

平成12年度 特別案件等調査団 南アフリカ地方政府人材育成コース

JICA LIBRARY



J1160638 [1]

平成12年10月

国際協力事業団
大阪国際センター

大阪セ

JR

00-1

LIBRARY



平成12年度 特別案件等調査団
南アフリカ地方政府人材育成コース

平成12年10月

国際協力事業団
大阪国際センター



1160638 [1]

序文

国際協力事業団大阪国際センターでは集団研修「地方自治体行政コース」を平成5年度より実施いたしておりますが、平成12年度については南アフリカを対象とした国別特設コースとして実施することとなりました。このため南アフリカの特徴を踏まえたカリキュラム再編を目的とした事前調査団を派遣いたしました。本報告書は同調査団の現地での調査内容をまとめたものです。

本調査団は平成12年8月21日から9月1日までの12日間、タンザニア、南アフリカの2カ国において、帰国研修員の所属先機関等を訪問し、帰国研修員の活動状況、当該分野における各国の実情、並びに本コースに対する要望の把握につとめました。

本報告書が当該分野における各国の実状、問題点及び研修にかかる要望事項等について関係各位のさらに深いご理解を頂くための一助となり、今後の研修コース、また研修員受け入れ事業の改善に役立てば幸いです。

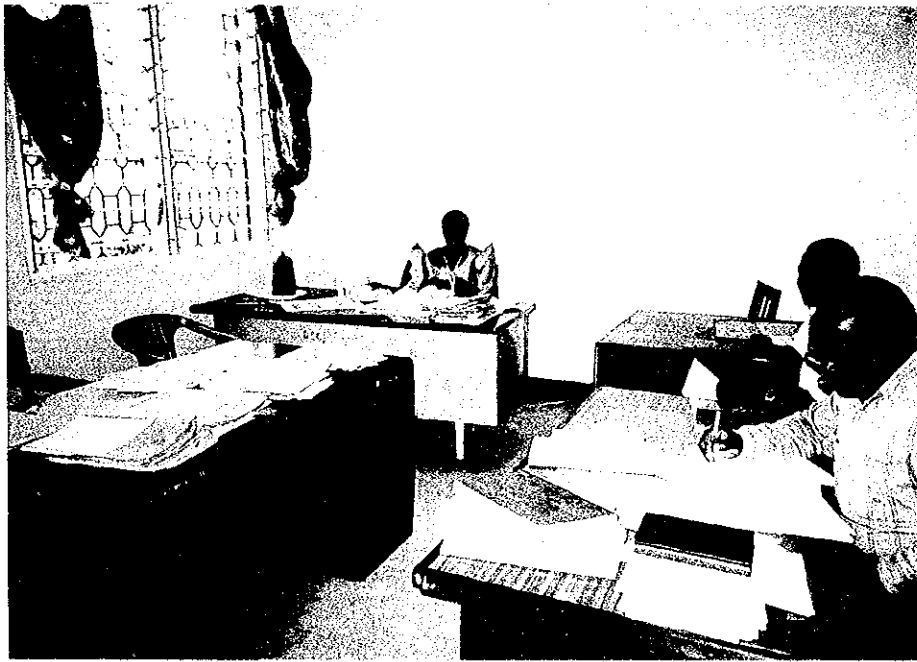
なお、本調査団の派遣にあたりご協力を賜った茨木市、全国市町村国際文化研修所、並びに現地において数々のご指導を賜った在外公館並びに関係機関の方々に厚くお礼申し上げます。

