

7. 主な入手資料リスト

主な入手資料

<国内作業分>

- ・『ボランティア事業への国別・地域別アプローチの適用調査研究報告書』(2001年3月)
- ・『平成12年度特定テーマ評価報告書・中所得国における協力隊事業のあり方(マレーシア)』(2001年6月)(未定稿)
- ・『フィリピン理数科教育パッケージプロジェクト終了時報告書』(1999年1月)
- ・『ニジェール共和国カレゴロ緑の推進協力プロジェクト終了時評価調査団報告書』(1999年3月)
- ・『ニジェール共和国カレゴロ緑の推進協力プロジェクト終了時評価調査団報告書』(2000年12月)
- ・『セネガル国ファティック・総合農村開発グループ派遣巡回指導報告書』(2000年10月)
- ・『タンザニア緑の推進協力プロジェクト最終評価調査報告書』(1992年8月)
- ・『タンザニア緑の推進協力プロジェクト フェーズ2 中間評価報告書』(1996年1月)
- ・『タンザニア国イロンガ母子福祉センター拡充プロジェクト中間評価調査及び人口家族保健フロンティア計画事前調査報告書』(1994年11月)
- ・『タンザニア連合共和国イロンガ母子福祉センター拡充プロジェクト最終評価調査団報告書』(1997年7月)
- ・平成11年度青年海外協力隊年次報告書(隊員派遣実績部分)(フィリピン、タイ、セネガル、マラウイ)
- ・『インドネシア共和国南スラウェシ州バル県地域総合開発実施支援プロジェクト終了時評価不報告書』(2000年1月)
- ・国別事業実施計画(平成12年度)(フィリピン、タイ、セネガル、マラウイのローリングプラン部分)
- ・訓練カリキュラム概要(二本松、駒ヶ根)
- ・訓練所修了生アンケート(駒ヶ根訓練所)
- ・帰国隊員支援室資料(帰国隊員ハンドブック、帰国隊員のための進路開拓の手引き)

	フィリピン・畜産 89-99	フィリピン・理数科 94-01	タイ・山岳民族 97-02	セネガル・ティエスII 92-98	セネガル・グディリ 92-98	マラウイ・ロビ 98-03
事前調査			○	未実施		○(2)
実施協議議事録	○		○	○		○
中間評価報告書	○		○	○	○	○(帰国報告会)
終了時報告書	○	○	未実施	○		未実施
巡回指導報告書				94.4	93.12	
同上				96.8	95.12	
年間活動報告書				95年版		
		計画打合 (98.3)		最終活動報告書		
国担当アンケート	-	○	○	○	○	○
隊員報告書	-	○	○	○	○	○
プロジェクト報告書				○		○

<フィリピン・タイ現地調査分>

- ・マライバライ牧場パンフレット
- ・現在使われている AI 関連の様式集
- ・タイ国栄養学調査抜粋
- ・タイ国4村における社会経済報告概要 (ターク県山岳民族福祉センター)
- ・山岳民族支援プロジェクト2002年度予算 (タイ語)
- ・山岳民族支援プロジェクト2002年度運営委員会予定表
- ・「TIMSS 1999 Benchmarking Highlights」世界39ヶ国で実施された理数科試験の結果概要
- ・「Mountain Tribes in Golden Triangle」 1995

<セネガル現地調査分>

- ・協力隊員オリエンテーション資料一式
- ・ファティック州 JOCV 活動評価報告書
- ・海外青年協力隊の評価のアンケート票 (ファティック州試行版)
- ・村落型隊員活動手引き書【びしにらい】(改訂版ドラフト)
- ・10月月例業務報告書 (近藤直シニア隊員)
- ・JICA/JOCV 紹介セミナー報告書
- ・プロ技「保健人材開発促進プロジェクト」概要
- ・セネガル協力隊員機関誌【BAOBAB】
- ・JICA セネガル事務所ニューズレター【サヘルの風】2001年11号、12号
- ・Peach Corps セネガル概要
- ・ローカルコンサルタントによる中間報告書【ティエス緑の推進プロジェクト評価報告書】
- ・同上【グディリ医療プロジェクト評価報告書】

8. 議事録（国内調査分）

議事録（国内調査分）

主な課題	チーム派遣 OG
訪問先名（場所）	新宿
日時	2001年10月23日（火） 10:00-12:15
面会者	セネガル緑の推進プロジェクト OG（村落開発普及員）、松谷耀子氏
調査団出席者	駒澤（記録）、金子（アースアンドヒューマンコーポレーション）

協議内容

セネガル「緑の推進プロジェクト」の OG（村落開発普及員）松谷耀子氏にアンケート回答及びヒアリングを実施。最初に、調査の主旨を説明した後、アンケート記入をお願いした。その後、アンケート回答を参照しながら、ヒアリングを行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) プロジェクトの成果

- ・派遣前から、個別隊員よりもチームの方が大きな成果が出せると思って応募し、実際、チームとしてのメリットが生かせ、個別よりも大きな成果が出せた。チーム派遣で良かったと思っている。

- ・ただし、フェーズ I からプロジェクト終了まで、プロジェクトの明確な目標な活動計画がないままに実施され続けたため、効率性が悪かったと感じる。プロジェクト計画時から十分なフレームを作ってから始めるのが大前提であるが、もしそうでない場合も、途中で計画を明確にしたり、方向修正をするべきである。在外事務所や本部からも途中で軌道修正するまでの支援はなかった。

- ・当人が派遣期間中の途中から、専門家がリーダーとして配属され、チームとしての一体感・連携がとれ、さらに C/P 機関との折衝も行えるようになった。リーダーは不可欠である。また、リーダーには、当該分野の専門性の上に、リーダーシップ・調整能力が求められる。

- ・チーム派遣のメリットとして、個別よりも相手方及び他ドナーによる認知度が高いことが挙げられる。その結果、他ドナー・NGO との協議や連携が実現し、効率性を高めることにも貢献し、学ぶことは多かった。

- ・投入については、予算枠が本部・事務所で決められており、当人派遣中は漸減時期であったが、実績に基づいて予算立てを行っており、予算規模・予算配分・予算要求手続き等、特に問題はなかった。

- ・当該プロジェクトの教訓を生かして、二ジュールのチーム派遣事業が計画・実施された。

(2) プロジェクト管理運営

- ・隊員、調整員、在外事務所、本部とも、人員が短期間で異動し、プロジェクトを一貫して監理する人がいなかったのが問題である。

- ・モニタリングについて。プロジェクト途中で適切なモニタリング・評価を行い、プロジェクトの軌道修正をしていくことが必要である。そのためには、プロジェクト管理運営に詳しい第三者評価が望ましい。当該プロジェクトでも、現地 NGO による第三者評価を行うよう働きかけた。

が実現しなかった。

- ・評価について。個人の評価はする必要はない。
- ・当時、ティエスの近くのファティックにおいて実施されていた JOCV グループ派遣を外から見て、「農村開発」という目標のもと、保健婦と野菜隊員などが、ゆるやかに連携しながら活動していて、うまくいっているように見えた。

(3) 国内支援体制

- ・計画の修正・方向転換などに、専門的なアドバイスが欲しかった。
 - ・訓練所において、もっとプロジェクトに携わるためのカリキュラムが入っているべきである。
- PCM 研修は必須で、プロジェクト管理・運営のシュミレーション講座などがあると効果的である。

(4) 人材育成

- ・現在、専門家としてニジュールに派遣中。チーム派遣隊員としての経験が生かされていると思う。

(5) その他

「草の根に入りこんで現地の人と生活をともにしながら活動する」という特性を活かして、JOCV の新しい役割の1つとして、専門家やコンサルタントではできにくい、PRA 手法によるじっくりと時間をかけた案件発掘活動などを期待したい。

(6) 国際理解

特になし

特記事項・総括

- ・プロジェクト形成時の十分な計画策定（目標、活動計画、対象地域等）が最も重要である。
- ・隊員の TOR を明確に示すべきである。
- ・計画策定段階における、適切な C/P 機関の設定が重要、さらに活動分野が多岐にわたる場合は合同調整委員会のようなマルチセクター的 C/P 機関が必要。
- ・プロジェクト期間を通じて、一貫して監督できる人がいると効率がよい。
- ・隊員応募時に、プロジェクトに関する十分な情報が提示されるべきである。
- ・プロジェクトに適した隊員（意欲、資質、専門性）を配置するべきである。

議事録

主な課題	技術顧問（フィリピン人工授精）
訪問先名（場所）	JICA 技術顧問室
日時	2001年10月30日（火） 10:30-12:30
面会者	フィリピン人口受精プロジェクト・技術顧問、長野寛氏
調査団出席者	柿田職員、高野（記録）、駒澤

協議内容

調査の主旨を説明した後、フィリピン「家畜人工授精強化プロジェクト」に関わってこられた技術顧問 長野 寛氏に質問を行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 家畜人工授精強化プロジェクト フェーズII（チーム派遣）の成果と課題

（成果）

・長野技術顧問が指導した4つのチーム派遣の中では大きな成功を収めたものの1つ。理由としては以下の通り。

- 個別派遣によって受入れの下地ができていた
- シニア隊員のリーダーシップが高く、全体の志気が高かった
- 隊員の専門分野を家畜飼育関連に絞り込んだため（もちろんこのほかにも視聴覚を担当する隊員も含まれてはいたが）、活動目標を設定しやすかった
- 現地のカウンターパート機関（NABC）の長である Mr.Dumangas とシニア隊員のコミュニケーションがスムーズであり、更にフィリピン協力隊員受入窓口機関（PNVSCA）に本チーム派遣に対する理解があった
- 隊員がローカルの人工授精師（現地の公務員）に対し、成果を定期的に報告させるというモニタリングの体制ができていた。このシステムは、JOCV チームとカウンターパート側との協議でできた。

・JOCV とカウンターパートで学会（JOCV-PASA）を創設したことは人工授精技術の普及その他畜産技術の向上等に貢献した（現在も継続中）。1992年以降の LGU コードの施行後も LGU 予算を獲得し続ける等、地方行政を動かすことができた。

（課題）

・本プロジェクトでは、プロジェクト開始前に個別隊員派遣を実施していたため、プロジェクトの下地があったのはよかったが、地理的に活動地域が分散していて、アクセスに問題があった。活動地域は、個別隊員派遣地域をプロジェクト開始後も継承し、顧問が関与した段階では当初3, 7, 10 地域であったが、10 地域が分割されて 13 地域ができ合計 4 地域となった。本件についてはシニア隊員として活躍した三島宗浩 氏（現（財）日本国際協力センター研修監理部研修第一課課長代理）に地域設定に至る経緯を聞き取りするよう助言をいただいた。

・肉用牛は飼育期間が長く、プロジェクトの成果が出しにくく、直接的な成果を計るのは困難があった。例えば、農民の貧困から、人工授精を行った雌の妊娠牛が売りに出されることもあり、プロジェクトの成果を計るのは困難であったが、体重の増加、販売価格等の評判等から技術的成果は認められ、人工授精に係る技術移転は一定の成果があった。プロジェクトの成果が計り

やすいという意味では、酪農（乳用牛）の人工授精の方が容易であり、現在要請されている酪農プロジェクトチーム派遣は期待がもてる。

- ・目標はあまり大きく設定しないほうが良いというのが顧問の考え方で、これが大きすぎると派遣される隊員の大きなプレッシャーとなり、活動の方向性も見失いがちである。更に本件の場合ターゲットの指標の設定が上記理由の他、実施主体であるフィリピンの行政側の予算、人的問題等から難しかった。

（２）チーム派遣事業の課題

- ・チーム派遣事業のシステム自体には以下の問題がある。

- ▶ 隊員派遣期間。人工授精のように成果の発現に時間のかかるプロジェクトでは、隊員が自分の成果を確認¹できるように、継続的に協力できる下地が不可欠である。必要な機材の調達に時間がかかり、派遣期間延長に対して柔軟に対応できない本部の硬直性も問題である。
- ▶ 人材選定。成果主義である以上、やはり経験が重要。一般に英語能力重視で採用されるケースがあり、ガッツが無くなってきているとも感じている。特に「農村開発」の担当は専門性というよりペーパー試験の能力で選ばれるケースが多いことを感じており、憂慮される。更にチーム派遣の要であるシニア隊員の選定に対して技術顧問がコミットできないのは問題である。
- ▶ プロジェクト情報・知識の継承。チーム派遣後、家畜飼育を専門とする隊員が個別派遣されているが、情報・知識の共有がなされているか否かは不明。
- ▶ 技術顧問の活用。巡回指導等、現地の状況がわかっているような業務に対して最も造詣が深い技術顧問がアサインされない、更に顧問自身がチーム派遣終了後の個別派遣の継続段階でフォローアップできない等、技術顧問の有効活用が課題。
- ▶ 人材の変化。Volunteer=犠牲になる精神 という考え方は近年欠如してきている。
- ▶ 情報流通。技術顧問間、担当課－技術顧問の意見交換はケースバイケースで行われているが、定期的には行われていない。
- ▶ 目標設定。農村社会開発のような多分野を包含する協力は目標、あるいはターゲットとなる指標を絞りにくく、効果測定が困難であり、多面的な評価が必要である。

（３）チーム派遣事業の意義と成功要因・提言

- ・長野技術顧問はチーム派遣の成果について、当該国の経済・社会への貢献という見地から評価されるべきである、と考えている。成果の評価については現地のカウンターパート、受益者等からの評価を含め、現地サイドでもすべきである。
- ・プロジェクトの要請開拓については、実現性のあるところからスタートすべきで、そこから他の場所へ波及させる考え方に立脚すべきである。留意して観察する必要があるのは「現場」と

¹ 長野技術顧問は一貫してJOCV事業（チーム派遣事業）は成果主義であるべきだとの見解を持つ。そのために当初から明確な目標とその指標、指標データ入手手段を持っておくべきであると力説。例え失敗しても、なぜ失敗したかがこれらの情報から明確になれば、これが当該国にとっての1つの貢献になる。従って成果を確認できなければ派遣者にとっても不幸であるとの考え方を持っている。

「人 (C/P)」である。

- ・農業のプロジェクトの多くは資金が必要である。従って目標設定があり予算措置がなされるチーム派遣は農業プロジェクトに向いている。
- ・協力隊事業は専門家派遣と違って、「1つの協力目標から複数の効果を得ること」という言い方ができる。様々な事例をご紹介いただいたが、協力隊事業は現地の事情を見極めた上での活動が必要で、さらに微調整によって方向転換がしやすく、柔軟性があることがよいと考えられる。
- ・高すぎるプロジェクト目標は立てるべきではない。更に応募者への説明にも工夫が必要である。当該人工授精プロジェクトの場合、人工授精の普及率の認定、人工授精師の営業的独立も目標としては必要であった。そのためには、人工授精師を表彰するなどして、意識、誇りを持たせて最終的には人工授精師免許の創設（独立営業者の育成）も必要である。
- ・経験を重視する立場に立つと、隊員の経験不足を補うため国内での技術補完研修を更に充実するべきである。

特記事項・総括

- ・ チーム派遣事業には、コミュニケーションの円滑化を図るために、“必要な場”の設定（全体会議や息抜き）が必要であるということを確認した。特に「シニア隊員－技術顧問の連携」はプロジェクトの成否を左右する重要な連携である。したがって、シニア隊員の選抜の際の技術顧問のコミットメントを強めるべきであろう。
- ・ チーム派遣のインパクトの1つに、「いかに行政を変えたか」という視点を入れるのは重要。本プロジェクトの場合、視聴覚担当隊員がプロジェクトの広報ツールを作り、それをシニア隊員が広報のツールとして利用し、LGUからの予算獲得にもつながった。その意味でチーム派遣プロジェクトにおける Campaign がプロジェクトの持続性の重要な要素となることを確認した。

長野技術顧問の考え方の根底に「C/P に対する尊敬」があり、人工授精のチーム派遣についてはこの「視線の低さ」が徹底していたと考えられる。この考え方の徹底が、隊員の気負いを無くし、現地との交流の促進に貢献したと考えられる。例えばフィリピンにおける日系企業の労働事業を見ても、日本人の視線の低い企業ほど現地社員との親和が進んでおり、技術顧問自らがこの視点に立つことは極めて重要なことであると考えられる。

議事録

主な課題	技術顧問
訪問先名(場所)	JICA 技術顧問室
日時	2001年10月31日(水) 10:30-12:10
面会者	吉満 寛氏(技術顧問:セネガルティエス・マラウイロビプロジェクト・チーム派遣等)
調査団出席者	タスク:宮原、コンサルタント:高野、駒澤(記録)

