

タイ王国
農村活性化のための人的資源開発計画調査
事前調査報告書

平成13年11月

国際協力事業団

序 文

日本国政府は、タイ王国政府の要請に基づき、同国において農村活性化のための人的資源開発計画を策定することを決定し、国際協力事業団がこの調査を実施することとなりました。

当事業団からは、本格調査に先立ち、本格調査の円滑かつ効率的な実施を図るため、平成13年9月30日から10月11日の12日間にわたり、国際協力事業団農林水産開発調査部次長 成田喜一を団長とする事前調査団を現地に派遣しました。

同調査団は、タイ王国政府関係者との協議並びに現地踏査を行い、要請背景・内容などを確認し、本格調査に関する実施細則(S/W)として合意に達しました。

本調査報告書は、本格調査実施に向け、参考資料として広く関係者に活用されることを願い、取りまとめたものです。

終わりに、本調査にご協力とご支援を頂いた関係各位に対し、心より感謝申し上げます。

平成13年11月

国際協力事業団

理事 鈴木信毅



Provinces of Thailand	
1. Ang Thong	37. Phayao
2. Buriram	38. Phetchabun
3. Chachoengsao	39. Phetchaburi
4. Chai Nat	40. Pichit
5. Chaiyaphum	41. Pitsanulok
6. Chanthaburi	42. Phra Nakhon Si Ayutthaya
7. Chiang Mai	43. Phrae
8. Chiang Rai	44. Phuket
9. Chon Buri	45. Prachin Buri
10. Chumphon	46. Prachuap Khiri Khan
11. Kalsin	47. Ranong
12. Kamphaeng Phet	48. Ratchaburi
13. Kanchanaburi	49. Rayong
14. Khon Kaen	50. Roi Et
15. Krabi	51. Sakon Nakhon
16. Krung Thep Mahanakhon	52. Samut Prakan
17. Lampang	53. Samut Sakhon
18. Lamphun	54. Samut Songkhram
19. Loei	55. Saraburi
20. Lop Buri	56. Satun
21. Mae Hong Son	57. Sing Buri
22. Maha Sarakham	58. Sisaket
23. Nakhon Nayok	59. Songkhla
24. Nakhon Pathom	60. Sukhothai
25. Nakhon Phanom	61. Suphan Buri
26. Nakhon Ratchasima	62. Surat Thani
27. Nakhon Sawan	63. Surin
28. Nakhon Si Thammarat	64. Tak
29. Nan	65. Trang
30. Narathiwat	66. Trat
31. Nong Khai	67. Ubon Ratchathani
32. Nonthaburi	68. Udon Thani
33. Pathum Thani	69. Uthai Thani
34. Pattani	70. Uttaradit
35. Phangnga	71. Yala
36. Phatthalung	72. Yasothon

©1992 Magellan GeographixSM Santa Barbara, CA (800) 929-4627

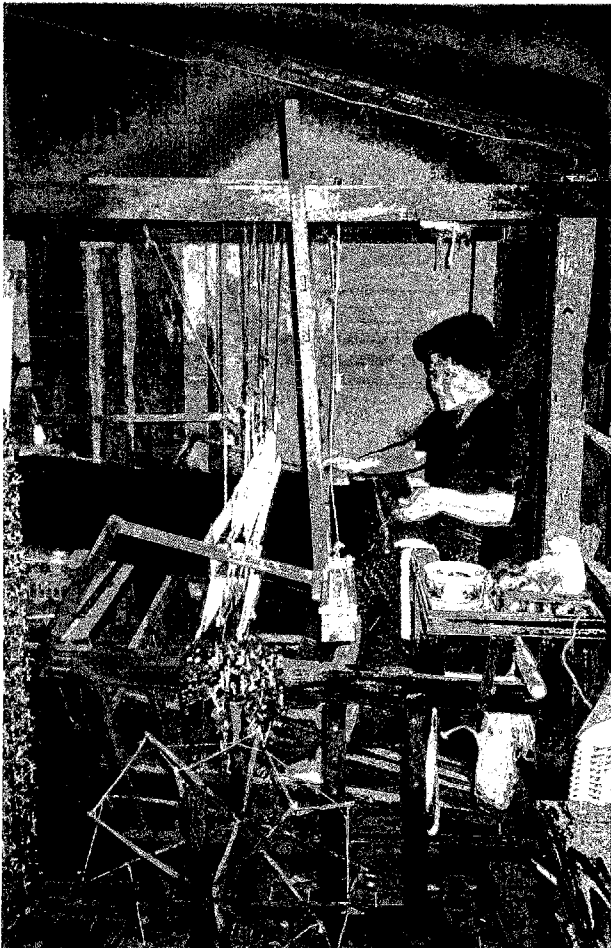
Source: <http://europe.cnn.com/TRAVEL/CITY.GUIDES/WORLD/Asia/thailand/bigmap.html>

略 語 表

ATTC:	Agricultural Technology Transfer Center 農業技術普及センター
CDD:	Community Development Department コミュニティー開発局
DHRP:	Human Resource Planning Division 人的資源計画課
DOAE:	Department of Agricultural Extension 農業普及局
DTEC:	Department of Technical and Economic Cooperation 技術・経済協力局
NDC:	National Decentralization Committee 地方分権化委員会
NESDB:	National Economic and Social Development Board 国家経済社会開発委員会



DOAEのタンボン普及センター



CDDの支援を受けている機織りの女性グループ



NESDB協議



S/W、M/Mの署名を完了

目 次

序 文
地 図
略語表
写 真

第 1 章 調査の概要	1
1 - 1 調査名及び先方実施機関名	1
1 - 2 調査目的	1
1 - 3 要請背景	1
第 2 章 協議の概要	3
2 - 1 調査団構成	3
2 - 2 主な訪問先と面会者	3
2 - 3 調査行程	6
2 - 4 協議の概要	7
2 - 5 本格調査実施細則(S / W)の主要な変更点	8
2 - 6 M / M記載内容の解説	9
第 3 章 人材育成分野の現況	10
3 - 1 上位計画	10
3 - 2 タイ国農村部ロップリ県における人材育成(ケーススタディ)	11
3 - 3 タイ国農村部の概要(東北タイ・北タイ農村部)	13
3 - 4 行政組織の概要	15
第 4 章 我が国における人材育成	30
4 - 1 人材育成における施策	30
4 - 2 既存農民研修の概要	32
第 5 章 本格調査実施上の方向性と留意点	40

付属資料

1 . 要請書	47
2 . S / W	61
3 . M / M	67
4 . 収集資料リスト	72

第 1 章 調査の概要

1 - 1 調査名及び先方実施機関名

(1) 調査名

日本名：農村活性化のための人的資源開発計画調査

英語名：The Development Study on Human Resources Training / Development in the Context of Economy in Rural Areas.

(2) 実施機関

日本名：首相府 国家経済社会開発委員会 人的資源計画課

英語名：Human Resource Planning Division, National Economic and Social Development Board (NESDB), Office of the Prime Minister

1 - 2 調査目的

タイ王国(以下、「タイ国」と記す)政府の要請に基づき、タイ国の農村地域の振興を担う人材の育成に係るマスタープランを策定する。

1 - 3 要請背景

(1) タイ国は、1980年代以降、高度経済成長を持続させ、経済危機などの影響はあるものの、長期的視野に立てば、順調な経済発展を遂げている。GDPで見ても、1996年には、1人当たり3,000ドルに達するなど、ほかの東南アジア諸国から傑出しており、インドシナ半島の経済発展を牽引している国家といえる。

(2) 国家全体で見ると急激な成長を成し遂げた一方、1998年のタイ国全体での上位下位20%の家計所得格差は8.7倍、及び1997年のGPR(県内総生産)の格差は、バンコクと最貧の県で13倍となるなど、農村部の所得は依然として低い水準にある。

(3) タイ国は国家レベルの計画において、これまでの経済開発優先の政策を転換している。第8次国家経済社会開発計画(1996～2001)では、国民の自らによる開発を基本にすえ、人間中心の開発によって、経済成長が引き起こした経済・社会の格差の是正をめざしている。この方針は第9次国家経済社会開発計画でも踏襲されている。

(4) これらの流れのなかで、農村部で人材育成計画が実施されているが、対象が一部の分野や

一部のグループに限られ、「農村部を総合的に振興するための人材育成」の視点は十分とはいえない。

(5) 農村部の活性化には、地方行政機関・住民代表のエンパワーがより一層求められるが、現在の地方政府や住民代表のリーダーシップ能力、問題分析・計画策定能力のレベルは定かではない。また女性のエンパワーを通じた農村活性化、農外収入増加の視点も重要であるが、農村部振興と女性との関係は明示されていない。

(6) また、タクシン政権は、農村部の活性化のために2001年7月より「村落基金(コミュニティーファンド)」や「1タンボン1品運動」を導入しており、現在、これら事業を効率的に実施できる人材が求められている。

(7) 今後、都市部と農村部の地域間格差の是正を図り、かつ農村部を総合的に振興していくためには、これらの問題点・取り組みを整理し、農村部の人材育成の指針を示すことは緊急的な課題である。

(8) このような状況のなか、我が国に対し、農村部振興を担う人材の育成に係るマスタープランの策定を要請してきた。

(9) これを受け、我が国は平成13年9月30日から10月11日にかけて事前調査団を派遣し、タイ国政府と調査内容について協議した結果、平成13年11月13日をもってJICAタイ事務所長及びNESDB長官との間で実施細則(S/W)の署名にいたった。

第2章 協議の概要

2 - 1 調査団構成

担当分野	氏名	所属
総括	なりた きいち 成田 喜一	国際協力事業団 農林水産開発調査部 次長
地域振興 / 生活改善	ありさわ まさよし 有澤 政義	社団法人全国農村青少年教育振興会 研究員
農民教育	あだち としゆき 安達 敏幸	農林水産省 経営局 女性・就農課
人的資源開発	むとう たまき 武藤 珠生	国際協力事業団 農林水産開発調査部 農業開発調査課
調査企画 / 事前評価	はやし けんじ 林 憲二	国際協力事業団 農林水産開発調査部 農業開発調査課

2 - 2 主な訪問先と面会者

< タイ側 >

(1) The Office of the National and Social Development Board

Chirapun Gullaprait	Director of Human Resource Planning Division
Chanper Taesricul	Policy and Plan Analyst, Human Resource Training Division
Apiradu Warathangchai	Policy and Plan Analyst, Human Resource Training Division
Kasemsun Chinnavaso	Deputy Director, Production and Service Bureau

(2) Ministry of Interior

Predee Shoteshoung	Deputy Director General, Community Development Department
Pansiri Jones	Community Development Administrative Officer, Community Development Department
Preede Shoiteshoung	Director of Community Development Fund, Management Office, Community Development Department
Preedee Shoteshoung	Social Economic and Environmental Development Division, Community Development Department
Tawit Thewa-aksorn	Chief of Agricultural Officer, Agricultural Office, Lopbri, Community Development Department

(3) Ministry of Agriculture and Cooperatives

Thotsporn Maneeratana	Subject Matter Specialist, Farm Youth Sub Division, Department of Agricultural Extension
Lawan Chatwiroon	Home- economist Agro-product technology sub- Division, Department of Agricultural Extension
Nadthapoom Sookmol	Subject Matter Specialist, Department of Agricultural Extension
Sawat Cirawongprom	Human Resource Development Officer, Training Division, Department of Agricultural Extension
Suisa Coonyapatipark	Foreign Relations Officer, Planning Division, Department of Agricultural Extension

(4) Ministry of Industry

Vim Roonggrout	Deputy Director, Department of Industrial Promotion
----------------	--

(5) Ministry of Labour and Social Welfare

Pist Poongpatanakijchot	Chief of Mechanical Tech. Development Section, Department of Skill Development
-------------------------	---

(6) Ministry of Education

Pimjai Mistsuksai	Educator, Operation Promotion Planning Division, Department of Non-Formal
Warawan Sudheerakrailas	Planning Division, Department of Non-Formal
Chaiyosh Imusuawan	Director, Planning Division, Department of Industrial Promotion
Wilaipan Somtakool	Chief, Foreign Relations Section, Department of Industrial Promotion
Parichart Yenjai	Educator, Policy Development Section, Department of Industrial Promotion
Wasana Gosriwathana	Educator Planning Division, Department of Industrial Promotion

Tonebao Detsonegchun	Chief of Educational Development Section, Agricultural College Division,
Mafurode Sumranpon	Academie Officer, Agricultural College Division, Department of Vocational Education
Tangsan Thepmorall hri	External Relations officer, Agricultural College Division, Department of Vocational Education
Maturode Sumranpon	External Development Section, Agricultural College Division, Department of Vocational Education
Thongboh Deisongchan	Agricultural College Division, Department of Vocational Education

< 日本側 >

八百屋 市男	一等書記官	在タイ国日本大使館
渡部 良一	一等書記官	在タイ国日本大使館
沖浦 文彦		国際協力事業団タイ事務所

2 - 3 調査行程

日順	月 日	曜日	移 動 及 び 業 務
1	9月30日	日	成田、有澤、安達、林、武藤 移動：成田（11:00）TG641 バンコク（15:30）
2	10月1日	月	成田、有澤、安達、林、武藤 JICA打合せ、大使館表敬 S/W協議（NESDBにて）
3	10月2日	火	成田、有澤、安達、林、武藤 S/W協議（NESDBにて）
4	10月3日	水	成田、有澤、安達、林、武藤 内務省農村開発局訪問 農業・協同組合省農業普及局訪問
5	10月4日	木	成田、有澤、安達、林、武藤 現地踏査（ロップリ方面）
6	10月5日	金	成田、有澤、安達、林 S/W確認、M/M署名 ----- 有澤、安達、林 バンコク（23:10）TG642 ----- 武藤 現地踏査（ロップリ方面）
7	10月6日	土	有澤、安達、林 移動：TG642 成田（07:30） ----- 成田 資料整理 ----- 武藤 資料整理
8	10月7日	日	成田 現地踏査（コンケン方面） ----- 武藤 資料整理
9	10月8日	月	成田 現地踏査（コンケン方面） ----- 武藤 農業・協同組合省普及局訪問 内務省農村開発局訪問
10	10月9日	火	成田 大使館及びJICA事務所との協議 ----- 武藤 産業省産業振興局訪問 教育省非公式教育局 教育省職業訓練局訪問
11	10月10日	水	成田 移動：バンコク（10:50）TG640 成田（19:00） ----- 武藤 社会福祉省技能開発局訪問 JICA報告 移動：バンコク（23:10）TG642
12	10月11日	木	武藤 移動：TG642 Narita（07:30）

2 - 4 協議の概要

(1) S/W協議

カウンターパート機関である国家経済社会開発委員会(NESDB)のChirapun人的資源計画課長等と協議を行い、当初の案を大きく変更することなくS/Wの内容について合意できた。(変更点等は2 - 5で詳述。)なお、タイ国への協力案件に係るS/Wについては、タイ国内で技術・経済協力局(DTEC)の承認が別途必要であるため、S/Wへのサインは、追って両国の代表者(NESDB次官、JICAタイ事務所長)によって行われることとなっている。

協議のなかでは、本調査で検討する人的資源開発に係る研修について、その対象者は、農業者に限らず、普及員、農協、行政機関などの関係者をも含めた幅広いものとすることを確認した。

また、本調査要望の背景には、新政権によって最近実施に移された「1タンボン1品運動」や「村落基金」を効果的に実施するための人材育成の必要性などがあると思われるが、本調査の対象は、「1タンボン1品運動」や「村落基金」に限らず、農村活性化全般に係る人材育成であることも併せて確認した。しかし一方で、焦点を絞らずに各省の行う人材育成研修全般を満遍なく対象にすれば、範囲が広くなりすぎてとらえどころがなくなり、また、実現性にも問題が出てくるおそれもあるので、ある程度「1タンボン1品運動」や「村落基金」に重点を置いた人材育成を目途とした報告書にする必要があると考えられる。

(2) Minutes of Meetings(M/M)

カウンターパート機関、カウンターパート(7名)、ステアリングコミッティの設立及びそのメンバー、カウンターパート研修、報告書などの諸点についても、NESDBとの協議のなかで確認を行い、M/Mとして取りまとめ、両国代表者間でサインを行った(M/Mの内容は2 - 6で詳述)。

(3) 農業・協同組合省農業普及局との協議

NESDB職員が日本に協力を依頼した経緯及び本件調査の概要を農業省職員に説明した後、当方より、本調査終了後はNESDBが関係政府機関に対し既存の研修制度の見直しについて提言を行う旨を説明した。また、農業普及局(DOAE)としてNESDBからの提言を受け入れるかを質問したところ、DOAE職員から、省としての見解ではなく、個人的見解であるとのことであるが、既存の研修には重複がみられること、人材育成実施機関の独自のアイデアのみでバラバラに実施されていること、農村部にはプロジェクトによって異なるリーダーが存在していることなどからこれらを見直し、無駄を省く提言であれば、受け入れるとのコメントを受けた。また、本調査の対象には、土地を所有しない農民や山岳民族についても対象とする旨を確

認した。

また、ステアリングコミッティにDOAEが含まれている旨を伝え、口答ではあるが、参加の約束を得た。

(4) 内務省コミュニティー開発局との協議

双方の自己紹介の後、コミュニティー開発局(CDD)の活動についてビデオ・冊子を用いて説明を受けた後、当方よりCDDの活動に係る課題としてどのようなものが考え得るかを質問したところ、農村部の開発・人材育成に取り組んでいるものの、成果が現れていないとのコメントを受けた。今後は、我が国の経験・手法を導入し、農村部開発に取り込んでいきたいとのコメントを得た。

また、農業省同様にステアリングコミッティへの参加を要請したところ協力の約束を取りつけた。また、本調査成果に従い既存の研修制度の見直しが図られることについても、理解を示した。

(5) 調査結果の実施の確保

当初、NESDBの責任者は、本調査結果を各省に対して実施させる権限を有するとしていたが、協議を重ねるに従い、直接にはその権限がNESDBにないことが判明した。実際には、NESDBが事務局を務める「地方分権化委員会」での了解を経た後、閣議で承認されれば、各省によって実行に移されることになっている。

こうした意味からも、関係各省の参加を得たうえでのステアリングコミッティでの協議が重要と考えられる。ステアリングコミッティで関係各省の意見を十分聴取・調整したうえで、実行可能性を重視しつつ、効果的な人材育成計画の提言を行う必要がある。

また、調査結果は、「地方分権化委員会」を通じてのみではなく、そのほかのあらゆる機会を通じて実行に移されるべきものであることを確認した。こうした観点から、NESDBの今後の対応を、十分にウォッチしていく必要がある。

2 - 5 本格調査実施細則(S/W)の主要な変更点

< Scope of the Study に関し >

我が方から提示したS/W案には、タイ国政府から提出された要請書に従い、都市部での人材育成に係る状況についても調査を行うことを想定していた。それに対し、タイ国側より調査期間の短縮のためには、都市部の人材育成の状況確認は時間的制約から重点的に行う必要がないとのコメントが出た。このコメントに対し、我が方から「Rural and Urban」という記載を削除することを提案し、また、調査名にもあるように本調査は、農村部の調査であること、情

