

6. 海外研修を終えて (参加者の感想)

(財) ジョイセフ (家族計画国際協力財団) 腰原 亮子

今回のフィリピンへの海外研修では、研修員全員がプロジェクトの自立発展性に必要な要素とは何かについて、真剣に考察し議論を重ねてきた。その中でも私が個人的に一番強く感じたのは、地方自治体の主体性の高さや女性の社会的地位の高さ—あるいは女性の社会進出度の高さ—であった。

フィリピンでは法律によって、州レベルから市町村レベルに至るまで、地方自治体に多くの行政的な権限が移譲されている。以前から話には聞いていたが、実際に JICA の家族計画/母子保健プロジェクト地区を見学してみると、地方自治体(特に住民に最も近い市町村 (Municipality))の長や職員たちの意識と関与(コミットメント)の高さが、プロジェクトの自立発展性に大きな影響を与えていることを実感した。つまり、地方自治体が保健行政に力を入れる重要性に気づくことさえできれば、中央官庁からの「縦」のラインを通すよりもはるかに効率的に、住民の身近にある自治体が、住民のニーズや意見を反映した保健計画を策定し、予算化し、実行することが可能なのである。

また、地方行政府に限らず、官庁勤めの公務員や NGO 職員等、今回の視察を通じてさまざまな職種の人と会う機会があったが、どの職場に於いても、女性がきちんとしたポジションを得て、働いている場面を見ることができたのが印象的であった。ざっと思い出すだけでも、颯爽たるサン・イシドロ町の女性町長を筆頭に、保健省職員、保健所で働く女性の医師や助産師、住民と行政の間にたって働く女性ボランティア、CCWA の活動を受け継ぎ NGO で働く、あるいは住民組織の一員として活動する女性たち、と多くの場面で、男性と同数かそれ以上の女性の姿を目にしてきた。今回の視察先での印象をフィリピン全国に一般化して考えることはできないし、保健・教育分野は、比較的女性が働きやすい点も考慮する必要がある、また、女性の社会進出とプロジェクトの自立発展性については、今回の視察では直接の関連性は見出せていないのだが、それにしても、と気になって、今更ながら参考資料をめぐってみると、フィリピンの女性の社会進出度は、日本とほとんど差がないと言えそうである。(国連開発計画「人間開発報告書」(2002年版)のジェンダーエンパワーメント指数(GEM)によると、日本は0.527で世界第32位、フィリピンは0.523で世界第35位。)

プロジェクトの自立発展性と女性の社会進出度に関連性があるのか?という命題は、とても一朝一夕に導き出せる結論ではないが、プロジェクト計画・実施・評価におけるジェンダー配慮が必須となりつつある世界の援助情勢を考えると、既にこのような議論はなされているのであろう。来年以降の研修でも「自立発展性」がテーマになるのであれば、是非考察して頂きたいポイントである。

「みんなで固める・みんなで伸ばす」

嵐のように駆け抜けた密度の濃い研修が遠い昔。餅をたらふく堪能した正月もとくに終わったというのに、一家総出の餅つきを思わせる表題である（このような光景も今は昔か）。または、一種、教育標語的でもあるか。しかし、これが、私が研修に参加して見たプロジェクトの自立発展性の確保におけるテーマの一つ、「自己管理・自主的発展のできる組織運営」について感じたモットーである。

訪問した NGO のプロジェクトでは、かつて、職務・会計管理の面でさまざまな困難を抱えていた。プロジェクトを動かす大本である人と、潤滑油であるカネの動き、関連性がおかしくなれば、組織はたちまち崩壊に向かう。これをマニュアルの作成・運用、モニタリングなどの自己管理システムの確立・実施などによって乗り切った。自己管理を常とした組織運営を行っている。

ただ、古今東西、見られるように、自己管理のみを至上命題とし、人がマニュアルに振り回されるような組織になると、固まってもひび割れが起こる。全員で目指すべき目標を明確化し、共有することが必要だ。このことで、組織は柔軟になり、伸びていく（自主的発展を行う）。

このことは、JICA のプロジェクトにおいて顕著に見受けられた。地域の人々に資するため、村の診療所（バランガイ・ヘルス・ステーション：BHS）、ここからの搬送先の地域の保健診療所（ルーラル・ヘルス・ユニット：RHU）、双方で知識・技術の共有、交換が行われていた。RHU を引っ張る若き医師、彼を支えるおばさんたちのようなヘルスワーカー達、肝っ玉母さんのような BHS のボランティアの人達、皆、「人の役に立ちたいし、好きでこの仕事をしてるのよ」という思いが感じとれたのがよかった。個人的に、主担当が母子保健・医療であるため、なおさら共感を覚えたのだ。

もちろん、以上は決して他人事ではない。すべて自分達に当てはまることだ。みんなで固めて、みんなで伸ばして、餅のように、しなやかで柔軟に――プロジェクトを執行する人間として、組織の中で仕事をする一員として、また、個人として、いつまでも心がけたいことである。

最後に、多大な手間をとってプロジェクトを赤裸々に見せていただき、さまざまな失礼を容赦くださった NGO、JICA、双方の関係者の皆様に厚くお礼申し上げます。

「プロジェクトの持続発展性に必要な人材発掘」

『プロジェクトの持続発展性に欠かせないものは、「人材開発」である。』これまでの多くの援助書物で言い古されたこのフレーズについて、考えた。

海外プロジェクトを実施するにあたって、(実施者が JICA であれ、NGO であれ) 援助効果が持続しないという悩みを抱える案件が多い中、今回訪問したプロジェクトから見事に自立し、地域に根付いている 2 つの組織があった。そして、その自立発展の原因を分析したとき、縁の下の力持ちとして大いに貢献している 2 人の女性に出会うことができた。

1 人は CCWA プロジェクトで出会った Mrs. Borra である。CCWA 里子プロジェクトの里子の親であり、現在は里親組合 (Parents Association) の集金人を行っている。他の里親組合が貸し倒れや資金不正使用などで軒並み活動停止状況にある中、集金システム、滞納のペナルティ作りなど、経済学でも学んだのか、と思うほどであった。

もう 1 人は JICA プロジェクトで出会った女医である。バランガイの若き女医は、自分よりも年上のヘルスワーカーたちをうまく束ね、保健衛生データを丁寧に収集、活用していた。実際に、半日程度のヒアリングであったが、バランガイの医師として、関係者の尊敬を集めている点については十分にうかがい知ることができた。

事務仕事に向いている人、人を束ねることに向いている人、人それぞれに個性がある中、どんなにすばらしい技術移転をしても、その仕事が当人の個性に合わない場合、うまく行かない。今回訪問した 2 箇所はいずれも、適材適所に有能な人材が配属され、その才能を生かすだけの環境が整い、技術移転がなされ、才能が開花したのではないだろうか。二人とも、自分の仕事に愛着と誇りを持っており、だからこそ魅力的な「キャリアウーマン」として、生き生きと働いていた。その魅力にプロジェクト関係者も彼女たちの周りに集まり、一致団結しているのではないか。「人材開発」と一言で言っても、「適材適所」を見極めることの重要性について、改めて痛感した。

なお、「現地の人材」をうまく生かし、プロジェクト効果が上がっているこの 2 件であるが、二人とも後継者はまだ育っていない。二人ともまだまだ現役で活躍するつもりあり、今後の持続発展のためには、「現地の人材発掘」の次には、「後継者の育成」が必要な課題になるだろう。

最後になりましたが、このような研修の機会を与えるため、東奔西走で準備に当たっていただいた関係者の皆さん、通常業務ではえがたい機会を与えていただき、ありがとうございました。