

RECORD OF DISCUSSIONS  
 BETWEEN  
 JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY  
 AND  
 AUTHORITIES CONCERNED OF THE GOVERNMENT OF  
 THE REPUBLIC OF INDONESIA  
 ON  
 JAPANESE TECHNICAL COOPERATION PROJECT FOR  
 STRATEGY FOR STRENGTHENING BIODIVERSITY CONSERVATION THROUGH  
 APPROPRIATE NATIONAL PARK MANAGEMENT AND  
 HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") had a series of discussions through the Chief Representative of JICA in the Republic of Indonesia (hereinafter referred to as "Indonesia"), with the Indonesian authorities concerned with respect to desirable measures to be taken by JICA and the Government of Indonesia for the successful implementation of the above-mentioned project.

Based on the Minutes of Meeting between JICA and Authorities Concerned of the Government of Indonesia on Japanese Technical Cooperation Project for the Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resources Development signed in Bogor, 4<sup>th</sup> June 2009,

As a result of final discussions held in Jakarta on 8 September 2009, JICA and the Indonesian authorities concerned agreed to recommend to their respective Governments the matters referred to in the document attached here to.

Jakarta, 11 September 2009



Mr. Takashi Sakamoto  
 Chief Representative  
 JICA Indonesia Office  
 Japan International Cooperation Agency



Dr. Boen M. Pumama  
 Secretary General  
 Ministry of Forestry  
 Republic of Indonesia

## THE ATTACHED DOCUMENT

### I. COOPERATION BETWEEN JICA AND THE GOVERNMENT OF INDONESIA

1. The Government of Indonesia will implement the technical cooperation project "Strategy for Strengthening Biodiversity through Appropriate National Park Management and Human Resources Development" (hereinafter referred to as "the Project") in cooperation with JICA.
2. The Project will be implemented in accordance with the Master Plan which is given in Annex I.

### II. MEASURES TO BE TAKEN BY JICA

In accordance with the laws and regulations in force in Japan, JICA will take, at its own expense, the following measures according to the normal procedures under the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.

#### 1. DISPATCH OF JAPANESE EXPERTS

JICA will provide the services of the Japanese experts as listed in Annex II.

#### 2. PROVISION OF MACHINERY AND EQUIPMENT

JICA will provide such machinery, equipment and other materials (hereinafter referred to as "the Equipment") necessary for the implementation of the Project as listed in Annex III. The Equipment will become the property of the Government of Indonesia upon being delivered C.I.F. (Cost, Insurance and Freight) to the Indonesian authorities concerned at the ports and/or airports of disembarkation.

#### 3. TRAINING OF INDONESIAN PERSONNEL IN JAPAN

JICA will receive the Indonesian personnel connected with the Project for technical training in Japan.

#### 4. PILOT PROJECT TRAINING IN INDONESIA

JICA will provide sharing budget for implementing Pilot Project Training on Collaborative Management of National Parks (from preparing until evaluating of the Training, include means of transport and

travel allowances for the Japanese experts for official travel within Indonesia and Suitably furnished accommodation for the Japanese experts and their families.

### III. MEASURES TO BE TAKEN BY THE GOVERNMENT OF INDONESIA

1. The Government of Indonesia will take necessary measures to ensure that the self-reliant operation of the Project will be sustained during and after the period of Japanese technical cooperation, through full and active involvement in the Project by all related authorities, beneficiary groups and institutions.
2. The Government of Indonesia will ensure that the technologies and knowledge acquired by the Indonesian nationals as a result of Japanese technical cooperation will contribute to the economic and social development of Indonesia.
3. The Government of Indonesia will grant in Indonesia privileges, exemptions and benefits to the Japanese experts referred to in II-1 above and their families, which are no less favorable than those accorded to experts of third countries working in Indonesia in accordance with the prevailing laws and regulation in Indonesia as well as under Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.
4. The Government of Indonesia will ensure that the Equipment referred to in II-2 above will be utilized effectively for the implementation of the Project in consultation with the Japanese experts referred to in Annex II.
5. The Government of Indonesia will take necessary measures to ensure that the knowledge and experience acquired by the Indonesian personnel from technical training in Japan will be utilized effectively in the implementation of the Project.
6. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, the Government of Indonesia will take necessary measures to provide at its own expense:
  - (1) Services of the Indonesian counterpart personnel and administrative personnel as listed in Annex IV;
  - (2) Office and facilities necessary for the implementation of the Project as listed in Annex V;

- (3) Supply or replacement of machinery, equipment, instruments, vehicles, tools, spare parts and any other materials necessary for the implementation of the Project other than the Equipment provided by JICA under II-2 above;
7. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, the Government of Indonesia will take necessary measures to meet:
- (1) Expenses necessary for transportation within Indonesia of the Equipment referred to in II-2 above as well as for the installation, operation and maintenance thereof;
  - (2) Customs duties, internal taxes and any other charges, imposed in Indonesia on the Equipment referred to in II-2 above; and
  - (3) Running expenses necessary for the implementation of the Project.

#### IV. ADMINISTRATION OF THE PROJECT

1. Director of Center for Forestry Education and Training as the Project Director, will bear overall responsibility for the administration and implementation of the Project.
2. CFET Instructor of Conservation Division, as the Project Manager, will be responsible for the managerial and technical matters of the Project.
3. The Japanese Chief Advisor will provide necessary recommendations and advice to the Project Director and the Project Manager on any matters pertaining to the implementation of the Project.
4. The Japanese experts will give necessary technical guidance and advice to the counterpart personnel on technical matters pertaining to the implementation of the Project.
5. For the effective and successful implementation of technical cooperation for the Project, a Joint Coordinating Committee will be established whose functions and composition are described in Annex VI.

#### V. JOINT EVALUATION & REPORTING

Evaluation of the Project will be conducted jointly by JICA and the Indonesian authorities concerned, during the last six months of the cooperation term in order to examine the level of achievement.

The Project through JICA will provide the financial report in accordance with the law and regulation of the GOI

#### VI. LIMITATION OF PERSONNELS ACTIVITIES

Any persons engaged in activities related to this cooperation will respect political independence, sovereignty, and territorial integrity of the host country, and will avoid any activities inconsistent with the purposes and objectives of this Record of Discussion

#### VIII. CONFIDENTIALITY

If either of the Parties wishes to disclose confidential data and/or information resulted from cooperation activities under this Record of Discussion to any third Party, the disclosing Party must obtain prior consent from the other Party before any disclosure can be made

#### IX. MUTUAL CONSULTATION

- (1) There will be mutual consultation between JICA and Indonesian Government on any major issues arising from, or in connection with this Attached Document.
- (2) Any differences between the Parties concerning interpretation and/or implementation of this Record of Discussion will be settled amicably through consultation or negotiation.

#### X. MESURES TO PROMOTE UNDERSTANDING OF AND SUPPORT FOR THE PROJECT

For the purpose of promoting support for the Project among the people of Indonesia, the Government of Indonesia will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of Indonesia.

Handwritten signature or initials.

XI. TERM OF COOPERATION

The duration of the technical cooperation for the Project under this Attached Document will be 32 months from 1 October, 2009 to 31 May, 2012.

ANNEX I	MASTER PLAN
ANNEX II	LIST OF JAPANESE EXPERTS
ANNEX III	LIST OF MACHINERY AND EQUIPMENT
ANNEX IV	LIST OF INDONESIAN COUNTERPART AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL
ANNEX V	LIST OF OFFICES AND FACILITIES
ANNEX VI	JOINT COORDINATING COMMITTEE
ANNEX VII	PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)
ANNEX VIII	PLAN OF OPERATIONS (PO)
ANNEX IX	ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE PROJECT

## MASTER PLAN

1. Project Title:  
 Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resources Development
  
2. Framework of the Project
  - (1) Objective
 

Overall Goal:  
 Collaborative management is enhanced in the national parks in Indonesia.

Project Purpose:  
 Center for Forestry Education and Training (CFET) is equipped with sufficient capacity to implement training on collaborative management of national parks.
  
  - (2) Outputs
    1. Training course on collaborative management of national parks is planned.
    2. Operational structure to implement the training course is prepared in CFET, in partnership with other supporting parties
    3. Capacity for planning and management of the training course is acquired through provision of training to the park officers and other stakeholders.
  
  - (3) Activities
    - 1-1 Conduct a preliminary survey and collect practices on collaborative management of national parks.
    - 1-2 Conduct an in-depth analysis of the practices through desk study and field study.
    - 1-3 Conduct Training Needs Assessment based on activity 1-1 and 1-2, to identify the necessary skills, attitudes and knowledge.
    - 1-4 Formulate the training curriculum and resource input plan.
    - 1-5 Determine the position of this training course in CFET's training program.
  
    - 2-1 Formulate the training course team and develop their capacity.
    - 2-2 Improve the capability of GHSNP as the field training site.
    - 2-3 Prepare the training materials.
    - 2-4 Enhance cooperation with the supporting agencies (PHKA, GHSNP, etc.) to ensure the sustainability of the training course.



2-5 Promote information exchange with CFET related donors and others.

3-1 Select the national parks where introduction of collaborative management is likely to contribute to the improvement of their management.

3-2 Conduct basic training for the officers of the selected national parks.

3-3 Conduct follow-up training for the officers of the selected national parks and the stakeholders.

3-4 Conduct monitoring and evaluation, and review the training course.

(4) Project sites

Project site and main training site: CFET in Bogor

Field training site: Gunung Halimun-Salak National Park in West Java and other sites

Note: Project Design Matrix is shown in ANNEX VII and Plan of Operations is shown in ANNEX VIII.

Note: In case in which the Master Plan should be changed due to the situation of the Project, JICA and the Government of Indonesia will agree to and confirm the changes by exchanging Minutes of Meetings.

### **LIST OF EXPERTS**

Expert(s) of the following expertise will be dispatched by JICA.

1. Long-term experts

- (1) Chief advisor / national park management
- (2) Project coordinator / training management

2. Short-term experts of the following expertise will be dispatched:

- (1) Training plan development
- (2) Training material development
- (3) Communication and Information sharing
- (4) Conflict management

3. Other Expert(s) will be dispatched when needed, within the framework of the Project.

### **LIST OF MACHINERY AND EQUIPMENT**

Equipment necessary for the implementation of the Project such as field practice and classroom training etc will be provided by the Japanese side upon mutual agreement.