報収集は主として農村部で行うことを確認した。

そのほかにも従来のS/Wと比較してUNDERTAKINGなどが変更されている箇所は、タイ国で過去に締結されたS/Wの事例に倣ったものである。

2 - 6 M/M記載内容の解説

(1) Data Collection

本格調査初期に行う既存の研修計画に係る政府関係機関からの情報収集は、NESDB自身が、自らの経費にて行うことを確認した。これに対し当方から本格調査団との契約締結直後にどのような情報が必要かを示した作業依頼書を送付するので、本格調査団が来タイ国前に作業を開始するよう依頼した。

(2) Study Area

S/Wに記載した「Study Area」に関し、日本側は、現地踏査地区が無尽蔵に増加することを懸念し、タイ国側は、4州(中央州、北部州、東北州、南部州)から現地踏査地区がそれぞれ選ばれることを希望したため「4州から数地区を選定すること」を確認した。

(3) Undertakings

S/Wに記載した「Undertakings」に関し、NESDBは、現地踏査用の調査用車両の提供が困難であることを日本側に伝えた。これに対し、S/W調査団は、この旨を日本側に伝えることを約束した。なお、バンコク内の移動に用いる車両(業務用の移動)については、NESDBの車両を使用可能であるとのことである。

(4) Steering Committee

本件の効率的な実施と、効果的な活用のために、双方はステアリングコミッティの設立について合意した。

メンバーは以下のとおり。

「NESDB、農業・協同組合省普及局、労働・社会福祉省技術開発局、内務省コミュニティー開発局、教育省(職業訓練局及び非公式教育局)、産業省産業促進局、タイ産業連盟、JICAタイ事務所、本格調査団、そのほか関係者」

(5) Reports

NESDBは、最終報告書が広く関係者に理解されるために、タイ語版の作成を要求してきた。この要求に対し、我が方は、簡易製本という条件で、タイ国側の要求を日本側に伝えることを約束した。また、最終報告書を一般公開扱いとすることを確認した。

第3章 人材育成分野の現況

3 - 1 上位計画

(1) タイ国では、1961年に第1次国家経済社会開発計画が開始されて以来、ほぼ5年おきに開発計画が策定されてきている。第8次国家経済社会開発計画は、1996年10月から2001年9月までの計画となっており、現在は、2001年10月からの5年間を対象とする第9次国家経済社会開発計画が実施されている。

第8次国家経済社会開発計画は、第7次国家経済社会開発計画期間中にマクロ経済の発展に伴って問題となった所得格差の拡大、都市への集中、地域格差、物質主義の拡大などの諸問題に対処することを主要課題として策定された。その内容は、人的能力の向上、生活の質の向上と地方開発、競争力の強化が、3つの主要な柱となっている。

そのなかでも、本調査に最も関係する人的能力の向上については、国家発展のパラダイムを経済発展から「人間の発展」にシフトさせるとともに、今後重点が置かれる地方の開発、自然資源や環境管理への住民参加を促進するためには、地方における人的能力向上が重要課題となるとしている。

(2) 第9次国家経済社会開発計画全体の英語版は、2001年11月1日現在、未入手であるが、その概要版を見る限りにおいては、都市と農村の経済面での連携強化、両者間の格差是正、地域活性化のための人的資源開発、住民参加による持続的開発などが謳われており、基本的には、第9次国家経済社会開発計画においても、第8次国家経済社会開発計画の考え方や方針が踏襲されていると考えられる。

(3) こうしたことから、本調査の目的・内容は、第9次国家経済社会開発計画に示される政府の基本方針に沿ったものとなっていると考えられる。第9次国家経済社会開発計画は最近実施に移されたところであるが、本調査結果は同計画のアクションプラン的なものと位置づけられることから、実行可能性の高いものを短期間で提示することが重要と思量される。

(4) 1996年から現在まで実施されてきた第8次国家経済社会開発計画のなかで、地方の人的開発を掲げながら、今の時点で農村活性化のための人的資源育成のための開発調査を我が国に対して要請してくることからみると、第8次国家経済社会開発計画期間中には、必要な人材育成がうまく進まなかったのではないかと推察される。こうした背景から、第9次国家経済社会開発計画期間における地域活性化、また、そのための人的資源育成の実現にかけるタイ国政府の意気込み、ひいては、我が国の本件協力に対する期待の大きさがうかがわれる。

3 - 2 タイ国農村部ロップリ県における人材育成(ケーススタディ)¹

(1) ノンムーンタンボン²

1) 村の概要と主な問題点³

ノンムーンタンボンは、7か村(ムーバーム)からなり、人口4,600人。村の主な産業は農業で、灌漑設備が整備され米を二期作し、タンボン住民の多くは土地を所有している。

農業の主な問題点は米の価格が不安定なことである。稲作では十分な収入が見込めないため、大人たちのなかには子供に継がせたくないとの意識もあるが、技術力や、アクセスできるクレジットの限界から稲作から別の作物に転換するほどの余裕もない。一方このタンボンに、オレンジ栽培を専業とする農家が存在する。5年前より友人の薦めで、所有地でオレンジの栽培を開始し、作業は夫と妻2人で行い、収入は以前の稲作のみの時よりも約3倍に増加した。開始するにあたり、友人やOrange Tree Associationから技術指導を受けており、DOAEの研修コースには参加していないが、普及員に時々アドバイスを求める。資金は、BAAC(農業銀行)より融資を受けた。この男性は子供に農業を継がせたいとの意識がある。

村の若年層の職業については、多くが労働者で約半数がバンコクなど都市への出稼ぎ、村に残る者も近くのベアリング工場に勤務する者が多い。しかし、近年若年層の失業者も目立ち、解雇されたり、学校を卒業後も就職できない者もいる。無職でかつ親が土地を所有しない場合、女性は主に家事手伝い、男性は何もしていない。一方若年層は新規事業を開始することは、ノウハウの不足、不安などの要因から抵抗がある。

教育レベルは、インタビュー対象の女性は全員小学校程度、現在の若者は大抵中学校又は工業専攻の専門学校(高校レベル)卒である。農業高校は通学可能な場所に存在しないが、参加者のなかからは、たとえ通学できたとしても既に親に農業知識があるので、あえて学校で学ばせる必要はないとの意見が聞かれた。

2) 女性グループの活動

当タンボンには120名からなる女性グループが存在する。

グループは5年前よりシャンプーの生産を行っている。現在ではシャンプーの他メンソールオイルや、洗濯洗剤、柔軟剤なども生産している。

CDワーカーの指導のもと、活動はグループ員自身で選んだ。20Btの参加費を支払えば誰でもグループのメンバーになれる。

¹ 地方行政区分や地方自治のシステムについては、「地方行政と地方文献報告書(2001年3月国際協力事業団)参照

² 調査の方法: グループインタビュー(参加者: 女性グループメンバー15名、男性5名)及び個別インタビュー(男性オレンジ専業)

³ 以下内務省農村開発局、農業・協同組合省農業普及局その他の行政機関の農村地域における活動については3-4(4)参照。CDワーカーとは、内務省農村開発局の普及員のこと。

シャンプーはバンコクやプーケットにまで販売しているが、メンバーは今後さらに売り上げを伸ばしたいと考え、また、参加者は、副収入の創出や、女性どうしの交流の活発化から、この活動を有益であると考えている。さらにこの活動はこのタンボンの「1タンボン1品運動」産品として当タンボンで指定された。

このグループが、現在までに受けた行政の支援は以下のとおりであり、すべてCDワーカーのコーディネートによる。

教育省非公式教育局	技術習得セミナーの受講
労働福祉省	品質向上セミナーの受講
TAO(タンボン協議会)	資機材供与
内務省から	資機材供与
CDD	マネージメントとパッケージトレーニング

3) 当タンボンにおけるCDワーカーとDOAE普及員の活動

CDワーカー

上記女性グループへの支援のほか、チャイルドケアセンターの設置、「良い父親」の選定、若者を対象とした活動などの支援を行っている。若者に対する支援として、ドラッグ防止、伝統音楽クラブなどを実施しており、所得創出活動は行っていない。失業中の若者のシャンプー製造グループへの参加を照会したところ、若年層が女性グループに参加することは、世代間ギャップから困難なようである。

DOAE普及員の活動

DOAEの普及員は週2回、タンボン普及センターにて、農民にアドバイスを行う。個別に農民の相談に答えるのが主な活動で、インタビュー対象者ほぼ全員が普及員から何らかの指導やアドバイスを受けたことがある。しかし特にトレーニングは行っていないため、住民代表のトレーナーはおらず、農民グループや女性グループの組織化はされていない。

(2) ラドサリータンボン⁴

1) ラドサリータンボンにおけるDOAE普及員の役割

村の主な産業は農業で、灌漑施設が整備されて、米を二期作している。このタンボンでは、農業技術普及センター(ATTC)を中心として、DOAE普及員が様々な指導を農民を対象に行っている。個別相談のほか、トレーナーを中心としたセミナーを通じた技術普及、農民グループの形成、貯蓄活動(男女)や伝統菓子製造(女性グループ)などである。インタビュー対象者によると、普及員によるトレーニングを受け技術習得したことで、コスト削減や種子の削減の面で成果があがっているとのことである。またグループの活動については、以前に

⁴ 調査の方法：グループインタビュー(参加者：DOAEトレーナー男性5名、女性4名)

も何度か取り組んだことがあるがすべて失敗しており、現在成功している要因は、このタンボンを担当している普及員の熱心な指導と参加者の意識が変わったことである。

当タンボンでは、「1タンボン1品運動」産品として女性グループの製造する伝統菓子を選定した。菓子製造における問題点は、日持ちがしないので、市場が限られることであるという。

3 - 3 タイ国農村部の概要(東北タイ・北タイ農村部)

今回のS/Wで行った現地視察では、スケジュールの関係から東北タイ・北タイ(以下、「北部タイ」と記す)に直接行くことができなかった。したがって、ここでは、現在入手可能であるデータと、有澤団員が1992年から5年間北部タイにおいて実施したグラスルーツレベルの農民リーダー育成と、彼らとの共有生活を通して体験的に得られた農民の実態、及び1993年に実施した21か村実態調査の結果から、その特徴的なものを記述し、タイ国の農村地域振興・生活改善に貢献する農民リーダー育成に重要と思われる諸点について整理する。

北部タイの農村地域社会について、また、農業・農村については、今日まで数多くの調査と研究が様々なかたちで行われてきている。これまで行われてきた調査や研究の大半は、国策レベルの食糧増産や生産品の品質向上に焦点を置いた経済的側面と技術開発・国際援助に関連した実態調査であり、援助側の開発協力に必要な統計基礎資料として整理されたものが主流であったといえる。

(1) 概 要

北部タイの地域発展度合いを1994年から1999年までの過去6年間の所得推移で見ると、首都バンコクの43%、中央部41%、南部27%の増加に比べて、東北部26%、北部18%の増加であり、首都に比べると半分以下である⁵。これは、タイ全土に占める農業人口の割合が50.3%で産業のなかで群を抜いているが、GDPに占める割合で見ると11%と低く、これらを農業世帯数で見ると、1978年から1998年の20年間で38%増加して560万世帯になっている⁶。もちろん人口増加に伴う農業世帯数の上昇ではあるが、これには土地を持たない農業労働者(主に山岳民族：後述)が含まれていることも考え合わせなければならない。また、経営規模別変動で見ると、小規模の農家(6ライ⁷以下)が67%増で、中小規模の農家(6ライ～9ライ)が61%増、中規模の農家(10ライ～39ライ)が43%増であるが、大規模の農家(40ライ以上)は23%減である⁸。つまり、農業が中心的産業である北タイでは小規模の農家が増えつつあり、特に昨

⁵ Yearbook of Labour Statistics Thailand, 1996,1997,1998,1999 <http://home.att.ne.jp/>

⁶ Report of the Labour Force Survey, 1999-2000, National Statistical Office.

⁷ 1ライ=0.16ha

⁸ National Statistical Office: Agriculture Census Thailand, 1999.

今のバブル経済崩壊によって北部タイの農村人口はさらに増加していると考えられる。

北部のタイ農民は主に平地で稲作を中心として、機械化など近代的な農法で新しい農業経営形態へと移行している。とりわけ、1990年代は東北タイの農業の発展にはめざましいものがあったが、昨今のバブル経済破綻によって持続性のある農業経営形態へステップバックした。つまり、経済を重視した経営形態を生活重視の経営形態に変貌しようとしている兆候と見受けられる。このことは、今まで現金収入の中核であった米や農産物価格が変動することで必ずしも生活安定の要因でなくなってきたということであり、加えて、生産資材の高騰や人件費の高騰などから、さらに現金取得の手段が必要となってきたといえる。

他方、北部タイの畜産系農家の現状をみると、特に豚の飼育頭数が増大している。統計によると、1986年の全国飼育頭数333万頭のうち115万頭(34.5%)が1998年においては、全国飼育頭数374万頭のうち163万頭(43.6%)と伸びている。中央部においては逆に170万頭から140万頭に減少している(18%)。また、牛の場合、全国平均は変化していないが、東北部においては30%増、北部ではさほどの変化はない。ただし、中央部においては43%の減少である。水牛では、東北部66%増、北部39%増、中央部では72%の減少である⁹。

(2) 北部タイ農村社会の特徴

北部タイの農村には幾つかの社会的な特徴と課題があるといえる。すなわち、北部タイの農村はタイ農民だけではなく、ラフ、アカ、メオ、ヤオ、カレン、リス、カムなどといったいわゆる少数民族(山岳民族ともいう：タイ国政府が認知しているのは12部族：総数約48万人)が同居していることである。これら山岳民族は、北部タイに35万人弱が中山間地域及び山岳地域で生活しており、そのほかは全国の農村地域に分散している¹⁰。彼らは約120年～80年前ごろ中国の雲南省から移住してきた人たちで、1950年代後半まで山岳地帯で狩猟、採取、主食穀物(陸稲、トウモロコシ)の栽培をしながら“焼き畑”農法を繰り返し、森林破壊の起因となったといわれている。彼らのほとんどは最貧困層の農民でもあり、現在は、これら山間地域での農耕では生活が困難になり平地に流入してきている。しかし、平地には彼らの適当な職場は少なく、農業労働者としてタイ農村の構成メンバーに加わり、北部タイの農村・農業にかなりの影響をもたらす存在ともなっている。彼らは固有の価値観、習慣(慣習)、社会規範を固持し、特に高齢者はいまだにタイ社会になじもうとしないことである。

北部タイの農村社会を特徴づけるものとして、社会の内面に存在する諸課題を考え合わせなければならない。その代表的なものとして、山岳民族がタイ国に流入する際に持ち込んだ“ケシ花栽培”で、彼らの現金収入の源となり、ごく最近まで続いた生アヘンの採取である。タイ

⁹ Agriculture Statistic of Thailand Crop Year, 1999.

¹⁰ チェンライ山岳民族福祉センター、1994

国政府は、北部隣国のラオスとビルマ(当時)が接する地点(通称ゴールデントライアングル)における生アヘンの生産とタイ国内への流入を防ぐため、1956年から諸部族の実態調査及び定住政策を実施し、1958年からケシ花栽培禁止、アヘン所持の規制を行い、1969年これらを統括する内務省社会福祉局所管「チェンライ山岳民族福祉センター」を設立した。特に、同センターは山岳民族に対するタイ語教育を推進し、若年層をタイ農村社会に吸収させ、山岳地帯の人口を減少させ、自然環境保全と活性化を促進する政策を強力に押し進めた。

これによって、アヘンの生産量は格段に減少し、多くの青年・中年層がタイ国籍を取得し、タイ農村部に定着するようになった。しかし、アヘンを喫煙する習慣は山岳民族だけではなく、タイの若年層にまで影響を及ぼし、1999年の報告によると、タイ青年(学生を含む)及び観光客などのアヘン喫煙が増大し、加えてアヘンより強力な麻薬(ヘロインなど)の常用者が増えている¹¹。これらは北部タイにとどまらず全土に拡張しつつある。もちろん全体からみるとほんの一部であるといえるが、農村社会の裏面に隠れ、奥の深い問題となっていることを認識しておく必要があると考える。さらには、超近代的な物資の流入で、現金取得が優先し、女性の都市への移動とエイズに代表される諸疾病の農村への逆流などが、農村社会の構造を大きく変化させているといえる。これらのことが農村全体の開発を遅らせる内面的な課題として認識することも必要である。

このように北部タイの農村には異なった社会的特徴があると同時に、さらに内面的な特徴があり、この点についても留意する必要があると考える。例えば、特定地域の農村開発につながるプロジェクトを開始する際、そのアプローチ段階における人々の反応で、“旦那は私たちに何をくれるのか。”に代表される人々の意識構造である。これは、上意下達社会における無気力と無償供与が生んだ「援助慣れ」であり、その場その時の確認できる損得からくる二者択一的選考であると考えられる。さらには、プロジェクトがなんらかの理由で中断、もしくは失敗などがもたらす外部リーダーに対する不信の意識が残留していて、自らの手で新しいものを創り出そうとする内発要因が萎縮し、本来、居住地域を指導する限られた内部リーダー¹²の資質をも低下させているのではないかと考えられる。

3 - 4 行政組織の概要

ここでは、前半で本調査の実施機関である国家経済社会開発委員会(NESDB)の設立経緯、業務内容、組織概要について述べるとともに、後半では、調査実施の中心となる人的資源計画課(DHRP)について紹介する。また、本調査成果は地方分権化委員会及び閣議の承認を経て、実効

¹¹ 1992年から1996年まで筆者が専門家として従事した農村開発プロジェクト(メーコックファーム)現地所長レポート、1999

¹² 外部リーダーとは、ここでは活動地域に生活基盤を持たない指導者であり、また、内部リーダーとは、活動地域に生活基盤をおいている指導者のことをいう。

性を持たせることをNESDB職員は希望していたので、地方分権化委員会についても概略を記載する。

(1) 国家経済社会開発委員会(NESDB)

1) NESDB設立の経緯

本件カウンターパート機関であるNESDBは、National Economic Board(NEB)として、タイ国政府の経済問題を取り扱う団体として1950年に発足した。その後、1957年に世界銀行ミッションがタイ国政府に対して行った提言において“ 効果的な政府の開発計画策定を推進する機関 ”の必要性が述べられたことを契機として、国家レベルの組織として拡大強化され、1959年には、社会開発面の権限が追加された。NESDBと呼ばれるようになったのは1972年である。

発足当時、その任務は、国家開発計画の策定とそれに基づく海外からの援助の受入、援助を活用したインフラの整備、民間企業活動の支援であった。現在にいたるまで、多くの業務が追加されるとともに、業務の一部はNESDBから独立し、単独の組織となっていった。

首相府の技術経済協力局、国家エネルギー委員会事務局、王室開発局、地方分権化委員会事務局などである。

2) 業務内容

タイ国のマクロ経済政策、経済計画、短期経済観測、地方開発政策、特定戦略地域開発政策、総合的インフラ整備計画を主要業務としている。これらの分野の企画・調整官庁として数百の国内政策形成委員会に参加しており、NESDBの主要メンバーは組織を越えて重要な経済政策の決定に携わり、また主要な経済閣僚も輩出してきている。