大阪国際センター
所長 中井 信也



タンザニア

ダルエスサラーム市役所
サービスカウンター



帰国研修員
Ms. MTEI の
職場風景

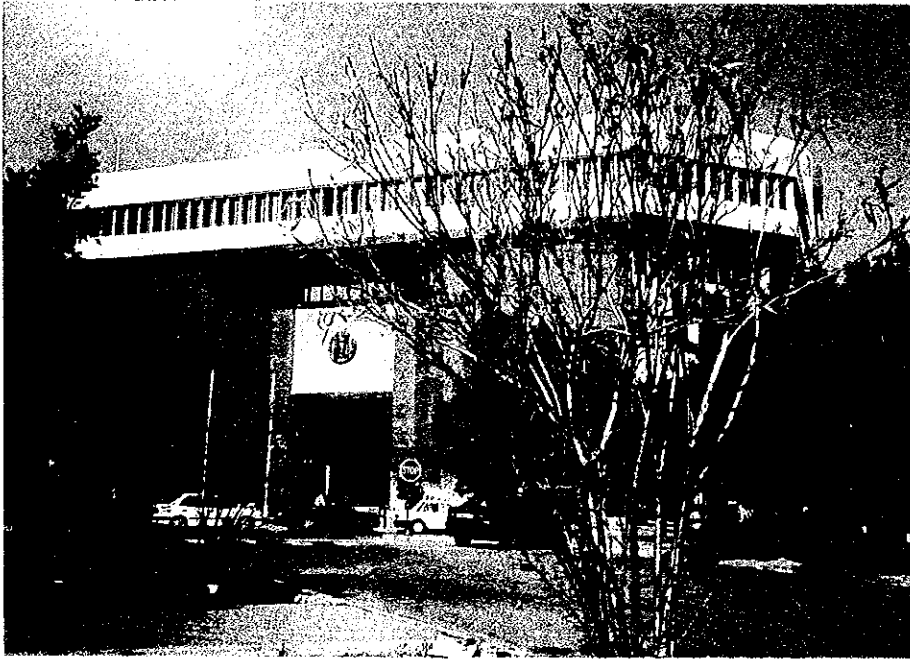


帰国研修員面談風景

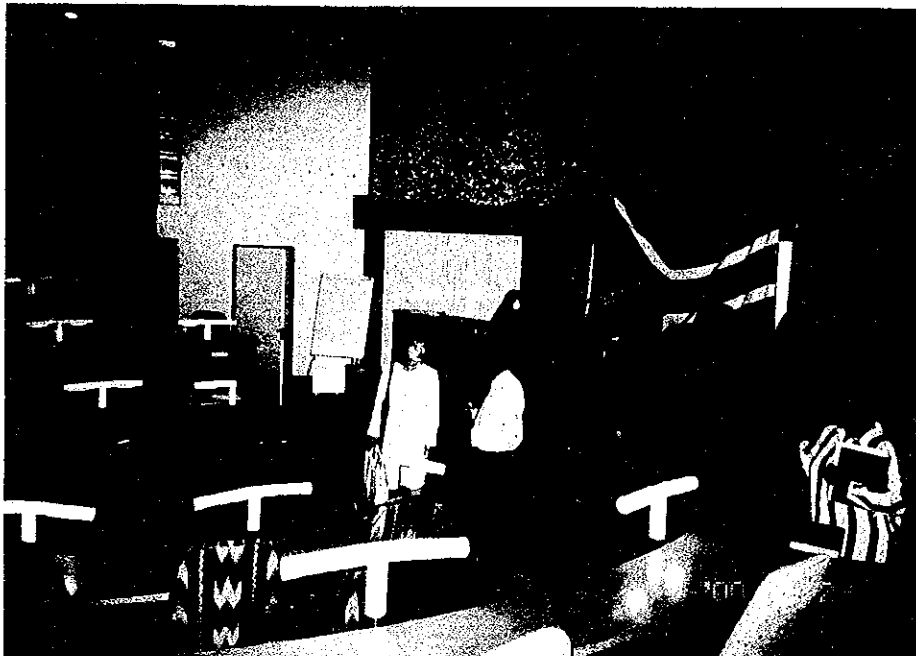


南アフリカ

北西州
地方自治・住宅開発省



北西州
選挙管理委員会ビル

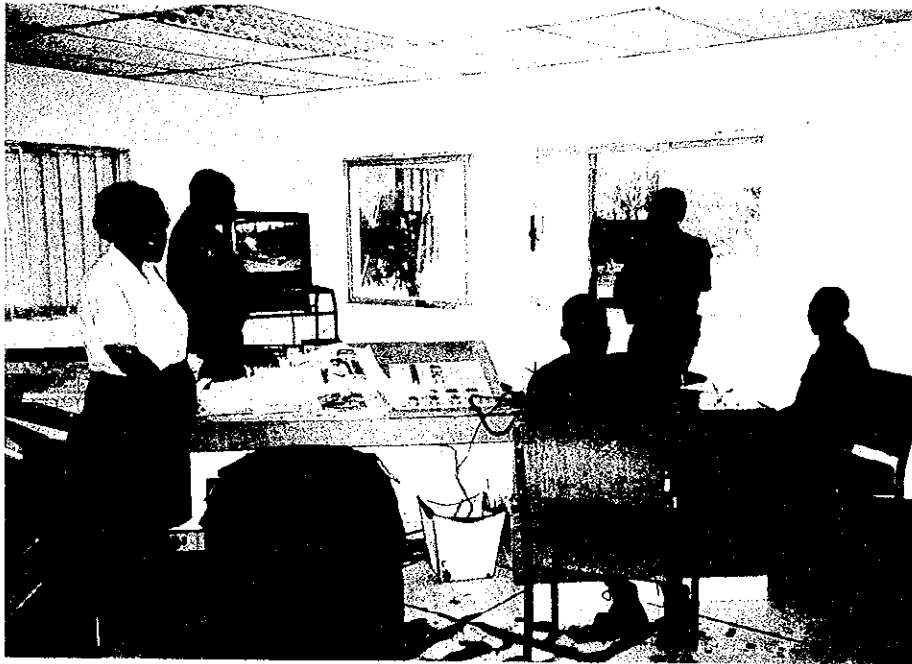


マフィケン市議会

南アフリカ



マフィケン市役所
サービスカウンター



マフィケン市消防署



都市郊外に広がるスラム街

目 次

序 文
写 真

I. コースの概略	
1. コース名	1
2. 定 員	1
3. 目的・背景	1
4. 目 標	2
5. 研修項目・方法	3
6. 研修員参加資格要件	4
7. 研修実施体制	4
II. 調査団の概要	
1. 派遣目的	6
2. 団員構成	6
3. 調査期間	6
4. 調査日程	7
5. 主要面会者	8
III. 各訪問先における具体的状況	
タンザニア	
1. タンザニアについて	12
2. 援助窓口機関ヒアリング結果	15
3. 現地視察及び帰国研修員との面談について	16
4. 帰国研修員のアンケートから	19
南アフリカ	
1. 経 緯	22
2. 南アフリカの概要	23
3. 地方政府の概要	25
4. 北西州 地方政府振興・住宅開発省でのヒアリング結果	27
5. 地方政府の課題について	29
6. 今年度の研修実施について	31

添付資料（入手資料リスト）

Ⅰ. コースの概略

1. コース名

和 文 : 地方自治体行政
: 南アフリカ地方政府人材育成コース
(平成12年度に限り国別特設コースとして実施)

英 文 : Local Government Administration and Public Services
: Human Resources Development for Regional Administration

2. 定 員 9 名

3. コースの目的・背景

(1) 目 的

途上国の自治体職員および地方自治に携わる行政官が、日本における国家行政の中の地方自治の役割、位置づけを把握した上で、地方財政制度、教育行政、福祉、保険、医療、環境衛生などのわが国の地方自治制度を理解すると共に、地方の活性化策、地方都市整備計画などの施策についても習得する。

(2) 背 景

現在、多くの途上国では、中央集権体制のもとに行政システムが構成されているが、途上国住民の真の福利厚生・保険医療制度の向上、教育制度の充実のためには、地方自治体の強化が不可欠である。

このため、途上国の地方自治体職員の資質を向上させることを目的に、公務員制度、地方財政制度、福祉・教育制度といった地方自治体行政に関する研修を行う必要性が高まっている。

大阪府茨木市は、26万人以上の人口を抱かえ、市制50年の歴史を有する日本の典型的な中都市である。その制度や都市計画の整備・発展の歴史は、途上国が地方自治制度整備・強化を進める上で大いに参考になると思われる。また、同市は国際協力事業団大阪国際センターの所在地であり、平成3年～平成4年にかけて中国の個別研修員（地方行政）の研修指導経験もあることから、平成5年度に本研修コースを開始し既に27カ国から41名を受け入れている。

また、平成10年度より、自治省の外郭団体、(財)全国市町村振興協会の研修機関である、全国市町村国際文化研修所の協力により、国の行政と地方行政の関連、他の地方自治体との連携に関する講義を充実した。

4. 到達目標

1. 日本の国家行政の中の地方自治制度の位置づけを把握した上で、地方自治制度、財政制度、公務員制度を理解する。
2. 地方自治体実務の中心となる環境衛生、上下水道、教育、保健医療、福祉地方税制などの制度と運営に関する知識を深める。
3. 地方都市における都市整備事業、農林行政、商工振興といった、地方の活性化施策に関しても併せて習得する。
4. 事例研究を通して、市民の声がどのように行政に、また立法に反映されるかを学ぶ。

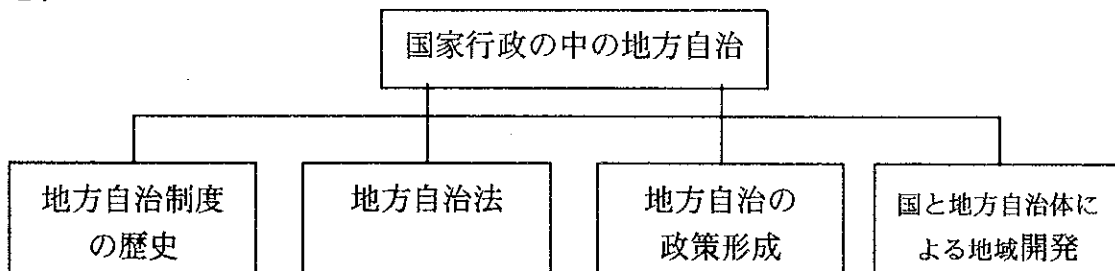
5. 研修項目・研修方法

(1) 研修方法

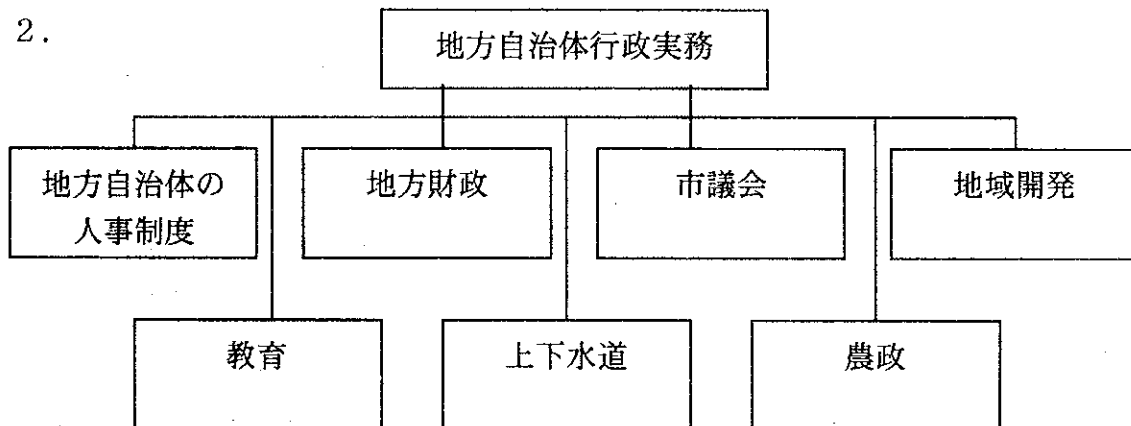
研修の冒頭に国家と地方の関係という視点からの理論的な講義を全国市町村国際文化研修所の指導のもと行う。次に茨木市の指導のもと、茨木市政の紹介を実務的な講義および見学を通じて行う。その後、先進的な住民自治を行っている小規模の市町村の現場視察を通じ、日本の地方自治を実際的に学ぶ。

(2) 研修の流れ

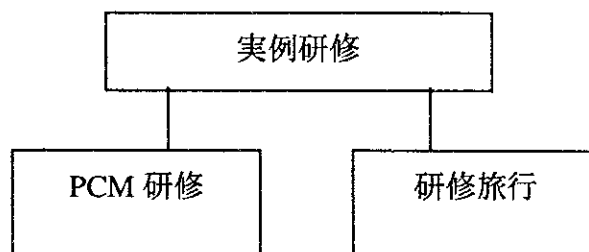
1.