**LIST OF INDONESIAN COUNTERPART AND  
ADMINISTRATIVE PERSONNEL**

1. Counterpart personnel

(1) Project Director:

Director of CFET

(2) Project Manager:

Senior Trainer (Widyaiswara) of Conservation Division, CFET

(3) Other staff:

Trainers of Conservation Division, CFET

Staffs of Technical and Functional Training Implementation Sub-division, CFET

2. Administrative personnel

(1) Secretary

(2) Driver

(3) Other clerical staff

### **LIST OF OFFICES AND FACILITIES**

The following items will be arranged by the Indonesian side:

1. Project office, meeting room and necessary facilities for the Experts;
2. Facilities and services such as supply of electric power, desks, chairs, shelves, telephone line, internet connection necessary for the Project activities; and
3. Other facilities mutually agreed on as appropriate.

### **JOINT COORDINATING COMMITTEE**

1. The Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC") will meet biannually and whenever need arise, and work to:
  - (1) Approve the annual work plan of the Project based on the Plan of Operation and in line with the Record of Discussions;
  - (2) Monitor and review the overall progress of the Project carried out under the above-mentioned annual work plan;
  - (3) Take concrete actions for the smooth implementation of the Project; and
  - (4) To exchange views and ideas on major issues arise during the implementation of the Project.

#### 2. Members of the JCC

The JCC will be composed of the chair, the members and observers. The chair may declare closed sessions against observers. The rules and guidelines for the management of the JCC will be determined at the initial stage of the Project.

##### (1) Chairperson:

- Secretary General, Ministry of Forestry

##### (2) Indonesian side

- Director, CFET
- Director of International Cooperation
- Secretary to the Director General of PHKA
- Director of Forestry and Water Resources, BAPPENAS
- Director of Technical Cooperation, State Secretariat RI
- Director of Conservation Areas, PHKA
- Director of Environmental Services and Ecotourism, PHKA
- Head of Gunung Halimun-Salak National Park
- Officials appointed by the Director of CFET

(3) Japanese side

- JICA Expert(s) of the Project
- Representative of JICA Indonesia Office

The JCC is, upon mutual agreement, entitled to invite relevant personnel as appropriate to discuss specific issues. The chairperson can name new members or request the attendance of other participants, as necessary, upon agreement of the JCC.

## Project Design Matrix (PDM)

Project title: Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resources Development

Target group: Staffs and stakeholders (local government, local community, etc.) of the target national parks

Project period: 1 October 2009 – 31 May 2012 (2 months)

Executing agency: Center for Forestry Education and Training (CFET)

Ultimate Goal: Biodiversity conservation of the national parks in Indonesia is promoted by enhancing collaborative management

PDM Version 1.0

4 June 2009

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
<p><b>Overall Goal</b> Collaborative management is enhanced in the national parks in Indonesia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Number of cases on collaborative management increased by --- as a result of the training.</li> <li>The training course developed by the project is continuously implemented as high priority training by CFET.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tracking survey</li> <li>Training record and reception indication</li> </ol>	<p>The effectiveness of collaborative management continues to be supported in Indonesia's national park management policy.</p>
<p><b>Project Purpose</b> Center for Forestry Education and Training (CFET) is equipped with sufficient capacity to implement training on collaborative management of national parks.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Training design and program for the training course is prepared.</li> <li>More than ---% of the training participants considers the training to be useful and practical for national park management.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Training design and program document</li> <li>Survey result conducted at the end of follow-up training</li> </ol>	<p>The Ministry of Forestry provides adequate resources to promote collaborative management in the national parks.  The training participants utilize the skills, attitude and knowledge obtained in the training.</p>
<p><b>Outputs</b> 1. Training course on collaborative management of national parks is planned.  2. Operational structure to implement the training course is prepared in CFET, in partnership with other supporting parks.  3. Capacity for planning and management of the training course is acquired through provision of training to the park officers and other stakeholders.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>The training course is registered into POLA DKLAT (training program scheme).</li> <li>The 1st training is carried out in 2010 as planned.</li> <li>Training committee and lecturer team is formed in CFET.</li> <li>Project budget becomes regular budget in CFET after the 3rd training.</li> <li>Training facilities and training field are prepared.</li> <li>Participants' evaluation of the best training is reviewed.</li> <li>Training monitoring mechanism is in function.</li> <li>Final training report is submitted to the Project</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>POLA DKLAT</li> <li>CFET annual report</li> <li>SK (decision letter) from the Head of CFET</li> <li>DPA (annual budget document) of CFET</li> <li>Field observation report</li> <li>Survey result</li> <li>Training monitoring report</li> <li>Final training report</li> </ol>	<p>Ministry of Forestry does not substantially change its collaborative management policy related to the project.  Sufficient number of participants join the training with the consent from their workplace.</p>



Activities	Japanese side	Indonesian side
1-1. Conduct a preliminary survey and collect practices on collaborative management of national parks.		
1-2. Conduct an in-depth analysis of the practices through desk study and field study.	Japanese Experts (one-term) Chief advisor / national park management Project coordinator / training management	Counterpart Project director Project manager CFET officers
1-3. Conduct Training Needs Assessment based on activity 1-1 and 1-2, to identify the necessary skills, attitudes and knowledge.	Japanese Experts (short-term) Training plan development Training material development Communication and information sharing Conflict management	
1-4. Formulate the training curriculum and resource input plan.		
1-5. Determine the position of the training course in CFET's training program.		
2-1. Formulate the training course team and develop their capacity.	Machinery and equipment	Facility, machinery and equipment Project office, meeting room, necessary machinery and equipment
2-2. Improve the capability of GHSNP as the field training site.		
2-3. Prepare the training material.	Training Training in Japan or third country	
2-4. Enhance cooperation with the supporting agencies PHKA, GHSNP, etc.) to ensure the sustainability of the training course.	Project budget	Project counterpart budget
2-5. Promote information exchange with CFET related donors and others.		
3-1. Select the national parks where introduction of collaborative management is likely to contribute to the improvement of their management.		
3-2. Conduct basic training for the officers of the selected national parks.		
3-3. Conduct follow-up training for the officers of the selected national parks and the stakeholders.		
3-4. Conduct monitoring and evaluation, and review the training course.		
	Pre-conditions	CFET secures the counterpart budget for year 2010, Cooperation of PHKA & GHSNP is obtained.

Plan of Operation (PO)

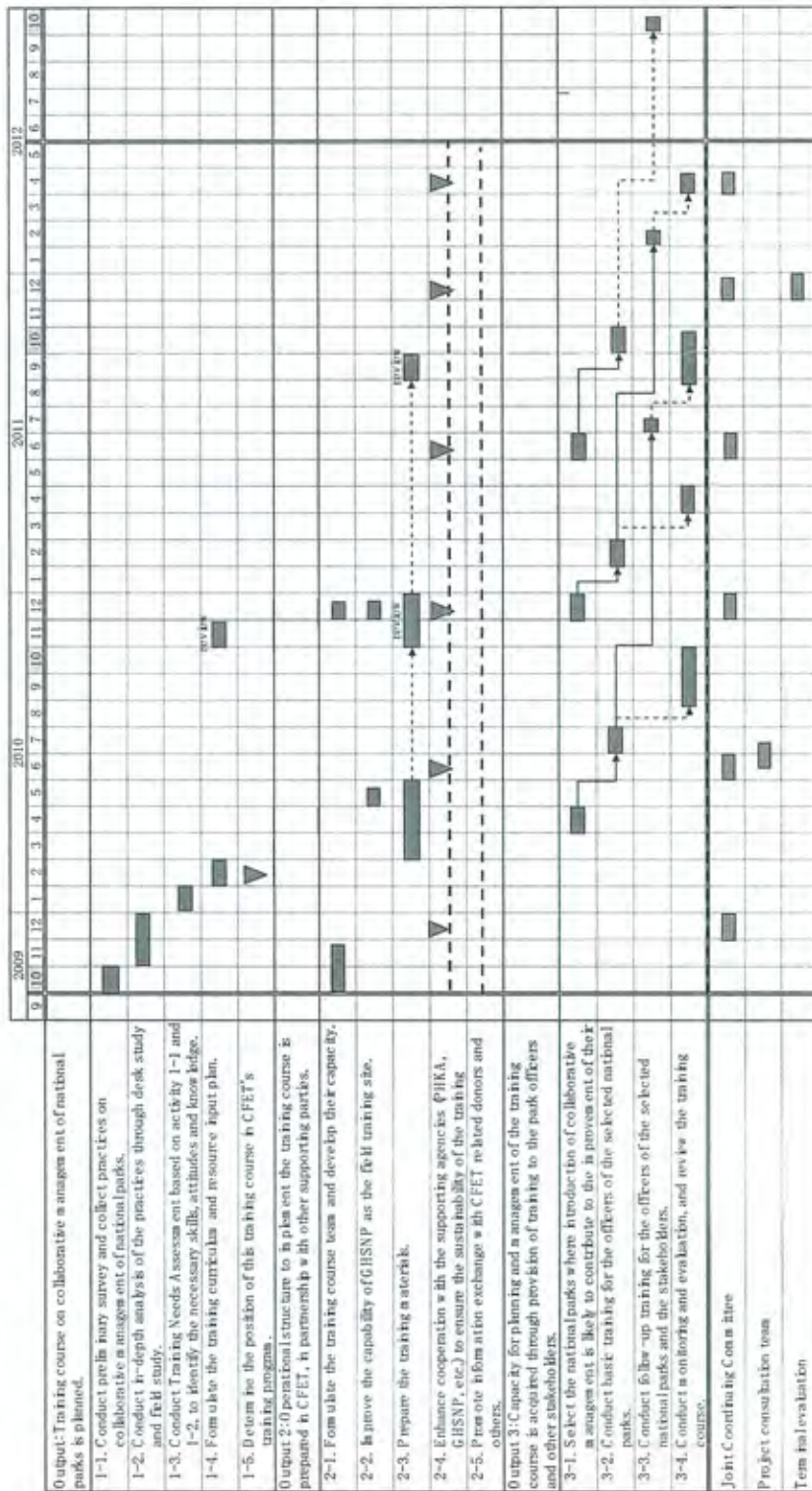
Project title: Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resources Development

Target group: Staffs and stakeholders (local government, local community, etc.) of the target national parks