3) 組織概要

NESDBは、国家経済社会開発庁と通称されているが、実際は国家経済社会開発委員会の事務局組織である。現在の事務局長(通称「長官」)は、サンサーン氏であり1999年4月に現職に就いた。

NESDBは2001年1月3日に図3 - 1のとおり組織改編を行っている。NESDBの職員数は約750名、400名以上が修士号、30名ほどが博士号修得者である。

4) 人的資源計画課(DHRP)

本調査のカウンターパート職員は主として、DHRPから任命されている。DHRPの業務内容は、人的資源開発、雇用、賃金に関する政策及び計画の策定、政策への提言、研究やプランニングに用いるデータの収集・評価、官民両セクターとの調整作業、技術協力、資金援助を行うドナーとの調整作業など多岐にわたる。当業務を遂行するためにDHRPは、以下の4セクションが設置されている。

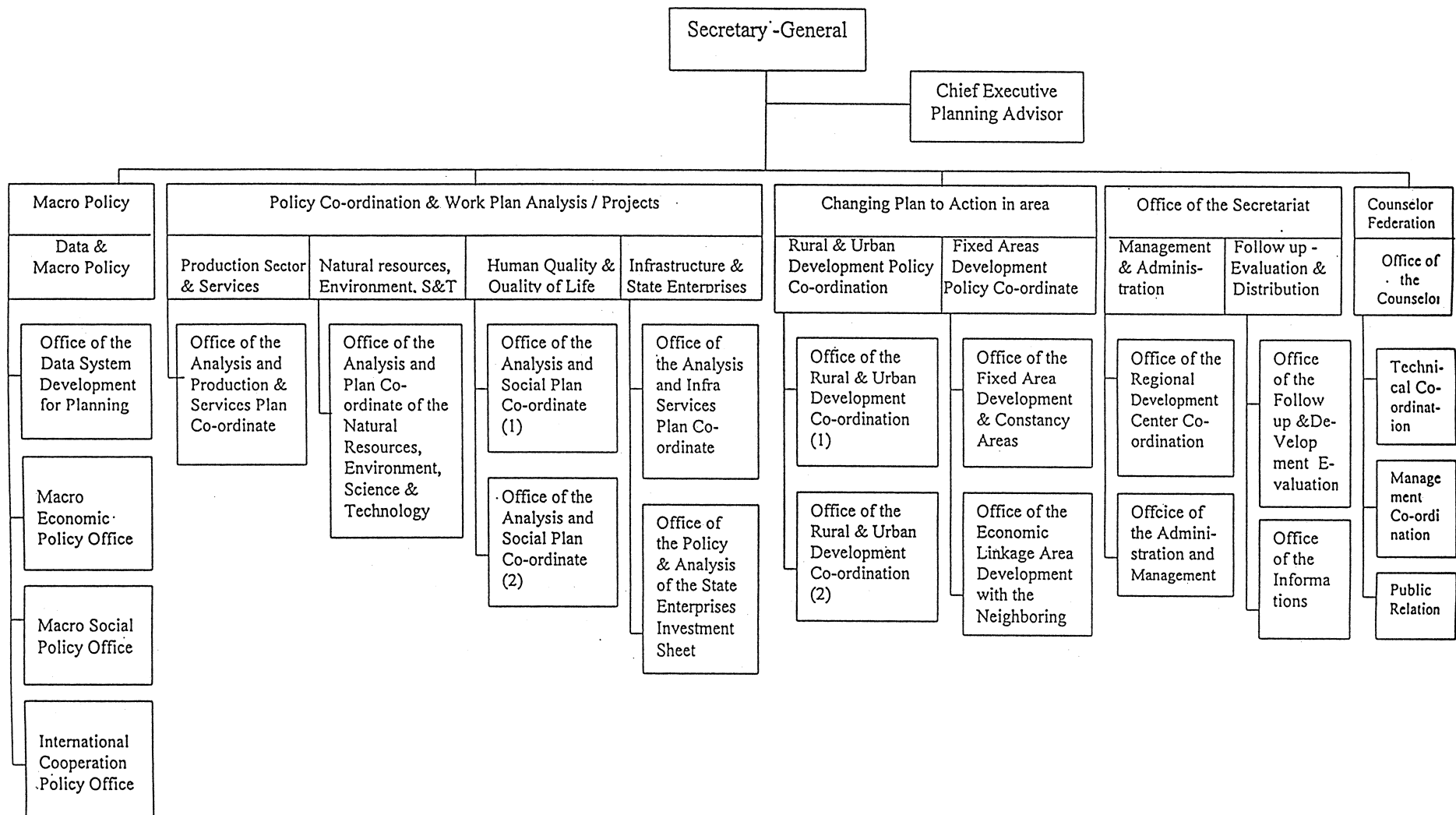


图 3 - 1 NESDB組織图

- ・ Population Planning Section
- ・ Manpower Assessment Section
- ・ Human Resource Development Section
- ・ Employment and Wage Section

(2) 地方分権化委員会(NDC)

タイ国では、物事を決める際には、関係者が集まって話し合いの場(= 委員会)が必ずもたれるといわれている。農家レベルの調整事項から国家レベルの政策判断にいたるまで様々なレベルの委員会がタイ国全土で開催されている。

NESDBは、タイ国のマクロ経済政策、経済計画、短期経済観測、地方開発政策、特定戦略地域開発政策、総合的インフラ整備計画などの分野の企画・調整官庁として大小数百の委員会に参加している。

NESDB側が本件調査成果に実効性を持たせるために活用しようとしているのが第1に地方分権化委員会である。地方分権化委員会は、タイ国の地方分権化の流れのなかで1999年「地方分権化計画及び手順規定法」に基づき設置された。

本委員会は、中央政府代表、地方自治体代表、有識者代表からなる3者委員会である。

同法6条によると、議長は首相又は首相が任命した副首相が務めることになっている。現在は、副首相が議長を務め、NESDBは事務局を務める。構成員は、以下のとおりである。

1) 中央政府代表(11名)

内務大臣、大蔵大臣、内務事務次官、大蔵事務次官、教育事務次官、保健事務次官、法制委員会秘書、文民公務員人事委員会事務所長、予算事務所長、地方行政局長、国家経済社会開発委員会事務所秘書

2) 地方自治体代表(12名)

県自治体(2名)、テーサバーン(3名)、タンボン自治体(5名)、バンコク郡、パッタヤー特別市、そのほか特別形態の自治体から(2名)

3) 有識者代表

行政学、政治学、地域開発、経済学、法律学の有識者12名

同委員会の権限と義務は、同法第12条に記載されており、地方分権化計画と実施計画の策定が重要な任務である(表3 - 1 参照)。

表 3 - 1 「1999 年地方分権化計画及び手順規定法」第 12 条に記載された、
地方分権委員会の権限及び義務

	権 限 及 び 義 務 内 容
1	内閣の承認を得て国会に報告するための、地方分権化計画と実施計画の策定。
2	国と地方自治体の間、及び地方自治体間で、権限義務に沿った公共サービスシステム編成を規定する。
3	国と地方自治体の間、及び地方自治体間で、税率及び歳入を改定する。この場合、国と地方自治体及び地方自治体間の負担について特に留意する。
4	中央行政及び地方行政から地方自治体への業務の委譲原則と手順を規定する。
5	中央行政が地方自治体に委譲する権限・義務規定、税配分、補助金、予算、並びに第 2 項、第 3 項、及び第 5 項目に基づく義務の委譲と一致させるために、政府、国営企業、地方自治体と地方職員委員会の間で、官僚、地方自治体官僚及び国営企業職員の委譲を調整する。
6	法律の規定に基づき必要とされている同意又は承認を地方自治体に対し分権化するよう内閣に対して助言する。この場合、住民サービスにおける利便、及び監督管理を法律に基づいて行われるように特に留意するものとする。
7	地方自治体の金融、財政、税、予算、及び地方自治体の金融・財政規定維持の方策について提言する。
8	地方分権化計画に基づいて実施するのに必要な法律、法令、省令、布告、規程、規約、及び命令の制定を内閣に対して提言する。
9	地方分権計画に基づいて実施するのに必要な法律、法令、省令、布告、規程、規約、及び命令の制定を催促する。
10	中央行政の責務を委譲することにより、地方自治体に配分予算を増額する際に内閣に提言する。
11	地方自治体への補助金配分の原則を必要に応じて審議する。
12	地方における住民による審査及び参加の提言及び整備。
13	政府または国営企業が地方分権計画に従って実施しないことが明らかになった場合、指示を下すことを検討するよう首相に対して意見を提案する。
14	地方分権に関して 1 年に少なくとも 1 度、内閣に対して報告する。
15	本法律の規定に基づき布告の発布。
16	本法律及び他の法律の規程に基づくそのほかの活動。

出所：JICA「地方行政と地方分権」報告書

地方分権化委員会には、その業務範囲内において最高位に位置づけられる委員会であり、下部の委員会の扱うアクションプランやプロジェクトは、事前に地方分権化委員会の承認を受ける必要がある。

また、タイ国で設置されるほかの委員会と同様にサブ委員会が設置されており、図 3 - 2 のとおり 1)Strategic Planning、2)Financial and Personnel、3)Law and Legislation、4)Monitoring and Evaluationの 4 サブ委員会が存在する。

(3) 調査成果活用までの流れ

本件実施機関のNESDBは人材育成事業を実施する機関ではない。したがって調査成果は、NESDBが人材育成事業を行う際の指針として活用されるのではなく、NESDBが人材育成実施機関に“提言”を行う際に活用される。

ここでは、NESDB人的資源計画課長のMr. Churapunからの聞き取り結果を紹介し、調査成果が提言として活用されるまでの流れ、すなわちNESDBが人材育成実施機関に対し、いか

The National Decentralization Committee (NDC) Chart

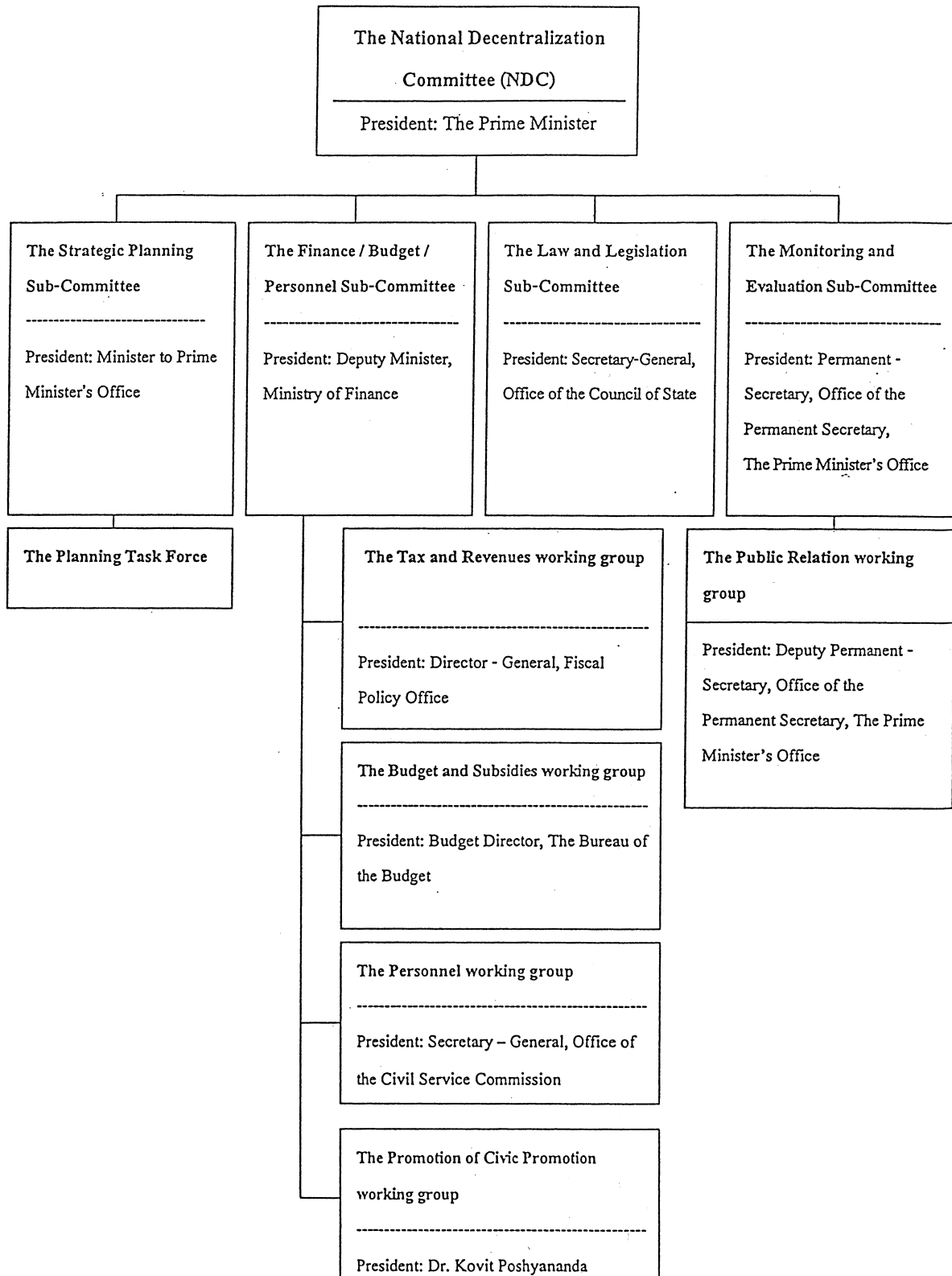


图 3 - 2 地方分権化委員会組織図

に提言を行うのかを説明する。

図3 - 3は、本調査にかかわる政府機関と本格調査団を示す。点線は計画策定段階を示し、実線は計画活用段階の動きを示す。

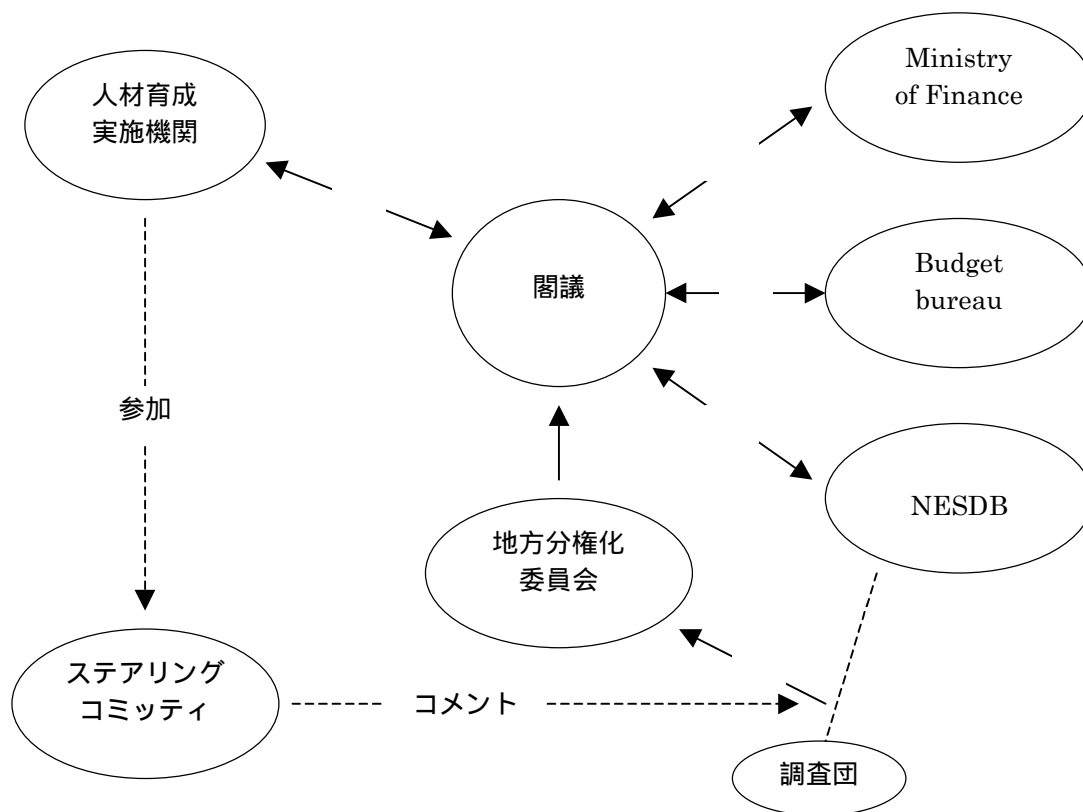


図3 - 3 本件と政府機関との関係

本件の計画策定段階の主要アクターはNESDB、ステアリングコミッティ、調査団である。NESDBが、人材育成事業の実施機関ではないことから、事前調査団の懸念は、「NESDBが行う提言が実効性、拘束性を有するのか」であった。この懸念に対し、人材育成事業実施機関で構成されるステアリングコミッティを設置することで、本調査成果の活用を促進する機能が期待される。すなわち調査は、NESDB、調査団及びステアリングコミッティという3者の連携体制を基本として実施される。

調査終了後、調査成果は地方分権化委員会へ提出される(矢印)。地方分権化委員会、閣議の承認を経て、本調査成果は、人材育成実施機関に対し一定の拘束力と実効性を持つこととなる。

地方分権化委員会及び閣議については、その権限、承認の手続きなど、詳細に検討する必要がある。

次に計画活用段階であるが、人材育成実施機関は、毎年の事業予算承認の際にプロジェクト

を閣議に諮る(矢印)。

これを受け、閣議は、「Ministry of Finance」「Budget bureau」及び「NESDB」にプロジェクトのスクリーニングを命じる(矢印)。この際、NESDBは本調査成果に従いスクリーニングを行うこととなる。また、人材育成実施機関はステアリングコミッティに参加することにより、本調査成果に従い事業実施計画を立案することが期待される。「Ministry of Finance」「Budget bureau」及び「NESDB」はスクリーニング結果を閣議に報告し(矢印)、これを受け、閣議は予算承認を行う(矢印)こととなる。

(4) 農村住民を対象とした人材育成事業実施機関

タイ国においては、いくつかの行政機関が農村地域の住民を対象とした人材育成事業を展開している。ここでは、主要機関による対象分野や事業、現在の実施体制について、聞き取り調査の結果をもとに、紹介する。

1) 主に成人を対象とした非公式教育

内務省農村開発局

農村開発局(CDD)の目的は、住民参加や学習のプロセスを重視して、家族、コミュニティー、農村経済、持続的環境に焦点をあて、農村開発を促進することである。対象は、農村住民全般で、主な活動は以下の4分野である。

(a) 家庭を軸とした活動

チャイルドケアセンターの設置、青少年の文化活動、モデル家族「良い家族」「良い父親」など)の選定など

(b) 村落経済開発

女性グループの設置や副収入目的の経済活動推進、貯蓄グループ指導やコミュニティー基金管理の指導¹³、小規模ビジネスグループの支援、技術訓練など

¹³ 貯蓄グループ(Saving Group)