2.



3.



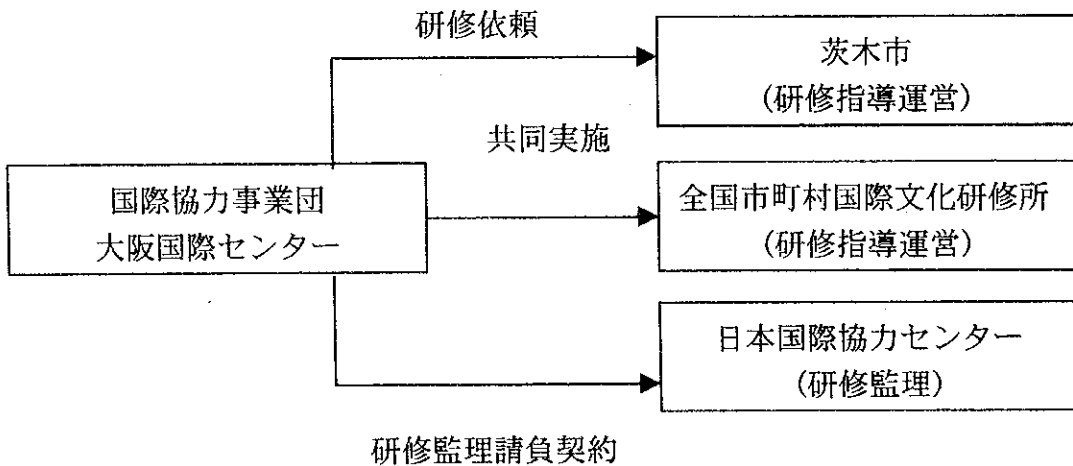
6. 研修員参加資格要件

- (1) 所定の手続きに基づき各国政府が推薦する者。
- (2) 大学を卒業した者、または同等の学力を有する者。
- (3) 地方自治体職員ないし地方自治に携わる行政官。
- (4) 経験年数が10年以上の者。
- (5) 40歳以下の者。
- (6) 十分な英会話および英文読解力を有する者
- (7) 心身ともに健康な者（妊娠中の者は不可）
- (8) 軍籍にある者は不可

7. 研修実施体制

(1) 実施体制概略

国際協力事業団は、茨木市に本コースの研修を依頼すると同時に全国市町村国際文化研修所に対しても共同実施を依頼する。本コースを効果的に運営するために研修監理業務（通訳・同行業務など）を財団法人日本国際協力センターに委託し、研修監理員の配置を行う。これら業務の流れは以下のとおりである。



2) 研修運営機関

a. 研修実施機関

国際協力事業団 大阪国際センター

b. 研修機関

茨木市
(Ibaraki City Hall)

茨木市は大阪府の北部に位置し、府下13番目の市として昭和23年(1948年)に誕生した。現在、人口は26万余人、面積は76.52km²である。位置的には大阪府と京都府の中間にあり、交通の要衝として発展している。また、市北部の丘陵地には“21世紀を展望”した「国際文化公園都市」の建設や安威川ダムの建設を計画している。

さらに高齢化社会に対応した福祉施策、道路・公園などの都市基盤整備など、行政水準の向上と市民福祉の充実を推進している。

c. 研修機関

全国市町村国際文化研修所
(JIAM: Japan Intercultural Academy Of Municipalities)

全国市町村国際文化研修所(JIAM:通称ジャイアム)は、最近における急速な国際化の進展に的確に対応し、効率的な市町村行政が推進されるよう、市町村職員等の国際化対応能力の育成をはかることを目的として、(財)全国市町村振興協会が、全国市長会、全国町村会及び自治省の協力の下に設立したものである。

Ⅱ. 調査団の概要

1. 派遣目的

大阪国際センターでは1993年より7回にわたり「地方自治体行政コース」を実施してきたが、アフリカ・中東・欧州部アフリカ課からの要請により平成12年度については、同コースを南アフリカに特化した国別特設コースに振り替えて実施することとなった。

上述の経緯に基づき、今回の調査団は平成12年度「南アフリカ地方政府人材育成コース」実施のための特別案件調査と、「地方自治体行政コース」のフォローアップ調査の二つを目的としている。

特別案件調査では南アフリカの地方行政の現状・問題点を調査し、従来のコースプログラムを南アフリカに特化したものに再編（大幅な変更は行わない）する必要がある。

またフォローアップ調査は南アフリカに近く、帰国研修員の多いタンザニアにて行う。本調査では帰国研修員を通じて同国の地方行政の現状把握、帰国研修員の活動調査、カリキュラム改善に向けての提言等を行うことを目的とする。

2. 団員構成

八田佳子	総括	全国市町村国際文化研修所	総務局総務課	主査
村上友章	技術指導	茨木市	市長公室自治振興課	主事
徳田進平	研修計画	国際協力事業団	大阪国際センター業務課	職員

3. 調査期間

平成12年8月21日（月）～9月1日（金）

4. 調査日程

日順	月日	曜日	訪問機関	調査事項・ 面会者等
1	8/21	月	移動（大阪— チューリッヒ）	機内泊
2	8/22	火	移動（チューリッヒ— ダルエスサラーム） タンザニア事務所 タンザニア大使館	事務所表敬・打ち合わせ 大使表敬
3	8/23	水	タンザニア公務員庁 地方政府改革プログラム トレーニングアドバイザー	ヒアリング ヒアリング
4	8/24	木	ダルエスサラーム市役所 テメケ区役所	帰国研修員活動視察 同上
5	8/25	金	タンザニア事務所	帰国研修員面談
6	8/26	土	移動（ダルエスサラーム— プレトリア） 南アフリカ事務所	打ち合わせ
7	8/27	日	移動（プレトリア— 北西州）	北西州視察
8	8/28	月	北西州地方自治住宅開発省 大統領府人材管理部	表敬・ヒアリング
9	8/29	火	マフィケン市役所 セントラル県庁	視察 視察
10	8/30	水	移動（北西州—プレトリア） 南アフリカ事務所 南アフリカ大使館	調査報告
11	8/31	木	移動（ヨハネスブルグ— 香港）	機内泊
12	9/1	金	移動（香港—大阪）	

5. 主要面会者（下線の引いてある者は帰国研修員）

8月22日（木）

@ タンザニア事務所 11:00～

所長 中井信也

次長 古川光明

職員 高田浩幸（地方自治行政担当）

Ms. ZUHURA MWAKIJINJA（現地スタッフ、研修事業担当）

@ タンザニア大使館 15:30～

大使 佐藤啓太郎

二等書記官 田港朝彦

8月23日（水）

@ Human Resources Development, Civil Service Dept.

