

## ジュニア専門員 OB/OG アンケート分析結果（概要）

### 1. 基本情報

- (1) アンケート送付数：132名（平成13年1月末時点のジュニア専門員解嘱者）
- (2) 回収数（回収率）：67名（51%）

### 2. アンケート集計結果

別添1参照

### 3. 質問1.（ジュニア専門員国内研修の満足度）に係る問題分析

- (1) 質問1の回答について、分野毎に満足度（「非常に効果がある」、「一定の効果はあるが不十分」、「効果はない」等）の傾向を分析。結果は、別添2のとおり。

なお、満足度の高い順では、地域総合開発50%、環境25%、貧困25%、その他従来型19.05%、教育16.67%、開発計画11.11%となっている。

- (2) 「一定の効果はあるが不十分」、「効果はない」、「どちらとも言えない」との回答（満足度にネガティブな要素が含まれる回答）をコメントの内容によって「コメントなし」、「要研修カリキュラムの見直し」、「要制度の見直し」に分類。結果は、別添3のとおり。

全体で、34.33%が制度の見直しの必要があるとの回答を行っているが、これらのコメントは、別添10の「ジュニア専門員制度の見直し」を通じてほぼ解決できるものと思われる。

また、35.82%が研修カリキュラムの見直しが必要との回答を行っているが、その内訳としては、「そもそも国内研修で国際的に通用する人材育成を目指すことに無理がある」との回答が最も多く12件、「専門性、語学力を磨く研修内容とすべき」が6件、「他ドナー等での業務を経験できるような研修内容とすべき」が1件、「FASID等の機関での研修を受講できるようにしてほしい」が1件となっている。

以上のことから国内研修カリキュラムについては、専門性や語学力の

向上を図れる内容とする方向で検討を行う必要があると思われる。

なお、UN 機関等での OJT は、これら機関での受入れの可能性について調査を行う必要があり、また外部研修への参加は、JICA として各種研修を有する中、実際にかかる研修のニーズがあるのか否かについて調査を行い、その必要性の検討を行っていく必要がある。

また、「そもそも国内研修で国際的に通用する人材育成を目指すことに無理がある」とのコメントについては、当方でジュニア専門員を通じて育成すべき人材像を明確化し、国内研修の有効性を明らかにすることで、解消できると思われる。

- (3) 「企画部型」、「調査部型」、「事業部型」の3つの研修形態毎に分類し、具体的なコメントの内容（「コメントなし」、「要研修カリキュラムの見直し」、「要制度の見直し」）の傾向を分析。結果は、別添4のとおり。

以上からは、研修形態によって回答の傾向に大きな違いがないことが確認できる。

#### 4. 質問2.（ジュニア専門員海外研修の満足度）に係る問題分析

- (1) 質問2の回答について、分野毎に満足度（「非常に効果がある」、「一定の効果はあるが不十分」、「効果はない」等）の傾向を分析。結果は、別添5のとおり。

なお、満足度の割合の高い順では、その他新型 100%、貧困 75%、工業開発 50%、教育 46.15%、保健医療・人口 33.33%、環境 25%、その他従来型 14.29%、開発計画 11.11%となっている。

- (2) 「一定の効果はあるが不十分」、「効果はない」、「どちらとも言えない」との回答（満足度にネガティブな要素が含まれる回答）をコメントの内容によって「コメントなし」、「要研修カリキュラムの見直し」、「要制度の見直し」へ分類。結果は、別添6のとおり。

全体で、28.36%が制度の見直しの必要があるとの回答を行っているが、これらのコメントは、国内研修同様に別添10の「ジュニア専門員制度の見直し」を通じてほぼ解決できるものと思われる。なお、特筆すべきコメントとして、個別専門家での派遣は海外研修として不適切とのコメントが4件あった点が挙げられる。

また、17.91%が研修カリキュラムの見直しが必要との回答を行っているが、その内訳としては、「他ドナー等での業務を経験できるような研修内容とすべき」との回答が最も多く5件、「そもそも JICA の海外派遣