貯蓄グループによる貯蓄活動は、現在CDDが最も力を注いでいる活動の1つである。各村(ムーバーム)ごとに貯蓄グループ設置をめざしており、現在7万6,232か村(ソクラ県、トラン県では全村)に貯蓄グループが設置されている。

この活動の主目的は、貯蓄活動と貯金を資金とした小規模金融活動(個人への融資)であるが、さらに資金をグループで運用した村落のデモンストレーションストア(スーパーマーケット)や穀物銀行の設置にも活動を広げることもある。グループの運営、管理は村民の選挙により選ばれた役員(メンバーに男女が入ることが義務づけられている)が行う。運営マニュアルはCDDが提供するが、実施は完全にマニュアルに従う必要はなく、例えば金利は法定金利(15%/年)以下であれば、独自に設定できるなど、各委員会の自主性に任されている部分もある。この活動の利点は、住民にとっては、金融機関が村落に設置されることによるアクセスの良さと、BAACなどの農業銀行よりも借入れの条件が緩いこと(担保必要なし)、コントロールが住民自身に任されていることなどで、システムにとっては、村内の信頼関係で成立しているため住民の返済が促進

(c) 天然資源及び環境管理

生活用水管理組織、天然資源管理や環境保全にかかわる人材の育成

(d) ボランティアや村落の組織、ネットワークの構築

コミュニティーボランティアの育成、村落委員会や、タンボン協議会の育成など

体制としては、各県のCD事務所の下、各郡にCD事務所を設置し、CDワーカー(普及員)を2~3タンボンに1名配置している。CDワーカーは日々担当するタンボンに出向き、必要な支援を行う。支援の方法は、上記の村落開発活動を実施するための住民グループ構築、タンボン協議会への資金・技術支援、関連するほかの機関と農村住民とのコーディネート(ほかの政府機関やNGOの、農村部における研修及び資金援助などの調整、情報提供)などである。担当者からの聞き取りによると、CDワーカーは、これらの活動を住民参加を通して行うので、そのプロセスをとおしてリーダー、ボランティアの育成、マネージメントなどのトレーニングも、自然に行われる仕組みになっているとのことである。

CDワーカーの特徴は「普及員(指導者)であり、コーディネーター」である。例えば、前述のロッブリ県において、シャンプーの生産販売を行っている女性グループは、CDワーカーにより日常的なモニタリングをやりマネージメントのノウハウの研修で、CDワーカーのコーディネートにより教育省や労働福祉省からの技術的な研修、タンボン協議会からの資機材の支援等複数の機関による支援も受けていた。

他機関との連携については、情報交換のほか、住民に技術を普及するために、他省庁の実施する技術研修をまずCDワーカーが受講することもある。

今後の活動としては、村落のリーダーや知識人のためのトレーニングや、住民組織のネットワーク促進など、より人を中心とした支援に重点を置くべきとの回答であった。

されることなどである。

一方、最近導入されたコミュニティーファンドは、タクシン政権の下に掲げられた新しい政策で、各村に100万バーツの資金を投入し、それを村落クレジットとして運用するものである。これも貯蓄グループと同様村内のコミュニティーファンド委員会が管理し、住人は2名の保証人のもと、無担保でも借り入れを受けられる。

このように、タイの農村では、場合によっては、村の住人が容易にアクセスでき、管理も行う政府主導の村内クレジットが少なくとも2種類存在する。村外のものを含めると、より複数のクレジットスキームも存在し得るので、地域によりマイクロクレジットのスキームが乱立している状態である。関係者のなかには、現在農村の住人がこれら複数のクレジットを適切に利用し、管理する能力が十分か否か疑問視する者もある。

農業・協同組合省 農業普及局

農業普及局(DOAE)は1967年から活動を行う機関である。DOAEの主な機能は以下のとおりである。

- (a) 作物栽培や農業経営の知識の開発と普及
- (b) 農業情報伝達のための、農民グループの形成促進
- (c) 農民の、法や農業・協同組合省による政策の実行

その手段として、住民への普及や研修の機会の提供を行っている。対象者は農業者(男性、女性、青年)である。体制としては、普及員も含め現在全国1万9,809人のスタッフで事業を運営しているが、職員のうち33%は女性である。

CDDと同様、農村部で活動を行うために、郡事務所を設置し、原則として各タンボンに農業技術普及センター(ATTC)を設置している。普及員は週に数回この同センターに向き、直接住民の相談に答えたり提供を行うとともに、展示圃を設置して同センターを中心とした特定の技術普及のための研修コースを実施したり、農民組織が同センターを集会所とし使用したりする。

DOAEの普及の特徴として、トレーナーの育成がある。トレーナーと呼ばれる住民代表に研修を行い、技術を習得したトレーナーが近隣の住民にも技術を普及するシステムである。しかし、トレーナーを選出する基準は特になく、また彼らに対する明確な任務も報酬もない。

ATTCでの研修のほかに地方(Region)のトレーニングセンターで3日~5日程度の研修も開催され、農民代表が出席する機会もある。農業技術の研修は男女共対象としている。研修受講者の男女比は統計が存在しないが、聞き取りによると、村内で行う研修は主に女性、村外の研修は主に男性が多いとのことであった。

最近では女性に対する活動として食品加工技術の普及に重点を置いている。農業普及員や郡事務所の家政担当者が、これらの技術をセミナーをとおして普及する。

若手農業者を対象とした人材育成については、若手グループの技術習得や連帯意識の育成のためにタンボン内に共同農場を設置したり、国内に1か所ユースプロモーションセンター(JICA無償供与)における長期トレーニング(1998年実績は年間175名)を行ったりしている。しかし、関係者は、青年を対象とした育成制度は不十分であるので、今後さらに強化していく必要があると考えているようであった。

他の省庁との連携については、同様に郡レベルに事務所を設置して農村支援の中心的存在であるCDワーカーとの協力を重視しており、制度上でも、農業所の普及員とCDワーカーは、タンボン評議会にアドバイザーとしての関与することが義務づけられている。ま

た、担当者からは、CDワーカーは人を招集したりグループをつくるファシリテート能力に秀でており、DOAE普及員は農業の技術的側面に知見をもつので、協力することにより普及効果が期待できるとの意見もあった。

工業省工業促進局(Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry)

目的は、国際競争に対応できるよう、国内の中小零細企業を育成することである。活動の対象の中小企業は、零細企業(家内工業)、小企業(従業員50人以下)及び中企業(従業員50~200人)で、分野はすべて軽工業である。都市部も農村部もその活動に含まれる。主な対象分野は、織物、農産加工、宝飾品、家具、陶器、機械産業、プラスチック産業、パッケージ、ハンディクラフトなどで、具体的な活動は関連データ・情報の収集・分析、対象者へのサービスとしての投資(ローンの提供)やマーケティングなどによる販売促進及び、研修機会の提供などである。

研修は、各地域の事務所(Regional Office)が、企画・運営する。1研修の期間は1週間から1か月、センターにおける研修と農村に出張して行う研修に分けられる。現在は、年間225コース(各県で毎年3コース)の研修が開催された。局内には、サポーディングインダストリー事務局、産業セクター事務局、家内工業・ハンディクラフト事務局4つの専門事務局が存在し、これらが担当の研修機会を提供する研修は技術研修のほか、簿記や交渉術などマネジメントの研修も含まれる。

研修の対象者は既に何らかの事業を展開している企業又は個人に限られており、活動グループの組織育成や事業を開始するための入門的な研修は当局の活動には含まれない(以前は入門者への研修も行っていたが、現在はほかの省庁とデマケーションが行われている)。

活動の体制としては、工業促進局は、農村部に存在しがちな中小零細企業を対象としているものの、地域(Region)レベルの事務所しか存在しないため、特に農村レベルでの研修の実施にあたっては、内務省のCDワーカーとの連携が強い。研修の対象者の推薦を依頼したり、CDワーカーからの依頼を受けて農村部のグループに研修機会を提供したりする。また、CDワーカーが農村での技術普及をするために、工業促進局の研修に参加するケースもある。

担当者によると、今後の目標は、より農村部に重点を置くことと他省庁との協力関係の構築である。特に他省庁との協力については、各地域事務所で開催していた研修を、職業訓練校(県レベルで設置され資機材も整っている)で実施したり、農村部にかかわる機関とのより協力的な連携が考えられる。

教育省非公式教育局(Department of Non Formal Education, Ministry of Education: DNFE)

様々なかたちでの非公式教育を提供することがその目的である。従来は、教育を受ける機会のなかった成人を対象とした小学校レベルの基礎教育(識字、計算)の提供が主な活動であったが、現在では、基礎教育のみではなく中等教育レベルの非公式教育や、教育を受けた人も対象とした技術訓練の提供、教育番組の作成や、コミュニティー学習センター、図書館の設置など、広範囲の非公式教育活動を展開している。農村の支援体制としては、各郡のセンターに3名の職員を配置しており、これら職員が直接農村の住民に働きかけることも、CDワーカーと情報交換を行いながら活動を展開することもある。

現在、特に農村部の活動としては、コミュニティー学習センターと設置職業訓練のための技術トレーニングに重点を置いている。

(a) コミュニティー学習センター

コミュニティー学習センターは 全国6,680センター : 1998年 設置されている。このセンターは、識字教室や職業訓練の場所として使用されるほか、住民の会議に使用されたり、グループの作業場として利用されるなど、日本の公民館的な場所である。

(b) 職業訓練

工業省が、既に何らかの事業を実施している人に対する訓練を提供する一方で、教育省は、主に入門者に対する訓練を提供する。年間約70万人(1998年)が短期研修を受講している。分野は、産業分野、家政、商業、ハンディクラフト、農業などで、機関は15日~30日である。

労働社会福祉省技能開発局(Department of Skill Development Ministry of Labour and Social Welfare)

失業者や事業所に勤務する者の技術力向上(技師の養成)を目的とする。対象分野は、機械、溶接、自動車、電気、コンピューター、建設などである。体制としては、各県、全国に62支部で、活動を展開している。研修には主に以下の2種類がある。

(a) 失業者を対象とした3~6か月の職業訓練(受講者数約6万5,000人 : 1999年)

(b) 事業所の要望による被雇用者を対象とした数日の訓練(受講者数約14万3,000人 : 1999年)

(a)にはセンターにおける研修と企業に委託するOJT(On-the Job-Training)の研修がある。しかし、(a)と(b)双方とも技術習得が目的であり、起業や経営の訓練はその対象ではない。

担当者によると、(a)の研修の場合、受講者は農村出身の失業者が多いが、受講後は技術を生かして都市の工場などに就職することが多い。

2) 専門学校教育

教育省職業訓練局(Department of Vocational Education, Ministry of Education)

(a) 農業専門学校部(Agricultural College Division)

Agricultural Collegeとは、農業及び農業関連に就職する若者の育成を目的とする、高等学校レベルUpper Secondary(3年間)及び大学校レベルDiploma(前期2年間後期2年間)の全日制の公立校である。総合大学の農学部とは異なり、全国ほぼ各県の県庁所在地に1校(北部及び北東部は2県に1校)、全国で45校のAgricultural Collegeが設置されている。高等学校レベルは、農業、漁業の技術教育を、大学レベルでは農業、漁業、植物学、畜産、動物科学、造園、農業機械、環境学、農業経営、ポストハーベスト、農産加工、養殖などの農業や漁業関連の技術のほか、実践化学、ビジネス情報処理、簿記、マーケティング、調査技術など、営農ではないが農業と関連する分野も含めた技術教育を提供している。

学校は県庁所在地に設置されているため、距離的な問題から、農村からの通学は困難だが、寮の設置や学費の無料化などの便宜により、学生の多くは農村(農家)出身者である。しかし、高校レベル卒業者の80%以上が大学校への進学か企業へ就職し、実家に戻り農家を継ぐ卒業生は少ない。さらにDiplomaレベル卒業者は、ほとんどが食品加工業や農業機械関連の企業に就職したり、普及員になる(この現状は関係者も問題視している)。

一方、関係者によると、Agricultural Collegeは、最近では成人農業者を対象とした教育の機会の提供を重要な活動の一つとして位置づけており、1年に一定の単位のみ取得し、数年かけて卒業する制度や、実践的な短期の研修(約60日)も提供している。しかし、学校までの距離的な問題から成人への教育は困難を伴う。

(b) 産業・農村専門学校部(Industrial and Community College)

農村在住の若者への教育機会の提供を目的とする、高校レベルUpper Secondary(3年)の公立校である。全国約200校、郡のレベルに学校が設置されている。農業専門学校県庁所在地に設置されているのみである一方、産業・農業専門学校の専門学校は県レベルにも設置されているため、農村の在住者に対してアクセスが良い。この学校の専攻は工業分野のみで(工業分野の技術者育成)卒業生は工場に就職する者が多い。

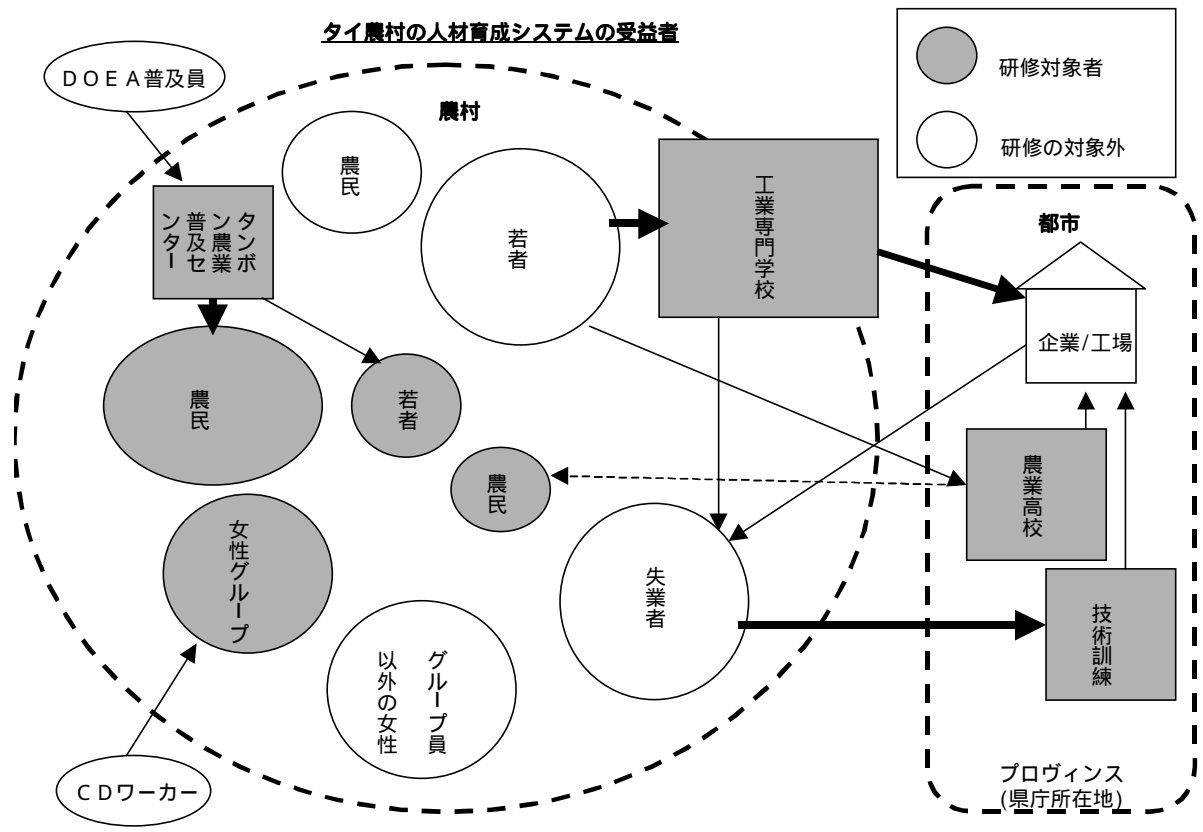


図3 - 4 タイ農村の人材育成システム

表3-2 農村住民を対象とした人材育成事業

活動の拠点 省 局	非公式教育				公式教育		
	農村部		都市部		農村部		
	内務省 農村開発局	農業省 農業普及局	工業省 工業促進局	教育省 非公式教育局	労働福祉省 技能開発局	教育省 職業訓練局	
英語名	CDD, Community Development Department, Ministry of Interior	DOAE, Department of Agricultural Extension, Ministry of Agriculture and Cooperative	Department of Industrial Promotion, Ministry of Industry	Department of Non Formal Education, Ministry of Education	Department of Skill Development, Ministry of Labor and Social Welfare	Agricultural College Division, Department of Vocational Education, Ministry of Education	産業・農村専門学校部 Industrial and Community College Division, Department of Vocational Education, Ministry of Education
目的	村落開発の促進	農業技術や政策の普及	中小零細企業の育成	非公式教育の提供	失業者や被雇用者の技術力向上	将来の農業育成	農村在住の若者への教育機会提供
対象者	農村部住民	農民（男性、女性）	従業員300人以下の事業所び自営（事業を既に展開している者主に女性）	（農村における重点） コミュニティー学習センター 農村住民 職業訓練 主に女性	失業者及び被雇用者（技師 主に男性）	高校及び大学レベル（青年男女）	高校レベル（青年男女）
対象分野	農村開発	農業、食品加工	中小零細工業		工業（機械、溶接、自動車、電気、コンピューター、建設等）	農業	工業
活動内容	・チャイルドケアセンター、青少年教育 ・経済活動（女性グループ、貯蓄グループ、小規模ビジネスグループ） ・天然資源管理 ・ボランティアの育成やネットワークの構築	・農業技術の普及・普及 ・食品加工技術の普及（主に女性対象） ・農民グループ、女性グループ、青年農業者グループの育成	・関連情報の収集、分析 ・技術研修提供 ・経営（簿記や交渉術など）の研修提供	・従来 基礎教育の提供 ・現在 様々な非公式教育の提供 基礎教育、中等教育、職業訓練（入門者を対象とした技術訓練）、 図書館、コミュニティー学習センター	・失業者 就職のための技術研修提供 ・被雇用者 技術力向上のための技術研修提供 （マネージメントの研修はなし）	・全日制の高校レベル及び大学レベルの農業教育 ・一部の大人 数年かけて卒業する制度や、短期の研修提供	全日制の高校レベルの技術教育
体制	・各郡に事務所配置 ・2～3 タンボンに1名CDワーカー配置	・各郡に事務所配置 ・各タンボンに普及員とATTC配置	各地域（Region）に事務所配置	各県に事務所、各郡にセンター配置	各県（Province）に事務所配置	各県（Province）に学校配置（北部及び東北部は二県に一校）	全国約200（郡レベル）に学校配置
活動（研修）場所	・村内 ・各District事務所	・村内 ・各District事務所 ・Regional Training Center	・各Regionの事務所 ・村内（出張研修）	村内、センター	各県（Province）の事務所	学校	学校
活動（研修）方法	活動を展開するにあたり、村落内の住民組織化から関与。住民参加で計画を進め、活動に関連した研修の機会も住民に提供	・普及員 技術を住民代表（トレーナー）に研修、普及 ・トレーナー タンボン内の住民に普及 ・直接農民にアドバイス	・住民の組織化等を行わない	・職員他、住民の中からボランティア講師を養成し、村落において研修を行う	・失業者 3～6か月の研修 ・被雇用者 事業所の要望により、数日の研修		
他の省庁との連携	・CDワーカーが他機関の研修を受講 ・住民に必要な他の機関による研修のアレンジ・紹介 ・DOAE普及員との情報交換 ・タンボン協議会 のアドバイザー	・農業高校の場所や講師を研修に利用 ・CDワーカーとの情報交換 ・タンボン協議会 のアドバイザー	・職業訓練校の場所や講師を研修に利用 ・CDワーカーとの情報交換等	・CDワーカーとの情報交換等	・職業訓練校との単位交換	・研修場所や講師をDOAEの研修に提供 ・農業高校が試験場の役割は果たさない	・（予定）農業高校との教師交流
農村地域の活性化の観点からの所感及び問題点	・タンボンによりCDワーカーや普及員の質が異なる ・トレーナーや住民役員は金銭的にも便宜的にも無報酬 ・組織化やリーダー/ボランティアの育成、技術、マネージメントなどの研修は、活動の範囲内にとどまる ・2機関の、タンボン内でのデマケーションが不明確 ・他の省庁の研修内容と重なりがある		・技術訓練については他の組織が提供する内容と重なることもある	・技術訓練については他の組織が提供する内容と重なることもある	・受講者は農村在住者が多いが、研修後は都市部に就職	・距離的に農村在住者の通学が困難 ・卒業者の農業離れ ・大人への研修は距離的な問題から困難	・距離的に農村在住者の通学が容易 ・専攻は工業のみ ・都市部における就職難（卒業しても失業）

