

特定テーマ評価 「国別特設研修」 報告書

平成15年5月
(2003年)

国際協力事業団
企画・評価部

企 評

J R

03-46

序 文

日本は、政府開発援助（ODA）により開発途上国の人造り・国造りを支援しています。日本のODAに対する継続的な取り組みや、開発途上国の自助努力を支援する姿勢は、被援助国の開発に大きく貢献し、高く評価されています。

一方、近年の厳しい財政事情により、ODA予算の見直しが行われていることを背景として、ODAが開発途上国の国造り・人造りに役立っているのかという観点から、援助のアプローチの一層の拡充、及び事業評価の充実が求められています。

JICAでは、開発途上国ごとに異なる多様な開発ニーズに的確に応えた効果的な協力を実施するために、国別アプローチによる戦略的な事業の展開を推進しています。あわせて、近年の成果重視の事業運営の流れを反映し、プログラムアプローチの拡充が求められるなか、国別特設研修を各開発途上国の国別援助実施計画の中で明確に位置づけ、同計画に沿って一層効果的に国別特設研修を実施していくことが求められております。JICAにおいては、研修事業においても一国から複数名以上の研修員を招へいする国別特設研修を戦略的に活用し、開発途上国が抱える国別の開発課題にきめ細かく対応していくよう努めています。

こうした流れのなか、JICAにおける国別特設研修の改善に資することを目的として、国別特設研修についてはこれまでの実績と現状について評価し、同研修スキームを効果的に活用することを目的として評価調査を実施することといたしました。

今後、本調査研究の結果を活用してJICAにおける事業の改善を図り、一層効果的・効率的な事業の実施に役立てていく所存です。

最後に、本調査研究の実施にあたり多大なるご協力をいただきました各位に対しまして、心から御礼申し上げます。

平成15年 5 月

国際協力事業団

理事 松井 靖夫

目 次

要 約

第1章 評価の概要	1
1-1 評価の背景・目的	1
1-2 評価のフレームワーク	1
1-3 評価調査団構成	4
1-4 調査スケジュール	4
1-5 調査の実績	4
第2章 国別特設研修に対する認識と目指すべき姿	6
2-1 国別特設研修の概要	6
2-2 国別特設研修に対する認識についての調査結果	9
2-3 国別特設研修の目指すべき姿についての検討	12
第3章 国別特設研修の効果	15
3-1 「個人的効果」の発現状況	15
3-2 「集団的效果」の発現状況	15
3-3 「集団的效果」発現の促進要因	22
第4章 実施プロセスの現状	24
4-1 案件形成の現状	24
4-2 案件策定のための情報収集	25
4-3 研修ニーズと研修内容の合致	27
4-4 研修員の選定	29
4-5 研修実施	30
4-6 評価とフィードバック	30
第5章 提 言	32
5-1 国別特設研修の目指すべき姿	32
5-2 国別特設研修の実施プロセス～「集団的效果」の発現をどのように確保するか	36
5-3 国別特設研修の評価	45

付属資料

1. 評価対象案件リスト	51
2. 国内調査インタビュー日程及び面談者リスト	57
3. 国内機関・地域部アンケート票	58
4. 現地調査日程及び面談者リスト	74
5. 現地調査質問票	84
6. 国内アンケート集計結果	101
7. 国内インタビュー結果	141
8. 現地調査結果	171

要 約

1 評価調査の概要

1-1 評価調査の背景と目的

JICAでは、開発途上国ごとに異なる多様な開発ニーズに的確に応えた効果的な協力を実施するために、国別アプローチ¹による戦略的な事業の展開を推進している。そのなかで研修事業においても、一国から複数名以上の研修員を招へいする国別特設研修を毎年増加させ、開発途上国が抱える国別の開発課題にきめ細かく対応していくよう努めている。

しかし、JICAにおいては、国別特設研修を戦略的に活用する方針を打ち出したものの、これまでの実績と現状についての評価は行われていない。したがって、同研修を国別アプローチの推進に向けて効果的に活用するために、現在の実施状況と協力効果の確認及び効果発現の促進・阻害要因を分析して、評価を実施することとなった。なお、本評価から得られる今後の国別特設研修の実施改善に係る教訓・提言は、JICA国内事業部・地域部・国内機関・在外事務所にフィードバックすることを念頭に置く。

1-2 評価調査団の概要

担 当	氏 名	所 属
団長・総括（ベトナム）	長尾 真文	広島大学教育開発国際協力センター教授
団長・総括（南アフリカ）	坂元 浩一	東洋大学国際地域学部国際地域学科教授
研修運営	奥田 久勝	筑波国際センター業務第二課
副総括・国別事業実施計画（ベトナムのみ）	神崎 義男	アジア第一部計画課課長代理
研修計画（ベトナムのみ）	上野 修平	アジア第一部計画課
評価監理	岩間 望	JICA企画・評価部評価監理室
効果分析	山本 郁夫	(株)アイ・シー・ネット
実施状況調査（国内調査のみ）	山口 和久	(株)アイ・シー・ネット

1-3 調査実施年度

2001年10月～2002年1月

2001年10月～2002年1月 国内調査

2001年12月1日～12月8日 南アフリカ現地調査

2001年12月9日～15日 ベトナム現地調査

¹ 協力地形の効果を高めるために開発途上国の社会や経済、組織や制度の状況をつかみ、それぞれの国の特性にあった事業を計画し実施すること。

2 評価の枠組み

2-1 評価対象

1996年以降実施された国別特設研修コースを対象とする。また、1996～2000年度までに実施された国別特設研修（延べ688コース）のうち、実績の多い南アフリカ共和国（延べ48案件563人）及びベトナム社会主義共和国（延べ49案件444人）の2か国を現地調査対象国とする。

2-2 評価の視点

国別特設研修を評価し、教訓を導き出すにあたっては、まず国別特設研修の「本来目指している効果」と実際の状況と比較する必要がある。しかし、評価調査実施時点においては、このような「効果」について、JICA内で研修設置の前提条件などの形で明確に定められておらず、評価の基準自体がない状態であった。このため、本評価においては調査を2つのステップに分け、まず、JICA内での調査を行い、「国別特設研修の目指すべき効果」について、調査結果を用いながら調査団としての見解を提示した。次に、その「目指すべき効果」と現状を比較するという方法を採用し、以下の視点に沿って評価調査を実施することとした。

- ① 国別特設研修は、JICA職員にどのように認識されているか。また、本来目指している効果とはどういったものか
- ② 国別特設研修はどのような効果をあげているか
- ③ 国別特設研修の実施プロセスはどのようなものか。上記①で検討された効果を発現させることが可能であるか
- ④ 国別特設研修において、今後どのように評価を行っていけばよいか

2-3 評価方法

本調査では、既存の報告書や資料を用いた文献調査ののち、日本国内でJICA職員（地域部・国内機関職員）及び研修実施機関（研修受入れ先）に対して、アンケート・インタビュー調査を実施した。また、現地調査国である南アフリカとベトナムでは、相手国関係者（評価対象国の援助窓口機関、評価対象コースに参加した研修員、派遣元機関等）へのアンケート・インタビュー調査を実施した。

3 国別特設研修に対する認識と目指すべき姿

3-1 JICA職員の認識

2-2で説明したとおり、本評価においては、まず「国別特設研修の目指すべき効果」に対するJICA内での共通認識の有無、及びそれがどのような内容であるのかについて調査した。

JICA職員に対するアンケート・インタビュー調査の結果から、国別特設研修の設置理由につい

ては、「他の協力形態と連携させて、協力効果を高めるため」、「制度的変化や地理的条件から生じる、集中的かつ多量な人材育成ニーズにこたえるため」という回答が全回答の半数以上をしめた。また、本邦研修を選択する理由への回答については、「本邦での実施体制が優れている」、「本邦における当該分野の体制・システム等を見せることも研修の効果をもたらす要素の1つであるため」という回答が同じく半数以上であった。これらの回答より、現状においても、国別特設研修の一定の特質については職員の間で共有されており、ガイドライン的な拘束力はないものの、その特質を生かした形で選択されているという解釈は可能である。

また、以下の表にあげたようにJICA職員は、コース内容の絞りやすさ・戦略的活用の可能性など多くのメリットを国別特設研修に見いだしていることが分かる。

国別特設研修のメリット・デメリット	メリット	1. 戦略的にコースを計画できる。研修内容の焦点を絞り込みやすく、内容を深めやすい。 2. 開発課題に対して戦略的に使える。 3. 他の協力形態と連携させることが可能であり、それによる相乗効果は大きい。 4. 帰国後のネットワークが構築可能であり、これができれば効果があがる。 5. 研修効果が継続する。(国特研修、現地国内研修を実施し、研修効果を短期専門家が計測することができる) 6. 現実的なアクションプランができる可能性が高い。
	デメリット	1. 地域によっては情報収集が不完全となるため、コース内容が希薄になる感がある。 2. 他の国との交流(情報交換)がない。他の国の例を参考にすることができない。 3. 特殊言語で講義を展開する場合、通訳の配置が難しい場合がある。

ただし、国内機関インタビュー結果等からは、国別特設研修の実施においては、「現状、複数の国々から研修員を集めて実施する集団研修コースも国別特設研修コースも実際の運営上の差はない」という指摘も多くあり、必ずしも業務のやり方については国別特設研修のメリットを生かす工夫が制度化していないことが示唆された。

以上の結果からは、研修事業に携わっているJICA職員は、大枠では、他の研修スキームと国別特設研修の違いを理解したうえで、国別特設研修を選択しているように見受けられるが、必ずしもメリットが生かされる形で実施されていないと認識していることが分かる。

3-2 国別特設研修の目指すべき姿

本評価では、国内・現地調査で得られた情報を基に、調査団として議論・検討した結果、以下

のような考え方・仮説に到達した。

一般的にはいかなる研修を実施しても、帰国後、研修の形態を問わず、研修員個々人には様々な個人的な便益が発現し、新たな価値の創出が起こることが研修効果として考えられる（「個人的効果」）。

これに比し、国別特設研修は、開発課題やそれに伴う人材育成ニーズにそった内容で1か国の関連部局から比較的まとまった人数を同時に育成することができる。このため、帰国後の研修内容の活用にあたっては、研修員が少数で帰国後のアクションを起こす従来の研修と異なり、課題の解決にグループとして取り組むことで「個人的効果」を越えた波及効果がもたらされることが考えられる。帰国研修員がグループあるいはネットワークとして取り組んだ結果、生み出されるプロジェクトや、その促進、政策・法律案、業務手法の改善策など、「研修」の内容に係る共通の理解の下に生み出される変化こそ、国別特設研修の他の研修スキームと最も異なる特徴であり、これを「集団的效果」と称することとする。

4 国別特設研修の効果

それでは、実際に現在の国別特設研修では、このような効果は発現しているのだろうか。前節を受けて、現地調査の対象国であった南アフリカとベトナムの国別特設研修に関し、研修事業実施の大前提である「個人的効果」の発現状況を確認し、次に「集団的效果」の発現状況について以下に整理する。

4-1 「個人的効果」の発現状況

現地コンサルタントによる帰国研修員アンケート結果（南アフリカ400人中80人回答、ベトナム564人中120人回答）からは、南アフリカ、ベトナム共に、ほとんどのコースについて、「研修内容を充分理解した」「ほぼ理解した」という回答が得られている。「目標を達成した」を「5」とする5段階評価で評価対象各案件の平均値を出すと、すべての案件が3.8以上であった。一方、研修内容の活用度については、ほとんどの帰国研修員から習得技術を日常業務に活かしたことがあるという回答が返ってきており、（南アフリカで80%、ベトナムで86%）何らかの形で研修が業務に役立てられていると思われる。

4-2 「集団的效果」の発現状況

本評価における現地調査においては、上記で確認された「個人的効果」に加え、「集団的效果」と呼べるようなものが発現しているかどうかを検証した結果、「集団的效果」が発現していると見られるケースがいくつか観察された。これらの案件数は、今回評価の対象となった国別特設研修の全体数に比べれば、サンプル数としては非常に小さく、必ずしもこれら案件の特徴すべてを「集

团的効果」の発現の要因として一般化できるということではないが、これら案件を分析することは今後の研修立案に際し、「集团的効果」を確保していくうえで重要と考え、事例として取り扱う。

南アフリカ「理数科教員養成者研修」とベトナム「法整備」は、各々個別専門家チーム派遣「ムプマランガ州中等理数科教員再訓練計画」、重要政策中枢支援「法整備支援」と連携している案件であるが、これらについては、「集团的効果」がプロジェクトの具体的成果として現れていると認めることができた案件である。

前者の南アフリカの理数科教育指導者育成コースは、南アフリカの開発課題である人種・地域等の間に様々な形で残っている格差の是正の一環としての、「初等中等教育を中心とした教育改革に対する支援」に対応している。同国別特設研修は、個別専門家のチーム派遣と連携して、ムプマランガ州の理数科教員に対する指導プログラムの策定に取り組んでいる。同州の指導主事と呼ばれる教員指導員が、本邦で国別特設研修を受け、日本の理数科教育の現状を学んだあと、実際にムプマランガ州で活用するためのカリキュラムの素案等について、アクションプランを作成するものである。同アクションプランは、短期専門家チームと合同で現地でワークショップを行う際の議論のたたき台となり、実際に実施されるプランとなる。こうした過程を経て、実施に至った教員の再訓練から、理数科教師の意識、態度に変化が生まれ、プロジェクト対象校での生徒の成績が上がりつつあるという報告がある。

また、ベトナム「法整備支援」においては、プロジェクト及び国別特設研修により具体的な法整備が進められている。そのプロセスは、現地セミナーの開催→第1ドラフトの作成→国別特設研修において法案起草グループが草案を深める→第2ドラフトの作成→現地セミナーの開催、といったものである。毎年立法スケジュールに沿って、対象年度にどの法律を取り上げるのがよいか年次協議で決められることとなっている。

同研修の効果としては、研修内容が民法改正時の不動産登録の扱い、刑法における賠償の扱い、会社組織に関連する法の整備、簡易裁判所の設置等々のベトナム法務省での省内検討において、日本の経験の参照が帰国研修員を中心になされていることなどがあげられる。これまで触れたことのなかった資本主義社会における法律の実際の適用の実態を、研修をグループとして経験することは、研修成果を活用していくにあたって、大きな役割を果たしたと考えられ、これらの例は、法整備の国別特設研修が実務レベルである程度のインパクトをもち始めたことを示唆している。

こうした変化や具体的成果は、連携するプロジェクトの成果とも位置づけられるものでもあるが、各研修員の習得知識・技術の集積のうえで成り立っており、研修の果たした役割は大きい。

4-3 「集团的効果」の発現促進要因

4-2であげた事例から、「集团的効果」の発現を促した要因に関して考察した結果は以下のとおりである。

まず、ニーズ把握をめぐる環境・体制については、以下のとおり協力全体を視野に入れ、そこから研修で何をすべきかが明確になる構造が確保されていた。

- ① 研修実施機関が、連携案件の支援機関であり、専門家の派遣元でもあるため、現地情報の蓄積がなされている、したがって、研修ニーズと研修内容のずれが最小化されやすい環境が整えられ、かつ十分な協力体制が築かれている。
- ② 連携案件を含む協力の全体像に国別特設研修が計画的に組み込まれている。
- ③ 日本側専門家を中心とした支援体制が整備されている（リーダーシップの存在）。

また、帰国後研修の成果が活用される素地については、一定範囲に研修員が集中していたうえ、連携案件の活動により以下が確保されていたと考えられる。

- ① 研修員ニーズと組織ニーズが一致している。
- ② 帰国研修員が関心事項・問題意識を共有している。
- ③ 帰国研修員が物理的に集中、あるいはネットワークを形成している、又は研修課題と同一の課題に対して、相手国及び研修員所属組織が組織的対応で、課題解決を図っている。

5 実施プロセスの現状

研修の策定から実施に至るプロセス（案件発掘、事前審査、コース内容検討、研修員選考、評価、フォローアップ等）の現状、問題点に関し、JICA職員及び研修実施機関へのアンケート・インタビュー結果を、「集团的効果」の発現を確保することを念頭に置いて、検証した結果は以下のとおりである。

5-1 案件形成の現状

採択段階における情報収集について職員へのアンケート・インタビュー結果からは、まず本部サイドでは、研修テーマの国別事業実施計画との整合性は容易に判断できても、研修計画内容が重点課題の解決に十分貢献し得るのか、記述されている情報が不十分で妥当性の判断がつかないことが指摘されている。一方、情報収集にあたる在外事務所の方では、研修の受入可能な期間や日本で対応可能な技術等の国内リソース情報にアクセスできないため、実施可能性を考慮しながら案件を選定することが難しい状況が指摘された。

また、研修の内容を定めた実施要領等の関連文書においても目標設定自体があいまいで、国別特設研修のメリットを生かす研修員グループが、帰国後達成すべき「集团的効果」が想定されていない。

5-2 案件策定のための情報収集

研修内容策定のためには、案件の採否を決定する以上に精度の高い情報が必要となる。しかし、

国内機関へのアンケート・インタビュー結果からは、研修内容作成のための情報源として、採択時に使用した情報や在外事務所からの情報の比重は低く、現実的には実施機関、調査団、専門家からの情報が大きな位置を占めていることが指摘される。また、JICA事務所がなく、研修実施機関が土地勘や、ネットワークをもたない地域の情報入手が困難であるという問題を指摘する声が多かった。他方、アンケート結果においては、連携する協力が無い案件では40%強が「研修内容策定のための情報を十分入手している、あるいはおおむね入手している」と回答しているが、案件発案に専門家が関与している案件や他の協力と連携している案件においては80%を超えており、連携案件がある場合には、情報の入手の問題が少ないことが分かる。

他方、研修実施機関へのインタビューにおいては、情報収集に関してJICAとして組織的な対応がなされていないことが指摘された。これは、地域部、在外事務所の体制、また、専門家の派遣状況が国ごとに大きな差があるから対応に差が生じることも一因として指摘し得る。多くは、実施機関に蓄積された情報やネットワークが重要なソースとなっているようである。実施機関では研修ニーズ情報が不足していると認識しており、現地調査を希望する機関が多くあった。

5-3 研修員の選定

研修員の選定の問題として国内機関から指摘があった主な事項は以下のとおりである。

- ① もともとの計画で研修のターゲットグループが不明確な場合がある。
- ② ほぼ同じ条件で選定された研修員の能力に格差がある場合がある。
- ③ 相手国政府内での選定過程に問題があり、資格要件外の研修員の応募がある。

国内機関では、こうした問題に対処するために、既往の応募書類以外に選定に必要な情報を提出してもらう、といった工夫がなされている。また、在外事務所においても、応募者と面接するなどの努力が払われているが、人選については相手国政府に委ねられており、JICAが関与できず国別特設研修を戦略的に活用できない要因の1つとなっているケースもある。

一方、国内機関へのアンケート・インタビュー結果では、連携案件がある案件、あるいは研修内容作成に専門家が関与した案件は、連携案件のない案件と比較すると、研修員のニーズと研修内容の合致する率が高くなっている。

5-4 評価とフィードバック

国内機関では、集団研修と同様に研修終了時に行う評価会や、質問票から得られる研修員の意見等を集約して、次年度の研修内容にフィードバックしている。

研修が終了すると、国内機関は研修実施報告書を取りまとめ、地域部、在外事務所へと回付する。地域部へのアンケート・インタビューによると、評価とフィードバックについては、国別特設研修のために、特別な方式が取られているわけではない。

6 提 言

3－2で指摘したように国別特設研修という協力形態の最大のメリットは「集団的效果」であると考えられる。しかし、現時点では「集団的效果」の発現が国別特設研修の特徴であるということは組織的な認識となっておらず、このため、効果発現のために必要な手段についての具体的なガイダンスもないため、同効果が必ずしも十分に発揮されていない。ここでは「集団的效果」を発現するために必要な手段について提言を行う。

6－1 国別特設研修の目指すべき姿

協力の目標に応じ、「集団的效果」の発現を目指した国別特設研修の全体計画への位置づけ方として以下の3つの型が想定される。

(1) プログラム連携型

対象国の開発課題に対するプログラム（複数の案件・援助スキームを総合的に組み合わせたもの）の一要素として国別特設研修を組み込む形態。協力の要素として、大勢のカウンターパートをまとめて研修すること、研修員に制度や技術が実社会の中で稼働している状況を見せることが必要な場合や、日本から長期間にわたる人材派遣をすることが難しい場合などに有効である。

(2) 技術協力プロジェクト連携型

上記プログラム連携型の一部にも含まれうるが、個別派遣専門家を中心とした技術協力プロジェクトと連携し、これら専門家の活動を支援する形態。国別特設研修では、個別派遣専門家が一人では伝えきれない多様な知識・技術を、短期間に大勢のカウンターパートに移転することにより、専門家の活動を次の段階に進めることができるようになるなど、協力を効率的に行うことが可能となる。

(3) 技術協力推進型

JICAにとって、援助協力を開始したばかりの国や分野で、当初から大かがりな援助リソースを行うことが困難又は非効率である場合に、JICA協力のシステムや日本が協力できる技術内容を把握してもらうなど協力への準備段階として実施する形態。対象国の関係者を日本に招へいすることで、先方がこれらの点について明確な考え方をもったうえで今後の協力内容を精査していくことが可能となる。

6-2 実施プロセス

(1) 案件採択・コース仕様決定

1) 国別特設研修の位置づけ

プログラムあるいは技術協力プロジェクト自体の妥当性のほかに、プログラムの目標と国別特設研修を含む技術協力プロジェクトの目標が十分な実現可能性をもった因果関係としてとらえることができるか、プログラム／プロジェクト目標の達成にとって、国別特設研修は必須かなどを検証し、国別特設研修の協力全体における位置づけを明確にする必要がある。

2) 目標の明確化

開発課題の解決のため、国別特設研修によって育成する人材の特徴・人数規模・技術的深度、育成した人材に期待する役割を明確にする必要がある。

この際、以下のチェックリストが有用である。

- ☐ その課題は、集中的かつ比較的多量の人材育成が必要なものであるか
- ☐ どのような人材が育成されるべきか明確になっているか（何年後に、何人の人材が、何ができるようになることが目標か）
- ☐ 育成の対象となる人材は、どのような組織に何人いるのか
- ☐ 育成された人材が帰国後グループとして達成すべき責務は明確か。また、その責務はプログラム目標の達成に欠かせないか
- ☐ 本邦で研修をする必要性・メリットは明確か
- ☐ 本邦研修実施機関のもてるリソースで適応可能な研修ニーズか

さらに、各回の研修の成果を、プログラムで実施すべき活動の必要な要素として織り込んでいくためには、技術協力プロジェクトの各年度の達成目標に対応し、国別特設研修の年度ごとの達成目標・手段、各回の研修目的・内容・時期・期間などについて検討する必要がある。また、帰国前、帰国後の研修員の活動計画とプログラムの他の活動とのリンケージを確保・確認することが求められる。

3) 研修対象者の選定

途上国の中には地方分権化が進展し、地方ごとに課題の優先順位や事情が異なる場合や、研修参加者が地理的に分散している場合がある。その結果、研修員が地理的・組織的に分散し、集団的効果の発現を妨げるおそれがある。この問題に対応するため、研修員の対象地域・グループを絞り込む必要がある。

4) 案件採択及び研修カリキュラム策定のための情報収集

案件採択やカリキュラム策定のためには、多くの現地情報が必要となるが、過去に専門家等の派遣実績が少ない国・分野の情報、専門的な情報は、JICA在外事務所だけで収集することが困難である。また、被援助国側も、自らの開発課題を研修ニーズに落とし込むことができない場合がある。この問題に対して、以下の方策を検討・推進する必要がある。

- a) 国別特設研修についても、プロジェクト形成調査の対象に含まれるようにする。
- b) 国内研修実施機関の情報をJICA地域部・在外事務所が閲覧できるようにする。
- c) 研修実施機関によるオファー型・プロポーザル型の案件形成を採り入れる。
- d) 研修実施サイクルを多様化し、調査・検討に十分な時間・費用・人員をかけられるようにする。
- e) 研修の初年度を研修内容の確定と両国関係機関の共通理解形成のためのテスト・ラン期間とすることが考えられる。

5) 関係者の役割分担

国別特設研修は、JICA内での関係部署が非常に多い事業であるが、従来関係部署間の責任分担が必ずしも明確にされていない。情報収集にあたっては、原則的には、プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)の上位目標とプログラム目標レベルについては地域部、成果レベルについては国内機関、活動レベルについては、研修実施機関が責任をもって決定すべきである。ただし、対象国において関連案件が実施されている場合には、研修実施機関と関連案件の関係者が直接情報交換を行うことも考えられる。

(2) 研修員の選定

1) 人材像の明確化

国別特設研修実施にあたっては、相手国政府と協力全体のなかで必要とされる国別特設研修の目的と育成しようとする人材像について共通認識を醸成し、合意文書を取り交わすことが望ましい。

2) 研修員の募集・選定

従来国別特設研修の研修参加者選定は、集団研修と同様に募集要項を作成し、配布する公募の形で行われてきた。しかし、国別特設研修の「集団的効果」を意図して計画する場合、目標に応じ参加資格や、その所属組織などターゲットグループが限定されることが考えられ、このような選定方法は馴染まない場合も多い。むしろ、詳細な研修の内容、目的、来日前に準備すべき事項や、帰国後達成されるべき集団的成果などの一層詳細な情報を、対象機関に提示することによって、育成が必要とされる特定の集団の中で研修員を選定する方が望ましい。

6-3 評価

(1) 目標及び評価基準の共有

目標及び評価基準が適切に設定されていなければ、目標を達成したかどうかの判断を下すことはできないため、計画段階において、研修の目標・内容を明確にする必要があるほか、目標と評価基準を整理し、相手国政府の合意を得ておくべきである。

(2) 一貫した評価システムの確立

国別特設研修においても一貫した評価システムを導入し、技術協力プロジェクト等の一環として事前評価を実施すべきである。事前評価に際し、特に研修の部分については、6-2の(1)であげたチェックリストに十分な回答が出せるかを明確にすることである。

(3) 評価方法

- 1) まず、研修終了時点において、当初想定されていたアウトプットが達成されたかどうかを、テストやレポート等の成果品の内容で確認する必要がある。
- 2) 個々の研修員による評価に加えて、グループとして研修内容に関する評価と提言を取りまとめさせることや、相手国政府との合意内容、所期の目的を正確に踏まえた議論をさせ、次回の研修での改善点や、国に帰ってどのように活用するか具体的な計画のアウトラインを提示させることで研修の効果を一層高めていくことが可能となる。
- 3) 研修終了時の評価会などから得られる情報については、連携案件や、在外事務所、地域部等にフィードバックして何らかの判断・コメントを仰ぐ必要があるかを、評価会のあとで国内機関・研修実施機関が判断し、そうした情報がある場合は、早急に連絡できる体制をつくることが望ましい。

第1章 評価の概要

1-1 評価の背景・目的

JICAでは、開発途上国ごとに異なる多様な開発ニーズに的確に応えた効果的な協力を実施するために、国別アプローチによる戦略的な事業の展開を推進している。そのなかで研修事業においても、一国から複数名以上の研修員を招へいする国別特設研修を毎年増加させ、開発途上国が抱える国別の開発課題にきめ細かく対応していくよう努めている（平成12年度173コース、平成11年度154コース、平成10年度178コース、平成9年度105コース、平成8年度78コース：暫定値）。また、平成14年度本邦研修事業計画策定の基本方針においても、国・地域別研修の100コース増設が謳われている。

あわせて、近年の成果重視の事業運営の流れを反映し、プログラムアプローチの拡充が求められるなか、国別特設研修を各開発途上国の国別援助実施計画のなかで明確に位置づけ、同計画に沿って一層効果的に国別特設研修を実施していくことが求められている。一方、JICAにおいては、国別特設研修を戦略的に活用する方針を打ち出したものの、これまでの実績と現状についての評価は行われていない。上記状況を踏まえて、同研修スキームを効果的に活用することを目的とした評価を実施することとなったものである。

(1) 評価の目的

JICAにおける国別特設研修の現在の実施状況、及び協力効果を確認するとともに、協力効果発現の促進／阻害要因を分析し、国別アプローチの推進に資することを念頭に置きつつ、今後の国別特設研修の実施改善に係る教訓・提言を導き出す。評価結果のフィードバック先としてはJICA国内事業部、地域部、国内機関、在外事務所を想定する。

1-2 評価のフレームワーク

(1) 評価対象コース・評価対象国の選定

1996年以降実施された国別特設研修コースを対象とする。現地調査については、1996～2000年度までに実施された国別特設研修（延べ688コース）の実績の多い南アフリカ共和国（以下、「南アフリカ」と記す）（延べ48案件563人）及びベトナム社会主義共和国（以下、「ベトナム」と記す）（延べ49案件444人）の2か国を評価対象国とする。

(2) 評価の視点

本評価は、国別特設研修の立案・実施に係る問題点や成功事例を共有するとともに、問題点については、具体的な改善策の提言を行うことに主眼を置いているが、こうした評価を実

施するにあたっては、国別特設研修の「本来目指している姿」と実際の実施状況と比較する必要がある。しかし、評価調査実施時点においては、このような「姿」をJICAとして明示しているものや、国別特設研修設置の必要条件についてのガイドラインは特になく、研修コース自体は様々な事情から形成されてきている。このため、協力要請に対し、国別特設研修をスキームとして採用するにあたっての考え方、及び実施プロセスのあり方に関する関係者の認識の一致をみていないことが実態である。こうしたことから、本評価においては、「国別特設研修の本来目指している姿とはどういったものか」という視点についても調査を行い、調査の過程でそのあるべき姿について、調査結果を用いながら調査団としての見解を提示し、それに現状を比較するという方法を採用することで対応を図るべく、以下の視点に沿って評価調査を実施することとした。

1) 国別特設研修はJICA職員にどのように認識されているのか。また、本来目指すべき効果とはどのようなものか

JICAが国別アプローチを一層進めていくうえで非常に効果的なツールとなり得るものであり、その有効活用が期待されているが、前述の事情から、本調査においては、国別特設研修の目的、及びそれに対応する実施プロセスについて、JICA職員の認識を調査する。その結果の分析及び本部・国内機関関係者・調査団からなる勉強会での議論を踏まえ、国別特設研修の本来目指すべき効果について検討する。

2) 国別特設研修はどのような効果を上げているか

1)で検討した国別特設研修が本来目指すべき効果について、これまでに実施された国別特設研修コースが、実際にそのような効果を生み出すことができているのかを検証する。検証にあたっては、全件を対象とすることは諸制約から困難であるので、現地調査対象国である南アフリカ及びベトナムの国別特設研修を事例として取り上げる。

3) 国別特設研修の実施プロセスはどのようなものか。上記1)で検討された効果を発現させることが可能であるか

国別特設研修の実施プロセス（案件発掘、事前審査、コース内容検討、研修員選考、評価、フォローアップ等）の現状、特に国別事業実施計画のなかで国別特設研修がどのように位置づけられ実施されているかを把握し、上記1)で検討された目指すべき効果を発現させることが十分可能なプロセスとなっているかなどを中心に検証する。

4) 国別特設研修において、今後どのように評価を行っていけばよいか

今後、国別アプローチのもとで国別特設研修をより効果的に実施していくためには、評価を適切に実施していくことが不可欠である。現在の国別特設研修における評価の実施状況及び本評価の実施を通じて明らかになった事項を踏まえ、今後の国別特設研修における評価方法・項目を検討する。

また、上記2) 3)の結果に基づき、研修効果発現の促進／阻害要因（上記2) 3)間の因果関係を含む）を分析し、国内事業部・地域部・国内機関がそれぞれどのような役割・責任を果たすべきか検討するとともに、国別特設研修の実施改善のための提言を導き出す。

a) 評価作業手順

上記評価の視点に係る情報を収集するために、以下表1－1のように情報収集先と手法を設定した。

表1－1 調査構成表

	調査項目／調査対象・手法	地域部質問票・インタビュー	国内機関質問票・インタビュー	研修実施機関インタビュー	在外事務所インタビュー	帰国研修員質問票・インタビュー	帰国研修員所属機関インタビュー	援助受入窓口機関インタビュー	研修評価会資料等	案件資料
(0)	本来の国別特設のあり方	○	○		○					
(1)	国別特設は適正に実施されているか	コース数・形態								○
		形成・実施	○	○	○	○	○	○ (形成)	○	
(3)	国別特設研修は当該国の開発・人材育成にどのような効果をあげているか						○	△	○	
(1)	本来のあり方に向けた今後の改善方法	○	○	○	○	○			○	
(4)	とそのアイデア（実施・評価）									

また、評価作業の具体的な手順としては、下記の要領で実施した。

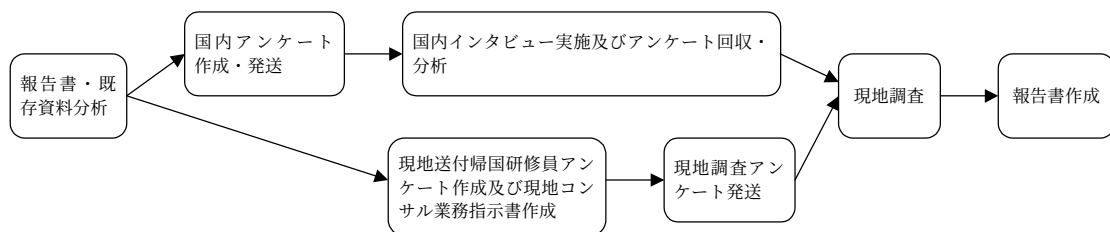


図1－1 評価作業の手順

- ① 既存資料・報告書の収集・整理・分析
- ② JICA関係者（国内事業部・地域部・国内機関）から国別特設研修のあるべき姿、実施実績、問題認識等に係るアンケート票を作成
- ③ 国別特設研修に携わるJICA職員（地域部・国内機関・事務所）、研修実施機関へのアンケート送付
- ④ ③のアンケートの回収、及び評価対象の国別特設研修コースに携わるJICA職員（地域部・国内機関）、研修実施機関へのインタビュー調査
- ⑤ 相手国関係者（評価対象国の援助窓口機関、評価対象コースに参加した研修員、派遣元機関等）へのアンケート調査

- ⑥ ③、⑤のアンケート結果を踏まえ、JICA職員（事務所）、相手国関係者（評価対象国の援助窓口機関・当該分野担当省庁・人的資源開発担当省庁、評価対象コースに参加した研修員、派遣元機関、帰国研修員同窓会等）へのインタビュー調査
- ⑦ 収集資料・アンケート・インタビュー結果に基づき、協力効果発現の促進／阻害要因を分析
- ⑧ ⑦の結果を踏まえ、今後一層効果的な国別特設研修を実施するための改善策を検討
- ⑨ ①～⑧の実施過程・結果を参考に、国別特設研修における評価方法・項目を検討

1-3 評価調査団構成

担 当	氏 名	所 属
団長・総括（ベトナム）	長尾 真文	広島大学教育開発国際協力センター教授
団長・総括（南アフリカ）	坂元 浩一	東洋大学国際地域学部国際地域学科教授
研修運営	奥田 久勝	筑波国際センター業務第二課
副総括・国別事業実施計画（ベトナムのみ）	神崎 義男	アジア第一部計画課課長代理
研修計画（ベトナムのみ）	上野 修平	アジア第一部計画課
評価監理	岩間 望	JICA企画・評価部評価監理室
効果分析	山本 郁夫	(株)アイ・シー・ネット
実施状況調査（国内調査のみ）	山口 和久	(株)アイ・シー・ネット

1-4 調査スケジュール

- (1) 国内調査 平成13年10月～平成14年1月
 うち地域部・国内機関アンケート
 勉強会開催

- (2) 現地調査
- 南アフリカ 平成13年12月1日～12月8日
- ベトナム 平成13年12月9日～12月15日

1-5 調査の実績

- (1) 国内調査
- 回答案件数：地域部150コース
- (アンケート・インタビュー) 国内機関が144コース（25コースがアンケートのみ）
- 詳細は、付属資料1.対象案件リスト及び2.面談者リスト参照

(2) 現地調査

詳細日程 : 付属資料4 参照

面談者 : 付属資料4 参照

回答案件数: 南アフリカ—— 12コース

ベトナム —— 41コース

面談案件数: 南アフリカ—— 13コース

ベトナム —— 12コース

(3) 勉強会

平成13年 7 月31日

平成13年10月 4 日

平成13年11月26日

平成14年 2 月28日

計 4 回開催

第2章 国別特設研修に対する認識と目指すべき姿

2-1 国別特設研修の概要

我が国は、1954年のコロンボプラン加盟以来、海外技術研修員の受入事業を実施している。JICAは1974年の設立以降、その実施に携わっており、その参加者や目的によって、下記に特徴づけられる各種の形態の研修コースを設けるに至っている。

表2-1 集団型研修

研修タイプ	実施形態	開始年
集団研修	本邦実施・多国籍・複数名以上	1961
第三国集団研修	本邦外実施・研修実施国以外の他国籍・複数名以上	1975
国別・地域別特設研修	本邦実施・参加国限定（国別の場合1か国のみ）・複数名以上	1989
第二国集団研修	本邦外実施・参加国限定（実施国1国のみ）・複数名以上	1993

出典：国際協力事業団国内事業部「研修員受入の手引き」（2001年7月）

国別特設研修は設置当初は、対象者の条件（バックグラウンドやレベル等）をできるだけ揃えることで、「より相手のニーズに合致した効果的な研修を行う」ことをその目的としていた。これは、それまでの研修事業の主流であった「全世界を参加対象とする」集団研修に対して、国ないしは地域を限定した研修事業であるという点に、その特長があることを反映したものである。

設置後10年を経ようとするあたりからJICAのなかでも国別・課題別アプローチの拡充が重視されるようになった。2000年に、国別アプローチの強化の一環として組織改革が行われ、新しく地域部（4部）が設立されたことに象徴されるように、こうした流れのなかで、国別特設研修は（旧）研修事業部から地域部にその事業主管が移され、国別アプローチの重要な協力・投入手段の1つとして、その活用方法について議論がされるようになった。

つまり、JICAの事業は、従来の協力形態ごと（研修員受入れ、専門家派遣等）の事業運営から、適切な協力手段の組み合わせにより所定の成果の達成を目指すプログラムアプローチに移行している段階であり、このため国別特設研修についても、国ごとに優先課題を検討し、戦略的な協力を行う観点から事業の絞り込みを行い、その下位に位置づけられる各プロジェクトの目的と成果を明確にする必要性が認識されてきている。また、プロジェクトの各投入手段の位置づけと目標を明確にする必要があり、国別特設研修もプロジェクト（事業）の一投入・活動手段として位置づけられるべきであることから、各活動手段の必要性（実施前）とその成果（実施後）を明らかにし、事業について対外的な説明責任を果たすことが求められるようになってきている。

本評価は上述したような考え方の変化の流れのなかで、現在の考え方に基づき過去の実績を検証するという試みである。現在の考え方を下敷きとせず、設置された研修もあることから、国別特設研修に対する考え方の変化を踏まえて、本報告書の分析を理解する必要がある。

(1) 分野別・地域別傾向

国別特設研修は、1989年に11コースを設立して以降、第1章でも述べたように、毎年コース数を増加させている。また、1998～2001年度に実施された（2001年度は実施予定も含まれる）国別特設研修及び地域特設研修の案件数を地域部担当課別に比較すると、中近東・欧州課と東アジア・中央アジア課が毎年30件以上と多く、次いでアフリカ課とインドシナ課と続き、東南アジア課、南米課、南西アジア・大洋州課、中米・カリブ課と少なくなっている（図2-1）。

分野別にみると、開発計画・行政一般の案件が際立って多い。これは、制度的変化対応の案件が多いということもあるが、開発計画や行政といったソフト面の研修は、現地ニーズに柔軟に対応する必要性があり、複数の国から集まると状況が違いすぎて内容が深まらないためととらえられる。地域別の分野配分は、インドシナ、東アジア・中央アジア、東欧といった制度的変化対応が課題となっている地域では、特に開発計画・行政一般が多くなっている。また、東欧では商業経営・観光一般も多い分野であるが、これらは国営企業の民営化に関連した案件が中心である。一方、アフリカでは、開発計画・行政一般と同様に農林水産分野の研修が多い。