で国際的に通用する人材育成を目指すことに無理がある」との回答が4件となっている。

以上のことから海外研修カリキュラムについては、UN 機関等での OJT を検討する必要があると思われるが、本件については、国内研修同様、これら機関での受入れの可能性について調査を行う必要がある。

なお、「そもそも JICA の海外派遣で国際的に通用する人材育成を目指すことに無理がある」とのコメントについては、当方でジュニア専門員を通じて育成すべき人材像を明確化し、海外研修の有効性を明らかにすることで、解消できると思われる。

- (3) 「企画調査員」、「個別専門家」、「プロ技専門家」、「海外長期研修」の4つの海外派遣形態毎に分類し、具体的なコメントの内容（「コメントなし」、「要研修カリキュラムの見直し」、「要制度の見直し」）の傾向を分析。結果は、別添7のとおり。

以上からは、派遣形態によって回答の傾向に大きな違いがないことが確認できる。

## 5. 質問5.（希望 OJT, OFFJT）に係る問題分析

ジュニア専門員 OB/OG に OJT, OFFJT の機会が仮に与えられるとした場合、いかなる OJT, OFFJT を希望するかについて照会した。同結果を分野毎に分類したものが別添8である。

- (1) OJT については、希望の多い順に「JICA 専門家としての派遣」が最も多く38件、「国際機関での OJT」が29件、「JICA 企画調査員としての派遣」が27件となっており、次に「NGO での OJT」、「民間研究機関での OJT」、「JICA 以外の国内援助機関での OJT」が続く。

現行制度で、「JICA 専門家としての派遣」、「JICA 企画調査員での OJT」については対応可能であるが、約40%が希望している「国際機関での OJT」については、何らかの形で対応できるような方策を検討する必要があると言える。

- (2) OFFJT については、希望の多い順に「大学院等への就学」が最も多く27件、「FASID 等 JICA 以外の研修」が10件、「JICA での研修」が7件となっている。「大学院等への就学」については、海外長期研修、国内長期研修の制度をジュニア専門員制度と絡ませることで対応が可能であり、「FASID 等 JICA 以外の研修」については、職員研修で一部実現しているところ、職員研修へのジュニア専門員の参加機会を拡大すること

で対応できると言える。

なお、「JICA での研修」については、現行でも受講可能としているが、受入体制上の問題があり事実上受講できないケースが多いことが判明している。この点については、別添 10 の新体制下では、受入部署の意識の改革を図ることにより解決できるものと思われる。

## 6. 質問 6. (国際的に通用する援助人材育成のあり方) に係るコメント分析

質問 6. の内容を分野毎に取りまとめたものが別添 9 であり、分野毎のコメントに大きな傾向は見られないことが分かる。

なお、全体的なコメントを分類すると、次の 7 つに分類できる。

### (1) 国際機関での OJT、OFFJT の実施

● 国際機関での研修、コンサルタント等特定分野の研修コースへの参加に加え、実際のプロジェクトの実施に関わることが重要。世界でもトップクラスの NGO、国際機関の研修、プロジェクトであれば、なおのこと良い。

● 国際機関への長期派遣は、有効ではないか。JICA プロジェクトなどであると日本にいる以上に日本人との密接な人づきあいに忙殺されることになる。既に JPO 制度もあるが、特に「開発」や「技術協力」に限定して行うべき。

● 様々な 이슈が様々な国際機関で国際会議という形で開かれている。短期出張でも良いのでかかる会議に出席して、議事をまとめ、JICA として何ができるのか短い提言を付けて提出し、JICA 内で回覧する。またドナー会合でも良いので、国際社会、ドナー社会は何をどう論ずるのか、2、3 回出席してみると、パイだけでなく、マルチの考え方、発言の仕方も一網打尽で学べるのではないか。

### (2) ジュニア専門員経験者への積極的な派遣機会等の提供

● ジュニア専門員の適性、セクターバックグラウンド、語学、職歴、赴任希望国などの情報をデータベース化し、官庁枠にとらわれずに積極的に派遣の機会を与えて欲しい。

● ジュニア専門員 OB、OG を始め、NGO 等の経験と情報を持った有為の人材を簡易な方法で随意に登用できる仕組み作りが必要。今の状況では、立派なプロポーザルを作れる大コンサルタントに所属する人以外の個人や