第4章 我が国における人材育成

4-1 人材育成における施策

(1) 食料・農業・農村基本法における人材育成の取り扱い

我が国の農業政策の展開方向を明確にし、農業に関する政策の推進方策の根幹となる法律として、食料・農業・農村基本法(以下、「基本法」と記す)がある。これは、我が国の経済社会が急速な経済成長、国際化の著しい進展などにより大きな変化を遂げるなかで、食料・農業・農村をめぐる状況が大きく変化し、「食料自給率の低下」、「農業者の高齢化・農地面積の減少」及び「農村の活力の低下」が顕在化するとともに、農業・農村のもつ多面的機能の発揮や食料の安定供給などの農業・農村の役割への国民の期待に応える形でまとめられた。また、農政全般の総合的な見直しにより、食料・農業・農村政策に関する基本理念の明確化・政策の再構築を図ったものである。

この基本法のなかで、農業の持続的な発展に関する施策のひとつとして、第25条に人材育成及び確保に関する政策の方向性が示されており、これからの農業・農村における幅広い視野をもち、農業を取り巻く情勢に的確に対応し得る農業者の育成及び確保の必要があることを示している。その内容は以下のとおりとなっている。

食料・農業・農村基本法(抄)
(人材育成及び確保)
第二十五条 国は、効率的かつ安定的な農業経営を担うべき人材の育成及び確保を図るため、 <u>農業者の農業の技術及び経営管理能力の向上</u> 、新たに就農しようとする者に対する農業の技術及び経営方法の習得の促進その他必要な施策を講ずるものとする。
2 国は、国民が農業に対する理解と関心を深めるよう、農業に関する教育の振興その他必要な施策を講ずるものとする。

(2) 農業改良助長法に基づく協同農業普及事業

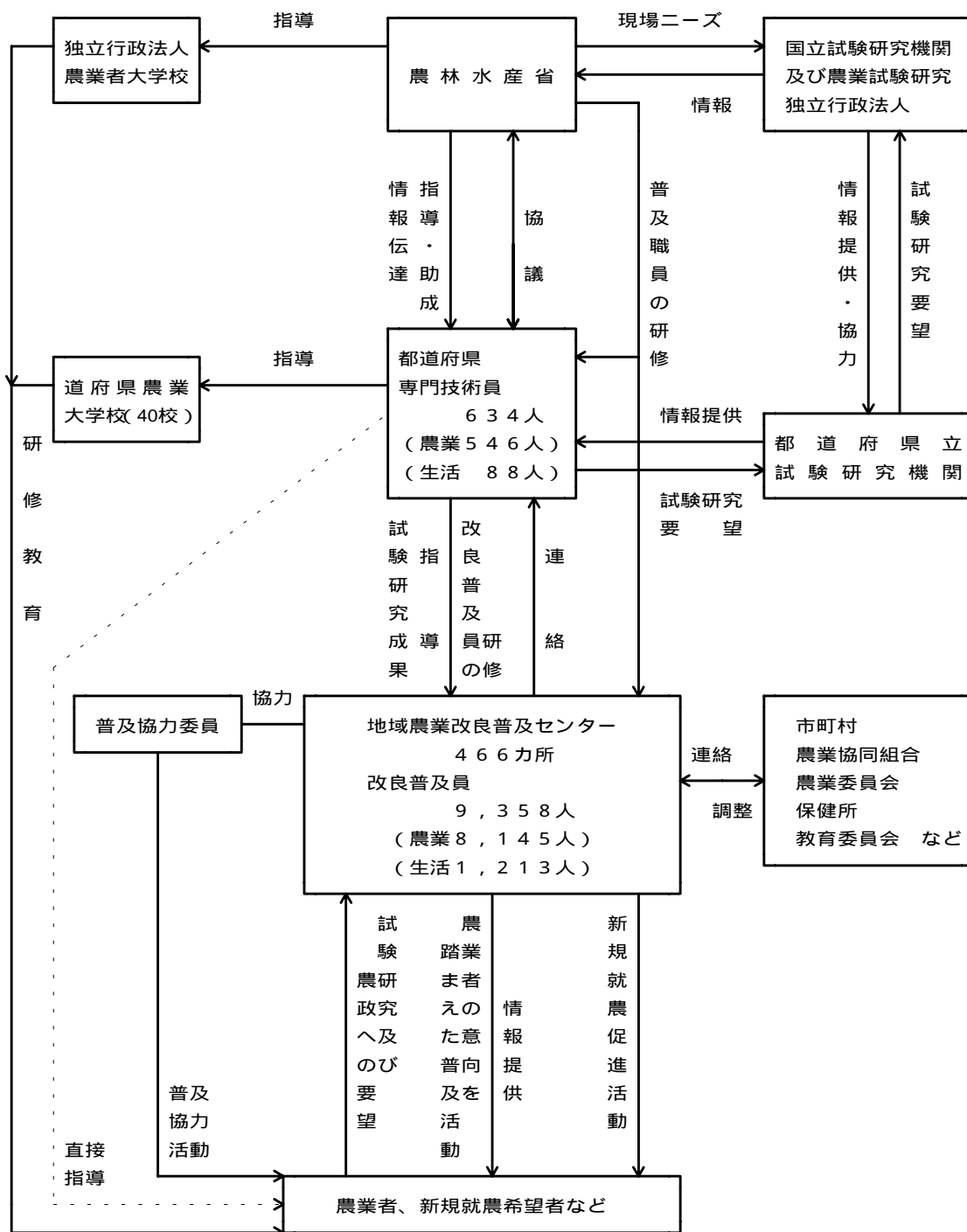
効率的かつ安定的な農業経営の育成や地域の特性に応じた農業の振興と農村生活の改善に資する試験研究や普及事業を助長すること法律として農業改良助長法(以下「助長法」という)がある。

ここでいう普及事業とは都道府県の専門の職員が農業技術・経営に関する支援を、直接農業者に接し行う事業をいい、具体的には、農業生産性の向上や農作物の品質向上のための技術支援、効率的・安定的な農業経営のための支援、農村生活の改善のための支援を国と都道府県が協同して行っている。

我が国において、地域の農業者などに対する農民への研修の実施にあつては、協同農業普及

事業の果たす役割は大きく、各都道府県の複数市町村ごとに設置されている地域農業改良普及センター(以下、「普及センター」と記す)や道府県立農業者研修教育施設(全国40校、以下、「農業大学校」と記す)がその中心的機能を担っている。

協同農業普及事業の仕組みは図4-1に示すとおりである。



注：数値は、平成13年4月1日現在（普及課調べ）

図4-1 協同農業普及事業の仕組み

4 - 2 既存農民研修の概要

我が国における農民研修については、農業経営の担い手の研修教育から農業者に対する普及組織、民間組織、あるいは両者連携による技術・経営研修など、その目的、研修対象、実施機関、指導体制などが異なり、各種様々な形態で実施されている。

以下には、主な研修の内容及び関連する事項について紹介する。

(1) 独立行政法人農業者大学校

現に農業に従事している青年を対象として、自ら近代的な農業経営の担い手となることともに、地域農業振興の中核となるべき優れた人材を育成することを目的とし、教育期間は3か年である。入校資格として、高等学校を卒業後、1年以上の営農実務が必要である。農業者大学校では、外部講師による講義、演習等座学と全国の先進経営体等での派遣研修(6か月)、海外農業研修等の実習を組み合わせた教育を行っている。概要については表4-1を参照。

表4-1 独立行政法人農業者大学校の概要

目的	農業に従事している青年を対象として、自ら近代的な農業経営の担い手となることともに、地域農業振興の中核となるべき優れた人材を育成	
施設の概要	本館(教室等)、特別教室(情報処理等)、図書館、学生寮等	
教育期間	3か年	
定員	1学年当たり50人	
応募資格	営農実務経験者	高等学校卒業又は同等以上の学力を有し、1年以上の営農実務の経験があり、本校卒業後農業に従事する見込みが確実な30歳未満の者
	高校卒業見込者等	高等学校卒業見込み又は高等学校卒業、若しくは同等以上の学力を有し、本校卒業後農業に従事する見込みが確実な29歳未満の者(ただし、入学は試験合格後1年間の営農実務を行った後の翌年度の4月)
推薦制度	有(都道府県知事の推薦)	
設立年月	昭和45年6月	
所在地	東京都	

(2) 民間農業研修教育施設

民間の農業研修教育施設として、日本農業実践学園(茨城県、社団法人日本国民高等学校協会運営)、鯉淵学園(茨城県、財団法人農民教育協会運営)、及び八ヶ岳中央農業実践大学校(長野県、財団法人農村更生協会運営)の3施設がある。いずれも長い歴史と伝統を有し、全寮制のもと実践教育を行っており、現在の道府県農業大学校(後述)の教育手法のモデル校としての役割を果たしている。概要については表4-2を参照。

表4 - 2 民間団体の運営による研修教育施設の概要

名 称	目 的	施設の概要	専門課程及び専攻コース	対象者	研修期間	定員	
鯉淵学園 (昭和20年11月設立)	農業と農村生活に関する指導的人材の育成 実践研修と併せて試験研究を実施	総面積 52ha 農場面積 23ha (水田 395a 畑 254a 果樹園 205a 飼料畑 1,394a ハウス 5,661m ²) 敷地他 10ha	農業経営科学科	高卒	4年	80人	
			生活栄養科学科	高卒	4年	40人	
八ヶ岳中央農業実践 大学校 (昭和13年4月設立)	たくましい実践力と高度の技術・経営能力を有する農業者の育成 実践的農業指導者の養成	総面積 223ha 農場面積 49ha (畑 1,460a 飼料畑 1,100a 牧草地 2,250a ハウス 10,061m ²) 山林地 7,090a 貸付地 9,300a 敷地他 10ha	専修科	高卒	2年	30人	
			研究科	短・大卒	1年	10人	
日本農業実践学園 (昭和2年2月設立)	農業の担い手及び農村女性の育成 実践的農業指導者の養成	総面積 60ha 農場面積 41ha (水田 1,070a 畑 2,460a 果樹園 310a 茶園 210a ハウス 5,879m ²) 林地 10ha 敷地他 9ha	経営部	高等科	中卒	3年	25人
		本科		高等科卒	2年	30人	
		研究科		高卒	1年	若干名	
		生活部	高等科	中卒	3年	25人	
			本科	高卒	2年	30人	
			研究科	短・大卒	1年	若干名	

(3) 道府県立農業者研修教育施設(農業大学校)

現在、農業協同普及事業に位置づけられている農業者研修教育施設いわゆる農業大学校は全国40校設置されており、高等学校卒業生を対象として全寮制のもとで2年間の実践的研修教育を行う「養成部門」を基本とし、養成部門卒業生等を対象として経営環境の変化に迅速に対応し得る高度な経営管理能力等を養成する1年間又は2年間の「研究部門」(40校中11校で設置)及び就農前の青壮年から先進的農業者まで幅広い者を対象として生涯教育の観点から経営等の発展段階に応じた短期(1年未満)の研修を行う「研修部門」を設置している。各道府県では、開かれた農業大学校として研修部門の充実を図っており、新規就農者や新規就農希望者のみならず、地域の農業者を対象とした農業技術・経営管理手法等に関する研修を含め、様々な研修を実施している(表4-3)。

農業大学校には、このほかに、農業者研修教育施設ではなく、「農業講習施設」に位置づけられている、改良普及員の養成及びその研修を行う目的で設置されている農業大学校がある。

表4-3 道府県農業大学校の研修部門における各種研修コースの開設状況(平成12年度)

一般農業者対象の研修コース (単位: コース、校)

	栽培技術	バイテク	農業経営 (情報処理含む)	農業機械	その他 (農産加工含む)	合計
コース数	26	6	52	142	39	265
大学校数	18	5	26	29	14	38 ^(注)

新規就農者対象の研修コース (単位: コース、校)

	栽培技術	バイテク	農業経営 (情報処理含む)	農業機械	その他	合計
コース数	18	1	10	18	9	56
大学校数	13	1	7	7	8	22 ^(注)

農林水産省女性・就農課調べ (注)実施している大学校の実数である。

(4) 地域農業改良普及センター(普及センター)

現在、全国466か所ある普及センターでは、地域の農業者を対象とした研修会や講習会などを、1普及センター当たり587回(平成10年度)実施しており、主に農業技術・経営に関する研修・講習会、座談会などである。また、各普及センターでは、最新の栽培技術などの技術移転のための展示圃場や実証圃場を設置しており、1センター当たりになると47か所(平成10年度)設置されている。作物別では稲作、野菜、果樹が中心となっている。こうした機会などにより効率的かつ安定的な経営体の育成のための経営相談・指導、農業者のニーズに応じた技術指導、農業経営における女性の能力発揮のための支援活動、中山間地域等の農村地域活性化、農業労働及び農村生活環境改善などの各種の指導を実施している。さらに、普及センターを含め

た普及組織として、農業協同組合や民間企業との役割分担・連携により、地域の農業者に対する指導体制及び内容を充実させている(表4-4、表4-5、表4-6、図4-2、図4-3、図4-4、図4-5)。

表4-4 普及組織、農協系統組織における役割分担

事項	普及組織	農協系統組織
目的	自主的に農業経営と農村生活の改善に取り組む農業者などの育成	組合員の協同の利益の増進のため、その営農活動を支援
指導内容	試験研究機関で開発された新技術の導入、技術組立・実証による総合技術の確立などの技術指導 経営体育成のための高度な経営分析診断等の指導、農村地域活性化に向けた地域ビジョン策定の指導・助言、立地条件を活かした新規作物・新作型の導入等の農政課題に対応した指導 環境保全型農業等公益分野の指導	土壌分析に基づく施肥指導や品質の高位平準化などの技術指導 集落地区における地域ビジョン策定・産地づくり・生産調整等の合意形成や農地、機械、施設の効率的利用に関する指導 営農資金の融資、青色申告を含む組合員の財務管理指導

表4-5 農協営農指導員等の設置状況の推移

(単位：人、%)

事業年度	該当組合数	営農指導員生活指導員	1組合平均	設置組比率						
				未設置	1	2	3~4	5~10	11~20	21以上
S60	4,236	19,001 (2,822)	4.5 (0.7)	14.1	13.6	14.7	19.6	21.2	7.1	2.7
H2	3,589	18,938 (3,125)	5.3 (0.9)	11.8	17.6	14.4	19.5	24.0	8.9	3.8
H4	3,204	18,258 (3,068)	5.7 (1.0)	11.0	16.4	13.8	20.6	24.2	9.5	4.5
H5	2,905	17,880 (3,057)	6.1 (1.1)	11.2	14.6	13.4	20.2	25.3	9.4	5.8
H6	2,669	17,704 (3,071)	6.6 (1.2)	11.7	15.0	11.9	19.7	24.8	10.3	6.6
H7	2,457	17,242 (3,021)	7.0 (1.2)	11.2	14.6	11.4	19.9	24.5	11.0	7.4
H8	2,331	17,280 (3,023)	7.4 (1.3)	11.7	14.2	11.1	19.6	23.4	11.6	8.4
H9	2,112	16,869 (3,004)	8.0 (1.4)	11.6	15.0	10.1	18.2	24.0	11.7	9.4
H10	1,840	16,443 (2,954)	8.9 (1.6)	10.7	14.1	10.1	17.5	23.6	12.4	11.6