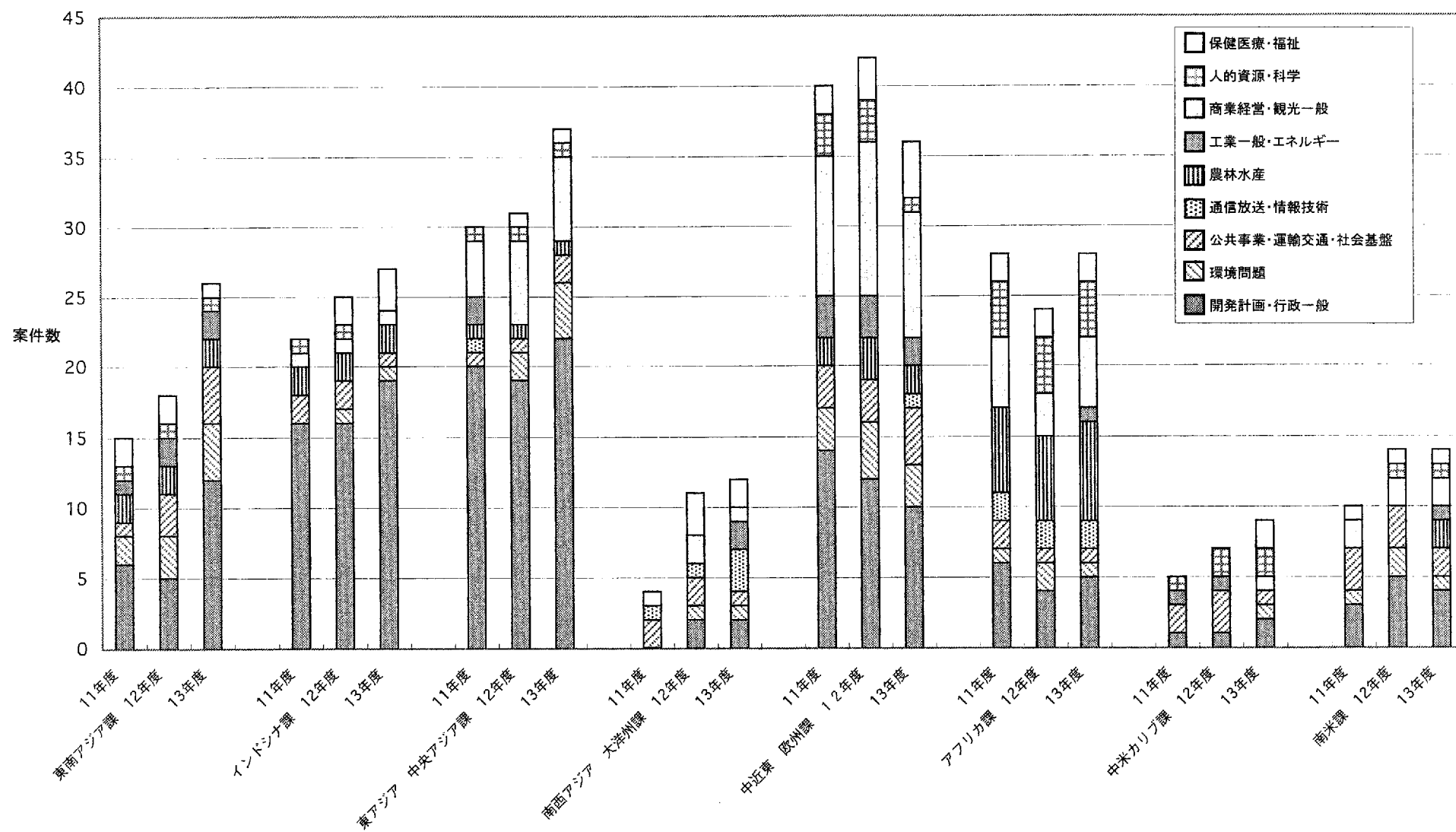


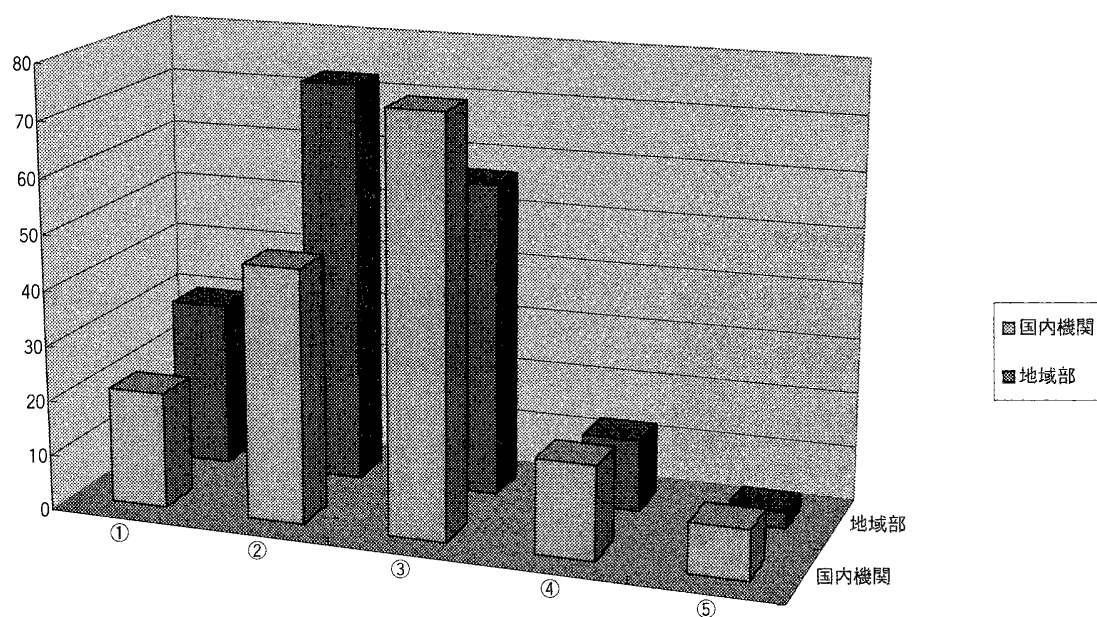
図 2 - 1 地域部担当課別分野配分（平成11、12、13年度）

2-2 国別特設研修に対する認識についての調査結果

国別特設研修については、本邦という環境下で、比較的背景・経歴を同じくする同一国からの複数名以上の研修員が一定期間共に研修を行うという特徴があるものの、それをJICAとしてどのように活用するのかといった点については、明確に規定されていない状況にある。つまり、どのような目的を達成するために、国別特設研修というスキームの特長を生かすべきか、また、その特長を生かしたうえで目的を達成するためには、どのような実施のプロセスを組むべきかという点について、個々の研修の検討の基準となるような文書・マニュアルが存在していない。このため、本報告書の出だしである本節において、国別特設研修に対するJICA内での共通認識の有無、及びそれがどういった内容であるのかについて調査を記述する。この作業にあたり、本節では、アンケート・インタビュー調査の結果から引き出されるJICA職員の認識のあり方を整理する。

(1) 国別特設研修の設置理由

現在担当しているコースが国別特設研修の形態を採用したのはどのような理由によるものかという国別特設研修の設置理由について、地域部及び国内機関職員にアンケートを行った。



選択肢：

- ①他のスキーム利用の制約があるため
- ②他のスキームと連携させ、協力効果を高めるため
- ③制度的変化や地理的条件から生じる、集中的かつ多量な人材育成ニーズにこたえるため
- ④その他
- ⑤わからない

図2-2 当該コースが国別特設研修となった理由

図2-2に示されるように、選択肢②「他のスキームと国別特設研修を連携させて、協力効果を高めるため」、③「制度的変化や地理的条件から生じる、集中的かつ多量な人材育成ニーズにこたえるため」という回答が最も多い（全回答の合わせてそれぞれ50%以上）。まず、②について、通常1つの対象国内で展開される旧プロジェクト方式技術協力や、専門家派遣と連携させて協力の効果を高めることは、1つの国から研修員が参加する国別特設研修の場合、研修内容を関連協力で求められる技術・知識に対応したものとすることが可能となるため、国別特設の特徴を意識した選択であるといえる。

ただし、回答した職員が案件を採択した時点でそのコースを担当していたとは限らないケースが含まれるうえ、特に、国内機関の職員については、直接案件採択にかかわっておらず、そういった情報に触れる機会が多くないため、本データの解釈にあたっては留意する必要がある。むしろ、職員が自身の担当するコースについてどういった理解をしているか、ということを示すデータであるという可能性もある。

一方、③については、制度変化や地理的条件から発生する開発課題に対応し、必要とされる大量な人材育成ニーズに対応することは、個別研修や、一年度1か国当たりの参加研修員数が1名程度に限定されてしまう集団研修では対応が難しいための選択である。

以上より、現状においても国別特設研修は、一定の特質については職員の間で共有されており、ガイドライン的な拘束力はないものの、その特質を生かした形で選択されているという解釈は可能である¹。

(2) 本邦研修を選択する理由

次に、本邦において研修を実施する理由についての認識を確認した結果、地域部・国内機関からは、「本邦での実施体制が優れている」と「本邦における当該分野の体制・システム等を見せることも研修の効果をもたらす要素の1つであるため」という回答が最も多かった。また、事務所からは、「来日させることができるから」という指摘もあった。これは、特に案件の形成時に相手国実施機関との関係を確立するうえで、当該機関のメンバーに直接日本の援助実施体制や、協力対象分野のシステムを見せることで理解を得たり、また、日本側関係機関との良好な関係を形成したりすることが、その後の円滑な事業の実施に有効であるとの主旨である。他方、JICAが援助を開始して間もない国においては、相互理解促進の観点からまず相手国の人材を日本に受け入れることが重要であるという指摘もある。さらに、協力開始当初は当該国内の事情を把握するプロセスの途上にあり、実際に協力を活用可能手段が国内にどの程度あるのか

¹ 現地調査を行った2事務所の各コースに対する回答もほぼ同じ傾向を示しているが、ベトナムについては、対ベトナム協力が急激に拡大した時期に本部主導で形成されたコースが多いため実際の事由については十分な情報が残っていなかった。また、南アフリカについては、アパルトヘイト後の黒人の地位向上の観点から実施されたが、その社会的背景から学歴・職歴の面で他国の研修員と同列に扱うことが困難であったため、国別特設研修の形態が選択されたという特殊事情もある。

不明な状況から、まず日本で研修という手段から協力を開始するということが考えられている。

(3) 国別特設研修のメリット・デメリット

国内機関へのインタビューにおいて、国別特設研修のメリット・デメリットについて聴取したところ、以下の表２－２に見られるような内容を指摘しており、多くのメリットを国別特設研修に見いだしていることが分かる。ただし、国内機関インタビュー結果及び勉強会の議論からは、国別特設研修の実施においては、「現状、複数の国々から研修員を集めて実施する集団研修コースも国別特設研修コースも運営上の差はない」という指摘も多くあった。

表２－２ 国別特設研修のメリット・デメリット

	国別特設研修
メ リ ッ ト	1. 戦略的にコースを計画できる。 2. 開発課題に対して戦略的に使える。 3. 他の協力スキームとの連携を取りやすい。 4. プロジェクトと連携することによる相乗効果は大きい。 5. 現地との連携をうまくやれば効果があがる。 6. ニーズを絞ることができる 7. 研修員のニーズに対応しやすい。 8. 研修内容の焦点を絞り込みやすい。 9. 目的意識がはっきりしている。 10. 地域より国別特設研修にすると効果を評価しやすい。目標管理ができる。 11. 研修員のバックグラウンドが類似しており、開発に関する問題も共有していることから、講義、視察の内容を検討しやすい。 12. バックグラウンドが同じであるため、内容を深めることができる。 13. 同一国から集めることにより同じ背景でのディスカッションができ、内容が濃くなる。 14. 情報収集と研修員の選定が楽になる。 15. 研修員が同一国・地域から来るため、問題意識の共有が容易である。 16. レベルの差が少ないのでやりやすい。 17. まとまりやすい。 18. 帰国後のネットワークに発展すれば効果があがる。 19. 人材の蓄積が可能であり、地方行政など、一人で解決できない問題に有効である。 20. 人材集中するので現地でコースのネットワークが構築できる。 21. 担当者が一人であるため、情報のやりとりが簡単である。 22. 現地語での対応が可能となる。 23. 言語でアドバンテージがある。 24. 言葉が同一であるため、英語が苦手な研修員でも、他の研修員に聞いてカバーできる。 25. 研修効果が継続する。(国別特設研修、現地国内研修を実施し、研修効果を短期専門家が計測することができる) 26. 現実的なアクションプランができる可能性が高い。
デ メ リ ッ ト	1. ネパール、スリランカ、中央アジア等、地域によっては情報収集が不完全となるため、コース内容が希薄になる感がある。 2. 他の国との交流(情報交換)がない。一国でかたまってしまう傾向がある。 3. 他の国の例を参考にすることができない。 4. 特殊言語での対応が困難である。 5. 集団コースからの振替で国別特設研修が形成される場合、選定国の優先順位づけが困難である。 6. 特殊言語で講義を展開する場合、通訳の配置が難しい場合がある。

(国内機関職員インタビュー結果より)

このため、国内機関の職員からは、国別特設研修については、国別の戦略につき関係者が共通の認識をもつ体制が必要である、目標年次までにどういった目標を達成するかについての共通認識がないため、研修実施後の目標及びアウトプットに関し、明確なポリシーを構築し、研修員含め関係者間で共有する必要があることなどが指摘され、職員が認識しているベストの状態が必ずしも達成できていないことが分かる。また、国内機関の職員にとって案件形成段階がよく分からないのは問題であるという指摘もあり、この結果として集団コースと同じになってしまうなどの指摘がなされている。

以上のアンケート結果からは、研修事業に携わっているJICA職員は、大枠では、他の研修スキームと国別特設研修の違いを理解したうえで国別特設研修を選択しているように見受けられるが、必ずしもメリットが生かされていないと認識していることが分かる。

2-3 国別特設研修の目指すべき姿についての検討（本章の結論）

上記結果を基に、調査団内部及び勉強会において国別特設研修の最も特徴的な点についてより詳細に考察した。

前節の調査結果で明らかになったとおり、JICA内では国別特設研修についての大まかなイメージについては共有できているが、一方で、国別特設研修をスキームとして選択するにあたって、どこまで国別特設研修のメリットを生かした研修の仕様設計（X国のどういった職種・レベルの職員何人をどういった人材に育成し、何をしてもらうか）という点の検討、及びそれを明確に文書の形態等で残し、関係者に周知徹底することについては、必ずしもすべての案件について十分なされてきたとは言いがたいことが引き出される。これは、国別特設研修のメリットから生み出されうる効果とは何であるべきか、また、その効果を生かすための目標設定及び研修のデザインについての理解が整理され、業務フローのなかで徹底されていなかったことも一因である。

一般的にはどんな研修を実施しても、帰国後、研修員個々人には研修の形態を問わず、様々な個人的な便益が発現し、新たな価値の創出が起こることが期待される。本評価においては、これを研修の「**個人的効果**」と呼ぶこととする。例えば、研修結果を活用して、自分の業務の質を高めていくほか、レポートを作成したり、ワークショップや発表の場を設けることで周囲にその効果を波及することなどである。ただし、研修対象者の職位が組織の上層部にあるなど影響力を発揮できる場合でない限り、一個人の能力が向上し、視野が拡大することで起こすことのできる変化の範囲はそれほど広くない。それは、その研修員の周囲の研修員が得た新たなものの見方・進め方や技術のメリットを理解していない人間にこれから起こそうとしている変化のメリットを理解してもらえず、賛同を得られない、又は説得に多大な時間を要するケースが多く、組織的な変化を起こすことが困難な場合が多いためと考えられる。

これに比して、国別特設研修は、研修の必要性が発生してからコースが組まれるオーダーメイ

ド型であり、表 2－2 に指摘されるように対象国の開発課題の解決のために、一定の人数の人材の育成が必要な場合に、そのような人材育成ニーズに応じた研修コースの策定が可能である（図 2－3 参照）。

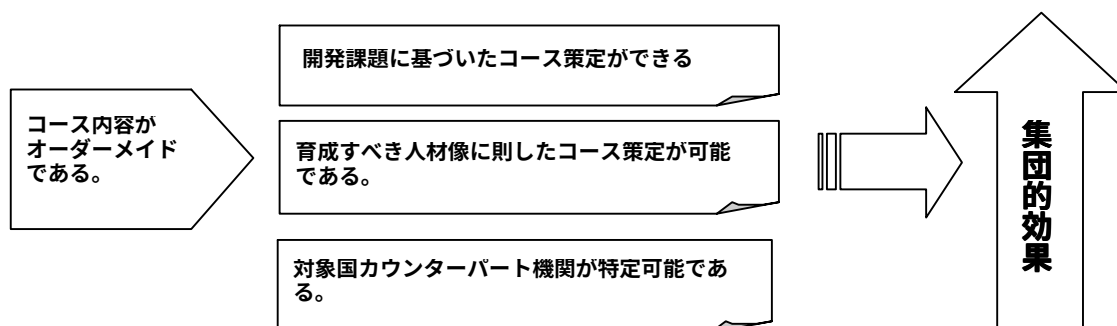


図 2－3 国別特設研修の特徴

また、そのような開発課題から引き出される具体的な人材育成ニーズがある場合、そのニーズを抱えている対象国の組織・機関は、その開発課題の解決というミッションをもった一定数の範囲の機関に限定されると考えられる。その意味において、国別特設研修の場合は、対象国のカウンターパート機関が特定可能、つまり、研修員を広く公募するというよりは、解決すべき課題を抱える機関に、集中的に人材育成のための投入を行うということが可能であるということになる。

こうした研修が行われる場合、これら研修員の所属先も、組織としての使命にかかわる何らかの目的を達成するために、日本に人材を派遣するということを組織の共通認識として位置づけることができ、研修員にも本来の職務と同様に認識される。さらに、所属機関、研修員の双方が、研修員が帰国後取り組むべき職務についても共通の認識をもち、コミットメントを形成することが可能となる。また、研修員が複数名、しかも一定の範囲に集中して存在することになるため、ある変化を起こすことを目的に共に、アクションを起こすことのできる人材が多く、様々な機会を通じて周囲に理解を求めていくことが可能となる。

この結果、研修後、帰国した研修員は所属組織に戻り、彼らに与えられた課題の解決にグループとして取り組むことが考えられる（**問題解決機能**）。所属組織に戻れば、一個人として抱える職務や課題に取り組むこととなる個別研修や集団研修の帰国研修員と最も異なるべきであるのは、この点である。

本評価の過程を経て、本調査団としては、国別特設研修の他の研修スキームと最も異なる特徴とは上記に説明した問題解決機能の結果想定される効果の発現であると考えた（「**集团的効果**」）。具体的には、国別特設研修の「集团的効果」と、当該国別特設研修の帰国研修員が、グループあるいはネットワークとして取り組んだ結果、生み出されるプロジェクトや、その促進、政策・法律案、業務手法の改善策など、「研修」の内容に係る共通の理解の下に生み出される変化等を指す。

今後の案件形成においては、同効果を最も意識的に活用していくべきであると考え。

この「集団的效果」は、必ずしも前に述べた「個人的効果」と相反するものではなく、むしろ個人的効果を発現を前提とするものであることも強調したい。研修員が個々人で獲得した研修成果から「個人的効果」は発生するが、それが一定の範囲、あるいはネットワーク上と時間に集中することにより生じさせることができる相乗効果を「集団的效果」と称しているということである。国別特設研修の他の研修スキームと最も異なる特長とは「集団的效果」の発現であると想定される。

第3章 国別特設研修の効果

国別特設研修の効果発現の現状はどのようなものであろうか。前節を受けて、現地調査の対象国であった南アフリカとベトナムの国別特設研修に関し、研修事業実施の大前提である「個人的効果」の発現状況を確認し、次に「集団的效果」の発現状況について以下に整理する。

3-1 「個人的効果」の発現状況

現地コンサルタントによる帰国研修員アンケート結果（南アフリカ400人中80人回答、ベトナム564人中120人回答）からは、南アフリカ、ベトナムともに、ほとんどのコースについて、研修内容を充分理解した、あるいは、ほぼ理解したという回答が得られている。目標を達成したを「5」、ほぼ達成したを「4」、まあまあ達成を「3」、あまり達成できなかったを「2」、達成できなかったを「1」として評価対象各案件の平均値を出すと、すべての案件が3.8以上であった。また、「あまり達成できなかった」、「達成できなかった」を選択した回答はなかった。

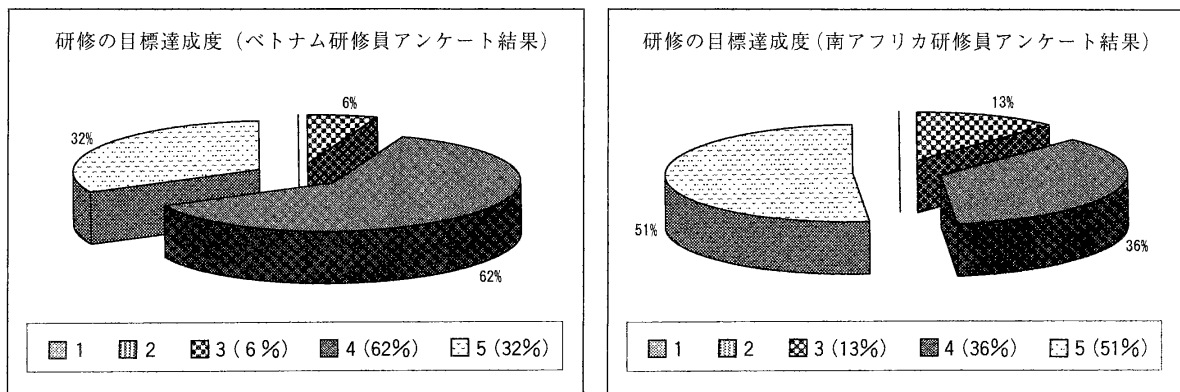


図3-1 研修の目標達成度

また、研修内容の理解度を数量的に計ることはできなかったが、研修内容についての説明や評価などから、帰国研修員に対するインタビューからはコースごとに程度の差はあるとしても、内容の理解度は高いと思われた。

一方、研修内容の活用度についてであるが、ほとんどの帰国研修員から習得技術を日常業務に活かしたことがあるという回答が返ってきており（現地コンサルタントによるアンケート調査結果では、南アフリカで80%、ベトナムで86%）、何らかの形で研修が業務に役立てられていると思われる。

3-2 「集団的效果」の発現状況

第2章で述べたように、国別特設研修の最大の特徴としては一国から比較的短期間にまとまった数の研修員を招へいすることによる「集団的效果」が期待できることである。本評価の評価対

象となった案件は、少なくとも募集要項（GI）や実施要領といった研修の内容を示す文書上では研修の目標設定自体が曖昧で、そもそも「集団的效果」を意図して計画されたものは少ないように見受けられる。このため、単純に既存の研修の目標が達成されたのかどうかを確認するだけでは、全く「集団的效果」の発現については調査ができない。**このため現地調査においては、上記で確認された個人的効果に加え、個々の案件について「集団的效果」と呼べるようなものが発現しているかどうかを、インタビュー結果を中心に検証することとした。**その結果、プロジェクトや専門家との連携案件において、「集団的效果」が発現していると思われるケースがいくつか観察された。また、連携案件でなくとも、研修内容と研修員ニーズがうまくかみ合っており、以下に紹介するように具体的な成果の発現にグループとして貢献していると判断される案件もあった。

これらの案件数は、今回評価の対象となった国別特設研修の全体数に比べれば、サンプル数としては非常に小さく、必ずしもこれら案件の特徴すべてを「集団的效果」の発現の要素として一般化できるということではないが、**これら案件を分析することは「集団的效果」をいかに研修という手段でもって発現させるのかを考察するうえで重要と考え、本章では事例として取り扱うこととする。**

(1) 連携プロジェクトの集団的效果

南アフリカの「理数科教員養成者研修」とベトナムの「法整備」は、各々個別専門家チーム派遣「ムプマランガ州中等理数科教員再訓練計画」、重要政策中枢支援「法整備支援」と連携している案件であるが、これらについては、「集団的效果」がプロジェクトの具体的な成果として現れていると認めることができる。

前者の南アフリカの理数科教育指導者育成コースは、南アフリカの開発課題である人種・地域等の間に様々な形で残っている格差の是正の一環としての、「初等中等教育を中心とした教育改革に対する支援」に対応している。同国別特設研修は、個別専門家のチーム派遣と連携して、ムプマランガ州の理数科教員に対する指導プログラムの策定に取り組んでいる。詳細は事例1に記すが、同州の各地区の指導主事と呼ばれる教員指導員が、本邦で国別特設研修を受け、日本の理数科教育の現状を学んだあと、理科と数学のグループに別れ、実際にムプマランガ州で活用するためのカリキュラムの素案等についてのアクションプランを作成するものである。同アクションプランは、研修員の帰国後、そのタイミングに合わせて派遣された短期専門家チームと合同で現地でワークショップを行う際の議論のたたき台となり、実際に実施されるプランとなる。日本側の条件としては専門家はほとんどが大学教員であることから、長期に日本を離れることが難しい一方、日本でのその所属組織の協力が得られた。また、南アフリカ側としては、その政治的背景から理数科教育の機会が与えられてこなかったため、現実に機能している先進国の理数科教育の姿を見ることが大変な刺激になることなど、双方の条件を勘案したうえで選択された協力活動の枠組みであり、一方がなけれ

ば、もう一方の協力活動の目的は果たせないほどに密接に組み込まれている。国別特設研修を受けた理数科指導主事が、国別特設研修時にグループで作成したアクションプランに基づいて現地でワークショップを行い、そうした過程を経て実施にいたった教員の再訓練から、理数科教師の意識、態度に変化が生まれ、プロジェクト対象校での生徒の成績が上がりつつあるという報告がある。（帰国研修員上司へのインタビュー結果）

事例1 国別特設研修の活用事例

南アフリカ・ムプマランガ州中等理数科教員再訓練プロジェクト（MSSI）

南アフリカのムプマランガ州中等理数科教員再訓練プロジェクト（1999～2002）は、専門家チーム派遣と2つの国別特設研修を有機的に組み合わせた案件である。ここでは、技術協力促進型とプログラム連携型それぞれの要素をもち、その重点がプロジェクトの進展とともに変化していった事例として提示したい。

南アフリカでは、アパルトヘイト体制下、黒人に対する理数科教育が意図的に軽視されたという歴史がある。また、教育予算が著しく不足していたホームランド（アパルトヘイト政策に基づく黒人自治地域）では、設備不足と低資格教員を抱えざるを得なかったなどの事情から、現職教員の質をいかに高めるかが、南アフリカ教育省の最重要課題になっていた。ムプマランガ州でのプロジェクトの実施に関しては、旧ホームランド地区を多数抱える州の教育省の幹部の一人が、JICAの国別特設研修「地方教育行政」に参加し、校内研修制度に興味を抱いたことがあげられる。また、それまでムプマランガ州では、2005年までに導入される新カリキュラムの紹介のためのワークショップが実施されていたが、そこで研修した教員が研修の内容を他の教員に報告するということが行われなかったことから、そのあり方が疑問視される状況になっていたことなどがあげられる。

このような背景もあり、MSSIでは、計画の段階で学校ベースの活動に重点をおき、定期的な校内研修のシステムを構築することを目標とすることで合意された。また、地区レベルのワークショップの対象者は、一般の教員ではなく、各学校における各教科のリーダーである教科主任とすることになった。以下は、プロジェクトの概要である。

〈プロジェクト概要〉

上位目標：ムプマランガ州の中学生の理数科目の理解度が向上する。

プロジェクト目標：

- ① ムプマランガ州に学校ベースの自主的な現職研修システムを構築する。
- ② ムプマランガ州の現職中等理数科教員の指導力が向上し、授業が改善される。

実施主体：ムプマランガ州教育省

協力主体：国際協力事業団、プレトリア大学

対 象：州内全中学校（約540校）の全理数科教員

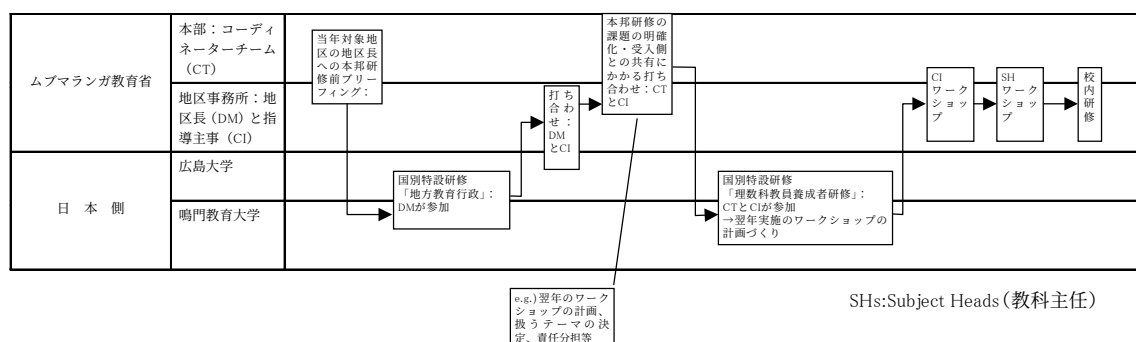
協力期間：1999年11月～2002年10月

対象学年：Grade 8 と Grade 9

対象科目：数学・理科

MSSIでは、ムプマランガ州教育省各地区の指導主事（CI）と教科主任（SH）の能力開発に重点が置かれている。以下の図に示したように、まず、研修対象の指導主事の上司にあたる地区長が国別特設研修「地方教育行政」で日本に招へいされる。その後、指導主事が、日本で行われる国別特設研修「理数科教員養成者研修」に研修員として日本に招へいされ、グループで翌年一年間に行うワークショップの計画を立て、実施に必要な教材の開発、及びその教材の背景となる知識・技術を学ぶ。指導主事は、本邦研修の成果を活用し、現地において担当地区内の教科主任（SH）を対象としたワークショップを実施する。各学校の教科主任は、年3回（各回3日間ないし5日間）の地区レベルワークショップに参加し、定期的に校内研修を運営するために必要な技術・知識・教材作成法等を学ぶというサイクルになっている。

2つの国別特設研修のうち、「地方教育行政」は、指導主事の上司の理解を得て、その後のスムーズなワークショップの実施とそのための議論、及び運営の素地を形成する役割を果たすという意味で、その後の技術協力を促進するために国別特設研修を活用したといえる。また、両研修とも、全体目標の達成に欠かせない要素として協力に組み込まれていることが特徴的である。



なお、本事例はその多くを以下の文献による。

- 1) 長尾真文、又地 淳：「教育分野における新たな技術協力モデル構築の試みー南アフリカ、ムプマランガ州中等理数科教員再訓練プロジェクトからー」『国際教育協力論集』5 (1)、2002年7月、83-100
- 2) Minutes concerning Mini-Project Type Technical Cooperation for Mpumalanga Secondary Science Initiative in Mpumalanga Province, Republic of South Africa

また、ベトナム「法整備支援」においては、プロジェクトの支援で具体的な法整備が進められている（詳細は、事例2参照）。この支援事業の定量的結果としては、例えば法務省の民事・経済法部で全職員の約半分（20名前後）が日本で研修を受けていることから、帰国研修員自体がベトナム側ではっきりと認知される規模になっているおり、研修内容が活かされている。

今回ヒアリングした法務省や、人民最高裁判所の研修参加者及びその上司からは、研修の成果として、各種の法整備作業に日本で学んだ知識、経験が実際に役立っていることが指摘された。法務省で具体例としてあげられたのは、民法改正時の不動産登録の扱い、刑法における賠償の扱い、会社組織に関連する法の整備、簡易裁判所の設置、裁判官養成のための機関の設置等々の省内検討において、日本の経験の参照が帰国研修員を中心になされたことである。人民最高裁判所では、2001年度の「民事訴訟法」をテーマとする国別特設研修に参加したグループが、帰国後人民最高裁判所に対して、日本に倣って家庭裁判所を設ける案や法廷書記を活用する案を採用することを提言し、最高裁判所指導層から案の有用性を認められたとのことである。また、「民事訴訟法」国別特設研修の参加者は、政府の「民事訴訟法」法令草稿起草委員会の委員であることから、日本で学んだ事柄（例えば、訴訟手続きの簡素化、民事訴訟被告の財産保護、小規模の民事訴訟の扱い）を起草作業に反映しているという。ベトナムの法整備支援の場合、日本という全く制度の違う社会における法律の実際の適用の実態をみた研修員が集団で同じ研修という体験を通じて周囲と議論していくことは、資本主義社会にこれまで触れたことのなかった研修員がこうした研修成果を活用していくにあたって大きな役割を果たしたと考えられ、これらの例は、法整備の国別特設研修が実務レベルである程度のインパクトをもち始めたことを示唆している。

こうした変化や具体的成果は、連携するプロジェクトの成果とも位置づけられるものでもあるが、各研修員の習得知識・技術の集積のうえで成り立っており、研修の果たした役割は大きい。

事例2 ベトナム「法整備」支援

ベトナム法整備支援プロジェクトは、1994年にベトナム司法省一行が日本の司法制度の現状把握を目的に来日したのをきっかけとし、爾来、現在に至るまでJICAの技術協力が行われている。その間、1994年、1995年短期専門家派遣、1996～1999年フェーズⅠ、2000～2002年フェーズⅡという形で推移し、その質量ともに拡大の一途を辿った。フェーズⅡは、年間国別特設研修コースを4回（各回約10名）開設、長期専門家を4名派遣、短期専門家を30～40名程度派遣、学位取得を目的とした長期研修員を年間2～3名受け入れる規模に達している。本プロジェクトの特徴は、長期専門家に加え、短期専門家を大量に投入している点、国

別特設研修により多数の研修員を本邦に受け入れている点にある（1994～2001年度、延べ157名）。また、同研修は単なる人材育成でなく、法整備という課題解決プロセスの一環として活用されている点でも特徴的である。そのプロセスは、現地セミナーの開催→第1ドラフトの作成→国別特設研修において法案起草グループが草案を深める→第2ドラフトの作成→現地セミナーの開催、というようなものである。毎年の立法スケジュールに沿って、対象年度にどの法律を取り上げるのがよいか年次協議で決められるので、研修の課題は毎回異なっている。

本プロジェクトの成果は、具体的な法整備となって現れてきており、成功裏に推移している。このなかで国別特設研修は、上述のようにプロジェクト活動の大きな部分を占めており、帰国研修員や多くの関係者の意見を総合すると、効果的な展開を見せる国別特設研修の代表的な事例と捉えることができる。

本プロジェクトの成功要因として、第1にあげられることは、プロジェクト全体の協力シナリオを、フェーズⅡ開始のタイミングで立案し、関係機関の間で共有が図られたことである。フェーズⅡでは、①個別立法作業の助言、②整合性ある法体系整備への助言、③法曹人材育成システムづくりへの助言の3本柱が明確にされ、何を目指しているのかプロジェクトのコンセプトの明確化が図られた。その結果、関係者が同じ方向を目指してそれぞれの役割を果たすことができるようになった。

第2に、結束力のある国内支援委員会の存在があげられる。国内支援委員長である森嶋昭夫氏（名古屋大学名誉教授）を中心に、日本の外務省、法務省、最高裁判所、日本弁護士連合会、名古屋大学を協力機関とし、JICAが事務局となって全体をコーディネートする体制が敷かれている。関係者の間では月例の定例会合が開催され、活動の進捗状況、予定、懸案事項が議論されている。JICA内部では、全体調整はアジア第一部インドシナ課が行う一方、国別特設研修コースの企画、実施、評価は国内機関（研修センター）が行っている。全スキームを一つの協力プログラムとして議論するスタイルは、毎年1月ごろに行う日本・ベトナム関係機関によるAnnual Consultationでも踏襲されている。

（2）専門家派遣との連携における「集団的效果」

他方、これほど規模の大きい案件でなくとも、個別専門家との連携により効果が表れているケースがある。本評価の対象のなかでは、ベトナムの「公衆衛生」と「廃棄物処理」の事例がこれにあたると考えられる。ハノイ市人民委員会と東京都との交流・協力関係を軸に進められている両コースでは、ハノイ市の行政機関に東京都から派遣されていたJICA専門家が重要な役割を果たした。両コースは、1998年に訪越した外務省・JICA・東京都からなる調

査団がハノイ市人民委員会と締結した、公衆衛生及び廃棄物分野に係る以下の合意に基づくものであった。

① 東京都の専門家をハノイ市に5年間派遣

② 東京都の同分野の個別研修1年及び、廃棄物分野5年間、公衆衛生分野3年間の国別特設研修の受入れ

上記2点は相互に独立した合意事項であったが、「公衆衛生」研修の実施は、企画づくり、人選、実施準備すべての面で専門家が積極的に関与し、研修受入を担当する東京都衛生局国際担当者と調整する責務を負った。

また、「廃棄物処理」研修においては、ハノイ廃棄物処理公社（Hanoi Urban Environment Company：URENCO）の幹部が日本での研修に参加した。これら行政機関幹部、廃棄物処理公社幹部の研修成果は、公社のウィークリーミーティング、あるいは「日本の廃棄物処理の経験」や「最新の廃棄物処理」などと銘打ったセミナーやワークショップの形で公社職員に広められた。また、それに加えて派遣専門家が実施した35回の現地セミナー等の活動で、研修で習得された知識は組織内に十分浸透し、関係機関に大きなインパクトを残している。廃棄物処理コースに関しては、研修の成果はハノイ市内での分別収集の試みや、ナムソン埋立処理場の建設や運営に活かされているとのことである。

具体例としては、家庭ゴミの分別収集を学び、ハノイ市でも一部地域で開始した結果、顕著な成果をあげていること（特にKim Lien地区では成果が顕著）、ナムソン埋め立て地建設と運営に日本で実施されている方法を応用したこと、の2点が研修の効果として指摘された。

また、今回現地調査でインタビューすることのできた専門家のなかにも、国別特設研修を彼等の活動と組み合わせることができれば、非常に大きな効果をもたらすことができるポテンシャルの高いケースが見受けられた。税務分野では間接税の導入に向けて、所得調査が必須であるが、それを担うべきベトナム側実務担当者のグループに、その手法等について国別特設研修で学んでもらうことで、専門家の業務自体がより円滑に進む可能性がある。

(3) 単独案件における集团的効果発現のポテンシャル

連携案件がない案件の場合、帰国後研修員が具体的に何を行うべきかを意識して計画が策定されていないことから、結果的に研修員が地理的に分散していたり、所属組織がばらばらであったりするため、「集团的効果」はなかなか発現が期待できない。

しかし、「集团的効果」が明確に把握されていればより大きな効果が期待できた例としては、ベトナムの中小企業振興コース、及び中小企業振興政策コースの2つの国別特設研修コースがあげられる。投資計画省におけるこれらコースの帰国研修員インタビューの結果、国別特設研修では、中小企業に関する法律や、国・地方それぞれのレベルでの金融・投資助成

政策などを学んでいるが、それぞれの研修員がおのおのの職務から必要とされるテーマを個人的に設定し、研修に臨んでいたことが判明した。例えば、日本における中小企業の定義やモデル、管理方法、信用対策、金融・助成政策、情報提供、税金制度、中小企業診断における指標の設け方、人材育成システムなど、より具体的で適用しやすいものを集中して学び、帰国後、彼らの業務の参考としている。さらに、インタビューのなかで帰国研修員は、近年の中小企業助成法（2001年11月）、国内投資奨励法（1997年）、企業法（2000年）、国営企業改正法の制定にあたって、法案の内容の面で中心的な役割を果たすことができたとして述べている。また、工業省の帰国研修員も、中小企業基本法の策定や給与基準の策定、投資開発など彼らの職務に必要な知識を日本で学び、帰国後の業務に役立てている。しかし、事前に具体的に集合的成果を、評価し得る目標や全体のフレームワークが設定されていたわけではなく、彼らに関係各省に散らばった研修員同士が連携して行動を起こすといった意識は薄いため、これらの成果は、偶然的要素が強く当初から期待された「集団的成果」として捉えることは難しい。ただし、同国では急速に市場経済化が進められている過程で必要に応じて他省庁との連携の機会があり、帰国研修員は中小企業振興を共通テーマとして、業務上顔を合わせることも多く、研修員間のネットワーク形成は可能な状況にあった。この意味では“意図されなかった集合的成果”は発生していることは考えられる。しかし、これは、ベトナム側にそれなりの大きな目標があり、それを達成するために研修員が自分に与えられた課題を解決するための自己の目的を、明確にもっていたため発生したものと考えられる。また、こうした状況には、1998～1999年にJICAが開発調査「中小企業マスタープラン調査」を実施していたが、必ずしも国別特設研修が同開発調査を含めた協力プログラムの要素として、位置づけられていなかったことも影響があったと考えられる。こうした集合的效果は、今後の研修の計画時に日本側、相手国側双方で意識的に目的の1つとして位置づけられることで一層効果を高めることが可能であると考えられる。

3-3 「集団的效果」発現の促進要因

本節においては、3-2であげた事例から「集団的效果」の発現を促した要因に関して考察する。まず、組織の中に同じ認識をもつものが何人いて、彼らの意思が反映される環境にあるかという、相手国内の組織についての条件に共通性が見られる。南アフリカの「理数科教員養成者研修」やベトナム「法整備」のように一定範囲に研修員が集中しており、帰国後研修の成果が当初の計画が意図した形で活用される素地が形成された（南アフリカではムプマランガ州に30人以上、ベトナムでは、司法省のみで50名以上、ほかに人民最高裁判所と人民最高検察院にそれぞれ10～20名）。特に、南アフリカ「理数科教員養成者研修」においては、連携案件の実施により、研修員の所属組織の目標が明確化され、関連する議論の場を通じて周知徹底されることにより、研修員

の問題意識の共有化が図られている。

他方、研修コースの計画・実施のあり方に関する要因も抽出できる。研修が正確な先方ニーズに基づき策定されていることは、個人的・集団的双方の効果発現の大前提である。また、それに十分コミットし得る日本国内の研修実施機関、あるいは日本側専門家が存在して、案件目標達成の一環として、課題解決の一手段として計画・活動に取り込まれることが必要である。さらに、こうしたなかでこれらプロジェクト関係者が研修員に事前事後にわたって働きかけを行い、研修員が何らかの成果を生み出さなければならない環境・体制をつくる、あるいはそのインセンティブを与える必要がある。

例えば、ニーズ把握と計画の観点から、南アフリカの「理数科教員養成者研修」、ベトナムの「法整備」に共通していることは、

- ① 研修実施機関が、連携案件の支援機関であり、専門家の派遣元でもあるため、現地情報の蓄積がなされている、したがって、研修ニーズと研修内容のずれが最小化されやすい環境が整えられている。
- ② 連携案件を含む協力の全体像に国別特設研修が計画的に組み込まれている。
- ③ 日本側専門家を中心とした支援体制がしっかりしている（リーダーシップの存在）。

ということである。

さらに、「法整備」国別特設研修に関しては、研修の長期的シナリオをもっている、相手国と年次協議に基づき、次年度の研修が企画されている、といったことが案件の効果を一層高めているといえる。