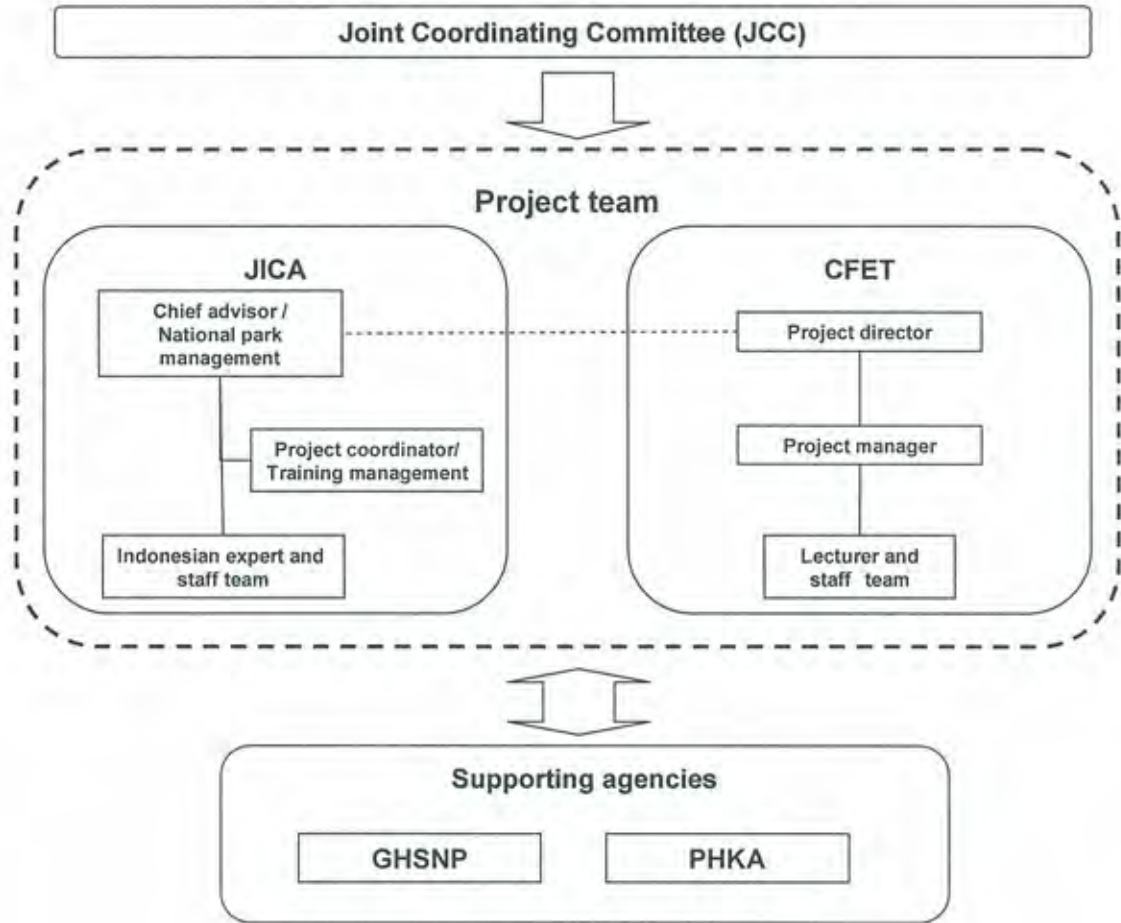
Project period: 1 October 2009 – 31 May 2012 (62 months)

Project purpose: Center for Forestry Education and Training (CFET) is equipped with sufficient capacity to implement training on collaborative management of national parks.

PO Version 1.0  
4 June 2009



ANNEX IX  
ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE PROJECT



附属資料 3 詳細計画策定調査面談記録

JICA 事務所 調査開始前打ち合わせ

日時	2009年5月25日(月) 8:30 - 9:30	
場所	JICA インドネシア事務所	
出席者	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 JICA インドネシア事務所 片山 次長	(文責: 江頭)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 調査日程の確認。</li> <li>✓ 今回調査中に M/M 署名を予定しているが、インドネシア側署名者(官房総局長、或いは CFET センター長)が M/M 署名時に不在であることから、1)代理署名者を立ててもらおう依頼中、2)それが困難な場合は M/M をまとめた上で署名は後日とすること、を確認。</li> <li>✓ プロジェクト名称変更については、まずは要請時からの内容変更についてインドネシア側の理解を得ることが先決。その上で名称変更もあり得るが、積極的には変えたくないというのがインドネシア事務所側の意向。</li> <li>✓ 今回プロジェクトでは国立公園管理当局である PHKA の総務局 (Secretariat General: SEKJEN) の関わりが重要であることから、該当部局から協議参加を追加で依頼する。また、M/M 署名者に加わってもらうことを検討する。</li> <li>✓ GHSNP の役割を明確に定める必要があり、M/M で署名者に加わってもらうことを検討する。</li> <li>✓ R/D 案は本日午後のインドネシア側との協議で事前に手交し、確認してもらう。</li> <li>✓ 本プロジェクトと同様に、6 月中旬に詳細計画策定調査が予定されている荒廃地回復プロジェクトとの関係を、片山次長および調査団で整理、確認。GHSNP は本プロジェクトのフィールド研修地として想定しているが、荒廃地回復プロジェクトにおいても活動対象地候補となっていることから、GHSNP の対応力が懸念される。従って、まずは本プロジェクトで GHSNP の役割を明確にすることで、後日来イする荒廃地回復プロジェクトの GHSNP に期待する役割と対応力を検討しやすくなる。尚、荒廃地回復プロジェクトについては現在その内容を計画中であることから、今回調査団によるインドネシア側への説明は、その狙いの簡潔な説明にとどめる。</li> <li>✓ これまでの過程では「participatory park management」という用語を使っているが、実際インドネシアでは「collaborative management」という用語が一般的である。より適切な用語の選定と、その概念と定義の明確化を、インドネシア側との協議を通じて行っていく必要がある。</li> </ul>		
以上		

## 大使館表敬訪問

日時	2009年5月25日(月) 11:00 - 11:40
場所	在インドネシア日本大使館
面談先	伊奈 書記官
当方	調査団員 5名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責:江頭)
<p>対処方針資料に沿ってプロジェクトの概要と開始までのおおまかな日程、今回調査の目的を説明。その後、伊奈書記官からは以下のようなコメントがあった:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GHSNP プロジェクトの成果を生かして、次のステップにつながる一層の成果を目指して欲しい。</li> <li>✓ プロジェクト期間中に日本で生物多様性条約 COP10 が開催されるので、それとのつながりも考えられる。例えば COP10 での事例紹介、C/P による報告など。日本政府の成果として宣伝や、他国への参考となり得る。このような状況下で本プロジェクトの重要性は高い。</li> <li>✓ KOICA のプロジェクトでは昇級の要件として位置づけられているとのことだが、本プロジェクトも同様に昇級の仕組みと連動させることで、インドネシア側の制度に入り込み、かつ、プロジェクト終了後の持続性も期待できる。 →これに対して調査団側としては、CFET のカリキュラム構成上、KOICA は Eselon III レベルのみを対象としたマネジメント研修、JICA は複数レベルを対象とした特定テーマの技術研修のような形になるが、正式カリキュラムと認められることで同様に人事考課の対象となる、と説明。</li> <li>✓ 研修対象公園は 50 公園のうち 12 公園を想定しているようだが、残りの 38 公園をどのように組み込めるかも念頭に、プロジェクト終了後の自立性を考えて欲しい。</li> <li>✓ 研修対象ごとに教える内容が異なると考えられるので、適切な対象者に適切な内容を指導できる形を築いて欲しい。</li> <li>✓ 1 回目～2 回目にかけての見直し、フィードバックが重要である。</li> <li>✓ 研修参加者同士のネットワークなどができると、本件に限らず、他の点でも共有されるものがあって良いのではないかと。</li> </ul> <p>尚、調査団から名称変更の可能性に対する大使館の意見を求めたところ、以下のような意見:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 生物多様性というキーワードは重要であり、名称と内容はまずまず一致している。また、名称を限定的な意味合いにすることで、逆に実際の内容に制約が出てしまうこともある。先方政府もこの名称でプロジェクトがあると思っているので、可能なれば変更しないで良いのではないかと。</li> </ul> <p>また、調査団から、1)今回調査団終了の約 2 週間後に荒廃地回復プロジェクトの調査団が来イ予定であり、先方政府の混乱がないように両者の違いを説明する必要があること、2)ただし荒廃地回復プロジェクトの中身はまだ十分に詰まっていないことから、限定的な内容の説明にとどめること、3)本プロジェクトと荒廃地プロジェクトの両方が GHSNP に関係する場合、GHSNP 自体の対処能力が懸念され</p>	

ることを説明したのに対して、以下のような意見：

✓ GHSNP がどこまで荒廃地プロジェクトで重きを置かれるのかはわからないが、混乱を避けるために、JICA と大使館で整理しながらその意義を先方政府に説明して行きたい。

以上

### CFET 事務所(ジャカルタ林業省) 表敬訪問、導入協議

日時	2009 年 5 月 25 日(月) 13:00 – 15:30		
場所	林業省本省内 CFET 事務所		
面談先	CFET Helmi CFET センター長(14:00 まで) Waldemar インストラクター PHKA Soewartono 人事・物品管理課長 Nining 計画・予算課 国際協力係長 KLN Tri Meinartine 係長(?)		
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責:江頭)		
<p><b>1. 出席者自己紹介、今回調査の目的と日程説明</b></p> <p>今後の予定として：</p> <p>26 日 9:00- KLN 会議室でドナーミーティング</p> <p>27 日 9:00- CFET(ボゴール)でミーティング</p> <p>28 日～29 日 GHSNP 視察に CFET より Supraitno, Dwi, Udi の 3 氏同行予定。GHSNP 側は Bambang 所長が対応。</p> <p><b>2. R/D および M/M の署名について</b></p> <p>✓ R/D の署名者について確認。JICA 案としては、JICA 所長、林業省官房総局長(CFET の監督部署)に加えて、PHKA 総務局長(国立公園の監督部署)の 3 者による署名を提案。PHKA を加える理由としては、1)本プロジェクトにおける研修成果の展開への支援を求めたいこと、2)国立公園政策との整合性が重要であること、3)フィールド研修地である GHSNP 国立公園の協力が必要であること、4)国立公園からの研修参加者確保について、PHKA からの同意が必要ではないのか、という点を主張。</p> <p>→これに対して、インドネシア側の組織制度上、林業省官房総局長(Eselon I)と PHKA 総務局長(Eselon II)が署名者として名を連ねるのは不適切であること(Witness としても同様)。また 1)、2)、3)については、筆頭総局である官房総局長が署名することで、PHKA への責任も担保されること、4)については、CFET への研修参加は官房総局長の監督下にある人事局からの指示に</p>			