協議内容

技術顧問(チーム・グループ派遣、教育分野)及び国内支援委員会委員(セネガルティエス・マラウイロビ)を務める吉満氏にヒアリングを実施した。最初に、宮原職員から調査の主旨が説明された後、聞き取りが行われた。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 「セネガル・ティエス」・「マラウイ・ロビ」他の各プロジェクト総括

<セネガル・ティエスプロジェクトについて>

成果としては、以下の点が挙げられる。

- ・植林数など定量的な実績
- ・C/Pの技術や意欲の面での成長
- ・住民の意識の変化
- ・住民から引き続き協力して欲しいという要望が高い

一方、成果の阻害要因・反省点としては、以下の点が挙げられる。

- ・政治的決定により日本主導でプロジェクトが形成され、セネガル側のニーズに基づくものではなかったことにより、当初、政府やC/P機関の理解や協力が得られにくかった。また、掲げた目標が大きすぎたことや、プロジェクトサイトが広すぎたなど、JOCVのチーム派遣の計画デザインとしては期待・規模が過剰であった
- ・開始当初、実質的にリーダーが不在²(政策アドバイザーの個別専門家が兼務)であったために、チームとしての一体感が脆弱であった
- ・リーダー不在時期があったなどの理由で、プロジェクトドキュメントの整備が十分でなく、前任者の経験が十分に活かされなかった。そのため、特に引継期間がもてなかった後任者にとってはゼロからの出発となった。
- ・リーダー不在時期があったなどの理由で、金銭管理・資機材に関する記録の不十分であった。

<マラウイ・ロビプロジェクトについて>

本プロジェクトはチーム派遣の一つのモデルとなりうると考える。その理由は以下のとおりである。

- ・本プロジェクトは、最初に調査のために野菜の個別隊員、その後シニア隊員を派遣し、その結果グループ派遣が始まり、さらにチーム派遣に発展したという経緯³を持つ。このよう

² リーダーや専門家が全く不在の時期は、村落開発普及員や、隊員内で互選するなどの工夫で、リーダー的機能を補完していた。

³ 補足すると、最初は、1989年の灌漑のための測量依頼により土木隊員が派遣されたところから始まる、その後

に徐々に積み上げていく方式は理想的である。

- ・上記のように、プロジェクト形成における JOCV の役割も特筆すべき点である
- ・中央政府・地方政府とも責任者レベルが非常に熱心に取り組んでいる点
- ・リーダー（シニア隊員）の調整能力・リーダーシップが優れている点
- ・本プロジェクトは特に、農民の巻き込みに成功している点

2 プロジェクトから得られた教訓としては、以下の点が挙げられる。

- ・チーム派遣におけるリーダーの役割が鍵となる。リーダーに求められる資質は、立ち上げ時と終了時ではやや異なるが、概ね以下のとおりである。
 - ・裨益国の政府、C/P 機関との折衝・調整能力
 - ・チームをまとめるリーダーシップ
 - ・プロジェクト協力分野の専門性
 - ・できればその国に事情・言語に通じていること（当該国で活動したことがある JOCV の OB/OG 等）
- ・プロジェクトデザインはできるだけシンプルにすべきである。特に C/P 機関が複数にわたるようなプロジェクトは調整に多大な労力を要するため避けるべきである。

<ネパール緑の推進プロジェクト>

上記2プロジェクトに加えて、これまで関わった案件で、特筆すべきプロジェクトとして、「ネパール緑の推進プロジェクト」が挙げられる。このプロジェクトは、徹底した調査に基づく計画策定と強力なバックアップ体制という意味で、参考となり得る。

同プロジェクトは、本格的なプログラムアプローチをとっており、チーム派遣、プロ技、NGO の連携が計画段階から組み込まれていた。また、バックアップ体制としては、計画段階からプロ技担当、協力隊事務局、林野庁、専門員等、関係諸機関が参画し、十分な協力体制を構築していた。

<フィリピン理数科教育向上プロジェクト>

また、「フィリピン理数科教育向上プロジェクト」は「パッケージ協力」と言われる協力形態をとっており、プロ技とチーム派遣が有機的に連携した。同案件では、パッケージ全体を統括するチーフアドバイザーを配置したことが参考となる。

(2) プロジェクト管理運営

<全期間一貫して統括・監理する人（又は部署）>

前項に述べたこれまでの経験から、緊喫の課題として、プロジェクト全体を全期間一貫して統括・監理する人（又は部署）を配置することを提案したい。現状では在外事務所員も事務局担当も2～3年で異動し、一貫してプロジェクトを見届けるものがない。また、技術顧問や支援委員会に現体制でそこまで要求するのは酷な現状である。この統括・監理する人（又は部署）は当該分野の専門性を有し、さらに関係機関との調整能力を有することが必要である。また同人に、

農業開発プランナーとして野菜隊員が派遣され、その結果、農村開発のためのプロジェクト開拓のための園芸シニア隊員が派遣され、その後チーム派遣に発展した。

権限を委譲し、現場のニーズ等に素早く対応できる機能を持たせることが肝要である。

<在外事務所>

最近の JOCV 隊員は開発分野等を学んできたものが増え、その知的レベルも高く、明確な将来目標をもっている者が増加している傾向がある一方で、生活者としてはひ弱になっている点は否めない。そのため、なんでもすぐ在外事務所を頼ってくる傾向がある。しかし、本来 JOCV の体験は、電気や水のないような地域で現地の人と同じ環境で生活したいというスピリットが基本であることから（また多くの隊員はそういうスピリットは持っているが）、在外事務所の支援は、健康や安全面など必要最小限に止めるべきであると考ええる。

<案件形成>

案件形成においては、マラウイやネパールの形がモデル的だと考えるが、特に留意すべき点は、相手国からの要請が必ずしも当該国の中における優先順位や地域住民のニーズに合致したものであるということである。従って、援助国として要請内容を十分に吟味する必要がある。そのためには、基礎調査・ニーズ発掘等プロジェクト形成への JOCV 隊員の活用が有効である。

(3) 国内支援体制

<技術顧問・国内支援委員会>

現在、技術顧問は約 20 名おり、各担当分野がある。各顧問は週 1～3 回程度、JICA 顧問室に勤務している。一部の顧問は調整員の事前研修も担当している。技術協力員などとの意見交換などを行っている顧問もいる。技術顧問同士で特に協力体制はとられていない。

現状では、技術顧問・国内支援委員会は評価時や相談を受けた時、あるいは特に大きな問題が起こった時などに対応する程度であり、各案件にそれほどコミットしていない。また、全員が非常勤であり、現在の体制で前述の「プロジェクトを一貫して見届ける人」になることは難しい。

<訓練所>

訓練所の役割が非常に大きいと考える。年齢や考え方や専門性が違う訓練生が生活を共にして、啓発し合う場としてその効果は大である。

<隊員選考と派遣>

一般に、相手国から要請が出てから派遣までに 1 年を要する。その間、要請を出した C/P 機関の責任者が変わるということは往々にして起こり、その結果 C/P 機関の理解が得られないという状況が頻発している。

現在、JOCV は年 2 回公募し 3 回に分けて研修・派遣している。チーム派遣における最大の問題は、この一斉公募とチームの隊員要請のタイミングがうまく合わないということである。そのため必要な分野の隊員がすぐ確保できない、引継期間がないなどの問題を抱えており、チームとしての成果達成の面でマイナス要因となっている。一方、かつて応募者を登録制にしていた時期もあったが、若い人が何年も同じ条件で順番を待つということは不可能で、結局、この登録制は機能せず廃止に至った経緯がある。従って、この問題を解決するにはマザーポート（母港）方式がいいと思っている。つまり、特定の大学や省庁が一括して JOCV 投入に責任をもつというやり方である。

(4) その他

<ボランティア性について>

ボランティアといえども、相手国の要請に基づいた派遣であるから、相手の求める技術貢献をしつつ、その過程で本人も育成され、国際化や交際交流に寄与するものであると考える。

<シニアボランティア>

本来、年齢によって青年とシニアに分けるべきではないと考えている。アメリカや英国のように、一括した制度にすべきであり、年齢制限も設けるべきではないと思う。在外事務所や事務局のハンドリングの難しさなど、実施者側の体制の問題でやむを得ない要因で現在のような形になっている。

<国際協力人材育成>

これまで多くの JOCV 隊員及び OB/OG を見てきた経験から、JOCV 経験者が国際協力分野の重要な担い手として活躍していると明言できる。特にアフリカ地域（さらに仏語圏・スワヒリ語等現地語圏）における日本の ODA を担う専門家の供給源といっても過言ではない。

特記事項・総括

・緊喫の課題として、プロジェクト全体を全期間一貫して統括・監理する人（又は部署）を配置することを提案したい。

・チーム派遣における最大の問題は、一斉公募とチームの隊員要請のタイミングがうまく合わないということである。その解決策としてチーム派遣の隊員供給体制としてマザーポート（母港）方式を提案したい。

・チーム派遣形成の理想型としてマラウイのロビプロジェクトを挙げたい。本プロジェクトのように個別 JOCV の投入から徐々に積み上げていく方式が理想である。

・徹底した調査に基づく計画策定と強力なバックアップ体制という意味で、「ネパールの緑の推進プロジェクト」も参考となり得る。

・プロジェクトデザインの観点から、できるだけシンプルにし、要請を十分吟味し、ニーズを徹底的に把握し、目標やプロジェクトサイトは妥当なレベル・範囲にする等、留意すべきである。

・チーム派遣におけるリーダーの役割が鍵となる。

・チーム内のドキュメンテーションの徹底・強化が課題である。

議事録

主な課題	フィリピン家畜人工授精強化プロジェクトの現地調査視点
訪問先名(場所)	青年海外局隊事務局
日時	2001年11月1日(木) 15:00-17:15
面会者	三島 宗浩氏 (日本国際協力センター 研修監理部)
調査団出席者	伊藤代理、柿田職員、高野(記録)

協議内容

フィリピン家畜人工授精強化プロジェクトのシニア隊員であった 三島隊員(1988年4月～1992年4月まで赴任)に 1) プロジェクト創設の経緯(長野顧問インタビューからの継続)、2) 現地調査の視点、3) 協力隊 OB としてのチーム派遣評価、の3つのパートに分けて質問を行った。

(1) プロジェクト創設の経緯

(質問) 10月30日の長野技術顧問へのインタビューで、技術顧問として「当初から地理的な地域設定が難しかった」というコメントをいただいたが、そもそも本件は誰がどのように創設したものなのか?

(答え) 当該プロジェクトにおける協力隊個別派遣実績は長い歴史があり、1976年からはシニア隊員も個別で NABC に派遣されていた。三島隊員の前任者(遠藤隊員:現外務省)が84年から実施されていたマレーシアサバ州のチーム派遣の情報を得て、これが1) 継続的な隊員派遣が可能であること、2) 年間2,000万円程度の予算を確保できること、これまで個々に協力してきた人工授精分野への協力を組織的に展開することができることからチーム派遣スキームによるプロジェクトの実施を提案した。89年段階で約80件の畜産隊員の派遣実績があり、派遣者の多くは全国の農業省畜産事務所に分散し、豚、牛の人工授精業務に協力していたのでこの中から最も隊員の活動の実績があり家畜頭数も多くかつ、派遣団員の多かった3つの地域を選定した。従って当時は、将来的な地域設定の戦略性を念頭に置くことはなかったと考えられる。但し三島氏によると、現場が分散していたことによる不自由はさほどなかったとのことである。これは人工授精の普及と事業強化、体制整備を目的としており狭い地域で集中し実施するコンセプトとは異なるもので、またチーム派遣であったが故、中央の指示の下、団員を集結することが容易であったためと説明された。

(2) 現地調査の視点

三島氏には、「当時構想されたことで、現在その継続的实施について心配に感じられていることは何か?」という質問をさせていただいた。現地調査でチームが不安に感じられていることが継続的に行われているようであれば、自立発展性はある程度確保されていると考えることができるからである。

- ▶ 子牛の追跡調査(制度的継続性)。チームがフィリピン側に1) 検定の初期調査、2) 人工授精牛とそうでない牛の比較 を継続するよう依頼したがこれが継続されているかどうか。(実際はこの調査はR3とR7の一部で実施されていたのみであった。

- 妊娠鑑定（制度的継続性）。地域レベルで未だに妊娠鑑定が継続されているか。
- Regional Level Quarterly Meeting（制度的継続性）。Regionの農業省管理者、AIコーディネーターが参加する当会議が今でも継続的に開催されているか。（州レベルでも定期会合が実施されているか）
- JOCV-PASA（制度的継続性）。チームが立ち上げた学会。会報の出版、定期的な意見交換等を実施していた。これが今でも継続しているかをNABCで確認する。またR10（カガヤンデオロ）ではブキドノン授精師連合（BAITA）で確認する。
- 液体窒素の調達（予算的継続性）。91年から施行されているLGUコード下で、LGUの液体窒素の調達予算は経年的に確保されているか。液体窒素製造器はNABC等にあるが当時チームは、液体窒素は業者から購入した方が良く、との提言を行っている。調査団としてはその調達先、価格等も調査する必要あり。
- グローブ・IAガン、ストローの調達（予算的継続性）。各地域でこれらの予算付けが継続的。各地域でこれらの予算付けが継続的になされているか。以前はマニラやカガヤンデオロにこれらの製品の取扱店が1件あったが現在地方での調達はどのように行われているか。
- NABCの予算（予算的継続性）。BAIから配分されるNABCへの予算は継続的なものであるか否か。

・インパクトとしては以下を考察するのが望ましいという助言をいただいた。これらはNABCに提出されるMonthly Report（5枚綴りのもの）を参照すると記載されているはず、とのこと。Monthly ReportはProvincial Office→Regional Office→NABCの経路でストックされている。

- Calving Interval（出産頻度）の変化
- 産子確認数（昔は確認していなかった）
- 凍結精液生産量の変化
- PDMで作成したその他の指標
- 人工授精師の存在（プライベートでビジネスしている人はいるのか）

・インタビューのキースタッフとして、NABCのMr.Dumangasの他R10のMr. Leo Osaluo、R7のMr.Rosendo Quitazol、Dr. Jose Quitazol、セブのMr. Rudito Mumar、木下専門家、引場シニアを照会された。

（3）協力隊OBとしてのチーム派遣評価

・専門家とシニア、あるいはプロジェクト技術協力と協力隊事業は、棲み分けが可能と考えている。専門家は協力隊が効率よく活躍できる活動ガイド（指針）の作成を行い、協力隊はこのような指針策定のような大枠のフレーム策定は弱いので、それに基づいてシニアが個別の目標や活動計画を策定していくというスタイルが良いのではないかと考えている。協力隊の強みである「草の根レベルでの普及関係業務」はチーム派遣事業で組織的に事業を行なった場合、大きな効果が期待できる。JICAのスキムの中で十分に検討されるべきカードであると考えている。

・現地側（国際協力事業団の現地事務所内）にセクター別の窓口を設けてもらい支援の窓口とす

る、ことを要望したい。更に専門的な助言を得るため、専門家の派遣を多くする必要があると感じている。

- ・シニアの資質として1) PCM、2) 国家開発計画（上位計画）と本件との整合性、3) プロジェクト・マネジメントの知識・能力（先進事例、人材管理等）を身につけているべきだ、と感じており、これらを訓練に反映して欲しい。
- ・実際業務を行ってみてチーム派遣のスキームの中で無駄と感じたのは、設計業務（上位計画との整合性検討、活動計画策定等）である。これはプロフェッショナルが実施すればよりよいものが出来、かなり早く終わったはず。但し自分自身の勉強にはなった。また Documentation については能力が不足しており、これをバックアップする仕組み（あるいは人材）が必要であると感じた。更にやる気のない隊員の派遣継続は無駄であるが、本人が途中で立ち直る可能性もあり何とも言えない。
- ・人工授精強化プロジェクトで派遣された計 30 名の内、8~9 名が国際関連の仕事に就いている。すなわち国際交流、人材育成という面で見るとプロジェクトは有効に機能したのではないか。また帰国後にボランティアで国際関係に関わっている OB もいる。人工授精の普及と事業強化を目的としており
- ・プロジェクトの目標設定は、とにかく目標を絞る（長野顧問も同様に発言された）ことが必要。数字で評価できる部分を明確化することが重要だが、目に見えない部分がそれ以上にあることを認識している。
- ・チーム派遣は、フィリピン側のオーナーシップを形成しにくくしていることも確か。そのため可能な限り、1) フィリピン側の人的投入を多くする、2) 途中で日本も手を引く、3) フィリピン側に自分で評価させる、しゅきを活動に取り入れることが必要。フィリピンで LGU コードが施行されたことは、日本側が Fade Out するにはかえっていい環境だったとも言える。
- ・昔の隊員に比較して現在の隊員は、考え方が小さく文句を言う人が増えた、と感じている。昔は体育会系の雰囲気意志の強い人が多かったように感じる。三島氏本人としては、入隊時からボランティアだから自由にできるという気もなかったし、成果は問われて当然と感じていた。