また、専門家派遣と連携するベトナム「廃棄物処理」国別特設研修の場合は、相手国と協力期間、及び研修計画について合意文書を交わし、専門家派遣と国特研修の連携が計画的に行われている、専門家が研修実施機関から派遣されている、専門家が研修内容を研修実施機関と相談しながら決定していることに加え、専門家が人選に関与している、という特徴をもっており、冒頭で述べた要因が当てはまる。

以上を総合すると、3－2に示す集団的效果の発現には、以下の要因が関係していると考えられる。

- ① 各帰国研修員が関心事項・問題意識を共有している。
- ② 帰国研修員が物理的に集中、あるいはネットワークを形成している。
- ③ 研修員ニーズと組織ニーズが一致している。
- ④ 研修課題と同一の課題に対して研修員所属組織が組織的対応をしている。
- ⑤ 研修ニーズ（組織ニーズ）と研修内容が一致している。
- ⑥ 相手国との共通理解の下で行われている。
- ⑦ 課題解決が計画的に行われている。
- ⑧ 双方にリーダーシップが存在する。

第4章 実施プロセスの現状

第3章3-3では、国別特設研修の効果発現の促進要因について述べた。本節では、研修の策定から実施に至るプロセス（案件発掘、事前審査、コース内容検討、研修員選考、評価、フォローアップ等）の現状、問題点について、国内調査結果を基に把握するとともにこうした促進要因が実施プロセス上で確保されているかどうか検証した。問題点として指摘された事項は、「集団的效果」発現についての阻害要因ともいえる。また、問題点の中には国別特設研修のみならずJICA研修一般にも共通していえる問題を多く含んでいるが、国別特設研修としての効果を充分発揮させるために改善すべき点も多い。

4-1 案件形成の現状

案件形成段階のプロセスとしては、要望調査という採択の段階と、研修自体の目標をどこに設定するかという計画の段階（3-3で指摘された促進要因は主にこの点に関係する）の問題がある。

(1) 要望調査～案件の採択に必要な情報

案件の採択については、①採択の基となる要望調査票の提出にまつわる問題と、②同票の内容に関する問題が認識されていることが、国内調査の結果から判明した。今回の調査ではすべての在外事務所に意見を聴取することができなかったため、地域部からの意見を中心とした分析になるが、①については、要望調査票に書かれた要望内容が分かりにくい場合があるといった指摘があった。また現状の、案件採択した年度に第1回研修を実施するという実施サイクルの下では、国内機関からも要望調査票が届くのが遅く実施にこぎ着けるまでに苦労するという指摘があった。特に新規案件の場合、研修内容が確定するまでに時間を要することを考えると、要望調査回答締め切り時期、案件採択までに要する期間等について、柔軟に対応する必要性が示唆された。②については、現地に事務所がない国からの要望調査は大使館で取りまとめられるが、こうした国については、もともとJICAに情報が少ない国が多く現地の意向が分かりにくく、在外企画調査員の配置や調査団の派遣が望まれている。

②については、研修テーマの国別事業実施計画との整合性は容易に判断できても、研修計画内容が重点課題の解決に十分貢献し得るのか、判断がつかないほどあいまいな要請内容になっている、記述されている情報が不十分で妥当性の判断がつかない、タイトルのみで案件の審査を行わざるを得ないという意見が寄せられた。

在外事務所からは、要望調査票を作成する際、研修の受入れ可能な期間や日本で対応可能な技術等の国内リソース情報にアクセスできないため、研修内容、想定される受入機関などについての記載が困難であることが指摘された。同様に、地域部においても国内事業部を通

じて国内機関へ実施の可能性が打診される時点で問題となることは、研修要請内容もさることながら、受入先があるかどうかということであるとの指摘があった。案件発案者が専門家である場合は、受入先の想定が容易であるが、在外事務所で立案された場合、現地に国内リソース情報がなく、供給サイドの問題を考慮していないケースもあり、しばしば、受入先が未定のまま案件が採択される。また、研修を実施するための国内リソース（研修実施機関、分野専門家）情報に関して、国内機関としても不足しているという意見があった。効果的な案件選定のためには、現地ニーズと日本側供給能力のマッチングが必要であるが、国内リソース情報の整備が不十分な状態にあることが明らかとなった。

(2) 集団的効果の発現を意識して計画されていない

現状の国別特設研修では、募集要項（General Information：GI）、実施要領では、「目標」自体の書きぶりもあいまいなものが多く、かつPDMの形で計画を整理されているものも極めて少ないことから、「目標」としてかかれていることが、アウトプット、プロジェクト目標、上位目標のいずれとも読みかねる表現になっているケースも多い。こうしたあいまいな目標設定は、国別特設研修のメリットを生かす、あるいはグループ・集合に帰する研修の成果が想定されていないことを示していると考えられる。

実際に、第3章の3－2で「集団的効果」の発現例として紹介したベトナム「法整備」国別特設研修でさえ、その応募要領上では研修員が帰国後達成すべき成果について、具体的に述べてはいない。また、繰り返しになるが「集団的効果」の発現を明確に意識して研修の計画がなされていれば、より大きな効果が期待できた例として、前述のベトナム「中小企業振興政策」及び「中小企業振興」国別特設研修があげられる。この場合、「集団的効果」が結果的に発現したと考えられるが、事前にこうしたニーズ把握が行われ、各種法案の策定を意図した計画となっていれば、より大きな効果となって現れていた可能性がある。

4－2 案件策定のための情報収集

(1) 研修内容策定のための情報

研修内容策定のためには、案件の採否を決定する以上に具体的な情報が必要となるが、この段階の問題として、地域部、在外事務所から提供される情報量が少ないといったことがあげられた。国内機関へのアンケート・インタビュー結果からは、研修内容作成のための情報源としては、要望調査票や在外事務所の比重は低く、現実的には、実施機関、調査団、専門家からの情報が大きな位置を占めていることが読みとれる（図4－1）。これは、地域部や在外事務所で案件立案や採択に必要とする情報の精度、研修内容策定のための情報の精度は全く別であることから、国内機関と研修実施機関がコース内容を決定するにあたって、情報

が不足している場合に、在外事務所に専門的な事項に関する情報を要求しても、往々にしてその分野で派遣されている専門家がなければ、きめ細かい対応は実際には困難であり、研修実施機関の情報網や本邦から派遣される調査団の情報に依存している状況を現している。

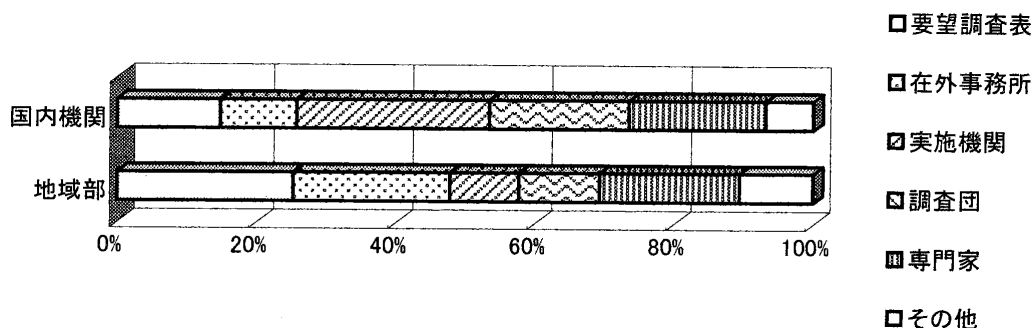


図4-1 コース内容作成情報源

これは国内機関の情報収集の工夫についてのアンケート回答からも裏づけられており、国内機関は情報収集のために、①研修員が提出するカントリーレポートへの記載内容を工夫して情報収集する、②在外事務所経由で現地関係機関と連絡を取る、③現地プロジェクトや現地派遣専門家、あるいは、帰国専門家へ連絡を取る、④現地調査へ実施機関の人を参加させる、といった手段をあげている。

この点について更に興味深いのは、国内機関のアンケート・インタビューからは、全案件の約3分の1のみについて連携スキームがあるという回答が得られた一方、地域部へのアンケート・インタビューによると、半数が連携案件ありという結果が出ていることである（図4-1参照）²。実態としてどの程度国別特設研修が連携しているか、という点については国内機関と地域部で認識のずれがある状況が観察された。連携案件の関係者が案件形成に関与したのみで、その後の研修実施等にあたっての連携がないものや、ベトナム「法整備」国別特設研修のようにプログラムに組み込まれて連携の度合の強いがあるものなど、その連携のあり方は様々であるため、回答に違いが現れているものと考えられる。

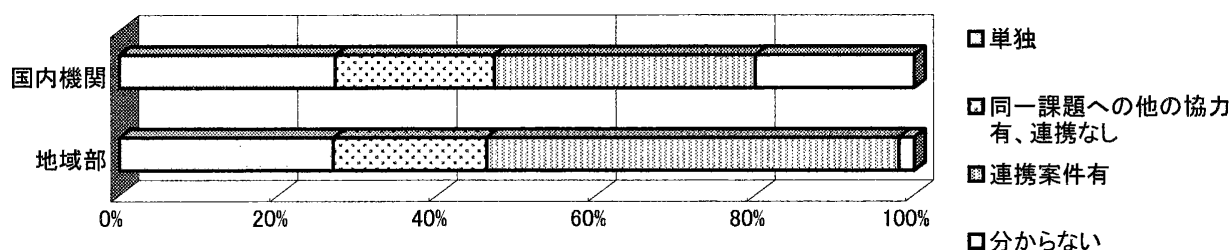


図4-2 連携案件の有無

² 地域部では、現地に関連の専門家やプロジェクト方式技術協力があれば、連携していると回答するケースが多々あり、国内機関のほうは実質的に協力を仰ぐことができる連携案件だけを取りあげていると考えられる。一方、案件立ち上げのときは協力する専門家やプロジェクト方式技術協力があつたが、現在は、協力期間が終了して、単独案件となっているというケースもあり、こうしたことが、地域部と国内機関の回答の差の一因とも考えられる。

さらに、研修実施機関へのインタビューにおいて「JICAの情報収集の体制と内容がバラバラなので実施機関で整理しなければならない」という指摘があったように、情報収集に関してJICAとして組織的な対応はなされていない。これは、地域部、在外事務所の体制、また専門家の派遣状況が国ごとに大きな差があるため、対応に差が生じることに加え、情報収集が関係者の属人的努力によって行われ、継続性を欠いていることも指摘し得る。各関係機関が役割分担を明確にしつつ、組織として情報の収集・共有を図る必要があろう。

案件立案に現地の専門家が関与している場合、又は、連携案件がある場合には、情報の入手の問題が少ない。事実、国内機関へのアンケート・インタビューにおいて、研修内容策定のための情報を充分入手している、若しくはおおむね入手していたとした案件の割合は、単独案件では40%強であるが、案件発案に専門家が関与している案件や連携案件においては、いずれも80%を超えている（図4－3）。また、国内機関へのインタビューにおいては、現地専門家あるいはプロジェクト方式技術協力との連携があるとされた案件³においても、案件立上げ後は現地からのフィードバックがなく、研修の有効性の確認や改善につながっていないケースも報告された。また、現地に関連する専門家がいても、ほとんど研修内容作成や研修員の選定、帰国研修員の活用に関与していないケースもある。これは、JICA関係者をはじめ、関係者が国別特設研修の有効活用について意識していない、情報の共有がされていない、あるいは、現地専門家の業務担当事項やプロジェクトの活動として位置づけられていないためと推察される。積極的に現地専門家が案件立案にかかわるよう促す方策の検討が必要であり、また、連携案件を優先して採択すべきであろう。

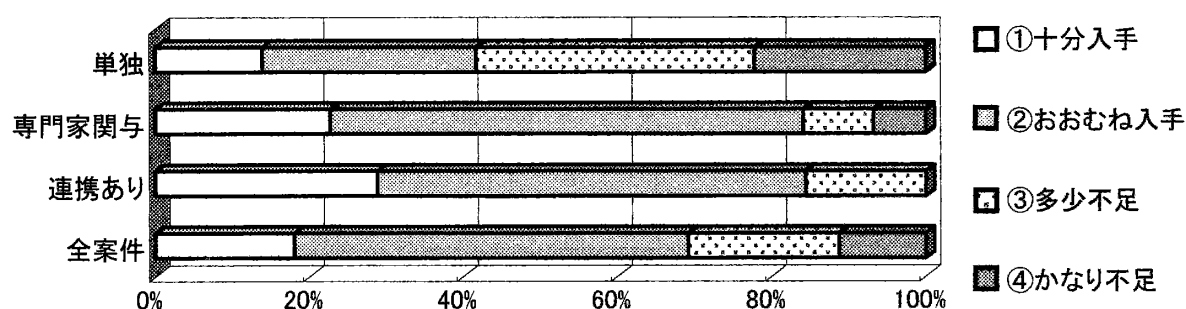


図4－3 研修内容策定のための情報

4－3 研修ニーズと研修内容の合致

研修実施機関及び国内機関へのインタビュー結果によれば、研修内容は研修実施機関でたたき台を作成し、国内機関と協議して決定しているケースが多い。研修内容の策定に際し、JICAから

³ エジプト「参加型水管理」国別特設研修、ケニア「小規模灌漑農業」国別特設研修

の情報量が不十分とする指摘をした研修実施機関は半数を超えている（回答のあった10機関中6機関）。JICAから提供される情報が不十分な場合は、帰国専門家から得ているケースもあるが、多くは、実施機関に蓄積された情報やネットワークが重要なソースとなっているようである。実施機関では研修ニーズ情報が不足していると認識しており、現地調査を希望する機関が多くあった。

研修内容策定には専門的な知識が必要であることから、最終的に実施機関及び関与する専門家の熱意、知見の深さ、ネットワークの広さによって研修内容の充実度が決まってくる。JICAとしては、こうした国内リソース（実施機関、分野専門家）情報を充実させるとともに、実施機関や分野専門家による情報収集を支援する体制（例：現地調査への参加）、あるいは組織的な情報収集と提供といった事項について、再検討すべきであろう。

研修内容の質を向上させるために、従来のコースリーダーだけでなく、数名の専門家や現地経験者を交えた、カリキュラム検討委員会や支援委員会を設けているところもあった。また、担当者レベルでは、国内機関同士で、類似分野に関する意見交換もしばしば行われている。しかし、こうした取り組みも、担当者や研修実施機関が自発的に行っているだけで、制度的に支援されていないことから一貫性・継続性について懸念が残る。

国内機関へのアンケート・インタビューでは、東アジア・中央アジア、南西アジア・大洋州及び中近東・欧州の案件に、研修員ニーズと研修内容にずれが観察されるという回答が多かった（図4-4）。これらの地域は、JICA事務所がないうえ、研修実施機関もその専門性やネットワークを活かせる地域ではないといった理由で、現地とのコミュニケーションが難しく、現地情報が不足している。このため、研修内容が現地ニーズとずれている、又は対象外の研修員が送られてくるといった問題が生じる確率が高いものと思われる。

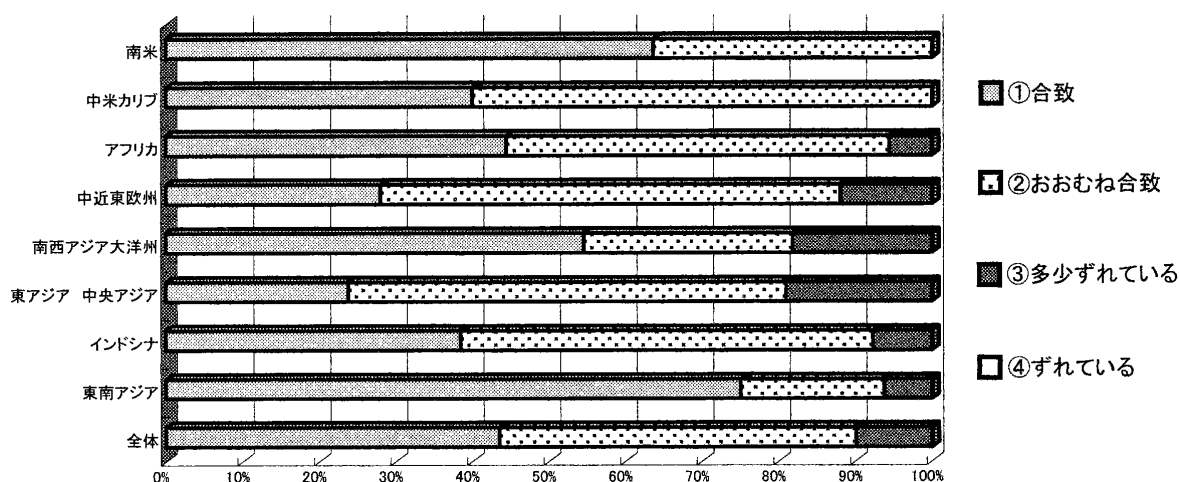


図4-4 研修員ニーズとコース内容との合致

4-4 研修員の選定

国別特設研修であっても、送られてくる研修員のバックグラウンドが全く均質であることは稀である。個々の研修員のニーズを研修開始前に把握し、研修効果を高めようとする工夫は、研修員からのジョブレポートの入手、研修員への個別インタビューという形で行われている。個々の研修員ニーズを把握することによって、ニーズに対応した研修内容の変更、調整が行われることもあり、次年度の研修員選定要件修正にもフィードバックされている。こうした工夫は奨励されるべきものであるが、ターゲットグループとテーマが明確であれば、研修員ニーズと研修内容の不一致は、人選のプロセスの問題といえよう。

研修員の選定の問題として国内機関から指摘があった事項は以下のとおりである。

- ① 提出された応募書類（A2・A3 フォーム）からだけでは、研修員の研修受講者としての適性を測る情報としては不十分である。
- ② もとからの計画で研修のターゲットグループが不明確な場合がある。
- ③ 募集要項（GI）に記載された資格要件が不明瞭な場合がある。
- ④ ほぼ同じ条件で選定された研修員の能力に格差がある場合がある。
- ⑤ 国の規模が小さいと人材の層が薄く、研修内容に合致する研修員の確保が難しい。
- ⑥ 相手国政府内での選定過程に問題があり、資格要件外の研修員の応募がある。
- ⑦ 相手国から選出された研修員が、定員を超えていないと選択の余地がない。
- ⑧ 国によっては設定された資格要件に無理がある。

国内機関では、こうした問題に対処するために、募集要項（GI）の応募資格を明確にする、応募書類（A2・A3 フォーム）以外に選定に必要な情報を提出してもらう、といった工夫がなされている。また、在外事務所においても、応募者と面接する、相手国政府へ人選方法改善を要請する、などの努力が払われているが、人選については相手国政府に委ねられておりJICAが関与できず、国別特設研修を戦略的に活用できない要因の1つとなっているケースもある。

一方、国内機関へのアンケート・インタビュー結果では、連携案件がある案件あるいは研修内容作成に専門家が関与した案件は、その他の案件と比較すると、研修員のニーズと研修内容の合致する率が高くなっている（図4-5 参照）。これは、現地専門家が案件形成にかかると、内容そのものが現地ニーズにより合致したものになるのに加え、人選に関しても在外事務所や国内機関へ情報を流すことが可能であるためと考えられる。

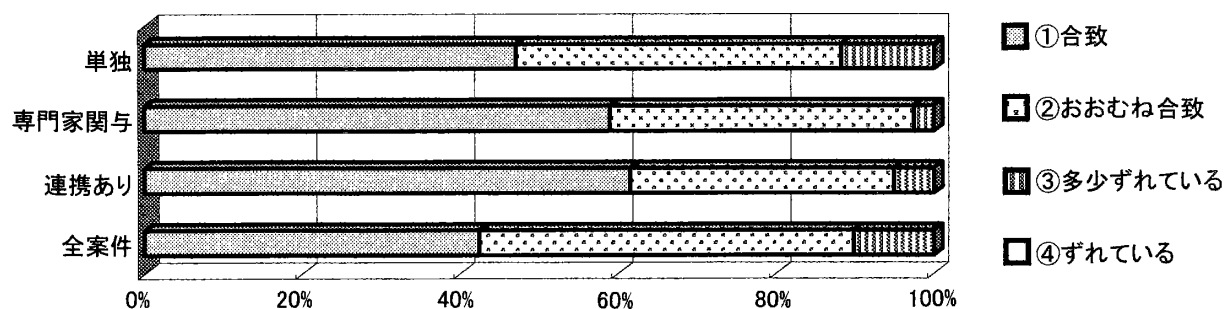


図４－５ 研修員ニーズと研修内容との合致

４－５ 研修実施

国別特設研修は研修員のバックグラウンドがほぼ均質なので、地域事情、生活習慣が研修員によって異なる集団研修より、運営上の問題が少ないという見方もあるようであるが、国内機関や研修実施機関へのインタビューによると、運営面において集団研修と国別特設研修に大きな差はないということである。研修委託先の選定が最も大きな問題であるが、これは国別特設研修に限ったことではない。前述のように、国内リソース情報の充実と委託先の開拓が必要である。

研修実施機関で研修実施上の問題となることは、ニーズ情報の不足とニーズにマッチした講師や視察先の選定である。また、特殊言語での研修が必要な場合、専門用語まで理解する通訳の選定が難しいといった問題が指摘された。

４－６ 評価とフィードバック

国内機関では、集団研修と同様に、研修終了時に行う評価会や質問票から得られる研修員の意見に加え、コースリーダーや講師の所感、研修監理員の意見等を集約して、次年度の研修内容にフィードバックしている。

国内機関へのアンケート・インタビュー結果によると、研修終了後に行われる評価会において、研修員から指摘される問題点の半数は、カリキュラムと研修期間に関することである。評価会そのものの問題点は、意見が少ない、毎年相反する意見が出るという回答が多く、次いで質問票から有効な情報が得られない、意見が総花的で優先順位が付けにくい、といった回答であった。

上記より国内機関では、評価会のみでは研修員からの評価を十分に把握することができない場合も多いと判断している。このため、①研修員にウィークリーレポートを提出させる、②定型の質問票とは別にアンケートを実施する、③個別面談を実施する、④中間評価会を行う、といった工夫がなされている。

研修が終了すると、国内機関は研修実施報告書を取りまとめ、地域部、在外事務所へと回付する。地域部へのアンケート・インタビューによると、報告書の回付が遅れたり、在外事務所への送付が徹底されていなかったりするケースも散見される。研修結果の現地へのフィードバックの

工夫としては研修実施報告書を在外事務所に送るほか、①報告書の内容を研修員所属先へ送付し、次年度の内容を調整する、②カントリーレポート、報告書を基に専門家からコメントを受領する、③研修員が在外事務所や専門家に対する報告会を開催する、といったことが行われている。

実際の研修効果の発現状況や、研修内容が現地ニーズに合致しているかを把握するためには、現地に連携する協力案件や専門家がない場合、フォローアップ調査実施することが必要になってくる。フォローアップ調査は、研修実施機関からの要望もあり、研修実施機関が調査に加わるが増えている。研修実施機関の現地調査参加は、その後の研修内容を充実させるために重要である。

以上が、評価とフィードバックの現状であるが、国別特設研修のために、特別な方式が取られているわけではない。国別特設研修のあり方の議論が必要であるが、仮に国別特設研修が国別援助計画に沿って目標をもって行われるものとするならば、1つのプロジェクトとして指標を設け、モニタリング・評価する体制を検討する必要がある。

第5章 提 言

5-1 国別特設研修の目指すべき姿

第2章の冒頭で整理したように、JICA職員の間で国別特設研修をどのような目的の事業に対し使用すべきかという点については、一定のコンセンサスがある。しかし、それらが案件の採択・形成・実施を通じて現実のコースに反映される仕組みができていない。国別特設研修は比較的新しい協力形態であり、集団研修と運営上の違いがそれほど意識されていないこと、JICAが国別アプローチについてはまだ取り組み始めたばかりであることなど構造的な要因も相まって、結果的に、国別特設研修のメリットを理解し、それを十二分に活かすことを念頭においた、意識的な計画が徹底されていないのである。

一方、現在JICAが取り組んでいる2つの課題、すなわち、厳しい財政状況下において国民への説明責任に応えるために援助資源をいかに効率的に活用していくべきか、また、そうした効率的運用を図るためにJICAが打ち出した方向性である国別アプローチをいかに具体化していくべきか、という点に国別特設研修がどのような解決策を提示できるかを考えなければならない。

本評価では、第2章2-3において整理したように、国別特設研修のもたらすことのできる「集団的效果」をその最大のメリットと考える。また、現在「集団的效果」の発現が一部のケースにしか確認できない原因は、「集団的效果の発現を国別特設研修の特長的な効果と組織として認識していない」ことに加え、「その特長的な効果を実現するためには具体的にどのように目標設定をし、計画・実施していったらよいか」という点に係るガイダンスがないことである。

本章では、まず、国別特設研修の「集団的效果」の発現を念頭においた研修の計画への、国別特設研修を連携案件との組み合わせ方について本評価の調査から抽出した3つの型を提示したい。これらの型は、必ずしも相互に排他的でもなければ、これらのみが集合的な効果をもたらすことのできる型ではなく、例えば、1と2を組み合わせることによってできる今後の事業の実施や、本評価で詳細に調査することのできなかつた研修から新たな型が加わっていくことを期待したい。

5-1-1 プログラム連携型

対象国の開発課題に一層効果的に協力を行うために、1つの目標に対し、複数の手段を組み合わせたプログラムとしての協力を行う動きが、今後加速していくことになるが、この型は、**技術協力プロジェクトに位置づけられる国別特設研修について、そのようなプログラムへ組み込み方を示唆するものである。**

プログラムの目標の達成にあたっては、協力の目標の種類により、一活動要素として国別特設研修を活用することが有効な場合がある。例えば、適切なタイミングで人材をまとめて研修することが必要となる場合や、また、途上国内では、まだ制度や技術が実社会のなかで稼働し

ている状況を見ることのできない場合、本邦で研修させ、現地に戻ったあとに当該国別研修が含まれる技術協力プロジェクト、あるいはプログラムの中で活動してもらうことの意義は大きい。また、日本側の協力リソースの問題として、長期に人材を派遣することが難しい場合も、多くの人数を一定期間日本に招聘し、協力全体の重要な一要素として活用することも考えられる。また、各年度、各回の研修目標と内容の配列を工夫し、同じ研修員が段階を踏んだ（必要とされる各分野の）研修を修了することで、最終的に目指す形の人材育成を行うことも可能である。

各回の研修の成果を、プログラムで実施すべき活動の必要な要素として織り込んでいくために以下について検討する必要がある。

- ① プログラムの全体計画に基づき、技術協力プロジェクトの各年度ごとの達成目標を設定する。
- ② 上記技術協力プロジェクトのなかで、国別特設研修の各年度ごとの達成目標、手段を設定する。
- ③ 上記②に必要な（各年度ごとに）研修目的・内容・実施時期・期間を決定する。研修員の帰国前、帰国後の活動計画を策定する。
- ④ 帰国前、帰国後の活動計画とプログラムの他の活動とのリンケージを確保・確認する。

第3章で取り上げた、ベトナムの法整備支援に関連する研修コースは研修自体が1つの独立した協力形態と位置づけられていたが、重要政策中枢支援による専門家の派遣と組み合わせ、研修テーマを当該年度のベトナムの法律制定の予定に合わせたものに絞って研修を実施し、帰国後は研修員らに法案の起草や法制度・システムの改善に取り組んでもらうことを想定したものであった。今回の現地調査結果から、ベトナムの法整備支援においては、研修経験者が多数になったことから、新たな法整備の課題と可能性が出てきているということがいえる。1つは、これまでの国別特設研修で、ベトナム側に日本から学べる点について、見当がつくようになったことから、特定の課題について日本から短期専門家を招いて、ベトナム国内でより多数の関係者に研修を行うといったような選択肢を考えることもできるようになってきたことであり、もう1つは、短期的な法整備作業に加えて、長期的な法体系構築を担っていくための人材育成の課題が認識されてきたことである。このような可能性の出現は、継続して日本における国別特設研修を活用していくのであれば、テーマの選択や研修員の選定基準を一層吟味して、帰国後の集合的な研修成果の活用が、目に見える形にすること等に配慮する必要性を示唆している。当初からこのような効果が想定できれば、全体目標を達成するために、必要な研修の内容と回数を積み上げて、一回一回の国別特設研修の目標と内容を当初から適切な順序で設定してことが考えられる。

以上のように、プログラムの目標の達成のために、国別特設研修をその欠くべからざるコンポーネントとして組み込んでいくのが、プログラム連携型である。

5-1-2 技術協力プロジェクト連携型

5-1-1のプログラム連携型の一部にも含まれ得るが、技術協力プロジェクトの中の個別派遣専門家を中心とした技術協力プロジェクトの場合、彼らの活動をコンパクトかつ効果的に結びつけていく協力のあり方もあろう。個別派遣の専門家は、活用できる投入手段が比較的小ないために、現場で変化を起こす方策についてアイデアがあっても、カウンターパートの理解と協力を得られず、結果として専門家自身の活動がスムーズに進まないケースがある。国別特設研修の企画・人選に専門家自身が深く関与することによって、専門家が果たすべき業務を実施するうえで、必要なカウンターパート組織としての理解を得ることや、同じ内容を多くの人材に一定の知識・技術を移転することで一気に作業が進むことが可能となる。

また、第3章であげた「公衆衛生」、「廃棄物処理」の例に見るように、国別特設研修を活用することで、現地側に日本の現状や専門家が伝えようとしている技術・制度の活用に対する理解者が増え、更に国別特設研修に参加した研修員に専門家1人では必ずしも伝えきれなかった多様な知識・技術を比較的短期間に習得してもらうことが可能となるため、専門家はそれらの知識・技術をベースに次の段階（面的広がりでも知識の深度でもありうる）に進んだ協力を展開することが可能となる。つまり、専門家はその実力を十二分に発揮できる素地を形成するために国別特設研修を活用することが可能ということである。

技術協力プロジェクト連携型は、個別派遣専門家と国別特設研修という投入をまとめて行うことによって、国別特設研修の「集団的效果」を専門家の業務を促進するために活用することも可能である。

5-1-3 技術協力推進型

JICAにとって、援助を通じた協力を開始したばかりの国、あるいは分野では、全く日本の協力の素地がない開始当初から大がかりな援助資源の投入を行うことが、困難又は効率的ではない場合がある。ある程度まとまった資源を投入して、それらが効率的に活用されるためには、JICAが、正しい現地情報に基づいて的確な場所とタイミングで投入を行う必要があるうえ、対象国がJICAの援助システムを理解したり、日本から提供を受けるべき技術的内容はどのようなものであるか把握したりするなど「技術協力への準備」が整っていることが重要であるが、必ずしもこの段階に達していないケースがこの型の対象となる。

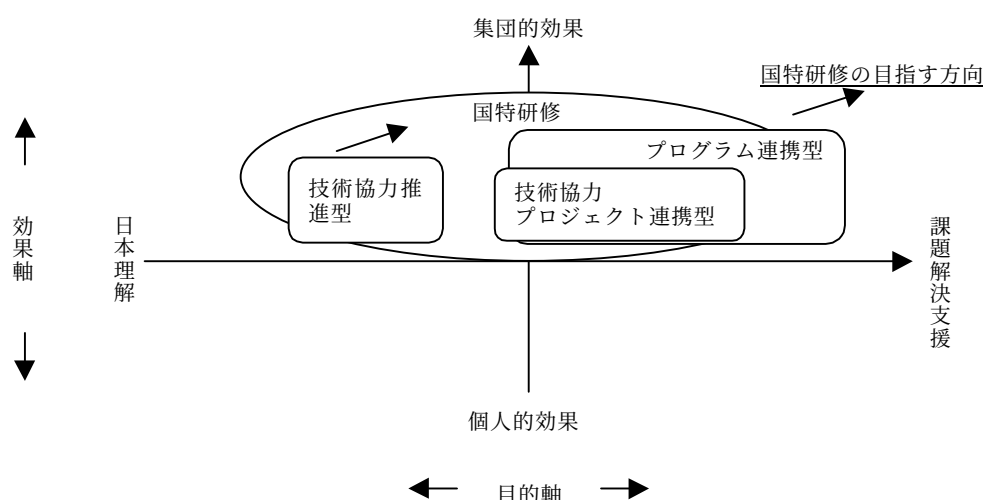
こうした研修においては、参加した研修員が日本の援助リソースや体制への理解を深め、自分たちが何を日本から学ぶべきかという点について、明確な考えをもつようになることが重要である。例えば、南アフリカはJICAの協力が1994年に開始された比較的協力の歴史の浅い国であることもあり、南アフリカの「理数科教員養成者研修」の第1回目の研修の参加者は、「当初は具体的にはこのプロジェクトで何をすべきか、また国別特設研修をどのように位置づけるべ

きかよくわからないまま来日したが、研修を通じてプロジェクトを支援する広島大学、鳴門教育大学の関係者から講義を受けたり、議論したり、日本の教育の実際の姿を観察したりすることによって、何をどのように日本から学ぶべきなのかわかってきた。第1回研修に参加した研修員はそうした視点をまとめたアクションプランを日本側、南アフリカ側双方に提示した」と述べており、国別特設研修に現状把握とコミュニケーション促進の効果があることを示唆している。

また、日本側に情報の少ない地域・分野に対して行われる研修では、現状、研修開設当初から研修実施機関がこれまで提供してきた内容を現地に即した形に修正することが困難であることから、現地ニーズとの整合性に不安を抱えたまま実施しているケースも少なくない。現地の治安等の関係で、事前の調査が困難な場合は、国別特設研修の1、2回目を対象国側関係者を招へいして、双方が情報を交換・共有し、今後の国別特設研修、あるいはその他の協力の検討・合意形成の場として活用するのも一案である。

さらに、研究をベースにした協力から提示された政策提言を、実務レベルの技術協力に落とし込んでいくために、先方政府関係者を国別特設研修で受け入れて、その具体化の作業を行うといったような使い方も考えられる。

以上、国別特設研修の3つの型の違いを図式で表したものが図5-1である。横にとった目的軸、課題解決支援と対極においた日本の協力、及び対象分野の現状理解の間の重点の置き方の違いが、3つの型の間での最も根本的な違いであり、したがって期待される「集団的效果」の内容も異なってくる点を理解する必要がある。また、いずれの型も研修実施回数を重ねることによって、より一層集団的效果を意図した内容になっていくことが望ましいため、方向性を矢印で示している⁴。



⁴ これら3つの型以外にも目的に応じ、様々な形で国別特設研修を活用することは十分可能である。JICAベトナム事務所からは、WTO加盟支援など交渉の進展に併せて必要なテーマを適宜移転するために、関係者をミッションのように受けて入れて、短期間日本で対話を通じながら、様々な技術移転を行うといった「コンサルテーション型」の提示があった。

5-2 国別特設研修の実施プロセス～「集団的效果」の発現をどのように確保するか

上記のような「集団的效果」の発現を念頭に置いた国別特設研修の形成・実施にあたっては、どのような工夫が必要となるのであろうか。第3章3-3で抽出された、「集団的效果」の促進要因はいずれも研修の計画に含まれるべき、あるいは計画の段階で押さえておくべき事項が中心であるといえる。また、3-4で把握した現状の実施プロセスに照らし、「集団的效果」の発現を確保し得る実施プロセスに向け、改善策を考察する。

5-2-1 案件採択・コース仕様決定

(1) プログラムにおける国別特設研修の位置づけの確認

協力自体の対象とする課題が、JICAが実施する案件の対象として妥当性があるかという点、また、JICAとしてその課題にどのような協力アプローチをとるかという点については国別特設研修がその中に含まれるかどうかにかかわらず、いずれの協力においても十分確認が必要である。協力の全体計画が複数の技術協力プロジェクトを組み合わせたプログラムとして描かれるレベルにおいても、国別特設研修が技術協力プロジェクトの一要素として取り込まれるレベルにおいても、そのなかで国別特設研修がどのように位置づけられるのかを十分吟味する必要がある。具体的には、プログラムの目標と国別特設研修を含む技術協力プロジェクトの目標の関係が十分な実現可能性をもった因果関係として捉えることができるかどうか、また、プログラム目標あるいは技術協力プロジェクト目標の実現には、他の協力要素による達成される内容と国別特設研修で達成される内容が必須であるかなどは十分吟味されるべきである。

(2) 目標の明確化

次に、どのような協力の立案に際しても同様であるが、国別特設研修を活用するのであれば、その協力により解決すべき課題はどのようなものであり、それが国別特設研修のもたらす「集団的效果」によって最も効率的に実現され得るかという点を確認する必要がある。国別特設研修の特徴である「集団的效果」を課題解決に有効に活用するためには、まず、課題解決に必要な人材育成ニーズの特徴や規模、実際にどこまで到達してもらい、どのように機能してもらうかということを洗い出す必要がある（以下、チェックリスト参照）。

〈チェックリスト〉

- ☐ その課題は、集中かつ比較的多量の人材育成が必要なものであるか
- ☐ どのような人材が育成されるべきか明確になっているか（何年後に、何人の人材が、何ができるようになることが目標か）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">☐ 育成の対象となる人材はどのような組織に何人いるのか☐ 彼らが帰国後グループとして達成すべき責務は明確か。また、その責務はプログラム目標の達成に欠かせないか☐ 本邦で研修をする必要性・メリットは明確か |
|--|

したがって、例えば、あるプログラム（あるいは技術協力プロジェクト）が採択された場合、そのプログラム（あるいは技術協力プロジェクト）目標達成について、上記チェックリストに明確な回答を出すことのできる人材育成のニーズがあれば、国別特設研修をそのニーズを満たすための活動形態として、取り込むことを検討する余地があるということになる。これは、まず、目的と成果をマッチさせ、最も有効な形で協力全体のなかで位置づけるために作業である。なかでも特に重要であるのが、**研修実施後に各研修員が何をできるように（あるいはどういう状態に）なっているか**ということを明確にしておくこと（アウトプット）である。これは、すなわち「**集団的效果**」の前提である**個人的効果**をまず確保することである。このため、例えば、研修実施後には「A分野のなかのA－1サブ分野の基礎知識とされるB、C、Dを習得する」であるとか、「E分野における理論と実験機材の使用法を理解し、1人で実験を行うことができる」、又は、「Fという行政上の課題について解決に関する提案書を書けるようになる」などの、アウトプットの明確な設定が必要である。国別特設研修の場合には、研修員がグループとしてアクションプランを取りまとめたりすることもあり得るが、そういったグループでの活動を可能とするレベルに彼らが到達する必要があることからいづれにしても上記の「個人的効果」の発現はその前提である。

さらに、これらいくつかのアウトプットが研修の実施により達成され、さらに、帰国後研修員が集団を形成し、想定された時間・空間の中でそれらを活用・機能させていくことによって、「**集団的效果**」（プロジェクト目標）が達成される。

また、日本側研修実施機関が提供可能な研修内容とニーズが合致しているのか判断することも重要であることから、上記のチェックリストに以下を追加する必要がある。この点に関しては、国内機関でどのような研修なら受け入れたいといったようなオファー情報を共有する仕組みをつくり、在外事務所、地域部や現地派遣の専門家等が参照できるようにすることも有効である。

〈追加チェックリスト〉

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">☐ 本邦研修実施機関のもてるリソースで適応可能な研修ニーズか |
|---|

(3) 地理的分散、組織的分散を考慮する

これに関連して、現状、募集要項（GI）、実施要領において、研修員の資格要件は、年齢、経験年数や希望する職位を中心に記載されているが、具体性のレベルを一層深める余地がある。

研修の対象国の状況により、国の広さや地方分権化などで州ごとに自然環境や社会・経済状況が異なる場合、対象地域・グループを絞らないと、ニーズに合わせた研修が難しく、結果的に一般的で総花的な研修内容となり、また、研修員が分散し量的効果も期待できないことから集団的効果の発現は難しい。例えば、南アフリカでは、歴史的背景から州ごとにニーズが異なるというケースであるが、途上国の中には、地方分権化が進展し、地方ごとに優先順位の高い課題や、周辺事情が異なるため、目的によっては、帰国後共同で効果を出すことが難しいケースがあることが想定される。このような場合は、対象地域を絞り込んで対応することを検討すべきである。

(4) PDMの活用

上記のポイントを押さえた採択及び実施、又、それ以降の国内機関及び研修実施機関における更に具体的な研修内容の決定の過程でPDMをツールとして活用していくことが望ましい。導入のメリットとは以下のとおりである。ただし、今後立案される案件については、国別特設研修以外の他の協力コンポーネントがある場合が多くなることが想定されることから、**本報告書でも提示しているプログラム連携型、技術協力プロジェクト連携型を含むこうした協力のケースについては、研修単体のみではなく、それら協力の全体像を含めた計画を策定することが妥当であろう。**

- 1) 国別特設研修のプログラムのなかでの位置づけを整理し、また、各レベルでの目標を明確に設定することが回避できない状態をつくり出すことになることから、計画の精度の向上に資する。
- 2) 国別特設研修のようにJICA内での関係者が多岐にわたり、地理的にも分散し、共通理解をもつことが難しくなりがちであるが、PDMの作成を通じて共通理解を図り、責任の分担を明確にすることができる。
- 3) ODA事業への説明責任を果たし、よりよい事業への経験の蓄積を図るための適切なモニタリング・評価が可能となる。
- 4) 先方政府・機関・研修員とのコンセンサスが形成される。

特に、研修事業において、PDMの背後にある「手段－目的」の連鎖関係による整理を行うことは評価の基準をできるだけ一定にすることに資することが考えられる。例えば、研修員にも、それぞれ個人としての興味・関心があるのは当然であり、彼らから寄せら