抛るゆえに問題ないことから、署名者は JICA 所長と官房総局長の 2 名としたいとの回答あり。調査団側は、PHKA 総務局長の代わりに PHKA 総局長ではどうかという提案もしたが、やはり官房総局長のみで要件を満たすとの回答があったため、先方意見の通り、JICA 所長と官房総局長の署名とすることで同意した。尚、R/D 案は先方に手交し、事前にチェックを求める。

- ✓ 一方で M/M の署名は、JICA 調査団長、CFET センター長、PHKA 総務局長の 3 者による署名とすることで合意した。ただし、M/M 署名を予定している 6 月 4 日は先方の 2 名は不在につき、代理署名者を立ててもらふこととした。CFET センター長の代理としては林業標準化・環境センター長 (Director, Bureau of Forestry Standardization and Environment Centre)、PHKA 総務局長の代理としては自然サービス・エコツーリズム局長 (Director, Directorate of Environmental Service and Eco-tourism) が候補として挙げられ、先方による確定を待つこととなった。

### 3. プロジェクトの基本的な方向性について

事前に送付してあった Concept Paper の内容に沿って、プロジェクトの基本的計画について説明を行い、先方からは概ね賛同が得られた。具体的な議論は今後の協議に譲ることとしつつ、以下のような点について確認した：

- ✓ 2 つの異なるレベルを対象とするのは良い方法である。
- ✓ 比較研究の機会として、本邦研修や第三国研修も行って欲しい。→了 (JICA)
- ✓ 研修対象者の設定の仕方は今回の協議で選定基準を決める必要がある。
- ✓ インドネシアの公園で行われている事例 (GHSNP 以外) についても収集し、インドネシアにおける協働管理を体系化できるようにする。
- ✓ CFET を実施機関 (Executing agency)、PHKA および GHSNP を協力機関 (Supporting Agency) とする。後者に対しては、政策との整合、国立公園予算、フィールド研修地としての GHSNP の活用において協力が重要である。
- ✓ 名称の適切さについてはインドネシア側から指摘があり。調査団側からは、その意見には同感するものの、コンセプトについての関係者間で共通理解が得られれば、名称変更にも時間と手間を割かなくてもよいのではないと説明し、了承を得た。
- ✓ 「Collaborative」と「Participatory」の用語選択については、「Collaborative」は全体的な協働関係 (集合体のようなイメージ)、「Participatory」はより具体的な活動、というニュアンスがあるとのこと。一般的には「Collaborative」が使われているが、今後の協議を通じて用語選択と概念、定義の明確化を図る。

以上

**衛星情報を活用した森林資源管理支援プロジェクト：  
小野短期専門家へのインタビュー**

日時	2009年5月25日(月) 16:30 – 18:00
場所	林業省内 同プロジェクト事務所
面談先	小野 短期専門家
当方	調査団員5名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責:西田/江頭)
<p>小野氏はこれまでに、GHSNP プロジェクトの短期専門家や、生物多様性保全プロジェクトの長期専門家として、情報システム面におけるインドネシアでの豊富な業務経験を有する。本プロジェクトで、協働管理をテーマとした研修内容に「情報の利用」に関するトピックを入れるのが妥当か否か、妥当な場合はどのような形が適切かについて、アドバイスを求める目的で訪問した：</p>	
<p><b>1. GHSNP プロジェクトのデータ管理システム(「参加型」との関連に限定せずに説明)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GHSNP プロジェクトのデータ管理システムは、三浦元リーダーにより発案され、三村前リーダーの元で完成した。それは現場の職員が Tally Sheet に必要な情報を紙ベースで記入し、月に一度、収集されたデータをセクション・オフィスに提出し、そこで、PC 上に入力整理されるものである。但し、PC がなくてもベシックなところは可能であり、「どのように集め、記録し、マネジメントに活用し、本省に上げていくか」が要点である。GHSNP プロジェクトの後半部では、セミナーやワークショップを通じてこのシステムを他の公園に広める活動を行った。現在、GHSNP の情報収集活動は進んでいると聞いている。</li> <li>✓ 情報を収集し活用する作業は、客観的にものをつくるために必要である。GHSNP のプロジェクトでは、GIS ではなく紙ベースで活動した(いわゆる「帳票」作り)。紙から Excel データ、そして、GIS への段階的移行を勧める。</li> <li>✓ 集めたデータをどのように活用するかを考えながら情報を収集する必要がある。情報があること＝計画できることとはならない。GIS が使えるからといって必ずしも計画が策定できる訳ではない。情報収集＝計画策定であり、そのためには計画学、統計学などの一般的「プランナー」としての教養が必要である。必ず情報の不足は現れるが、自分で考える力がないとデータ不足を言い訳にして行き詰ってしまう。</li> <li>✓ どのような情報が必要かについては、個々の状況に応じて良いし統一しても良いのだが、どちらを取るかは判断が難しい。</li> </ul>	
<p><b>2. 参加型公園管理とデータ管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 参加型公園管理との関連で言うと、公園管理を参加型でやる上でのデータが必要である。Participatory Mapping (例、境界線、見取り図)は、みんなで一緒にデータを収集することで参加者への説得力が高まる。対話のツール、説得のツールとしての有用性がある。USAID は NGO と組んでそのような活動をやっていたようだ。</li> </ul>	



- ✓ 一方で境界線の問題はセンシティブな問題である。境界線の全てを GIS で証明することはできず、不満が残るのは自然だ。
- ✓ 公園職員の中で、地図や等高線を読める人は少ない。公園職員が地域住民を対象に地図の読み方や、位置関係の理解の仕方を教える研修があってもいい。地図が読めないために座標変換が理解できず、GIS などをつまづくケースが多い。抽象的な概念を具象化する訓練を受けていない。加えて、コンパスの使い方に関する研修があってもいい。
- ✓ 「システム」という言葉は、インドネシア側にハイテク的な印象・期待を抱かせる。「システム」とは必ずしもコンピューター用語ではないが、「システム」という言葉の代わりに例えば「メカニズム」や「メソッド」という言葉に置き換えて説明する必要がある。また、データがないところにシステムがあっても意味がないので、GHSNP プロジェクトではまずデータを収集すること、そしてそれらを使うことに力を入れた。

### 3. KOICA のプロジェクトについて

- ✓ 2007 年に研修センターの前センター長へのインタビューで、「KOICA のプロジェクトは小規模なので、JICA には整理された協力を期待する」とのコメントあり。KOICA の研修は GIS の技術的な研修である。JICA の強みとしては、BCP、GHSNP を通じた経験の蓄積がある。一方で、近年、韓国とインドネシアの関係は急激に強くなってきている。インドネシアの環境大臣が 6 月に韓国を訪れる予定である。

### 4. その他

- ✓ 何のためにデータを収集するのか、何のデータをどう活用するのか、データ管理の基本的な考え方を身に付けさせる研修の必要性を感じる。
- ✓ 林業省の上層部も空間データの必要性を訴えるものの、彼ら自身は GIS が使えないか、使ったことが無い者が多い。データ管理の経験が少ない中で物(PC やソフト)ばかりが導入されてきた。公園のモニタリングを目的意識を持ってやる必要がある。参加型公園管理を実施する上での基礎資料としてのデータベースが必要である。彼ら公園職員の日常のルーティンワークとして何をやっているのか、やっていることの情報を処理するためにデータベース化が必要である。
- ✓ ハイテクではなくローテクの必要性を訴えるが、そればかりだと公園職員のモチベーションを維持することは難しいため、ローテクとハイテクのバランスが必要である。

以上

**KLN: 林業省内関係者およびドナーとのミーティング**

日時	2009年5月26日(火) 9:00 - 10:30		
場所	林業省 Blok IIV, Floor 6 会議室		
面談先(出席者)	CFET	Mr. Helmi センター長 Mr. Udi 研修計画・評課長 Mr. Waldemar インストラクター	
	PHKA	Mr. Samedi 地域保全局 自然保全地域・狩猟公園課長 Ms. Nining 計画・予算課 国際協力係長	
	GHSNP	Ms. Desy Ms. Sri	
	GTZ	Mr. Rolf Krezdorn, Program Director	
	KLN	Ms. Tri Meinartine	ほか
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責:江頭)		
<p>今回調査を開始するにあたり、事前に林業省関係者および CFET と関連の深いドナーに対して、今回調査の目的、プロジェクトの背景と案、関係者からの意見聴取を行う目的で会議を実施(KOICA は当日欠席)。CFET 職員の司会により、各参加者自己紹介の後に、調査団側からの挨拶と内容説明を行った。その後のやりとりは以下の通り:</p> <p><b>CFET(Mr. Waldemar 氏)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 国立公園職員にとってもコミュニティにとっても良い機会だと思う。Collaborative management を進めるための条件として、その意味するところを明確な定義する必要がある。実際、色々な場所で様々な Collaborative management が行われているが、その概念についての認識はまだ定まっていない。</li> <li>✓ また、Zoning や Natural resource utilization についても同様である。Zoning については、公園管理側も現実にはどのような基準でそれぞれの Zoning を設定するのかが良くわかっていない。また、Natural resource utilization については、利用者との合意事項や期間についての理解を深める必要がある。</li> </ul> <p><b>PHKA 地域保全局(Mr. Samedi)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 説明にもあったように、日本とインドネシアの Collaborative management は異なる。インドネシアは現在も自分たちに合った形を模索しているところである。</li> <li>✓ 個人的意見としては、「KSA および KPA における協働管理(林業省令 2004 年第 19 号)」は真の Collaborative management とは異なり、cooperation により重きが置かれている。従って、1)現状の制度下でそのようなことが可能なのか、に加えて 2)インドネシアにさらに適した形はどのようなものか、をプロジェクトで考えて欲しい。</li> </ul>			

- ✓ 参考までに、1990 年第 5 号省令に付随する形で協働管理に関する規定の改訂作業を進めており、現在、他省と協議中の時点だが、そう遠くないうちに完了すると思う(注:後日 Samedi 氏に確認したところ、1990 年法律第 5 号「生物天然資源とエコシステムの保全」の中に Participation についての記載が加わることになるが、本プロジェクトにネガティブな影響を与えるものではないとのこと)。
- ✓ Community development、Participation、Collaborative Management、これらが何を意味するのかを整理することが重要である。
- ✓ 林業省の地域保全局では、Effective Management の向上を中期的な目標としており、例えば 21 モデル公園プログラムなどで、その促進を目指している。また、今後は如何に保全地域管理に必要な財源を確保するかという観点から、第三者と協力した Creative financing、例えば Payment for Environmental Services や CSR にも関心が強い。