特記事項・総括

- ・現地調査の視点についてはかなりの情報を得た。但しかなり専門的な言葉が搭乗するため、事前に質問票を作成しておくことが重要である。
- ・現地調査は、海外第二課が予定を作成したマニラ、R7、R10 を中心とする日程で、三島氏から助言をいただいたキースタッフ、必要情報の入手が可能であることを確認した。

議事録

主な課題	タイ国山岳民族自立支援プロジェクト現地調査の視点について
訪問先名(場所)	青年海外局隊事務局
日時	2001年11月1日(木) 14:00-15:00
面会者	辻岡 政夫氏 (青年海外協力隊事務局 調査役)
調査団出席者	丸山職員、高野(記録)

協議内容

当該プロジェクトの中間評価段階での印象と今回の現地調査の視点について聞き取りを行った。主な議題とその内容は以下の通り。

(1) 中間評価段階でのプロジェクト評価

国際協力事業団が実施したチーム派遣の中でも当該プロジェクトは成功しているものの1つであると考えている。その要因として以下があげられる。

●国の重点計画と当該プロジェクトに関するタイ国からの要請内容が合致していた。そのためタイ側も十分な組織と予算をプロジェクト実施のために提供した(本件については現地調査で再確認する)。

1. DTEC や労働・社会福祉省公共福祉局が、本件を当初からタイ国の山岳民族支援のモデルプロジェクトとすべく十分な人材と予算を付けている。
2. 支援行政組織が運営委員会を組織し、3ヶ月に1度国際協力事業団も含めた委員会を開催している。
3. 更にチェンマイ高地農業社会開発事務所山岳民族研究所が中心となる Evaluation Team を組織し、プロジェクトのモニタリングや評価にも政府自体が参画している。
4. ターク山岳民族福祉センター所長(たぶん Mr. Seree Laoprahm) 自身が現場に常駐している。
5. 隊員1人に必ず1名のカウンターパートが任命されており、隊員到着時の案内から始まって十分な協力体制が取られている。
6. 現場での責任者としてチェンマイ高地農業社会開発事務所長の Mr. Manintorn Tiyyayon、同事務所のキースタッフである Mr. Sonsak Tepsarn、Mr. Nipatvej⁴ Suebsaeng (以上は現地調査で要面談) が極めてプロジェクトに熱心である。

●4村受益者からの高評価

1. 4村でのプロジェクトの関心が高く、女性を中心とする生活向上組織の形成、(通例4村は宗教的にも独立している⁵が) 広域的なネットワーク形成等が実現しつつあり、隊員と村民がうち解けている。
2. 当該プロジェクト評価チームの来訪時などで住民が好意的に集合する。
3. 村内には MicroFinance の機能をもつ「オーボットー(基金)」が形成されており、農村金

⁴ 世界的に有名な「ピー・トン・ルアン(黄色い葉の精霊)支援の第一人者。平凡出版から出ている同書は現地調査前に読んでおくことという助言を得た。

⁵ 4村の内の1つであるムスルマン村は新しい移住者によって形成された村で、村民のタイ国籍取得が大きな課題となっている。村人はキリスト教を信仰するものが多く、村内には教会が建設されている。

融のシステムも形成された（現地調査時に機能や現状については要チェック）。

●開発の手本となる先行開発が存在

1. 当該プロジェクトが導入される前にオーストラリアによる山岳民族支援プロジェクトがあり、その手法や情報がタイ政府（特に今回の受入機関）に蓄積されていた。
2. 更に日本政府もプロジェクトの開始前に優先地区選定の詳細な調査を行う等、十分な準備期間と情報蓄積を行った。
3. プロジェクトの形成が政治的なものでなく、弱者救済のニーズをベースに形成されたものであった⁶ため、目標の設定が明確に行えた。

●国際協力事業団タイ事務所の強力な支援

1. タイ事務所の井上団員の継続的な支援のおかげで、現地政府との調整、引継業務等が円滑に進行している。
2. 国際協力事業団本部も当人のタイ国外への移動を延長するなどプロジェクトの自立発展に対して間接的な支援を行っている。

(2) 現地調査の視点

・今回の調査は5項目評価の内、インパクトと自立発展性を中心に見る旨説明し、以下の助言をいただいた。

- ▶ インパクトについては、プロジェクトがまだ継続中であること、効果発生にはまだ時間がかかるものもあり、全てを見るのは不可能である。インパクトを波及させるための広報活動やキャンペーンの現況や方向性を提案することも念頭に入れる。
- ▶ 自立発展性については、特にタイ国側受入機関の人事交代後の継続性についてチェックし、必要なら調査団の方から従前のタイ側支援体制は以下に当該チーム派遣に有効であったかを説明し、この人的支援が継続するよう念を押す必要がある。相手国受け入れ態勢が従前通り機能していれば、自立発展性については概ね問題なしと考えても良い。

特記事項・総括

現地調査の視点として以下の通り。

- ▶ 現地調査で自立発展性を検証するため、1頁目に示したタイ側キースタッフ、さらに彼らの後任者が今まで形成された組織を以下に維持・継承しているかを見ること。そのため前掲キースタッフまたはその後継者に必ずコンタクトすること。特に運営委員会、Evaluation Team の組織が未だに活性度の高いものであるか否かを検証すること。
- ▶ 予算付けが十分な水準を維持しているかを見ること。
- ▶ タイ側がこのモデルを将来どのように普及しようとしているのかを検証すること。
- ▶ 国際協力事業団タイ事務所の当該プロジェクトに対する支援が今後どのような方向性

⁶ 現在ラオスの日本センタープロジェクトに従事している阿部リーダー（女性）がDTECの女性と議論している中からプロジェクトが形成された。ニーズに基づいた自然発生的な形成プロセスを踏襲した。

を持つべきなのかを聞き取ること。

➤ 宗教を異にし、独立的といわれる 4 村が今後どのように連携する可能性を持っているのかを検証する。

・未完了のプロジェクトであるため、インパクトについては未だ評価の段階に至っていないが、少なくとも今後本件をモデルとしてどのようにアピールしていくかのタイ側の意向、あるいはアピールしていくべきかの調査団としての提言を行うことも必要であると考え。

議事録

主な課題	セネガルグデイリ医療プロジェクトについて
訪問先名(場所)	JICA 技術顧問室
日時	2001年11月2日(金) 10:30-12:10
面会者	戸塚規子氏(技術顧問:保健衛生分野) 石塚稲夫氏(技術顧問:医療分野)
調査団出席者	宮原職員、コンサルタント:駒澤(記録)

協議内容

セネガル・グデイリ医療プロジェクトの国内支援委員であり、保健衛生分野の技術顧問を務める戸塚氏と、同委員であり医療分野の技術顧問を務める石塚氏にヒアリングを実施した。最初に、駒澤から中間評価・終了時評価報告書からまとめたグデイリ医療プロジェクトの評価総括(下記参照)を報告した。

グデイリ医療プロジェクト中間評価・終了時評価報告書・総括

タンバクンダ州における医療・保健分野のサービスは質・量ともに貧困であり、ニーズの緊急性においては、計画の妥当性は極めて高かったといえる。しかし、計画段階において、C/P機関や地域住民の十分なニーズ把握を行っていなかった点、明確で妥当なレベルの目標設定がなされていなかった点、プロジェクト後半までリーダーが配置されなかった点などの理由により、全体としてプロジェクトとしての効率性は低かったといわざるを得ない。

しかし、このような悪条件下においても、隊員の不屈の努力によって、プロジェクトサイトの医療施設の改善、医療サービスへのアクセスの向上、住民の保健医療に関する知識の向上は目を見張るものがあり、終了時評価時点における有効性は非常に高いといえる。

また同プロジェクトの母子保健活動においては国家のパイロット地区に指定され、UNICEF始め他の国際機関の注目を集めるなど、同プロジェクトのセ国保健医療分野に与えたインパクトは大きかったといえる。

自立発展性については、財政的な面において、固定費・活動費ともにプロジェクトに依存しており、現在まで終了時の活動状態が維持されているかが大いに懸念される。

以上の総括がほぼ妥当であるというコメントを頂いた後、問題点・教訓の各論についてご意見を頂いた。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 計画の妥当性

当初の計画が、日本側及び中央政府主導で作られたものであり、現地のニーズに合致していなかったことが、プロジェクト開始当初現場を混沌とさせる原因となっていた。またミニッツにあるプロジェクト目標が高すぎたこと、具体的でなかったことも原因であった。そこで、1993年の巡回指導時に、ロジカルフレームワークに詳しい技術顧問が調査団として派遣され、PCMワークショップを開催し、問題分析、目的分析からはじめPDMを作成した。これにより、プロジェクト全体の明確な目標と活動が設定され、チームとしての一体感が高まる契機となった。

(2) 投入の妥当性

<日本側投入>

・チーム派遣開始前に、医師や看護婦が個別隊員として入って地盤を固めていた点は、プロジェクトの効率性に貢献している。実際、その活動が評価されて、チーム派遣に発展した経緯がある。

・ 96年12月にシニア隊員が派遣されるまでの4年9か月の間、リーダー不在であったことはチーム運営でマイナスであった。その間、村落開発普及員が暫定的にコーディネーターの役割（主に事務処理や会計）を担っていたが、●募集要項にはその具体的な活動の指示書（TOR：Terms of Reference）が明記されていなかった、●派遣前に十分な説明がなかった、●村落開発普及員は医療の知識がなく医療隊員と専門的な分野で意見が食い違った、●村落開発普及員の仏語力が不足していたためコーディネーターの業務が十分に果たせなかった、等の問題で、村落隊員側からも他隊員からも不満が鬱積していた。

・ 隊員の分野構成については、チーム派遣ならではの多彩な分野（医療、栄養、村落開発、自動車整備）を投入し、地域保健医療協力に効果的であった。多職種が投入されることはチーム派遣のメリットである。前述した、村落開発分野隊員が本来の機能を果たすことができたならばさらに理想的であったといえる。

・ 自動車整備隊員の投入も妥当であった。当時、現場の道路は相当な悪路で（94年の巡回指導時、新車で現場を回ったがダカールに戻ったときには車体の痛みがすごかったことでも自明）、車輛の整備は不可欠であった。また、自動車整備隊員は、資材の供給ルートを開拓することから始まり、プロジェクト雇用のドライバーに車輛整備を技術移転し、さらに安全運転教育なども行った。

・ 機材について。主な投入機材は、グディリ医療センターの発電機、検査室の検査機器、視聴覚機材、消毒器、車輛、また診療所の診察ベッド、冷蔵庫、等である。これらの投入は地域保健医療に必要な基礎的機材であり妥当であった。ただし、中間・終了時報告書には投入実績が記載されておらず文書管理の問題はある。

他方、視聴覚機材については計画ではグディリ医療センターに設置する予定であったが、電気が通っておらず、結局活動機材の一部をタンバクダ市の州事務所に移転することになった。これは十分な事前調査を実施していなかったことによるもので、投入計画策定における教訓である。

<セネガル側投入>

・ C/P（Counterpart）機関、特にグディリ医療センター長の人選が本プロジェクトの成功のキーファクターとなった。96年12月までのセンター長は本プロジェクトにほとんど関心がなくプロジェクトの進捗に大きな阻害要因となっていた。96年12月に派遣されたセンター長は、地元出身であり、また過疎医療に熱心な人で、この時期から本プロジェクトが本格的にプロジェクトとして全開したといっても過言ではない。C/P機関のトップの人選は、プロジェクトの成否を左右する重大なファクターであり、計画時に裨益国政府・関係機関に対してこの点での配慮を促す必要がある。また、同時期にチームリーダーとしてシニア多員が配属され、両者のコミュニケーションが活発化したことも、相乗効果となった。

・ プロジェクトではグディリ医療センターの検査室を整備し、臨床検査師を派遣したが、最後まで臨床検査技師のC/Pは配置されず（予算不足との理由）、終了間際に配置されたのも看護助手であったため技術移転が難しく、かつ最後は離職してしまった。従って、検査室が現在どうなっているか非常に懸念される。

(3) プロジェクト実施中の管理運営体制

1) 「継続性」の問題

本プロジェクトの最大の問題点は実施支援体制の「継続性」がなかったということである。特に事務局内のチーム派遣担当責任者及びその役割が明確化されていなかったこと、国担当の異動時の引継が十分になされなかったことが挙げられる。国担当者が変わるたびに継続業務や情報が中断され現場に混乱をもたらしたことも少なからずみられた。

2) 在外事務所の対応

前述したように、現場の C/P 機関のトップ（グディリ医療センター長、州事務所長等）が、プロジェクトに一向に関心を示さず、協力を得られなかったことに対する、在外事務所の対応は結果として静観したことになり問題であった。在外事務所は現場に近いところでモニタリングできる立場であり、きめ細かい、素早い対応が求められる。

3) 国内支援委員会の機能

プロジェクト発足当時は国内支援委員会はなかったが、1994年6月に派遣職種を担当する技術顧問や隊員 OB で構成する「国内支援部会（当時の名称）」が発足した。当初は、担当者からの進捗状況の報告が主で、各委員から2～3のコメントを頂く程度の形式的なものであったが、委員の方々の提案により、次第にプロジェクトの技術的・運営的側面に積極的に助言・指導するようになった。

巡回指導や評価団派遣前には、委員会で十分な協議を行い、現状分析、評価視点、中心課題、解決すべき課題等を整理していったことは有意義であった。

1993年のPCM手法の指導、その他、巡回指導や評価団派遣時における派遣中の隊員との時間を割いた技術指導や精神面でのカウンセリングなど、国内支援委員の果たした役割は大きかった。

(4) 派遣前後の国内支援体制

1) 本邦訓練の留意点

・本邦訓練において、チーム派遣の隊員に対する十分なオリエンテーションが必要である。特に複数隊員の協働による活動であることを理解させる必要がある。また個別隊員に比べて多くの予算がつくチーム派遣は、C/Pの金銭的要求を助長するため悩む隊員も少なからずいる。その点に対する対処方針や前向きな姿勢を強調するオリエンテーションも大切である。

・ほとんどのJOCVにおいて、また特にチーム派遣においては、専門性だけでなくマネジメント能力（資機材調達、交渉、経理、文書管理、人間関係の調整等）を必要とされることが多い。この点に関しても派遣前の十分な研修が望まれる。

・保健医療分野特有の課題として、看護婦、保健婦、助産婦が協働する場合、日本における職能別業務内容に縛られることが危惧される。チーム派遣においては職能・職種を超えた活動の協働・分担が不可欠であることを、訓練時において十分に強調しておくことが必要である。

2) プロジェクトの幕引きについて

本プロジェクトは1997年10月に終了時評価調査団を派遣し、当初予定より1年の延長を決定し、1999年3年に正式に終了した。終了時評価調査団帰国報告会において、国内支援委員会の提案により、終了時に全派遣隊員及び関係者を集めて「幕引きの会」を開催することが決定していたが、そのことが引き継がれておらず、数名の隊員 OG の出席だけで国内支援委員も全員は出席しないまま行われた。本プロジェクトは当初は混乱したがシニア隊員を含めた隊員のねばり強い努力により有終の美を飾ったことをプロジェクト初期の隊員に是非とも伝える機会を持ちたか

ただけに非常に残念である。これも「継続性」が弱いことによる弊害である。チーム派遣においては、OB/OG 含めた全ての関係者を集めて「募引き会」を開催することを再度提案したい。また、全員に終了時報告書を配布することも提案したい。

(5) チーム派遣のメリットとバリエーション

保健医療においては、多職種が投入されることはチーム派遣のメリットである。医療特に「地域保健医療」協力を適しているスキームと考える。

チーム派遣のプロ技との連携としては、以下のパターンが考えられる。

- ・プロ技（十分な事前調査、ニーズ発掘、計画作成）→プロ技でプロット構築→チーム派遣あるいは個別隊員（同プロットを用いた普及活動）ex. インドネシア母子手帳で成功。
- ・チーム派遣又は個別隊員→草の根のニーズ発掘→プロ技
- ・あるいは、プロ技と JOCV 相乗り。同時期・同目標・地域棲み分け的展開（フィリピンフロントライン）