NGO が活用される道がない。

● ジュニア専門員の後、2年ごとの契約でもいいので、JICA での業務又は専門家の仕事の継続できる制度があれば、優秀な人材も他に流出しないと思う。

● 「国際的に通用する援助人材」については、育成する効果的な制度を工夫することも大切であるが、育成した人材を、その後、どのように活用していくかを考えておかななくては、ジュニア専門員制度と大差ない人材育成になると思う。育成後の進路がある程度明確にされていたら、多くの有能な人材が集まると思う。

### (3) 適正な評価の実施

● 人材を適正に評価するための評価指標の整備を行い、開発援助人材として適当か否かの判断を行い、次のステップに繋がるような体制の整備が必要と思う。本評価は、非常に重要であり、従来の担当部署のみの評価に加え、事務所や関係機関の評価、自己評価を総合的に行うことにより、人材の適正がかなりはつきりするものと思う。

● 活動結果の正当なモニタリングと評価及びその結果の公表する。

### (4) 「徒弟制度」の導入

● UNDP の Mentoring System のような「徒弟制度」的なものがあると以下の点において良いのではないか。

・ 国際協力専門員など援助経験豊富な方が長年に渡って蓄積してきた技術や知識、人脈などは黙っていれば継承されることなく途絶えてしまう。こうした属人的な資産を組織として継承、蓄積していく手段となり得る。

・ 上記技術や知識は、座学だけではなかなかうまく伝わらない性格のものも多い。条件が多様に変化する援助の現場で現実的な事例を題材とすることでより実践的な援助技術・知識の移転が行える。

● ジュニア経験者によるジュニア専門員担当者の設置。研修中や研修後の進路のカウンセリング機能を持たせる。

### (5) 研修内容・制度の充実化

● 日本、海外コンサルタント会社のプロジェクトチームにコンサルタントとして参加することも海外研修と認める等、これまでの我が国の国際協

力事業参加だけにとらわれず、様々な形の援助参加を海外研修として支援する制度。

- 短期語学（第2、第3外国語）研修を充実する。
- 業務を実施しながら、国内の大学院で学位を取得することを推奨する制度（大学院への就学の容認と若干の補助）。
- 2、3年間という期間は少し短いと思う。5年間位の身分保障期間があれば、それなりの結果や実績を生み出せるのでないだろうか。
- 単なる派遣にせず、研修的な要素を強化する。
- 海外でのプロジェクトを行う中で、年に一度と限定せずに数回程度までに限って国内（もしくは先進諸国）での関連分野研修等を行う。
- 現場での業務後に研究所等で技術を再度磨ける制度があればいいのではないか。
- 帰国した後も引き続き JICA 内部での研修制度が実施されることを期待する。（次に派遣されるまでの間に臨機応変に対応できる技術補完制度と JICA 内での国内研修制度があれば望ましい。）
- FASID 等の組織を強化、外国人による開発関係のビジネススクールのような制度を作る。
- 各省庁に研修でも出向でも良いので、日本の官僚制度、ODA を支える技術や考え方の蓄積を学ぶ機会があったらよいのでは。
- 客員専門員制度（3年程度）の柔軟な運用、拡大も一案。
- 大学院レベルの開発問題カリキュラムを英語で、かつ合宿で、ワークショップ形式で実施する。

#### （6）実践経験内容・制度の見直し

● 日本の援助機関や政府機関に限らず、他国、民間機関にいたるまで幅広い援助活動の経験が必要。また、活動内容についても、管理面と技術面の両方の知識をある程度持ちながら、地域レベルから中央レベルに至るまで幅広く援助活動の経験が積めれば非常に有益だと思料。

● 専門家、企画調査員等の空きポストの公開（一般公募等）による機会の提供。

● 既存制度を OJT として利用した場合、例えば個別派遣であると必ずしも十分な研修効果が期待できない、専門家としての TOR がまっとうできなければ相手先機関、納税者に対して説明がつかないなどの問題が生じるが、研修のみを派遣目的とすることができればかかる負の影響を排除でき

