

### 1.1.1. 調査結果のまとめ

#### 1. 全般的所感

##### (1) 日系研修制度と研修要望

日系研修制度は、平成9年に日系人を通じた技術協力として再編成された。この新制度の根底には、日系人が属する日系社会が核になって、それぞれの国の発展に貢献する(べき)という前提が見える。

しかしながら、もし研修の成果が、研修を受けて帰国した個人にとどまるだけの場合等は、最終的に国への貢献はもちろんのこと、日系社会への貢献にまで至らない。その観点から、調査団は、日系社会の要望を日系研修に取り込むことは可能かを知りたいと思った。

訪問したJICA事務所では、日系研修を日系社会の活性化に役立てたいと考えており、基本的な考え方は我々と同じである。今回の率直な感想は、改善の余地があるとすれば、研修員を送り出す日系団体の側にあるのではということであった。訪問した国や団体によって度合いこそ違い、日系団体の多くが、困難な時期を迎えていることは確かなようである。困難である理由は、きびしい経済状況や日系人の世代交代だったりと異なるが、共通しているのは、日系団体が自らの存在理由を明確にしたり、団体のあるべき姿や役割について再考することを余儀なくされている点である。

JICAの内部規定では、日系人を通じた技術協力は、日系団体の要請によって行なうべしとしている。しかし、上記のように、自らの現状と近い将来を模索することで精一杯の日系団体には、構成員である日系人の要望を、正當にすくい上げて、まとめるための余力は残っていないように見える。

したがって、将来にわたって日系社会で必要となる人材の養成計画を作ることや、それを研修二一ズに反映させることを、現在の日系団体に期待するのは現実的ではない。当面できることは、日系団体の運営についてヒントを与えて、間接的な手助けになるような研修を行なって協力することであろうか。

## ( 2 ) 経済状況の悪さ

今回、もうひとつ強い印象を残したのは、経済状況の悪さであった。日系人や日系社会も大きな影響を受けており、行く先々で、また、耳にする話のはしはしに、それを感じずにはいられなかった。

ブラジルとアルゼンティンを比べると、まだ固定為替相場制を残すアルゼンティンの方が、安い輸入品が大変多くあふれており、国内生産者等が大きな打撃を受けているであろうことが容易に想像でき、状況も悪いようだった。

両国とも、経済の影響で、地元の良い仕事が見つからずに、日本に出稼ぎに出ている人が多く、日系研修の有資格者があまり残っていない状態も見られた。あるいは、地元においても、仕事の関係で研修に出ることができない場合も多い。

その点で、特に在職者を対象に1～2ヶ月の短期間で、研修項目を絞り、すぐ仕事に役立つ内容の研修が期待されていることを感じた。

## ( 3 ) 日系研修の評価

調査全体を通して、基本的に日系研修が、日系団体やJICA事務所によって重要視されていることは実感された。さらに、日系研修が役立っているという評価の声も多く聞いた。

研修期間については、長期と短期のそれぞれの特長を生かして参加したいという意見があった。たとえば、仕事を持つ者が、長い期間職場を離れるのは実際に難しく、短期研修に参加するしかない。したがって、限られた日数の中で研修内容を充実させて、期待に応えることが重要だ。特に、きびしい経済状況に配慮して、帰国後の仕事に競争力が生まれて、即戦力がつくような研修を提供することが望ましい。

一方、将来ある若い研修員を対象にした場合は、長期間じっくりと研修することが効果的であろうと感じた。

## 2. 具体的な提案

### (1) 新規研修コースの要望

今回の調査では、つぎの集団型研修コースについての要望があった。

- 1) 在宅看護                    日系人の高齢化が進んでいる現状と、老人福祉制度の遅れを背景に出された要請で、周囲の者ができる在宅看護技術の習得と施設等の見学を目的とする。
- 2) 農業協同組合            日本の農協を参考にしたいという要望で、特に販売面に主眼を置いてほしいと言われた。それには、日本の現在の農協よりも、ひと昔前の組織や業務が参考になるとの意見もあった。
- 3) 花卉栽培技術            輸入品との競争に勝てるように、花の種類を選択から栽培技術までを研修したい希望であった。
- 4) 日系団体運営            若い日系人も惹きつけられる、団体の魅力やセールス・ポイントを考へて、団体を運営・経営する上でのアイデアを得たいということである。

現地の状況を緊急度に重ね合わせて、優先順位を、2)、4)、3)、1)の順で、実施を検討したい。

### (2) 日本語教師研修コース

現地の日本語学習状況が変化している。つまり、だれがなんの目的で学習するのかが、変わって来ている。その変化に合わせて研修内容を考えるべきだと、あらためて思った。幸いこれまでも、現地の状況をよく把握している先生の指導と協力で適宜カリキュラムを改善してきており、その方向で努力を続けたい。

JICAが行なう日本語教育の協力を、より高い視点で考える時、日系研修だけでなく、汎米日本語教師合同研修会、ボランティア派遣などと組み合わせて考えないといけないと思う。