#### **GHSNP (Ms. Sri, Ms. Desy)**

- ✓ まず初めに、本日出席できない所長に代わって、JICA のこれまでの協力に感謝したい。
- ✓ GHSNP では JICA との協力の元に様々な取り組みを行ってきた。しかしながら、一層の職員能力の向上が必要と考えており、特にスキルだけでなく意識 (mind-set) の向上が必要である。ただ、GHSNP を訪れた他の公園関係者と比べた際に、Collaborative management についての能力、理解は進んでいると考えている。
- ✓ インドネシアでの Collaborative management は比較的新しいアイデアであり、GHSNP プロジェクトの終了時セミナーでも見られたように、その定義はバラバラである。それらを整理する必要がある。
- ✓ 互いに学び、経験を共有する場は貴重であり、そのような場に GHSNP としても関わっていきたい。
- ✓ また、例えば自然資源に関するデータ管理能力など、調査・研究能力が GHSNP 職員にはまだ不十分であり、他の公園でも同様ではないかと思われる。従って、大学などとの関係強化も必要と考えている。

#### **GTZ (Mr. Krezdorn)**

- ✓ プロジェクト目標について確認したいのだが、CFET の Capacity building を目的としているの、それとも Training contents を作ることなのか。前者の場合は財務、制度などを含む組織改革も範囲と考えられるが、それによってプロジェクトスコープも変わってくる。また、国立公園管理の政策や制度面の改善も含まれるのか。
- 本プロジェクトは Collaborative management に関する研修実施体制を CFET に築くという意味では後者である。CFET という組織全体の Capacity building をするとすると、範囲が多岐に渡り、本プロジェクトで扱いきれない。ただし、間接的な目標として、OJT などの日常レベルで CFET の一般的能力向上を支援できれば良いと考えている。

また、政策、制度面の改善については、本プロジェクトでは直接的には扱わないが、研修コースの設定や知見の共有を通じて積極的にフィードバックをして行きたいと考えている。基本的に本プロジェクトは比較的その範囲を絞り込んでいる。

**PHKA (Ms. Nining)**

- ✓ 研修コース設置のほかに、CFET のキャパシティ向上と、スタッフの能力向上も含まれるべきと考える。  
→これについては、GTZ のコメントに対して答えたとおりで、CFET の組織改革のようなことまでは考えていない。スタッフの能力向上は、トレーナー研修のような活動はあるが、それ以外の部分は基本的に OJT レベルで行きたい。
- ✓ 既にインドネシアでどのような Collaborative Management が為されているかを最初の時点で調査するのは良いが、さらにそれらに関係者で共有する場があると良い。それらは教材作りに活用できる。また、アクションプラン作りも同様に共有できる場があると良い。  
→プロジェクト初期段階でそのような事例調査の場を予定しているが、ワークショップのような形でそれを共有するのは良い案だと思う。アクションプラン作りについては、それらを共有するのはフォローアップ研修の重要な目的の一つである。

**KLN (Ms. Tri Meinartin)**

- ✓ Counterpart fund を取る際にプロジェクト予算、期間、規模を知る必要がある。  
→(注: これについては即答を避け、後日の協議の中で話しを進めていくこととした。)

**入手資料**

- GTZ による「Factsheet」シリーズの電子データ

以上

**(社)日本環境教育フォーラム 矢田誠氏ヒアリング**

日時	2009 年 5 月 26 日(火) 16:00 - 17:30	
場所	Hotel Salak, Bogor	
面談先	(社)日本環境教育フォーラム 矢田誠氏 インドネシア環境教育プロジェクト担当	
当方	調査団員 5 名	(文責: 青山/江頭)
<b>1. 草の根パートナーシッププロジェクトの概要について</b>		
✓ プロジェクト名: バンテン州レバック県自然保護区における自然資源管理プロジェクト		

- ✓ プロジェクト期間:2009年5月15日から2012年3月
- ✓ 日本側人員:矢田プロジェクトマネージャーのほかに、ローカルスタッフ3名
- ✓ プロジェクト予算:約3,000万円
- ✓ プロジェクト対象地:バンテン州レバック県のサンカ集落とチクニン集落
- ✓ プロジェクトの目標:両集落における自然資源管理が適正に行われること

## 2. 草の根パートナーシッププロジェクト実施関連

- ✓ プロジェクトの5つの成果として、1)住民による自然資源利用状況の把握、2)土地利用及び自然資源分布のマッピング、3)持続可能な自然資源利用による生産活動、4)住民主体による自然資源管理計画の作成、5)自然資源管理に関する行政と住民の連携強化。
- ✓ 特に、自然資源管理計画の作成についてカウンターパートであるGHSNPのBambang所長から強く期待されているので、その元資料となる自然資源マッピング作業には重点を置いている。
- ✓ 自然資源管理計画は行政によって定められた計画ではないが、住民により作成された計画は、ステークホルダーによる参加型手続きが規定されている国立公園内ゾーニング決定等に活かされることになる。
- ✓ 自然資源管理計画の承認に関して公園所長と集落長との間でMOU(協定)が締結されるのが理想的だが、現実にはGHSNPには300以上の集落があり、全集落ですぐに策定するのは困難。
- ✓ インドネシア国内には住民参加による地図作成ネットワークがあり、ボゴールのNGOであるJKPP(Jaringan Kerja Pemetaan Partisipatif)が中心的な組織。慣習的土地利用の権利を政府側に認めさせることを主目的としているが、行政と一体になって地図作りを行うかどうかはケースバイケース。法律的根拠はないが、政府との交渉のツールとして使う事例が多い。
- ✓ USAID(アメリカ)、DfID(イギリス)でもJKPPを支援する動きがある。

## 3. 草の根パートナーシップ実行上の課題&問題点

- ✓ カウンターパートとしての国立公園管理事務所の組織的問題が顕著。公園事務所職員の活動にあたって日当・交通費が支払われるため、そのことがいろいろな問題を発生させる要因となっている。職員間のコンフリクトや予算不足による約束キャンセルなど。
- ✓ 公園事務所組織内のヒエラルキー意識が強く、上下職員間での率直な意見交換ができないケースが目立つ。
- ✓ 報告体制が未確立、ゾーン指定など重要事項が未解決、予算執行の硬直化等のため、効果的、円滑なプロジェクト実施に支障となることが多い。
- ✓ 全体的な問題点として、プロジェクト関係職員の意識変革が必要。現場レベルでは住民の視点で考え行動する姿勢が見られない。管理者レベルでは明確なビジョン、目的意識が乏しい。

## 4. 矢田氏からのJICA国立公園機能・人材強化プロジェクトへのアドバイス

- ✓ 技術の習得ではなく、意識改革、情報の共有、組織的行動の重要性等にポイントをおいた人材強

化の研修プロジェクトを目指すが良い。

- ✓ とくに管理者レベルの意識変革は大切。マネジメント・レベルの理解と意識向上が進まなければ参加型国立公園管理がうまくいかない。
- ✓ 研修プログラム作成にあたって、ボゴール農科大学(IPB)の4PW(注:学部の名称のようだが、要確認)関係者の支援を仰ぐのは効果的。ハリアント教授、ボア教授など人材は多い。
- ✓ 研修員個人能力のレベル向上もさることながら、組織力の向上に視点をおいた研修構成が重要。

**5. その他特記事項**

- ✓ インドネシアの法律改正により、各企業はCSRの一環として収益の一定額を社会貢献に使うことが義務づけられ、環境面への使途も対象となっている(注:要確認。そのような法的強制が本当に可能なのか?)。国立公園の財政強化の観点から企業による参加型管理の視点も検討課題になってくるかもしれない
- ✓ ボゴールには環境系 NGO が多い。彼らの知識やノウハウも活用できる。

**入手資料**

「国立公園人材育成プロジェクト調査団とのミーティングメモ」

以上

**CFET 本部:全体協議**

日時	2009年5月27日(木) 9:10~11:30	
場所	CFET 本部会議室	
面談先	CFET	Mr. Helmi センター長 Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Waldemar インストラクター Mr. Dwi インストラクター
	PHKA	Mr. Samedi 地域保全局 自然保全地域・狩猟公園課長
	GHSNP	Mr. Bambang 所長 Ms. Sri
	KLN	Ms. Tri Meinartine 係長(?)
	BAPPENAS	Ms. Nita
	GGPNP	Mr. Harianto

	そのほか、林業省計画局、CFET 職員/トレーナー、など
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責: 青山/江頭)
<p>出席者自己紹介、インドネシア側から Helmi センター長の挨拶、日本側から鈴木団長が挨拶ののち、以下の通りに協議を実施:</p> <p><b>1. 導入</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 今回の JICA プロジェクトに関して、インドネシア側出席者の理解の共有を図るため、昨日の KLN での発表を元にして Udi 課長からプロジェクトの背景と内容説明が行なわれた。</li> <li>✓ 「Participatory Management」と「Collaborative Management」のどちらがプロジェクトの用語として適切かについて協議する。GHSNP の Bambang 所長から「"Participatory"が主に地域住民の参加を意味するのに対して、"Collaborative"にはその地への愛着、オーナーシップ、責任と便益の共有の意味もあり、住民を含めた地方行政、NGO、大学、民間企業など幅広い参加を意味するために"Collaborative"の方が良いのではないか」という提案があり、出席者はそれに賛同。従って今後は「<b>Collaborative Management</b>」という用語を使用することに決定する。</li> <li>✓ JICA からの PDM 案の説明。また、昨日のドナー会議での議論を踏まえ、全体予算額としては 1.6 億円見込まれていることを表明する。</li> </ul> <p><b>2. インドネシア側出席者からのコメント</b></p> <p><b><u>CFET (Mr. Helmi センター長)</u></b></p> <p>インドネシアの国立公園など保全地域における協働管理の充実・強化が求められている。今回の JICA 人材強化プロジェクトは時機にかなった取り組みであり、インドネシア側としても大いに期待したい。</p> <p><b><u>GHSNP (Mr. Bambang 所長)</u></b></p> <p>インドネシアの国立公園は多くの課題を抱えている。GHSNP でも多くのステークホルダーを巻き込んだ協働による国立公園管理の取り組みをしている。6 か月前から企業の協力による公園管理のための基金を開始したが、予想以上に資金集めの課題がある。隣の Gede Pangrango 国立公園でも協働型公園管理の活動が行われている。Gede Pangrango 国立公園では、エコツーリズムや環境教育の分野での発展が期待できる。</p> <p><b><u>CFET (Edi Haryadi 氏)</u></b></p> <p>職員の能力向上の観点から今回の JICA による人材強化の研修は意義がある。特に地域住民を対象とする協働管理の実践的な研修が重要である。より多くの予算投入をすることが期待される。また、出来るだけ多くの国立公園を対象として欲しい。</p>	