れる評価の基準はそのバイアスを反映したものにならざるを得ない。前述した計画時における先方機関・関係者のコミットメントの取り付けは、研修員にとって研修を彼らの本業の一環と位置づけ、研修員のニーズと国としての研修ニーズとのずれをできるだけ少なくする努力である。PDMが共通理解を整理した文書の形で残っていれば、研修実施中に寄せられる研修員のコース評価についても、当該研修員が当初の目的を十分認識し、コメントしているかどうかを国内機関担当者と研修実施機関担当者が、検証する際に活用できるなどである。

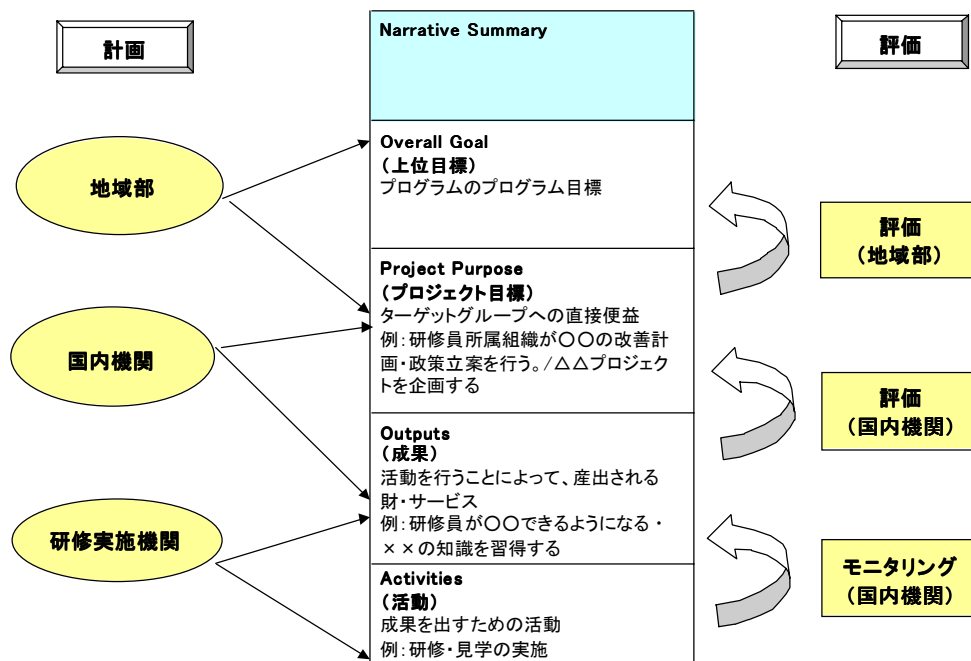


図 5-2 計画と評価

(5) 柔軟な実施期間の設定

国別特設研修の期間については、前出のような国・分野による情報量の違いや、目標、育成すべき人材量と求められるタイミングを勘案し、案件ごとに適切な期間を考えるべきある。また、前述のように、新規の国別特設研修の立ち上げについては、現状は立ち上げの前年度の12月から1月に採択され、当年度に研修を開始し終了することになっているが、特別案件調査などを実施できたとしても、時間的に研修内容にその調査結果を反映しきれないタイミングになってしまっている場合もある。国別事業実施計画で中期的な優先事業のローリングプランを策定するという形を今後推進していくのであれば、研修の採択から本格的な研修の実施までの期間に、案件によって準備期間を柔軟に設けることを検討すべきである。

(6) 案件採択に必要な情報収集

一方、前述のチェックリストに回答を用意するためには、相応の現地情報が必要となる。国別特設研修のみに限ったことではないが、開発課題とプログラム、プログラムと各投入スキームが、おのおの后者が前者の実現や、改善に的確につながるものであることを確保しなければならない。また、国別特設研修については、要望調査票の記述が上記チェックリストの内容を含むよう徹底する必要がある。第2章に整理したように、案件採択段階では、地域部は要望調査票の情報が、必ずしも揚げられているプログラム目標に対し、有効な手段であるのかどうか的確に判断できるような情報ではないと感じている。その一方で、特にこれまでの援助量が少なく、専門家等が派遣できていない国、あるいは分野については、特に専門的見地に係る情報については、在外事務所のみで収集することは、困難であると限界を指摘している。また、対象国によっては、先方政府のキャパシティ不足が顕著で、自らの問題を具体的な研修のニーズにまで落としこむことに、困難を感じている場合がある。このため、当該分野に係る専門家の派遣等がない場合、事務所の調査機能にかかる負担は甚大である。

情報の不足を補完するために以下の方策について検討、また既に着手されているものについては促進されるべきである。

- 1) プロジェクト形成調査の対象に国別特設研修も含める。
- 2) 国内研修実施機関情報を地域部、在外事務所が閲覧できるようにする。
- 3) 研修実施機関によるオファー型、プロポーザル方式を取り入れる。
- 4) 研修実施サイクルを多様化し、情報が少ない国・分野等については、調査、実施可能性の検討に十分時間・費用・人員をかけられるようにする。

(7) 研修カリキュラムの策定に必要な情報収集

研修のカリキュラムの検討・決定については、研修員の抱える背景、対象国の状況に合わせる事が目標達成のためには必須であるが、現状では、必ずしもこれが徹底されていない。現地に専門家や、同一プログラムの連携案件があって、現地の専門的な情報について収集できるチャンネルがあれば、それらの一層の活用を図っていくことが望ましい。その際、前述のように相互が共通の目的をもち、1つの活動の実施が他の実施に不可欠であるように組み合わせることが、協力のインセンティブを高める大きな要素である。

一方、上記のような他の協力手段に頼ることができない案件については、研修コースの作成にあたる国内機関と、研修実施機関が直接現地の情報を収集することができる特別案件調査が調査手段として設けられている。しかし、現状では、新規に立ち上げる、あるいは改編するコースの数に比し、調査の機会が少ない。こうした情報不足が認められる場合

については、例えば、JICA南アフリカ事務所の提案するように、初年度を研修企画の中身の確定と両国関係機関の研修に関する共通理解の形成のためのテスト・ラン期間とし、その結果に応じて適当な修正を加え、3年なり5年の国別特設研修を実施することが考えられる。

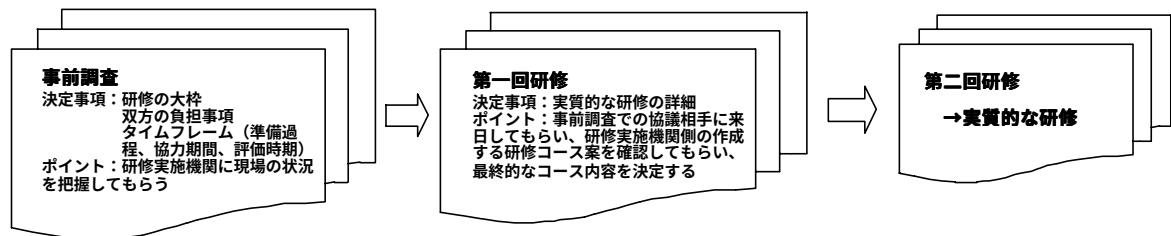


図5-3 情報不足への対策—テストラン期間の設置

まず、先方関係者と研修実施機関との間に共通認識を醸成するために、事前調査を実施する。この事前調査においては、日本側研修実施機関で実質的にコース内容を統括する立場の方に、対象国の現場の状況を確認・把握してもらう。さらに、その認識に基づき、研修内容の目的や、育成すべき人材の質量、研修対象科目などの大枠について決定する。また、双方の責任分担や、どのように準備を進め、何人をいつまでに研修するかといった研修期間を決定し、そのモニタリングや評価のタイミングなど案件全体に係るタイムフレームについても合意を形成する。

次に、第1回目の研修においては、事前調査の内容を基に研修実施機関が策定した研修コースの案（カリキュラム・シラバス、見学先等）を事前調査時での協議相手に提示し、協議のうえ、最終的な研修の詳細を決定する。したがって、実際にコースのターゲットグループに研修を行うのは、第2回の研修からということになる（図5-3）。

事前調査については、すべての新設案件に適用することは、予算上困難が伴う可能性も大きい。後者の第1回目の研修を双方の協議の場として活用することについては、情報交換と双方の見解のすり合わせの場として大いに活用し、研修の質をあげる努力をすべきである。ほかに情報収集の手段がないなどのケースについては、数回の研修を研修計画のつめの作業に充てることも考えられる。

(8) 計画段階における関係者の役割分担

国別特設は、特にJICA内での関係部署が非常に多い事業であるうえ、関係部署間の責任分担が必ずしも明確にされてこなかった経緯がある。このため、特に情報収集の面で誰がどのような情報の収集を行い、必要な決定事項に責任を負うのかという点が懸案となってきた。最終的な研修計画実施のどの部分の責任をどの部署が負うのかが明確ではなく、か

つ情報収集の努力が個人に依存する傾向もあるために、「〇〇の情報を××がきちんとこちらに提供しなかった」「情報を収集しようにも専門性をもった人間がいらない」などと、双方で実際に情報の問題を宙に浮いた状態にしてしまい、結果的に問題が解決にあたらずに終わってしまうケースが構造的に発生しやすい状況となっている。

本節では、原則的にはどの部署が何を担当するのが望ましいのか、整理をすることから始めたい。また、こうした計画における関係者の役割分担は、そのまま、PDM作成にあたってどこについて、責任をもって考えるかという形でも整理できる。

まず、要望調査までに収集しなければならない情報は、5-2-1の(2)チェックリストに回答できるような情報であるが、原則的にこれらを収集し、要望調査票に附して（要望調査票を改訂することも一案）地域部に提供するのは、在外事務所の担当事項である。

次に、地域部においては、在外事務所より提供された情報と、地域部で蓄積された情報、及び当該国に対する協力の重点課題と重点プログラム、また、国内事業部から提供される国内での実施可能性を基に、案件の採否を判断する。この際、国別特設研修の仕様（基本的には、5-2-1の(2)チェックリストへの回答）を決定するのは地域部である。

国内機関は、地域部において、決定された上記仕様に基づき、その目標の達成を可能にする研修成果について具体化し、研修実施機関が担当する研修コースのカリキュラム・シラバスによって、目標に見合う成果が達成できるよう監理する。

研修実施機関は、研修成果のあり方について、国内機関と議論して案を提示し、さらにその成果を達成し得る活動内容（この場合は研修のカリキュラム・シラバス策定）を担当する。

また、カリキュラム・シラバス策定や、見学先の選定などの段階においては、専門的な内容のレベルの高低や、プログラムの場合は関連との整合性を図るための情報のやりとりが必要となる。JICAの複数部署の、必ずしもその分野の専門性をもたない担当者が介在することにより、設問の主旨がずれたり、時間がかかったりして、研修実施機関の求める情報を提供できない場合もある。また、構造上、すべての事項について地域部の関与を求めると、現実的には地域部に業務が集中し、ボトルネックとなってしまうことがある。このため、プログラム連携型など、体制ができている国別特設研修については、プロジェクト目標以下、成果のレベルの決定事項については、国内機関と連携案件の専門家、活動レベル（カリキュラム・シラバスレベル）の決定事項については、研修実施機関と連携案件の専門家が直接情報交換を行うなど、案件の内容や体制に応じて、情報交換の体制を整理することを検討すべきである。こうした体制については、案件採択後、研修実施機関が決定された時点で関係部署・機関が協議のうえ、合意し、文書の形でとどめておくことが必要であろう（例：図5-5）。

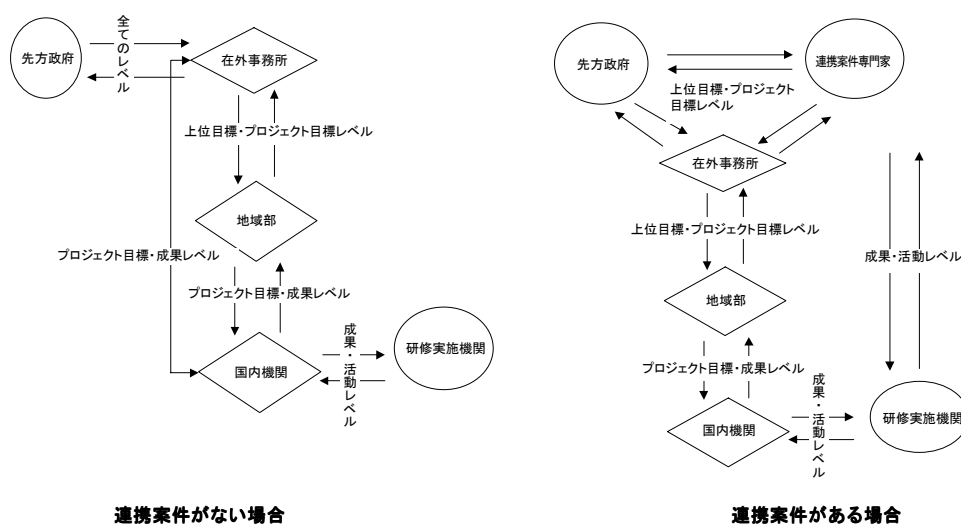


図5-5 情報収集・発信の分担

案件形成段階においては、十分な情報に基づき、関係者間での摺り合わせと意識統一を十分に図りつつ、3年、5年なりの長期的な研修設計を含めた実施計画が練られれば、おおむね研修としての成果が期待できる体制は整う。ただし、上記のような役割分担をもって作業をしたとしても、研修員と研修実施機関に物理的に距離があり、理想的な研修内容と研修実施機関が提供できる研修内容との差が生じ、研修効果の発現に結びつかない可能性も否定できない。特に、相手国機関とJICA、そして研修実施機関との間に協力の経験がなく、三者の関係の構築から取り組む必要がある場合、現地調査その他の手段をもって、国を越えて何度も意見の摺り合わせを行うことは、一件の研修立ち上げに投入する時間と労力が過剰になる可能性がある。

このためJICAとして戦略的に案件を立ち上げ、かつ十分な効果が高い確率で発現できると考えるのは、複数の協力形態を組み合わせることで案件を形成し、本邦の専門家派遣機関や国内の支援委員会を研修受入機関とする場合である。第4章において、たびたび指摘されているように、こうした場合に共通の目的意識が醸成されやすく、また研修実施中においてもそのモニタリングを他の協力コンポーネントと一貫して実施できるため効率的である。とりわけ、相手国機関と本邦の研修実施機関に関係者が常駐している環境は、常時のモニタリングとフィードバックを可能とする。このため、情報伝達経路の整理も重要であるが、それ以前に国別特設研修を連携を前提として採択していくことが重要である。

5-2-2 コース内容の確認と研修員の選定

(1) 目標・育成したい人材像の明確化～研修員選定への波及効果

5-2-1の(2)で案件立案時に考察すべきチェックリストを提示したが、同リストに

掲載された項目をクリアすることは、研修員を選定する段階で発生するずれをできるだけ少なくすることにもつながる。対象国側の政府、あるいは今後研修員となる人材の所属する機関が、研修を含む協力の全体像と研修の目標を明確に理解し、自らの組織の直面する課題やミッションのなかで協力全体共々位置づけることになれば、研修員の所属組織のミッションから引き出される研修ニーズと実際に研修を受ける研修員のニーズの乖離や、人選の問題を最小限に抑えることが可能になる。現状では、国別特設研修について先方と何らかの合意文書を交わしているケースはまれであり、応募要領（GI）も記載の仕方、配布の仕方ともに一般から公募する集団研修とさして変わらない状態にある。GIのあり方については、次項で詳しく述べるが、国別特設研修の特徴を生かすためには、「焦点を絞った協力」であることを徹底し、国別特設研修単独、あるいはプログラムの一活動要素という位置づけを明確にするため、相手国と合意文書を取り交わし、相手国側の理解及びコミットメントを確保しておくことが重要である。

(2) 研修員募集・選定～Special Informationの作成

本報告書では、これまで国別特設研修においては、計画の段階で「いつまでに、何のためにどのような人材を何人育成すること」が明確になるべきであり、それが集団的成果の発現につながると論じてきた。しかし、現状では第2章で指摘したように、必ずしも適切な人材が選定されていない。では、こうして決定されたターゲットグループに属する、つまり資格要件を満たし、かつ、研修ニーズを共有する研修員を選定し、招へいするためには、どのような工夫が必要なのであろうか。

現状でも国内機関が工夫していることとしては、GIの資格要件を一層明確にする、定型の応募書類（A2A3フォーム）の他に別途必要な情報（担当業務の内容、仕事上の問題意識、解決方法の案等）を、質問票、あるいはジョブレポート等の形式で指定して提出を応募の要件とするなどがあげられる。さらに、在外事務所において、面接を行ったり、専門家が選定に関与するケースなどがあるが、在外事務所のキャパシティや相手国政府との関係から必ずしもこうした手段がとれる国ばかりではない。

これまで、国別特設研修においても集団研修と同様にGI（General Information）と称する募集要項を作成し、配布する形で研修員の募集が行われてきた。GIは、本来、途上国内からの確かな人材の応募を図るため、できるだけ広く配布を行う「一般公募」の主旨が強く、本報告書で提案する国別特設研修の形にはなじまない場合も多いと想定される。つまり、プログラム目的に資する国別特設研修の場合、目標と育成されるべき人材の明確化を図ることにより、参加資格やその所属組織などターゲットグループを限定する要件が詳細なものとなるため、研修されるべき人材について公募する必要性はそれほど高くないことが考

えられる。逆に、集団的成果を発現させるためには、現地の事情を調査し、GIの配布が必要ないレベルまでターゲットグループを絞り込んで実施することが、今後は求められていくであろう。

このような場合には、この研修員予備軍に対して、一層詳細な研修の内容、目的、来日前に準備すべき事項やカントリーレポートの指示、帰国後達成されるべき集団的成果などの詳細な情報を、PDMほか計画文書から転記し、対象機関に提示すればよいということになる。これは、むしろ当該国別特設研修のみに適用されることから、SI (Special Information) と称するのが妥当である。

SIの作成においては、連携案件については、現地専門家の関与が重要であり、また、彼らが選考自体に加わることも、先方とのプログラムの合意文書に明記することが望ましい

5-3 国別特設研修の評価

5-3-1 現 状

報告書冒頭にも書いたように、本評価は、多くの研修コースの目標・内容が評価可能な形で明確に整理されていないという、非常に評価しにくい状況から始まった。具体的な到達目標がなければ、目標を達成したのかどうかは、事後に実績を把握したところで判断できない。

しかし、これまで述べてきたように、JICAがこれから国別特設研修に「集団的效果」の発現を意図して計画し、実施するのであれば、効果は出ているのか、全体目標を達成する投入・活動として適切であったのか、などをマネジメントの一環として明確に把握する必要がある。

現状、国別特設研修において実施されている評価・モニタリング的なものとしては以下の5種類である。(④、⑤については任意)

- ① 研修コース終了時評価会・反省会
- ② 研修終了時クエスチョネアなど、研修終了時の研修員からのコース評価
- ③ 研修実施報告書（研修実施機関、研修監理員報告書を含む）
- ④ 研修員到達度評価（事前・事後のテストなど、一部のコースで実施）
- ⑤ ウィークリーレポートなど、研修実施中の研修員からのコース評価

ただし、これらはJICAが実施している事業としての評価あるいはモニタリングとしては位置づけられておらず、単なる実施の報告及びそのための情報の収集作業という位置づけであることがあげられる。もちろん、マネジメントの一環として、実績についての情報収集は最低限必要な作業であるが、情報を選択的に収集し、分析することで一層の事業の改善につながることが考えられる。しかし、現状では、そもそも当初の研修計画が明確でないために、何を基準に情報を収集し、どのようにそれらを分析すべきかが明らかでない。さらに、このように情報が事業運営に重要な分析結果という形で加工されていないため、上記各作業の集大成である研修

実施報告書の事業運営における意味が形骸化している。このため、作成のタイミングもあまり重要とは認識されず、単に作成すればよいということになり、関係部署へのフィードバック機能はあまり期待できない状況となっている。

また、これら評価・モニタリング的活動は、一回のコース実施に対する活動であり、複数年度実施した内容について、何らかの判断を下すものとはなっていないため、例えば5年間実施した研修の最終的な実績とパフォーマンスについては取りまとめられていない。

現在、成果重視の事業の運営が求められているなか、国別特設研修においても、評価・モニタリング活動を導入していく必要があることはいうまでもない。

まず、評価・モニタリングを実施するうえで問題となるのが、関係者の目標と評価基準の共有である。先に計画の観点からも述べたように、PDMを活用して、目標と評価基準を整理し、先方政府との合意を得ておくことが望ましい。また、国内機関及び研修実施機関が必要に応じ何をどこにフィードバックすべきかを判断する基準ともなる。

原則的には、計画の際の目標設定担当部署が対応するレベルでの評価も実施することが適切である。例えば、国別特設研修がプログラムのコンポーネントである場合は、想定された「集団的效果」が発現し、プログラム目標の達成に貢献しているか、という観点からの評価が適切であり（プロジェクト目標→上位目標レベルの評価）、地域部あるいは技術協力プロジェクトの担当部が他の協力形態と併せてプログラム全体として、評価調査を実施する必要がある。

5-3-2 事前評価表の導入～事前から事後までの一貫した評価システム

既存の評価につながる活動の整理に並行して、国別特設研修においても事前から事後までの評価システムを整備していく必要がある。

JICAは平成12年度の試行を経て平成13年度から、技術協力事業、無償資金協力事業、開発調査について事前の評価調査を行い、事業の必要性、目的、内容や成果目標等を取りまとめた「事業事前評価表」を作成・公表している。「事業事前評価表」は、事前段階の評価結果を簡潔に取りまとめたものであり、JICAが実施するプロジェクトの概要や成果目標等をより広く一般に周知することによって、事業の透明性を高め、ODA実施機関としての説明責任を果たしていくことを目的として、JICAホームページに掲載している。

JICAはこれまでも、協力実施前にニーズを的確に把握して、適切な協力内容を計画するために現地調査を実施したり、協力実施中や終了時に協力結果を評価して、その結果を事業に反映させることなどにより、質の高い協力を実施することに取り組んできている。現在、この取り組みを更に強化し、事前段階から中間、事後に至るまでの一貫した評価システムを確立していくことにより、一層効果的、効率的な事業を実施していくことを目指している。

〈事前評価の目的〉 案件実施の意志決定のための情報提供

- ・ 対外的に案件実施の妥当性を説明する
- ・ 案件実施の成果を表す指標を可能なかぎり定量化する
- ・ 案件実施管理、中間・終了時・事後評価でも活用する

上記の主旨から判断して、事業事前評価を案件の実施決定が行われる前に実施し、その結果を公表していくことが望ましい。特に、プログラムの一環として実施される国別特設研修の場合においては、プログラムの事前評価の一環として実施することが適当である。案件としての事前評価は、プロジェクト・ドキュメント作成ガイドラインや事前評価マニュアル（作成予定）に詳細が記載されているが、国別特設研修部分について特に確認すべき事項は、5－2－1であげたチェックリストに十分な回答が出せるかということに加え、当該国別特設研修で参加研修員が「どのような項目について、どのレベルまで習得するか」という到達目標を明確にし、さらにそれら到達目標をクリアした研修員に対して、よりどのような変化を起こすことを目標とし、それを何で測るのかという点をはっきりさせることであろう。

5－3－3 評価のやり方～評価とモニタリングの整理

5－3の冒頭で、現状行われている各種の評価・モニタリング的活動の現況をあげたが、今後、計画の段階で目標及び評価基準が明確にされた場合にどのように評価を実際行っていくのかという点が問題となる。

研修事業において、まず確認すべきであるのが研修終了時に当初想定されていたアウトプット（5－2－1で説明済み）が達成されたかどうかという点である。前述のとおり、研修の終了時点でまず各研修員個人の段階、あるいは研修の内容によってはグループとして達成されるべき内容があり、5－3－1であげた現在行われている諸活動は、原則的には研修実施一回ごとに、進行状況をチェックし必要に応じ、軌道修正するために実施するモニタリング活動と位置付けるのが適当であると考えられる。これは各回の実施ごとに当初の研修目標に比し、実績はどの程度上がっており、それが満足のいかないものであるのであれば、どのように修正すべきか検討する機会となるものだからである。

上記の観点から、研修員到達度評価は研修終了時点でのアウトプットの確認という意味で必須のものであり、事前・事後のテストやレポート、アクションプラン等成果品の内容、講師の評価等で確認すべき内容である。

また、研修員の到達度を複数の観点から確認する手段としては、研修員によるウィークリーレポートや、クエスチョネア、評価会での議論等があり得るが、同時に、研修員がその研修を通じて十分に期待されたアウトプットに到達できるカリキュラム内容であったか、補助教材等は十分であったかなどを確認することにも活用可能である。

また、研修員自身による評価のやり方を工夫することも協力の内容によっては有効であろう。従来の研修員個人個人による評価に加え、「集団的效果」の発現を促進すべく、グループとして研修内容に対する評価と提言を取りまとめさせることや、相手国政府との合意内容、所期の目的を正確に踏まえた議論をさせ、次回の研修での改善点や、国に帰ってどのように活用するか具体的な計画のアウトラインを提示してもらうことで研修の効果を一層高めていくことが可能となる。

他方、研修結果の内容が必ずしも適切にフィードバックされていないケースがあるが、研修終了時の評価会などから得られる情報については、連携案件や、在外事務所、地域部等にフィードバックして何らかの判断・コメントを仰ぐ必要があるかを、国内機関・研修実施機関が反省会の場で判断し、そうした情報がある場合は、早急に連絡できる体制をつくることが望ましい。

付 属 資 料

1. 評価対象案件リスト
2. 国内調査インタビュー日程及び面談者リスト
3. 国内機関・地域部アンケート票
4. 現地調査日程及び面談者リスト
5. 現地調査質問票
6. 国内アンケート集計結果
7. 国内インタビュー結果
8. 現地調査結果

評価対象案件リスト

地域担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所管担当課	回答案件			
						地域部		国内機関	
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
アジア一部	アジア	地域生産業モニタリング技術	2001	環境問題	兵庫セ・研修課				
東南アジア	タイ	一村一品運動	2001	開発計画一般	九州セ・業務課			○	
東南アジア	タイ	商業政策担当局長セミナー	2001	行政一般	筑波セ				
東南アジア	インドネシア	情報技術及び多等教育行政	2001	行政一般	九州セ・業務課			○	
東南アジア	インドネシア	東部地域開発促進対策	1999	総合地域開発計画	札幌セ・業務課				
東南アジア	インドネシア	地方自治行政	2000-2001	行政一般	中国セ・業務課				
東南アジア	インドネシア	都市産業管理、技術者研修	2000-2001	工業一般	中部セ・業務課		○	○	
東南アジア	インドネシア	中小企業支援(輸出物加工分野)	1998-2001(年2回)	輸出加工	筑波セ・業務課		○	○	
東南アジア	インドネシア	警察活動比較研究コース	2001	行政一般	東京セ・研修課		○		
東南アジア	インドネシア	事後調査技能向上コース	2001	行政一般	東京セ・研修課		○	○	
東南アジア	インドネシア	貿易金融管理	2001	財政・金融	東京セ・研修課		○		
東南アジア	インドネシア	NGOスタッフ環境教育研修	2000-2001	環境問題	東京セ・研修課				
東南アジア	インドネシア	2000年人口センサス	1998-2000	人口・家計計画	東京セ・研修二課			○	
東南アジア	インドネシア	税務行政	1998-1999	財政・金融	東京セ・研修二課		○		
東南アジア	インドネシア	税務行政研修	1999-2001	財政・金融	東京セ・研修二課		○		
東南アジア	インドネシア	環境中微量有害化学物質分析	1999-2001	環境問題	兵庫セ・研修課				
東南アジア	インドネシア	周産期診療技術	2000	保健・医療	兵庫セ・研修課				
東南アジア	インドネシア・フィリピン	周産期診療技術(インドネシア、フィリピン)	1998-1999/2001	保健・医療	兵庫セ・研修課				
東南アジア	フィリピン	地方自治体クラスター活性化セミナー(一村一品運動)	2001	行政一般	九州セ・業務課	○		○	
東南アジア	フィリピン	地域計画官のための森林経営	1998-1999	林業・森林保全	九州セ・業務課	○		○	
東南アジア	フィリピン	都市及び産業における環境管理・環境対応能力向上	1999-2001	環境問題	九州セ・業務課			○	
東南アジア	フィリピン	ミナタオ半島開発特別地域保護行政推進	1998-2001	行政一般	中部セ・業務課	○		○	
東南アジア	フィリピン	地震復興	1997-2001	総合地域開発計画	中部セ・業務課	○		○	
東南アジア	フィリピン	電子商取引データ作成	2001	運輸交通	東京セ・研修課	○		○	
東南アジア	フィリピン	開発金融セミナー(JBTCによる中小企業向けツーステップ・ローン)(門借減額)	2000	行政一般	東京セ・研修二課	○		○	
東南アジア	フィリピン	地震火山監視網の保守管理	2000-2001	気象・地質	東京セ・研修二課	○		○	
東南アジア	フィリピン	中小企業金融(円借事案推進)	1999	行政一般	東京セ・研修二課	○		○	
東南アジア	フィリピン	水利組合の組織体制・維持管理技術改善	2000-2001	農業土木	東北支部	○			○
東南アジア	マレーシア	上水道供給システムの維持管理	2000-2001	上水道	神奈川セ・研修室	○			○
東南アジア	マレーシア	廃棄物処理技術	1999-2001	都市衛生	九州セ・業務課	○		○	
東南アジア	マレーシア	特殊調剤課	1998-2001	その他工業	中部セ・業務課	○		○	
東南アジア	マレーシア	プロジェクトファイナンス技法	2001	財政・金融	東京セ・研修課	○			
東南アジア	マレーシア	職業訓練(日マ技術学院)	1997-2001	職業訓練	八王子セ・研修課	○		○	
インドシナ	インドシナ(ウイエトナム、タイ)	母子保健看護	2001	保健・医療	大阪セ・業務課	○		○	
インドシナ	インドシナ(タイ、ウイエトナム)	インドシナ地域総合開発計画管理セミナー	1998-2001	総合地域開発計画	札幌セ・業務一課	○		○	
インドシナ	インドシナ(タイ、ミャンマー)	薬物販賣法執行能力の高度化に係る地域協力	2001	行政一般	東京セ・研修課	○			
インドシナ	ウイエトナム	法整備支援(第5部から第6部まで)	2001(1)-(9)	行政一般	大阪セ・業務課	○		○	
インドシナ	ウイエトナム	中小企業復興	1997-2001	開発計画一般	大阪セ・業務課	○			
インドシナ	ウイエトナム	中小企業復興政策	1998-1999	行政一般	大阪セ・業務課	○			
インドシナ	ウイエトナム	法整備支援(第1部から第4部まで)	2000(1)-(4)	行政一般	大阪セ・業務課	○			
インドシナ	ウイエトナム	経済運営管理	1999-2000	開発計画一般	大阪セ・業務課	○			
インドシナ	ウイエトナム	地域総合開発計画管理セミナー	1998&2000	総合地域開発計画	札幌セ・業務一課	○			
インドシナ	ウイエトナム	都市開発の計画と管理	1999-2001	都市計画・土地造成	中部セ・業務課	○			
インドシナ	ウイエトナム	農村開発	1998-2001	農業一般	筑波セ・業務二課	○			
インドシナ	ウイエトナム	税関研修の運営及び一般税関行政	2001	行政一般	東京セ・研修課	○		○	
インドシナ	ウイエトナム	警察行政セミナー	2000-2001	行政一般	東京セ・研修一課	○		○	
インドシナ	ウイエトナム	公衆衛生	2000-2001	保健・医療	東京セ・研修一課	○			
インドシナ	ウイエトナム	行政・公務員制度セミナー	1996-2001	行政一般	東京セ・研修一課	○			
インドシナ	ウイエトナム	廃棄物処理	1999-2000	都市衛生	東京セ・研修二課	○			
インドシナ	ウイエトナム	税務行政	1998-2000(各年トピックス)	財政・金融	東京セ・研修二課	○			
インドシナ	ウイエトナム	法整備(第一部および第二部)	1997-1999	行政一般	八王子セ・研修課	○		○	
インドシナ	ウイエトナム	WTO加盟支援	1997-2001	貿易	兵庫セ・研修課	○			
インドシナ	ウイエトナム	行政制度整備支援	1996-1997	行政一般	国総研・業務課	○			

地域担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所管担当課	回答案件			
						地域課		国内機関	
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
インドシナ	ウイェトナム	機関研修	1998	財政・金融	東京セ・研修二課				
インドシナ	ウイェトナム	金融政策	1996-1998	財政・金融	東京セ・研修第三	○			
インドシナ	ウイェトナム	金融改革支援	1998	財政・金融	東京セ・研修第三	○			
インドシナ	ウイェトナム	法整備支援	1998	行政一般	八王子セ・研修課	○			
インドシナ	カンボディア	海運一般	1996-1999	畜産	横浜セ・業務二課				○
インドシナ	カンボディア	地方自治体行政	1999-2001	行政一般	中国セ・業務課			○	
インドシナ	カンボディア	地方教育行政	1998-2000	教育	中部セ・業務課			○	
インドシナ	カンボディア	農村開発	1996-1997	農業一般	京阪セ・業務二課				
インドシナ	カンボディア	税関行政	2001	行政一般	東京セ・研修 課			○	
インドシナ	カンボディア	税務行政	2001	行政一般	東京セ・研修 課			○	
インドシナ	カンボディア	社会福祉行政	2000-2001	社会福祉	東京セ・研修一課			○	
インドシナ	カンボディア	統計業務	1996-2000	統計	東京セ・研修二課				
インドシナ	カンボディア	司法支援	1996-1998	行政一般	東京セ・研修第三				
インドシナ	カンボディア	法制度整備	1999-2001	行政一般	東京セ・研修第三				
インドシナ	カンボディア	法制度整備(起草支援・民法)	2000-2001	行政一般	東京セ・研修第三				
インドシナ	タイ	地方分権に対応した都市開発のための行政組織体制整備	2001	行政一般	中部セ・業務課			○	
インドシナ	タイ	持続的農業の参加型開発	2001	農業	京阪セ			○	
インドシナ	タイ	商標登録開発	2000	農業一般	京阪セ・業務二課				
インドシナ	タイ	地方行政能力向上	2001		東京セ・研修 課				
インドシナ	タイ	日本の消費生活保護・消費者ネットワークシステムに係る教育・訓練プログラム	2001	行政一般	東京セ・研修 課				
インドシナ	タイ	環境汚染物質調査手法	2000-2001	環境問題	東京セ・研修一課				
インドシナ	ラオス	市場経済運営管理	1996-2001	行政一般	国総研・人材養成課				
インドシナ	ラオス	地方行政官育成(市場産業復興)	1998-2001	行政一般	西国支部				○
インドシナ	ラオス	法整備	1998-2001	行政一般	中部セ・業務課			○	
インドシナ	ラオス	税関行政	1998&2000&2001	財政・金融	東京セ・研修二課			○	
インドシナ	ラオス	電力設備の効率的運用(付償額との連携)	1999	行政一般	東京セ・研修二課				
アジア二部									
東アジア・中央アジア	ロシア (ダルジダ・アゼイバシヤ)	輸出管理	2001	行政一般	東京セ・研修 課				
東アジア・中央アジア	ウズベキスタン	観光開発	2001		大阪セ・業務課			○	
東アジア・中央アジア	ウズベキスタン	越境管理	2000	開発計画一般	札幌セ・業務一課	○			
東アジア・中央アジア	ウズベキスタン	畜産管理	2000-2001	保健・医療	東京セ・研修一課	○			
東アジア・中央アジア	ウズベキスタン	外国貿易・マーケティング	2000-2001	貿易	東京セ・研修第三	○			
東アジア・中央アジア	ウズベキスタン	輸出ポテンシャル開発と産業政策	2000-2001	貿易	兵庫セ・研修課	○			
東アジア・中央アジア	カザフスタン	環境開発計画セミナー	2000	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	カザフスタン	児童労働セミナー	2000	開発計画一般	東京セ・研修一課				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	民主化セミナー	1999-2000	行政一般	国総研・人材養成課				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	野鼠駆除	1999-2001	農業一般	京阪セ・業務二課				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	電気通信経営管理	2000	開発計画一般	東京セ・研修一課				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	国際協力事業紹介セミナー	1999-2000	行政一般	東京セ・研修第三				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	財政金融	2000	開発計画一般	東京セ・研修第三				
東アジア・中央アジア	タジキスタン	市場経済化セミナー	1999-2001	社会福祉一般	東京セ・研修第三			○	
東アジア・中央アジア	タジキスタン	職業訓練管理セミナー	1999-2001	職業訓練	八王子セ・研修課			○	
東アジア・中央アジア	タジキスタン	司法制度セミナー	2001	行政一般	八王子セ・研修課				
東アジア・中央アジア	中央アジア	市場経済開発のためのマーケティングセミナー	1998-2001	開発計画一般	大阪セ・業務課				
東アジア・中央アジア	中央アジア	環境行政(中央アジア)	1996-1998&2001	環境問題	札幌セ・業務一課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	衛生行政(中央アジア)	1997&2000&2001	環境問題	札幌セ・業務一課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	経営管理(中央アジア)	1997-1999&2001	開発計画一般	札幌セ・業務一課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	地域開発セミナー	1996-1998&2001	開発計画一般	札幌セ・業務一課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	農産物市場経済	1997&1998&2000&2001	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	中央アジア	農産物市場経済(中央アジア)	1996&1999	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	中央アジア	児童労働セミナー	2001	行政一般	東京セ・研修 課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	人事管理セミナー	2001	行政一般	東京セ・研修 課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	「統計整備」コース	2001	行政一般	東京セ・研修 課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	電気通信経営管理(中央アジア)	1998&1997&1999	電気通信	東京セ・研修一課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	運輸交通(中央アジア)	1996-2001	運輸交通一般	東京セ・研修二課			○	
東アジア・中央アジア	中央アジア	税務行政(中央アジア)	1996-1999	開発計画一般	東京セ・研修二課				
東アジア・中央アジア	中央アジア	NTS輸出管理	2000	開発計画一般	東京セ・研修第三				
東アジア・中央アジア	中央アジア	マクロ経済(中央アジア)	1998-1999	開発計画一般	東京セ・研修第三				
東アジア・中央アジア	中央アジア	行財政及び債権制度(中央アジア)	1996-1998&2000-2001	開発計画一般	東京セ・研修第三				

地域担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所習担当課	回答案件			
						地域部		国内機関	
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
東アジア・中央アジア	中央アジア	町政金融(中央アジア)	1998-1999&2001	開発計画一般	東京セ・研修室				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	衛生行政(中央アジア・コーカサス)	1997-1999	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	環境行政	1999-2000	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	運輸交通(中央アジア・コーカサス)	1999	開発計画一般	東京セ・研修二課				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	マクロ経済	1996-1997&2000-2001	開発計画一般	東京セ・研修室				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	経済管理(中央アジア・コーカサス)	1998	開発計画一般	東京セ・研修室				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	行政及び保健制度(中央アジア・コーカサス)	1999	開発計画一般	東京セ・研修室				
東アジア・中央アジア	中央アジア・コーカサス	輸出管理セミナー(中央アジア・コーカサス)	1999	開発計画一般	東京セ・研修室				
東アジア・中央アジア	中国	工商管理	1998-2001	商業経営	大阪セ・業務課				
東アジア・中央アジア	中国	行政法	2000-2001	行政一般	大阪セ・業務課	○			
東アジア・中央アジア	中国	国際知的財産権	1999&1999	貿易	大阪セ・業務課	○			
東アジア・中央アジア	中国	市場経済下生産者・協同組合対応	1999-2001	商業経営	常広セ・業務二課				○
東アジア・中央アジア	中国	技術協力促進	1996-2001	開発計画一般	九州セ・業務課	○		○	
東アジア・中央アジア	中国	学校運営・管理	1998-2000	開発計画一般	札幌セ・業務一課				
東アジア・中央アジア	中国	公害防止管理審判制度	2000-2001	環境問題	中部セ・業務課				
東アジア・中央アジア	中国	産業公害防止技術	1996-1999	その他工業	中部セ・業務課				
東アジア・中央アジア	中国	WTO加盟研修	2001	行政一般	東京セ・研修一課	○		○	
東アジア・中央アジア	中国	公安防加盟セミナー	2001	行政一般	東京セ・研修一課	○			
東アジア・中央アジア	中国	租税協約	2001	行政一般	東京セ・研修一課	○		○	
東アジア・中央アジア	中国	公害対策融資(門前駅事業連携)	1998	財政・金融	東京セ・研修一課				
東アジア・中央アジア	中国	気象衛星	1998-1997	気象・地震	東京セ・研修二課				
東アジア・中央アジア	中国	所得税制度・執行行政	1998-1997	財政・金融	東京セ・研修二課				
東アジア・中央アジア	中国	証券監督官連署のための研修	2000-2001	財政・金融	東京セ・研修二課	○		○	
東アジア・中央アジア	中国	多国籍企業の税制(移転価格税制を含む)	1999	財政・金融	東京セ・研修二課				
東アジア・中央アジア	中国	犯罪防止	2001	行政一般	八王子セ・研修課				
東アジア・中央アジア	中国	刑事司法	1996-2000	行政一般	八王子セ・研修課			○	
東アジア・中央アジア	東アジア	海上犯罪取締りセミナー	2001	行政一般	九州セ・業務課			○	
東アジア・中央アジア	東アジア	凍結地水資源技術養成	2001	土木道	札幌セ・業務一課			○	
東アジア・中央アジア	東アジア	酸性雨モニタリングネットワーク	2001	環境問題	兵庫セ・業務課				
東アジア・中央アジア	モンゴル	観光開発	1997-2000	観光一般	北陸支部				○
東アジア・中央アジア	モンゴル	工場管理	1997-1999	工業一般	北陸支部				
東アジア・中央アジア	モンゴル	中小企業経営	2000-2001	商業経営	北陸支部	○			○
東アジア・中央アジア	モンゴル	金融業務	2001						
南西アジア・大洋州	大津市	太陽エネルギーの発電技術及び利用技術	2001	エネルギー一般	大阪セ・業務課	○		○	
南西アジア・大洋州	大津市	持続可能な観光開発(大津市)	2000-2001	観光一般	神崎セ・業務課	○			○
南西アジア・大洋州	大津市	高層気象通信技術(大津市)	1999-2001	電気通信	神崎セ・業務課	○			○
南西アジア・大洋州	大津市	高層気象探査技術	2000-2001	医療・医療	神崎セ・業務課	○			○
南西アジア・大洋州	大津市	廃棄物管理(大津市)	2000	環境問題	神崎セ・業務課	○			○
南西アジア・大洋州	大津市	観光振興セミナー	2000	観光一般	東京セ・研修二課				
南西アジア・大洋州	大津市	空港管理セミナー	1998-2000	航空・空港	東京セ・研修二課	○			
南西アジア・大洋州	南西アジア	行政における情報化促進	2001	情報技術	大阪セ・業務課			○	
南西アジア・大洋州	南西アジア	IT人材育成	2001	情報技術	札幌セ・業務一課	○		○	
南西アジア・大洋州	南西アジア	半導体産業界における生物生産と環境保全	2001	環境問題	中国セ・業務課			○	
南西アジア・大洋州	パキスタン	民主化支援	2001	行政一般	札幌セ・業務一課				
南西アジア・大洋州	パキスタン	電力セクター支援	1997&2001	電力	東京セ・研修二課	○		○	
南西アジア・大洋州	パキスタン	電力設備の効率的運用(門前駅事業連携)	2000	行政一般	東京セ・研修二課	○			
南西アジア・大洋州	パキスタン	民営化促進	1998&2000&2001	開発計画一般	東京セ・研修二課			○	
南西アジア・大洋州	南アジア	HIV/AIDS対策モデル	1999-2001	保健・医療	大阪セ・業務課			○	
南西アジア・大洋州	インド	HIV/AIDS対策モデル	2000	保健・医療	大阪セ・業務課	○		○	
南西アジア・大洋州	インド	道路・橋梁の維持管理セミナー	2000-2001	道路	東京セ・研修二課			○	
南西アジア・大洋州	インド	道路の維持管理セミナー	1998-1999	道路	東京セ・研修二課				
中南米部									
中南米	中南米	地震保険指導者(ボリビア、パラグアイ)	1998-2001	保健・医療	神崎セ・業務課				○
中南米	中南米	水質保全(中南米)	1999	環境問題	中部セ・業務課				
中南米	中南米	土木道議水対策	1998-1999&2001	土木道	東京セ・研修一課				
中南米	中南米	ODAローン実施促進セミナー(中南米)	1998&2000-2001	行政一般	東京セ・研修二課				
中南米	中南米	医療器材管理・保守(基礎)(中南米)	1999-2000	保健・医療	二本松訓練所	○			○
中米・カリブ	カリコム諸国	下水道処理施設運営(カリコム諸国)	2000	土木道	東京セ・研修二課	○			
中米・カリブ	カリコム諸国	廃棄物処理(カリコム諸国)	1999	都市衛生	東北支部	○			○