る。(相手先機関にも予め派遣主旨の理解を得て、専門家と異なるステータスで派遣された場合)

●国内外の研究機関、援助実施機関、NGO等との人材交流や海外長期研修事業やインターン制度の拡充に加え、大学・大学院修学への補助制度の充実も有効であり、また、地方・国家公務員への就労の機会を広げる年齢制限緩和等の施策を取る等、国内制度自体のグローバルスタンダード化を通じて、開発援助関係者のみならず、国内の有能な人材の国際的な流動化を図り、身近にそうした人材が存在させることで、究極的には開発援助人材の育成に繋がっていくのではないだろうか。

## (7) その他

●国際協力に携わる関係者は、既存の制度を活用し、自己研鑽に励んでいるが、一部を除き生活費の確保が難しくなっている。扶養家族を持つと一層困難となる。奨学金やある一定期間の生活保障制度があれば、研修先は、自ら探すこともなく、そんなに難しいことではない。従って、生活保障制度の確立を希望する。

●社会人経験者と JPO、JOCV のみの経験者とを同列に扱うのには限度があると思うので、30代中堅向けのアソシエイト専門員制度を設けても良いのではないか。

●例えば技術協力の専門家を目指す人材は、協力隊員→専門員といったキャリアパスがあることを明確にし、そのためにはどのような選択があり、その中で JICA が用意している制度等を分かりやすく示す必要がある。

以上

平成13年4月10日

## ジュニア専門員OB、OGアンケート集計結果

アンケート送付先 : 132名 (平成13年1月末時点の解職者)  
 回収数 (回収率) : 67名分 (51%)

## 1. 国内研修 (国内業務) は、国際的に通用する開発援助人材の育成に効果的だと思いますか。

|              |    |
|--------------|----|
| 非常に効果がある     | 11 |
| 一定の効果はあるが不十分 | 39 |
| どちらとも言えない    | 13 |
| 効果はない        | 4  |
| 合計           | 67 |

## 2. 海外研修 (海外業務) は、国際的に通用する開発援助人材の育成に効果的だと思いますか。

|              |    |
|--------------|----|
| 非常に効果がある     | 21 |
| 一定の効果はあるが不十分 | 33 |
| どちらとも言えない    | 8  |
| 効果はない        | 1  |
| 合計           | 63 |

## 3. 現在あなたは援助関係の仕事に従事していますか。

|     |    |
|-----|----|
| いる  | 43 |
| いない | 22 |
| 合計  | 65 |

## 4. 現在援助関係の仕事に従事していない方に質問

## 4-1 援助関係の仕事に従事していない理由は何ですか。

|                |    |
|----------------|----|
| 仕事で紹介されなかった    | 4  |
| 留学・進学した        | 7  |
| 家庭の事情          | 4  |
| 全く別の方面に進むことにした | 1  |
| その他            | 8  |
| 合計             | 24 |

## 4-2 将来援助関係の仕事に従事したいと思いますか。

|            |    |
|------------|----|
| すぐにでも従事したい | 13 |
| 将来的には従事したい | 9  |
| 従事したくない    | 0  |
| 合計         | 22 |



5. 今後、2～3年間のOJT、OffJTのチャンスが提供されるとしたらどんなものを希望しますか。(複数回答可)

|                       |    |
|-----------------------|----|
| JICA各部署でのOJT          | 6  |
| JICA専門家としての派遣         | 38 |
| JICA企画調査員としての派遣       | 27 |
| JICAプロジェクト調整員としての派遣   | 9  |
| その他JICA関係のOJT         | 9  |
| JICA以外の我が国援助関係機関でのOJT | 11 |
| 国際機関でのOJT             | 29 |
| 中央官庁でのOJT             | 5  |
| 地方自治体でのOJT            | 6  |
| 開発コンサルタントでのOJT        | 9  |
| 民間研究所・シンクタンクでのOJT     | 11 |
| NGOでのOJT              | 12 |
| JICA関係の各種研修           | 7  |
| FASID等JICA以外の各種研修     | 10 |
| 大学院への就学               | 27 |
| その他                   | 6  |