この他、チーム派遣ではないが、JOCV が連携して成功した事例が2つ挙げられた。一つは、中国の看護学校と病院の派遣隊員 10 数名の連携で、全看護婦隊員が協力して「整体看護（日本の全人格的看護）」の技術移転を行い成果を上げている。多くの隊員が一つの明確な目標のもとに協力した点でチーム派遣の活動ともいえる。2例目は、メキシコのベラクルサ州の病院プロジェクトで、州内の複数の病院に看護婦隊員が投入され、お互いに協力しつつ看護整備マニュアルの作成・普及に大きく貢献している。

(6) 国際協力人材育成

- ・前述したように、チーム派遣においては特にマネジメント能力を必要とされることが多いことから、その能力を身につけて帰国するものが多い。同プロジェクト OB/OG で、国内で活躍している者の多くが、病院勤務だけでなく地域看護・訪問看護分野など地域に出てマネジメント能力やリーダーシップを生かした職についていることから、チーム派遣に参加した成果が生かされているといえる。
- ・その他 OB/OG では、現在、海外で MC（医療コーディネーター）として活躍する者、国内の国際関係機関に勤務する者も多い。
- ・家庭に入った女性でも、語学力を生かして外国人のホームステイを受け入れるなど、何らかの形で地域における国際交流に貢献している者が多い。
- ・多くの OB/OG が、リーダーシップ・メンバーシップの両方を合わせもち、精神的も大きく成長し、内外で活躍していることをみると、裨益国への貢献もさることながらまさに「我が国への貢献・利益」であると感じている。

(7) 現地調査の視点

今回の現地調査の目的は、主に自立発展性・インパクトをみることである。そのための視点として、以下のようなポイントが挙げられた。

- ・グディリ医療センターの機材が、維持管理され活用されているか
（検査室、手術室、歯科室、発電機、ゴミ焼却炉等）

- ・改築・新築したグデイリ医療センター管轄地域の診療所の維持・管理がなされているか
- ・スタッフ（特に検査技師）が確保されているか
- ・検査室の独立採算は達成しているか
- ・医療センターと州政府との定期的な協議は行われているか
- ・対象地域のワクチン摂取率・罹患率
- ・プロジェクトで作成した医療圏マップは活用しているか
- ・研修所は活用されているか

特記事項・総括

- ・チーム派遣の成否の鍵は、計画設定の妥当性、適任のリーダー・C/P長の配置である。
- ・本部事務局の「継続性」を高めるために、「チーム派遣統括部門」を設置することを改めて提案したい。
- ・チーム派遣のメリットは、多職種が投入されることである。チーム派遣の医療分野では特に「地域保健」協力を適しているスキームと考える。分野・国・アプローチによって、チーム派遣のさまざまなバリエーションが考えられる。
- ・チーム派遣においては、OB/OG 含めた全ての関係者を集めて「幕引き会」を開催することを再度提案したい。
- ・本邦研修において、チーム派遣隊員に対する十分なオリエンテーションが大切である。

議事録

主な課題	本邦訓練及びニジェール緑の推進プロジェクトについて
訪問先名(場所)	駒ヶ根青年海外協力隊訓練所
日時	2001年11月9日(金) 14:00-17:00
面会者	堀内好夫氏(駒ヶ根訓練所所長代理) 上田誠一氏(同所職員・生活班) 城村英志氏(同所職員・国内協力員)
調査団出席者	宮原職員、コンサルタント：駒澤(記録)

協議内容

堀内好夫氏(駒ヶ根訓練所所長代理・元ニジェール駐在所所長、元チュニジア協力隊OB)、上田誠一氏(同所職員、元ニジェール調整員、元モロッコ協力隊OB)、城村英志氏(同所職員、元セネガル野菜隊員OB)の3名に、訓練所における本邦訓練及びニジェール緑の推進プロジェクトについてお話を伺った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

<本邦訓練について>

○訓練所について

現在、同訓練所の入所者数は141名である。同訓練所はJICAから所長、所長代理2名、他職員2名が配属されているが、運営は社団法人青年海外協力協会⁷(JOCA)に委託されており、他の職員はすべて協力隊OB/OGである。候補生は職員に日常に気軽に相談できる環境である。

平成12年度の拡張工事によって、収容人数は240名に拡大した。宿泊棟は全室個室である。その他、1語学クラスに1クラスルーム、LL教室、小・中・大講堂、体育館、図書室、食堂、浴室、テニスコート、グラウンドなどが完備されている。

候補生(訓練生は隊員候補であるという意味でこう呼ばれる)には制服・準制服の着用が義務づけられている。

(1) 訓練内容

1) 派遣前訓練概要

訓練は全訓練所共通で、79日間(以前は4か月であった)、603時間である。主な訓練内容は、協力隊講座、選択講座(訓練所別・PCM・PRA手法なども1コマずつ含む。1コマは50分)、任国事情講座、外国語学習、保健衛生、安全管理、体育、野外訓練、所外活動、事例研究、選択講座、自主計画である(詳細は別添資料参照)。外国語学習の総時間は240時間を占め、先生1人に3~4名の少数授業で、非常に恵まれた外国語学習環境となっている。

この他、候補生の発案・運営による「自主講座」を開設している。最近の人気はパソコン、インターネット、日本の伝統的遊びなど。また職種によって、有機栽培農法、教育分野の教授法など。必要な講師等は便宜供与にて提供している。

訓練内容について、毎年、3訓練所合同会議により「派遣前訓練実施計画」を策定し、同計画に基づいて決定している。

2) チーム派遣に関する講座

⁷ 協力隊のOG/OBで構成され、その親睦と支援を目的とする法人。

チーム派遣やグループ派遣に関連する講座としては、任国事情講座の中で、JICA 事務局の国担当が担当する 2 コマの中で概論を、さらにチーム派遣該当者にはさらに 1 コマ選択講座が用意されている。また、選択講座の自主講座で候補生自身による企画で行われる場合もある。

チーム・グループ派遣の隊員が帰国を始めたのが平成 10 年くらいからであり、帰国隊員等による本邦訓練に対する批判は理解しており、3 年ほど前からチーム・グループに対する講座やオリエンテーションに関して改善を図っているということであった。

3) 同訓練所独自の講座

希望者に対して地域の小中学校生との交流を図る「学校交流」を平成 8 年 2 次隊より実施（本格実施は平成 9 年 1 次隊より）している。これは子供たちの国際理解・開発協力理解を深めることを主な目的としており、現地派遣中・帰国後も交流を継続するという事業である。

(2) 候補生アンケート

訓練所では候補生の意向・ニーズを汲み上げるため、研修内容と施設・サービスについてアンケートを実施している（一部資料入手）。主な回答としては、スケジュールが過密である、時間的余裕が欲しい、規則が厳しすぎる、語学学習にもっと時間が欲しい、国際開発学等のアカデミックなバックグラウンドのあるものからは総論ではなく各論が欲しい、等が挙げられる。研修内容に関するアンケート結果をみると、「大変有意義であった」と「有意義であった」を合わせるとほとんどの講座で 8 割を超え、満足度は大変高い。

(3) 近年の訓練生気質

ここ 10 年位の間に候補生のバックグラウンドの多様化が進んでいる。帰国子女から海外へ一度も行ったことがないものまで、体験・語学力までさまざまである。外国へ一度も行ったことがない者は 2 割くらいで、以前と比べると隔世の感がある。また、インターネットに習熟している者も多く海外の情報入手や派遣中の隊員との情報交換も盛んである（派遣中や OB でホームページを開設している者も多い）。

(4) 在外事務所の要望

平成 12 年度年次報告書による在外事務所からの本邦訓練における要望（セネガル・フィリピン等）についてどう考えるかを質問したところ、在外事務所からの訓練内容の強化に対する要望は十分に認識しているが、現状でも超過密スケジュールであり詰め込み過ぎという批判がある中で、これ以上内容を増やすことは困難と判断しているということであった。さらに、実際、候補生をみると語学の習得だけで頭がいっぱいで、いくら情報を提供しても身につけていないという実態もあるという。

同年次報告書によるセネガル事務所の、「現地の情報をできるだけ伝えるために候補生と調査員とのメールによるやりとりを制度化してはどうか」という要望については、事務所ごとに考え方やキャパシティが異なり全事務所に対応が不可能であり、候補生にとって不平等が生じるため、現段階では得策ではないという回答であった。

(5) 隊員 OB として

上田氏は、最近の同訓練所環境は非常に恵まれており、派遣後の過酷な生活環境との落差が懸念されるという。また、比較的最近帰国した城村氏の感想としては、「訓練所にいるときは仲間意識が高まるが、派遣後は各人で環境や立場が異なり仲間意識が薄らいだような気がして一時寂しさを感じた。訓練所が特殊な環境であるということ、認識しておくべきであった」というこ

とであった。

<ニジュール・緑の推進協力プロジェクトについて>

所長代理は、ニジュール・緑の推進協力プロジェクト実施中に同駐在所長であり、さらに同プロジェクトの終了時評価団団長として参団されているため、チーム派遣プロジェクトの管理運営体制、成功要因・阻害要因についても伺った。

(1) 同プロジェクトの成功要因

同プロジェクトは成功したプロジェクトという評価が一般的であるため、その成功要因について伺ったところ、1) プロジェクト形成に時間をかけたこと、2) 隊員達自身が時間をかけて目標を明確にし、適正な手法を選んでいったこと、3) 協力隊の特性であるフットワークの軽さが普及型の活動に生かされたこと、4) 現地の人の目線でニーズを把握し、対応していったこと、5) 調査団が要所所で訪問し、その資料作りのためにプロジェクト側も確認作業ができたこと、等が挙げられた。

(2) プロジェクトの管理運営体制

1) プロジェクト形成

ニジュール・緑の推進協力プロジェクトは、91年にスタートしたが、内紛によりサイトを移さなければならなくなり、1年間現地 NGO による基礎調査を実施、93年よりカレゴロにおいて再スタートした。従って、プロジェクト形成に十分に時間をかけたといえる。また成功の要因の一つは、プロジェクト計画をチーム内で徐々に修正を加え、時間をかけて「明確な目標と的確な手法」を設定できたことである。従って明確なプロジェクトデザインが完成したのは、8.5年間のプロジェクト期間の最後の3.5年間であったが、視察に訪れた外務省の職員に「これまでたくさんプロジェクトを見てきたが、ここほど明確にプロジェクトを説明されたことはない」という賛辞を頂いた。これは、計画設定の明確さと隊員達がプロジェクトを完全に自分たちのものにしてきたことの表れである。

プロジェクト形成のバリエーションについては、①個別隊員の投入→事務所と隊員との対話や複数・異職種・横断的隊員の投入→チーム派遣という流れと、②専門家（政策アドバイザー等）投入→アイデアの提供→事務所との対話→チーム派遣という流れがあるという。

2) モニタリング・評価

○プロジェクトのモニタリング体制

チーム派遣のモニタリング体制として、プロジェクトによる年間報告書の作成（日本語・現地語の両方）し、日本側・相手国側双方がプロジェクトの活動実績・プロセス・進捗状況を共有することが重要と語った。また、基本的なドキュメンテーションの整備が重要として指摘された。

また、ニジュールの成功の要因の1つである、適宜な調査団の訪問が有効であるという。国内支援委員会委員等により最低1年に1回程度の訪問が望ましい。また同委員会は、日本にあってはもつねに十分な情報を把握し、計画の軌道修正の的確なアドバイスを送ることが必要である。

○評価者

基本的に、評価は最終受益者である住民の参加によって実施されるのがよい。またどのような

プロジェクトでも住民の生活向上に寄与したかどうかを指標とすべきである。

○個人のパフォーマンス評価について

所長代理は、協力隊の個人のパフォーマンス評価について、自主的に参加したごく普通の日本の若者である候補生の全員が成果を引き出せる人であるとは限らず、あくまでも2年3か月の間、訓練～現地活動という機会を提供することを目的とした事業であり、その個人のパフォーマンスを人事考課のように評価する必然性はないという立場をとっている。従って、セネガル事務所の「訓練所で候補生のスクリーニングを行い、その結果を在外事務所に報告してもらえないか」という要望に対して、また C/P 機関の要求に応えきれないとしても、それが現代日本の若者の実像であり、実像を理解してもらうことも一種の国際理解であるとし、この在外事務所からの報告に対して、特に本邦訓練における改善は考えていないと述べた。さらに、選考においても100%満足いく候補生を選考することは難しいという立場を表明した。

○評価のフィードバックのあり方

また、所長代理はフィードバックのあり方として帰国報告会において、1) 同目的・同時期に実施された緑の推進協力の5プロジェクトについて横断的評価を実施し、国別・地域別・分野別に特性を整理しておく、2) 数年後に事後現況評価の実施する、の2点を提案した。

(3) 訓練終了後に、個別/チーム派遣を振り分けるという考え方

訓練終了後に、個別/チーム派遣を振り分けるという考え方について、検討する価値はあると考える。

<チーム派遣と個別派遣>

所長代理のみるチーム派遣隊員の不満として代表的なものは、「自分の思うような活動ができない」「人間関係が難しい(他人との調和が要求される)」である。

城村氏にとって、チーム派遣と個別派遣は一長一短であるという。技術移転の成果を求めるならチーム派遣、村人との交流を重視するなら個別派遣となる。特に隊員活動では足の確保が大きな障害で、チーム派遣やグループならば車輛が配備され行動範囲が格段に広がるメリットや、専門家やリーダーによる派遣時のブリーフィングに始まり、視察機会・情報量が圧倒的に多いことが利点である。逆に個別は村人と同じ徒歩による行動範囲と情報ということで村人の視線で活動するという得難い体験ができる。

議事録

主な課題	タイ山岳民族自立支援プロジェクトの現地調査内容
訪問先名（場所）	青年海外局隊事務局
日時	2001年11月14日（水） 13:50-14:30
面会者	永野 重雄氏（同プロジェクトチームリーダー・シニア隊員）
調査団出席者	伊藤代理、丸山職員、高野（記録）

協議内容

標記プロジェクトのシニア隊員（リーダー）である永野重雄シニア隊員が一時帰国中であったため、2001年11月25日～同年12月2日まで実施される現地調査について 1) プロジェクトの現状、2) 現地調査の内容説明、3) 現地調査の留意事項、の3つのパートに分けて質問を行った。

(1) プロジェクトの現状

（質問）中間評価時から現在まででプロジェクトに大きな動きがあるか。

（答え）つい最近ターク山岳民族センターの所長、及びチームリーダーが交代した。プロジェクト遂行上最も重要な役割を持っているチームリーダーは、元々ターク山岳民族センターの開発部長であった人材が横滑りで登用され、旧チームリーダーはターク県以外の別の場所に移動してしまった。中間評価時点ではプロジェクトにほとんど問題が無かったが、現在新しいリーダーと隊員（現在男女3名づつ計6名）の間で相当もめている。きっかけは、1) 元来の活動と無縁な開発部の仕事を隊員にやらせようとした、2) 隊員が提出した年次計画内容を勝手に変更した、ことによる。永野隊員は帰国中であったため、詳細な事情には踏み込めないが、隊員全員がタイ語を理解する中で、かなり命令的にこれを指示したため、隊員からは自分勝手、あるいは横暴といった苦情がでてきているという。

（質問）プロジェクトの位置づけ、隊員の位置づけはどのようなか。

（答え）ターク山岳民族センターはプロジェクト自身をモデルとして考えていることは確かで、次の候補地を探している。但し役所は隊員を単なるワーカーとしてしかみていない。特にタイ人自身が山岳民族を差別的にみており、まったく国籍が違う日本人の方が彼らとうまくできる、というのが発想にあると考えられる。また、最近では金蔓としての期待感が先行し、タイ側からは直接プロジェクトに関係がないものまで買ってくれ、というリクエストがだされ、これを渋ると文句がでる。隊員の位置づけは決して高いとは言えない。C/P との関係でも彼らは将来的には地位も上がるので、敵には回らないが（日本人が山岳民族とうまくやっているのを）ねたんでいて、と感じられる。

（質問）隊員と村民の関係は如何。

（答え）村民は日本人を信頼し、うち解けている。特に日本人の勤勉性、時間・約束厳守等の態

度に尊敬を抱いている。一方彼らは、タイ人に対しては本音を言わない。すぐ嘘をつくし、自分たちを元来見下している、と感じているからである。隊員に村人は嘘をつかないし、本音で話す。

(質問) 総合すると「相互理解」は達成されているのか。

(答え) 村人との間では相互理解がなされていると思う。但し、相互理解がなされてもタイの政府機関、村人とも、日本人や日本をすごいと思っても、それをまねすることはしないので、意味がないのではないかと考えている。