地域部担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所管担当課	回答案件			
						地域部	国内機関		
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
中米・カリブ	キューバ	環境マネジメント	2001	廃棄問題	大阪セ・業務課	○			
中米・カリブ	グアテマラ	地方教育行政	1997-2001	教育	大阪セ・業務課				
中米・カリブ	中米	生活廃棄物処理	1997, 1999-2001	都市衛生	札幌セ・業務課			○	
中米・カリブ	中米	医療廃材管理・保守(基礎)	2001	保健・医療	二本松調練所				
中米・カリブ	中米	防災対策	2001	行政一般	兵庫セ・研修課	○			
中米・カリブ	ドミニカ共和国	基礎教育システム改善	2000-2001	基礎教育	大阪セ・業務課	○			
中米・カリブ	パナマ	防災対策	2000	気象・地震	兵庫セ・研修課				
中米・カリブ	メキシコ	中小企業振興政策	2001		大阪セ・業務課	○		○	
中米・カリブ	メキシコ	地域保健(母子保健等)	2001	保健・医療	神崎セ・研修課	○			○
中米・カリブ	メキシコ	地域産業育成・公的技術サービス	1996-2000	工業一般	札幌セ・業務課	○		○	
中米・カリブ	メキシコ	技術協力実施管理	1998-2001	行政一般	東京セ・研修課	○		○	
南米	コロンビア	土地開発事業	1998-2001	都市計画・土地造成	横浜セ・業務課	○			○
南米	チリ	都市システム開発	1998-2001	都市計画・土地造成	中部セ・業務課	○		○	
南米	南米	地方教育行政(ボリビア、ペルー)	2001	行政一般	大阪セ・業務課	○			
南米	南米	都市健康福祉(ボリビア、コロンビア)	1998-2001	環境問題	中部セ・業務課	○		○	
南米	南米	フェイスセラミックスの開発応用(ブラジル、メキシコ、アルゼンチン、チリ)	2001	工業一般	中部セ・業務課	○		○	
南米	南米	生産性向上(ブラジル、チリ、コロンビア)	1998-1999&2001	商業経営	東京セ・研修課	○			
南米	ブラジル	廃棄物の監視保証	2001	水産	神奈川セ・研修課	○			○
南米	ブラジル	公共保安	2000-2001	行政一般	東京セ・研修課	○			
南米	ブラジル	経済改革努力支援	1998-2000	開発計画一般	東京セ・研修課	○		○	
南米	ブラジル	生産性向上	1998&2000	商業経営	東京セ・研修課	○			
南米	ブラジル	品質及び生産性技術	1996-1997	商業経営	東京セ・研修課	○			
南米	ペルー	民主化セミナー	2001	行政一般	国総研・人材養成課	○			
南米	ペルー	地域開発計画指導者セミナー	1997-2000	総合地域開発計画	札幌セ・業務課	○		○	
南米	ペルー	観光産業育成計画指導者セミナー	1997-2001	観光一般	中国セ・業務課	○		○	
南米	ペルー	環境を配慮した地方産業開発	2001	農業	中南米課	○			
南米	ペルー	水質保全(中南部)	2000	環境問題	中部セ・業務課	○			
南米	ペルー	刑罰施設における処遇・保安警備・管理運営	1998-2000	行政一般	八王子セ・研修課	○		○	
南米	ペルー	職業訓練制度改善計画	1997&2001	職業訓練	八王子セ・研修課	○		○	
南米	ボリヴィア	上水道未対策	1996-2000	土木道	東京セ・研修課	○			
アフリカ・中近東・欧州部									
アフリカ	アフリカ	コンピュータ技術	1996-2001	情報・広報	大阪セ・業務課	○			
アフリカ	アフリカ	道路建設施設管理技術者養成(アフリカ)	1996-1999	道路	大阪セ・業務課	○			
アフリカ	アフリカ	気候環境総合森林養育セミナー	2001	農業	九州セ・業務課			○	
アフリカ	アフリカ	電話網関係基礎技術者	1998-2001	電気通信	九州セ・業務課	○		○	
アフリカ	アフリカ	野生動物保護管理	1999-2001	畜産	東京セ・研修課	○			
アフリカ	アフリカ	水資源管理(アフリカ)	1999-2001	環境問題	東京セ・研修課	○			
アフリカ	アフリカ	医療廃材管理・保守(アフリカ)	1996&1997&1999&2001	保健・医療	二本松調練所	○			○
アフリカ	アフリカ	大型ディーゼル車整備	2001	工業一般	八王子セ・研修課	○			
アフリカ	ウガンダ	水資源管理	2000	環境問題	東京セ・研修課				
アフリカ	エチオピア	市場経済管理	1997-1999	開発計画一般	大阪セ・業務課	○			
アフリカ	ガーナ	遠隔科教育強化	1999	教育	中国セ・業務課	○		○	
アフリカ	ガーナ	遠隔科教師教育セミナー	2000-2001	教育	中国セ・業務課				
アフリカ	ガーナ	道路公社地方建設局道路整備・維持管理能力向上	2001	公共基盤	東京セ・研修課			○	
アフリカ	ケニア	輸出振興	1997-1999	行政一般	大阪セ・業務課	○			
アフリカ	ケニア	小規模かんがい農業	1998-2001	農業土木	気候セ・業務課	○		○	
アフリカ	ケニア	行政・公務員制度セミナー	1996-1998	行政一般	東京セ・研修課	○			
アフリカ	ケニア	非行少年処遇制度	2000-2001	行政一般	八王子セ・研修課	○		○	
アフリカ	ザンビア	農業普及	2000-2001	農業一般	横浜セ・業務課	○			○
アフリカ	南部アフリカ	野菜・畑作技術(南部アフリカ)	1998	農業一般	気候セ・業務課	○			
アフリカ	南部アフリカ	中小企業育成(南部アフリカ)	1998-1999&2001	調査経営	中国セ・業務課			○	
アフリカ	南部アフリカ	野菜・畑作技術(南部アフリカ)	1999-2001	農業一般	気候セ・業務課	○			
アフリカ	南部アフリカ	観光振興セミナー(南部アフリカ地域)	1998&2001	観光一般	東京セ・研修課	○			
アフリカ	北諸国アフリカ	中小企業政策セミナー	2001	行政一般	大阪セ・業務課	○		○	
アフリカ	北諸国アフリカ	女性と農村開発セミナー	2001	開発計画一般	国総研・人材養成課	○			
アフリカ	北諸国アフリカ	初等教育行政(北諸国アフリカ)	1999-2001	教育	中国セ・業務課	○		○	
アフリカ	北諸国アフリカ	医療廃材管理・保守	1998&2000	保健・医療	二本松調練所	○			○
アフリカ	南アフリカ	地方自治体行政	2001	行政一般	大阪セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	地方自治体行政	1999-2000	行政一般	大阪セ・業務課	○			

地域部担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所管担当課	回答案件			
						地域部		国内機関	
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
アフリカ	南アフリカ	貿易促進	1999-2001	貿易	大阪セ・業務課	○			
アフリカ	南アフリカ	地域開発行政セミナー	1998-2001	行政一般	札幌セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	地方教育行政	1999-2001	教育	中国セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	県教科教員養成者研修	1998-2001	教育	中国セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	中小企業育成	1997-2001	商業経営	中部セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	中小企業経営	1998-2001	商業経営	中部セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	農業農村開発	1999-2001	農業一般	筑波セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	野菜栽培	1997-2001	農業一般	筑波セ・業務課	○		○	
アフリカ	南アフリカ	警察行政セミナー	1997-2000	行政一般	東京セ・研修課	○			
アフリカ	南アフリカ	地域保健行政	1999-2001	保健・医療	東京セ・研修課	○			
アフリカ	南アフリカ	住宅建設	1997-2000	建築住宅	東京セ・研修課	○			
アフリカ	南アフリカ	看護技術	1997-1998	機械工業	九州セ・業務課			○	
アフリカ	南アフリカ	地方開発行政セミナー	1997	総合地域開発計画	札幌セ・研修課				
アフリカ	南アフリカ	農村開発	1997-1998	農業一般	筑波セ・業務課				
アフリカ	南アフリカ	小規模灌漑技術	1997	農業土木	筑波セ・研修課				
アフリカ	南アフリカ	教育行政	1997-1998	教育	中国セ・業務課				
アフリカ	南アフリカ	電気工事関連技術	1997-1998	機械工業	中部セ・業務課				
アフリカ	南アフリカ	地域保健指導者	1997-1998	保健・医療	東京セ・研修課				
アフリカ	モーリシアス	OD Aローン実施促進	1999	行政一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	アルバニア	水資源計画	2000	水産	神奈川セ・研修室				○
中近東・欧州	アルバニア	電力設備の効率的運用(円借款との連携)	2000	行政一般	中部セ・業務課			○	
中近東・欧州	アルバニア	海外貿易振興政策	2000	貿易	兵庫セ・研修課				
中近東・欧州	イラン	観光	2001	観光一般	東京セ・研修課	○			
中近東・欧州	イラン	砂防	2000-2001	河川・砂防	東京セ・研修課			○	
中近東・欧州	エジプト	麻路埋込対策	2000-2001	海運・船舶	神奈川セ・研修室	○			○
中近東・欧州	エジプト	小学校理数科授業改善	1998-2000	教育	札幌セ・業務課				
中近東・欧州	エジプト	看護教育手法	2001	保健・医療	札幌セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	エジプト	産業公害対策	1997-1999	開発計画一般	中部セ・業務課			○	
中近東・欧州	エジプト	地域環境モニタリング	2000-2001	環境問題	中部セ・業務課	○			
中近東・欧州	エジプト	参加型水管理	1999-2001	農業土木	筑波セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	エジプト	持続可能な観光開発	2001	観光一般	東京セ・研修課	○		○	
中近東・欧州	トルシエ	WT O加盟支援	1998-2000	行政一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	サウディ・アラビア	計測術対策	1999	保健・医療	九州セ・業務課				
中近東・欧州	サウディ・アラビア	工業教育	2000	教育	中部セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	サウディ・アラビア	教育施設工学	1999	教育	東京セ・研修課			○	
中近東・欧州	サウディ・アラビア	女子看護教育	2000-2001	保健・医療	東京セ・研修課	○			
中近東・欧州	サウディ・アラビア	WT O加盟と関係評論TRIPS	1999	財政・金融	東京セ・研修課				
中近東・欧州	ジョルダン	環境行政	2001	行政一般	中部セ・業務課				
中近東・欧州	ジョルダン	中東和平支援	1999	開発計画一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	ジョルダン	農業政策	1998-2001	行政一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	シリア	情報技術(ネットワーク技術)	2001	情報技術	沖縄セ・研修課	○			○
中近東・欧州	シリア	市場経済化促進セミナー	1998-1999	開発計画一般	国総研・業務課	○			
中近東・欧州	シリア	金融セクター活性化	2000-2001	開発計画一般	国総研・人材養成課	○			
中近東・欧州	ジンバブエ	中小企業育成	2000	商業経営	中国セ・業務課			○	
中近東・欧州	スロバキア	経営管理	1998-2000	商業経営	大阪セ・業務課				
中近東・欧州	スロバキア	上水道維持管理(中近東)	1999&2001	上水道	中国セ・業務課	○			
中近東・欧州	スロバキア	中東和平支援	2001	行政一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	スロバキア	中小企業振興(東欧)	1998-2001	商業経営	大阪セ・業務課				
中近東・欧州	スロバキア	生産管理(東欧)	1999-2000	商業経営	大阪セ・業務課				
中近東・欧州	スロバキア	農業都市振興	1999-2001	農業一般	筑波セ・業務課				○
中近東・欧州	スロバキア	産業環境対策	1998-2001	環境問題	九州セ・業務課			○	
中近東・欧州	スロバキア	環境行政(東欧)	1998-2001	環境問題	札幌セ・業務課			○	
中近東・欧州	スロバキア	生産管理(B)(東欧)	1999-2001	商業経営	札幌セ・業務課			○	
中近東・欧州	スロバキア	大気汚染防止技術(東欧)	1998-1999	環境問題	中部セ・業務課			○	
中近東・欧州	スロバキア	上級捜査幹部セミナー(東欧)	1999	行政一般	東京セ・研修課			○	
中近東・欧州	スロバキア	省エネルギー対策	1998-2001	エネルギー一般	東京セ・研修課	○		○	
中近東・欧州	スロバキア	マクロ経済	1998-2000	財政・金融	東京セ・研修課				
中近東・欧州	スロバキア	財政金融(東欧)	1998-2001	財政・金融	東京セ・研修課				
中近東・欧州	スロバキア	産業政策	1998&2000-2001	開発計画一般	東京セ・研修課				

地域部担当課	国名	研修コース名(和)	実施年度	分野分類	所管担当課	回答案件			
						地域部		国内機関	
						聞き取り	アンケートのみ	聞き取り	アンケートのみ
中近東・欧州	露露	海外貿易振興政策(東欧)	1998-1999&2001	貿易	兵庫セ・研修課				
中近東・欧州	トルコ	省エネルギー及びエネルギー管理	1996-2000	エネルギー一般	九州セ・業務課			○	
中近東・欧州	トルコ	災害対策・震災復興	2001	行政一般	兵庫セ・研修課	○			
中近東・欧州	パレスチナ	医療技術改善	1998-2001	保健・医療	九州セ・業務課			○	
中近東・欧州	パレスチナ	汚水処理	1997-2000	下水道	九州セ・業務課				
中近東・欧州	パレスチナ	初等中等教育	1997-2001	科学	九州セ・業務課			○	
中近東・欧州	パレスチナ	こみ処理	1997-1999	都市衛生	札幌セ・業務一課				
中近東・欧州	パレスチナ	地方自治体行政	1999-2001	行政一般	札幌セ・業務一課				
中近東・欧州	パレスチナ	中小企業振興と経営管理	1997-2001	商業経営	東京セ・研修課				
中近東・欧州	ハンガリー	天候防災防止技術	2000	環境問題	中部セ・業務課				
中近東・欧州	ブルガリア	経営管理	1998-2001	商業経営	大阪セ・業務課	○			
中近東・欧州	ポーランド	総合的品質管理	1999-2001	商業経営	東京セ・研修二課			○	
中近東・欧州	ボスニア・ヘルツェゴヴィナ	中小企業振興	1996-2001	開発計画一般	大阪セ・業務課				
中近東・欧州	ボスニア・ヘルツェゴヴィナ	運輸交通政策	2001	運輸交通	東京セ・研修一課				
中近東・欧州	ボスニア・ヘルツェゴヴィナ	経営管理	1996-2000	開発計画一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	ボスニア・ヘルツェゴヴィナ	産業政策(東欧)	1999	開発計画一般	東京セ・研修課				
中近東・欧州	ボスニア・ヘルツェゴヴィナ	医療器材管理・保守(基礎)	2000-2001	保健・医療	三宅松岡所	○			○
中近東・欧州	マダガスカル	中小企業振興	1997-2001	商業経営	中部セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	モロッコ	公営制度融資(円借款事業連携)	2000	行政一般	東京セ・研修一課	○		○	
中近東・欧州	ルーマニア	経営管理	1998-2001	商業経営	大阪セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	ルーマニア	生産システム改善技術	1999-2001	機械工業	中部セ・業務課	○		○	
中近東・欧州	ルーマニア	経済改革努力支援	1999-2001	行政一般	東京セ・研修課	○		○	
小計						146	7	112	25
合計						153		137	

2. 国内調査インタビュー日程及び面談者リスト

特定テーマ評価「国別特設研修」 インタビュー日程及び面談者

1. 国内機関インタビュー日程及び面談者

日時			インタビュー機関	担当者	対象案件数
10月31日	(水)	10時～12時	八王子センター	業務課 曳地代理、沢田、十河、館山、川端	11
11月5日	(月)	13時～17時	九州国際センター	業務課 服部課長代理、阿久津、池田、眞島、笛吹、藤家	16
11月6日	(火)	13時～17時	中国国際センター	業務課 佐藤課長代理、中島、根本、山崎、藤野	15
11月6日	(火)	10時～17時	東京国際センター	竹内課長代理、松山、川島、西村、椎名、西村、芝山、鷗飼	13
11月8日	(木)	10時30分～16時	筑波国際センター	業務課 二謀、美馬課長、奥田、波多野、浅岡、木下、江川、鯉沼、渡辺、堀江（研修指導者）	11
11月8日	(木)	9時30分～終日	大阪国際センター	業務課 向井課長、水口、高橋、岩崎、服部課長代理、高橋、吉田、中園、佐藤、野口、石井	10
11月13日	(火)	10時～17時	中部国際センター		18
11月16日	(金)	10時～12時	北海道国際センター（札幌）	業務課 高橋代理、坪池、浅井	14

2. 地域部インタビュー日程及び面談者

日時			インタビュー機関	担当者（敬称略）	対象案件数
10月26日	(金)	10時～12時	南米課	須藤課長代理	19
10月30日	(火)	10時～12時	東アジア・中央アジア課	渡辺課長代理、中根、水野、松浦、井之上	13
10月30日	(火)	13時30分～15時	中近東・欧州課	森課長代理、田中、伏見、武藤、吉田、越山、増田	19
10月30日	(火)	15時～17時	南西アジア・太平洋課	永友課長代理、石原、神内、天池、岩上	11
10月31日	(水)	15時～17時	中米・カリブ課	高橋課長代理	13
11月12日	(月)	10時～12時	東南アジア課	渡邊課長代理、大久保、片山、笠松、川添、山村	21
11月12日	(月)	14時～	アフリカ課	加藤課長代理、阿部課長代理、門脇	46
11月15日	(木)	10時～11時	インドシナ課	寺元課長代理、高田、小林、黒田	46

3. 実施機関インタビュー日程と面談者

日時			インタビュー機関	担当者	対象案件数
11月5日	(月)	16時～	(財)北九州国際技術協力協会	中村 理事研修事業部長	5
11月7日	(水)	13時30分～	愛知工研協会	事務局長 可知（好）氏	2
11月9日	(金)	10時～	(財)太平洋人材交流センター	国際交流1部 三浦主任、国際交流2部 桑野課長代理、酒井主任、三田専務理事	4
11月13日	(火)		(財)比較法研究センター	調査研究員 菊本氏、研究員 高山氏	1
11月14日	(水)	15時～	国際環境技術移転研究センター	研修部 島部長	4
11月16日	(金)	10時～	広島県総務企画部国際企画室	功野 主査	1
11月16日	(金)	13時～	札幌市環境局環境計画部環境活動推進課 推進係	宇治 推進係長	1
11月16日	(金)	14時～	国土交通省北海道開発局開発監理部開発計画課 国際室	国土交通事務官 花上氏、北山氏	1
11月20日	(木)	14時50分～	(財)国際保健医療交流センター	荒木 業務係長、木村 国立熊本病院副委員長	1
11月29日	(木)	15時～	国連アジア極東犯罪防止研修所 (UNAFEI)	北田所長、鈴木氏、染田氏、津富氏	2

3. 国内機関・地域部アンケート票

特定テーマ評価「国別特設研修」にかかるアンケート調査
(JICA 国内機関職員向け)

企画・評価部評価監理室

所属機関： _____
課： _____
お 名 前： _____
コース名： _____
コース番号： J _____ 実施年度： FY _____ ~ FY _____

Q1. 国別特設研修以外のグループ研修コースを担当していますか？

- ①はい
- ②いいえ

I. ご担当のコースの背景について教えてください。

Q2. ご担当の国別特設研修コースについて、スキームとして国別特設研修が採用されたのはこういった理由・目的からだと思いますか。

- ①他のスキームの利用に制約があるため（例：特殊言語や治安上の問題から専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等）
- ②他のスキームと組み合わせて当該開発課題に対する協力効果を高めるため
- ③当該研修コースの対象となる開発課題は、制度的変化（例：市場経済化、地方分権化）や地理的条件（島嶼国における観光開発）など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生するものであり、国別特設研修で対応することが最も適切であるため
- ④その他（具体的に_____）
- ⑤国別特設研修が採用された理由・目的については分からない

Q3. ご担当のコースについて、現地国内研修ではなく本邦研修が選択されたのはなぜだと思いますか。

- ①経験を蓄積した研修実施機関があるなど、本邦での実施体制がすぐれているため
- ②本邦から講師等を現地に派遣するのが困難であるため
(具体的に_____)
- ③本邦における当該分野の体制・システム等を見せることも研修の効果のひとつであるため
- ④先方に研修に十分な施設・設備等がないため
- ⑤その他 (具体的に_____)
- ⑥分からない

Q 4. ご担当されているコースと国別事業実施計画にあげられている主要な開発課題との整合性はいかがですか？

- ①開発課題から自然に引き出される人材育成ニーズである
- ②開発課題と関連づけることが可能な人材育成ニーズである
- ③開発課題と関連づけることが困難な人材育成ニーズである
- ④分からない

Q 5. ご担当するコースと現在の国別事業実施計画の開発課題との関係について、該当するものを選択ください。

- ①開発課題に対応するため、研修コースを設定した
- ②研修コースが先にあったため、開発課題を設定した
- ③研修コースは先にあったが、開発課題と偶然対応する内容だった
- ④分からない

Q 6. ご担当の国別特設研修が対応している開発課題に対し、現在実施されている当該国別特設研修コース以外の取り組み、あるいは連携させた協力の実施はありますか。(JICA 以外の協力も含む)

- ①国別特設研修単独による取り組みであり、他の協力はない。
- ②同じ開発課題に取り組むために他の協力も実施されているが、特に連携はしていない

(案件名をお書きください _____

_____)

- ③同じ開発課題に取り組むために他の協力形態と連携している

(案件名をお書きください _____

_____)

- ④分からない

II. ご担当の研修コースが形成された経緯についてお教えてください。

Q7. ご担当の国別特設研修コースを行うことを実際に発案したのはどなたですか。

- ①相手国側の要請
- ②関連分野の専門家
- ③JICA 地域部
- ④JICA 在外事務所
- ⑤その他 (_____)

Q8. ご担当のコースについては、(1) どなたの協力のもとに (2) どのような情報に基づいてコース内容を作成しましたか。(例：研修実施機関の協力のもとに、要望調査票記載の情報と在外事務所に照会した情報に基づき作成した)

(1) どなたの協力のもとに (複数回答可)

- ①研修実施機関の協力のもとに
- ②地域部担当者の協力のもとに
- ③関連専門家の協力のもとに
- ④その他(_____)

(2) どのような情報に基づいて(複数回答可)

- ①要望調査表
- ②在外事務所に照会した情報
- ③研修実施機関のネットワークからの情報
- ④調査団が収集した情報
- ⑤専門家からの情報
- ⑥その他 (_____)

Q9. Q8.のコース内容作成に関連して、ニーズに即したコース内容にするためには、ニーズをコース目的、講義項目等に具体化していくことが必要ですが、そうした作業に必要な情報は十分入手できていますか。

- ①十分入手できている
- ②概ね入手できている
- ③多少不足している
- ④かなり不足している

情報入手に関して問題とを感じる点、改善に向けてのアイデア、工夫している事例についてお書きください。

《問題点》

《改善に向けてのアイデア》

《工夫している事例》

III. 研修員の選定について教えてください。

Q10. ご担当のコースでは、コース目的・内容に合致した研修員が選定されていますか。

- ①合致した研修員が選定されている
- ②時々合致しない研修員がくる程度である〔約 3/4 が合致している〕
- ③約半数に問題がある
- ④合致しない研修員がやや多い。(約 1/4 程度合致している)

Q11. ご担当の国別特設研修の研修員選定に際し、直面している問題点、改善に向けてのアイデアはありますか。問題があるとすれば、どの段階で発生しているのか教えてください。また、コースに合致した研修員を選定するために、工夫している事例があれば、併せて教えてください。

《問題点》

《改善に向けてのアイデア》

《工夫している事例》

IV. 研修コースに対する研修員の評価についてお教え下さい。

Q12. ご担当のコースは、評価会において研修員から問題点の指摘を受けたこ

とがありますか。

- ①問題点が指摘されたことがある
- ②問題点が指摘されたことはない

上記で①問題点が指摘されたことがある、と回答された場合、それはどのような点についてでしょうか。該当するものを選択するとともに、具体的に記入して下さい。
(複数回答可)

- ①講師が不適切 (どのように? _____)
- ②カリキュラムが不適切 (どのように? _____)
- ③研修期間が不適切 (どのように? _____)
- ④コース目的と研修員の関心事項の不一致
- ⑤その他 (_____)

Q13. 上記Q12.であげられた問題点を解決するうえでのアイデアはありますか。また、解決する上での障害となることはありますか。

V.研修実施後のフィードバックについてお教えてください。

Q14. 評価会はどのような形式で実施されていますか。以下の通常の形態と異なる場合、その違いについてお教えてください。

*通常の形態：研修員全員と関係者が一同に会する合同会議形式

所要時間は1 - 1.5 時間程度

関係者は研修実施機関、講師・コースリーダー、国内機関課長および担当が出席

Q15. 評価会は次年度以降の改善に有効な情報を得られる場であるべきですが、この点について何か問題点がありますか。以下に該当する点があれば○をつけてください。

- ①研修員からの発言が少ない
- ②研修員から毎年相反する意見がでてコースをどう改善したらよいのかわからない（例：前年度提示された意見に基づき講義項目を変更したら、それは不要との意見が次年度に出てしまった等）
- ③研修員に対する質問票から有効な情報が得られない（例：具体的な記述が少ない等）
- ④提示された意見が総花的で優先順位をつけられない
- ⑤その他（_____）

また、評価会でより多くの有効な情報を得るため、評価会の実施にあたり、工夫している点がありましたらお教え下さい。（例：研修員との個別面談方式を取り入れている等）

Q16. ご担当のコースについて、これまでに、研修員のコース評価や、研修実施機関の報告をもとに次年度のコース内容の改善を図った点がありますか。

- ①はい
- ②いいえ

研修員のコース評価や、研修実施機関の報告をフィードバックしてコース内容の改善を図るに際し、工夫されている点はありますか。また、フィードバックの仕方に関する問題点・改善に向けてのアイデアはあり

ますか。

(フィードバックに関する工夫)

(フィードバックに関する問題点・アイデア)

VI. 国別特設研修は本来どのように使用すべきと考えますか。本来目指している姿についてお教え下さい。

Q17. 今後、国別特設研修はどのような場合に使用するのが最も適切なスキームだと思われますか。(複数回答可)

- ①他のスキームの利用にかかる制約(例: 特殊言語や安全上の問題で専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等)を克服しながら、当該国の開発課題解決に協力するため
- ②他のスキームと組み合わせて当該国の開発課題・分野に対する協力効果を高めるため
- ③制度的変化(例: 市場経済化、地方分権化)や地理的条件(島嶼国における観光開発)など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生する開発課題に対しては、国別特設研修で対応することが最も適切であるため
- ④その他 (具体的にご記入ください)

VII.その他

Q18. ご担当のコースをどのように評価されますか。

研修員のニーズに：

- ①合致している
- ②概ね合致している
- ③多少ずれている
- ④ずれている

実施にかかる運営は：

- ①大変うまくいっている
- ②うまくいっている
- ③普通
- ④やや問題が多い
- ⑤問題が多い

④、または⑤を選択された場合、主たる問題はどのようなものですか。

Q19. Q18.までに回答した事項以外で、国別特設研修を効果的に形成、実施、運営するための工夫・経験（ベスト・プラクティス）がありましたらご説明ください。また、国別特設研修の効果の発現を阻害していると思われる実施・運営上の問題点、改善すべき事項はありますか。改善に向けてのアイデアはありますか。

ご協力ありがとうございました。

特定テーマ評価「国別特設研修」にかかるアンケート調査
(JICA 地域部職員向け)

企画・評価部評価監理室

所属機関： _____
課： _____
お名前： _____
コース名： _____
コース番号： J _____ 実施年度： FY _____ ~FY _____

I. ご担当のコースの背景について教えてください。

Q1. ご担当の国別特設研修コースについて、当該協力ニーズに対し、スキームとして国別特設研修が採用されたのはどういった理由からだと思われますか。

- ①他のスキームの利用に制約があるため（例：特殊言語や治安上の問題から専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等）
- ②他のスキームと組み合わせて当該開発課題に対する協力効果を高めるため
- ③当該研修コースの対象となる開発課題は、制度的変化（例：市場経済化、地方分権化）や地理的条件（島嶼国における観光開発）など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生するなど、国別特設研修で対応することが最も適切であるため
- ④その他（具体的に_____）
- ⑤国別特設研修が採用された理由・目的については分からない

Q2. ご担当のコースについて、現地国内研修ではなく本邦研修が選択されたのはなぜだと思われますか。

- ①経験を蓄積した研修実施機関があるなど、本邦での実施体制がすぐれているため
- ②本邦から講師等を派遣するのが困難であるため
(具体的に_____)

- ③本邦における当該分野の体制・システム等を見せることも研修の効果のひとつであるため
- ④先方に研修に十分な施設・設備等がないため
- ⑤その他（具体的に_____）
- ⑥分からない

Q3. ご担当されているコースと国別事業実施計画にあげられている開発課題との整合性はいかがですか？

- ①開発課題から自然に引き出される人材育成ニーズである
- ②開発課題と関連づけることが可能な人材育成ニーズである
- ③開発課題と関連づけることが困難な人材育成ニーズである
- ④分からない

Q4. ご担当するコースと現在の国別事業実施計画との関係について、該当するものを選択ください。

- ①開発課題に対応するため、研修コースを設定した
- ②研修コースが先にあったため、開発課題を設定した
- ③研修コースは先にあったが、開発課題と偶然対応する内容だった
- ④分からない

Q5. ご担当の国別特設研修が対応している開発課題に対し、現在実施されている当該国別特設研修コース以外の取り組み、あるいは連携させた協力の実施はありますか。（JICA 以外の協力も含む）

- ①国別特設研修単独による取り組みである
- ②同じ開発課題に取り組むために他の協力も実施されているが、特に連携はしていない

（案件名をお書きください_____）

_____）

③同じ開発課題に取り組むために他の協力形態と連携している

(案件名をお書きください _____)

_____)

④分からない

II. ご担当の研修コースが形成された経緯についてお教えてください。

Q6. ご担当の国別特設研修コースを行うことを実際に発案したのはどなたですか。

①相手国側の要請

②関連の専門家

③JICA 地域部

④JICA 在外事務所

⑤その他 (_____)

Q7. (1) どなたが (2) どのような情報に基づいて研修内容を作成しましたか。

(例：センター担当者と研修実施機関が、要望調査票記載の情報と在外事務所に照会した情報に基づき作成した)

(1) どなた (複数回答可)

①研修実施機関が

②センター担当者が

③地域部担当者が

④関連専門家が

⑤その他(_____)

(2) どのような情報に基づいて (複数回答可)

①要望調査表記載の情報

②在外事務所に照会した情報

③研修実施機関のネットワークからの情報

- ④調査団が収集した情報
- ⑤専門家からの情報
- ⑥その他 (_____)

Q8. 国別特設研修を国別事業実施計画と整合する形で実施するにあたり、各段階でどのような問題点、あるいは、改善すべき事項があると思われますか？

- ①国別特設枠を当該国に配分する段階
(問題点) _____
(改善策) _____
- ②要望調査を実施する段階
(問題点) _____
(改善策) _____
- ③同一国から枠数以上の研修ニーズが出てきた場合に優劣を付ける段階
(問題点) _____
(改善策) _____
- ④コース作成に必要な情報収集のための現地調査を行う段階
(問題点) _____
(改善策) _____
- ⑤ニーズを具体的なコース内容に落としこんで国内機関への依頼内容を作成する段階（研修員の選定基準やルート、GIの配布先、研修実施機関、講師など）
(問題点) _____
(改善策) _____
- ⑥国内機関の作成したコース内容がニーズに合致しているか判断する段階
(問題点) _____
(改善策) _____

III. 研修実施後のフィードバックについて教えてください。

Q9. ご担当のコースについて、これまでに、研修員のコース評価、国内機関担当者および研修実施機関の報告をもとに次年度のコース内容の改善を

図った、あるいは、コースの改廃を判断したことがありますか。

- ①はい
- ②いいえ

研修員のコース評価、国内機関担当者および研修実施機関の報告内容をフィードバックしてコース内容の改善を図るに際し、工夫されている点はありますか。また、フィードバックの仕方に関する問題点・改善にむけてのアイデアはありますか。

- ①フィードバックに関する工夫（例：研修実施報告書の内容を研修員所属組織に伝え、次年度の内容を調整している）

- ②フィードバックに関する問題点・アイデア（例：報告書の様式が適切でないために、コース改廃の判断材料となりうる情報が不足している→報告書の様式を変えるべき）

IV. 国別特設研修は本来どのように活用すべきでしょうか。あるべき姿について教えてください。

Q10. 今後、国別特設研修はどのような場合に使用するのが最も適切なスキームだと思われますか。（複数回答可）

- ①他のスキームの利用にかかる制約（例：特殊言語や安全上の問題で専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等）を克服しながら、当該国の開発課題解決に協力するため

- ②他のスキームと組み合わせて当該国の開発課題・分野に対する協力効果を高めるため
- ③制度的変化（例：市場経済化、地方分権化）や地理的条件（島嶼国における観光開発）など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生する開発課題に対しては、国別特設研修で対応することが最も適切であるため
- ④その他（具体的にご記入ください）

V. その他

Q11. Q10.までに回答した以外で、国別特設研修を効果的に形成、実施、運営するための工夫・経験（ベスト・プラクティス）がありましたらご説明ください。また、国別特設研修の効果の発現を阻害していると思われる実施・運営上の問題点、改善すべき事項はありますか。改善に向けてのアイデアはありますか。

ご協力ありがとうございました。

4. 現地調査日程及び面談者リスト

現地調査日程

日 順	月日	曜 日	日程 「 」は評価対象国特研修コース名	
(チーム編成)			坂本団長、岩間団員	奥田団員、山本団員
1	12/1	土	(17:30) 成田発→香港→	
2	12/2	日	(19:00) ヨハネスブルグ着	
3	12/3	月	(9:00) JICA 南ア事務所との打合せ (午後) 日本大使館表敬 ネルスブリッツへ移動	
4	12/4	火	(10:00) ムブマランガ教育省へのヒアリング「理数科教員養成者研修」「地方教育行政」 (午後) ピーターズバーグへ移動	(6:00) イーストロンドンへ移動 (11:00) イースタンケープ州ビショ郡住宅部へのヒアリング「住宅政策」 (16:30) ダーバンへ移動
5	12/5	水	(9:00) ピーターズバーグカレッジへのヒアリング「電気工事関連技術」 (11:00) 北部州農業省へのヒアリング「野菜栽培」 (午後) プレトリアへ移動 (15:00) NTSIKA 企業振興事業団へのヒアリング「中小企業育成政策」	(9:00) ザマ・トレーディング・アンド・デベロップメントへのヒアリング「電気工事関連技術」 (11:00) ピータースマリッツバーグへ移動 (14:00) イースタンケープ州農業省ヒルトン農業事務所へのヒアリング「農業農村開発」 (17:00) プレトリアへ移動
6	12/6	木	(9:00) 警察庁へのヒアリング「警察行政セミナー」 (14:00) JICA 南ア事務所との打合せ	(8:15) ヨハネスブルグ市へのヒアリング「地域保健行政」 (14:00) JICA 南ア事務所との打合せ (15:00) JICA 南ア事務所にて帰国研修員へのヒアリング「貿易促進」
7	12/7	金	(10:00) JICA 南ア事務所にて帰国研修員へのヒアリング「地方開発行政」 (11:00) ローカルコンサルからの調査報告 (12:55) ヨハネスブルグ発 坂本団長帰国 (14:00) JICA 南ア事務所への報告	
8	12/8	土	(12:55) ヨハネスブルグ発→香港→	
9	12/9	日	(10:05) 奥田団員、岩間団員、山本団員 ハノイ着 (15:55) 神崎副団長、上野団員 ハノイ着 (18:40) 長尾団長 ハノイ着	
(チーム編成)			長尾団長、岩間団員、山本団員	神崎副団長、奥田団員、上野団員
10	12/10	月	(10:30) ローカルコンサルからの調査報告 (14:00) 法務省へのヒアリング「法整備」	
11	12/11	火	(9:00) JICA ヴィエトナム事務所への表敬およびヒアリング (15:00) 最高裁判所へのヒアリング「法整備」	(16:00) 投資計画省へのヒアリング「WTO加盟支援」 (9:00) 工業省へのヒアリング「中小企業振興」 (14:00) 投資計画省へのヒアリング「中小企業振興」
12	12/12	水	(8:00) 最高検察院へのヒアリング「法整備」 (10:00) 大石専門家へのヒアリング「公衆衛生」 (11:00) 笠原専門家(財務省)へのヒアリング (14:00) 財務省税務局へのヒアリング「税務行政」 (17:00) 河津専門家へのヒアリング「法整備」	(14:00) JICA 事務所にて帰国研修員へのヒアリング「農村開発」
13	12/13	木	(10:00) 細川専門家(金融)へのヒアリ	(10:30) ハノイ都市環境公社へのヒアリ

			ング (14:00) ヴィエトナム中央銀行へのヒアリング「金融政策」「金融改革支援」	ング「廃棄物処理」 (14:00) ハノイ市交通・公共事業局へのヒアリング「廃棄物処理」
14	12/14	金	(9:30) 財務省へのヒアリング「金融改革支援」(長尾団長の代わりに神崎副団長が参加) (11:00) ハノイ発 長尾団長帰国 (17:30) JICA ヴィエトナム事務所への報告	(14:00) 人事院へのヒアリング「行政・公務員制度セミナー」
15	12/15	土	(11:00) ハノイ発→香港→成田着 (19:55)	

JICA 南アフリカ事務所

所員 今村嘉宏

日本大使館

一等書記官

石塚ハヤト

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. J.J. Mabena,	District Manager	地方教育行政 2000
2. DD Majhego,	District Manager	Ditto 2000
3. SS Motshana,	District Manager	Ditto 2001
4. C.G. Shube	District Manager	Ditto 2000
5. Ken Mohan,	DCES – Maths/Science	理数科教員養成指導者研修 1998 2000
6. J.R. Molai	Act. Director Curriculum	Ditto
7. Noruthula Mthethua	DCES – Special Project	Ditto
8. MT mashinini	Head of Department	研修員上司

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Christelle Bartlett	Director Land Administration & Housing Policy Development, Department of Housing, Land and Trade Affairs	研修員上司(Housing policy)
2. Mr. C. M. Soga,	Deputy Scientist	Housing policy 2000
3. Ms. T. C. Cebe	Deputy Director	Ditto 1999
4. Ms. E. Johnson	Deputy Director	Ditto 2001