出所：農林水産省「総合農協統計表」

注)生活指導員数は、営農指導員数には含まれていない(内数ではない)。

表4-6 農協の営農指導員等の資質向上等に対する普及組織の支援

支援内容	年度	平成10年度
専門技術員を研修講師として派遣(都道府県数)		39
改良普及員を研修講師として派遣(普及センター数)		148

出所：「農業改良普及推進事業実績報告書」より抜粋

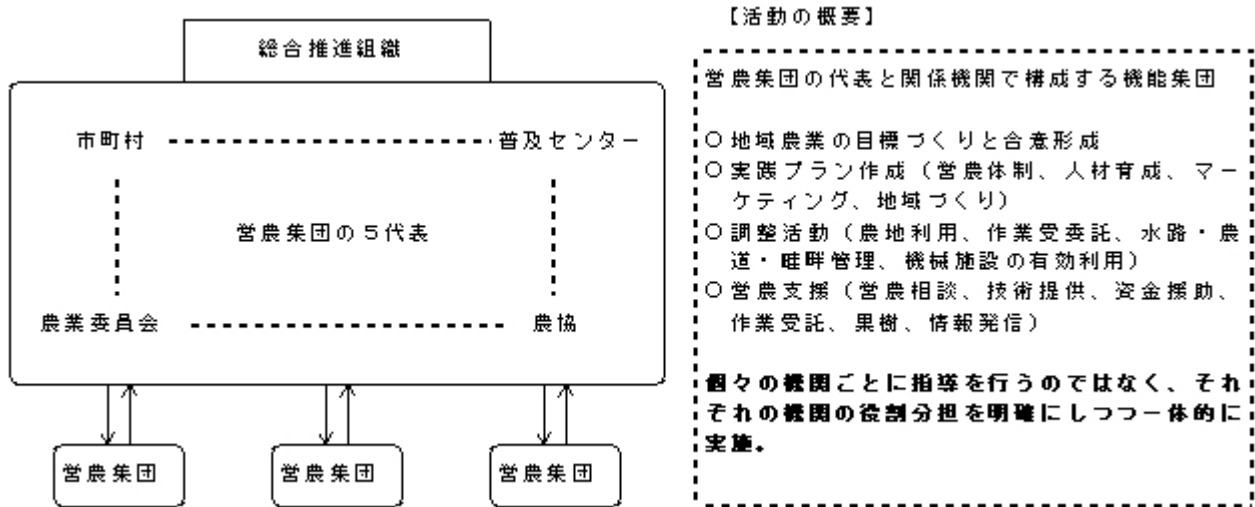


図4 - 2 プロジェクトチーム方式の総合推進組織の設置による連携の事例

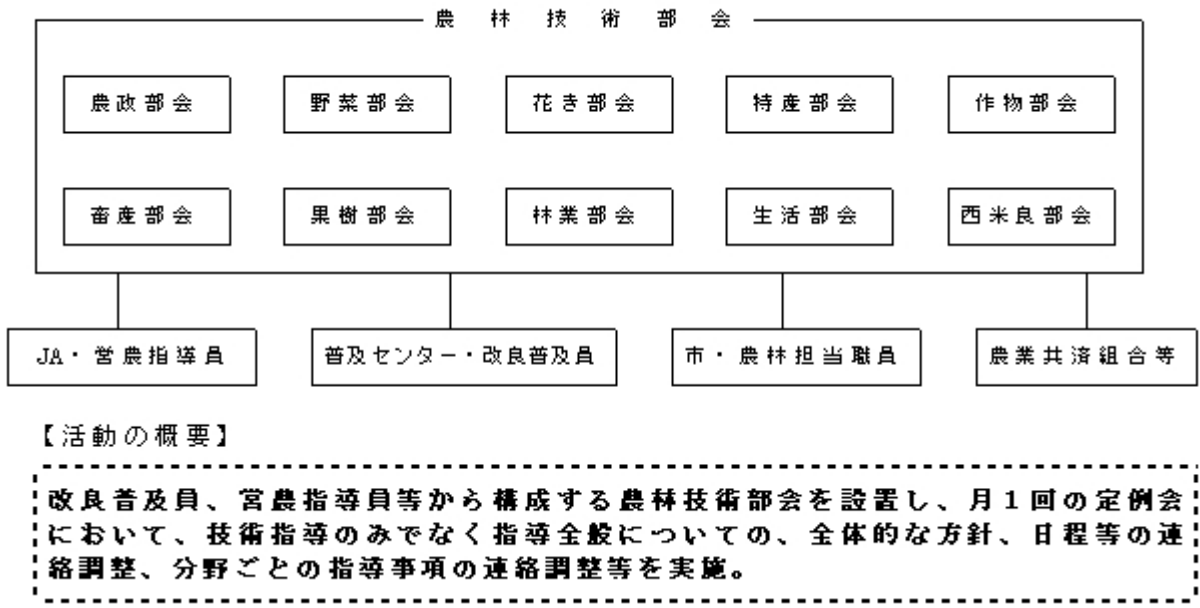


図4 - 3 技術に係る連絡調整のための担当者レベルの部会設置による連携の事例

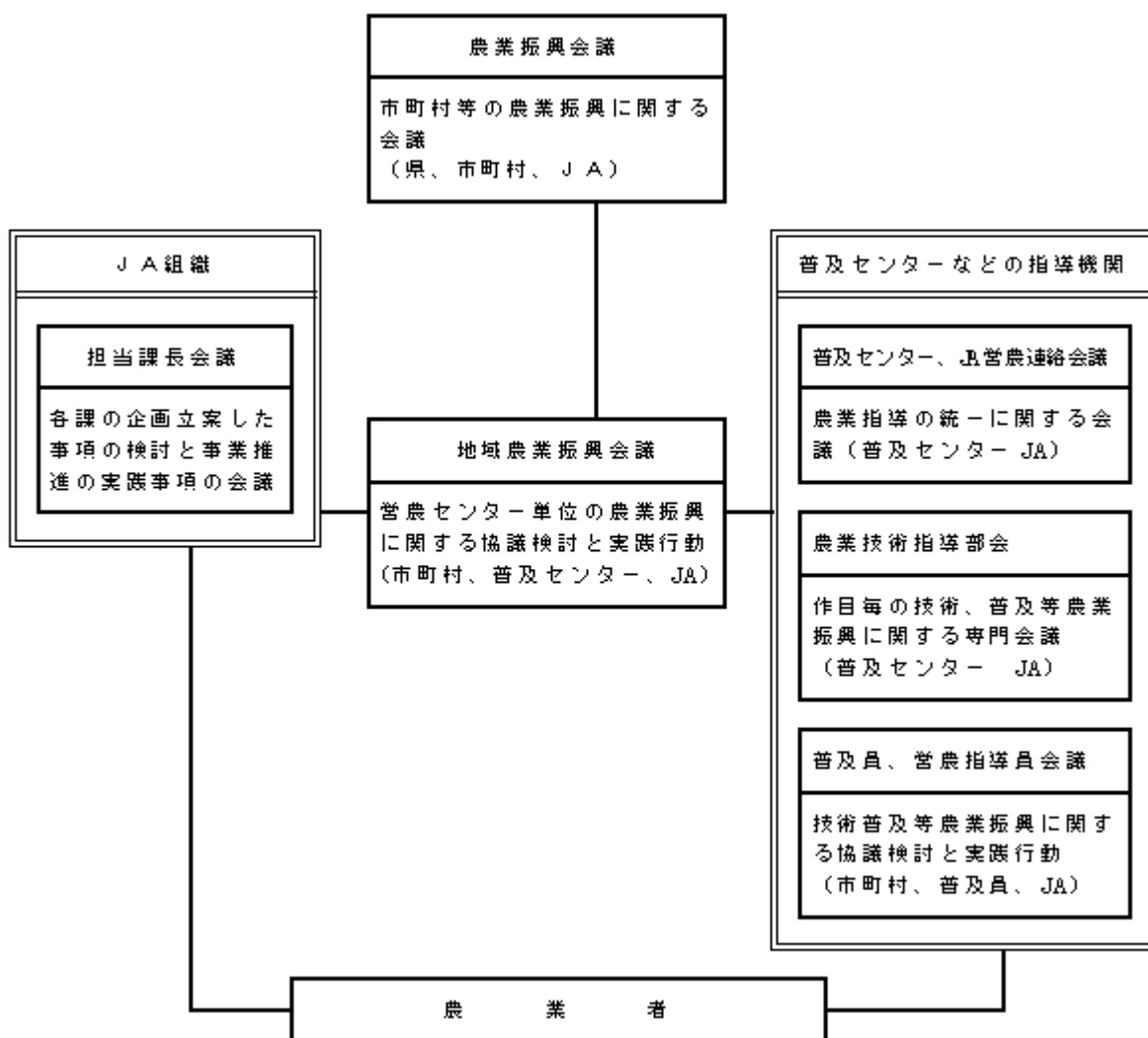
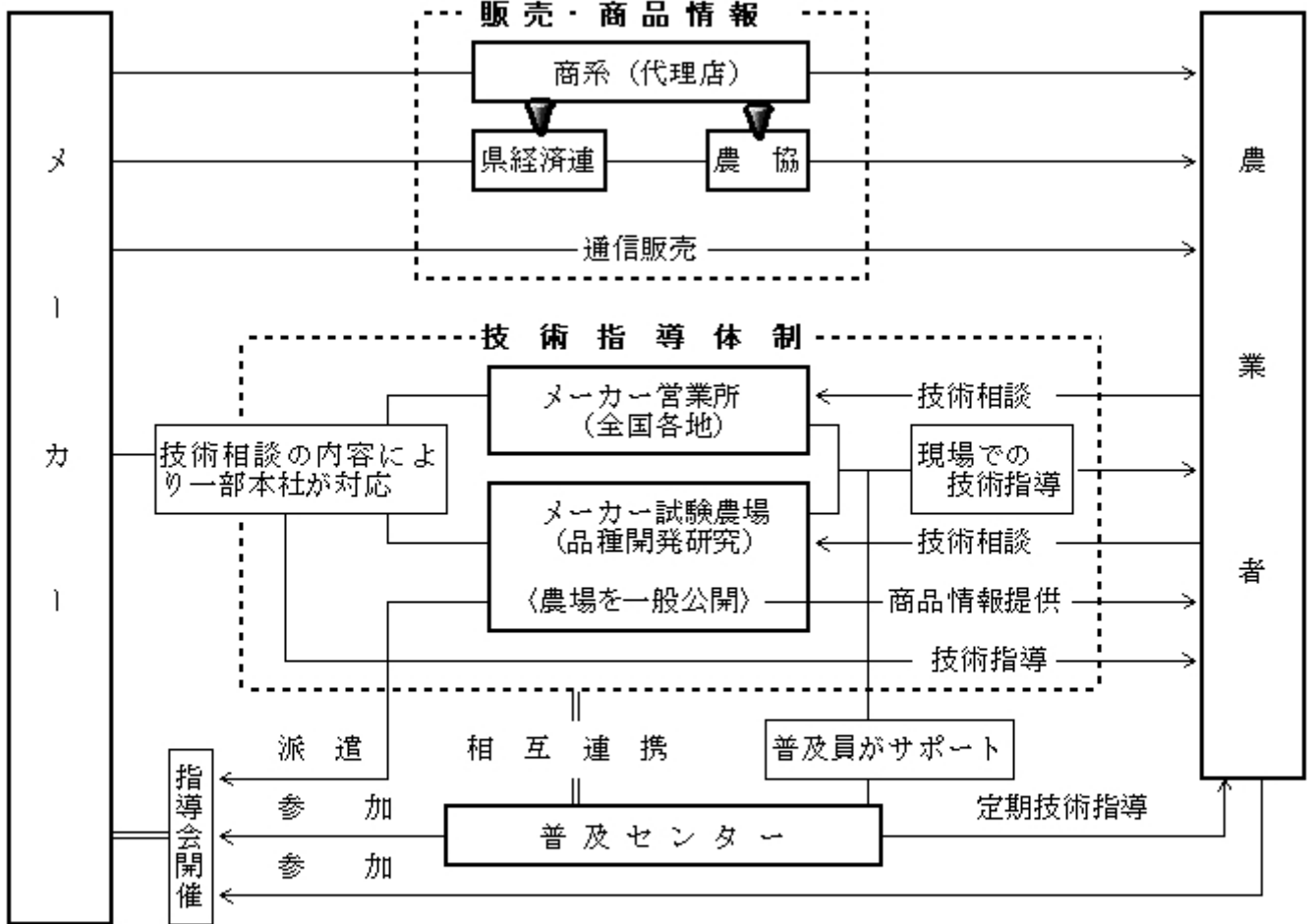


図4-4 指導計画を調整する連絡会議の設置による連携の事例

種苗メーカーの技術指導体系例（野菜）



《種苗メーカーによる農業者への技術指導の内容》

- ① 果菜類（メロン、トマト、キュウリ）を中心とした定植技術指導
- ② 品種による病害虫対策指導
- ③ 指導会開催による地域適正品種の選定

図4 - 5 農業関係メーカーによる技術指導例

(5) 地域の人材・組織を活用した研修

市町村あるいは市町村内の地域においては、市町村単位で設置された施設、先進的な農業経営を営む農業者及び農業法人等を活用した農業技術・経営に関する研修が行われており、新規就農者や新規就農希望者の受入れも含めて、より現地に密着した農村・農業の実情にあわせた研修が実施されている。市町村では、農業委員会や農協などの農業関係機関と連携して指導体制を整備し、市町村内の先進農業者や普及関係職員の協力の下、研修施設を運営しているところもあり、市町村内の新規就農者や新規参入者(地域外あるいは農家子弟以外の就農者)に対する農業技術や農業経営管理に関する研修を中心とし、あわせて既に農業に従事している地域内農業者への推奨作物等の栽培技術移転や加工・流通・販売に関する講習会の実施、消費者との交流会の開催など多彩な取り組みの場としての活用されている。また、指導農業士や農業法人が、地域内の農業振興の推進役となって、人材育成に重要な役割を果たしている場合もある。

(6) 地域農業者の取り組み

我が国の農業・農村では、農業者の高齢化の進行とリタイヤや離農による人口の減少などにより、農村活力の低下や農村地域社会の維持が困難な集落が見受けられるようになり、こうした状況の改善や再生、農村の振興・活性化を目的として、単なる農業生産のみからの脱却に向けた活動も多くみられる。地域内農業者による農業者グループが中心となり、地域内の農産物活用を主体に周辺地域との連携あるいは差別化により、地域の資源を有効活用した取り組みがみられる。

こうした取り組みを大きく分けると、次の6つに分類される。既存農産物の生産拡大や新たな農産物の作付けなどの農業生産に重点を置いた活動(生産作目の多様化、農作業受託組織の設立などによる効率的農業生産の実現)、地域内の農畜産物を活かした食品加工(地域の伝統的食文化の活用など)、食品以外の地域内生産物(工芸作物など)を活かした加工(衣類や玩具の製作など)、地域内の農産物や加工品などの流通・販売(消費者への独自販売ルートによる流通や直売所の運営など)、都市との交流(観光農園の運営、体験農園の運営を通じた農作業・農村体験など)、サービス関係の取り組み(高齢者福祉サービス、育児サービスなど農業関連以外の分野への参画など)。こうした取り組みは、地域内の活用できる様々な資源、農村の立地条件、周辺地域との関係などについて綿密に検討を加え、計画の立案、農業者間相互の合意形成と集落全体の協力・推進体制を構築したうえで実行に移されることによって実現するものである。また、計画の立案に際しての関連情報の収集(近隣地域での取り組み内容、先進取り組み地域の活動内容や問題点、各種施策など)や目的実現に必要な技術習得などについては、行政機関や民間組織での研修会・講習会への参加、各種の支援事業の活用、指導者の招聘、などを視野に入れておく必要がある。

第5章 本格調査実施上の方向性と留意点

調査結果の実施の確保

本調査の最大のポイントは、調査結果がいかに実施に移されるかである。国家経済社会開発委員会(NESDB)は、「地方分権化委員会」での承認を経た後、内閣の権限をもって各省に実施させることを考えている。NESDBがいかに調査結果を真摯にとらえ、「地方分権化委員会」や内閣の了解を得て実行するか、NESDBの対応ぶりを十分にウォッチする必要がある。

事前調査団が訪問・協議した農業・協同組合省の農業普及局や内務省の地域開発局は、全国各地域に独自の組織を張りめぐらせており、これまでも地域振興のための様々な活動を行っており、現場レベルでの協力はある程度実施されているようである。

一方、これらの地域活性化のための人材育成研修については、各省間や各局間で統一性がなく、重複や無駄もあり、担当者も、地方の行政・住民能力の向上のためには各省の連携を深めることの重要性も認識しており、本調査団によって、これらに対処するための研修制度改善計画が提案されることを歓迎するとともに、それを実施に移したいと述べていた。よって、現場レベル・中央レベル両方の、各省庁間、地方行政組織の連携の実体及び今後の可能性を詳細に調査し、方向性を提示する必要があると思われる。

しかし、いざ具体的に制度を改革するとなると、どこまで真剣に対応するか、疑問なしとしない。こうした意味から、関係各省の参加を得たうえでステアリングコミッティでの協議が重要と考えられる。ステアリングコミッティで関係各省の意見を十分聴取・調整したうえで、実行可能性を重視しつつ、効果的な人材育成計画の提言を行う必要がある。

本調査の主体と役割分担

本調査を実施する主体はタイ国政府であること、また、それぞれの役割分担が日本・タイのS/Wに基づくことを明確にする必要がある。

S/W協議中に受けた印象としてタイ国側に「あなた任せ」的雰囲気強く感じられた。具体的な調査計画の作成など、日本側の果たさなければならない役割が多くならざるを得ないかもしれない。

しかし、政府主導で行われている農村開発に貢献する人材育成プログラムの事例収集については、NESDB自身によって行うことが確認されている。こうした調査のねらいと調査内容は前もってタイ国側に再度明確に示し、調査項目を可能な限り細目にわたり示す必要がある。統計報告のような「優等生の解答」だけとにならないよう留意することが重要であろう。

本調査による人材育成の対象者

当初タイ国側は、本調査で検討する人的資源開発に係る研修の対象者を、農業者に限るとしていたが、地域興しに成功した我が国の事例におけるリーダー的な人物は、農業者(内部リーダー)であることもあれば普及員、農協、行政機関などの関係者(外部リーダー)であることもあるため、これら選定においてはあらゆる可能性を排除すべきでないと考え、タイ国側にもこのことを確認した。

NESDBは地方に下部組織を持たず、地域の実態が十分に把握できていない面も見受けられたが、当方からの説明に対して理解を示したところである。

これまでは、タイ国の地域開発プロジェクトなどに貢献する人材育成が重要視され、「人的資本への投資」を開発要因の中軸として推進してきたが、そのほとんどは外部リーダー育成に傾注され、内部リーダーの育成にはあまり注目してこなかった傾向にある。つまり、今までは農村開発や、農業技術開発が上意下達方式で農民を指導するかたちで行われ、行政の仕組みのなかに農業普及事業としてかたちを整え、農民を直接指導する農業普及員の育成が続けられてきた。農業普及局(DOAE)とコミュニティー開発局(CDD)はタンボンレベルにまで普及員を配置しており、その活動分野の範囲内では、農村の事情を熟知していると思われる。しかし、広い視点で村の問題をとらえ、農村活性化のためにはいかなる人材育成制度が適しているかをこれら普及員が認識して活動しているか否か不明である。

他方、農業普及員などの絶対数が不足していることから、最近では農村内部で農民を指導する内部リーダー育成の必要性が認識され、地域条件に合った民間の人材開発分野に焦点が置かれるようになった。しかし、3-3で述べた北部タイのように、その対象となる人達の実態を把握する調査・研究はさほど多くはなく、特に、受益対象者である人達の内面構造、すなわち信条、価値観、判断基準、共有意識、協力意識、内発要因の条件などに関する調査や、人材育成の分野対象者、方法論、時期、場所などを明らかにするデータは少ないといえる。今後この分野の調査・研究をより深め、農村開発事業の対象者である農民の置かれた状況を的確に把握したうえで、調査・分析を行う必要がある。

そして、「村全体を広い視野でとらえ、問題を把握し、解決策を打ち出せる人材(住民・政府職員双方)の育成」活動を率いるリーダー(住民の育成)など、各専門分野にとらわれず農村活性化のために必要な人材像を明らかにし、そのための人材育成を行う体制が必要と思われる(育成過程については(注)参照)⁴。

14 1) 内部リーダーの育成過程

農村地域に生活圏を有する農民リーダーを育成するには、対象となる地域の経済的、社会的条件を把握することに始まるが、農村地域には既に数種のリーダーが存在しているのが普通である。すなわち、行政的リーダー、宗教的リーダー、学識的リーダー、さらには、女性グループのリーダー、青年グループのリーダー、長老などもリーダーとして存在する場合もある。これら種々のリーダーのなかから例えば「1タンボン1品運動：むらおこし」的なプロジェクトを導入する場合、最初に出会うリーダーを決定し、村全体の意思をまとめられる人物を把握することが重要な第1ステップとしていうまでもない(実態把握ステージ)。