(質問) プロジェクトの継続についてどう感じているか

(答え) 村落開発の専門分野ではタイの C/P の方が協力隊より上である。タイは次のプロジェクト候補地を探しているが、安全な場所で日本が支援できる村はもうない、と考えているし、タイが自分たちでできるはずである。このままいくとタイ政府が実施している行政セクターの人員削減で足らなくなった部分を協力隊が補うという、単なる職員の補充という名目でこき使われる可能性がある。従って個人的には次の山岳民族支援には、チーム派遣は必要なし、と感じている。それよりも、タイ人技術者の技術向上のため、彼らを日本で研修させた方が効果的であると思う。

(質問) 人材育成についてどう感じているか

(答え) チーム派遣は協調性が養われる、個別派遣は独創性が養われる。双方一長一短がある。本件の場合、チーム派遣の特徴として、プロジェクトあるいは人間の本来の本音と建て前が見えすぎる部分があり、物事の本当の姿を見極める能力は身に付いた。

(質問) リーダーの素養と成果についての考え方

(答え) 現在シニア隊員は一度契約したら 2 年間継続することが義務となっているが、役に立たない場合、途中降板できるようにする必要がある。プロジェクトとして対外的な成果の公表は必須である。プロジェクトの成果を評価することは必要だが、特に本件のように効果の発現が遅いプロジェクトの場合、プロジェクトの終了前後に終了時評価を行っても評価できるものではない。終了時評価のタイミングが中間評価で、終了時は隊員帰国後 2 から 3 年後に実施すべきである。

(2) 現地調査の内容説明

高野の方から、終了時評価ではないのでプロジェクトの成果や妥当性を中心に評価するわけではないことを前提として説明し、現地調査での調査内容を以下の通り説明。

- ▶ FGI (派遣隊員、村人 (4 村)) で実施。
- ▶ コミュニケーションギャップ調査 (調査票をベースに、永野リーダー、他の隊員、C/P で実施)
- ▶ インタビュー (ターク事務所等)

・高野の方から調査票コピーをお渡しし、この様式で実施したい旨、話したところ、妥当である旨コメントいただいた。更に以下のコメントがあった。

- ▶ コミュニケーションギャップ調査については非常に興味あり。
- ▶ FGI ではリーダーがいると話しづらい部分もあるため、永野リーダーは参加しない。全員が本音で話すよう指示を出しておく。

(3) 現地調査の留意事項

- ・FGI は、ローカルコンサルタントに頼まない方が良い。村人は誰も本音を言わない。
→従って日本人隊員にお願いすることとし、ローカルコンサルタントには C/P 機関でのコミュニケーションギャップ調査と、各種調査のコンピューターへの Encode 等をお願いする予定。

特記事項・総括

- ・現地調査の目的、及び調査手法については理解していただき、協力していただける旨、了解を得
- ・永野シニア自らが指摘しているとおり、国際協力事業団の実施する各種評価報告書も本音を聞き出せず飾られたコメントをベースに作成されている部分も相当あると考えられ、評価の時期（上述）も含めて多めに検討する必要があることを痛切に感じる。
- ・同じタイ人同士の方が、本音をしゃべらない、というコメントから現地でローカルコンサルタントに各種調査を委託する必要性が希薄になった。そのため、彼らにはなるべく同じプロフィールを持つ C/P や各種政府機関へのインタビューや、情報入力に専念してもらった方が良いという結論を得た。

議事録

主な課題	本邦訓練の現状と課題
訪問先名(場所)	二本松青年海外協力隊訓練所
日時	2001年11月16日(金) 14:00-17:00
面会者	花田 真人氏(二本松訓練所所長) 北澤 志郎氏(同所職員・国内協力員)
調査団出席者	丸山職員、宮田職員、高野(記録)

協議内容

花田所長への表敬後、現在訓練所職員である北澤(元タンザニア理数科個別派遣隊員)、山本(元マレーシア日本語教師、スリランカ調整員として派遣)、渡辺(シリアヘバレーボール個別派遣隊員、エジプト事務所調整員として派遣)、佐藤(ケニア理数科個別派遣)、宮崎(タイ植林個別派遣)各位から先に送付した質問票に基づいた説明を受ける。以下は主要な聞き取り内容である。

訓練所について

1994年建設。宿泊棟は全室個室である。その他、1語学クラスに1クラスルーム、視聴覚教室、講堂、体育館、図書室、食堂、浴室、テニスコート、グラウンドなどが完備されている。現在アジア9ヶ国、中近東5ヶ国、アフリカ9ヶ国に派遣されるであろう計97名が訓練を受けている。

1) 派遣前訓練内容

- ・訓練は全訓練所共通で、79日間(以前は4か月であった)、603時間である。主な訓練内容は、大きく1)語学、2)講座、3)生活の分野の3つに分かれている。語学は220時間、講座は、必須講座と選択講座に分かれており、必須講座には所属組織、国際協力の在り方、技術の適用、任国事情がある。選択講座には、日本文化研究やグループワーク等、7科目が用意されている。生活分野の訓練は、野外訓練や障害者・老人ホームでの訓練を含む所外活動や、実際の自活を想定した野外訓練等が設けられている。このほか訓練期間中夜の7時半以降に実施される自主講座があり、二本松訓練所ではPDM講習はこの自主訓練の時間内で希望者に実施することとしている。
- ・任国事情は計22ヶ国分につき、各3コマが設けられており、初回は当該国概論、2回目は当該国支援の方向と派遣プロジェクトの関連、3回目はOB/OGからの生活上の留意点を訓練する。訓練生には、3回目の講義が最も好評である。職員の意識としては最初の2回の講座内容は実際に現地ですばらく活動してみないとその重要性が意識できないのではないか、とのことである。
- ・語学研修は、言語に関わらず一律220時間を必須講座としている(自主講座もあるので訓練生1人当たりの訓練時間は300時間程度になっている)。英語(初等中等教育で素養がある)と他の言語で時間配分を変えたらどうか、と提案したところ、アイデアはあり将来的には検討事項であろう、とのことであった。現在、訓練生のプロフィールが多様化していることも確かで、基本的には必須時間だけ決めてあとは自習に任せる、というスタンスを保っている。
- ・訓練所の施設は昔に比べ大きく改善した。それが換えて現地での自活能力醸成にはマイナスに働いている部分もある。

- ・前述したとおり、PDM 講習は自主講座で実施されている。自主講座での PCM 講義は職員が実施するが、10 名以上のリクエストがないと自主講座が成立しない。今回は 16 名が参加して 2 日間実施した。従って受講者に興味が無い場合はこれが実施されない。個別派遣の人には PDM はさほど必要なしというのが考え方であり、職員としても全員に教える必要はないと考えている。チーム派遣には必要であると職員は自覚しているが、チーム派遣で派遣される訓練生にとってもまだその実感がなく、あまり人気がない。自主講座としては、現地でどう対応するか（裏情報もの）のような自分の生活に直接影響する講座のほうが人気がある。
- ・リーダーシップ醸成については、まだ「体で覚えさせる」ことを中心に考えており、理論を講座に組み込むことは将来の話と考えている。
- ・チーム派遣者に対する特別科目は任国事情の講座で 1 コマのみである。チーム派遣の内容を説明するものであるが、誰が講師になるか（調整員かシニア隊員か）によって説明の差があり、訓練生の受け止める印象も異なるようだ。

2) 訓練内容の評価とフィードバック

- ・講座や教材の内容の評価については、訓練終了後のアンケート調査を実施している。更に二本松訓練所独自の試みとして派遣 3 ヶ月後の隊員についても訓練内容についてこれが現場の実状にあっているかについてアンケートを行っている。但し結果については、JICA の現地事務所等へのフィードバックは行っていない。訓練内容を評価する時期については、派遣後 3 ヶ月後が良いのか、1 年後が良いのかは隊員の活動と国事情に影響するので、何とも言えない。
- ・最近の訓練修了者からの評価では、朝のランニング、国旗掲揚、感想文について不人気。職員各位によれば「めんどくさい」ものは共通して不人気である。一方、参加型のワークショップ、事例研究等、仲間と共有する時間の多い課目に人気がある。
- ・現場からフィードバックされた訓練内容の改善については、貴重な情報とは認識しているがすぐにそれを変更・新設するのは難しい状況にある。

3) チーム派遣に関する考え方

- ・現在、チーム派遣者は採用の段階でサインすることになっているが、訓練生の意識は薄い。プロジェクトの内容など考えないで応募・採用されるものも多い。PDM 等、チーム派遣に必要な課目に興味がないのもこれが一因となっている。「訓練終了の段階で個別派遣とチーム派遣の人材を振り分ける」という提案についてどう思うかの質問に対して、人材の適正は募集、訓練の段階での振り分けは不可能である、という意見が大半を占めた。とても適合できない、と思う人材が回りの支援に支えられてうまくやることもあるし、その逆もある。
- ・グループ派遣、チーム派遣の区分が不明確であることを認識している。チーム派遣は、ボランティアという考え方からみれば協力隊事業に馴染まないのではないかと。従って、派遣された個人隊員が自然発生的に緩やかなグループとして連携し、それがグループ派遣に発展し、更に発展してチーム派遣となる、というストーリーならば意義があると考えられる。個別派遣を自然発生的なグループ派遣に組成することについては、現地事務所に権限を与え、動機付けも現地事務所が実施すべきである。

4) 現地での対応

- ・日本で実施する任国事情の講義は、訓練生はまだ実感がわからない。現地で時間が経つに伴いこれらの重要性が理解できるようになり、年1回の隊員総会や不定期で隊員が集まったときなど、JICA 事務所などが実施すると効果があると考えている。但し、概論を教えるには日本の方が資料や講師が揃っており、この講座をすべて現地訓練に移管することには難があると感じている。
- ・訓練期間が昔より減り、内容は変わらない状況を鑑みると、全てにゆとりが無くなっている。どうしても詰め込み訓練となるため、本人が必要が無いと感じるものはどうしても頭に残らない。現地では語学以外の何らかの訓練を実施すべきと考えている。

5) 訓練生気質

- ・職員の世代からみるとひ弱になったというのも確かだが、世の中が変わってきたため、この気質がスタンダードになりつつあることも理解している。要は本人の脆弱性に対して適切に助言できる人がいれば良い、と考えている。
- ・わがままだという評価も確かにあるが、アジアに派遣される人材にこれを求めても無理。どこの国でも首都に行けばなんでもあるし、周辺環境がそうである以上、隊員にだけ窮乏生活を求めても無理である。ニジェールのような何も無い国への派遣のほうが「昔の協力隊員らしい活動」ができる。
- ・訓練所で実施する英語試験、健康診断等について「結果に対してセンシティブ」なのが現代気質。従って、昔の隊員に比べ評価されることについては慣れている、と考えられる。
- ・現在の訓練所の施設同様、派遣隊員のために何でも準備してやるのは問題である。
- ・チーム派遣と個別派遣の違いを理解しているものの、自分のプロジェクトに対して理解していない者が増えており、チーム/個別別にみる応募者の特性については、どう考えて良いかわからない。

6) 隊員選抜

- ・前述したとおり訓練の段階で当人がチーム向きなのか個別向きなのかを見極めることは不可能。適切な人材か否かは人物の問題（技術力や語学力よりも）なのでそれを短期間で判別するのは不可能で、どんな人でも条件さえ満たしていれば現地に送らざるを得ない。
- ・英語、専門性の試験は2回、試験で60点以上取れば合格。それに落ちると追試で80点以上が及第点。それに落ちるとレポートを出すことになる。通例は最終的に落第するものはほとんどいない。
- ・疑問を抱く隊員とは、1) 注意したことを素直に受け取れない者、2) なんのための注意か理解できない者、3) 柔軟な考え方を持っていない者である。

7) チーム派遣の評価

- ・前述の通り、チーム派遣はボランティアの考えには合わないが、金を多く使っているのだから評価されて当然である。ただし、評価するといっても要請背景調査票があいまいな場合も多く、一律な方法で評価するのは無理があると考えている。

議事録

主な課題	フィリピン理数科プロジェクトの課題について
訪問先名（場所）	青年海外協力隊事務局
日時	2001年12月13日（木） 15:30-17:00
面会者	中井 一芳元シニア隊員（97年2月～00年6月）
調査団出席者	柿田職員、高野（記録）

協議内容

調査の主旨を説明した後、フィリピン「地方理数科教育向上プロジェクト」に関わってこられた元シニア隊員 中井 一芳氏に質問を行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 当該プロジェクトのチーム派遣としての特色

・フィリピンで福田シニア隊員にインタビューした結果を報告、それについて中井シニアの感想を聞いた。福田シニアへのインタビュー（11月23日：伊藤海外第二課長代理が実施）の骨子は以下の通りである。

▶ 本件プロジェクトは、どちらかという「女性の世界」、フィリピン人先生、日本人先生が横並びで比較された。同じ場所に日本人がまとまって居たので、同じ日本人が比較の対象となり、その意味で女性的な内部の調整が必要になった。これがどちらかという悪い面であった。一方、長所としては、隊員がまとまって居たせいもあって、技術支援や財政面での支援は受けやすかった。

・中井シニアの考え方は以下の通りであった。

▶ 確かに日本人どおしで比較されたことは間違いないが、これについてはチーム派遣の短所とは言えず、むしろ誰もが仕事に熱心にならざるを得ないという点で長所ではなかったかと考えている。但し隊員の中にはこれについて快く思っていない人もいた。全体としてみれば個人のパフォーマンスが比較されるということは、JOCVの建前から言えば良いことではなかったかもしれない。

▶ 比較評価されているということで、隊員には何かを残さなければ、というプレッシャーがあった。但しシニア隊員として隊員を管理するというのはいやだった。結果としてフィリピン人とうまくできる人とできない人の差ができた。フィリピン側のC/P機関（RSTC）も自分で何をやって良いかわからない隊員には、仕事を作り、働かざるを得ない状況に追い込んできた。この姿勢の故、最初羽を伸ばそうとやってきた隊員にはその暇が与えられなかったし、どうして良いかわからない隊員には活動の足がかりが提供された。ただし、それでも適応できない隊員もいたことは残念。

▶ 更に（例えば家畜人工授精プロジェクト等と比較した場合の）長所は、派遣された3カ所のRSTCには常に日本人が3から4名はいたので、プロジェクトの企画・運営面においてまとまった大きな仕掛けができたことである。ちなみにプロジェクトで実施した各学校への巡回指導などはその良い例であった。

▶ 日本からの支援については確かにチーム派遣としてある程度の予算が確保しやすい点でメリットがあった。必要なものはすぐに届いた。情報流通も良く、国別担当と技術顧問の先生がファックス、メール等で対応してくれた。技術的な質問は隊員個人が

必要に応じて技術顧問の先生にアプローチしていた。

- ▶ チーム派遣の手引きには国内委員会が行われるとあるが、実際には存在していなかったため、国担当と技術顧問のふたりだけが対応していた。研修員の受け入れ先や日本での資料収集などもこのふたりがやってくれたが、小さくても定期的な委員会のようなものがあって、こうした手続きや四半期報告書に対する回答などを現場にかえしてくれればよかった。
- ▶ 一方短所としては、日本人が多かったためどうしても日本語を話す機会が多く、語学の上達は遅れた。

・チームとして大きな成果を収められるか否かは一重に C/P 機関の姿勢であると思う。3つの RSTC は組織が比較的整備されており、ダバオ RSTC を除けば十分なスタッフも揃っていた。更にすべての C/P 機関がチーム受入れに積極的で隊員を育ててくれた。特にビコールの RSTC の所長は非常にプロジェクトに好意的であった。

(2) インパクト

・ダバオ RSTC については、スタッフの数が少なく組織的には未整備であった。従って隊員自らが仕事を探さざるを得なかった。スタッフ不足から5年間チームが続いていた集団研修方式（隊員が地域の先生を一か所に集めて研修を行う方式）を学校訪問式（隊員が学校を巡回しながら研修を実施する方式）に切り替えたところ、従前の方法を補う形で効果があることが判明し、のこりの RSTC でも従来の活動に加えてこの活動を取り入れた、という経緯がある。ルールに敷かれた活動ができないが故に編み出したこの方式が、他の RSTC にも波及したのは当初考えても見ないインパクトであった。