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Norman Landman, ,	Senior Lecturer	Electric Works Related Techniques 1999
2. Chris van Wyk	H.O.D Workshop	Ditto 1999
3. Ernest Mphugalace	Foreman	Ditto 1998

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Marlin Singaraveloo	Director	Electric Works Related Techniques 1995

—76—

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mathumba Gin	Chief Agri'l Technician, Dept of Agri.	Vegetable Cultivation, 2000
2. Nicodemus Mailula	Agricultural Scientist, Dept. of Agri.	Same as above
3. Kgopa, MP	Principal Agri. Scientist, Dept. of Agri.	Low-input Sustainable Vegetable Production for South Africa
4. Mukhesi Mususumen Joyce	Chief Agri'l Technician, Dept. of Agri.	Rural Women Empowerment
5. Rodah Tsila	Chief Agri'l Technician, Dept. of Agri.	Rural Development
6. Shabanlu, DE	Chief Agri'l Technician, Dept. of Agri.	Vegetable Production and Irrigation Methods
7. Musa Mpileni	Hlulani Praining and Demonstration Farm	Small Scale Irrigation Technology, 1997
8. Victor Ngomane	Senior Agri. Scientist, Dept. of Agri.	Rural Development
9. JJ Mukhari	Agricultural Scientist, Dept. of Agri.	Vegetable Cultivation, 2000

Regional Department of Agriculture, Hilton, Eastern Cape State

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Hector Uruqhart	Assistant Director (Junior Management)	Agriculture and Rural Development 1998
2. Mr. J. Janse van Rensburg	Director	研修員上司

NTSIKA

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. John Francis	Division Manager, Institutional Support Division,	Policies for Small and Medium Industry Promotion, 1998
2. Khaya Njingolo	Head, Materials and Organizational Department Unit	Same course, 2000
3. Moipone Molotsi	Unit Manager, Service Provider Network Programme, Institutional Support Division	Same course

SA Police

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Dir Julius Phahlanme,	Intendent	Seminar on Police Administration
2. Dir Strini Govender,	Intendent	Ditto
3. S. Pierterse,	Snr. Sperintendent	Ditto
4. M.A. Mmucee,	Asst. Commissioner	Ditto
5. G. Pillay,	Asst. Commissioner	Ditto
6. M.J. Ngobeni	Asst. Commissioner	Ditto

Johannesburg Southern Metropolitan Local Council

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Antonia Barnard	Coordinator Communicable Disease	Community Health Administration 1996
2. Eleze Mayburgh	Operational	Ditto 2000

Johannesburg Metropolitan Council

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Mandla Sithole	Deputy Executive Manager, Economic & Tourism	Trade Promotion 2000

Pretoria University

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Dr. Enslin Van Rooyen	Lecturer – Public Admin	Regional Development Administration 1998
2. Engela Meyer	Lecturer	Ditto 2001

面談者リスト（ヴェトナム）

JICA ヴィエトナム事務所

所長 金丸守正

所員 小林広幸

専門家（企画調査） 天津邦明

専門家（援助調整） 松本 彰

専門家（財務） 笠原広基

専門家（公衆衛生） 大石修

専門家（金融） 細川大介

Ministry of Justice

NAME	POSITION, ORGANIZATION	COURSE TITLE
1. Dinh Trung Jung	Director, Dept. of civil & econ. Laws	Supervisors of ex-participants
2. Tran Minh Phuong	Senior legal expert, Administration enforcement dept.	Legal and Judicial Cooperation 1999
3. Nguyen Van Tuan	Vice Director, Dept. for advocacy and legal consultancy	Legal and Judicial Cooperation 2001
4. Nguyen Quang Du	Senior Legal Expert, Dept. of Civil and Econ. Legislation	Legal and Judicial Cooperation 1995
5. Ho Van Phu	Senior Legal Expert, Dept. of International Law and Corporation	Legal and Judicial Cooperation 1998
6. Nguyen Thi Mai	Senior Legal Expert, Dept. of Civil and Econ. Legislation	Legal and Judicial Cooperation 1997

Supreme People's Court (SPC)

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Duong Van Binh	Deputy chief of the civil court (SPC)	Legal and judicial cooperation (Phase II, Part VI) 2001
2. Nouyen Due Viet	Head of functional division of the civil court (SPC)	Ditto
3. Hoang Thi Thanh	Inspector – The institute of jurisdiction service (SPC)	Ditto
4. Tran Thi Thu Hien	Inspector – The secretariat (SPC)	Ditto
5. Bui Thi Dung Huyen	Official – Institute of jurisdiction science (SPC)	Ditto

Supreme People's Procuratorate (SPP)

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Le Minh Tuan	Legal expert (SPP)	Legal and judicial cooperation 1996
2. La Hop Viet	Chief editor of news magazine (SPP)	Legal and judicial cooperation

		(Phase I) 1999
3. Khuat Van Nga	Deputy procurator general (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part II) 2000
4. Ma Gia Ngo	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2001
5. Au Van Tu	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2000
6. Vu Van Moc	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2000
7. Bui Huu Hung	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2001
8. Mai Anh Thong	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2000
9. Ms. Dang Thi Phuong	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase I) 1999
10. Do Viet Hue	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2001
11. Dinh Thi Ling	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2001
12. Trang Dinh Kha	Senior procurator(SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2000
13. Luong The Hung	Senior procurator (SPP)	Legal and judicial cooperation (Phase II , Part V) 2001

State Bank of Vietnam

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Nguyen Dai Lai:	Manager of Department of Economic Research,	Central bank operation 1996
2. Ms. Cao Thi Vao Anh;	Deputy Manager of International Relations,	ditto
3. Mr. Dao Minh Tu	Deputy Director – The Governor's Office	Financial reform 1998
4. Ms. Nguyen Thi Thoi	Manager – Trust Policy Dep.	ditto
5. Ms. Duong Thanh Dung	Deputy Manager – Monetary Policy Dep.	ditto
6. Mr. Do Khac Hung	Deputy Director, ICD (國際關係局)	研修員上司 (國際協力)

Ministry of Finance

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Nguyen Tien Cuong	Deputy Director – Monetary Dep.	Financial reform 1998
2. Mr. Phan Ngoc Thach	Deputy Director – Financial Policy Dep.	ditto
3. Mr. Do Dinh Lam	Director – Training Division, Dep. of Organization and Personnel	研修員上司 (職員研修計画)

4. Mr. Nguyen Trong Lieu	Director – International Cooperation Division, Dep. of International Cooperation	研修員上司（国際協力）
--------------------------	--	-------------

General Department of Taxation (GDT)

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Mr. Truong Chi Trung	Deputy Director General (GDT)	Tax Administration（集団?） 1994
2. Ms. Vu Thi Mai	Deputy Head of Personnel & Training Dep. (GDT)	Tax Administration 1997
3. Mr. Pham Ding Tien	Deputy Head of Personnel & Training Dep. (GDT)	Ditto 2000
4. Ms. Nguyen T. Thu Huong	Deputy Head of Personnel & Training Dep. (GDT)	Ditto 1998
5. Mr. Bui Duc Hien	Officer – Tax Policy Dep. (GDT)	Ditto 1997
6. Ms. Nguyen Thi Hoa	Deputy Head of Tax Form Dep. (GDT)	Ditto 1997
7. Mr. Bui Xuan Tung	Officer – Customs Dep. (GDT)	Ditto 1997
8. Ms. Nguyen T Kim Lien	Officer – International Tax Dep. (GDT)	Ditto 1999

Governmental Committee on Organization and Personnel

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Tran Anh Tuan	Director of International Cooperation Department.	Seminar on Government and Civil Service System 1998
2. Le Manh Hung	Deputy Director of Department for Local Authorities.	Ditto 1997
3. Ha Dac Do	Deputy Director of Office of GCOP	Ditto 1999
4. Vu Thi Thanh Tu	Deputy Director of Dept. for Training.	Ditto 2001
5. Le Van Ky	Director of Office of GCOP	Ditto 1998
6. Hoang Thi Hue	Director of dept. for wage and salary affairs	Ditto 1999
7. Chu Van Thanh	Director of Institute of State organizational sciences.	Ditto 1999
8. Hoang Viet Hoa	Deputy Director of Dept. for Local Authorities	Ditto 2001
9. Hoang Dung	Senior Expert of International Cooperation Dept.	Ditto 2000

Urban Environmental Company (URENCO)

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Nguyen Van Hoa (Mr.)	Vice Director	Solid waste management 1999 * 上司でもある
2. Pham Ngoc Hai (Mr.)	Deputy Director	Ditto 2000 * 上司でもある

3. Nguyen Duc Mien (Mr.)	Chief of Technological Control Department	Ditto 2000
4. Van Minh Quy (Mr.)	Director, Enterprise No.4	Ditto 2000
5. Nguyen Xuan Huynh (Mr.)	Manager of Technical Dept.	Ditto 2000
6. Pham Do (Mr.)	Director, Enterprise No.3	Ditto 2000
7. Chu Van Chung (Mr.)	Director	研修員上司
8. Nguyen Thi Hoang Lan (Ms.)	Head of International Relation Dept	研修員上司（国際協力）

Ministry of Planning and Investment

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. Le Truong Son, Officer	Foreign Economic Relations Dept.	Support for WTO Participation 2000
2. Ho Quang Minh	Deputy Director General、Foreign Economic Relations Dept.	研修員上司
3. ディンさん	企業部	Promotion of Small & Medium Size Industrial Enterprise 1998
4. クエンさん	工業部	Ditto 1998
5. フンさん	中央経済管理局管理アドバイザーセンター	Ditto 1997
6. ティユーさん	貿易サービス部	Ditto 1997
7. ロクさん	農業農村開発部	Rural Development 1998

Ministry of Industry

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. タイさん	人材育成部副部長	Promotion of Small & Medium Size Industrial Enterprise 1999
2. タイタムさん	本部シニアスタッフ	Ditto 1998
3. ムエンバンタンさん	投資計画部主任	Ditto 1997
4. ファンバンティーさん	人材育成部上級職員	Ditto 1997
5. カオスンタイさん	国際関係部	（国際協力担当）

Ministry of Agriculture and Rural Development

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
1. スエンさん	農業農村開発省 農業経済研究所	Rural Development 1998

Hanoi City

Name	Position, Organization	Course Title Year of Attendance
------	------------------------	------------------------------------

1. ムイさん	ハノイ市土地利用企画部（立地指導部）	Rural Development 1998
---------	--------------------	------------------------

5. 現地調査質問票

Questionnaires for Ex-Participants of Country-focused Training Program

This questionnaire survey is conducted to collect information, opinion, and comments from the ex-participants of any Country-Focused Group Training Courses (referred to as 'the Course' or 'JICA's Course' hereinafter) which were organized and implemented in Japan by Japan International Cooperation Agency (referred to as 'JICA' hereinafter).

Answers to be obtained from this survey would be solely utilized by JICA to improve JICA's Course which is regarded as one of the best tools in Japan's Official Development Assistance Programme to address the human resource development in the developing countries.

Bearing above in mind, you are kindly requested to fill your answers to following questions as much and as precisely as possible. Your comments and suggestions would definitely contribute to the improvement of JICA's Course so that the Course could provide future participants with more accurate information and proper skills which eventually add the value to participants in the Course.

INFORMATION PROVIDED BY RESPONDENTS TO THIS QUESTIONNAIRE WILL BE USED FOR INTERNAL PURPOSES ONLY, AND UNDER NO CIRCUMSTANCES WILL IT BE PROVIDED OR FORWARDED TO OTHER PARTIES.

PLEASE DONOT HESITATE TO CONTACT (NAME & PHONE OF LOCAL CONSULTANT) IF YOU HAVE ANY QUESTIONS.

PLEASE SEND YOUR QUESTIONNAIRRE TO name and address of local consultant BY date.

Please describe your-self before starting to answer to the questions as follows;

Your Name	
Organization	
Present Post	
Type of your organization	01. Central Gov't., 02. Provincial Gov't., 03. Municipality, 04. Public Entity, 05. NGO's, 06. Private Entity, 07. Self Employed, 08. Others (Please specify;)
Title of Course you attended	
Month and Year you attended	
Your address	
Contact Numbers: Phone	
Fax	

E-mail	
--------	--

Q1. How do you evaluate the Course you attended? Please put designated number in brackets placed after following items a. to e.

1. Totally Poor 2. Poor 3. Fair 4. Good 5. Excellent

- a. Course Objectives ()
- b. Covered Subjects ()
- c. Level of the Subjects ()
- d. Course Sequence ()
- e. Lecturers ()
- f. Quality of Training Material ()
- g. Course Management ()
- h. Course Duration ()

Q2. To what extent you understood lectures, workshops and practices presented in the Course? Please circle the most appropriate description.

1. A Little 2. To Some Degree 3. Moderate 4. Almost Fully 5. Fully

sQ2. Could you give us the reason of your answer, if you chose 1 or 2 in above question? Please put 'x' in the most appropriate bracket.

- () Difficulty in Communication
- () Insufficient Discussion
- () Levels of Presentation (too basic or too advanced)
- () Poor Teaching Aids and Facility (computer, OHP, slide, translation, audio-set, room)
- () Course pre-requisite & qualification of the participants
- () Others (Please specify: _____)

Q3. How did you find knowledge and skills you acquired from the Course?

- a. Very relevant and useful for your daily works
- b. Fairly relevant and useful
- c. Fair
- d. To some degree
- e. Not relevant or useful at all

SQ3. Please describe the reasons in details if your answer to Q3 above is d. or e.

Q4. Have you ever utilized any knowledge and skills you learned from the Course? (Ex. You and other ex-participants of your course formulated basic education policy of X states and has implemented it through your daily work or ex-participants has planned health care project of XY province, etc...)

a. Yes (please specify what, when, and how);

b. No (please answer to following sQ4)

SQ4. What are major reasons why you could not make use of those in your work place? Please circle any contributable factors below.

a. Lack of equipment and facility

b. Lack of funds

c. Lack of skilled personnel to work with

d. Lack of understandings and cooperation of your supervisor or colleague

e. Too busy with other duties

f. Others (please describe in detail:

)

Q5. Have you shared the acquired knowledge and skills in the Course with your colleagues and friends?

a. Yes (please choose from items below, multi choice would be allowed)

1. Journals and papers

2. Seminars and workshops

3. Circulation course materials

4. Written reports to your institution or supervisors

5. Teaching at classes and workshops

6. Others

(specify;

)

b. No

Q6. Have you ever participated in training courses other than the Course in the past?

a. Yes

b. No

SQ6. If your answer to Q6 is yes, then describe following sub questions.

- a. how many times:
- b. who were the organizers:
- c. what are major differences between the Course you attended and those courses? (please specify as detailed as possible:

)

Q7. JICA has two types of group training courses, one is country-focused (all participants are from a same country or a region) and the other is general group training course (participants are from various countries and the course is conducted in English). If you can choose to attend one of these, given the same curriculum, which do you prefer? Please also specify the reason.

- a. I prefer general group training course.

(

)

- b. I prefer country-focused group training course.

(

)

- c. Do not know / Indifferent

(

)

Q8. Have you changed a job or a position since you returned from Japan?

- a. Yes (Please specify reasons:

)

- b. No

Q9. Did the participation to the Course bring about any benefit to you such as promotion, increase of salary, better job or others?

- f. Yes (please specify:

)

- b. No

Q10. Do you still keep contacting with those whom you met during the Course?

- a. Yes (please specify: Colleague participants, lecturers, coordinators)

- b. No

Q11. Have you had any additional (positive) effects, other than skill and knowledge expected in

course objective, during your stay in Japan?

- a. Network among the participants has developed
- b. Closer relationship with the Japanese experts, including course lecturers has developed
- c. Understanding of Japanese culture has increased
- d. Understanding of other developing countries has increased
- e. Others

Q12. Please feel free to give us any recommendation for the better planning and implementation of the Course in future.

Thank you very much for your kind cooperation.

**Interview with the Supervisors of Ex-Participants of
Country-focused Training Program**

Office of Evaluation and Post Project Monitoring
Japan International Cooperation Agency

We appreciate your kind acceptance of our request for an interview with the supervisors of ex-participants in your organization.

This interview is conducted to collect information, opinion, and comments from the organizations, which ex-participants of Country-Focused Group Training Courses are working (referred to as 'the Course' or 'JICA's Course' hereinafter). The Courses were organized and implemented in Japan by Japan International Cooperation Agency (referred to as 'JICA' hereinafter).

This paper is to facilitate the interview session by providing you with questions to be asked in advance. Bearing above in mind, you are kindly requested to fill your answers to following questions before our arrival so that the team will be able to collect on the spot.

Answers to be obtained from this interview would be solely utilized by JICA to improve JICA's Course which is regarded as one of the best tools in Japan's Official Development Assistance Programme to address the human resource development in the developing countries.

Your comments and suggestions would definitely contribute to the improvement of JICA's Course so that the Course could provide future participants with more accurate information and proper skills, which eventually add the value to participants in the Course.

**INFORMATION PROVIDED BY RESPONDENTS TO THIS QUESTIONNAIRE WILL BE
USED FOR INTERNAL PURPOSES ONLY, AND UNDER NO CIRCUMSTANCES WILL
IT BE PROVIDED OR FORWARDED TO OTHER PARTIES.**

PLEASE DO NOT HESITATE TO CONTACT Ikuo Yamamoto (Mr.), JICA consultant (IC Net Limited), Tel:81-8388-5-0650, E-mail:ikuoyama@jeans.ocn.ne.jp. IF YOU HAVE ANY QUESTIONS.

IF YOUR SUPERVISEES PARTICIPATED MORE THAN TWO DIFFERENT COURSES,
PLEASE COPY THIS FORM AS MANY AND ANSWER TO EACH OF THE COURSES.

Please describe yourself before starting to answer to the questions as follows;

Your Name	
Organization	
Present Post	

Type of your organization	01. Central Gov't., 02. Provincial Gov't., 03. Municipality, 04. Public Entity, 05. NGO's, 06. Private Entity, 07. Others (Please specify:)
Title of Course your employee/officer has attended	
Month and Year your staff has attended	
Your address	
Contact Numbers: Phone	
Fax	
E-mail	

Q1. How do you find the ex-participant's(your staff) achievement to the Course objective?

Please circle the most appropriate description.

- a. Very poor b. Poor c. Fair d. Good e. Very good

Q2. Has ex-participant (your staff) ever utilized any knowledge and skills he/she learned from the Course in his/her daily duties? (EX. ex-participants have disseminated a new method (technology) to grass-root level people or ex-participants have applied a new teaching method in their class)

a. Yes (please specify what, when, and how);

b.No (please answer to following sQ2)

SQ2. What are major reasons why ex-participants (your staff) could not make use of those what he/she has learned from the course in their work place? Please circle any contributable factors below.

- a. Lack of equipment and facility
b. Lack of funds
c. Lack of skilled personnel to work with
d. Lack of understandings and cooperation of your supervisor or colleague
e. Too busy with other duties
f. Others (please describe in detail:)

Q3. JICA has two types of group training courses, one is country-focused (all participants are from one country or one region) and the other is general group training course (participants are from various countries, and it is conducted in English). Compared to the group training courses, country-focused group training courses enable training resource to focus more on one country's particular development issue and human resource development in a given time period. This is because we can invite more participants in a same issue in country-focused group training courses than in general group training courses. Hence country-focused group training courses are expected to produce much quicker and larger impact on the development issue of your country. In this context, do you think ex-participants of the Course have already provided expected impact on the development issue of your country?

(Ex. Ex-participants of the course formulated basic education policy of X states and have implemented it through their daily work, ex-participants has planned health care project of XY province, etc...)

Yes (Please describe the reason in detail)

a. No (Please describe the reason in detail)

Q4. Have ex-participants shared the acquired knowledge and skills in the Course with their colleagues and friends?

a. Yes (please choose from items below, multi choice would be allowed)

Journals and papers

Seminars and workshops

Circulation course materials

Written reports to the institution or supervisors

Teaching at classes and workshops

Others

(specify;

)

b. No

Q5. Have ex-participants brought any additional (positive) effects to your organization, other than skill and knowledge expected in course objective, through their stay in Japan?

Please circle any items below.

a. Network among the participants has developed

b. Closer relationship with the Japanese experts, including course lecturers, has developed

c. Others

Q6. To what extent do you know the Course contents?

- a. Know the Course objectives and the detail of the Course curriculum
- b. Know the Course objectives and contents
- c. Know the Course objectives and know the Course contents briefly
- d. Know the Course objectives but don't know much about contents
- e. Neither know the Course objectives nor the Course contents

Q7. If you know the details of the Course curriculum, how do you find the level and contents of the curriculum compared with the Course objective?

Please circle the most appropriate description.

- a. Not relevant b. To some degree c. Fair d. Relevant e. Very Relevant

SQ7. Please describe the reason in detail, if you answer Q7 above is a. or b.

Q8. How do you find the issues which the Course focuses on in terms of your country's development policy?

Please circle the most appropriate description.

- a. Highly relevant to the country's development policy
- b. Fairly relevant to the country's development policy
- c. Not mentioned in the policy but important for the country's development

SQ8. Please describe the reason in detail for the above answer.

Q9. How do you find the Course's relevance to your organization's mission?

Please circle the most appropriate description.

- a. Not relevant b. To some degree c. Fair d. Relevant e. Very Relevant

SQ9. Please describe the reason in detail for the above answer.

Q10. How did you find the conducted year/date of the Course in terms of your organization's human resource development necessity?

Please circle the most appropriate description.

- a. Too early b. Early c. Timely d. Late e. Too late

SQ10. Please describe the reason in detail for the above answer.

Q11. Do your organization have annual training plan for your staff?

a. Yes (Does the plan put priority on the topic covered by the Course? Yes, No)

b. No

Q12. Is there any other country's assistance for the same development issue as the Course?

a. Yes (Please mention the name of the program, and if it has any collaboration with the Course, please mention how it is collaborated.

)

b. No

Q13. Do you have any particular rule or officially determined process to select participants to the Course?

a. Yes (Please specify _____)

b. No

If your answer is b., how did you select the participant for the Course?

Q14. Has any ex-participant changed jobs or positions since after his/her return to your country from the Course?

a. Yes (Please describe the reason, if you are aware of _____)

b. No

Q15. Please feel free to give us any recommendation for the better planning and implementation of future training courses.

Thank you very much for your kind cooperation.

特定テーマ評価「国別特設研修」にかかるインタビュー内容
(JICA 在外事務所向け)

Q 1, Q 2, Q 8 ~ 11 においてはコースごとに回答をお願いしますのでご了承ください。

I. 当該国における国別特設研修採択の背景について

Q1. 貴任国の国別特設研修コース全般について、協力ニーズに対し、スキームとして国別特設研修が採用されたのはどういった理由からだと思いますか。

- ①他のスキームの利用に制約があるため（例：特殊言語や治安上の問題から専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等）
- ②他のスキームと組み合わせて当該開発課題に対する協力効果を高めるため
- ③当該研修コースの対象となる開発課題は、制度的変化（例：市場経済化、地方分権化）や地理的条件（島嶼国における観光開発）など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生するなど、国別特設研修で対応することが最も適切であるため
- ④その他（具体的に_____）
- ⑤国別特設研修が採用された理由・目的については分からない

Q2. 貴任国の国別特設研修コース全般について、現地国内研修ではなく本邦研修が選択されたのはどのような理由によるものと思われますか。

- ①経験を蓄積した研修実施機関があるなど、本邦での実施体制がすぐれているため
- ②本邦から講師等を派遣するのが困難であるため
(具体的に_____)
- ③本邦における当該分野の体制・システム等を見せることも研修の効果のひとつであるため
- ④先方に研修に十分な施設・設備等がないため
- ⑤その他（具体的に_____）
- ⑥分からない

Q3. 国別事業実施計画にあげられている開発課題との整合性がとれていない案件がありますか？

①いいえ

②はい（どの案件で、こういった理由からですか_____

_____）

Q4. 他の協力と連携して国別特設研修を行っている案件について、連携の効果を上げる促進要因、阻害要因は何だと思われますか。（例をあげてご説明願います。）

①効果が上がっている例と促進要因

（コース名と連携案件名_____）

②効果が上がらない例と阻害要因

（コース名と連携案件名_____）

II. 研修コースが形成された経緯について

Q5. 国別特設研修コースによって異なると思われますが、研修ニーズがあるという情報はどこからもたらされることが多いですか。

①相手国側の要請

②関連の専門家・企画調査員

③JICA 地域部

④事務所員の発案

⑤国別援助計画に基づいて事務所で想定

⑥JICA 国内機関

⑦その他 ()

Q6. こうした情報をもとに国別特設研修として要望されるまでには、ニーズ情報の確認、国別特設研修の候補としての選択、先方政府との調整、要望調査票の作成といったプロセスが必要と思われますが、それぞれどういう問題があり、どういう改善策がありますか。

① ニーズの把握・確認

(問題点) _____

(改善策) _____

②国別特設研修の候補として選択する段階

(問題点) _____

(改善策) _____

③先方政府との調整

(問題点) _____

(改善策) _____

④要望調査票の作成

(問題点) _____

(改善策) _____

Q7. 要望調査票を本部に提出し、国別特設研修が行われるようになるまでのプロセスにおいて、どのような問題点があり、どういう改善策があると思われますか。

① 本邦における国別特設研修採択について

(問題点) _____

(改善策) _____

② 研修内容を作成するための情報を地域部あるいは国内機関から求められた時 (情報収集)

_____)

(問題点) _____

(改善策) _____

②本邦から現地調査団の派遣について

(問題点)

(改善策)

③国内機関の作成したコース内容がニーズに合致しているか判断する段階

(問題点)

(改善策)

III. 研修員の選定について

Q8. 在外事務所は研修員の選定にどのように係わっておられますか。

Q9. 研修員選定に関して、直面している問題点、改善にむけてのアイデアがありますか。コースに合致した研修員を選定するために工夫している事例があれば、併せて教えてください。

(問題点)

(改善に向けてのアイデア)

(工夫している事例)

IV. 研修実施後のフィードバックについて

Q10. 研修終了後の本部からのフィードバックは、どのような形で在外事務所へ来ていますか。

- ① 実施報告書の送付
- ② 帰国研修員からの報告
- ③ その他 ()

Q11. これまでに、現地事情を反映させるよう次年度のコース内容の改善、あ

るいは、コースの改廃を提言したことがありますか。

- ①はい
- ②いいえ

Q12. 次年度のコース内容を改善するためのフィードバックの仕方に関して、どのような問題点があり、どういう改善策があると思われますか。（在外事務所立場から）

（問題点）

（改善策）

Q13. 研修が実際にどのような効果をあげているかといった、研修終了後のフォローに事務所で取り組んだことがありますか。

① はい（どのような内容ですか。）

② いいえ

研修後のフォローについての工夫、アイデアがありましたら、お教えてください。

V. 国別特設研修は本来どのように活用すべきか。あるべき姿について

Q14. 今後、国別特設研修はどのような場合に使用するのが最も適切なスキームだと思われますか。（複数回答可）

- ①他のスキームの利用にかかる制約（例：特殊言語や安全上の問題で専門家派遣等他のスキームの利用に支障が多い等）を克服しながら、当該国の開発課題解決に協力するため

②他のスキームと組み合わせて当該国の開発課題・分野に対する協力
効果を高めるため

③制度的変化（例：市場経済化、地方分権化）や地理的条件（島嶼国
における観光開発）など、集中的に多量な人材育成ニーズが発生す
る開発課題に対しては、国別特設研修で対応することが最も適切で
あるため

④その他 （具体的に記入）

Q15. 在外事務所の観点から、成功する（効果の高い）国別特設とは、どうい
った条件をそなえているものでしょうか。

VI. その他

Q16. この国対象の国別特設コースのなかで最も成功していると思われるコー
スを挙げてください。成功していると思われる理由と成功の要因についてもお
教え下さい。

Q17. 上記以外で、国別特設研修の効果の発現を阻害していると思われる実施・
運営上の問題点、改善すべき事項はありますか。改善に向けてのアイデアは
ありますか。

6. 国内アンケート集計結果

<選択式設問集計結果>

地域部（地域別集計）
国内機関（地域別集計）
地域部（分野別集計）
国内機関（分野別集計）
地域部（連携案件、専門家の関与）
国内機関（連携案件、専門家の関与）

<記述式設問集計結果>

地域部：

東南アジア課
インドシナ課
東アジア・中央アジア課
南西アジア・大洋州課
中米・カリブ課
南米課
中近東・欧州課

国内機関：

北海道国際センター（札幌）	北海道国際センター（帯広）
筑波国際センター	東京国際研修センター
八王子国際センター	神奈川国際水産センター
中部国際センター	大阪国際センター
中国国際センター	沖縄国際センター
東北支部	北陸支部
四国支部	二本松青年海外協力隊訓練所

〈選択式設問集計結果〉

地域部

(地域別集計)

地域部担当課	数	Q1 国特とした理由					Q2 本邦研修の理由					Q3 開発課題との整合性				Q4 開発課題との関係				Q5 連携案件の有無				Q6 案件発案者						Q7(1) コース内容作成協力者						Q7(2) コース内容作成情報源					
		①他のスキーム利用の制約	②他のスキームとの連携	③制度的変化、地理的条件	④その他	⑤分からない	①実施体制が優れる	②現地派遣に問題	③日本のシステムを見せる	④現地に施設・設備がない	⑤その他	⑥分からない	①課題に直結	②関連付け可能	③関連なし	④分からない	①課題対応のために設定	②既存コース対応で課題設定	③既存コースが依然課題に合致	④分からない	①単独	②同一課題への他の協力有、連携なし	③連携案件有	④分からない	①相手国側要請	②専門家	③地域部	④在外事務所	⑤その他	⑥分からない	①実施機関	②センター担当者	③地域担当者	④専門家	⑤その他	①要請調査表	②在外事務所	③支援機関	④調査員	⑤専門家	⑥その他
東南アジア	22	0	17	4	3	0	14	5	14	2	1	1	16	6	0	0	16	0	5	1	2	2	20	0	0	16	4	7	2	0	8	0	21	3	7	15	16	2	1	14	2
東アジア 中央アジア	13	2	2	9	2	0	10	1	8	1	0	0	7	3	3	0	9	0	1	3	3	1	9	0	12	1	1	8	1	1	12	10	4	5	1	10	6	7	3	6	0
南米	19	6	7	2	4	1	0	0	0	9	10	0	8	9	2	0	10	1	6	2	9	2	8	0	4	2	0	11	3	0	9	9	2	1	9	6	4	0	2	2	13
南西アジア大洋州	11	1	2	7	1	1	5	0	8	2	2	0	6	5	0	0	9	0	0	2	5	2	4	1	1	0	7	2	1	0	9	6	3	0	4	2	2	8	4	3	1
中米カリブ	10	1	5	3	2	0	3	0	10	1	1	0	10	0	0	0	9	0	0	0	1	2	7	0	5	4	1	4	1	0	4	4	5	4	0	5	3	2	2	3	3
中近東欧州	18	1	9	9	1	0	8	1	15	3	1	0	14	3	1	0	17	0	1	1	2	14	8	0	1	3	6	6	2	5	8	7	4	1	10	5	3	2	2	2	9
インドシナ	24	0	21	19	0	0	1	4	23	1	0	0	24	0	0	0	24	0	0	0	5	1	15	0	0	19	0	24	0	0	24	1	23	0	23	24	24	0	6	24	0
アフリカ	33	19	10	4	0	1	7	10	11	1	3	2	13	16	2	2	13	1	9	10	15	6	10	2	10	5	7	7	7	0	21	24	6	1	1	7	8	8	14	5	3
	150	30	73	57	13	3	48	21	89	20	18	3	98	42	8	2	107	2	22	19	42	30	81	3	33	60	26	69	17	6	95	61	68	15	55	74	66	29	34	59	31

地域部担当課	数	Q2 国特とした理由	Q3 本邦研修の理由	Q4 開発課題との整合性	Q5 開発課題との関係	Q6 連携案件の有無	Q7 案件発案者	Q8(1) コース内容作成協力者	Q8(2) コース内容作成情報源	Q9 コース内容作成のための情報	Q10 研修員とコース内容との整合	Q11(1) 研修員との関係	Q12 (2) 担当された内容	Q15 評価会の問題点	Q16 研修員からの意見	Q18(1) 研修員コースとコース	Q18(2) 実施にかかっている理由
		(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他	(1) 他国との比較 (2) 他国との比較 (3) 他国との比較 (4) その他 (5) その他
1 東南アジア	19	0 5 11 4 1	7 1 13 1 4	0 12 4 1 1	12 1 4 2 3	10 2 4 8 1	2 4 2 17 5	11 2 8 8 9	7 10 2 5 12	0 1 11 3 3	0 9 5 2 4	3 1 4 1 1	0 2 2 12 2	12 3 1 0 4	8 3 1 0		
7 インドシナ	17	2 4 12 0 0	9 1 10 0 2	1 13 4 0 0	11 0 3 1 3	5 5 5 7 3	4 2 2 1 13	5 8 2 7 2	8 5 8 2 4	5 5 1 9 6	0 0 7 3 0	4 2 1 2 4	2 1 1 5 9	2 5 7 1 0	2 7 2 3 0		
2 東アジア 中央アジア	25	7 5 16 4 1	13 4 20 0 1	0 12 8 1 3	14 1 2 7 9	6 5 4 12 3	7 5 7 0 20	8 4 2 5 5	15 10 6 3 2	9 8 5 14 7	2 1 14 3 3	11 4 2 2 4	3 2 2 3 16	4 5 12 4 0	6 6 4 4 0		
4 南西アジア大洋州	13	4 5 4 4 0	7 0 7 2 1	0 6 5 0 2	9 0 0 4 3	4 4 2 2 2	5 1 3 1 10	6 6 2 3 6	6 7 4 3 2	8 1 2 6 5	0 0 9 2 2	6 2 2 3 1	0 1 0 3 10	1 6 3 2 0	1 6 2 1 1		
6 中近東欧州	27	2 9 17 2 2	13 1 20 1 0	0 16 6 1 4	16 0 2 9 9	3 7 7 17 6	9 7 4 2 22	3 7 3 7 3	14 12 11 2 5	12 5 3 13 10	2 0 17 3 3	6 7 5 3 3	5 4 1 3 17	4 7 15 3 0	2 11 6 4 0		
8 アフリカ	25	4 11 9 2 1	12 1 13 0 0	2 9 12 0 1	10 1 5 8 6	4 9 5 10 3	1 1 3 6 21	6 6 4 5 3	12 9 7 3 4	12 3 2 14 9	0 0 16 2 4	6 8 3 5 1	4 2 1 3 16	3 8 9 1 0	5 8 3 2 0		
3 南米	12	2 4 2 1 4	6 1 9 0 0	0 5 4 1 2	7 0 1 4 6	1 4 1 8 1	1 1 1 0 11	0 0 2 2 1	6 3 2 3 2	5 3 1 7 3	0 1 7 2 1	3 3 1 2 2	2 2 1 1 9	1 7 4 0 0	2 4 4 0 0		
5 中米カリブ	6	0 3 4 0 0	3 0 6 1 1	0 5 1 0 0	6 0 0 0 0	0 2 2 2 2	3 4 2 0 0	5 0 2 1 2	1 3 0 4 0	0 5 1 0 3	1 0 0 3 0	1 3 1 0 0	0 0 0 0 0	1 3 2 2 3	0 0 2 1 2	0 0	
	144	21 46 75 17 9	70 9 98 5 9	3 78 44 4 13	85 3 14 37 38	28 46 28 62 27	32 21 24 12 119	33 44 18 39 29	73 53 52 18 24	64 26 15 77 44	7 2 82 20 16	43 30 15 21 16	17 11 8 21 92	19 52 56 12 0	24 54 26 15 1		

分野	数	Q1 国特とした理由					Q2 本邦研修の理由					Q3 開発課題との整合性				Q4 開発課題との関係				Q5 連携案件の有無				Q6 案件発案者						Q7(1) コース内容作成協力者						Q7(2) コース内容作成情報源					
		(1)他のスキーム利用の制約	(2)他のスキームとの連携	(3)制度的変化・地理的条件	(4)その他	(5)分からない	(1)実地研修が促される	(2)現地派遣に問題	(3)日本のシステムを見せる	(4)現地に施設・設備がない	(5)その他	(1)課題に直結	(2)関連付け可能	(3)関連なし	(4)分からない	(1)課題対応のために設定	(2)既存コースが既に課題に合致	(3)既存コース対応で課題設定	(4)単独	(2)同一課題への他の協力有・連携なし	(3)連携案件有	(4)分からない	(1)相手国側要請	(2)専門家	(3)地域部	(4)在外事務所	(5)その他	(6)分からない	(1)実施機関	(2)センター担当者	(3)地域担当者	(4)専門家	(5)その他	(1)要請調査表	(2)在外事務所	(3)実施機関	(4)調査員	(5)専門家	(6)その他		
1 開発計画	14	2	4	9	1	0	3	2	10	2	2	0	7	5	2	0	9	0	2	3	6	3	5	0	2	4	0	10	1	1	8	7	8	1	8	10	7	3	0	6	3
2 行政一般	47	6	28	23	6	1	17	8	32	5	1	0	39	6	2	0	39	0	4	4	12	5	30	1	8	22	4	26	7	0	34	16	28	3	18	29	27	8	10	27	3
3 環境問題	7	1	3	2	1	0	0	0	4	4	2	0	5	2	0	0	4	0	2	1	2	1	4	0	2	1	3	2	0	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	1	5
4 公共事業	7	1	2	2	1	1	4	2	4	2	1	0	4	3	0	0	3	0	3	0	3	3	3	0	2	2	1	3	0	0	5	2	5	0	3	4	3	0	3	2	2
5 運輸交通	5	1	3	1	0	0	4	0	1	2	0	0	2	3	0	0	3	0	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	0	2	1	2	1	2	2	2	0	0	3	2
6 社会基盤	4	2	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	1	1	2	0	1	1	1	1	4	0	0	0	2	0	0	1	1	0	2	1	1	0	3	2	1	0	1	1	2
7 通信放送	2	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	2	0	0
8 農業一般	11	4	6	0	0	1	3	2	5	2	1	2	6	5	0	0	6	0	3	2	4	1	5	1	4	4	0	3	1	1	6	4	3	2	4	5	6	0	4	3	2
9 畜産	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
10 林業	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
11 水産	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
12 工業一般	6	1	2	2	1	0	2	1	3	0	1	0	3	2	0	1	3	0	1	2	1	2	3	0	0	3	2	1	1	0	4	2	2	0	0	1	1	2	0	2	1
13 エネルギー	2	0	2	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1
14 情報技術	3	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	0	1	2	0	0	3	0	0	0	1	2	1	0	0	0	3	1	0	0	2	2	3	0	0	1	1	1	2	0	0
15 商業経営	15	1	7	7	1	0	2	1	10	0	3	0	12	2	0	1	13	0	1	1	3	6	7	0	6	2	3	10	1	0	11	11	3	3	2	7	6	2	3	4	4
16 観光一般	5	3	1	2	0	0	3	0	3	1	0	0	1	3	1	0	3	0	1	1	0	2	3	0	1	0	2	2	0	1	2	2	3	0	2	1	1	2	1	1	2
17 人的資源	8	1	6	2	0	0	3	2	5	0	1	0	7	1	0	0	7	0	1	0	0	1	7	0	2	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	3	4	2	1	3	2
19 保健医療	11	6	4	4	0	0	3	2	7	1	1	0	7	3	1	0	9	0	2	0	3	3	4	0	3	3	2	4	2	1	9	5	2	1	4	5	4	6	4	3	2
	150	30	73	57	13	3	48	21	89	20	18	3	98	42	8	2	107	2	22	19	42	30	81	3	33	50	26	69	17	6	95	61	68	15	55	74	66	29	34	59	31

[illegible]

数	Q1 国特とした理由					Q2 本邦研修の理由					Q3 開発課題との整合性				Q4 開発課題との関係				Q5 連携案件の有無				Q6 案件発案者						Q7(1) コース内容作成協力者					Q7(2) コース内容作成情報源						
	① 他 のスキ ーム利 用の制 約	② 他 のスキ ームと の連携	③ 制 度的 変化、 地理 的条 件	④ その 他	⑤ 分 か ら な い	① 実 施体 制が 優 れる	② 現 地派 遣に 問題	③ 日 本の シス テム を見 せる	④ 現 地に 施設・ 設備 が ない	⑤ その 他	⑥ 分 か ら な い	① 課 題に 直結	② 関 連付 け可 能	③ 関 連な し	④ 分 か ら な い	① 課 題対 応の ため に設 定	② 既 存コ ース 対応 で課 題設 定	③ 既 存コ ース が偶 然課 題に 合致	④ 分 か ら な い	① 単 独	② 同 一課 題へ の他 の協 力有 、連 携な し	③ 連 携案 件有	④ 分 か ら な い	① 相 手国 側要 請	② 専 門家	③ 地 域部	④ 在 外事 務所	⑤ その 他	⑥ 分 か ら な い	① 実 施機 関	② セ ンター 担当 者	③ 地 域部 担当 者	④ 関 連専 門家	⑤ その 他	① 要 望調 査表	② 在 外事 務所	③ 実 施機 関	④ 調 査団	⑤ 専 門家	⑥ その 他
150件	30	73	57	13	3	48	21	89	20	18	3	98	42	8	2	107	2	22	19	42	30	81	3	33	50	26	69	17	6	95	61	68	15	55	74	66	29	34	59	31
	17%	41%	32%	7%	2%	24%	11%	45%	10%	9%	2%	65%	28%	5%	1%	71%	1%	15%	13%	27%	19%	52%	2%	16%	25%	13%	34%	8%	3%	32%	21%	23%	5%	19%	25%	23%	10%	12%	20%	11%
	176					199					150				150				156				201						294					293						
80件	4	58	32	4	0	32	9	53	8	11	1	62	15	2	0	68	1	6	5	2	3	80	0	14	42	10	44	4	5	51	27	46	14	30	47	43	11	17	46	14
	4%	59%	33%	4%	0%	28%	8%	46%	7%	10%	1%	78%	19%	3%	0%	85%	1%	8%	6%	2%	4%	94%	0%	12%	35%	8%	37%	3%	4%	30%	16%	27%	8%	18%	26%	24%	6%	10%	26%	8%
	98					114					79				80				85				119						168					178						
42件	20	6	15	5	0	9	10	18	9	4	1	19	18	3	2	20	1	10	10	42	0	2	0	13	1	7	18	6	0	26	23	12	0	16	18	17	10	12	6	10
	43%	13%	33%	11%	0%	18%	20%	35%	18%	8%	2%	45%	43%	7%	5%	49%	2%	24%	24%	95%	0%	5%	0%	29%	2%	16%	40%	13%	0%	34%	30%	16%	0%	21%	25%	23%	14%	16%	8%	14%
	46					51					42				41				44				45						77					73						
15件	1	8	6	1	0	5	0	12	2	1	0	11	2	1	0	14	0	0	1	0	1	14	0	7	10	2	10	0	0	6	6	8	15	4	11	7	2	2	11	3
	6%	50%	38%	6%	0%	25%	0%	60%	10%	5%	0%	79%	14%	7%	0%	93%	0%	0%	7%	0%	7%	93%	0%	24%	34%	7%	34%	0%	0%	15%	15%	21%	38%	10%	31%	19%	6%	6%	31%	8%
	16					20					14				15				15				29						39					36						