協働管理に関するトレーナーの能力向上も大切で、そのための手法開発が重要である。また、トレーニング・ニーズ・アセスメントをしてから教材を作る際に、マルチメディア、例えばDVDなどを活用するのも効果的である。日本の経験を学ぶために、実際に訪れて参考にしたい。研修の実施までには、協働管理の課題や問題点の分析、研修カリキュラムの検討などの準備に時間がかかると思われる。

→PO に示されているように、プロジェクトの開始の 3 ヶ月間をそうした事例の収集、分析のための集中的な調査期間にあてている(JICA)。

#### **CFET (Mr. Supraytno)**

この研修は国立公園管理事務所職員のキャパシティ・ビルディングに役に立つ。GHSNP での JICA の経験を元に、マネジャーおよびオフィサーのトレーニング・ニーズ・アセスメントをして欲しい。

#### **計画局 (Bureau of Planning) (Mr. Dedi)**

法律 2006 年第 2 号 (*International and Technical Cooperation に関するもの*のことだが、正確なところは要確認) で、インドネシア側のカウンターパート予算は、ドナー予算の 10% が上限となっている。

#### **KLN (Ms. Tri Meinartin 国際協力係長)**

2004 年、2006 年の大臣令に沿った Collaborative Management に関する人材育成の研修であり、適切なプロジェクトである。予算面でプロジェクトの執行がスムーズにいくように配慮願いたい。

#### **BAPPENAS (Ms. Nita)**

(CFET および林業省関係者への海外援助全般に対する要望として) Greenbook へダイジェストを載せる必要あり。他国から協力を受ける際の優先付けとなるために、ニーズ調査が必要である。CFET が BAPPENAS に予算拡充を要求したことに対して、PHKA の予算は決して小さくないということを理解して欲しい。また、CFET 自体の自立性のために、ToT の実施が望まれる。

#### **CFET(Waldemar 氏)**

インドネシアの国立公園における協働管理の現状は多くの問題があるが、本プロジェクトがその解決の一助になることを期待する。トレーナーのキャパシティ向上のために、比較研究の機会があると良い。機材も必要なものがある(注:この時点で具体的な言及はなし)。研修教材を共同で作成するには多分野の専門家の協力が必要である。対象を国立公園スタッフのみとするのではなく、国立公園以外の他の保護区への波及効果があるように留意すること。インドネシア側のプロジェクト予算の遅延や不足などの事情を理解して欲しい。

#### **CFET(Edi Haryadi 氏)**

協働管理に関するトレーナーの能力向上も大切で、そのための手法開発が重要である。また、トレー



ニング・ニーズ・アセスメントをしてから教材を作る際に、マルチメディア、例えばDVDなどを活用するのも効果的である。日本の経験を学ぶために、実際に訪れて参考にしたい。研修の実施までには、協働管理の課題や問題点の分析、研修カリキュラムの検討などの準備に時間がかかると思われる。

→PO に示されているように、プロジェクトの開始の 3 ヶ月間をそうした事例の収集、分析のための集中的な調査期間にあてている(JICA)。

### **GHSNP (Bambang 所長)**

フォローアップ研修の位置付け、内容の詳細について説明願いたい。

→PDM, PO とプロジェクト概念図をもとに説明。研修パターン例は確定したものではないので、議論を通して改善していきたい(JICA)。

### **3. 予算関連の質疑応答**

#### **CFET (Mr. Helmi センター長)**

研修センターの施設関係は整備済みなので新たな予算の手当では必要ない。これからは JICA プロジェクトのオフィスを含めた業務環境の準備を進めたい。GHSNP での研修環境の整備について、今後の議論のなかでクリアにしてゆきたい。

#### **GHSNP (Bambang 所長)**

GHSNP が実地研修の場となるが、関係職員の日当、手当や、施設機材の更新等に対する予算面の日本側サポートはあるのか？また、2009 年中は予算を準備していないので、JICA 側の予算で実施して欲しい。PDM の前提条件に CFET が研修予算を準備するとあるが、CFET はどこまで負担するのか、講師は誰が提供するのか、機材は何があるのかなど、費用分担を明確にする必要がある。

→注:これに対しては、プロジェクトの中身を議論する前に具体的な費用分担や額を議論するのは困難であったため、この時点では意見を保留。

#### **BAPENAS (Ms.Nita)**

詳細な予算執行のドラフト案があれば有効な議論ができるのではないかと？来週のミーティングで議論したらどうか？

→JICA はインドネシア側に実施が困難な部分に関して支援を行うのが基本原則であるので、まずはインドネシア側で支援が必要な部分を、具体的に示してほしい(JICA)。

以上

CFET 本部:CFET の概要について説明、本部施設見学

日時	2009年5月27日(木) 13:30 - 15:00
場所	CFET 会議室、施設見学
面談先	CFET Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Waldemar インストラクター Mr. Dwi インストラクター ほか
当方	調査団員5名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 (文責:青山/江頭)
<p>Waldemar トレーナーによるパワーポイントを使った CFET の業務説明:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CFET の役割と責任、研修の実施と評価、</li> <li>✓ 研修実施の背景             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 森林資源の各種問題</li> <li>2. 森林管理方針の転換</li> <li>3. 森林面積の減少と劣化(46%)</li> <li>4. 持続可能な森林管理</li> </ol> </li> <li>✓ 5つのプログラム             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 研修センターの管理</li> <li>2. インストラクター・トレーナーの育成、教材の開発</li> <li>3. 研修員の能力向上</li> <li>4. 教育効果の向上</li> <li>5. 施設の整備</li> </ol> </li> <li>✓ 研修の方針             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 技術の向上</li> <li>2. フォレスターとしての職業意識醸成</li> <li>3. 高いモラリティの育成</li> <li>4. リーダーシップの確立</li> </ol> </li> <li>✓ 関連組織             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地方研修センター 8カ所(ボゴールほか)</li> <li>2. 林業高校 5カ所</li> </ol> </li> <li>✓ 予算</li> </ul> <p>CFET の独自予算。一部 NGO からの支援もある。</p>	

1月に通常予算の30%が配布、残りの70%は6月に配布

✓ 研修員のレベル分け

1. Advance/Tinggi (上級:Esilon 2 レベル)
2. Intermediate/ Menengah (中級:Esilon 3 レベル)
3. Middle/Lanjutan (準中級:Esilon 4 レベル)
4. Basic/Dasar (基本:Esilon 4 以下)

✓ その他

1. 技術系職員と事務系職員別の研修コースに分かれる。
2. 協働管理については6日間の既存研修がある。
3. 毎年度研修科目の改定を適宜実施。
4. 英語研修も設定。
5. CFET 研修の参加者は Aparatur(林業省職員、地方公務員の林業系職員を含む)と Non-aparatur(Aparatur 以外、NGO や市民など)に分かれる。国立公園関係の研修の場合は両方とも参加者は国立公園の推薦による。
6. 地域事務所ごとに管轄州を分けているが、通常、管理者レベルの研修は CFET で行う。
7. JICA プロジェクトは、技術研修中の「自然生物資源保全およびエコシステム」に位置づけられる。
8. KOICA の研修は国立公園、自然資源保護事務所(BKSDA)、CFET を対象としている。

以上

### CFET-Bogor 地域事務所(Rumpin)訪問

日時	2009年5月27日(水) 16:00 - 17:00
場所	CFET-Bogor 地域事務所(Rumpin:CFET から車で1時間弱)
面談先	Mr. Sudayatana, CFET-Bogor 地域事務所長 ほか
当方	調査団員5名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 CFET Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Waldemar インストラクター Mr. Dwi インストラクター (文責:江頭)
ボゴール地域事務所(Rumpin)の視察:	
✓ Bogor 事務所では、西ジャワ地域を中心に、南スマトラの一部、西カリマンタンの一部を含む地域が管轄範囲となっており、原則としてこれら地域からの参加者を受け入れている。CFET センター	

がマネージャーレベルを対象としているのに対して、CFET-Bogor 地域事務所は初級～中級レベルを対象としている(注:主な理由としては、マネージャーレベルの研修地としては地の利が悪く、施設も見劣りがするからとのこと)。

- ✓ 宿泊は 150 人収容可能。元は研究および普及のための施設であったが、それが廃止された跡に CFET 本部にあった Bogor 地域事務所が Rumpin に移動し、現在の CFET-Bogor 地域事務所となっている。演習林 80ha を有する。2009 年は 17 種の研修を実施予定。
- ✓ 20 名の常勤トレーナーがおり、その他に IPB や CIFOR から外部講師も活用している。特に 7 月と 9 月が忙しい。
- ✓ トレーニングのカリキュラムは、CFET 本部と共同で作成している。新しいカリキュラムを講義するトレーナーに対する ToT は、標準的には 1～2 週間実施される。
- ✓ CFET のトレーナーはその経験・能力に応じて 4 レベルに分けられている。他の国家公務員同様、Lembaga Administrasi Negara (LAN) によってその職級が定められる。
- ✓ 訪問時は地方政府職員向け Forestry Management Governance の研修の実施中であった。
- ✓ KOICE-SECEM は元々 Rumpin で行う予定だが、Rumpin が忙しく、かつ、CFET の仕事が少なかったため、CFET に場所を変更した。
- ✓ CFET-Bogor の隣では KOICA の育苗プロジェクトを実施中。「Rumpin Seed Source and Nursery Ceentre」が KOICA および Korea Forest Agency の支援で建設されている。西ジャワ州内地域を中心に、植林用の苗を供給する目的の施設とのこと。Phase-1 が 2005 - 2007 年、Phase-2 が 2008 - 2009 に実施されており、隣接する敷地には更に大きなオフィス兼研究施設を建設中であった。

以上

### GHSNP: 研修フィールドとしての適正調査および 協働管理活動(フォーラム活動 MKK など)についてのヒアリング

日時	2009 年 5 月 28 日(木) 11:00 - 16:30
場所	GHSNP 本部事務所(Kabandungan)、MKK 活動村(Sukagalih 村)
面談先	GHSNP Bambang 所長 Ms. Sri Ms. Desy Mr. Nurfazin Mr. Wardi Sukagalih 村住民 ほか
出席者	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家