(3) リーダーに対する支援

- ・JICA フィリピン事務所では、シニア隊員に調整員と同様な研修の機会を与えてくれ、この研修の内、特に会計研修についてはその後のチーム運営に非常に役だった。
- ・シニア隊員に対する支援の内、プロジェクトの運営、評価・モニタリングの考え方についての情報提供機能が希薄である。
- ・従来あった「チーム派遣の手引き」は古く、詳細な記述がないため、中井シニア自身で「チーム派遣運営の手引き」を作成し事務局に送付したところ、派遣1課のほうから世界中のチーム派遣担当シニア隊員に配付された。これはプロジェクト技術協力の専門家マニュアルを参考に作成し、チーム派遣に必要な各種スケジュール、JICA 宛提出する様式、研修員招請の際の手続き等を付け加えたものである。手引きに記載した各種の手続きについての研修があれば、よりスムーズに仕事が進むと思われる。

(4) パッケージプロジェクトとの共生の難しさ

- ・パッケージプロジェクトとの共生ということで混乱があった。特に専門家とのつきあいに気を遣った。隊員に対して直接命令が下されるようなことがあると、隊員が自分達の活動の方向性などを心配するので、以下の方針を貫いた。
 - ▶ 隊員に対して直接パッケージプロジェクトからの命令が下らないように、パッケージ

プロジェクトの窓口はシニア隊員とし、すべての会議・専門家との打ち合わせはシニア隊員が担当した。パッケージ関係者にもこの意図を理解してもらうためにお願いした。

- ▶ これは仕事以外のことも同様で 5 時以降に行われるパーティー等の打ち合わせについてもシニア隊員が連絡役を行った。
- ▶ 一方、隊員にはパッケージということあまり考えさせないようにし、隊員が現場で始めた活動が自然にパッケージの活動に整合していくような働きかけをシニア隊員として行った。(パッケージプロジェクトの PDM は、投入されるスキームの役割分担が不明確であったので、これはパッケージがスタートした後、チーフアドバイザーとの打ち合わせをしながら、定期的に方向調整をした)。

(5) PDM による計画策定について

- ・最初から日本側が決めた活動ありきである場合、文句を言う隊員も多い。
- ・しかしながら、提示される活動が日本側からでなく、フィリピン側からであればそれに文句を言う隊員はいない。従って派遣される隊員の活動計画 (PDM に書かれているもの) は、フィリピン側から出てくれば (あるいはでてくるように裏から働きかければ) 良い。そのためにはフィリピン側が PDM を十分に理解してくれるのが理想的。
- ・フィリピン側だけでなく、日本側の関係者でも、プロジェクトとチーム派遣の関係を誤解している人が多い。プロジェクトはフィリピンの省庁が行うもので、それに対して協力隊がチーム派遣という形で支援をしているにすぎない。実際には、チーム派遣投入の話があつてプロジェクトが開始されることが多いが、開始時にこれをあいまいにしておくと、プロジェクトとチーム派遣の運営に関して、シニア隊員や隊員が非常に苦勞をすることになる。

(6) 評価

- ・フィリピン側が「このプロジェクトは我々のプロジェクト」という意識を持ってくれば、元来評価されるのは、チーム派遣プロジェクトではなく、今回の場合であれば、3つの RSTC の活動についてであろう。日本とフィリピンが合同で評価に当たるのは賛成だが、あくまでフィリピン側が主導権をとるべき、あるいはとったようにすべきではなからうか。それを最初から謳っておけば、自分のプロジェクトという認識をフィリピン側に持ってもらうための努力も少しは軽減されるのではないか。

(7) 相互理解促進の活動

- ・チーム派遣だからといって、チームが相互理解を積極的に隊員に行わせるというわけにはいかない。これはあくまで隊員個人の姿勢の問題である。
- ・相互理解を促進する要因は、語学という側面は確かにあるが、最も重要なのはネットワークを積極的に作ろうとする隊員の姿勢である。例えば研修会の際でも研修が終わるとすぐに帰ってしまう隊員と、その後少しでも参加者と話して次のアポイントを取ってくる隊員とでは、相互理解の力量に大きな差が出る。

総括

・「このプロジェクトは我々のプロジェクト」という認識を相手に植え付けることは重要で、このためには、様々な手段が考えられる。

- ▶ ミニッツ段階からフィリピン主導で行うプロジェクトであることを明記する（今まで日本が主導でやっていたことを見直し、フィリピン側に自覚を持たせるために必要なことはフィリピン側の担当とする）。例えば PDM の作成、モニタリング・評価等がこれに相当する。
- ▶ 日本からの協力（チーム派遣）が始まるのでプロジェクトを開始するという場合は、どうしてもプロジェクトの目的があいまいになりがち。できれば相手国政府がすでに地力で実施している事業や、個別の隊員が一定期間現地の職員と行ってきた事業にたいして支援を行ったほうがよい。
- ▶ 日本とフィリピンを並べる場合、必ずフィリピンを最初に紹介する。
- ▶ 運営委員会、管理委員会等はフィリピン側主催で、委員長は必ずフィリピン側から出す。（このプロジェクトの場合は、実際にはそうしていた。）

・パッケージや他のスキームとの共生を狙う場合、上位計画（本件の場合はパッケージ・プロジェクト）の計画精度が高いことについては以下のメリット・デメリットがある。

- ▶ メリット：チーム派遣の活動内容が当初より明確で、派遣される隊員に混乱を招かない。パッケージ全体の評価を実施しやすい。責任の所在がはっきりする。
- ▶ デメリット：現場で必要な協力を見つけだして支援を行うという協力隊ならではの草の根レベルの支援やボトムアップの体制が制限される。チーム派遣が厳密な評価体型の対象となり、JOCV の建前と矛盾する。

議事録

主な課題	フィリピン理数科プロジェクトの課題について
訪問先名 (場所)	青年海外協力隊事務局
日時	2001年12月18日(火) 10:30-12:00
面会者	田中 清邦技術顧問
調査団出席者	柿田職員、高野(記録)

協議内容

調査の主旨を説明した後、フィリピン「地方理数科教育向上プロジェクト」の担当技術顧問に従事された田中清邦顧問に質問を行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(2) 当該プロジェクトのチーム派遣としての特色

- ・パッケージの中で隊員活動の位置づけが曖昧で、隊員にもフィリピン側にもわかりづらかった。
- ・国内支援委員会は設立されたか否かは承知していない。これはパッケージの主体がプロジェクト方式技術協力であったためかもしれない。
- ・今までの理数科プロジェクトの中でも当該プロジェクトは難しいところがあるプロジェクトであった。理由は以下の通り。
 - C/P が大学の教授レベルでかなり高い知識をもっている。
 - パッケージとの連携で隊員の自由な活動は尊重されにくい環境であった。
 - PDM がない。これはあまりにもルールが敷かれすぎているとボランティア性を損なうため、目標設定の重要性は考えながらも、PDM を作成せずに自由に活動を行うことも必要という考え方があったからであろう。

(2) 相手国のスキーム理解

- ・アジアでの JOCV 事業では、相手国側の上層部はよく理解しているが末端へ行くほどスキームを理解していないことが多いが、スキームを理解させないとオーナーシップの醸成にはつながらず、いつまでも日本に頼る構造から脱却できない。

(3) 技術顧問としての役割

- ・運営面は現地に任せた。チームからは主に技術的な質問が来て、それに対して支援を行った。自分の専門外の質問については、他の先生や有識者からコメントをもらいそれで対応した。教育プロジェクトは、相手国の内政部分に大きくコミットできないため、情報や意見交換等は行うものの運営部分は現地に任せた方が良いと考えている。
- ・人材選定の際に技術面接を行う。技術顧問が技術面での審査、JICA 担当課が人物面での審査を行うことになっているが、技術面といっても純粋な知識蓄積量にのみ重きをおかず、柔軟性、困ったときの対応能力も見ている。大半の場合、このようなクライテリアを用いると技術面で良いと思った人と担当課が実施した人物評価の結果はおおむね一致していると考えられる。

(4) 派遣される隊員の素養

- ・本件プロジェクトのように相手側のレベルが高いからといって必ずしも派遣される隊員が現職

の教員（プロフェッショナル）である必要はない。ケニアのように最初から教員免許所有者しか求めてこないところもあるが、教員免許を持っている人が隊員として優れているとは必ずしも言えない。要は現地の事情に合わせて柔軟に対応できるかということで、時として教員の資格を持っている人のほうが自分の考え方が唯一正しいという傾向になりやすい場合もある。

- ・チーム派遣で今回のように1つの RSTC に 4 人程度派遣される場合、できれば少なくとも 1 人の現職教員と教員資格のない人を 1クルーとするとうまくいくのではないかと。
- ・日本人がでしゃばるとプロジェクトはうまくいかない。相手の言動を理解し、日本の技術をいかに現場に合わせて応用できるかが重要である。

（5）チーム派遣のデメリット

- ・メリットについては、よく言われていることなので質問を省略。デメリットについて集中的に聞いた。
 - ▶ チーム派遣は個別派遣に比べ、支援体制がしっかりしており相手国からも情報が入りやすい分だけ、人に頼ってしまうことがある。
 - ▶ また、チームであるが故に情報が入りにくいケースもある。例えば、日本人が多いと言えない現地人の考え方、いつも顔をつきあわせているが故に特定の人に情報を流さない、等。
 - ▶ 語学の修得は遅れると言われるが個人差もあり最終的には大きな問題ではない。
 - ▶ 隊員の自由な活動が阻害されることもある。ダバオの RSTC が「巡回指導方式」を編み出したのも（中井シニアインタビュー議事録参照）、隊員が縛られずに活動できたからである。

（6）人材育成

- ・チーム派遣と個別派遣で人材育成に差が出るとは思えない。
- ・本件プロジェクトの場合、帰国後教員になりたいという人も多い。更に半分以上の帰国隊員が国際的な仕事に就きたいと言う。
- ・最近では少数であるが自分のパフォーマンスを評価してほしいという隊員もいる。

（7）評価

- ・比側では、本プロジェクトは現地教員の育成に役立ったという評価がなされている。但し評価は何回セミナーを実施したとか、それに何人の教員が参加したとかの数字が多い。最終的に重要なのは、教育を受けた教員がいかに効果的に生徒を教え生徒の成績が向上するということであるから、評価の指標としては十分とはいえない。
- ・本来ならば研修を受けた教員の追跡調査等を実施すべきであるが、それには長い時間が必要である。日本の納税者の立場を考えると過去のプロジェクトの評価だけでなく評価にもとづいた今後の方針等が必要であろう。その意味で教育プロジェクトの評価は難しい。
- ・教育レベルをあげると言うことは最終的には初等教育をもっと充実しなければならないという結論に至る。しかし初等教育は、国の根幹に係る部分で中等・高等教育に比べて難しい部分があ

る。一般的には初等教育は外国人では困難な部分も存在すると考える。

- ・第三者評価を行うべきである。すなわち日本側と比側と両者に関係のない第三者がプロジェクトを評価し、客観性をもって成果を問うべきである。フィリピン人に評価を聞くと必ず「良かった」といってくるので、どこがどのように良かったのか、また改善すべき点等まで深く掘り下げた質問にすべきである。

総括

- ・プロジェクトの上位目標は「対象地域において、初等中等学校生徒の理数科の成績が向上すること」であったので、チーム派遣プロジェクトの目標をPDM上でもっと明確にすべきであった。
- ・チーム派遣全体として見ると理数科プロジェクトの場合は、やはり評価の部分が大きな課題である。どのような評価方法が適しているかは今後検討していく必要がある。
- ・パッケージプロジェクトで複数のスキームが連携しているのだから、国内支援委員会もそれぞれのスキームを担当する有識者で「チーム」を構成すべきであったかもしれない。

議事録

主な課題	帰国隊員の進路と人材活用について
訪問先名(場所)	広尾訓練研修センター
日時	2001年12月20日(木) 14:30-16:00
面会者	山本美香氏(帰国隊員支援室長代理)
調査団出席者	コンサルタント:高野、駒澤(記録)

協議内容

帰国隊員に対する支援、特に国際開発分野における人材育成・活用についての取り組みについてお話を伺った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 帰国隊員支援室の業務

帰国隊員支援室の主な業務は、「帰国時研修」、「進路相談カウンセリング」「帰国隊員の社会活動支援」「帰国隊員情報の共有」「行政への働きかけ」等となっている。

1) 帰国時研修

隊員は帰国後すぐに、広尾の帰国隊員支援室にて、手続き・健康診断・社会復帰のための研修等を含めた3日間の「帰国時研修」を受ける。

2) 進路相談カウンセリング

帰国隊員の進路選択のために、相談窓口として全国14か所のJICA支部、国際センターなどに「進路相談カウンセラー」17名が配置されている。カウンセラーは地元企業の求人情報に詳しい人が多く、また帰国隊員支援室からの帰国隊員の動向等の情報を受け、より求人と求職がうまくマッチするような支援を行っている。

3) 進学・留学、再就職支援

近年、隊員OB/OGの中で、進学・留学希望者が着実に増える傾向があるが、国内外の大学、大学院の一部(広島大学、九州大学等)では、協力隊経験を高く評価し、帰国隊員の入学や現役学生の派遣の際の単位取得に特別制度を設けているところもある。

現地語等を対象に、統一試験(シニア語学試験)を行ない、希少言語習得者の評価の向上や国際協力分野への人材登用の促進を図っている。

4) 帰国隊員の社会活動支援

協力隊事務局が有する18000名強の帰国隊員情報を基にした、全帰国隊員住所録の作成・配布、連絡網の整備による隊員間や事務局との連携の強化、進路状況の把握による帰国隊員支援事業の策定等を行っている。

日本全国に、帰国隊員の有志により組織される種々のOB/OG会がある。47都道府県別OB/OG会、派遣国別OB/OG会(15)、職種分野別OB/OG会(8)があり、OB/OGのOB/OGによるOB/OGのための会をモットーに、隊員経験を共有する同窓会的側面と共に、OB/OG個々人では実現が難しい協力隊経験の社会還元や社会活動への取り組み、情報の共有の場として組織的かつ継続的な機能を果たしている。これらの機能の社会性から、協力隊事務局はOB/OG会活動を支援している。

5) 帰国隊員への情報提供

帰国後5年未満の全帰国隊員への機関誌「JOCV NEWS」の配布(全OB/OGに対して希望者に

はメーリングリストにて配信)、また閲覧スペースでの全世界の隊員の報告書(3 訓練所)や進路開拓関連情報、特に国際協力分野の閲覧等積極的な情報整備・公開・発信を図っている。

(2) 帰国隊員の進路

1) 進路状況

帰国隊員(1999年4月1日~2000年2月31日帰国者の2001年4月1日現在)の帰国1年以内の進路状況は多い順に、「就職」41%、「復職」21%、「アルバイト・非常勤」12%、「進学・復学」11%と続き、未決定は8%で、ほぼ1年以内に何らかの進路を決定していることがわかる。

1999年度の帰国者の進路決定者(936人)のうち、就職者(420人)の内訳をみると、多い順に、「民間企業」44%、「JICA関係」18%、「公益法人」16%、「公務員」15%、となっている。「JICA関係」と「その他の国際協力関係(NGO/NPO含む)」2%を合わせると、21%が国際協力関係分野に進んでいることがわかる。

「JICA関係」(77名)の内訳をみると、多い順に「協力員」(事務局、地方支部などで最長1年まで補助的な業務を行う契約職員)26名、「シニア隊員」12名、「ボランティア調整員」9名、「JICA職員」5名となっており、近年「協力員」が増える傾向にある。また、これとは別にJICAでは隊員OB/OGをアルバイト(119名)としても積極的に採用している。OB/OGの国際協力分野志向と、JICAのOB/OGを積極的に活用していこうという方針の相乗効果によって、この臨時雇用形態の採用が増えている。1968年から2000年度までの、JICA関係のべ採用数は、「JICA職員」182名、「専門員」21名、「専門家」1339名、「ジュニア専門員」123名(1990年制度創設)となっている。なお、これらの統計はいずれもOB/OG自身による自己申告によるもので、申告していない者の数字は入っていない。また、国別、地域別の統計はとっていない。

過去の隊員OB/OGで国際機関へ進んだ者は、のべ1333人である(2001年1月現在)。その他、国連ボランティアはのべ181名(2001年4月現在)である。NGO特に国際NGOへの就職希望者も増えており、また支援室としても積極的にNGOについての情報を提供している。

2) 就職支援

帰国後6か月未満の全帰国隊員への進路情報ニュースレター(就職情報提供)の配布を行っている。また、公的機関・NGOの求人情報はJICAホームページ上で、さらに民間企業を含めたすべての求人情報はカウンセラー室等の閲覧スペースで閲覧できる。