国内機関

(連携案件、専門家の関与) (1)

数

全案件

144件

Q2 国特とした理由					Q3 本邦研修の理由						Q4 開発課題との整合性				Q5 開発課題との関係				Q6 連携案件の有無				Q7 案件発案者						Q8(1) コース内容作成協力者				Q8(2) コース内容作成情報源					
① 他 のスキ ーム利 用の制 約	② 他 のスキ ームと の連携	③ 制 度的 変化、 地理 的条 件	④ そ の 他	⑤ 分 か ら な い	① 実 施体 制が 保た れる	② 現 地派 遣に 問題	③ 日 本の シス テム を見 せる	④ 現 地に 施設・ 設備 がな い	⑤ そ の 他	⑥ 分 か ら な い	① 課 題に 直結	② 関 連付 け可 能	③ 関 連な し	④ 分 か ら な い	① 課 題対 応の ため に設 定	② 既 存コ ース 対応 で課 題設 定	③ 既 存コ ース が偶 然課 題に 合致	④ 分 か ら な い	① 単 独	② 同 一課 題へ の他 の協 力有 、連 携な し	③ 連 携 案 件 有	④ 分 か ら な い	① 相 手 国側 要請	② 専 門 家	③ 地 域 部	④ 在 外 事 務 所	⑤ そ の 他	⑥ 分 か ら な い	① 実 施機 関	② 地 域部 担 当	③ 専 門 家	④ そ の 他	① 要 望調 査表	② 在 外 事 務 所	③ 実 施機 関	④ 調 査 団	⑤ 専 門 家	⑥ そ の 他
21	46	75	17	9	70	9	98	5	9	3	78	44	4	13	85	3	14	37	38	28	46	28	62	27	32	21	24	12	119	33	44	18	39	29	73	53	52	18
13%	27%	45%	10%	5%	36%	5%	51%	3%	5%	2%	56%	32%	3%	9%	61%	2%	10%	27%	27%	20%	33%	20%	35%	15%	18%	12%	13%	7%	56%	15%	21%	8%	15%	11%	28%	20%	20%	7%
168					194						139				139				140				178						214				264					
3	25	16	6	2	21	2	34	2	4	0	28	16	0	3	31	0	5	9	0	1	46	0	22	15	6	9	7	4	37	13	23	5	17	15	27	18	26	1
6%	48%	31%	12%	4%	33%	3%	54%	3%	6%	0%	58%	36%	0%	7%	69%	0%	11%	20%	0%	2%	98%	0%	35%	24%	10%	14%	11%	6%	47%	17%	29%	6%	16%	14%	25%	17%	24%	4%
52					63						45				45				47				63						78				107					
7	7	18	7	5	17	4	26	2	1	1	18	13	3	2	22	1	3	12	38	0	0	0	18	2	11	5	8	1	35	8	8	5	11	9	17	14	9	7
16%	16%	41%	16%	##	33%	8%	51%	4%	2%	2%	50%	36%	8%	6%	58%	3%	8%	32%	100%	0%	0%	0%	40%	4%	24%	11%	18%	2%	63%	14%	14%	9%	16%	13%	25%	21%	13%	##
44					51						36				38				38				45						56				67					
7	22	25	3	1	19	1	37	4	6	0	33	9	0	1	34	0	4	6	8	10	23	3	15	18	15	11	4	5	36	16	44	5	17	15	28	26	36	4
12%	38%	43%	5%	2%	28%	1%	55%	6%	9%	0%	77%	21%	0%	2%	77%	0%	9%	14%	18%	23%	52%	7%	22%	26%	22%	16%	6%	7%	36%	16%	44%	5%	13%	12%	22%	21%	29%	3%
58					67						43				44				44				68						101				126					

専門家関与 (Q8(1)) 44件

数	Q9 コース内容作成のための情報				Q10 研修員とコース内容との合致				Q12 (1) 研修会における問題点の把握		Q12 (2) 指摘された内容					Q15 評価会の問題点					Q16 次年度のコース内容改善		Q18(1) 研修員ニーズとコース				Q18(2) 実施にかかる運営				
	(1) 十分入手	(2) 概ね入手	(3) 多少不足	(4) かなり不足	(1) 合致	(2) 時々合致しない	(3) 約半数問題有り	(4) 合致しないほうが多い	(1) 指摘されたことがある	(2) 指摘されたことがない	(1) 講師	(2) カリキュラム	(3) 研修期間	(4) コース目的と研修員の関心不一致	(5) その他	(1) 発言が少ない	(2) 毎年相反する意見がでる	(3) 質問票から有効な情報が得られない	(4) 意見が断片的で優先順位がつけにくい	(5) その他	(1) 改善した点がある	(2) なし	(1) 合致	(2) 概ね合致	(3) 多少ずれている	(4) ずれている	(1) 大変うまくいっている	(2) うまくいっている	(3) 普通	(4) やや問題が多い	(5) 問題が多い
144件	24	68	26	15	77	44	7	2	82	20	16	43	30	15	21	16	17	11	8	21	92	19	50	56	12	0	24	51	26	15	1
	18%	51%	20%	11%	59%	34%	5%	2%	80%	20%	13%	34%	24%	12%	17%	22%	23%	15%	11%	29%	83%	17%	42%	47%	10%	0%	21%	44%	22%	13%	1%
46件	133				130				102		125					73					111		118				117				
	13	25	7	0	33	8	3	0	28	10	4	10	13	1	9	4	4	2	4	7	32	6	24	13	2	0	10	17	8	4	0
38件	29%	56%	16%	0%	75%	18%	7%	0%	74%	26%	11%	27%	35%	3%	24%	19%	19%	10%	19%	33%	84%	16%	62%	33%	5%	0%	26%	44%	21%	10%	0%
	45				44				38		37					21					38		39				39				
44件	5	10	13	8	20	14	2	2	22	6	4	14	8	6	5	4	8	3	3	10	28	4	15	14	4	0	6	12	10	4	0
	14%	28%	36%	22%	53%	37%	5%	5%	79%	21%	11%	38%	22%	16%	14%	14%	29%	11%	11%	36%	88%	13%	47%	41%	12%	0%	19%	38%	31%	13%	0%
44件	36				38				28		37					28					32		34				32				
	10	27	4	3	29	10	3	0	27	5	5	16	10	4	8	4	2	1	2	9	32	5	23	15	1	0	10	19	8	3	0
44件	23%	61%	9%	7%	69%	24%	7%	0%	84%	16%	12%	37%	23%	9%	19%	22%	11%	6%	11%	50%	86%	14%	59%	38%	3%	0%	25%	48%	20%	8%	0%
	44				42				32		43					18					37		39				40				

〈記述式設問集計結果〉

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東南アジア課（1）

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国別事業実施計画との整合する際の問題点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の利用対象	Q11 国特の効果に影響している問題点、改善すべき点
			① 枠の配分時 要望調査の段階	② ③ 優劣を 付ける段階 ④ 現地調査の 段階	⑤ 国内機関への依頼内容 を作成する段階	⑥ ニーズに合致してい るか判断する段階			① 他スキームの同 様に制約 ② 他 のスキームの利用に 制約 ③ 制度的変 化、地理的条件に 対応、④ その他	
TA1	インドネシア「裾 野産業管理者、 技術者研修」。 「中小企業支援 （農産物加工分 野）」、「警察 活動比較研修コ ース」、「事後 調査場向上」、「貿易金融管 理」、「税務行 政」、「税務行政 研修」	・ 他スキームの 利用が限られ る。 ・ 制度的変化あ り。	② ・ 不要な案件が提案されてくるケ ースがある。 ・ プログラムアプローチの徹底と いうとはたやすいが、専門家や アタッシュの理解度による。				研修員から事 務所や専門家 に対する報告 会を開催して いる。	在外とのコミュニケーショ ンの強化により帰国後の研 修員の状況を把握し、判断 に役立てる。		<主眼点> 専門家に、研修員が現地を出 発前に事前研修、現地でのフ ォロー研修を実施してもら う。
TA2	<フィリピン国 >「地方自治体ク ラスター活性化 セミナー（「村 品運動）」、「ミ ンダナオ平和 開発特別地域 保健行政推進」、「地域振興」、 「水利組合の組 織体制・維持管 理技術改善」、「同産期診療技 術」	・ 当該コースとほぼ 同テーマの現地国内 研修を実施中である （水利組合）	② <問題点> テーマの国別事業計画との整合性 は容易に判断できても、研修計画内 容が重要課題にアドレスしうるもの であるか判断がつかないほど曖昧な 養成内容になっていることが多い。 <改善点> 要望調査回答締め切りを念頭に置 き、余裕を持った研修計画（対象者、 カリキュラム案づくり等）策定が必要。		<問題点> コース内容の充実が実質 上、関連専門家の知見の 深さ・ネットワークの広 さで充実度が決まる。 （センター、地域部、在 外事務所ともに弱点あり）。 <改善点> 関係者間で、それぞれの 役割分担を十分共有す る。4者合同の打合せの 機会の設定を制度化す る。		地域部の指示 が無ければコ ース改善をセ ンターが実施 しないという 制度に問題あ り。	<問題点> 研修改善の提言に対して、 最終的な責任者が明らかにな っていない。 <改善点> 研修完了報告書に記載される 提言、フィードバックの ひとつひとつに、どのよう に、誰が、いつまで対応す るのか、という情報を記載 できる様式にし、かつ次年 度以降の研修開始前に、そ れらの内容に対応している か管理者がチェックする体 制を構築する。		
TA3	フィリピン「地 域計画官のため の森林経営」、「都市及び産業 における環境管 理・環境対処能 力向上」、「地 震火山観測網保 守管理」									<改善すべき事項> 現地の状況、情報、ニーズを コースに十分反映させるた め、研修プログラム作成に至 るまでに関係者（関係専門 家、在外事務所、地域部等） の責任分担を明確にし、情報 の共有化という観点から勉強 会等を行う。
TA4	フィリピン「電 子海図データ作 成」、「開港金 融セミナー（BIC 中小企業金融 ）」、「中小 企業金融」		② <問題点1> 要望調査の際、地域部は研修予算を 管理していないため、研修予算で何 件程度採択できるのか分からない中 で個別案件の評価を行っている。 <問題点2> 要望調査票の内容が希薄であり適切 な審査が行えない。タイトルのみで 案件の評価を行わざるを得ない場合 がある。 <改善点1> 要望調査時、国内事業部との研修事 業実施計画に関してすり合せの機会 を設ける。 <改善点2> 要望調査票に研修の目的、主旨を書 くようにする。							カウンターパート研修と国特 研修の差異が明確になってい ないケースがある。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東南アジア課（2）

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国 別 事 業 実 施 計 画 と の 整 合 す る 際 の 問 題 点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の使用対象	Q11 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点
			① 枠 の 配 分 時 ②要望調査の段階	③ 優 劣 を 付 け る 段 階 ④現地調査の段階	⑤国内機関への依頼内容 を作成する段階	⑥ニーズに合致している か判断する段階			①他スキームの利用に制約 ②他のスキームの利用に制約 ③制度的変化、地理的条件に対応、④その他	
TA5	マレーシア「上水道供給システム維持管理」、「廃棄物処理技術」、「特殊鋼溶鋼」、「フプロジェクトファイナンス技法」	マレーシアは現地国内研修が対象外となっている。	②<問題点> 要望主体が不明確なため案件のニーズ、妥当性が分からない場合がある。 <改善点> 先方政府がTORを作成するとともに、在外事務所を通じてTOR及び要望調査票を提出するようにする。					<アイデア> 1) 研修実施報告書 を先方政府に送付し、改善点について協議するようにする。 2) 6ヵ月後に研修員より経過レポートを提出させるなど研修効果の定着を見ようにする。 3) 評価の低いコースについては途中年度でも廃止する旨の了解を得た上でコースを開始する。		開発課題を解決するためのプログラム形成時より国別特設研修のニーズ、実施可能性を確認し、プログラムの内容に組み込み、効果的・効率的な実施を促進する。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） インドシナ課

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国 別 事 業 実 施 計 画 と の 整 合 す る 際 の 問 題 点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の使用対象	Q11 国特の効果을阻害している問題点、改善すべき点
			① 枠の配分時 ② 要望調査の段階	③ 優劣を付ける段階 ④ 現地調査の段階	⑤ 国内機関への依頼内容を作成する段階	⑥ ニーズに合致しているか判断する段階			① 他スキームの利用に制約 ② 他スキームの利用に制約 ③ 制度的変化、地理的条件に対応、④ その他	
ID1			① 枠を減らさず、コースの人数をへらし、ニーズに答えるようにしたい。 ② 要望調査実施時に各センターのコメントを集約したい。		・ 地域部に受け入れ先の情報がほとんどない ・ 国内機関と連絡が良く取れていない。 ・ 各センターの分野別の特色を地域部として把握した上で、研修案件立案に取り組みたい。例えば、「農業分野」についての情報を得たい場合は筑波センター、「地域環境」についての情報については中部センターにアクセスしている。このように、各センターの強い分野、経験豊富な研修実施機関に関する情報を共有したい。特に、新しい分野についての研修を開始する際、各センターの特色が明確に提示されていれば、地域部としても計画を立案しやすい。 ・ 地域部主導で立案された研修についての情報は地域部で責任を持てるが、在外事務所主導で立案された案件については、地域部より各センターへ完全な情報を提供できる体制にない。	・ TIC とは連絡が取りやすい、地方センターの場合おまかせになりやすい。	・ ヴィエトナムの「法整備」には国内機関から現地調査に加わった。	・ ヴィエトナムには研修員同意会がなく、研修員のネットワークができない。 ・ 研修実施後、各研修員にとってどの分野の専門性が向上したかにつき明確に把握できるフィードバック体制が必要である。		・ 現地に現地事情を良く知っている専門家がいるのが前提ではないか。 ・ 相手にまかすと研修員の人選がでたらめになる ・ 研修実施期間（通常3～5年）の合理性につき、センターと協議すべきである。研修開始後、研修期間の見直しを実施できる体制が必要である ・ 集団研修を実施した際、対象国ごとのニーズを踏まえて、ニーズがあると判断された国を抽出して国特研修を実施すれば、研修の効果が発現しやすい。 <効果促進の工夫> ・ 目的意識をもたせるように座学・視察の組み合わせに工夫をする、さきに現場を見せたほうが総論が先に来るよりよい場合がある。 ・ カンボディアの「法整備」は具体的な作業をしている。 ・ ヴィエトナムの初等教育ワークショップは、計画案を持って来日させ、開発調査が始まる直前にやった。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東アジア・中央アジア課

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国 別 事 業 実 施 計 画 と の 整 合 す る 際 の 問 題 点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の使用対象	Q11 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点
			① 枠 の 配 分 時 ② 要望調査の段階	③ 優 劣 を 付 け る 段 階 ④ 現地調査の段階	⑤ 国内機関への依頼内容を 作成する段階	⑥ ニーズに合致してい るか判断する段階			① 他スキームの利 用 に 制 約 ② 他 の スキームと の 連 携 ③ 制度的変化、地 理的条件に対応、 ④ その他	
HC 1	中央アジア		②<問題点>JICA 事務 所がないので、明確な ニーズが分からない。 要望調査を大使館がま とめている <アイデア> 企画調査員または調査 団の派遣	③情報量が少ない ④情報量が少ない、 ・ 現地事務所がないの で、現地調査の手続きに 時間がかかる	⑤<問題点> ・ 国内リソースが中央ア ジアを知らない、 ・ ニーズが分からない、 ・ ロシア語の通訳が少な い。	⑥<問題点> ・ 国内リソースが中央 アジアを知らない、 ・ ニーズが分からない、	・ コース内容は毎 回変える。 ・ 中央アジアの変 化（市場経済化） に応じコースの改 廃を検討中	<アイデア>コースリ ーダーに現地を見ても らいたい		・ 実施機関が中央アジアに 興味を示さない、 ・ 第3国研修では、旧ソ連 のプライドがあり、対応 できない、 ・ 中央アジアは国特を重視し 、枠は多い方、 ・ 事務所はウズベキスタン だけ、大使館はウズベキ スタン、カザフスタン、 アゼルバイジャンのみで ある。
HC 2	タジキスタン		①政治的（伏野さん事 件に対応）に民主化支 援の一環として5年間 で500人の研修員を受 け入れるとした。 ②	④中央アジア・コーカサ スへは、昨年調査団を派 遣した	⑤<問題点> 興味をもっている受入先 が少ない。 ロシア語なので、受け入 れ先が限られる。	⑥地域間に差ができて きて、ニーズが変化し てきた。 分野ごとに勉強会をお こないコースの方針を 決める予定。				
HC 3	中国「行政法」 「技術協力し苦心」 「公安部加盟セミナー」 「犯罪防止」 モンゴル「中小 企業経営」		①モンゴルの場合、言 語上の制約から、枠が 少ない。国が小さいの で、リピーターが多く なる。		⑤ニーズに合致した実施 機関の選定が難しい。 (謝金がすくない)			<アイデア> 専門家が現地に行った ときに帰国研修員か ら、情報をもらい、フ ィードバックする、		・ 研修員の選定を公正にチ ェックできない。 <アイデア> 専門家が選考に加わる。
HC 4	ウズベキスタン「看護 管理」「外国 貿易マーケティング」 「輸出ポ テンシャル開発 と産業政策」 中国「WTO加盟 研修」「租税条 約」証券監督者 のための研修		①ウズベキスタンの場 合：現地事務所と日本 の情報ギャップが大き く、国別と地域別の区 分けが難しい、研修員 が援助窓口に集まりす ぎる。 ②要望調査のするのが 遅い。	③プログラムに組み込 まれた案件、連携協力 案件を優先し、日本側 リソースの有無によっ て決めている。 ④中国は変化がはやく、 対応が難しい。	⑤日本の各省が全部見 せたがらないこともあ り、中国側が満足しな い内容となることもあ る。	⑥コース内容を検討途 中で地域部がはいるべ き。		<アイデア> 研修指導した専門家に フォローアップ調査を すべし。	日本の実態を見せ ること。	・ 研修員は、日本側の望む 人材ではない場合もあ る。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 南西アジア 大洋州課

担当番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国別事業実施計画との整合する際の課題点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 同特本来の使用対象	Q11 同特の効果を図示している問題点、改善すべき点
			① 枠の配分時 ② 要望調査の段階	③ 優劣を付ける段階 ④ 現地調査の段階	⑤ 国内機関への依頼内容を作成する段階	⑥ ニーズに合致しているか判断する段階			① 他スキームの利用に制約 ② 他スキームの利用に制約 ③ 制度的変化、地理的条件に対応、 ④ その他	
NA1	インド「HIV・AIDS 支援モデル」、「電力セクター支援」、「電力設備の効率的運用」、ベンガラシ「民営化促進」	関連分野の専門家が現地にいない（HIV）					- センターが国内支援委員会を立上げ意見交換を行っている。 - 研修実施報告書の内容を研修員所属組織に伝え、次年度の内容を調整している。			
NA3	大洋州「島嶼国地域保健政策」、「廃棄物管理」							広域専門家による帰国研修員のフォロー。特にアクションプランに係るフォロー、研修内容へのフィードバックを行う。		
NA4	南西アジア地域「IT 人材育成セミナー」		① 相手国約 30 ヶ国につき研修員約 50 名という枠が与えられるが、地域のニーズを踏まえた戦略性に欠ける。					地域部としてのフィードバックを実施すべき。		対象組織の主要幹部を研修員として招聘し、帰国後の波及効果を狙うことも可能。例えば、200 名対象の研修報告会を実施すれば、研修成果を一度に数千人で共有できる。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中米・カリブ課

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q8 国別事業実施計画との整合する際の問題点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 同特本案の使用対象	Q11 同特の効果을阻害している問題点、改善すべき点
			① 枠 の 配 分 時 ② 要望調査の段階	③ 優劣を付ける段階 ④ 現地調査の段階	⑤ 国内機関への依頼内容を作成する段階	⑥ ニーズに合致しているか判断する段階			① 他スキームの利用に制約 ② 他スキームの利用に制約 ③ 制度的変化、地理的条件に対応、④ その他	
CC1	カリコム諸国「下水道処理施設運営」、「廃棄物処理」、キューバ「環境マネジメント」、ドミニカ「基礎教育システム改善」		② (問題点) 1. 事務所がない対象国案件の場合、ニーズ調査が困難 2. テーマが広い場合、コース内容を絞り込むことが困難。 (改善策) 1. 対象国の地域機関を通じて情報を収集する。 2. 当該分野の企画調査員等を派遣する。	④ (問題点) 1. 社会主義国が対象国の場合、現地での情報が困難。 (改善策) 1. 企画調査員を通じて帰国後もフォローする。		(工夫) 国内機関と協議の上作成しているため問題少ない。 ・対象国の派遣専門家に報告書を送付し、現地受入機関にも開示している。				
CC2	グアテマラ「地方教育行政」									
CC3	中米「防災対策」						カントリーレポート、報告書を基に専門家からのコメントを受領する。	研修員の本音を引き出すため、匿名アンケートを実施している。	③	
CC4	メキシコ「中小企業振興政策」、「地域保健（母子保健看護）」、「地域産業育成・公的技術サービス」、「技術協力実施管理」									

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 南米課

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q8 国別事業実施計画との整合する際の問題点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の使用対象	Q11 国特の効果을阻害している問題点、改善すべき点
			① 枠 の 配 分 時 ② 要望調査の段階	③ 優 劣 を 付 け る 段 階 ④ 現地調査の段階	⑤ 国内機関への依頼内容を作成する段階	⑥ ニーズに合致しているか判断する段階			① 他スキームの利用に制約 ② 他スキームの利用に制約 ③ 制度的変化、地理的条件に対応、④ その他	
N1		治安の関係上、他スキームの利用が不可能である。	① 多数の国を抱えているため地域の枠を設定せざるを得ない。	① 主にセンターが主管する特別案件調査で情報収集を行っている。センターは独自に調査を進めるケースがあり、調査のデコレーションが生じる。調査計画策定時での地域部の関与、他の調査に国特の調査も含める等の工夫が必要。	リソースパーソンがいないと困難な場合あり。			在外事務所での年次評価とその結果の次年度要望へのフィードバックをシステム化し実施する。		

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中近東・欧州課

担当者番号	担当研修コース	Q2 本邦研修の理由	Q 8 国別事業実施計画との整合する際の問題点				Q9 ①フィードバックへの工夫	Q9 ②フィードバックに関する問題点、アイデア	Q10 国特本来の使用対象	Q11 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点
			①枠の配分時 ②要望調査の段階	③優秀を付ける段階 ④現地調査の段階	⑤国内機関への依頼内容を作成する段階	⑥ニーズに合致しているか判断する段階			①他スキームの利用に制約 ②他のスキームとの連携 ③制度的変化、地理的条件に対応、 ④その他	
CO 0	中東地域特設	これまで日本への関係がなかった当該国において親日家育成のためにも本邦研修は意義深く、現地で他スキーム（専門家、プロ技、開調）での支援が行われやすいと判断したため。	①＜問題点＞研修員受入枠が少ない。 ＜アイデア＞地域特設として1カ国あたりの受入を制限する。 ②＜問題点＞JICA事務所がない国の場合、現地の意向が伝わりにくい。 ＜アイデア＞在外専門調整員を配置する。	①＜問題点＞JICA事務所がない国の場合、現地の意向が伝わりにくい。 ＜アイデア＞企画調整員による出張調査。	⑤＜問題点＞在外から要望が出されることよりも本部主導で行う場合が多く、情報量が不足している。 ＜アイデア＞数年間実施することで毎年改善する。	⑥＜問題点＞GIのみでは分からない。 ＜アイデア＞評価会、反省会を通じ毎回改善する。	現地専門家へ情報収集を依頼する。	実施報告書がタイムリーに送付されない。		・ 集団コースの国特化は、ニーズに応える上で有効。 ・ 地域部職員が、国のニーズをどれだけ把握しているか不明。地域部職員も研修実施、評価会に関与すべき。
CO 2	サウディ・アラビア「工業教育」「女子看護教育」		①枠が足りない。国特枠が足りないで個別に対応している。 ②要望内容が分かりにくい場合がある。			⑥コース内容は地域部がチェックすべきである。			① ② ②ができればベストと思う	・ 歴史がないので、研修の完成度は低いのでは？
CO 3	シリア「情報技術」「市場経済化促進セミナー」「金融セクター活性化」		②現地事務所で立案する場合国内リソースがわからない。 ・ 要望調査だけでは、案件は出てこない。	①プロ形に国特を入れることも考えられるが、案件が決まっていないと入選できない。			研修員選定におけるフィードバックとして、初回、上級職ばかりになったため、次回から現地事務所で面接をした。	＜アイデア＞ ・ 実施報告書が英文であれば、現地へフィードバックしやすい。 ・ 研修員の現地へ帰ってからの声をフィードバックできると良い。		
CO 4	ブルガリア「経営管理」ルーマニア「経営管理」「生産システム改善技術」「経済改革努力支援」		②協力隊駐在員と大使館で対応しているの で、協力が得られにくい。	③東欧に地域間格差が出てきた		⑤現地に専門家がいないと内容がつかめにくい。		実施報告書はすべて地域部に来ていないし、遅いので、フィードバックしようがない、また、できて手遅れ。 実施報告書の様式は工夫すべき	ニーズがあって日本が適する案件	・ 地域部では研修をおろそかになってきている。これは、研修に対する地域部の関りが確定していないためであり、見直しのじきにきている。 ・ 中東欧は現地の体制が弱い。
CO 5	マダガスカル「中小企業振興」モロッコ「公営対策融資（QI借款事業連携）」	世銀との連携として当該分野でも協力が求められたため。		③事務所優先順位をつけて要望調査票を提出するようにすべき	⑤現地ニーズから研修を組み立てるべき（在外主導にすべき）		調査に参加した人を活用するべき	＜アイデア＞ 国内機関、国内事業部が入ったブリーフィング		・ できる限り実施中案件のCPを選定するよう派遣中専門家にも連絡する。 ・ 日本の実施機関に興味をもってもらうのが難しい。

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 北海道国際センター（札幌）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
H11	インドシナ地域「総合開発計画管理セミナー」他11コース<インタビュー結果（1）参照>	有り	- 日本の組織、制度が対象国でのシステム構築に有用であるため「エジプト」 - 日本の工業、水産、農業の試験場が備わっているため「メキシコ」	講義内容、日程等カリキュラム設定の段階で地域部とセンターの連携がない。	<アイデア> 年度当初に各地域部とそれぞれの地域のニーズやカリキュラム策定について、実施機関も交えて検討する場を持つ。 <工夫> JICA イントラネットの同別情報等の情報を実施機関に提供し、カリキュラム策定や講義内容の設定に役立てる。	<問題点> 経験年数、職務内容等が合致している場合でも、インドシナ地域では英語力の不足が否めない。 特に、ヴェトナム、カンボディアでは英語の通訳を介した講義、思惑の理解が難しい。更に、英語によるレポート作成に非常に苦労している姿が見受けられる。 <アイデア> ① 在外事務所での面接等を強化すると共に、語学力の試験（TOEICのプレテスト等）を義務付ける。 ② JICA 事務所がない対象国の場合は、地域部より対象研修員の所属機関、対象国の体制、職制、また分野ごとの情報を提供してほしい。 <工夫（適切な選定について）> 研修実施機関である大学側が対象国とのネットワークを駆使することにより、選考段階で日本側が関与する。「エジプト」		通常の形態（研修受託機関も参加）	クエスチョナアのみならず、ウイークリーレポート等で研修員の質問や要望を受け付けている。	- 複数年度の研修員からの要望を勘案して、カリキュラム変更の必要性を検討している。 - コースリーダーや講師のアドバイスを参考にカリキュラムを設定する。	
H12	中央アジア「衛生行政」、南西アジア「IT人材支援」、東アジア「寒冷地水道技術者養成」	有り	日本の専門家が現地に派遣されていないが、対象国への協力スキームを継続させたいため「東アジア」	- 研修員のニーズに関する個人差が大きいが、事前アンケート、C/R のみでは具体性に欠ける。 - 答案調査実施後 GI 配布までの期間が短すぎるため、調査の成果を直後の研修に活かせない。	<アイデア> 国特のグラウンドデザインをより明確に示す。 <工夫>コース開始時、中間、終了時にディスカッションを行うことにより、講義時の情報量の不足を補う。	<問題点> 語学力の低い研修員が選定される。資格要件外（特に年齢）の応募がある。 <工夫・語学> 英語力に欠ける研修員がいる場合は、視覚的に明確な講義をすべく配慮している。		通常の形態（研修受託機関も参加）	<工夫> 受入先機関に予想されるQ&Aを準備させる。		<工夫> 評価会実施後直ちに反省会を行い、受入先と意思疎通を図る。

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特の使用 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫	Q19 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
H11	インドシナ地域「総合開発計画管理セミナー」他11コース<インタビュー結果（1）参照>	②、③	<問題点> ・限られた研修期間内に研修項目を盛り込むので、テーマ分野を絞り込むことが難しい。 ・研修員のニーズが見極められない。		コースリーダーに約2週間、情報収集に専念させるべし。			
H12	中央アジア「衛生行政」、南西アジア「IT人材支援」、東アジア「寒冷地水道技術者養成」	②、④		・一機関ではなく、センター周辺のリソースを限りなく利用する様努め、市、社団法人、民間会社、大学からの講師（特に対象国を知っている人）を招くよう配慮している。 ・ディスカッションに重点を置き、研修員自身が回答を見出せるスタイルを採用している。		デメリット： 地域的条件が全く異なる研修員が集まるため、雑化的になりがち。		

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 北海道国際センター(帯広)

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
1801	コロンビア「土地 区画整理事業」、 ザンビア「農業普及」、中国「市場 経済下生産者・協 同組合対応」、東 欧「農産物市場経 済」	有り		<問題点> 地域部からの情報提供 が少なく、在外事務所より 直接情報を入手して いる。	国別協力のコントロールタ ワーである地域部からの情 報提供を強化。	<問題点> 選考会に際して A2A3 フ ォームだけでは研修員の 属人的情報が得られな い。 <工夫点> 従来のカントリーレポー トの名称を Job Report と変更して、内容も応募 者の仕事内容、仕事上で 抱いた問題意識、自分な りの解決方法、どのカリ キュラムに問題あるかな 研修員の属人的な情報に 絞り A2A3 フォーム提出 時に提出させる。提出し ない場合は選考しない旨 Q1 に記述する。					本年度より研修員に Job Report を提出させ、帰国後の アクションプランを作成させ ている。このアクションプ ランに基づき任務を遂行でき ているか将来評価することが可 能である。

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に 対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工 夫・経緯（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果に阻害している問題 点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
1801	コロンビア「土地 区画整理事業」、 ザンビア「農業普及」、中国「市場 経済下生産者・協 同組合対応」、東 欧「農産物市場経 済」			・ 集団コースと異なり、研修員 は同一国で同じ分野から来 ているため問題意識の共有化が 容易であるため、複数回の討 論を研修の柱としている。 ・ 研修期間をいくつかのユニ ットに分け各ユニットの研修内 容はそれぞれの討論に合わせて 講義、実習、視察を組み込 んでいる。 ・ Job Report を作成させ、帰国 後のアクションプランを明確 に立てさせる→研修員の目的 意識が向上する。		<メリット> 研修内容が広範囲となるため、セン ターの地域特性をあらゆる講義、視 察に活用することが可能である。 <デメリット> 研修内容が広範囲となるため、研 修員の選定が難しい。	<メリット> 研修員が同一国・地域から来るた め、問題意識の共有が容易であ る。 <デメリット> 特殊言語で講義を展開する場合、 通訳の配置が難しい場合がある。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 筑波国際センター（1）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
TBIC1	アセタン「農業政策担当局長セミナー」 南アフリカ「農業農村開発」	有り			・研修員への個別インタビューを研修開始時に実施している。				個別面談（1人あたり30分程度）を行った後、研修員を除いた評価会を実施。		地域部、当該国を知る専門員等に参加してもらいセミナーを開催すべし。
TBIC2	タイ「地方自治体強化による持続的農業・農村開発（持続的農業の参加型開発）」 エジプト「参加型水管理」	有り		・単一分野の個別派遣専門家からの情報である。「タイ」 ・多角的な視点からニーズを収集することが難しい。「タイ」 ・プロ技から人手できると期待されたが情報が来ない「エジプト」 ・現地事務所、地域部が研修コースに対する認識が低い。研修ターゲット特に「どのような人材を育成するか」についてビジョンが欠けている。	・カンントリーレポート、ファイナルレポートの発表に当センター以外（地域部、農開部）の関係者に参加してもらいようにすべし。「エジプト」 ・G1の内容を検討すべし。「エジプト」	・地域部の研修コースに対するコンセプトがない。「タイ」 ・専門家の意見が100%反映され、開発課題との整合性など、他の要素に欠ける。「タイ」 ・センターから地域部、現地事務所にターゲットグループを伝える段階でのコミュニケーションに問題あり「エジプト」 ・現地からターゲットグループの指摘がないのも問題「エジプト」 ・G1の記載（資格要件）を明確にすべし「エジプト」	・PCMの時間の延長について、同じ研修期間で実施するなら、研修旅行を1つカットする、あるいは短縮する等の配慮が必要、根本的には現地でPCMワークショップを開催する「エジプト」	個人面談（1人あたり30分程度）担当、コースリーダー、研修監理員が出席			
TBIC3	インドネシア「中小企業支援（農産物加工分野）」	有り	現地に農産物加工の研修体制が整っていない。		現地プロジェクト及び関連省庁、派遣専門家より情報収集	・民間企業の経営者や幹部の参加を奨励しているが、研修期間の長さ（約2ヶ月）のため、会社を離れるのが難しく参加できないこと ・今年度よりカリキュラム内容を精査し1週間短くした。 ・今年度より貿易センターを窓口にしてスクリーニングした。	・可能な限り視察の機会を増やす。 ・講義やアクションプラン作成の時間とバランスの調整		・研修コース特有の質問票を評価会実施までに研修員に書いてもらう。 ・講師に理解度を3段階評価してもらい改善に役立てている		・コースリーダーのほかに支援委員会をつくりアクションプラン作成のアドバイスをお願いしている。 ・帰国研修員による現地ワークショップを行っている
TBIC4	ヴェトナム「農村開発」 ケニア「小規模かんがい農業」 タイ「圃場施設開発」	有り	・現地国内研修をやっても新しい視点を得ることが難しい。つまり、ベトナム現地の制度や考え方の枠組みから離れた視点で農村開発の問題をとらえることは難しい。参加型の概念はベトナム国内研修ではとらえにくいだろう。	・特に農村開発といった場合は、地域の特性こそがキーとなるが、ベトナムでは各県によって特色があり研修員が決まる前にニーズとのマッチングを行うことは難しい。	・下記の二段構えのカリキュラムの設定をしている。 1）研修員決定前に既に固めたカリキュラム（ベトナムの国家政策から分かるニーズ及び学んで欲しいこと） 2）研修員決定後に決めるカリキュラム（ジョブレポートの内容、ジョブレポート発表会、研修員との個別面接、そして初めのほうに行うPCM研修問題分析の過程で分かる研修員のニーズにあったカリキュラム）	・応募要項が限られたところにしかいていないようであるが、応募してきたものがコース目的内容に合致しているのであれば問題はない。	・カリキュラムに柔軟性をもたせ、研修員来日時の研修ニーズ調査を充実させる。現地事務所でのやってくる研修員に対しての研修ニーズ調査があれば尚良し。 ・PCMにより時間をかける「ケニア」	個別面談（1人あたり30分程度）を行った後、研修員を除いた評価会を実施。	同上	・前年度と同じ研修監理員をつけ、彼らからも意見を聞く。 ・同じ国からくる研修員に毎年同じことカリキュラムとして設定してもマンネリになるので、積極的に新しいリソースを開拓し新しいカリキュラムを受けさせる。	研修員は研修機関にいる間は本音を言わず、良いとしか言わない傾向にある。日本を離れた現地にいれば本音も出てくると思われるが、研修員の帰国時に現地事務所でも評価会を行って欲しい。
TBIC5	タジキスタン「野菜栽培」 南部アフリカ「野菜・畑作技術」	有り									
TBIC6	南アフリカ「野菜栽培」	有り				・出身州を均等に分けたが、いくつかの州から多数受け入れてしまう傾向あり。 ・G1につけるクエシヨネアに勤務先情報を多く盛り込み正確な情報を事前によくしゅする（アイデア）			同上	個人的な関心・意見と全体の運営のバランスを考える	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 筑波国際センター（2）

担当者番号	担当研修コース	Q17 ① 国特本来の使用対象 ② 他のスキームの利用に制約 ③ 他のスキームと連携 ④ 制度的変化、地理的条件に 対応 ⑤ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営 の工夫・経験（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果を増進している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
TBIC1	アセアン「農業政策担当局長セミナー」 南アフリカ「農業農村開発」				コースリーダーに約2週間、情報収集に専念させるべし。			
TBIC2	タイ「地方自治体強化による持続的農業・農村開発（持続的農業の参加型開発）」 エジプト「参加型水管理」	③	・運営体制に不確定要素が大きい（前年度は）ICD委託ながら、当センター直営の研修指導員が面倒を見ていた。今年度）ICDは全く事務局として機能するのみ） ・委託先の企画能力に大きく左右される。		・国特コースを新規に立ち上げるとなると、ニーズを把握する地域部とリソースを所有する国内機関のコラボレーションが不可欠。 ・採択にあたっては、実施可能性だけでなく、コースの中身も含めた打診をして欲しい。 ・国特は短期集中なので、5年は長くないか。課題を特定し3年で。	・研修員同士のコミュニケーション	・レベルの差がないのでやりやすい。 ・目的意識がはっきりしている。 ・まとまりやすい。 ・現地との連携をうまくやれば効果が上がる。 （以上 研修指導者談）	エジプトの参加型水管理は、現地のプロ技と連携して効果を高めることを想定しているが、現地から研修内容に対する要望やフォローアップ情報が来ていない。うまく連携すれば国特としての効果が期待できる案件である。（研修指導者談）
TBIC3	インドネシア「中小企業支援（農産物加工分野）」	②、③、			・ニーズの把握に留意しなければいけない。		人材集中するので現地でコースのネットワークが構築できる	フォローアップが課題
TBIC4	ベトナム「農村開発」 ケニア「小規模かんがい農業」 タイ「圃場施設開発」	①、②、③、	・業務委託という形式をとっているが、カリキュラムや講師の選定、スケジュールの決定等、JICA 担当職員がおこなっている。やりがいがある反面、業務が大変。 ・JICE 委託の場合コースを担当できる人材が十分でない	・研修員のニーズにあったカリキュラムの設定をするため、来日後のニーズ調査結果に沿って研修後半のカリキュラムを定めるしくみ。 ・コーディネータは同じ人材をつける ・緑の革命ゲーム「農村評価手法-PCM 手法というカリキュラムの流れが参加型開発を理解させるために非常に効果があった。「小規模灌漑農業」	・現地事務所、地域部とのコミュニケーションが重要であるし、彼らのフォローが不可欠である。			・ケニアの案件は現地にミニプロがあり、国特の現地調査を行った人物が専門家派遣されている。現地でのサポート（資金など）を充実させればさらに効果的と考える。（研修指導者談）
TBIC5	タジキスタン「野菜栽培」 南部アフリカ「野菜・畑作技術」							
TBIC6	南アフリカ「野菜栽培」	①、②、③、			・南アフリカの白人優位社会の現状は想像以上に深刻であり、とすると研修員は制度的な障害により意欲を削られているように見える。1村1品運動など設備や資金に頼らず創意工夫にて問題を解決するような手法を伝え、今後の活動に必要な概念を研修員に持たせたい。 ・効果を高めるためにフォローアップ（第3回研修、インターネット情報など）が必要 ・ゴールをどこに求めるのか双方で一致しておく必要がある、そのためには、現地事情をよく知らないといけない。			・日本の成功例を学んだが、現地で何が出来ることが問題。 ・現地語の通訳を入れると伝えられる内容が英語の場合の半分以下になる（南アのケースではない）