Mr. SAMSON K. FIMBO Director of Human Resources Development

Mrs. HADIJA M. MAGGID Senior Training Officer

地方自治省政策企画部人材育成アドバイザー 杉本亜歴

@ Local Government Reform Programme

Mr. Brendan Glynn Training adviser

8月24日（木）

@ Dar Es Salaam City Council

Mr. George MOYA Commissioner for Administration and Finance

Ms. Anna Andulile Mwakalyeye Senior Manpower Management Officer,
ex-participant

@ Temeke Municipal council

I.A.Nyundo Municipal Director

Mrs. ENZIEL W. MTEI Manpower management officer, ex-participant

8月25日（金）

@ JICA office, meeting with the ex-participants

Mr. Fanuel Khaleki Senge Principal Project Management Officer, MRALG

Mr. Victor Kategere Administrative Officer, MRALG

Mr. Noel Mahyenga District Executive Director of Kahama District Council

Ms. Dora Talawa Chairperson of TCCIA

Ms. Elizabeth MUNUO Municipal Director

新タンザニア事務所長 青木澄夫

8月26日(土)

@ 南アフリカ事務所

所長 高橋嘉行

所員 今村嘉宏

8月28日(月)

@ DEPARTMENT DEVELOPMENTAL LOCAL GOVERNMENT AND HOUSING

Mr. Matthews Sathekge Director for local government directorate

Mr. Ben Ntoane Deputy Director of Institutional Development

Mr. Joshua Manyapelo Director of Human Resources Development

Mrs. Rebone Matjila Senior Administration Officer of Institutional Development

(ex-participant)

@ Premier's Development

Ms. Kimpi MOCOROSI Director of Human Resources Management

8月29日(火)

@ DEPARTMENT DEVELOPMENTAL LOCAL GOVERNMENT AND HOUSING

Ms. Kgomotso Mahloba Chief Director

Mr. Dikere BOKABA Assistant Director of Human Resources Management

@ CITY COUNCIL OF MAFIKENG

Mr. G. N. Taku Deputy Secretary

@ CENTRAL DISTRICT COUNCIL

Mr. Yvonme MOGOPA PRO

Mr. Peter MOKERE Director of Rural Development

Mr. Tiro MOSE Dep. Director of Administration and Human Resources

Mr. Yul MOJANAGA Director of Technical Services

Ms. Connie Malefo Manager of Human Resources

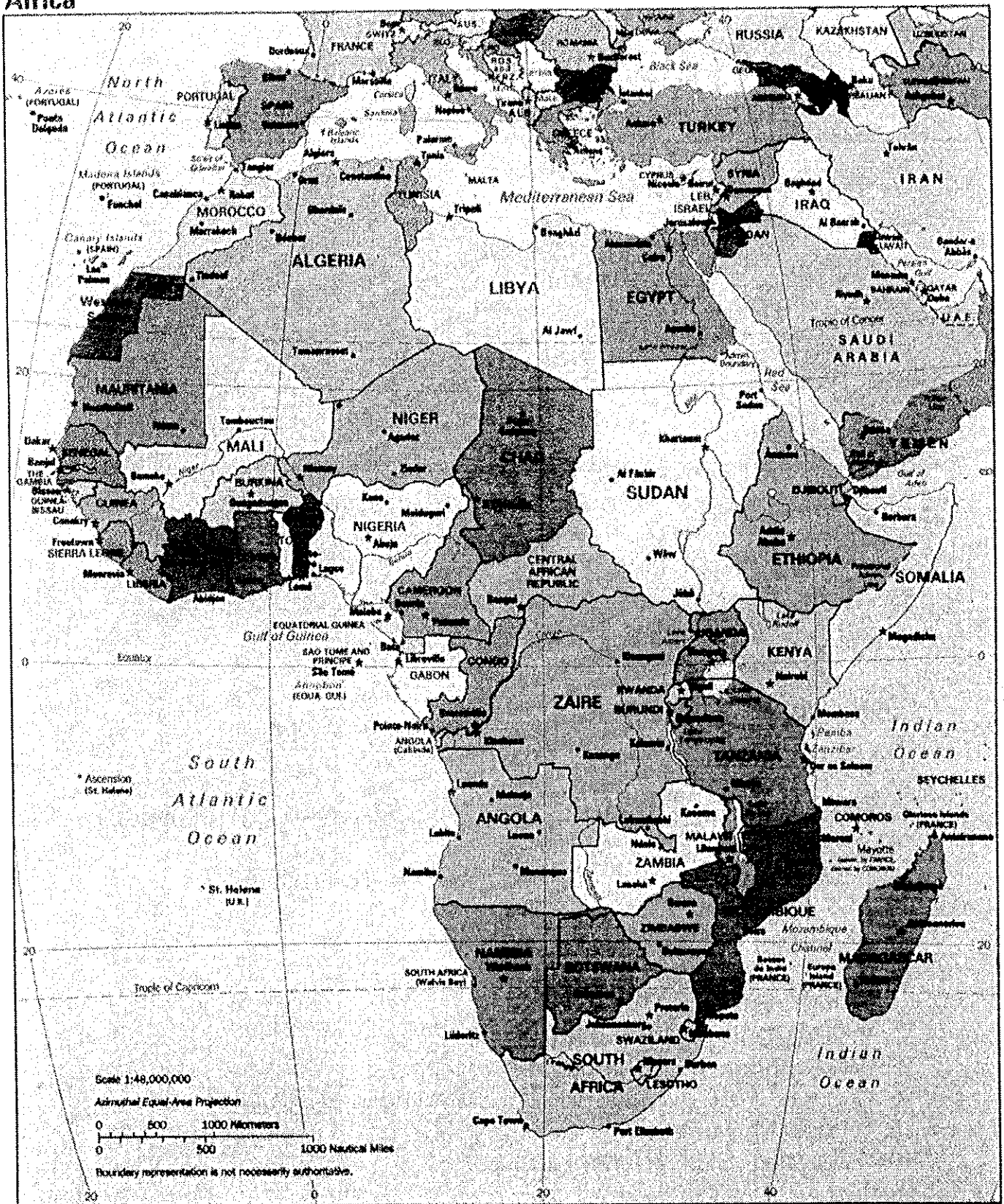
Mr. Gert Vider WALT Director of Finance

8月30日(水)