帰国隊員支援室の就職紹介システムを経由して就職を決定した人の割合は、就職者総数の20%であり(1999年度)、この割合は徐々に増えている。

同室では、民間企業のあっせんはできないため、できるだけカウンセラー室を活用するよう指導している。その他、「進路開拓セミナー」など各種支援セミナーも開催している。

3) 帰国隊員教育訓練補助制度

2001年度4月から、「帰国隊員教育訓練補助制度」がスタートした。これは帰国後の進路開拓をスムーズに押し進めるために技術・技能を身につける、または免許・資格を取得するための学習の機会に対して、その経費の80%(上限20万円)に相当する経費的な支援を行うものである。これは、近年大学卒業後すぐに協力隊に参加するものが増え、企業にとってはまだまだ協力隊経験を評価するところが少ない中で、新卒ではないOB/OGの2年間のブランクを補うために、就職に有利な技術・資格を身につけてもらおうというねらいがある。

4) キャリアプログレス制度の構築

これまで JICA 関係の専門職は、「ジュニア専門員」が契約期間 3 年、「専門家」2 年等と短いために生涯にわたる国際協力分野においてキャリア形成ができにくいという問題があった。JICA では派遣支援部を中心に、長年この課題に取り組み、例えばジュニア専門員から専門家の間をつなぐ「ジュニア専門員パート II」のような 2 年間の OJT 的なポジションを設けるなど、1 人の人が生涯にわたりキャリアアップできるような制度を模索してきた。その結果構築されたのが「キャリアプログレス制度」である。同制度は現在はいくまで専門家が対象であるが、将来的には協力隊 OB/OG にも対象を広げていくことになるであろう。また、同制度と関連して国際協力分野における人材活用を目的に、派遣支援部と国際総合研修センターがそれぞれ人材データベースを構築してきたが、近年これを一本化し、キャリアプログレス制度と連係して運用している。さらに来年から始まる JICA 内のナレッジマネジメント制度に、同人材データベースも収録されることから、将来的には協力隊 OB/OG の情報もストックされることが予想される。

(3) 地域社会への還元

OB/OG の経験や成果を広く地域社会へ還元し、共有財産や人的資源として活用されることが期待されていることから、JICA はその機会をさまざまな形で提供している。例えば、国内事業部は「サーモンキャンペーン」と銘打ち、帰国隊員等による教育現場での講演等、国際理解教育や開発教育への取組みも行っており、昨年度は 1000 件以上が実施された。また JICA は地域における隊員経験の社会還元の機会の拡大を図るために、全各都道府県の国際協力担当課に 1 名ずつ「国際協力推進員」を配置するよう推進しているが、これにも隊員 OB/OG を活用している。

(4) 行政への働きかけ

協力隊事業やその経験者の社会的な評価を向上させるための国や自治体の制度の改革や改善に向けての働きかけも環境整備の一環として努めている。これまでの成果として、派遣法や派遣条例の制定、労働省の各都道府県重点ハローワークとの連携、雇用保険の受給期間延長と給付制限の緩和、文部省による教員の協力隊経験の職歴換算・現職教員の特別参加制度等、が実現している。

(5) 協力隊 OB/OG のメリット・デメリット

1) 一般

一般に企業からみた協力隊 OB/OG の主なメリットとしては「自分の意見をしっかり持ち、表明できること」で、逆にデメリットとしては「協調性がない」ということが言えるかもしれない。また、大学からみた主なメリット「フィールド経験がある」で、デメリットは「アカデミック性に欠ける」といえるかもしれない。

2) チーム派遣 OB/OG

チーム派遣 OB/OG の特長をみるためには、まず「チーム派遣事業の定義・あり方」が整理されなければならない。JICA 事業における JOCV チーム派遣事業の位置づけが明確にできれば、例えば「チーム派遣 OB/OG はコーディネート能力に長けている」とか、「予算管理業務ができる」

等の人材としてプールすることができるようになるであろう。逆に「フレキシビリティがない」というデメリットもでてくるかもしれない。

(6) 帰国隊員支援室の今後の課題

- ・ 隊員 OB/OG に関する信憑性のあるデータの整備
- ・ キャリア・プロGRESS・制度の拡充

以上

9. 現地調査関連資料<フィリピン・タイ>

調査団日程

	日付	曜日	時間	調査内容	同行者
1	11月18日	日		調査団日本発マニラ着	
2	11月19日	月	9:00	JICA 事務所でスケジュール打ち合わせ	
			10:00	引場シニアインタビュー	
			11:00	木下専門家インタビュー	
			12:00	宮下調整員インタビュー	
			14:00	BAI 表敬	引場シニア
			15:00	大使館表敬	引場シニア
3	11月20日	火	9:00	マニラ発カガヤンデオロ着ブキッドノンへ移動	引場シニア
			10:00	農業省 R10 事務所、NABC 訪問	
			11:00	マライバライ種畜牧場で協議	
			15:00	農家聞き取り調査	
4	11月21日	水	8:30	カガヤンデオロにて FGI	引場シニア
			9:30	農家聞き取り調査	
			17:00	個別派遣隊員インタビュー	
5	11月22日	木	9:00	カガヤンデオロ発マニラ (伊藤団長)	
			13:00	ミサミス・オリエンタル郡プロジェクト計画局長訪問	
			20:00	カガヤンデオロ発セブ着 (高野団員)	引場シニア
6	11月23日	金	9:30	福田シニア (理数科プロジェクト) インタビュー (伊藤団長)	
			9:30	農業省 R7 事務所	引場シニア
			10:30	農家聞き取り調査、FGI	
			18:00	セブ発マニラ着 (高野団員)	
7	11月24日	土	9:00	フィリピン大学ロスバニョス校 DTRI 視察 (伊藤団長)	引場シニア
			9:30	資料収集・整理 (高野団員)	
8	11月25日	日	14:00	マニラ発バンコク着	
9	11月26日	月	8:30	JICA 事務所でスケジュール打ち合わせ	
			11:00	バンコク発ピサヌロック着ターク県へ移動	高島次長、井上調整員
			17:00	チーム派遣メンバーと会食	
10	11月27日	火	8:30	山岳民族福祉センター表敬	高島次長、井上調整員
			10:00	山岳民族文化センター開所式	
			13:30	チーム派遣プロジェクトの運営委員会	
			15:00	ファイカヌン村 FGI	現地コンサルタント
11	11月28日	水	8:00	トンナムアン村 FGI	現地コンサルタント
			9:00	ターク発バンコク (伊藤団長)	
			11:30	ウムヨム村 FGI	
			17:00	ムスルアン村 FGI	
12	11月29日	木	9:00	チーム派遣隊員インタビュー	現地コンサルタント
			13:00	C/P インタビュー	
			15:00	センター長インタビュー	
13	11月30日	金	9:00	ターク発バンコク (高野団員)	
			17:30	JICA 事務所宛現地調査報告	
14	12月1日	土	8:30	バンコク発日本着 (伊藤団長)	
			9:00	資料収集・整理 (高野団員)	
			10:30	現地コンサルタントと打ち合わせ	
15	12月2日	日	8:30	バンコク発日本着 (高野団員)	

主要面談者

(1) フィリピン

(a) 中央

Bureau of Animal Industry Assistant Director
Nat'l Artificial Breeding Center-NABC National Director

Mr. Pete Dumangas
Dr. Victor C. Atienza

(b) リージョン 10

Department of Agriculture-DA
Asst. Director Region X
Regional AI Coordinator (RAIC)
Mr. Rudito Mumar
Mr. Leo Osalvo
Malaybalay Stock Farm-MSF
Veterinary Officer, Municipal Agriculture office

Dr. Martino N. Kajita
Mr. Leo Osalvo

Mr. Constancio Maghanay
Dr. Hermigildo Pagandan

FGD 実施農家

- 1). Mr. Virgilio S. Pulgo
- 2). Mr. M. Lin
- 3). Mr. Carmelo B. Mabelo
- 4). Mr. Ronulfo Q. Garcia
- 5). Mr. Carlos R. Batca
- 6). Mr. Guillermo Ysulán
- 7). Mr. Daryl A. Negapatuni
- 8). Mr. Edgar Janio
- 9). Mr. Hernando L. Pilota
- 10). Mr. Clemente C. Nacaurili
- 11). Mr. Eddie Abugho
- 12). Mr. Aquilino Quilang
- 13). Mr. Jungie H. Enabu
- 14). Ms. Eva Casi
- 15). Mr. Romeo J. Marquez

(c) リージョン 7

Department of Agriculture Chief Lab c
Mr. Rudito C. Murnar (ITI)

Mr. Isaac Macasero,

FGD 実施農家

- 1). Ms. Juanita Tangurarung
- 2). Ms. Serita Aspacio
- 3). Ms. Elizabeth Portogaliza
- 4). Ms. Felisa Patalinghug
- 5). Ms. Mydie A. Panerio
- 6). Ms. Prima Geralde
- 7). Ms. Eba Rabaca
- 8). Ms. Berida Tahio
- 9). Ms. Amelita Pansog
- 10). Ms. Nerie Aripal
- 11). Mr. Serapio Gomy
- 12). Mr. Leo Cado
- 13). Ms. Lolita Briones
- 14). Mr. Joel Geraldez
- 15). Mr. Ernesto Geraldez
- 16). Mr. Alejandro Sedentario

(d) 日本人関係者

日本大使館 二等書記官
JICA フィリピン事務所調整員
酪農開発プロジェクトシニア隊員
水牛・牛改良計画シニア隊員
個別派遣隊員 (リージョン7: 家畜飼育)
個別派遣隊員 (リージョン10: 家畜飼育)

上野 紀彦
宮下 陽二郎
引場 正範
木下 秀俊
社内 憲男
浅田 浩一

(2) タイ

(a) 運営委員会メンバー

公共福祉局山岳民族福祉部部长
ターク県山岳民族センター所長
DTEC ボランティア課長
公共福祉局チェンマイ事務所調査員
山岳民族福祉部海外援助課課長

Mr. Suvit Sipetcharawandi
Mr. Pinchai Pinkaew
Mr. Vuthisit Virayasi
Mr. Charan Siriwan
Mrs. Suntaree Phuawet

(b) プロジェクト C/P

チームリーダー
野菜
畜産
村落開発
保健

Mr. Wittaya Budphetchaarat
Mr. Surachai Suriya-Arug
Mr. Kitti Saengtao
Mr. Suphan Nikornsanthitham
Ms. Anonglak Janearksorn

(c) 日本人関係者

JICA 事務所次長
JICA 事務所調整員
チーム派遣 (リーダー・シニア隊員)
(市場開発・シニア隊員)
(保健婦)
(野菜)
(家畜飼育)
(村落開発)

高島 弘明
井上 勝久
永野 重雄
野澤 亜希子
佐藤 博子
田中 真
藤岡 哲
入間田 浩子

フィリピン・現地アンケート結果

以下は、現地調査でローカルコンサルタントに委託して実施したアンケート調査の結果である。アンケートの概略は以下の通りであるが、詳細は、ローカル・コンサルタント作成の報告書（国際協力事業団あて提出）参照。

- ① サンプル数： 計 40 サンプル/ Region III (10)、Region VII(10)、Region X (10)、Region XIII (10)
 ② サンプリグ手法： 受益者農家を農業省州事務所にて特定の上、無作為抽出した。
 ③ 実施時期： 2001 年 11 月上旬～中旬

1. BENEFIT (便益)

1-1 What is the economic benefit of AI (人工授精の経済便益は何か? : 複数回答、N=40)

州	III	VII	X	XIII	TOTAL	%
a. Increased income by selling or keeping large (in size) animals than naturally bred one.	10	9	9	9	37	93
b. Increased Milk Production from using high production breed.	3		3		6	30
c. Increased drafting ability of animal	4	2	6	7	19	48
d. Increased income from using AI offspring as a breeding service bull to neighbors.	6	4	2	4	16	40
e. Can save breeding fee from bull owner and time/effort to bringing animals for mating.	8	5	10	6	29	73
f. AI offspring provide no economic benefit	0	0	0	0	0	0
g. Other economic benefit AI offspring.	0	0	0	0	0	0

1-2 What is the benefit of extension activities of AI the technician? (人工授精師による普及活動の便益は何か? : 複数回答、N=40)

	III	VII	X	XIII	TOTAL	%
a. Increased knowledge at advantage of AI.	9	10	9	9	37	93
b. Increased knowledge/techniques on heat detection and optimum timing of AI.	8	10	10	8	36	90
c. Increased knowledge at animal raising.	8	1	9	9	27	68
d. Received planting materials for forage development.	1	5	6	1	13	33
e. Increased knowledge at animal health.	9		9	8	26	65
f. AI extension activity provide no economic benefit.	0	0	0	0	0	0
g. Other economic benefit of extension activities of AI technician.	0	0	0	0	0	0

1-3 What are the problems of the AI project for your farming? (人工授精強化プロジェクトの課題は何か? : 複数回答、N=40)

	III	VII	X	XIII	TOTAL	%
a. Difficulty in ensuring pregnancy by AI method.	0	0	3	2	5	13
b. Upgraded animals are difficult to raise.	0	0		2	2	5
c. Difficult to contact AI technician due to distance or because technician is busy.	1	0	1	8	10	25
d. There are no problems.	8	10	7	1	26	65

2. EFFECTIVENESS (プロジェクトの効果)

2-2 How do you like to utilize offspring of AI? (人工授精で生まれた子をどうするか? : 複数回答、N=40)

1) Cattle (肉牛)

	III	VII	X	XIII	TOTAL	%
a. Planning to sell 1. if male / 2. If female at the age of month old	10	8	7	2	27	68
Planning to use as a breeder 1. if male / 2. female	4	4	7	1	16	40
c. Planning to use for milking.	1	0	2	1	4	10
d. Planning to use for drafting.	0	0	3	4	7	18

2) Buffaloes (水牛)

	III	VII	X	XIII	TOTAL	%
a. Planning to sell 1. if male / 2. if female at the age month old	3	0	1	0	4	10
Planning to use as breeder 1. if male / 2. female	5	1	2	0	8	20
c. Planning to use for milking.	7	0	0	2	9	23
d. Planning to use for drafting.	4	0	3	2	9	23

4. Others (その他の質問)

	III		VII		X		XIII		TOTAL			
	Y	N	Y	N	Y	N	Y	N	Y	%	N	%
4-1. Do you milk from your 1. Cow or 2. Carabao?	5	4	0	10	0	9	1	7	6	15	30	75
2. Are you planning to go into dairy farming?	6	3	0	10	0	9	8	0	14	35	22	55
4-3. Are you interested in dairy farming?	10		0	10	0	9	9	0	19	48	19	48
4-4. Is dairy business feasible in your location?	7	3	0	6	0	9	8	2	15	38	21	53

フィリピン・フォーカス・グループ・ディスカッション

目的：プロジェクトを評価するために、あらかじめ準備された質問に対して自由討議を行うことにより、プロジェクトの直接受益者から生の声を聞きだす。

参加者： 最低10名、最高15名の参加者を確保して実施。

実施場所： ①Municipality of Tagoloan, Misamis Oriental Province, Region X

②City of Talisay, Cebu Province, Region VII

詳細は以下の通り。

①Municipality of Tagoloan, Misamis Oriental Province, Region X で実施したFGD

On November 21, 2001, the Mission Team composed of Messrs. Kozo Ito, Masashi Takano, Masanori Hikiba, and Tito T. Oria, Sr. (as facilitator), conducted the Ist FGD in the Municipality of Tagoloan. The FGD was made possible thru the assistance of the Regional AI Coordinator (RAIC) Mr. Leo G. Osalvo and the Officers and staff of the Municipal Agriculture Office (MAO). At least, eleven (II) farmer-AI cooperators attended the FGD while the four (4) MAO staff were interviewed by the Mission Team separately.

Question #1 : Ask beneficiaries what they have done so far?

A great majority (73%) of the cooperators said they are already enjoying the fruits of AI and still continue availing AI services. The remaining 27% are new cooperators whose cattles are all confirmed pregnant after being subjected to AI only recently. Nonetheless, these new cooperators are convinced by what they have observed from the results of early AI availers.

Question #2 : What have you benefited from the project?

The majority (73%) said that it gave them additional income of P1,500/month for selling their male cattle offspring. For another three (3) cooperators who decided to undertake milking/milk production, they are able to collect at least 6 liters of milk per day and sold at P25.00/liter. This gives them additional income of P150.00/day from milk alone. According to them, this amount is more than enough to support the daily food consumption of their family. The majority added: the animals are so big, disease resistant if properly cared, not accident prone (like sprain), and commands a very attractive price.

Question #3 : What training programs/extension activities have you attended?

All of the cooperators (100%) said they would not qualify as cooperators if they will not attend the AI seminar being conducted by the MAO. Further, the AI technician also gives additional lectures every time they monitor the animals.