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東京国際研修センター（TIC）（１）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
T1	インドネシア「事後調査技能向上」、カンボディア「税関行政」、ラオス「税関行政」	有り				・当該国における選定過程に問題あり、専門に関する経験年数が足りない研修員が選定される場合がある。	・J-netの活用。研修前後に講義を行い、本邦研修では実際の税関の見学、システムの見学等に時間を割く。				
T2	ヴェトナム「税関行政の運営および一般行政」、エジプト「持続可能な観光開発」、ポーランド「総合的品質管理」、イラン「観光」	有り		・研修の内容が地域部と財務省（実施機関）間で既に決定されているので、国内機関としては実施機関の提案した研修内容につきコメントする余地があまりない。 ・要領調査票が届くのが遅かった。 ・現地専門家より非公式の報告書が送られてくるが、専門家は委託先から派遣されている訳ではないので、地域部担当者とTICの調整が難しい。	・実施機関担当者や地域部担当者に連絡をとり、研修の実施時期、内容につき確認作業を行っている。	<問題点> アンブレラプロジェクトに所属する研修員は他の好条件の職場があった場合転職するケースが多い。 <改善に向けたアイデア> 選考前に帰国後研修をどのように活かすかチェックすべき。 <工夫> 研修前の打ち合わせ、GI作成段階で研修員の資格について委託先と確認する（確認しても資格を逸脱した研修員が選定される）			追加すべき項目にあげられたトピックを次年度に取り入れたり、削除すべき項目については次年度の内容から削除する等行っている	当該年度の研修員の意見を反映しても次年度のレベル、興味、専門分野が異なる為、再びニーズの不一致が見られる。	
T3	ガーナ「道路公社地方建設局道路整備・維持管理能力向上」、インド「道路橋梁維持補修セミナー」、バングラデシュ「電力セクター支援」、「民営化促進」、フィリピン「地震火山風雨網の保守管理」	有り				<問題点> 関連事業のカウンターパートが研修員として選定されているのでコース目的、内容には合致しているが、より細かなニーズに対応する必要がある。 <改善に向けたアイデア> コース開始前に派遣予定の専門家によるニーズ調査をもとに対応可能な項目について検討する。 <工夫> 来日前にクエスチョナエを用い研修員のニーズを調査している。			・地域部、在外事務所、JBICとの密なる連携。 ・コースの目標達成に向けて研修員から出されるニーズにこたえるべく研修委託先より協力を得ている。		
T5	中央アジア「捜査幹部セミナー」	有り		情報不足である。	カンントリーレポートを事前に提出させ、カリキュラムをつくり、GIを送付する。	警察組織における階級、役職を均一化する必要があったが、選考基準となる組織、階級的情報をGIで求めたにも関わらず適切な時期に入手できず、選考に時間を要した。	・講義時間を長めにする。 ・特定のテーマに絞ってカリキュラムを組む。		評価会では研修員の意見を聞くが、その後研修実施機関や研修監理員とも個別面談を行い、第三者の視点から評価すべき。	・アクションプラン等研修成果を活用した帰国後の活動計画を研修の後半で作成させ、JICA、研修実施機関に提出させた上で帰国後実現に向け努力してもらう。 ・次年度の研修員にそのアクションプランがどの程度実現できたかを書いておトリートで提出してもらう（あるいは本人にレポートを提出させる） ・研修成果を関連プロジェクトに反映させる。	
T7	中国「WTO加盟支援「文化・映像・出版」、中央アジア「電気通信経営管理」			・現地ニーズが把握できない。 ・講師が現地事情を把握していない。	・専門分野の具体的な研修希望項目を受入先と中国側が直接やりとりできる機会を設ける（JICA立合いの下。） ・カンントリーレポートを講師へ配布する。	分野が出版と映像に分かれていたため、プログラムの中でのバランスが難しい。入選は中国側の意向で行われた。（WTO加盟支援）			次年度GI作成時に昨年度の詳細会における研修員コメントの確認を受入先に対して行う。		

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東京国際研修センター（TIC）（2）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特 以外の研 修担当の 有無	Q3 本邦研修 の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデ ア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改 善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの 工夫	Q16 フィードバックの問題 点、アイデア
T8	中国「WTO 加 盟」、アフリカ 地域「水資源」			- 相手国の真のニー ズの把握がやや不 適切な部分があっ た。 - おトリートメントから得 られる情報、特に 相手国の要望につ いて地理的な条件 の相違から十分対 応できない場合が ある。	- 現地調査を実施 し、詳細な真の要 望を把握するこ と。 「国別特設」に分 類されているが実 態は「地域別」で あり各国の要望の 内容の全てに対応 することが難し い。	各国とも人材の層が薄いため、 研修員一人の業務範囲が広い。 この為、研修内容に合致する研 修員の確保が難しい。				研修員受入側にその多くを期 待しているが、人材（講師） の確保等の関係もあり、十分 活かされていない。	
T9	中国「WTO 加盟 支援」、イラン 「砂防」			情報量が少ない。	現地専門家との連 携を深める。	<問題点> - 現地で専門家と相手側省庁 と相談して決定した候補者 を要望書提出時点で相手側 省庁が勝手に変更を加え た。 <改善点> - 現地内部の組織に影響力のあ る専門家に選定に関与してもら うシステムを作る。			次年度のテーマ設 定のために別途ア ンケートを実施し ている。		
T10	中国「租税条約」										
T15	タジキスタン「市 場経済化セミナ ー」、ブラジル 「経済改革努力 支援」		政策的理由（5 年間で500名 の研修員受入 が公約）	- 当該国の当該分野 におけるニーズ、 問題点を把握す るための情報が不 足している。 - 必要な項目につ いて講義願える国内 のリソースパーソ ン（専門家）情報 が不足している。	- 地域部と情報交流 を促進し、当該国・ 地域の情報を入手 する。→専門家、 当該国の事情に精 通した方に講師あ るいはリーダーと してニーズの整 理、カリキュラム 策定に協力いただ く。 - JICA と実施機関に おいて当該国の分 野別概況をまと め、事前に講師に 配布する。				- 研修員、実施機関、 監理員による評価 や報告はそれぞれ の角度からの視点 を反映したもので あることに留意 し、当該国のニー ズを踏まえて採用 するか否かを検討す る。 - 研修員や委託先に よる評価、報告を 尊重するととも に、その意見がマ クロの視点から取 り入れるべきもの か否かを検討す る。		

特定テーマ評価調査（個別特設研修） 東京国際研修センター（TIC）（3）

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 (1) 他のスキームの利用に制約 (2) 他のスキームと連携 (3) 制度的変化、地理的条件に 対応 (4) その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特形成、実施、運営 の工夫	Q19 国特の効果阻害している問題 点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリッ ト	国特のメリット・デメリッ ト	その他
T1	インドネシア「事後調査技能向上」、カンボディア「税関行政」、ラオス「税関行政」			- J-netの活用。集研研修と異なり1国から人数を募る個別特設研修はJ-netが活用しやすい。研修前後にJ-netで概略説明→本邦研修（見学、実施を中心）→フォローアップ講義が有効。 - 特殊言語のコーディネーター人数が少ないのでコーディネーターがいるJ-netコアセンターはその意味でも活用しやすい。				
T2	ヴェトナム「税関行政の運営および一般行政」、エジプト「持続可能な観光開発」、ポーランド「総合的品質管理」、イラン「観光」			- 本件は財務省関税局から専門家が派遣されており、実施機関としての信頼が蓄積されている。 - 研修内容を充実させるには、研修開始前に現地へ派遣されている専門家よりカリキュラムの内容につき情報を得ておくことが重要である。 - 研修実施前の段階で研修員からの要望を詳しく聞くことで研修の内容をより充実させることができる。 - 国特の特性を活かして帰国後も帰国研修員が啓蒙できるよう同窓会のようなものを作ったかどうかを考える。				
T3	ガーナ「道路公社地方建設局道路整備・維持管理能力向上」、インド「道路橋梁維持補修セミナー」、パングラデシュ「電力セクター支援」、「民営化促進」、フィリピン「地震火山観測網の保守管理」			大國インドの道路事情は地域により多様であり、寒冷地、酷暑地域、乾燥地や洪水の多い地域により異なる。従って、対象がインド1国であってもその維持管理ニーズが多様であることから全ての研修員のニーズに完全に応えることは困難であるが、日本でも対応できる地域を対象にスポット的に研修を実施することも一案。				
T5	中央アジア「捜査幹部セミナー」			- 前年度から次年度の研修員に研修で学んだことを引き継ぐことが肝要。 - 研修成果を活用した帰国後の活動計画を作成させ、その実現に向けてどう努力するかというレポートを帰国研修員に提出してもらいフォローアップ手段とする。				
T7	中国「WTO加盟支援「文化・映像・出版」、中央アジア「電気通信経営管理」		研修内容が経済産業省、文化庁の両省庁にまたがるものであったため、関連省庁として主体的な関わりを得ることができなかった。（強力な実施母体がなかったため研修の方向性が不明確であった）	- 事務所で研修希望内容のすり合わせを繰り返した。 - 研修実施後3～5年後のセクターの将来像を加味した研修構築が重要。				

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 東京国際研修センター（TIC）（４）

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ㉔ 他のスキームの利用に制約 ㉕ 他のスキームと連携 ㉖ 制度的変化、地理的条件に 対応 ㉗ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営 の工夫	Q19 国特の効果を阻害している問題 点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリッ ト	国特のメリット・デメリット	その他
T8	中国「WTO 加 盟」、アフリカ 地域「水資源」				「国別特設」の枠組みの中で実施され ているが実際は「地域別特設」である 場合がある。これを解消し、目的・対 象をより明確化する必要がある。			
T10	中国「租税条約」				目標年次までにどのような目標を達成 するかについての共通認識がなく、毎 年次年度のテーマを決めているのが実 状。具体的な目標がはっきりしていな いことから、ターゲットグループも必 然的に広くなり目に見える成果は計り にくい。→5年、10年の研修目標の明 確化とそれに伴うターゲットグループ の絞込が望まれる。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 八王子国際センター（１）

担当者番号	担当研修コース	Q1「国特 以外の研 修担当の 有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、 工夫	Q11 研修員選定の問題 点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバック の工夫	Q16 フィードバックの問題 点、アイデア
H11	ヴェトナム「法 整備（第一部お よび第二部）」 、「法整備支援」	有り	・実施機関（国際民法 センター）の運営能力 が優れているため。			・先方政府より定員以上 の研修員が選定されない よう指示する。				・帰国研修員の同 窓会を有効に利用 し、情報収集する。	
H12	ケニア「非行少 年処遇制度」、 中国「刑事司 法」、ペルー「行 刑施設における 処遇・保安整備・ 管理運営」	有り			本研修実施につき事前に短 期専門家が派遣され、情報 収集を行っている。	毎年、短期専門家が現地 に派遣され、研修員選定 に関わっている。				・地域部に実施 報告書を送 付。 ・研修員は帰国 後ケニアにて 帰国報告会を 行い、その資 料を地域部よ り入手する。	
H13	タジキスタン「職 業訓練管理セミ ナー」、マレー シア「職業訓練 （日マ技術学 院）」	有り		当該国の職業訓練制度 に関する情報が分から ないために、日本の制 度の紹介に留まっている。	研修員のカントリーレポー ト提出を義務付け、日本側 がタジクについて勉強す る。	＜問題点＞ ・そもそも公務員の 人数が少なく、年 間100名受入とい う現状を満たすの は難しい。 ・職業訓練と関係な い分野の候補者が 選定されることが ある。 ＜改善アイデア＞ 在外事務所より先方政府 に申し入れてもらう。 ＜工夫点＞ ・来日前に現地専門家よ り研修員の技術レベルを 聞いた上で、レベルに見 合った研修内容を作成し ている。	研修員を通じて、 当該国の情報収集 を継続して行う必 要がある。				
H14				・要請書のフィーマ ットが悪い→送ら うとする人（ター ゲット）の現在の 業務、バックグラ ウンドが分からない。	・要請書の段階で、送ら うとする人の現在の業務、バ ックグラウンドが分かるよ うにしておけば、カリキュ ラムに反映できる。						

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 八王子国際センター（2）

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の活用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
III1	ヴェトナム「法整備（第一部および第二部）」、「法整備支援」	①、②、③				<メリット>多国間の交流促進ができる。	<メリット>研修内容の焦点を絞り込みやすい。	
III2	ケニア「非行少年処遇制度」、中国「刑事司法」、ペルー「行刑施設における処遇・保安整備・管理運営」	①、②		・ 地域部が短期専門家派遣事業と合わせて、研修コース実施についても内容をかなり絞込み、2つの事業をうまく連携させているため、研修員のニーズに合致した研修を提供していると共に、研修員選定も適切に行うことができている。	・ 国別特設コースは、その取り組みである地域部の関わりが大きな影響を持つため、地域部には研修コース立上げから実施中にもできる限り関与してほしい。そのために、国内機関にコース立上げの早い段階で連絡、連携を取り合いながら進めていくことが望ましい。			
III3	タジキスタン「職業訓練管理セミナー」、マレーシア「職業訓練（IT・技術学院）」			関係機関との情報交流を密にとるべく留意している。	情報収集が不完全なため、研修員ニーズに沿った研修提供が困難である。			
III4			国特も集団も運営上の差はない。	・ 案件は、JICA 本部から要望があり、受入の可能性を検討して返事する場合と、センターで発案する場合がある。 ・ 国特で現地調査をしたことはないが、近年案件発案に現地調査をだすようになった。 ・ 日墨交流で実施する技術研修において研修員の選定に問題があった。このとき、現地調査をし、目的をはっきりさせて、解決した。 ・ 府中の犯罪防止案件は、受け入れ先が積極的で、満足度が高い。	・ 研修員の選定によって効果に大きな差がある ・ 研修員の選択の余地がないことが多いので、在外事務所定員以上あげさせるようお願いしている。		<メリット>言語でアドバンテージがある。	・ 国特だからうまくいくとは限らない。 ・ 集団と国特の差別化には、現地にニーズにあわせるという意味で、JICA が情報をどこまで受け入れ先に提供できるかが問題 ・ 受け入れ先とのマッチングをよくするために、受け入れ先のデータベース化をすすめているところである。

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 神奈川国際水産センター

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q8 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
K1	アルバニア「水産開発計画」、ブラジル「漁獲物の品質保証」	有り		コースの到達目標が不明確であった（ブラジル）。	対象国担当者との情報交流を深める。						
K3	マレーシア「上水道供給システムの維持管理」	有り	専門家派遣の技術移転を補完する目的でコストシェアで開始された。			<工夫点> - 在外事務所が研修員選定に際し書類選考の上、参加資格条件に適合した者を選定する。 - 厚生労働省国際協力室の担当官が書類（A2、A3）を精査の上 OK が出てから受入回答している。			- クエスチョナエ以外に感想文や要望を書かせる。 - 長いコースの場合、中間評価会を実施している。		

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果に限害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
K1	アルバニア「水産開発計画」、ブラジル「漁獲物の品質保証」							
K3	マレーシア「上水道供給システムの維持管理」				国別特設は大きな国に対しては有効であるが、南太平洋やカリブ諸国では恩恵にあずかれないので地域別コースも必要である。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中部国際センター

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特 以外の研 修担当の 有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、 工夫	Q11 研修員選定の問題点、 改善点、工夫	Q13 評価への対 応	Q14 評価会以 外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバッ クの工夫	Q16 フィードバックの問題 点、アイデア
CI1	インドネシア「裾 野産業管理者、 技術者研修」、 マレーシア「特 殊鋼材」、南ア フリカ「中小企 業経営」	有り	・「中小企業経営」、 「雇用増進」に関 するモデルケース が日本に多数存在 する。	・地域部、現地事務 所、及び国内機関 の担当者間での情 報の共有、交換が 少ないため、研修 会期間、各年度の 到達目標が明確で ない	＜次年度以降の研修カリキ ュラム作成時＞ プログラムオリエンテーシ ョン、アクションプラン作 成、評価会の際、地域部、 現地事務所との協調を更に 深める。	・研修員のバックグラウ ンドとコース目標に若 干のずれが生じた「イ ンドネシア」→コース 内で講師と内容につき 調整した。					
CI2	ヴェトナム「都 市開発の計画と 管理」、ルーマ ニア「生産シス テム改善技術」	有り				＜問題点＞ 現地受入先は、GIのコース タイトルのみで研修員を選定 するケースが多い。 ＜工夫＞ 初年度、コース目的と合致し た研修員が少ないコースにつ いては、2年目よりGI記載 の選定基準を絞り込む。			・評価会では研修 員からの発言が 少ないため、コ ーディネーター が毎週研修員か らの意見を集約 したウイークリ ーレポートを記 入し、毎週フィ ードバックを図 る。 ・中間評価会を実 施し、最後まで 問題を持ち込ま せないよう配慮 している。		＜問題点＞ 帰国研修員の帰国後の研修効 果につき、把握できない。 ＜アイデア＞ 研修期間終了後（3年後）長 期専門家を派遣し、研修成果 を調査する。
CI3	エジプト「地域 環境モニタリン グ」、ジョルダ ン「環境行政」、 中国「公害防止 管理者制度」ラ オス「法整備」	有り		・研修実施の初年度 は、情報が不足す る傾向にある。	・専門家とのネットワー クを良好に保つ。	・研修員候補より研修に 対するニーズ、要望を聴取した。	・カリキュラムの 設置理由につき評 価会で質問される ケースがあるた め、コース開始時 に各講義と研修目 標との関連性につ き十分説明する。		実施機関が複数あるコ ースについては、実施 機関ごとの評価を研修 員に行ってもらう。	コース内で作成さ れた研修員のレポ ート（アクション プラン）を担当国 側、在外事務所、 専門家、国内機関 で共有する。また、 共有する過程で挙 がる意見を集約 し、次年度以降の 内容改善につなげ る。	担当国側、在外事務所、専門 家、国内機関の連携を十分と る（特に在外事務所のないコ ースについては）。
CI4	サウディ・アラ ビア「工業教 育」、タイ「地 方分権に準拠し た都市開発のた めの行政組織体 制整備」、南米 「フラインセラ ミックスの開発応 用」、南アフリ カ「中小企業経 営」	有り	・「中小企業経営」、 「雇用増進」に関 するモデルケース が日本に多数存在 する。		コースリーダーが研修対象 国へ赴き研修ニーズを把握 すべき。	コース目的に合致した研修員 が選定されていない。			コース期間中に質問時 間を最大限多く取る。		
CI6	中国「大気汚染 防止技術」	有り				＜問題点＞ 研修員の能力（語学、学力） に格差がある。→事前にテス トを実施すると、研修員の応 答が限られる。 ＜アイデア＞ 専門家に選定段階で関与させ る。			コースリーダー、担当 講師に出席を仰ぐ。	研修期間中に研修 員とのコミュニケ ーションを深め、 何でも質問できる 体制を整える。	
CI5	チリ「都市シス テム開発」、南 米「都市廃棄物 処理」、フィリ ピン「ミンダナ オ平和開発特別 地域保健行政推 進」、フィリピン 「地域振興」	有り		当該国の実施計画が明 確ではない。	・国別の戦略につき関係 者が共通の認識を持つ 体制が必要。（マクロ な実施計画は存在する が分野別のミクロな計 画が必要） ・センター間で情報を共 有システムを強化すべ き。→コース計画策定 開始時に関係者間で情 報を共有するシステム が必要。	・地域特設の場合、対象 国のニーズを細かく調 査しないと、研修員の ニーズがまちまちとな らざるを得ない。 ・国によっては、GIが適 切なルートで対象国内 で回付されないケース がある。この場合は、 NGOにモニターさせる ことにより、適切な研 修員選定に効果が出 る。				研修員がコース期間中に作成 したアクションプランを帰国 後に評価するシステムがない。	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中部国際センター

担当者番号	担当研修コース	Q17 ① 国特本来の使用対象 ② 他のスキームの利用に制約 ③ 他のスキームと連携 制度的変化、地理的条件に 対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営 の工夫	Q19 国特の効果に阻害している問題 点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリッ ト	国特のメリット・デメリッ ト	その他
C11	インドネシア「周 野産業管理者、 技術者研修」、 マレーシア「特 殊鋼防鋼」南ア フリカ「中小企 業経営」	①、②、③			・研修員のバックグラウンドがある程 度均一化しているが、職業倫理的な研 修員を国特として受け入れると、帰国 後の研修員間のネットワーキングに有 効である。		<メリット> ・ 戦略的にコースを計画でき る。 ・ 他の協力スキームとの連携 を取りやすい。 <デメリット> ・ ネパール、スリランカ、中央 アジア等、地域によっては情報 収集が不完全となるため、コ ース内容が希薄になる感がある。	
C12	ヴェトナム「都 市開発の計画と 管理」、ルーマ ニア「生産シス テム改善技術」	①、②						研修コースは国特へ移行していく傾 向にある。最近ソフト分野の研修が 多い中、モノづくりに焦点を合わせ た研修については、存続していくべ き。
C13	エジプト「地域 環境モニタリン グ」、ジョルダ ン「環境行政」、 中国「公害防止 管理者制度」ラ オス「法整備」			・他スキームで当該国に赴任し ている（または赴任した経験の ある）専門家をコースリーダー として任命することにより、他 スキームとの連携を深める。		<メリット> 多国籍での情報共有が可能であ る。	<デメリット> 集団コースからの振替で国特が 形成される場合、選定国の優先 順位付けが困難。	
C14	サウディ・アラ ビア「工業教 育」、タイ「地 方分権に対応し た都市開発のた めの行政組織体 制整備」、南米 「ファインセラ ミックスの開発応 用」、南アフリ カ「中小企業経 営」		・研修実施期間中 (3～5年)、受入 機関へ継続して委 託できない場合、 運営に支障をきた す。	<工夫> 他センターとの合同セッション の機会を設ける。	国別のアプローチに基づき、他スキ ームとの連携を深める必要がある。			
C15	東欧「大気汚染 防止技術」	②		コースリーダーには研修期間中 全面的に内容面でのバックアッ プ体制を整備する。	対象国の情報リソースが少ない場合、 効率的な研修運営が難しい。			
C16	チリ「都市シス テム開発」、南 米「都市廃棄物 処理」、フィリ ピン「ミンダナ オ平和開発特別 地域保健行政推 進」、フィリピン 「地域経済」	3			・ 日本での研修実施となった場合 でも、現地での研修成果の活用を 念頭に置いたカリキュラムを設定 しないと、非現実的な内容となり、 研修効果が期待できない。 ・ 研修実施後の目標に関し、明確な ポリシーを構築し、研修員含め関 係者間で共有する必要あり。	<メリット> ・ 研修効果が継続する。（国特 研修、現地国内研修を実施し、 研修効果を短期専門家計測す ることができる）	・ 受入機関が独自予算で研修員のフ ォローアップ調査を実施している場 合、現地窓口機関とも打合せを 行うため、研修員の選出などに 大きな効果がでている。 ・ NGOとの連携を深めることによ り、協力スキームの限られる地 域に対する研修が可能「ミンダ ナオ」。	

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 大阪国際センター

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
011	インド「HIV/AIDS 対策モデル」、インドシナ諸国「母子保健看護」、ウズベキスタン「地域観光振興」	有り	世界的に脅威となっている AIDS に関する研究機関が優れているため		・ 研修実施に関する運営委員会（実施機関、研究者等により構成）を設置し、情報・意見収集を行った。 ・ 関連機関（地域部、委託機関）と連絡を密にとり、情報収集に留意する。	G1 記載の募集分野を「検査技師」に絞り込んだ。					
012	ベトナム「法整備」	有り		要望調査の結果が在外事務所、現地より提出されるまで時間がかかる。		<問題点> ・ 国別特設コースゆえ一部においては定員枠分そのまま研修員候補として提出する機関があり、適切な研修員の選定ができていない。 ・ 現地機関の一部において国特研修が低得利益となっているきらいがある。 <改善アイデア> できる限り定員以上の研修員を推薦させるよう根回しする。			評価会とは別に、研修期間中より個別に研修員より意見を集約する。	・ 他のスキームとの連携がある研修については、フィードバックが容易。	<アイデア> ・ 実現可能なアクションプランを研修の成果とし、数年後（5～10 年後）に実施是非につき評価する。 ・ 研修の成果を計測するインディケーターを研修当初より策定する。
014	仏語圏アフリカ「中小企業政策セミナー」、ルーマニア、ブルガリア「経営管理」	有り	仏語圏アフリカでは中小企業振興分野の協力ははじめてであり、その手始めとして開始された。日本の高度経済成長は中小企業の活動が深く関わっていたことから、本邦での研修実施となった。	・ 「中小企業」というテーマが広範囲であり、情報もかなり広範囲とならざるを得ない。 ・ 市場経済化への移行を支援する目的で企業の経営管理研修を行っているが、対象者が経営に関わる行政官および企業経営者全般と大変広く、個々のニーズにばらつきがある。	研修目的を明確にし、対象者を絞り込んだ上で情報収集し、研修内容に反映すべき。	<問題点> 研修内容は企業経営者向けに作成され、実際経営者の応募は多数あるが、研修受入先が経済産業省の認可団体であり、同省が民間からの受入を拒否しているため矛盾が生じている。 <改善アイデア> 民間企業経営者対象の研修を行う場合は受入先を変更する必要がある。			総合的に研修員から評価の低かった講師を次年度より起用しない。		

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他スキームの利用に制約 ② 他スキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫	Q19 国特の効果を阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
011	インド「HIV/AIDS 対策モデル」、インドシナ諸国「母子保健看護」、ウズベキスタン「地域観光振興」					<デメリット> 研修内容・目的が漠然としてしまう。	<メリット> 研修の目的、対象者が特定されるため、研修内容検討が容易。	実施された集団コースの研修員より当該国のニーズを聞き取り、次年度以降国特研修を実施した場合、問題は少ない。
012	ベトナム「法整備」							
014	仏語圏アフリカ「中小企業政策セミナー」、ルーマニア、ブルガリア「経営管理」				<効果を阻害している問題点> 研修目的と対象者の特化、限定が行われていないと研修成果発現に寄与しない。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中国国際センター（1）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特 以外の研 修担当の 有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
TCC1	インドネシア「地方自治行政」 カンボディア「地方自治行政」	有り	・地方行政能力向上プログラムの一環であり現地国内研修も行われているが、本邦研修は日本の地方自治を学ばせるのが目的[インドネシア]	・プロ技との連携[インドネシア]、企画調査員[カンボディア]からの情報があり問題はないと考える	・実施機関の人に現地を知ってもらうために、現地調査に同行してもらった。[インドネシア]	・在外とのこまめな連絡を心がけている		・通常の評価会に地域部、社会開発協力部が出席		・コーディネータ（インドネシア協力隊員であり現地事情に詳しい）を入れて反省会を行った	・地域部、当該国を知る専門員等に参加してもらいセミナーを開催すべし。
TCC2	ガーナ「理数科教師教育セミナー」 中東「上水道維持管理」 南部アフリカ「中小企業育成」 マダガスカル「中小企業振興」 南アフリカ「地方教育行政」 南アフリカ「理数科教員養成者研修」	有り		・中心となる JICA 主管部署が不明確 ・地域部、在外事務所との関心の低さ[南部アフリカ]	・専門家OBを探して講師にした。 ・派遣中の専門家に連絡をとった。 ・受入先で実施可能な事項を整理した情報シートを作り、現地に送付、現地でニーズにあった受け入れ先を選ぶことによりニーズと内容のマッチングを高めた。[ガーナ]	・GIの資格要件をより具体的に明記し、カンントリーレポートを改善し選考会資料として使えるようにしている ・募集の仕方を要してから研修員の選定の問題はなくなった。 ・南アの「地方教育行政」は無償のフォローという意味もあり、無償で建てた小学校がある州からも研修員を呼んでいるが、無償の小学校とは関係ないところから来ているので無償のフォローとしては不完全	・中東地域のニーズは水資源開発が大きい日本では参考となる事例がない[中東]				
TCC3	南西アジア「半閉鎖性水域における生物生産と環境保全」 仏語圏アフリカ「初等教育行政」	有り		・地域部からの情報、要望が不足	・研修員から提出してもらうカンントリーレポートを必要情報別に区分けして、問題点、ニーズに関する情報を整理している。	・要請書からだけでは、当方が求めている研修対象者なのかわからない。要請書の提出以外に、選定のために当方が必要な情報を指定し記入してもらい要請書とともに提出してもらう（アイデア） ・選定のために必要な情報（A2A3の情報以外に）をあらかじめ当方から指定し、A2A3と一緒に提出してもらっている（工夫）	・G1、研修員選定の段階で十分な情報提供やコースと合致する研修員をしばらくこむ ・障害は教育センター（実施機関）の体制（組織として柔軟な対応が期待できない）[仏語アフリカ]			・研修員のニーズと実施側との認識を一致させるための研修課題分析表（入り口部分）の作成をしている	・講師に対する事前情報提供、講義事前調査表の配布回収を通じ、担当する講義の位置づけ、研修員のニーズを事前に把握してもらう。（アイデア） ・研修課題の整理・明確化のためのワークショップの導入（アイデア）
TCC4	ペルー「観光産業育成計画指導者セミナー」	有り		・在外事務所、地域部からの情報が少なく、当該国でどのようなニーズがあるのかを把握することが難しい		・当該国・在外事務所からの選定に関する候補者の「優先順位」の基準が不明瞭である。 ・G1作成の際に研修員受け入れ側の希望を反映させられるような条件を明記する（アイデア）	・当該コースの関連する分野は広く、より深く広いカリキュラムをより長期にわたって研修を行うべきであるという要望もあるが、逆に研修内容の「焦点」がずれてしまう危険がある。		・質問を整理して評価会を実行している	・コース実施機関等、関係者と綿密な打ち合わせを行っている	

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 中国国際センター（2）

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件 ④ その他 ②、③	Q18 運営の問題点	Q19 国特形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）	Q19 国特効果を阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
TCC1	インドネシア「地方自治行政」 カンボディア「地方自治行政」			・インドネシアの案件は、国特が先行したが、地方行政能力向上プログラムの中に組み込まれる形で、プログラムアプローチの効果を高めようとしている。すでに帰国した研修員のなかには、同僚等から日本にいて変わったと言われる者もあり、日本研修による意識の変化が現地プロジェクトに反映させることが期待できる。 ・行政一般に関しては、日本の現状・システムを見ることが意義が大きい。			・プロジェクトと連携することによる相乗効果は大きい。 ・同一国から集めることにより同じ背景でのディスカッションができ、内容が濃くなる。 ・帰国後のネットワークに発展すれば効果が上がる。 ・地方行政などは、一人で解決できる問題ではなく、人材の蓄積が必要	・インドネシアの地方行政能力向上プログラムは、JICAで初めての行政関係プロジェクト ・インドネシア案件の実施機関は広島県庁である。広島県は広島インドネシア協会を持っており、インドネシアの情報を蓄積している。
TCC2	ガーナ「理数科教師教育セミナー」 中東「土木道維持管理」 南部アフリカ「中小企業育成」 マダガスカル「中小企業振興」 南アフリカ「地方教育行政」 南アフリカ「理数科教員養成者研修」	③		・南部アフリカの案件は、同種の研修が南アフリカ国特として中部センターで行われている。同一地域のより多くの研修員が受講することにより研修効果を高めることを目的に合同セッションを行った。また合同セッションには同分野の地域ネットワーク化との地域開発戦略の一部としての活用というねらいもあった。研修員からの評価も高く、南部アフリカ地域の中小企業育成・振興のコーディネーティングコミッティの発足につながった。 ・ガーナ、南アの案件は、現地にプロ技、ミニプロがあり、研修実施機関から短章が送られたりすることから、研修課題が明確で、現地ニーズに極めてよくマッチした国特となっている。	・地域部の関与があまりにも見られない。かつ関心、理解度が低い ・まず、地域部がグラウンドデザインを持ちしっかりとハンドリングすること（国別計画との整合性をしっかり検討する） ・国特が始まったころは、派遣事業部、無償資金協力、研修事業部の連携が取れていなかったため、グラウンドデザインがなく、地方センターでデザインすることが多かったのではないかと。 ・JICA内部で現地情報が共有できていない ・研修のアウトプットを明確にして始めるべきである			・研修実施機関にとって、JICAの研修は片手間の仕事である。モチベーションを高めるアプローチが必要である。 ・コースの改編について、センターの意向がかなり強く、在外の意見も反映されるようであるが、判断の根拠が不明確
TCC3	南西アジア「半閉鎖性水域における生物生産と環境保全」 仏語圏アフリカ「初等教育行政」	①、②、③、④以上の他に、本邦研修を行うことが必要であるとの明確な理由に対応するため	・運営はうまくいっているが、内容（カリキュラム、講義方法等）は改善すべき点が多い[南西アジア] ・運営自体はうまくいっているが内容については後半の広島県立教育センターの部分が未だ研修員のニーズと合致しているとはいえない[仏語圏アフリカ]		・地域部及び在外事務所との連携不足			・地方センターは地方自治体や種々の地方組織を巻き込んだ取り組みが必要であり、本部やTICとは違う苦労がある。どうやって、地方自治体などの研修事業へのモチベーションを高め、維持していくかというところに神経を使い、多大な労力を払っている。（課長談） ・「半閉鎖性水域における生物生産と環境配慮コース」は、広島大学で一般特設コースとして1回行った時点で、応募者が少ないという理由で廃止の対象となった。生物生産と環境配慮の両方のニーズがある国は少ない。地域を特定することで内容とニーズのマッチングができる。南西アジアにしたのは、この地域に半閉鎖性水域での生物生産が必要と判断し、地域部にもち掛けた。1年間の試験的実施である。こういう措置を取ったのは、実施機関に、これまでのコース実績があり、熱心であったためでもある。（課長談）
TCC4	ペルー「観光産業育成計画指導者セミナー」	①、②、③			・政権交代によって、行政官が大きく変わり、分野の担当が大量に変更になるような国では、国特の効果は出にくいのではないかと。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 沖縄国際センターインタビュー結果（1）

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
ON1	大洋州「持続可能な観光開発」	有り	地域別特設コースなので14カ国が対象であり現地回内研修は不可能。	大洋州の小国は日本大使館が存在しない国もあり、情報収集に苦労している。日本人向けホームページなどもなく、研修員からの情報に頼っている。	平成14年2月下旬から調査団をフィジー及びもう1ヶ国（未定）に派遣し、実際に必要とされている研修内容を調査することを検討している。	<問題点> 該当する研修員候補者が少ないので、要請が華がってきた人を受け入れるというスタンスとなっている。 <工夫> 人材が少ないことから、3年間で研修が終了することを関係者に周知している。					
ON2	中南米「保健指導者コース」、メキシコ「母子保健看護コース」、大洋州「島嶼地域保健行政」	有り	自然特性がセンター所在地と対象地域が類似しているため。	JICA組織内に情報が少ないため、研修実施機関に情報を提供できない。	・ カントリーレポートの内容を充実させ情報収集に努める。 ・ 特別案件等調査団を派遣し、当該国の現状、ニーズを調査。	<問題点> ① 西語で実施の研修であるため研修員の英語力は弱い。一方、要請書は英語で記載されるため業務内容、研修目的等への記述が少なく選考前の候補者の基礎情報が得られない。 ② 在外事務所がない島嶼国がほとんどであるため要請書の取り付けに時間がかかる。 <改善点> ①在外事務所を通じた選考を徹底する。	評価会とは別にワークショップを実施し、次年度以降の研修計画への提言を参加者に提出してもらう。				
ON3	アジア「ネットワーク技術」、「島嶼国電気通信技術」、SPF諸国「廃棄物管理」	有り				在外事務所がない島嶼国がほとんどであるため要請書の取り付けに時間がかかる		通常の評価会の他、専門的かつ具体的な改善要望、ニーズについて研修実施機関がヒアリングを行っている。			

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 沖縄国際センターインタビュー結果（2）

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に 対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の 工夫・経緯（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果を阻害している問題 点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメ リット	国特のメリット・デメリッ ト	その他
ON1	大洋州「持続可 能な観光開発」		実施機関と委託機 関の研修に対する 考え方が異なり統 一性がない。 （実施機関：島嶼 性重視。委託機関： マーケティング、政策、 従来の日本の観光 のあり方を重視）	<問題点> ・1カ国1名の受入であると、大洋 州の場合、人材が枯渇する。 ・対象国に観光先進国・中進国、 後進国が混在しており内容が絞り 込みにくい。	国別特設を設定する際は、分野を十 分検討するべきである。医者や看護 婦などその国の中で大量にレベルア ップが必要な分野は国別特設コース に適しているが、環境保全など全世 界的なネットワークが要求される分 野もある。			
ON2	中南米「保健指 導者コース」、 メキシコ「母子 保健看護コー ス」、大洋州「島 嶼地域保健行 政」			<工夫> ・地域のリソースを十分活用す るよう工夫している。 ・センター所在県が、政策とし て大洋州への国際協力を挙げて おり、県の方針と合致して いたことから県より研修実施 への協力が得られた。				
ON3	アジア「ネットワー ク技術」、「島嶼国 電気通信技術」、 SPF諸国「廃棄 物管理」							

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 東北支部

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
S1	フィリピン「水利組合の組織体制・維持管理技術改善」、カリコム諸国「廃棄物処理」	有り	外務省により政策的な配慮があった(カリコム諸国)		- 本部、在外事務所、専門家、コンサルタント等関係者との十分な協議を行う。 - 廃棄物に詳しい専門家に全面的に協力を仰ぐ。	現地専門家、事務所と連絡を密に行う。	専門家より研修の背景等につき十分な説明があった。		研修員のリーダーが研修員の意見を取り纏めた。		

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫・経験(ベストプラクティス)	Q19 国特の効果阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
S1	フィリピン「水利組合の組織体制・維持管理技術改善」、カリコム諸国「廃棄物処理」	Q17C1Aの海外事業をより効果的に普及させる手段として活用すべき。	コースの受託機関はコースの専門領域に関する知識は十分あったが、コース運営のノウハウがなかった。	- 単発ではなく、隔年でもよいので継続して実施する。 - 過去に実施された研修の成果(資料等)を活用する。	冬季に研修を実施する場合、南国からの研修員の健康に十分留意する必要有り。			

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 北陸支部

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q2 情報入手の問題点	Q2 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修料選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
IR1	モンゴル「中小企業経営」、「観光開発」	無い		当該国の統計情報、企業情報に信頼性が欠ける。	＜工夫点＞ 当該国の商工会議所等に事務所経由でアプローチし、情報を交換する。	＜問題点＞ 政府内で恣意的に候補者の優先順位付けがなされる。 ＜工夫点＞ ・ 募集情報が広く行き渡るよう商工会議所等政府ルート以外にもGIを配布する。 ・ モンゴル事務所に背景調査を依頼し、その結果を元に協同で選定を行っている。	研修員本人に成果発表させるよう留意する。			・ GIの充実化を図る（言葉の意味や研修目的、資格要件の適正化に努める。また応募時提出資料の統一を図る）。	A2A3フォームだけでは候補者がよく分からないため ARNEXなどで補足すべき。

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 制度的変化、地理的条件に対応 ③ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫・経験（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果を阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
IR1	モンゴル「中小企業経営」、「観光開発」			支部所管地域のもつリソースをもとに研修のアイデアをまとめ、開発課題と合致するよう在外事務所と事務連絡ベースに打診し、1～2年計画でコースを立ち上げるといった地道な作業が肝要。				

特定テーマ評価調査（国別特設研修） 四国支部

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
S11	ラオス「地方行政官育成（地場産業振興）」	有り		- 研修員のニーズを実際の研修内容に具体的に反映させること。 - 他国内機関の類似コースとの整合性の確認、良いところの適用が十分でない。	- 他国内機関の担当職員と積極的に意見交換する。 - 国際協力専門員の活用（講師やワークショップのファシリテーターとして）	GE にて応募要件を厳格化する。					

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫・経費（ベストプラクティス）	Q19 国特の効果を阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
S11	ラオス「地方行政官育成（地場産業振興）」		特殊言語による研修が増加した際、対応できる体制になっていない。		できる限り母国語で行うよう配慮する。		<メリット> 研修員のバックグラウンドが類似しており、開発に関する問題も共有していることから、講義、視察の内容を検討しやすい。 <デメリット> 特殊言語での対応が困難である。	

特定テーマ評価調査(国別特設研修) 二本松青年海外協力隊訓練所

担当者番号	担当研修コース	Q1 国特以外の研修担当の有無	Q3 本邦研修の理由	Q9 情報入手の問題点	Q9 情報入手のアイデア、工夫	Q11 研修員選定の問題点、改善点、工夫	Q13 評価への対応	Q14 評価会以外	Q15 評価会の工夫	Q16 フィードバックの工夫	Q16 フィードバックの問題点、アイデア
81111	アフリカ「医療機材管理・保守」、仏語アフリカ「医療機材管理・保守」、中南米「医療機材管理・保守(基礎)」、ポルトガル語「医療機材管理・保守(基礎)」	有り			実施機関が研修員の希望をよく聞き、参加国の現状を踏まえて対応している。	<問題点> 研修員の基礎知識のレベルに格差ある。 <工夫点> 無償資金協力で医療機材が供与されている医療機関から研修員が推薦されるため、研修員選定には全く問題ない。					

担当者番号	担当研修コース	Q17 国特本来の使用対象 ① 他のスキームの利用に制約 ② 他のスキームと連携 ③ 制度的変化、地理的条件に対応 ④ その他	Q18 運営の問題点	Q19 国特の形成、実施、運営の工夫・経験(ベストプラクティス)	Q19 国特の効果を阻害している問題点、改善すべき点	集団コースのメリット・デメリット	国特のメリット・デメリット	その他
81111	アフリカ「医療機材管理・保守」、仏語アフリカ「医療機材管理・保守」、中南米「医療機材管理・保守(基礎)」、ポルトガル語「医療機材管理・保守(基礎)」					研修員のレベルが大きく異なるケースがあり、研修組み立てが難しい。		