@南アフリカ大使館

一等書記官 石塚勇人

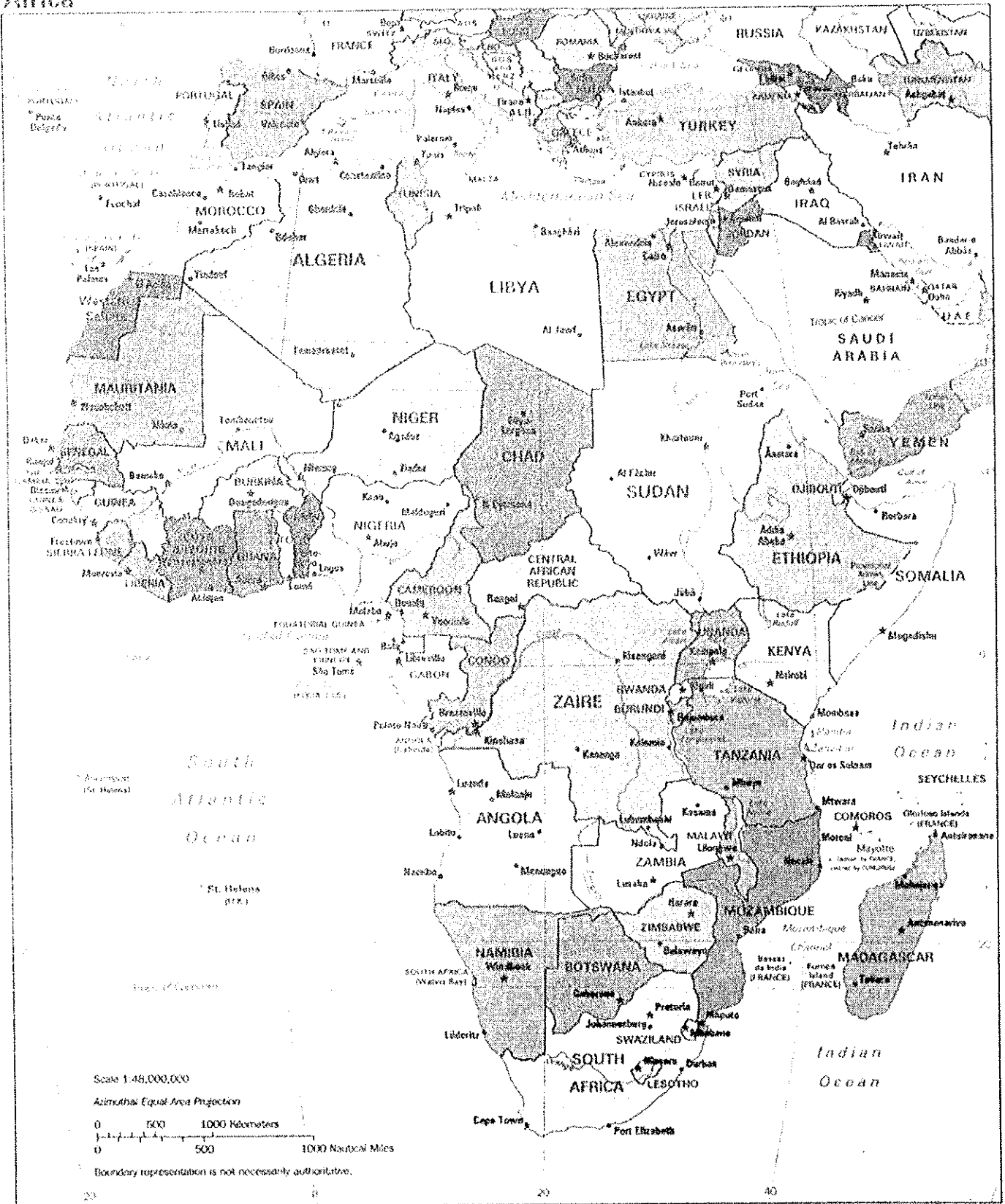
Africa



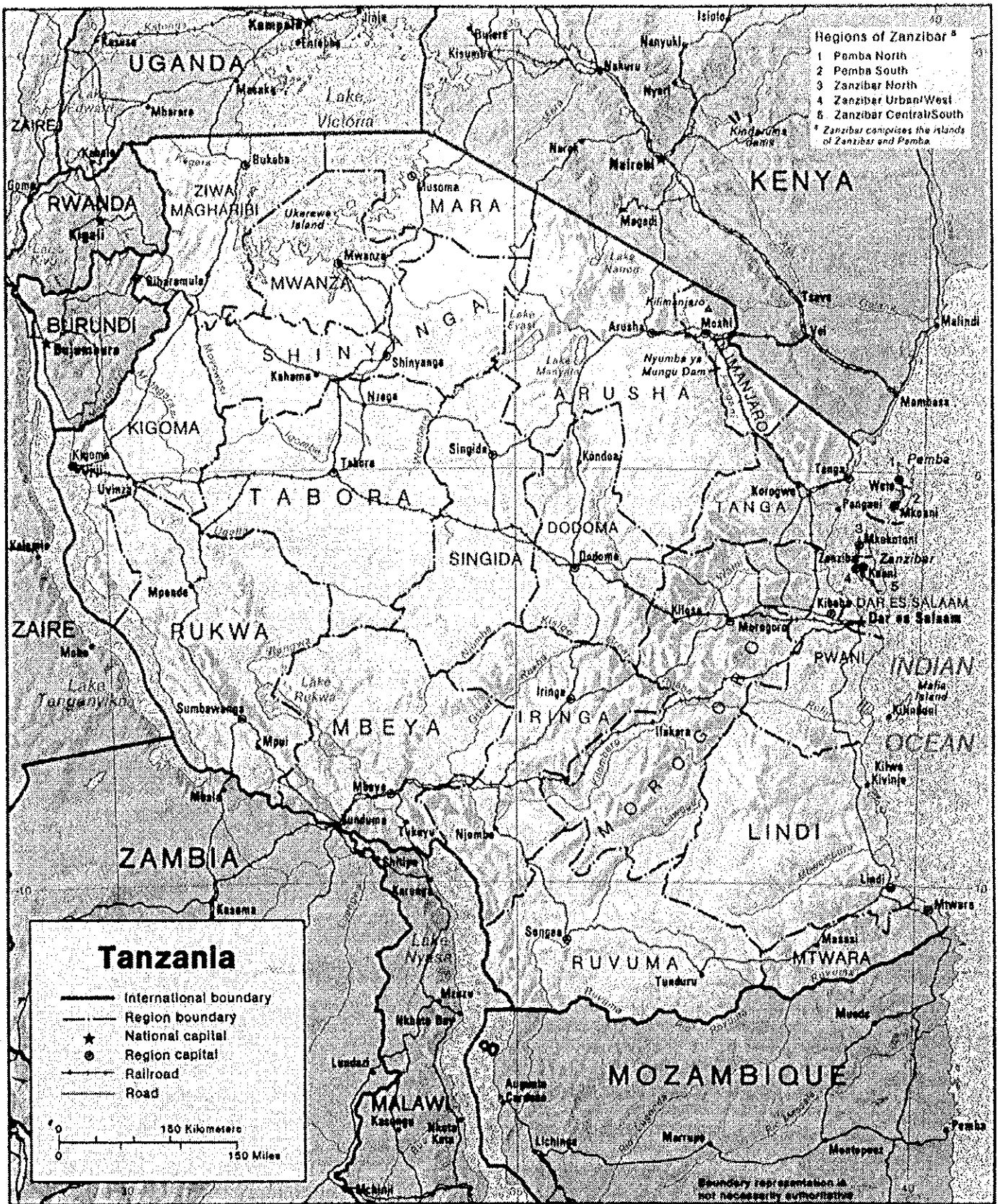
802129 (547147) 3-93

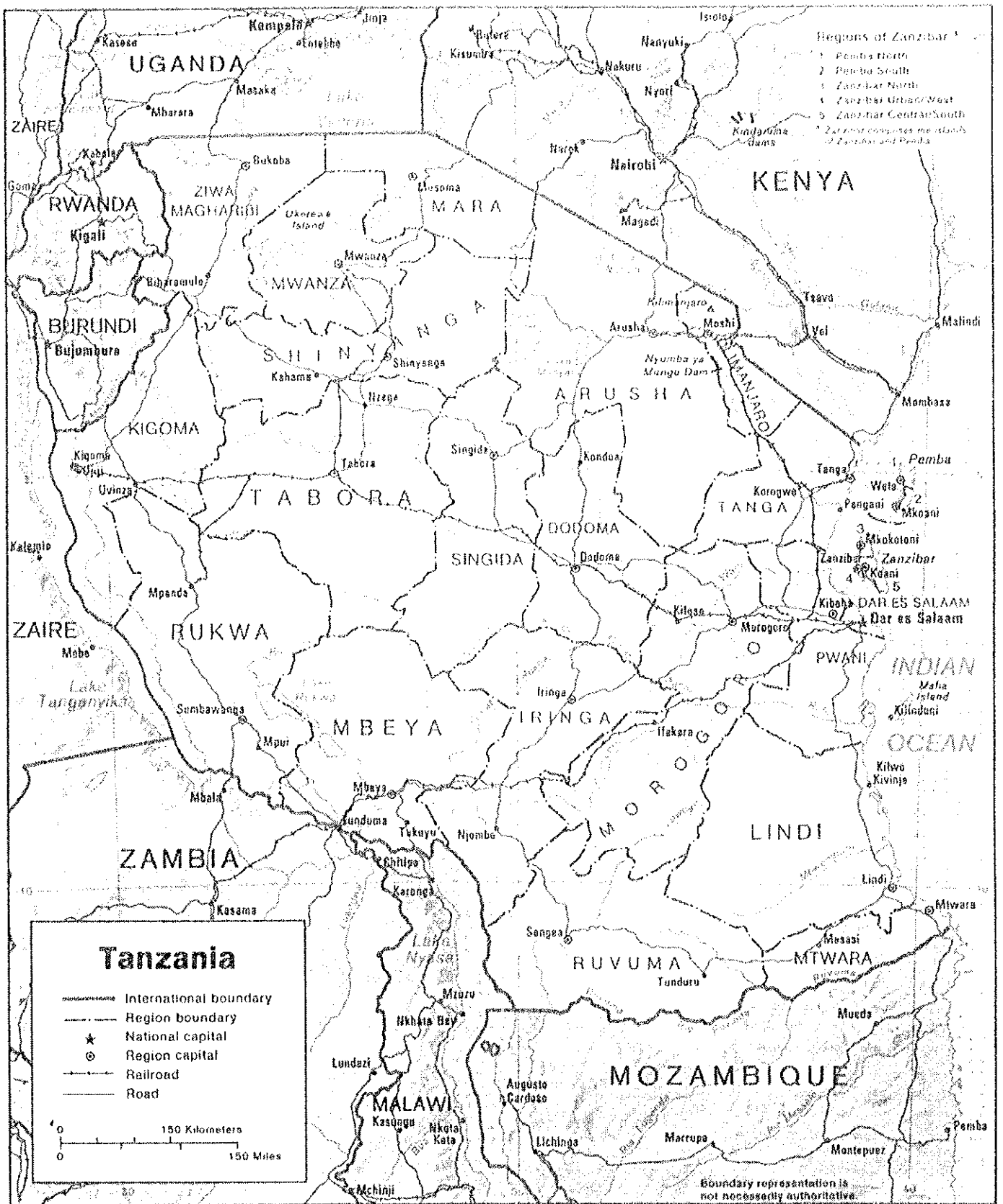
*THE UNIVERSITY OF TEXAS AT AUSTIN, THE GENERAL LIBRARY,
 Pery-Castaneda Library Map Collection より引用。 (<http://www.lib.utexas.edu/>)