	<p>CFET Udi 研修計画評価課長  Waldemar インストラクター  Dwi インストラクター</p> <p style="text-align: right;">(文責:江頭)</p>
<p>今回の GHSNP 訪問の目的は主に 2 つ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 研修フィールドとしての適正調査: 地理的条件、施設収容力、人材や業務負荷から見た公園の対応能力および意欲、フィールドの状況、Sulagalih 村の状況と対応能力など</li> <li>2) 研修内容(質、量、方法)の参考にするための協働管理活動に関するヒアリング</li> </ol> <p><b>1. GHSNP の近況</b></p> <p>所長室にて挨拶を交わしたのち、Bambang 所長より GHSNP の取り組みを特に協働管理を中心に説明。MKK に関する説明はここでは割愛するが、特に GHSNP プロジェクト終了以降のトピックスは:</p> <p><b><u>民間企業からのエコツーリズム開発の提案</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ サラク地域の最北東部において、民間企業がエコツーリズム開発のために 1,000ha の借地権 (concession) を含む企画を提案中である。現在そのメリット、リスク等を検証しながら検討している。GHSNP にとって一番のメリットは公園財源の強化であり 1) 1,000ha × USD 300 の初期使用料、2) 年間利潤の 10% (6%?) に当たる年間使用料、であり、借地権は 30 年で設定する予定。(注: 現行制度によると、国立公園の利用によって得られる収入を直接公園収入とはできないはずと思い、Waldemar 氏に確認したところ、やはりこれらは直接国庫に算入されるとのことであった。しかし、国立公園の自立財源確保や独立法人化といった政策的な方向には適う)。</li> <li>✓ 一つの懸念としては地元経済への十分な利益還元があるかどうか。MoU には現地雇用を義務付けること、経済活動の機会(商売など)を与えること、などが考えられる。</li> <li>✓ 対象となっている土地自体は特別利用ゾーン 40%、wilderness ゾーン 60% (注: GHSNP のゾーニングが実際にそこまで進展、確定しているのかどうかは不明である)。</li> <li>✓ 環境影響評価は実施されているとのことであったが、具体的なことは不明瞭であった。所長としては、形の上では第三者によるものでも、その客観性には懸念が残るとのこと。</li> </ul> <p><b><u>国立公園のゾーニング承認権について</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ゾーニング計画・改定は国立公園が行い、PHKA 総局長が承認する。公園境界については BAPLAN が承認。ゾーニングはそのプロセスが大事であり、そこで十分な関係者の参加が必要だが、そのためには必然的に多くの時間を要する。</li> </ul> <p><b><u>MKK 活動の最近の状況</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lebak 県における MKK 活動を PLN(電力公社)が支援している。州政府は協力的だが、県政府は非協力的という点は、JEEF 矢田氏の言に同じ。314 村のうち、11 件(そのうち 3 件は MoU 済み、5 村を対象に活動中)。</li> </ul>	

## その他

- ✓ Collaborative Institution は、制限された政府機関の活動を代わりに担うことが可能となる。例えば財源確保、トラストファンド、ボランティア/オープンなメンバーシップなど。
- ✓ 今回プロジェクトでは GHSNP をフィールドとして使うことで、GHSNP 自体の学習機会ともなる。

## 2. GHSNP における協働管理について

GHSNP によるプレゼンテーション(研修内容に関する提案、GHSNP が提供可能な施設・スタッフ能力、費用負担の考え方についての説明)の後、以下の通り質疑応答:

- ✓ 研修を受け入れ時期としては、予算の面から 12 月と 1 月を除けばいつでも対応可能である。日数については研修内容次第だが、管理計画作りのような理論的なものは、理論を学んだのちに 1~2 日の現場研修が良いのではないか。一方でコミュニティ開発的な内容は、参加型のプロセスや留意点などを知るためにある程度時間をかけるべきである。(Bambang)
- ✓ CFET では既に協働管理というテーマは扱われており、それに GHSNP のケースを加えればニーズ・アセスメントにはそれほど力点を置かなくて良いと考える。そこに如何にして成功例、失敗例を交えていくかがポイントだと考える。(Waldemar)
- ✓ 協働管理というテーマについては合意を得られているが、ニーズ・アセスメントは全く不要ではない。GHSNP 以外のケースも踏まえてさらに調査し、必要なスキルを特定することで、より包括的な研修内容を作成できる。(Udi, 江頭)
- ✓ 研修トピックとして提案してもらった内容は非常に多岐に渡る。原案では基本研修は一般職員向け 30 日、マネジメント向け 7 日程度、フォローアップ研修は 5 日程度を考えているが、内容と日数のバランスを良く考える必要がある。(Dwi)
- ✓ 協働管理を行う際に必要なスキルとして重要なことは、問題解決に向けた前向きな姿勢である。GHSNP の協働管理活動は決して成功例だけではなく、例えばレバック県とは敵対関係にある。(Bambang)
- ✓ 国立公園を管理する際に重要となる知識や技術は、特に POLHUT の意識改革である。従来のような違法行為の取り締まり型から、予防や啓発へとその重点を移す必要がある。ファシリテーターとしてのスキル、問題解決スキル、参加型スキルも必要である。(Bambang)

## 3. GHSNP の情報管理システムについて

調査団側から、GHSNP 管理計画プロジェクトの成果である情報管理システムについての簡単なプレゼンテーションを依頼する。(割愛)

## 4. Sukagalih 村の住民へのヒアリング

GHSNP の呼びかけで MKK 活動(環境保全村活動)が実施されている Sukagalih 村住民が集まって

下さったので、以下の通りヒアリング：

✓ なぜ、MKK 活動に参加しているのか？

→特に水資源が農業にとって重要なので、森林の管理の必要性を認識している。(住民)

→公園職員と共同パトロールをする理由は、2002－2004 年までは違法伐採が多かったからである。公園は POLHUT の人数に限界があり、地域住民も森林近くに住んでいるのだから、職員とともに森林保全に関わるべきと考えた。(UNIT Patrolling)

✓ MKK を始めるにあたり、諸問題をどう解決し、それがどのように住民内に広まったのか。

→MKK が 2005 年に Sukagalih で始まる前、90 年代にすでに環境保全グループを構成していたが、その時は十分な組織力がなかった。MKK 以前は公園に対してはネガティブイメージがあった。色々制限されるものであり、職員に見つかったら怖いといったイメージがあった。しかし、2005 年に MKK が始まり FO が派遣されてから、相互理解やポジティブイメージが持てるようになった。村民集会などで問題を話し合うようになり、FO とも話し合いがもたれるようになったところ、自然保全に対して同様の理解を持っていると感じた。(住民)

✓ FO の Cecep 氏は、MKK が実施される前は住民をどのように見ていたか。どのように住民の意識を変え、何がそれを促進したのか？

→MKK は自身も学ぶツールであり、FO はファシリテーターだけでなく、住民から学ぶ機会となる相互関係にある。Sukagalih は、個人レベルの意欲を MKK が組織として強化、向上させることができた。社会意識が強まり、大家族としての意識が高まった。(Cecep)

→Cimapag と Sinaresmi では、住民は公園に対してネガティブな印象を抱いていた。住民は保全地域内に入り込んで自然を違法に利用するが、それは、彼らからすればその地域が保全地域に設定されてしまったが故であり、彼らは生計手段を確保する必要がある。一方で、公園職員としては政府の規定に沿わなければならない、それを阻害する住民の活動は困る。その狭間に立つ難しさはいつも変わらない。MKK では Special Use Zone を作りそれに対応している。(Cecep)

✓ MKK 活動に誇りを持っているか？それを他の人に説明できるか？

→このような活動を他村にも伝えているが、その反応は賛否両論である。この活動に対しては誇りを持っているし、2007 年には県政府から表彰されている。(住民)

→公園職員と共に働けることで自然保全と将来世代に貢献できるのは嬉しい。(住民)

✓ MKK を向上させるためのポイントがあるとしたら何か？

→このモデルが他の村でも普及できれば良い。規定や環境意識について向上できる。このあたりの 7 村でこの村だけが取り組み、成功している。残念ながら他の村は森林保全の意識が低いので、そのような活動が立ち上がらない。(住民)

**入手資料**

- COLLABORATIVE MANAGEMENT IN MT. HALIMUN SALAK NATIONAL PARK (Powerpoint)
- SEKILAS TENTANG PENGELOLAAN TAMAN NASIONAL GUNUNG HALIMUN SALAK (GHSNP の情報システムに関する Powerpoint)

以上

**スカブミ県林業・植林局訪問  
(DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN, SUKABUMI)**

日時	2009年5月29日(金) 9:00 - 10:30
場所	スカブミ県林業・植林局 会議室 (スカブミ県 Pelabuhan Ratu 郡)
面談先	Mr. Dedi Haryadi 林業・植林局長 Mr. Daden チームリーダー その他、家畜局、コミュニティ開発局、インフラストラクチャー局、経済局の職員が同席
当方	調査団員5名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 CFET Waldemar インストラクター Dwi インストラクター (文責:江頭)
<p><b>1. 林業・植林局長より挨拶</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ スカブミ県には国立公園の他、厳正自然保護区(cagar alam)、林業公社、大森林公園などが存在する。40の郡それぞれに森林担当を配置し、村人とのコンタクト・パーソンとなっている。LSMや住民組織との協力もある。</li> <li>✓ 村と森林は近く、依存が高い。2005年第16号 村落と協力した森林管理(盗伐、森林破壊を禁止し、村落との協力を規定)(注:要確認)tumpang sari, hutan produksiなどの利用によってそれらを進めている。</li> <li>✓ GHSNP の状況、地域内にも住民が存在する。自然資源のポテンシャルもある(地熱、鉱物資源など)。企業や住民が中に入っており、関心、注視が必要である。全ての関係者が自然を維持し、住民生活が向上し、経済が維持されることで、GHSNP は良い状況を維持できる。</li> </ul> <p><b>2. CFET-JICA チームより自己紹介、プロジェクト、訪問目的の説明(Waldemar 氏)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ スカブミ県とGHSNPの協力例は、森林、野生動植物の保全にとって有効である。それはマルチ・ステークホルダーによる協働管理の成功である。今回CFET-JICAプロジェクトでは、これをひとつの成功事例として活用できると期待している。</li> </ul>	