第2ステップとしては、導入しようとするプロジェクトについてこれらすべてのリーダーに了解を得る必要があると考える。反対者ができるだけ少ない方が望ましく、またリーダー達の勢力を分散させず、むしろ取り込む方が、プロジェクト成功に結びつくからである(アプローチ・ステージ)。

第3ステップは、住民にプロジェクトに相応しい特命リーダーを選考させることである。外部リーダーがプロジェクト・リーダーを選考するのではなく、彼ら自身が選考するプロセスを踏むことが肝要である(内発選考ステージ)。

第4ステップは、選ばれた特命リーダーに対する資質向上の訓練である。つまり、社会活動への参加意欲、隣人との融和、協力・奉仕活動、協調性など、人間関係に重要な社会的判断力を育成することである(基礎能力醸成ステージ)。

第5ステップは、リーダーとして実践に必要な姿勢・態度・方法を習得させることで、ここでは特に外部リーダーとの調和・情報収集・創造力・適正技術の習得が求められ、プロジェクトを進めるなかで課題解決活動によって培うことができる(実践能力開発ステージ)。

第6ステップは、リーダーとして具体的な実践力を身につけるようになることで、責任を伴った調整能力、構想・決断能力、経営能力(マネジメント)が要求される。つまり、メンバーの意欲を高め、不満にも対応できる能力を身につけることである(実践能力体得ステージ)。

2) 外部リーダーの役割

これら内部リーダーの育成ステージにおいては、最も重要なことは、外部リーダーである人達(主に行政担当者)が、上意下達の状態を可能な限り控え、受益者と内部リーダーの内発的活力を引き出す配慮を怠らないことである。すなわち、プロジェクトの成功報酬は受益者の「手柄」として大きく評価を与え、ほかの内部リーダー達の協力を賞賛し、外部リーダーは1歩ステップバックすることにより、さらにエネルギーを内発させる配慮をすることである。とりわけ、二者択一的価値観の強い人達が対象の場合、各ステージにおける外部リーダーの指導は、時には強く、時には弱く、さらに無指導の時間をも組み込んだスケジュールが肝要である。

さらには、外部リーダーは政府政策との関連、諸外国の情報収集、市場開拓にかかわる外部との連携など地域外部とのつながりを維持し、改善すべき諸点にエネルギーを投入しなければならない。なぜなら、いったん始めたプロジェクトは一時的なものであってはならないし、また、失敗してはならないからである。

3) まとめ

内部リーダー(農民リーダー)の育成には「内的育成要因」と「外的育成要因」がある。すなわち、内的育成要因とは、開発地域に内部に存在する主に人的、環境的要因のことで、人的とは、村長、宗教指導者、学校教師、医者と呼ばれる人達、及び既に内部リーダー的存在である熟練農民のことで、特にこのなかでもリーダーの資質形成には教育に関連する人達の影響は強い。環境的要因とは、村社会に既に構築された人間関係からくる諸課題のことである。また、外的育成要因とは、内部リーダーが主に地域外から得られる要因であり、村外の学校(中学校、高等学校など)教育機会、外部リーダーによる普及活動や経営指導、国際協力などによる協力援助指導などがある。

いわゆる「むらおこし」的なプロジェクトの導入に際し、適正なリーダーの発掘と育成については、時間的制約が考えられることもあるが、第1段階としては、対象地域の経済的現況・社会的現状・対象者の内発要因・指導者構成などを十分に調査することであると考えられる。第2段階は、内部リーダーの育成ステップのどのステップから始めるかである。第3段階は、タイ国の外部リーダーに該当する人達をいかに育成するかにあると考えられる。

本調査でカバーする範囲とポイント

NESDBが本件調査の要望を行った背景には、2001年を初年度とする第9次国家経済社会開発計画や、新政権の新施策である「1タンボン1品運動」や「村落基金」を、効果的に実施するための人材育成の必要性などがあるとみられる。

本件調査では、中・長期的観点からタイ国における地域活性化のための人材育成計画を提言する必要があることから、「1タンボン1品運動」や「村落基金」に限らず、地域活性化に係る人材を広く育成する必要がある、このことはタイ国側にも確認したところである。

しかし、焦点を絞らずに各省の行う人材育成研修全般を満遍なく対象にすれば、範囲が広くなりすぎてとらえどころがなくなり、実現性にも問題が出てくるおそれもあることから、短期的には「1タンボン1品運動」や「村落基金」などの政府の政策や枠組みに依拠した調査を行うことで即効性のある人材育成をめざす必要がある。

また、本調査団が確認した範囲では、農村在住の中年以上の農村男女を主な対象とした農業や小規模農村工業分野の人材育成制度は農村部に複数存在する。農村からのアクセスの良い場所に工業技術者を育成する工業専門学校が設置されている一方で農業高校への農村部からのアクセスが悪かったり、農業高校の卒業者が農村に戻らないなど、農村の若者に対する人材育成システムが結果的に若者を農村から離れさせるものとなっていると考えられる。本調査においては、将来の農村活性化を担う若者を育成するシステムをいかに構築するかなど、長期的な視点を取り入れることも肝要と思われる。

対象(地域)の把握

調査対象については全国を4ブロック(東北、北、中央、南部)に分けて各地域の現状を把握するのが望ましい。

各地域の農村が地理、気候、経済、共同体の性格といった点で異なること、特に北部タイでは山岳民族(大きく分けて12部族)がこれらの相違に大きく影響している。

「1タンボン1品運動」、「村落基金」などのプロジェクトは、その地域の特性を生かして展開する必要があることから、タンボン評議会や地方自治体の了解と協力を得たうえで、詳細調査の対象地域を選定することが肝要である。

付 属 資 料

1 . 要 請 書

2 . S / W

3 . M / M

4 . 収 集 資 料 リ ス ト

1. 要請書

Format V: Development study

1. Sector: Social Development

2. Subsector: People-centered development

3. Title of the study: The human Resource Training/ Development in the context of content economy

4. Type:

- Master Plan Feasibility Study Detailed Design
 Detailed Design (Yen Loan related) Follow up
 Small-scale development study/research conducted by local institutions

5. Request: new continual

6. Implementing agency:

Human Resources Planning Division

7. Ministry Concerned:

NESDB; Office of the Prime Minister

8. Justification of the study

Human Resource Development is both challenge and vital part of the economy and national security. To unleashed people's creativity is to increase the potential of a community of society and of the national as a whole. Despite, the government's effort to allocate a sizable budget for human resource development, the work process of each government's organization still lack direction and inter-ministry cooperation, contributing to the inefficiency and inability to improve performance of government agencies.

9. Information in the sector

Most of Thai labor forces basically are uneducated. Although, government has allocated up to 20% of government expenditure to provide education and training. This effort has significantly reduced the proportion of the labor force holding primary education from 80% in 1993 to 71% in 1998. Moreover, the proportion of work force holding high school diploma increase from 7% in 1993 to 12% in 1998. In spite of this, Thai labor's education level is still low compared to other ASEAN countries.

10. Background of the proposal

Due to the fact that economic and social systems change rapidly, human resource planning is complex and various data must be considerate. Thai scholars and authorities have insufficient knowledge and experience in this field. Previous human resource development planning, therefore, did not have clear direction inhibiting the country's development.

The efficiency human resources development planning consist of 3 dimension as follow: -

- 1) The quality and quantity of people and labor forces.
- 2) Information of demand for the economic sector in labor market.
- 3) The future directions for Thailand development in every sector.

In the past, the implementation of previous human resources development plans face with difficulties in macro administration and management. The separated operation agencies leading to overlapping tasks among the government sector. The human resource management policies which is unclear direction on policy approach to enhance the manpower ability and skill. Therefore, it leads to inefficient adjustment and manpower competitiveness.

Although, before the recent economic recession, people in rural area have already formed cooperation group to run businesses to help improve their communities. Those businesses are owned and operated by community members who specialize upon a particular trade. This cooperation among community is called "**Community Economy**". A "community economy" may specialize in organic products, handcrafting, etc. In principle, this kind of business need cooperation from both private sector and government sector. The private sector can join as a partner and provide the necessary know-how in running a business such as marketing, skill development, management, funding, etc. The government sector or community development organizations can support in term of organization and help build up an economic development opportunity to the community and make it grow continuously. The initiation of cooperation still occurs due to the lack of salutary approach and management as well as cooperated problem solving.

In the last 3 decade, Thailand was accepted a novel industrial country in the Asia due to successfully economic development. However, Thailand development did not base on the real potential and efficient development of human resources.

The adjustment of capability according to economic crisis as well as to 8Th plan strategy and development concept which expected as well as the changing in rural situation to bring about strengthening communities a better standard of living and quality of life. Including integration development led to devolution the sustainable development, therefore, identify the same direction of action plans and projects. Meanwhile, to increase community potential and build up strengthen development to fulfil community demand support by public sector, To create sustainable development by emphasize on economy by training and raise up management ability of the community. In order to enhance the civil servant capabilities, it is necessary to study and set training format which making the good outcome to response people's need and make the sustainable development last.

In sum, a development study is needed in order to build up the efficiency of manpower planning in NESDB and bring up to the sustainable development and competition of Thailand with its peers. Finally, the study will help create an environment conducive to the human resource development center concept.

11. Name of Person/ Institution who found/ Identified the study

MR.CHIRAPHUN GULLAPRAWIT

Human Resources Planning Division

12. Short term and long term objectives of the study

1. To make the human resource development plan more systematic and continuous. In order to enhance basic knowledge, capability, working skill and quality of life.
2. To identify human resources development goals and the effective policies according to rapidly changing situation as pertain to the economy, society and politics. Including coordinating and networking formulation.

3. To unleash the potential of each community member through education and training, management skills, and effective business development.
4. To strengthen community spirit by allowing every community member to participate in the development process.
5. To adjust government authorities' vision and paradigm in order to provide and respond to people's needs.

13. Target to be achieved based on the study result.

1. Efficient system and methods for human resources development planning according to environmental changing.
2. Ensure effective implementation of human resources development plan according to labor market demand as well as the environmental and technological changing.
3. To develop an environment conducive to human resource development by improving community business management skill and encouraging community independence.
4. Adjust the authority attitude and work process from that of a typical bureaucrat to a participant who use his knowledge to initiate the formation of community economy.
5. Encourage learning, new way of thinking, making decision and acting in the interest of the community.

14. Details of beneficiaries

- ❖ Human Resources Development Planning Division who has high potential ability and planning skill efficiently as well as one who can implement and utilize modern technology.
- ❖ Clear direction and policies to develop human resources, including good co-operation and developing training network by the involved organizations.
- ❖ Training People for "Community Economy" and self-sufficient economic management for 7,000 people.

- ❖ Training Opportunities for 1,000 government officers to change their working attitude toward a holistic, people-centered development.

15. Scope of the study

- ❖ To install a system of population data collection and analysis also labor force and I/O-table in order to make the human resources development plans.
- ❖ To study the collection of labor skill development data for assisting in the generation of human resources development plans.
- ❖ To provide proper training programs for civil servants, who are working with communities, with policy making skills, data analysis skill in order to formulate efficient community development. The training will be provided to civil servants from PDC (Provincial Development Committee), ADC (Amphoe Development Committee), TAO (Tambon Administration Organization), PAO (Provincial Administration Organization) and the last one is TAC (Tambon Advisory Committee) in 4 regions.
- ❖ To formulate the business administration and management curriculum according to the community's potential for sustainable development about 1,000 people.

16. Desirable or schedule times of the commencement of the study

January – December 2000

17. Relevance to order JICA cooperation activities -

18. Relevance to project conducted by international organizations or other donors. -

19. Estimate cost about	10.0	million Baht.
19.1 Project cost	5.0	million Baht.
19.2 Study cost	5.0	million Baht.

20. Prospect for funding

JICA.

21. Expected funding source for the project based on the result of the study:

- Thai government Yen Loan World bank
 ADB Others() not planned yet

22. Schedule of the project:

- Budget secured already
 Have already requested to funding agency
 Not requested yet No plan

23. Implementing of the study

23.1 Possibility to secure necessary budget by the implementing agency for smooth implementation of the study

- Possible May be possible Some difficulties
 Impossible Others ()

23.2 Possibility to secure necessary officials/engineers by the implementing agency for the study

- Possible May be possible Some difficulties
 Impossible Others ()

23.3 Possibility to provide necessary service by the implementing agency for smooth implementation of the study

- Possible May be possible Some difficulties
 Impossible Others ()

23.4 Possibility to provide basic information: (statistical data, etc.)

Possible May be possible Some difficulties

Impossible Others ()

◆ Contact for further information:

Mr.Chiraphun Gullaprawit

Tel.: 280-4085 ext.2501

Fax: 281-6128

Sector : (/) Social () Rural Development Sector () Environmental Protection	Type : () PTTC () PTTC-Aftercare () Team Expert () Joint Study
() Economic Infrastructure () Regional Cooperation	(/) Development Study () In-country Training () Third Country Training

Summary of the Project Request for Technical Assistance for the Japanese Fiscal Year 2000

Subsector/Area of Focus People center for development.	Project Purpose - To build up the efficiency manpower planning in NESDB and bring up to the sustainable development and competition of Thailand with the other countries. - To create the good surround supporting human resource development center concept.	Technical Assistance Required - Expert 1 person - Training course for communities - Training course for the civil servant whose related with
Project Title The human resource training/development in the context of content economy	Output 1. Human resources development planning based on the efficiency of using population information, population planning and I/O Table. 2. Human resources development directions and policies support demand, flexible and up to date. 3. People in communities are able to manage in content economy concept. 4. The civil servants make the people's potential and good surround for human development.	Contribution by Thai Counterpart - Plan and Policy Analyst C8 = 1 person - Plan and Policy Analyst C7 = 4 person - Plan and Policy Analyst C4-6 = 10 persons
Department/Ministry Human Resources Planning Division NESDB	Workplan/Activities 1. Making the systematic information for efficient human resource planning such as population data, manpower data, I/O Table etc. 2. Educating and setting the bureaucratic systematic information and also network for human resource and labour skills development.	
Project Site Human Resources Planning Division		Responsible Authority/Contact - Human Resources Planning Division NESDB Mr. Chirapun Gullaprawit
Duration 1 year January - December 2000		

**Preparation of the Development Study on
Human Resource Training / Development in
the context of Economy in Rural Area**

1. Counterpart Team consists of

1.1	Mr. Chirapun	Gullaprawit	Deputy Director of Analysis and Coordinate Plans on Labour and Social Stability Bureau	Team Leader
1.2	Ms.Yupin	Rodpong	Skill Development Section	Member
1.3	Ms.Darinee	Piyatanti	Skill Development Section	Member
1.4	Ms.Chanpen	Taesrikul	Population and Labor Market Section	Member
1.5	Ms.Rosawan	Vanakalas	Skill Development Section	Member
1.6	Mr.Suppasit	Fongsamut	Skill Development Section	Member

2. TOR (Term of References)

- The Objectives of the study

1. To identify constraints and potential interms of human resource development in rural area.

2. To set up the appropriate guidelines for upgrading labour force in rural area

- Study Area

North-Northeastern Region

- Outline of the Study (Study Items)

1. Evaluation of actual situation

1.1 Actual situation and difference between urban area and rural area in terms of : Education and vocational opportunities, job opportunities and required quality of labor force, gender, welfare and poverty, etc.

1.2 Review the on-going plan and activities which is related to educational and training in urban and rural area. (Interviews with relevant government officials as well as local people, evaluation of ex-trainees of on-going program, etc.)

1.3 Statistical data analysis, participatory appraisal with local government officials and local people living in rural area, economic and social situation, ect.

2. Analysis of constraints and potentials regarding human resources related to newly adopted government policy on One village : One product and Community Fund "One million bath" per community.

3. Draft up future prosperous of rural life regarding human resources, simulation of the future figure of rural area / people through capacity building.

4. Making the draft of guideline for human resource development in rural area.

5. Discussion on necessary recommendations for the next National Economic and Social Development Plan between JICA study team and NESDB.

- Study Schedule

• July – September 2001

1. Review situation, study relevant data, the on-going plan/activities.
2. Steering Committee meeting I for formulating scope of the study.
3. Visiting in relevant local area.

• October 2001

1. Interviews with relevant government officials.

• November 2001

1. Prepare draft studied report submit to Steering Committee.

• December 2001

1. Analysis and report making in Japan.

- Reports : January 2002 Submit first draft report.

: February 2002 Submit final report.

3. Name of relevant authorities

1. Ministry of Labour and Social welfare, Department of Skill Development.
2. Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agriculture Extension.
3. Ministry of Interior, the Community Development Department.
4. Ministry of Education, Department of Non-Formal Education, Department of Vocational Education.
5. Ministry of Industry, Department of Industrial Promotion.

4. Steering Committee consists of NESDB official and relevant government agencies

- | | | | |
|-----|---------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. | Mr.Boonyong | Vechamanesri | Chairman |
| 2. | Ms.Jawalaksana | Rachapaetayakom | Vice Chairman |
| 3. | Representative from | Department of Skill Development | Member |
| 4. | Representative from | Department of Vocational Education | Member |
| 5. | Representative from | Department of Non-Formal Education | Member |
| 6. | Representative from | Department of Agriculture Extension | Member |
| 7. | Representative from | the Community Development Department | Member |
| 8. | Representative from | Department of Industrial Promotion | Member |
| 9. | Mr. Chirapun | Gullaprawit | Secretary and Member |
| 10. | Mr.Yupin | Rodpong | Secretary's Assistant and Member |
| 11. | Ms.Darinee | Piyatanti | Secretary's Assistant and Member |
| 12. | Ms.Chanpen | Taesrikul | Secretary's Assistant and Member |

Preparation of the Development Study on
Human Resource Training / Development in
the context of Economy in Rural Area

1. Counterpart Team consists of

1.1	Mr. Chirapun Gullaprawit	Director of Human Resource Planning Division	Team Leader
1.2	Mr. Kasemsun Chinnavaso	Director of Economic Projects Division	Member
1.3	Mr. Chitti Chuenyong	Rural Development Coordination Division	Member
1.4	Ms. Yupin Rodpong	Skill Development Section	Member
1.5	Ms. Darinee Piyatanti	Skill Development Section	Member
1.6	Ms. Chanpen Taesrikul	Population and Labor Market Section	Member
1.7	Ms. Rosawan Vanakalas	Skill Development Section	Member
1.8	Ms. Virool Wongkumharn	Skill Development Section	Member

2. TOR (Term of References)

- The Objectives of the study

1. To identify constraints and potential in terms of human resource development in rural area.

2. To set up the appropriate guidelines for upgrading occupational skills of labour force in rural area

- Study Area

All four regions – North, Northeast, Center, South (one province for each region)

- Outline of the Study (Study Items)

1. Evaluation of actual situation

1.1 Actual situation and difference between urban area and rural area in terms of : Education and vocational opportunities, job opportunities and required quality of labor force, gender, welfare and poverty, etc.

1.2 Review the on-going plan and activities which is related to educational and training in urban and rural area. (interviews with relevant government officials as well as local people, evaluation of ex-trainees of on-going program, etc.)

1.3 Statistical data analysis, participatory appraisal with local government officials and local people living in rural area, economic and social situation, etc.