Africa



*THE UNIVERSITY OF TEXAS AT AUSTIN, THE GENERAL LIBRARY, Pery-Castaneda Library Map Collection より引用。(http://www.lib.utexas.edu)





Ⅲ. 各訪問先における具体的状況

タンザニア

1. タンザニアについて

タンザニアの人口は、約3120万人、中心都市ダルエスサラームの人口は、約136万人である。（政治的なこともあり現在の首都は、ドドマであるが、ほとんど機能していない。）面積は、メインランドとザンジバルを合せ94.5万km²で日本の約2.5倍の国土を持つ。海岸地方とザンジバルは、熱帯性気候で、中央高地では半乾燥、年間250mm～500mmの雨が降る。国土の1/3は、国立公園、鳥獣保護区であり、アフリカ大陸の最高峰キリマンジャロやンゴロンゴロ・クレーター等最近観光客が急増している。

国民の約98%が130ほどの部族からなるバンツー系黒人であるがあまり部族間抗争もない。人口の約90%が農業に従事し、1人あたりの国民総生産は、210ドルで世界的に見て低い水準である。スワヒリ語が国語、英語が公用語である。

・歴史的背景

タンザニアの歴史上、ザンジバルとタンガニーカ（メインランド）の関係は重要である。1890年ザンジバルは、イギリス領に、タンガニーカはドイツ領になった。第一次世界大戦後1919年、タンガニーカもイギリスの支配下におかれた。

1961年にタンガニーカが独立、翌年共和国に、1963年にザンジバルが立憲君主国として独立、翌年クーデターにより人民共和国になったが、その3ヶ月後1964年タンガニーカ・ザンジバル連合共和国として発足。同年、現国名タンザニア連合共和国となり、ニエレレ大統領の指導の下、農業を中心とした社会主義政策を推進し長期安定政権を維持した。しかし、1995年複数政党制による初の大統領、議会選挙が行われた結果、タンザニア革命党が圧勝し、ムカパ大統領が当選、現在に至る。

・外交面

非同盟主義及び反植民地主義という二大原則を掲げ、アフリカ統一機構や国連等の国際舞台で積極的に活動し、日本、アメリカ、ヨーロッパ諸国、東アジア諸国との関係強化に力を注いでいる。また、東アフリカ協力、南部アフリカ開発共同体の中心的なメンバーとして活躍している。

・経済面

先程も述べたが、農業を中心とした社会主義を推進したこともあり人口の9

割が農業に従事しているこの国は、1986年以降世銀、IMFの支援を得て投資・流通制度改革、公営企業改革、公務員の削減等の構造調整政策を実施しており、今後経済の更なる自由化、公社、公団の民営化等により製造業の成長が期待できる。

また、現在、公務員改革、セクター別改革、地方行政改革の3大改革を推し進めている。

・日本との関係

日本は、タンザニアに対し、アフリカ域内第1位の無償資金協力、第2位の技術協力を行っている。援助実績を見ても分かるようにタンザニアと日本の関係は良好である。また、JICAの提供する研修数もドナーの中で最も多い。

こうした背景には、外交面、経済面においての計画的かつ積極的活動、複数政党制の導入を行うなどの民主化の推進、東アフリカの指導的役割等、タンザニアに対する日本の期待の表れであり、日本の援助重点国のひとつに位置づけられている。

援助内容は、産業振興、保健医療等の技術協力をはじめ、基礎インフラ整備等の無償資金協力、教育の振興等多岐に渡る。98年のODAの総額は、8,368万ドルである。

・地方行政改革プログラム

先程も述べたように現在タンザニアは、公務員改革、セクター別改革、地方行政改革の3大改革に取り組んでいる。

その中で本研修「地方自治体行政研修」と最も関わりのある「地方行政改革」について簡単に説明する。

「地方行政改革」(Local Government Reform Program : LGRP)は、1996年から中央政府から地方政府への権限の委譲により、より質の高い公共サービスの提供、また、それを実施する地方政府(県、市町村)の再構築を目的に実施されているが、現在ようやく動き始めたところとも言える。現在までの大きな成果は、以下のとおりである。

1997年に州政府の本質的改善が実施され、州政府レベルの職員が県レベルに異動し、州政府事務局には、主要職員のみが配属された。今後、州政府は、地方政府に対して調整業務とサポート活動を中心に実施する。また、国家公務員である農業、教育、保健関係者が地方政府へ異動となるが、現在は、教育関係者の異動がほとんど終わり、保健関係者の異動が行われている最中である。農業関係者の異動はまだ行われていない。

1998年首相府管轄であった地方政府が、新設された地方自治省に移管された。しかし、各省庁が、ダルエスサラームにあるのに対し、政治的決断で地方自治省のみダルエスサラームから約500キロ離れたドドマにあるため効率が悪い。そこで「地方行政改革チーム」(Local Government Reform Team : LGRT)をダルエスサラームに設置した。また、国を5つの区域に分け、地方行政、財政、人材開発の担当者3人からなるゾーン改革チーム(Zonal Reform Team : ZRT)を設置

し、ゾーン内の地方行政改革の実施主体である各自治体のサポートを行っている。

1999年地方政府法の本質的な改正法案が国会で承認され、LGRPが法的根拠を持つものになり、法・制度面の整備が進められている。また、村議会(Grass-Roots Leader)の選挙でも多党制選挙を実施した。

一方、都市部ではMitaa Committeeという組織が新設され、行政への監視機能が強化された。

地方分権化を推し進める上での環境が整備され、2000年1月によりやくLGRPが本格的に実施された。

まず、実施段階を3つのフェーズに分け、全国114県のうち比較的財政状況の良い38県が、第1フェーズとして2000年1月～2001年12月、次の38県が第2フェーズ2001年1月～2002年12月、最後の38県が第3フェーズ2002年1月～2003年12月に実施される。当面の課題は、各自治体の組織・人事改編、歳入の増収手段の検討、財務管理等であるため、各地方自治体のキャパシティビルディングが急務の課題となり、ゾーン改革チームは、各県に対し研修・訓練を実施する。

財政面については、北欧を中心としたドナーが、LGRPの計画段階から協力をを行い、タンザニアとドナー各国が出資し、「コモンバスケットファンド」を設置し、地方自治省とドナーグループで作る運営委員会が予算手当、協力プログラム等を決定し、それを通じて資金を拠出する。現在、2004年までの予算案が決定している。

1999年6月までに「コモンバスケットファンド」に拠出された総額は、約80万ドルで、その内、約3万ドルがタンザニア政府からである。1999年7月から2000年6月の間に461万ドル、その内タンザニア政府が5.5万ドルの拠出が約束されている。

また、「アクションプランと予算1999.7～2004.12」によるとその間の総予算は、4880万ドル(約49億円)であり全額「コモンバスケットファンド」から拠出されることとなっている。

2. 援助窓口機関ヒアリング結果

今回の調査の一環として、当該国での援助受入調整の方法や人材育成計画について、タンザニアの援助窓口機関（公務員庁—Civil Service Department）を訪問し、今後の展望についてヒアリングを行った。また、研修候補者の確保やJICAとの連絡調整の行い方等の研修事業の実務的な面を確認すべく担当官との面談を行った。結果は以下のとおり。

（1）公務員庁人材育成部の職務について

公務員庁は、タンザニアの公務員全体の人事管理を行っている。その中の人材育成部は、公務員の人材育成とりわけ、上級職員の能力開発、技術研修、管理研修を行っている。また、各省庁で計画・実施される人材育成の掌握、調整も行う。その他にも、海外研修の担当部であることからJICAの研修員受入、専門家派遣事業の窓口機関となっている。