より効果的な協力を実施するためには、これらの業務が複数の部署にわたるところから、本部中南米部が中心になって協力計画を策定することが必要だ。

### ( 3 ) 日本語学校生徒研修

日系社会の親や生徒達に人気があって、与える影響も大きい。成人である日系研修員の中に、中学生の時に生徒研修に参加した者が混じっていることがあるが、日系社会の将来を担う人材を育てる面でも、大変意義がある研修である。

今回の調査で、受入れ生徒数を増やすことが必要であると強く感じた。予算が関係する結果、全体人数増がむずかしい場合は、各国に対する現在の人数割り当てが、現地事情や需要を正當に反映していない面があるので、見直して適切なバランスに変えることを提案する。

### 1.1.1. 調査結果の総括

調査団の所見と提言をつぎのように述べて総括とする。

#### 1. 『日系人を通じた技術協力』について

- ・ 移住者子弟研修から日系研修に変わって、目的なども変えることができるか？  
—つまり、技術協力として効果を上げているか？ということが問われる。
- ・ つまり、評価が問題になる。評価の土台は、インプットを明確にしないと  
いけないということ。途上国のニーズを汲み取り、それにあった協力をする。  
—JICAの組織改革で、国や地域対応体制になった。—地域部ができた。中  
南米への協力全体で捉える必要がある。日系研修もその一部です。分野も日本  
語教育、農業、医学等に限らない。また研修だけでなく、プロジェクト協力、  
専門家、ボランティアと形態も多岐に亘る。—地域部が中心になって、日系研修  
を含めて、考え方をまとめてもらいたい。
- ・ 手続的に言って、日系人が技術協力の正当な recipient なのかは、意見が分か  
れると思う。相手国政府の然るべきチャネルを通す、というこれまでの考えで  
は、正当な相手とはならない。でも、最近開発パートナー事業で、現地の団体  
を相手にできるようになった。趣旨は異なりますが、受益者が日系団体になり  
得ると思う。
- ・ 技術協力の効果という観点から考えると、大きなメリットを持つ。技術や知  
識は、日本人が経験と努力によって、進めてきたもの。  
技術研修の場合、帰国後の応用度の有る無しで、評価の大部分が決まる。日系  
人が、日本人の考え方を理解していると、帰国後の活用も高まる。特に、日本  
語が分かる研修員の場合、研修効果は直接的で大変高い。
- ・ 国民に開かれたODA事業ということで、研修員と市民の接点が増える。学  
校での、国際理解教育が進められる。ことばの問題が少ない日系研修員の、“利  
用価値”は高い。

—これは、技術研修員には見られない特長で、日系研修の最大のメリット。これを活かして、さらに効果的な日系研修をすすめていきたい。

## 2.『日系社会が地域社会の拠点となって、、、』云々と、『日系団体からの要請により、、、、』について

- ・ 日系研修が、日系人個人々々への協力でなく、かれらの属する日系団体や日系社会を直接のターゲットにしている。団体等を通じて相手国に協力する、となっている。
- ・ ところが、日系社会を取巻く環境の変化があつて、日系社会のまとまりやアイデンティティを保つのが困難な状況で、団体の運営に苦労していることがわかつた。(したがつて、団体を通じてあがつてくる要請自体が、日系人の要望を本当に把握しているのか、疑問な感じもした。)
- ・ そこで、だからこそ、日系団体の援助を視野にいれた協力が必要だと思う。具体的には、団体の運営を強化、拡充するような協力を考えるべきだと思う。そのための研修—幹部研修など、やボランティアの派遣が考えられる。

## 3.研修を出稼ぎのひとも対象にする、、、

- ・ 本邦就労者日本語研修というのは、年に2回やっている。それ以外にやることは、、、、。研修の成果を母国で役立てて欲しいのに、日本にずっと滞在されると、それができなくなるし、、、、。

## 4.日本語研修

- ・ さきほど見たように、現地の学習者が変わつて来ている。その変化に合わせ

た、研修内容にすべきだ。これまでも、良く知っている先生方の指導で、カリキュラムを変更、改善している。この努力を続けたい。

- ・ もっと大きな、基本的なこととして、日系研修だけでなく、汎米研修、現地研修やボランティア派遣などの組み合わせで、考えないといけない。それぞれの役割と効果を考える—中南米部、移住企画調整課が中心にやっていただけないか？

## 5.中学生研修

- ・ 国や地域によっては、人数をもっと増やした方が良いと思う。
- ・ 中学生研修は日系社会、親、本人達に人気があり、与える影響も大きい。

—時々、日系研修員の中に、中学生の研修に参加した人がいる。日系人として将来を担う人材を育てる意味で、意義があり、いまより人数を増やせないか、検討してほしい。

## 6.研修

- ・ 役に立っている。
- ・ 長期でじっくり研修する方を、望むかと思っていたが、特に、在職者は長い間仕事を離れることがむずかしいということと、研修目的をはっきりと特定した場合は、短期であっても十分に効果があることが分かった。経済状況を考えて、かれらが仕事に競争力がつくような研修をしてやることが、大事だと思う。

## 7.新しい研修コースの提案

- ・ 在宅看護

- ・ 農協—販売・ 流通面も入れる
- ・ 花卉栽培 花の種類は複数選択して年ごと順番に扱う。
  
- ・ 日本語教師研修の定員を見直して、新コースの人数を作ってもよい。