2. Survey for skill development needed in study area such as skill for increasing productivity or technological development, agro processing and industry, farm planning and management, off-farm employment and self-employment.

3. Analysis of constraints and potentials regarding human resources related to newly adopted government policy for example : One village, One product Project and the Community Fund Project "One million bath" per community.

4. Draft up future prosperous of rural life regarding human resources, simulation of the future figure of rural area / people through capacity building.

5. Develop Master Plan for human resource development in rural area.

6. Discussion on necessary recommendations for implementation of the Ninth National Economic and Social Development Plan between JICA study team and NESDB.

- Study Schedule

• July – September 2001

1. Review situation, study relevant data, the on-going plan/activities.

2. Steering Committee meeting I for supervising and approving scope

of the study.

3. Visiting in relevant local areas.

• October 2001

1. Interviews with relevant government officials.

• November 2001

1. Prepare draft studied report submit to Steering Committee.

• December 2001

1. Analysis and report making in Japan.

- Reports : January 2002 Submit first draft report.

: February 2002 Submit final report.

3. Name of relevant authorities

1. Ministry of Labour and Social welfare, Department of Skill Development.

2. Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agriculture Extension.

3. Ministry of Interior, the Community Development Department.

4. Ministry of Education, Department of Non-Formal Education, Department of Vocational Education.

5. Ministry of Industry, Department of Industrial Promotion.
6. The Federation of Thai Industry

4. Steering Committee consists of NESDB officials and relevant government agencies

- | | | | | |
|-----|---|--------------|--|----------------------------------|
| 1. | Mr.Boonyong | Vechamanesri | Deputy Secretary-General | Chairman |
| 2. | Representative from Department of Skill Development, Ministry of Labour and Social Welfare. | | | Member |
| 3. | Representative from Department of Vocational Education, Ministry of Education. | | | Member |
| 4. | Representative from Department of Non-Formal Education, Ministry of Education. | | | Member |
| 5. | Representative from Department of Agriculture Extension Ministry of Agriculture and Cooperatives. | | | Member |
| 6. | Representative from the Community Development Department Ministry of Interior. | | | Member |
| 7. | Representative from Department of Industrial Promotion Ministry of Industry. | | | Member |
| 8. | Representative from the Federation of Thai Industry | | | Member |
| 9. | Mr. Kasemsun | Chinnavaso | Director of Economic Projects Division | Member |
| 10. | Mr. Chirapun | Gullaprawit | | Secretary and Member |
| 11. | Mr. Chitti | Chuenyong | | Secretary's Assistant and Member |
| 12. | Ms.Yupin | Rodpong | | Secretary's Assistant and Member |
| 13. | Ms.Darinee | Piyatanti | | Secretary's Assistant and Member |
| 14. | Ms.Chanpen | Taesrikul | | Secretary's Assistant and Member |

5. Utilization the output of the study

Distribution of Master Plan for Human Resource Development in Rural Area to relevant government agencies and coordination for implementing the plan.

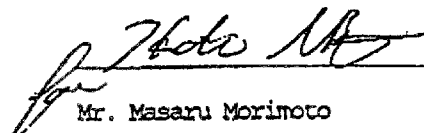
2. S/W

SCOPE OF WORK
FOR
THE DEVELOPMENT STUDY
ON
HUMAN RESOURCES TRAINING/DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF ECONOMY
IN RURAL AREAS
AGREED UPON BETWEEN
THE NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT BOARD
OFFICE OF THE PRIME MINISTER
AND
THE JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

Bangkok, November 13 2001



Mr. Sansern Wongcha-um
Secretary General
National Economic and Social Development Board
Office of The Prime Minister
Kingdom of Thailand



Mr. Masaru Morimoto
Resident Representative
Japan International Cooperation Agency
Thailand Office
Japan

I INTRODUCTION

In response to a request from the Government of Kingdom of Thailand (hereinafter referred to as the "GOT"), the Government of Japan (hereinafter referred to as the "GOJ") has decided to conduct the Study on Human Resources Training/Development in the context of Economy in Rural Areas (hereinafter referred to as "the Study") in accordance with the Agreement on Technical Cooperation between the GOJ and the GOT signed on November 5, 1981.

Accordingly, the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA"), the official agency responsible for the implementation of the technical cooperation programs of the GOJ, will undertake the Study in close cooperation with the authorities concerned of the GOT.

This document sets forth the Scope of Work for the Study.

II OBJECTIVE OF THE STUDY

The objective of the Study is to develop the human resources that will promote economic development in rural areas.

In order to achieve the above objective, the Study will include,

- 1 Identification of constraints and potential for human resources development in rural areas.
- 2 Establishment of the appropriate guidelines for upgrading the occupational skills of people in rural areas.
- 3 Transfer of technologies to Thai counterparts through on-the-job training in the course of the Study.

III STUDY AREA

The Study will cover the entire country.

X *Shun Watanabe*

Z. H. H.

IV SCOPE OF THE STUDY

The Study shall consist of the following items:

1 Evaluation of the actual situation

- 1.1 Actual situation in terms of educational and vocational opportunities, required quality of labor force, gender, welfare and poverty, etc.
 - 1.2 Review of on-going plans and activities that are related to education and training. (Interviews with relevant government officials as well as local people, evaluation of ex-trainees of on-going programs, etc.)
 - 1.3 Survey of human resources training needed in rural areas. (Statistical data analysis, participatory appraisal of the economic and social situation with local government officials and local people living in rural areas, etc.)
- 2 Classification of areas by natural, social and economic conditions (ex. industrial structure, accessibility to markets, existing human resources, income level, etc.)
 - 3 Analysis of constraints and potential of each classified area for achieving human resources development.
 - 4 Drafting of future prospects for rural communities through human resources development.
 - 5 Formulation of a Master Plan for human resources development in rural areas.
 - 6 Discussion of necessary recommendations for the National Economic Social Development Plan between relevant organizations.

V STUDY SCHEDULE

The Study will be carried out in accordance with the attached tentative schedule (ANNEX). The schedule is to be modified when both sides agree upon any necessity that will arise during the course of the Study.

VI REPORTS

JICA shall prepare and submit the following reports in English to the GOT:

1 Inception Report

Twenty five (25) copies in English at the commencement of the first

James Taylor

J. H. H.

phase of work in the Kingdom of Thailand.

2 Progress Report (I)

Twenty five (25) copies in English at the end of the second phase of work in Japan.

3 Progress Report (II)

Twenty five (25) copies in English at the end of the first phase of work in the Kingdom of Thailand.

4 Draft Final Report

Twenty five (25) copies in English at the commencement of the second phase of work in the Kingdom of Thailand. The National Economic and Social Development Board (hereinafter referred to as "NESDB"), will provide JICA with its comments on the Draft Final Report within one (1) month of receipt of the Draft Final Report.

5 Final Report

Fifty (50) copies in English within two (2) months of receipt of NESDB comments on the Draft Final Report.

VII UNDERTAKINGS OF THE THAI AUTHORITIES CONCERNED

1 Specific privileges and other benefits to the Japanese Study Team (hereinafter referred to as "the Team") necessary for the conduct of the Study will be provided in accordance with the Agreement on Technical Cooperation between the GOJ and the GOT signed on November 5, 1981.

2 NESDB shall act as the counterpart agency to the Team. NESDB shall also act as the coordinating body with the other governmental and non-governmental organization concerned for the smooth implementation of the Study.

3 To facilitate the study, NESDB shall take the following necessary measures in cooperation with other relevant organizations:

3.1 to cooperate in securing the safety of the Team, when and as required in the course of the Study.

Sam Hyeon

H. Hte

3.2 to cooperate in securing the permission for entry onto private properties or restricted areas for the implementation of the Study.

3.3 to cooperate in securing permission for the Team to get access to all data and documents necessary for the execution of the Study.

3.4 to assist the members of the Team to get medical services as needed. Medical expenses will be chargeable on the members of the Team.

4 NESDB shall, at its own expense, provide the Team with the following in cooperation with other organizations:

4.1 available data related to the Study,

4.2 counterparts,

4.3 suitable office space with necessary equipment in Bangkok, and

4.4 credentials or identification cards.

VIII UNDERTAKINGS OF JICA

For the implementation of the Study, JICA shall take the following measures:

1 to dispatch, at its own expense, the Team to the Kingdom of Thailand.

2 to pursue technology transfer to Thai counterparts in the course of the Study.

IX CONSULTATION

JICA and NESDB shall consult with each other in respect of any matter that may arise from, or is connected with, the Study.

San Vichit

H. H. H.

f. Shun Upton

TENTATIVE SCHEDULE

ANNEX

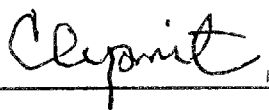
MONTH	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
WORK IN Thailand														
	First phase of work										Second phase of work			
WORK IN Japan														
	First phase of work				Second phase of work				Third phase of work					
REPORT														
	①					②			③	④				⑤

- ① Inception Report
- ② Progress Report 1
- ③ Progress Report 2
- ④ Draft Final Report
- ⑤ Final Report

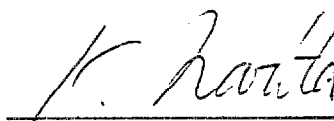
21. 11. 05

MINUTES OF MEETINGS
FOR
THE DEVELOPMENT STUDY
ON
HUMAN RESOURCES TRAINING/DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF ECONOMY
IN RURAL AREAS
AGREED UPON BETWEEN
THE NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT BOARD
OFFICE OF THE PRIME MINISTER
AND
THE JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

Bangkok, OCTOBER , 5, 2001



Mr. Chirapun Gullaprawit
Director of Human Resource Development
Planning Division
National Economic and Social Development Board
Office of The Prime Minister
Kingdom of Thailand



Mr. Kiichi Narita
Deputy Managing Director,
Agriculture, Forestry and Fisheries
Development Study Department
Japan International Cooperation Agency
Japan

In response to a request from the Government of Kingdom of Thailand (hereinafter referred to as the "GOT"), the Preparatory Study Team (hereinafter referred to as "the Team") headed by Mr. Kiichi NARITA was sent to the Kingdom of Thailand by the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") from September 30, to October 10, 2001.

The Team held a series of discussions in relation to the Study on Human Resources Training/Development in the Context of Economy in Rural Areas (hereinafter referred to as "the Study") with representatives of the National Economic and Social Development Board (hereinafter referred to as "NESDB") and other relevant organizations. The list of participants in the series of meetings is attached as ANNEX 1. The following were agreed upon by both Thai and Japanese sides in relation to the Study.

1. Data Collection

Both sides confirmed that NESDB would collect the necessary data about Human resources development from governmental organizations by its own expenses.

2. Study Area

Refer to the study area written in the Scope of Work, several pilot study areas will be selected from four (4) regions based on the mutual agreement between both sides.

3. Undertakings

Refer to the undertakings of the GOT written in the Scope of Work, NESDB expressed difficulties in providing vehicle(s) for field surveys and requested JICA to make the arrangement. The Team promised to convey the request to the Government of Japan.

4. Counterpart Agency

Both sides confirmed that NESDB acts as the counterpart agency to the Study Team and also as the coordinating and guiding body in relation with other governmental and non-governmental organizations and donors concerned for the smooth implementation of the Study.

5. Steering Committee

For the smooth and effective implementation of the Study, both sides agreed upon the need for establishment of a steering committee consisting of

Chyaint,

K. Narita

representatives from the following organizations before the commencement of the Study.

- (1) NESDB
- (2) Ministry of Agriculture and Cooperatives, Department of Agricultural Extension.
- (3) Ministry of Labor and Social Welfare, Department of Skill Development.
- (4) Ministry of Interior, the Community Development Department.
- (5) Ministry of Education, Department of Non-Formal Education and Department of Vocational Education.
- (6) Ministry of Industry, Department of Industrial Promotion.
- (7) Federation of Thai Industry.
- (8) JICA Thailand Office.
- (9) JICA Study Team.
- (10) Any other co-opted members.

6. Counterparts

NESDB promised to assign the necessary number of counterparts for the Study Team. The member list of counterparts is attached as ANNEX 2.

7. Counterpart Training in Japan

NESDB requested the training of counterpart(s) on specific relevant subjects in Japan for the efficient implementation of the Study. The Team promised to convey it to the Government of Japan.

8. Reports

- (1) Both sides confirmed that the final report of the Study would be opened to the public whenever requested.
- (2) NESDB requested that final report would be made both in English(50 copies) and Thai(100copies). The Team promised to convey it to the Government of Japan.

Chapant

K. Ravata

(A) LIST OF NESDB STAFF MET BY THE JICA PREPARATORY STUDY TEAM

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Mr. Boonyong Vechamanesri | Deputy Secretary General |
| 2. Mr. Chirapun Gullaprawit | Director of Human Resource Planning Division |
| 3. Dr. Kasemsun Chinnovaso | Director of Economic Projects Division |
| 4. Mr. Chitti Chuenyong | Rural Development Coordination Division |
| 5. Ms. Darinee Piyatanti | Skill Development Section |
| 6. Ms. Somporn Tongsukchote | Economic Projects Division |
| 7. Ms. Apiradee Warathongchai | Skill Development Section |

(B) LIST OF THE PREPARATORY STUDY TEAM, JICA

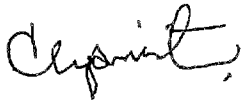
- | | |
|--------------------------|--------|
| 1. Mr. Kiichi NARITA | Leader |
| 2. Dr. Masayoshi ARISAWA | Member |
| 3. Mr. Toshiyuki ADACHI | Member |
| 4. Ms. Tamaki MUTO | Member |
| 5. Mr. Kenji HAYASHI | Member |

Chyornit

K Narita

LIST OF PROPOSED COUNTERPARTS

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Mr. Chirapun Gullaprawit | Director of Human Resource Planning Division |
| 2. Dr. Kasemsun Chinnavaso | Director of Economic Projects Division |
| 3. Mr. Chitti Chuenyong | Rural Development Coordination Division |
| 4. Ms. Yupin Rodpong | Skill Development Section |
| 5. Ms. Darinee Piyatanti | Skill Development Section |
| 6. Ms. Chanpen Taesrikul | Population and Labor Market Section |
| 7. Ms. Apiradee Warathongchai | Skill Development Section |



4. 収集資料リスト

様式第1号 (記第2関係)

(収集/作成資料)

資料リスト

平成13年11月29日作成

主管課長	図書館 受入日

地域	アジア	プロジェクトID	- - -	調査団番号	- - -	担当部課	農林水産開発調査部 農業開発調査課
調査団名 又は 専門家氏名	タイ人農村活性化のための資 源開発計画調査事前調査	調査の種類 又は指導科目	開発調査事前調査	現地調査期間 又は派遣期間	2001年9月30日～ 2001年10月11日	担当者氏名	林 憲二
国名	タイ国	配属機関名					

番号	資料の名称	形態	種類	発行機関	取扱区分	図書館記 入欄
1	Gross Provincial Product at Current Market Price	複写(H.P.)	収集資料	NESDB		
2	The impact of the Bubble and Crisis on Thai Agriculture	複写	収集資料	Thai Development Research Institute		
3	Annual Report 2000 Department of Industrial Promotion	冊子	収集資料	Ministry of Industry		
4	Department of Non-Formal Education	冊子	収集資料	Ministry of Education		
5	Department of Skill Development	パンフレット	収集資料	Department of Skill Development		
6	Department of Skill Development	冊子	収集資料	Department of Skill Development		
7	Skill Development Department Statistic Fiscal Year 1999	冊子	収集資料	Department of Skill Development		
8	タイ語資料	冊子	収集資料	Department of Skill Development		
9	タイ語資料	冊子	収集資料	Department of Non-Formal Education		
10	組織図	複写	収集資料	Department of Non-Formal Education		
11	Management Training Programs (コース概要)	冊子	収集資料	Department of Industrial Promottion		
12	The policy of cottage and handicraft development	複写	収集資料	Department of Industrial Promottion		
13	タイ語資料 (研修一覧表)	冊子	収集資料	Department of Industrial Promottion		
14	DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PROMOTION (概要説明)	複写	収集資料	Department of Industrial Promottion		
15	COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT STRATEGIES 1999-2002	冊子	収集資料	Community Development Department		
16	RURAL DEVELOPMENT INFORMATION	冊子	収集資料	Community Development Department		
17	A Strategy for Self-Reliant Community Economy	パンフレット	収集資料	Community Development Department		
18	The Poverty Alleviation Project Making A Dream Come True	パンフレット	収集資料	Community Development Department		

番号	資料の名称	形態	種類	発行機関	取扱区分	図書館記入欄
18	The Poverty Alleviation Project Making A Dream Come True	パンフレット	収集資料	Community Development Department		
19	THE SAVING GROUP FOR PRODUCTION CREDIT	冊子	収集資料	Community Development Department		
20	Saving group for production credit	パンフレット	収集資料	Community Development Department		
21	DEPARTMENT OF AGRICULTURAL EXTENTION	冊子	収集資料	Department of Agricultural Extention		
22	Sub-District Agricultural Technology Transfer Center, Ministry of Agriculture and Cooperatives	パンフレット	収集資料	Department of Agricultural Extention		
23	Agricultural Extension Policy and Measures, Fiscal Year 2000	冊子	収集資料	Department of Agricultural Extention		
24	FARM YOUTH PROMOTION CENTER	冊子	収集資料	Department of Agricultural Extention		
25	Farm Youth Promotion Center	パンフレット	収集資料	Department of Agricultural Extention		
26	タイ語資料 (村落女性グループ活動資料 (織物))	冊子	収集資料			
27	タイ語資料 (村落女性グループ活動資料 (シャンプー))	冊子	収集資料			
28	タイ語資料 (一村一品運動委員会の組織図 (CDD))	複写	収集資料			
29	タイ語資料 (CDDロップリの活動資料)	冊子	収集資料	Community Development Department		
30	WELCOME TO AGRICULTURAL COLLEGE DIVISION DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION	複写	収集資料	Agricultural College Division Department of Education		
31	ROLES AND FUNCTIONS OF COLLEGES OF AGRICULTURE AND TECHNOLOGY DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION, MINISTRY OF VOCATIONAL EDUCATION	複写	収集資料	Agricultural College Division Department of Education		
32	Women in Development: Enhancing the Status of Rural Women in Northarn Thailand.	冊子	収集資料	TDRI		
33	Transiation Report	複写冊子	収集資料	JICABangkok Office		
34	Policy Recommendation Study towards Rural Development and Recitalization	複写冊子	収集資料	JICABangkok Office		
35	週間タイ経済2001年10月1日	複写	収集資料			
36	LIST OF HIGH RANKING THAI GOVERNMENT OFFICIALS	複写	収集資料			
37	地方行政と地方分権	冊子	JICA報告書	JICA国際協力総合研修所	JR	
38	Rural Development, Natural Reseaources,Environment and Prosperity Decentralization of The Eighth National Plan (1997-2001)	パンフレット	収集資料	Office of The National Economic and social Development Board		
39	Decentrilization in Thailand	複写	収集資料	Fiscal Polic Office, Local Fiscal Policy Division		