（2）人材育成計画について

現在タンザニアにおいて推し進められている3大改革、地方行政改革、セクター別改革、公務員改革がある一定の成果をあげるためにも、人材育成は最も急がれるものである。地方行政改革に関して言えば、1998年Institute of Public Administration（IPA）によって作られた調査報告書を基に、地方行政改革チームの研修アドバイザーの指導、研修機関、外国人専門家からの助言を通し、研修プログラムが作成された。

（3）G.Iの配布方法について

タンザニアにおいて、JICAのG.Iは、ここ公務員庁に送られる。本研修に関しては、G.I3部が人材育成部に送られ、内容を確認し、そのうちの2部をタンザニア本土の最も適当と思われる人材(候補者)のいる関係機関に、残るもう1部をザンジバルの同様な関係機関に送られる。当然、G.I送付先については、地方自治省をはじめとする県庁、市役所等関係機関からの参加希望や要望も考慮される。

（4）人選の最終決定について

各関係機関で選考され推薦をされた候補者は、JICA事務所において、研修事業担当職員、ナショナルスタッフにより面接を受け、優先順位をつけた結果がJICA大阪国際センターに送付される。この応募書類をもとに、受け入れ先との協議の上、最終的に大阪国際センターがコース参加研修員を決定する。

（5）調査結果

本機関は、援助窓口機関として独自の受入方針、人材育成計画があり、最適な候補者を募ることが可能であり、わが国の援助は効果的に実施されていると思われる。また、本研修の必要性についても、地方行政改革プログラムが推進されるなか、地方自治体の人材育成は急務であり、特段に高いと思われる。

3. 現地視察及び帰国研修員との面談について

今回の調査団は、援助窓口機関である公務員庁人材育成部、地方行政改革プログラムの研修担当者、それと、帰国研修員7名の内の2名の所属先を訪問した。残る帰国研修員5名については、JICA事務所まできていただき面談(意見交換)を行った。

タンザニアにおける援助窓口機関である公務員庁について、また、地方行政改革プログラムについては、先に述べたとおりであるのでここでは省略する。

帰国研修員との面談報告については下記のとおりである。

(1) 平成7年度参加のダルエスサラーム市役所のMs. Anna Andulile Mwakalyeye (アンナさん) との面談

ダルエスサラーム市役所は、従来市内全域をカバーしていたが、地方行政改革の流れで1996年に3区役所 (TEMEKE, KINONDONI, ILALA) とそれを調整する1市役所に分割された。組織は、行財政部、企画調整部都市計画部、環境部の3部で主に、3区役所の調整、広域行政サービス (道路、ゴミ処理、消防) を行う。3区役所が、主に直接的に住民サービスを行うということである。

1996年以降、移行期間なので現在市議会はなく、今年10月に選挙が予定されている。各区から5名、同市内選出の国会議員7名、それにジェンダーバランスの関係で女性議員を加え約30名の市議会が誕生する予定である。

研修についてであるが、日本以外にも、ヨーロッパ、スカンジナビア等に研修員を派遣している。他の研修と比べて特に遜色はなくむしろ、修士、博士課程取得を目的とした研修が多い中、本研修は実際の現場に密接した内容なので、とても有益である。

研修期間に関しては、もう少し研修期間を長くして欲しい。長期間、職員が研修に参加する間は、他の職員が代行するので職務上何ら問題はない。

研修成果の評価並びに報告については、どんな研修に参加した者でも必ず報告書で報告させ、習得した知識の共有化をしているとのことであった。本研修についての評価も高くまた報告もきちんとされているところは喜ばしいことである。

(2) 平成10年度参加のテメケ区役所のMs. ENZIEL. W. MTEI (ミテイさん) との面談

テメケ地区は、産業の中心的地域であり、農業従事者は少ない。また、区役所の近くには国立競技場もある。1996年以前は、ダルエスサラーム市役所の出張所だったが、今回の改革で区役所になり、基本的に市役所と同格となった。また、それに伴いダルエスサラーム市役所からテメケ区役所への人事異動がお

こなわれた。

研修内容については、大変有意義であり、特に中小企業への補助金制度等はここでも検討されている。現在、公衆衛生について、地域住民対象のセミナー等を実施している。財政についての具体的な講義があれば良かった。ここでも本研修についての評価は高く、研修で得た知識を実践しようとするなど建設的であった。

(3) その他の帰国研修員との面談

最終日にJICA事務所1階会議室において帰国研修員5名と面談を行った。複数人数での実施になったため、帰国研修員も地方自治体の職員と地方自治省の職員との意見交換の場にもなり終始フランクな意見交換が行われた。

面談者は、平成5年度第1回目の参加者で現在は退職されているMs. Dora Talawa (タラワさん)、平成6年度参加者で地方自治省職員のMr. Fanuel Khaleki Senge (センゲさん)、同じく平成6年度参加者でモロゴロ市役所のMs. Elizabeth MUNUO (ムヌオさん)、平成10年度の参加者で地方自治省職員 のMr. Victor Kategere (カテゲレさん)、平成11年度参加者でカハマ地方長官のMr. Noel Mahyenga (マヒエンガさん) の5名であり、本研修についての意見は下記のとおり。

- ・日本とタンザニアの経済的状況(発展)の違いはあれ、大変役に立つ研修であった。
- ・期間を1ヶ月延ばしてみてもどうか。特に、日本語は難しいので、日本語学習の時間を長くしてはどうか。そうすれば、もう少し市民とコミュニケーションできたかもしれない。
- ・JIAMに泊まりたかった。そして、そこで宿泊していた日本人の研修生と交流をしたかった。また、そうすることで、新都ホテル、JIAM間の移動の必要も無くなる。
- ・ビデオを使用しての講義を実施してもらえれば、帰国後もそれを活用し、利用できる。
- ・茨木市の午前中講義、午後見学という方法は素晴らしい。
- ・ホームビジット等の市民との交流は、本当に素晴らしい。講義以外の交流プログラムで、日本の文化を知ることができ非常に感謝している。
- ・日本の地方自治体との姉妹都市提携の可能性を考えたい。
- ・見学先について、椿山は良かった。個人で椿を守り、椿山を作った話は忘れられない。幼稚園の見学も良かった。東京の視察も良かった。パワーを感じた。
- ・水道・下水道等は、講義においても技術的なことより、もっと総括的な話が聞きたい。なぜなら、この研修は、技術者の参加はあまりなく行政官等が多いからである。そして、研修員はできるだけ他の人に影響を与えるよ

うな人物、例えば長官、部長等の参加が効率的ではないだろうか。また、地方の公務員にもどんどんこの研修を受ける機会をあたえたい。

- ・日本人は正直だ。日本人の働き振りをみて、タンザニアで実施されている地方行政改革で最も大切なもののひとつは人々の仕事に対する認識を変えることである。それと同じくして、住民にも税金の必要性も知ってもらわなければならない。住民が政策決定にどのように関与していくかも大切である。
- ・修了後、より高度な研修を受ける機会があったほうが良い。
- ・日本から講師がきてくれたら、もっと多くの者が同時に研修を受けれることが可能になるので検討していただきたい。

4. 帰国研修員のアンケートから

タンザニアにおける「地方自治体行政コース」の帰国研修員に対して事前にアンケートを配布し、当日回収した。その結果は以下のとおりである。

質問1. 日本での研修で学んだことを現在の仕事に適用できるか。

「全て適用できる」	0人
「ほぼ適用できる」	4人
「ある程度適用できる」	2人
「少し適用できる」	2人
「適用できない」	0人

- ・チームワークや公正であるということを学んだおかげで現在の地位に就けた。
- ・理論的にも、実践的にも知識を活用できる。
- ・地方行政改革プログラムを考える時に日本のシステムを比較対照できる。
- ・仕事をする際のモチベーションが高くなり、自信を持って行えるようになった。
- ・日本のやり方は非常に先進的なので、全て適用できるわけではない。
- ・何をするにも財政的な問題がある。