Question #4 : Are AI services easily available?

All of the cooperators (100%) said the AI technicians are always available even on weekends. The only one time LN₂ was not available was due to operational problem in the LN₂ Plant in Bukidnon.

Question #5 : What are the problems/difficulties you have encountered or still encounter?

They anticipate the problem of LN₂ unavailability if all the LN₂ Plants bog down simultaneously.

Question # 6 : What do you recommend to solve above problems or general recommendation to improve the project?

All of the cooperators (100%) said that operating the LN₂ Plant is beyond their responsibility. But, when the facilitator asked them if they would be willing to pay small fees, all of them answered positively. If all AI materials are available, the cooperators suggested that DA or MAO must conduct intensive information dissemination to create awareness and encourage other farmers to try AI.

Some cooperators inquired the status of the OOP Dispersal Program because, they can also avail of this and have the animal subjected to AI. The RAI Coordinator replied that, "dispersal program is on hold because importation is very costly and the OOP has finally realized that dispersal in the past several years is a failure. AI might be the most appropriate solution."

②City of Talisay, Cebu Province, Region VII で実施したFGD

On November 23, 2001, the Mission Team conducted the second FGD in Talisay City, Province of Cebu. The FGD was made possible thru the assistance of RAIC Rudito Mumar and his staff. Despite the one-day postponement, sixteen (16) cooperators participated in the FGD.

Question #1 : Ask beneficiaries what they have done so far?

The majority (94%) of the cooperators said they continue to avail of AI and care for their animals. Only one (6%) is a new cooperator whose cattle is two months pregnant. The earliest AI cooperator has already sold 40 heads since 1991 at an average price of P13,000/head at 1.5 years old. Native cattle at this age is sold only at P6,000/head. His estimated additional monthly income from AI'd animals is P4,333. Some cooperators were able to sell on the average 3 heads at an average selling price of P10,000/head since some were sold at an early age of only 6 months. About 50% also of the cooperators are engaged in milk production averaging 4-5 liters/day at P25/liter. This is also a value added activity which provides daily income to support the family.

Question #2 : What have you benefited from the project?

The majority (94%) said "Beautiful Breeds" with very attractive price. Less health problem. Additional income for the family.

Question #3 : What training programs/extension activities have you attended?

Thru DA, all cooperators (100%) said they were required to attend AI Seminar including animal care, heat detection, etc.

Question #4 : Are AI services easily available?

All cooperators (100%) said AI technician is not a problem because they have their own AI Community Volunteer who gives free (goodwill) assistance. This is on top of the DA AI technician who visits regularly.

Question #5 : **What problems/difficulties have you encountered or still encountering?**

All cooperators (100%) said that the city government have not allocated any budget for the AI program. Assistance came from the DA Regional Office. They don't have mother/field tank and other materials. Information campaign stopped in 1998 because there was no budget.

Question #6 : What do you recommend to solve above problems or general recommendation to improve the project?

The cooperators suggested writing the City Government to allocate small funds

annually for AI program. They also suggested paying at least P50/AI service for the maintenance of the LN₂ Plant and other materials. Sr. Volunteer, Mr. Masanori Hikiba, promised to transfer excess mother/field tanks to be used by the AI Community Volunteer Mr. Joel Geraldez whose wife also works at the DA Feed Laboratory.

タイ・フォーカス・グループ・ディスカッション

目的：4 村に与えたプロジェクトの効果の比較を行う。更に、プロジェクトを評価するために、あらかじめ準備された質問に対して自由討議を行うことにより、プロジェクトの直接受益者から生の声を聞きだす。

参加者： 4 村の居住者。各村 4～5 名を男女別にグループ化し、男女別に FGD を実施。

実施場所： 各村の集会所、あるいは民家内

結果詳細は以下の通り。

(a) Bann Um Yom (ウムヨム村)

Nov 28, 2001: 13.41-14.44 p.m.

The Men's Group:

(1) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Mr. Sorapong Puriayala	44	Farmer/Village Head	8
Mr. Jator Doismran	19	Farmer/Labor	9
Mr. Ponggarn Gaewmaetor	19	Farmer/Labor	4
Mr. Jakor Sanpatana	40	Farmer/Labor	5
Mr. Jakeo Sangpratam	84	Farmer	6

(2) What is the common value of the village?

Mr. Sorapong: Nature/Custom

(3) What have you been most proud of?

· None

(4) What is conductive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Mr. Jator: Recommendations on compose making, coffee planting, gliding and selling; hog raising; sewing; fruit tree gardening; animal fencing, rice mills, children centers, toxic-free vegetables.

Bothersome:

None

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

Mr. Jakor: Those who can assist them in income generation, simple, nice speaking, and is not trouble making.

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

· None

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Mr. Ponggarn: We would be able to manage what left after JOVC's departure through the efforts of Women's Group, Housewife's Group, Youth Group, if there is a source of water for agricultural purpose.

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not

How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Mr. Sorapong: The assistance of JOCV in establishing the coffee and gift shop, rice mills, iron fence, small children's center, anti drug program, sport program have been very beneficial to the villagers.

(b) Reasons for non-cooperation:

Mr. Sorapong: The drug-addicted people normally did not participate in what introduced by any one.

The Women's Group:

(1) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Ms. Nato Luksounddoy	22	Farmer	5
Ms. Nako Panayotin	38	Farmer	3
Ms. Naha Chatthai	60	Farmer	2
Ms. Nala Panayotin	34	Farmer	2
Ms. Napu Panayotin	34	Farmer	5

(2) What is the common value of the village?

Ms. Nakoh: Custom and culture

(3) What is your proud matter most?

- None

(4) What is conducive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Ms. Nato: Electricity, water supply, water tank, teaching on how to cultivate, restroom, supports given to their involvement in handcraft, home stay tourist program, building a souvenir shop and coffee machine have all been very much admired by the villagers.

Ms. Naha: Training on how to plant coffee and building them the restrooms are conducive to participation.

Ms. Nako: Plant fruit trees and other crops, promoting tourism with a home stay program, and handicraft promotion are among the useful activities of the volunteers.

Bothersome: None

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

Ms. Nato: - Those who are nice, friendly, kind and supportive.

- Someone like Ms. Yuki who took them to visit centers in other provinces to learn and study on how to do handcraft and how to choose the colors of high market demand so they can sell their product more.

Ms. Nako: - One who is supportive and kind.

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

Ms. Nato, Naha, Nala: None

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Ms. Nato: Yes. They will continue what the volunteer taught them.

Ms. Nako: Yes, but still need support by the Thai-Volunteer including financial support for crop cultivation.

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not

How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Ms. Nato, Nako: The ability to earn more from crop cultivation using the techniques introduced by the volunteers.

(b) Reasons for non-cooperation:

Ms. Nato: - Lack of time because they have to take care of children and crop cultivation.

- Drug addicted problems.

- The reason for ones who did not participate with women group on handcraft was the belief that they can get more money from other labor employment than from handicraft making.

Ms. Nako: - Lack of understanding on how to do handcraft

Conclusion

(1) In terms of impact

- Better earning opportunity and better living condition due to having access to appropriate infrastructure
- More income from Coffee shop, eco-tourism and home stay

(2) In terms of sustainability

- A sign of sustainability with conditions on additional supports from the Thai Government.

(3) In terms of mutual understanding

· There is some indication on the lack of mutual understanding between the volunteer and the concerned Thai agencies e.g. on the reason for separating the children from their drug addicted folks.

(4) Other

· The villagers enjoy participation in anything introduced by the volunteer with less degree of cooperation.

(b) Bann Huay Kanun (フアイカノ村)

Nov 27, 2001 17:30-18:45 p.m.

The Men's Group:

(3) Participants

· Participated by one young woman who spoke the most; a young mother and her baby who kept silence most of the time; two young men and two old men who only spoke after the talkative young women left.
· There was no recording of their names, age, etc. due to lack of light during the focus group meeting.

(2) What was your happiest event, and what was your most sorrow one since you start to live in your village?

Happiest

· Earning some money
· Having land for cultivation
· Surrounded by peaceful life

Sorrow

· Inability to speak Thai well.
· Being poor
· TV taken back after solar cell been stolen

(3) What were you most proud of?

· Having land for cultivation which is well protected from animal by a fence.
· Independence

(4) What is conductive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

· Provided with school for children
· Having access to electricity and TV programs from solar cells.

Bothersome:

· None

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

· One who has knowledge in village development

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

· None

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

· No due to lack of budget and knowledge to develop the village.

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not. How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

· The need to develop the village.

(b) Reasons for non-cooperation:

· None

The Women's Group:

(1) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Ms. Na-or	49	Farmer	7
Ms. Na-sa	30	Farmer	4
Ms. Na-yaw	30	Farmer	4

Ms. Na-za	31	Farmer	3
Ms. Na-she	32	Farmer	5
Ms. Na-sri	35	Farmer	3
Ms. Na-raw	49	Farmer	3
Ms. Na-na	35	Farmer	3

(2) What was your happiest event, and what was your most sorrow one since you start to live in your village?

Happiest

Sorrow

- Having a grandson
- Being healthy
- Living peacefully
- Not being taken advantage by other people
- Inconvenience in communicating with people in other villages
- Daughter having a child with no father.
- Being poor and destitute.
- Bad condition of road and transportation
- Solar cells being stolen and TV taken back

(3) What is your most proud matter?

- Having solar cells provided by JICA, which allowed access to electricity, and hence lighting and news as well as entertainment from TV.

(4) What is conductive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive

Bothersome

- Providing access of the village to water supply
- Helping and providing seeds, crops, fruits for planting
- Conducting training on cattle raising
- None

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

- The Japanese volunteers especially Arkiko, are very much admired for making them happy, providing them with a lunch program including other knowledge.

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

- None.

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

- No, because
- There is no one to lean on to when they need help.
- The 16 children, age during 7-9 years, need one or more teachers previously given to them.

(8) It is a common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

- None

Conclusion

(5) In terms of impact

- The villages are more educated and have more access to important information.

(6) In terms of sustainability

- No sign of sustainability as many villagers still feel dependent to the volunteer.

(7) In terms of mutual understanding

- Better understanding between the villagers and outsiders particularly the volunteers and the Thai counterpart staff.

(8) Others

- Women seem to be talkative then men
- Villagers enjoy participation with less or no action.
- There is a felt need for education
- Lack of incentive and support for teacher to come and teach at the village school.
- Drug problems.

(c) Bann Ton Mamuang (トンナムアン村)

Nov 28, 2001: 09:00-11:56 a.m.

The Men's Group:

(4) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Mr. Supan Tongsurawiroj	19	Farmer	8
Mr. Natapon Sae Gue	26	Farmer	8
Mr. Kuek Sae Gue	52	Farmer	13
Mr. Pang Sae Gue	47	Farmer	13
Mr. Lue Sae Gue	49	Farmer	10

(5) What is the common value of the village?

Mr. Supan: Residing in a place near their farms and the nature

(3) What was the matter you were most proud of?

· None

(4) What is conducive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Mr. Kuek: Giving advice on how to cultivate and raise animals

Bothersome:

Mr. Natapon: Too frequent replacement of the JOCV

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

Mr. Kuek: Serious in fulfilling their promises, friendly, patient, and care of the villagers

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

All: Anything opposite to above.

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Mr. Supan: Yes, but need financial and technical assistance from the Thai Government.

Mr. Supan & Natapon: No problem with manpower, but budget. Thai volunteer to replace the JOCV

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not

How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Mr. Supan: Would like to talk to the JOCV.

Mr. Natapon: All have a chance to participate from the beginning

(b) Reasons for non-cooperation:

Mr. Kuek: Lack of interest.

Mr. Supan: Lack of understanding about what the JOCV may be helpful to them.

The Women's Group:

(4) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Ms. Gar	29	Farmer	7
Ms. Mee	49	Farmer	9
Ms. Youk	26	Farmer	6
Ms. Lee	39	Farmer	4
Ms. Chai	48	Farmer	13
Ms. Tittikarn	15	Farmer	10
Ms. Dee	16	Farmer	6

(5) What is the common value of the village?

Ms. Gar, Youk: Mango-tree

(6) What is your proud matter most?

· None

(4) What is conducive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Ms. Youk: Provision of electricity, water supply, water tank, teach how to cultivate, restroom, support their ability to make handcraft

Ms. Gar: Supports on their ability to make handcraft, water supply, restroom, electricity

Ms. Tittikarn: Installation of Water supply

Ms. Chai: Provision of electricity and water supply

Bothersome:

All: None

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

The type of volunteer they like

Ms. Chai: Nice and friendly

Ms. Gar: They like Ms. Yuki because she took them to visiting different centers in other province to learn and study on handcraft, particularly on the color that the market need so they were able to sell their product more.

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

Ms. Youk, Gar: None

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Ms. Gar: Yes, but still need support by the Thai-Volunteer

Ms. Youk: Yes, but need financial supports for crop cultivation

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not

How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Ms. Gar, Youk: Earning more income after cultivation

(b) Reasons for non-cooperation:

Ms. Gar: Lack of knowledge on handicraft

Ms. Youk: Some did not participate in women group's handcraft work because they think that they can earn more from hired labor.

Ms. Chai, Youk: Lack of time because they have to take care of children and cultivation

Conclusion

(9) In terms of impact

- More income from handcraft
- Better environmental conditions around the living areas.

(10) In terms of sustainability

- Yes they can sustained but need more funds

(11) In terms of mutual understanding

· Lack of mutual understanding between the villagers and the volunteer on non-productive application of fertilizers on unfertile land.

(12) Other

- Good cooperation with less participation.
- The villagers are hard working

(d) Bann Musur Luang (ムスルアン村)

Nov 28, 2001: 15:00-16:20 p.m.

The Men's Group:

(6) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Mr. Chan Worapandh	59	Deputy Village Head	5
Mr. Yagu Gornae	60	Traditional Doctor	3
Mr. Yungham	41	DOF worker/Farmer	4
Mr. Por Jasua	45	DOF worker/Farmer	5
Mr. Jaun Porju	76	None	2

(7) What is the common value of the village?

Mr. Chan: Land and food collected from forest

(3) What are you proud of the most?

· None

(4) What is conductive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Mr. Chan: JOCV services on mountain water supply, solar cells for water pump, seeds, and women's group.

Bothersome:

Mr. Yungham: Lack of follow-up after the delivery of seeds, the death of pigs due to diseases; non-response to request for sport yard.

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

Mr. Chan: Those who are gentle, visit the hill tribe more often, give good suggestions, serious in fulfilling what they have promised.

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

Mr. Yungham: Those who drink a lot.

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Mr. Chan & others: They said they would be able to manage what left after JOVC's departure through collective financing, mutual labor and women's group.

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not. How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Mr. Chan: The assistance of JOCV in establishing the coffee and gift shop, rice mills, iron fence, small children's center, anti drug program, sport program.

(b) Reasons for non-cooperation:

Mr. Chan: Lack of money to share in joint effort, sickness, being busy, and not informed in advance

The Women's Group:

(1) Participants

Name	Age	Occupation	Family composition
Ms. Yupa Sirsa	30	Labor	5
Mr. Poy Pongkomsang	33	Farmer/Labor	7
Ms. Mata Gonan	59	Labor	6
Ms. Hana Konan	53	Labor	3

(2) What is the common value of the village?

Ms. Yupa: Moving to live here which is near their workplace and the forest.

(3) What is your proud matter most?

· None

(4) What is conductive matter with volunteers, and what is bothersome matter with them?

Conductive:

Ms. Yupa: Provision of electricity, water supply, sanitary restroom, including supports that enable the villagers to do handicraft.

Bothersome:

Ms. Yupa: None

(5) What type of Japanese volunteer who has worked here do you like? Why?

Ms. Yupa: - Nice and friendly

- One who does not look down upon poor people

(6) What type of Japanese volunteer who has worked here do you dislike? Why?

Ms Yupa: No idea.

(7) Do you think you can manage the village by yourself without Japanese volunteers?

Ms. Yupa: Yes. But the villagers will miss the volunteers very much.

(8) It is common idea that some are cooperative to volunteer's activities, and the others are not. How do you think why there are some residents who are not cooperative to volunteer's activities?

(a) Reasons for cooperation:

Ms. Yupa: The volunteers help the villagers to earn more income

(b) Reasons for non-cooperation:

Ms. Yupa: There has been no one who does not cooperate with the volunteers.

Note: Ms.Yupa gave most of the answers. Other kept silent most of the time. The reason given by Ms. Yupa was that they were shy to speak Thai, which they cannot say it like the Thais. In stead, they spoke in their own language, which was translated into Thai by Ms.Yupa.