質問2. 研修は研修員個人にとって何に有益だったか。(複数回答あり)

「昇進」	2人	裁量権の増大	3人
「昇給」	2人	仕事内容の充実	2人
「専門性の確立」	2人	国際感覚の習得	6人

質問3. 研修は、組織にとって有益だったか。

「はい」	7人	「いいえ」	0人
------	----	-------	----

- ・現在地方政府では、地方行政改革プログラムが進行中で研修内容は政策立案に役立つ。
- ・管理職に必要なリーダーシップを得られた。
- ・様々な問題について、政府の施策にあったアドバイスを組織に対してできるようになった。
- ・住民への啓蒙活動、ゴミの収集や徴税等において実行可能なものを取り入れ実践している。

質問4. 現在の仕事にとって最も有効だった研修は何か。

- ・全て有効だった。特にホームビジットを通して日本文化を知ることができたことや、いろいろな国から研修員が集まったことは良かった。
- ・茨木市で公共サービスの管理について学んだこと。また、福祉や開発の計画策定に住民が参加することの重要性を学んだこと。
- ・中央と地方の関連や地方自治についていろいろ学んだこと。
- ・公共サービスについて学んだこと。

- ・中央と地方の関連、政策決定、人事管理、農業、教育、福祉について学んだこと。

質問5. 現在の仕事での問題点は何か。

「指導者の不足」	1人	「資金不足」	6人
「専門書の不足」	4人	「外国人の専門家の不足」	2人
「輸送手段や設備の不備」	5人	「仕事上の展望がない」	1人
「外貨不足」	4人	「経済状況の悪さ」	7人
「管理能力の欠如」	4人	「適切な訓練の欠如」	2人
「政情の悪さ」	2人		

質問6. 今後の研修プログラムへの提案等

- ・発展途上国の状況（主に経済に関する）を調査することによって改善できるのではないか。
- ・期間が短い。日本語の授業を増やすべきだ。
- ・期間を4ヶ月まで延長する。スタディトリップをやめて市役所でもっと長い間学んだほうがより広い知識を得られるのではないか。
- ・議員が参加できれば良い。選挙制度や地方自治制度について学ぶところが多かった。

帰国研修員との面談及びアンケートから見て、従来実施してきている研修について概ね良い評価を得ていると言えよう。研修内容だけにとどまらず、日本人の勤勉さ、仕事に取り組む姿勢をみたり、ホームビジット等の市民との交流事業にいたるまで研修員にとっては有益であったことも伺える。

そのことから、従来からの研修形式が現段階では最も有効な方法のひとつであると考えられる。

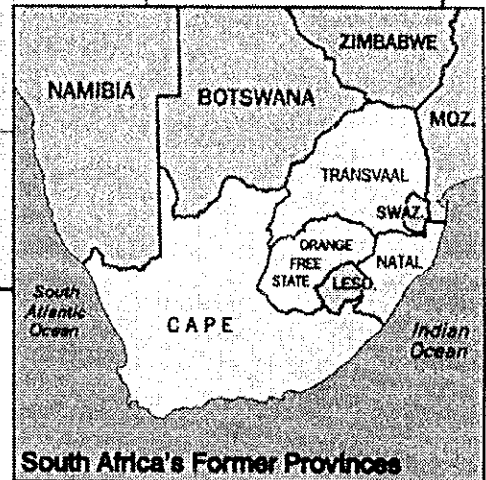
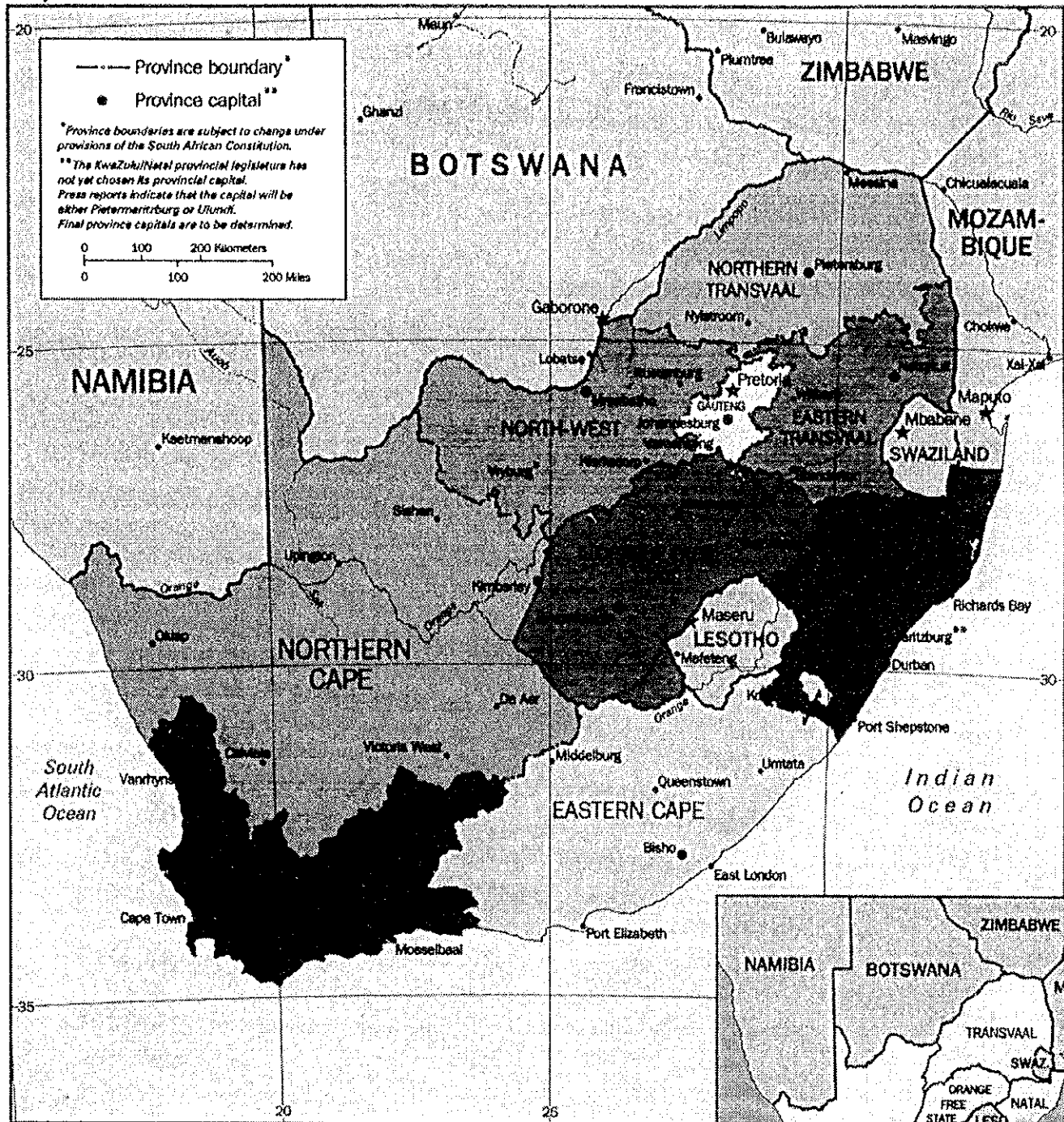
ただし、研修員から多く聞かれた「研修期間の延長」「日本語授業の延長」などについては、研修員が日本語で話す必要性を感じ、より以上の知識の習得を目指すものであり、今後検討を要するものとする。

また、日本人との交流、文化交流プログラム等の必要性も十分認識し、研修(講義)時間外における交流プログラムの充実を図る必要性もあると思われる。

日本人との交流を持つことは、研修員が望む以上に我々にとっても有益であることを、今回の帰国研修員所属先を訪問した際に痛感した。なぜなら、訪問する先々でJICAの帰国研修員の方々が我々の訪問を歓迎し、面談、施設見学等の調査が順調に行われるようきめ細かい心配りをしていただき、そのおかげで、無事調査が終了したと言っても過言ではないからだ。

いずれにせよ研修員が日本の文化等に興味を持ち体験することは、研修内容を習得するうえでも非常に効果的である。

Republic of South Africa



802381 (R01345) 4-95