- ✓ 今回の訪問では、CFET-JICA プロジェクトを設計するにあたって：1)協働管理において、スカブミ県が果たした役割、2)スタッフ能力として必要なものは何か、3)どのような教材、マニュアル、ノウハウが重要かを知りたい。

### 3. 意見交換

#### **林業・植林局長 Dedi Haryadi 氏**

- ✓ 良い協働の成果を出すにはコミュニティ、企業、地方政府、NGOが協働しなければならないので、このトレーニングがこれらを向上させると良い。
- ✓ 環境保全村、環境保全地域を築く際には、住民組織を強化する必要がある。そのための研修は有意義である。
- ✓ 林業局の人材は、例えば植物に関する知識などが不足しており、そのような知識が向上すれば、住民への指導も変わってくる。
- ✓ 公園地域内の管理は国立公園の責任だが、生活・文化については地方政府の責任である。
- ✓ 県知事が県内の事項の利害を調整する立場にあり、県知事は現行制度に従ってそれらを調整する(例、国立公園の関連法令、生産林の関連法など)。県知事が現行制度に矛盾する行動を取る訳にはいかない。必要に応じて研究機関などの協力を得る。
- ✓ 地方分権制度下では、国有地、民有地を問わず公園内の土地で起こるとは県知事の責任である。林業・植林局は県政府、警察や国立公園などは中央政府直轄だが、それでも県内の出来事は県知事がカバーする必要がある。

#### **GHSNP スカブミ地区支部長 German 氏**

- ✓ 2年前から GHSNP 内での協働管理が活性化し、特に近年ではコミュニティ開発に力を入れてきた。現在は住民は保全地域内に入れないが、歴史的にはそうではなかった。GHSNP 拡張前は森林公社の土地でありそのシステムでは土地利用が可能であったが、それらの土地が国立公園となって、管理主体が国立公園になった。その歪んだ状況の解決策が協働管理と考えられる。
- ✓ MKK 活動を推進するにあたっては、在来種による荒廃地の回復、2)現場の状況に沿って、それぞれの潜在力を引き出す、3)住民の経済を向上させることが重要。MKK活動は3つのサイトで実施されているが、それが他の場所でも活用されることを期待する。
- ✓ 公園内、周辺の住民生活については一義的には地方政府に責任所在がある。環境については国立公園の責任。国立公園は自然を保全するためにどのような解決策があるかという視点。
- ✓ コンフリクトでは、自然資源の利用(地熱、鉱物)。地方政府は地方開発の使命がある(注:地域によって様々な状況:地下資源、地熱、商業伐採、移動耕作など)。

#### **その他の出席者より**

- ✓ スカブミ県ではステークホルダー(LSM)との協力例はすでにある。植林、農村開発など。重要なのは地域住民が協働管理にどれだけ準備があるか、彼らのキャパシティ向上が必要。彼らの参

<p>加を引き出すことが必要であり、そのような ToT(職員やコミュニティリーダーの育成)があると良い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職員にとっては、協働管理に関する意識の醸成、科学知識の向上(コンピューターによる土地計画作成など)、インターネット利活用が重要である。</li> <li>✓ 協働管理では生計向上が重要で、MKK の 3 村によって状況は非常に異なる、文化、スキル。協働管理に関する職員の能力を育成するにあたって、一般的技術は共通であっても村の状況は異なる点に留意を要する。</li> <li>✓ 組織力が十分に強いと、プロジェクトを入れてもコミュニティは対応できるし、成果が出やすい。</li> </ul> <p style="text-align: right;">以上</p>
--

### GHSNP スカブミ地区支部訪問

日時	2009年5月29日(金) 11:00 - 12:00
場所	GHSNP スカブミ地区支部事務所
面談先	GHSNP German 地区支部長 <span style="float: right;">ほか</span>
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 CFET Waldemar インストラクター Dwi インストラクター <span style="float: right;">(文責:江頭)</span>
<p>スカブミ県林業局でのヒアリングに引き続き、GHSNP スカブミ地区支部事務所、追加的にスカブミ県における国立公園と県政府の協働や、直面している問題、本プロジェクトへのアドバイスなどをヒアリング:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GHSNP スカブミ地区で一つの課題となっているのが地熱の利用である。国立公園は提案・意見をし、それを林業省に伝えるのが役割である。対応策として考えられるのは 1) 対象地のみ保全地域からはずす(難しい)、2) 県知事が許可を出すように直接林業省に働きかける(国立公園ステータスを変更する、法令を改訂するなど。さらに難しい)。</li> <li>✓ 県政府職員には森林法、国立公園法を知ってもらう必要がある、そのような機会を研修で設定できるのならば有意義である。林業局職員の半分以上は林学系のバックグラウンドを持たず、林業局長も林学系出身ではない(注:事務系職員の必要性もあることから、林学出身ばかりを揃える必要はない)。</li> <li>✓ 現状では組織レベルの協働ではなく、まだまだ個人レベルの協働である。これを組織レベルの協働に高める必要がある。そのためには、協働管理の標準化が必要とのこと。</li> </ul> <p style="text-align: right;">以上</p>	

## CFET 本部: 具体的協議 1 日目

日時	2009 年 6 月 1 日(月) 9:00 - 12:00 13:00 - 15:30	
場所	CFET 本部会議室	
面談先	CFET	Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Bambang Uripno トレーニング・コーディネーター Mr. Suprayitno Mr. Tangkas 技術研修実施係長 Mr. Dwi インストラクター ほか
	GHSNP	Mr. Bambang 所長 Ms. Sri Ms. Desy
	GGPNP	Mr. Harianto ボゴール地区支部長 Ms. Sondang
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 Dicko 氏(通訳、翻訳) (文責: 青山/江頭)	
<p><b>1. 連絡事項の伝達</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 6 月 1 日～4 日までの作業スケジュール、及び、最終的に作成する書類について双方確認。</li> <li>✓ Mr.Dwi 氏から 5 月 28 日～29 日の GHSNP 及びスカブミ県の現場視察結果を報告(会議出席者に対してインドネシア語で報告)</li> <li>✓ Mr.Bambang(GHSNP 所長)から GHSNP の協働管理に係る活動の紹介(会議出席者に対してインドネシア語で報告)</li> <li>✓ Mr.Harianto(GGPNP 課長)よりグデ・パングランゴ NP の協働管理に係る活動の紹介(会議出席者に対してインドネシア語で報告)</li> </ul> <p><b>2. 協議</b></p> <p>プロ目や用語(Collaborative Management)の再確認のあと、Conception Paper について、インドネシア側との間で以下の意見及び質疑応答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 基本研修の研修員として、県林業局職員や関係 NGO を参加させたらどうか。また研修開始時に県知事や林業省幹部を招いたワークショップを開催したらどうか？ →対象が過度に拡大すると狙いの焦点がぼやけるので、そのような形式での基本研修はお勧めしない。(JICA) →CFET 側で個別事業として可能かどうか検討していく。(CFET)</li> <li>✓ 研修参加国立公園の選考にあたっての基準として、次の点を考慮してはどうか:①公園所長のモチベーション、②ジャワ島やスマトラ島等の地域別制、③公園が抱える問題の近似性、④国立公園協働管理の中長期戦略</li> </ul>		

- ✓ 研修グループの区分については、国立公園所長とセクション長をマネジメント・レベルに、PEH(森林技官)、POLHUT(森林警察)、PYNULUR(普及員)をオペレーションレベルの二つに分けるのが適切。また、オペレーションレベル研修員の選考にあたっては、Resort 単位で選ぶほうが実地における実効性が高くなる。
- ✓ Concept Paper にある研修トピックはあくまでも例示であって、プロジェクト開始後のニーズアセスメントなどを踏まえて最終化する。また、Concept Paper のプロジェクト実施体制図について、Supporting agencies は当初案どおり GHSNP と PHKA の 2 組織とした。また、JCC 構成メンバーに SEKJEN, BAPPENAS, PHKA を加える必要があり、これらはインドネシアで確認しておく。
- ✓ 現場研修先となる GHSNP では研修受入れに係る経費が必要となるが、JICA 予算からの配布はあるのか？ 或いはその費用はどこから提供されるのか？ GHSNP がカウンターパートとならない場合、カウンターパート予算を申請することができないため。
  - 研修経費の一環として CFET から GHSNP に費用が提供されるのがシンプルで良いと考える。(JICA)
  - 研修経費ということで CFET から GHSNP へ予算配布が可能かどうかは内部および計画局と相談して検討したい。(CFET)
  - GHSNP としては、予算がない中で経費負担を求められる状況にならないように整理されていれば、どちらでも構わない。(GHSNP)
- ✓ CFET の staff team の人数は Helmi センター長に確認したい。(CFET)
- ✓ CFET が作成した DETAIL of ACTIVITES の各事業項目に対する予算負担組織を明示した資料は、JICA 側としては今の段階で承認できない。CFET が BAPPENAS に対する 2010 年度予算要求に必要であれば CFET サイド限りで作成したものとして扱うこと。JICA は参考資料として入手したことにとどめる。
- ✓ 当初案では基本研修 2 回(1 回目 4 国立公園、2 回目 8 国立公園)を予定していたが、受け入れ施設のキャパシティや研修の継続性を考慮し、プロジェクト期間中は 3 回実施することとする。ただし、3 回目のフォローアップ研修は JICA チームが帰任した後となるので、CFET 独自による実施となる。
  - CFET 了解。
- ✓ 研修実施に係る経費の負担責任について、第 1 回目はイニシャルコストが大きいので JICA 側で積極的に負担するが、第 2 回目以降は CFET の負担割合を増加させていくこと。JICA 撤退後は独自予算になるので、第 2 回目以降はそれを見越した予算の手当てをすること。
  - CFET 了解。

以上

## CFET 本部: 具体的協議 2 日目

日時	2009 年 6 月 2 日(火) 9:00 - 12:00 13:00 - 16:45	
場所	CFET 本部会議室	
面談先	CFET Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Bambang Uripno トレーニング・コーディネーター Mr. Suprayitno Mr. Tangkas 技術研修実施係長 Mr. Dwi インストラクター ほか GHSNP Ms. Sri Ms. Desy PHKA Mr. Rahman Upe (自然保護森林総局環境サービス利用自然環境局課長) KOICA Mr. Lee Kyu Tae, Project Manager CIM-GTZ Mr. Jurgan Fichtenan, Human Resource Development Specialist	
当方	調査団員 5 名 Dicko 氏(通訳、翻訳) (文責: 青山/江頭)	
<b>1. 協議</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ JICA 側から、昨日内容を協議した Concept Paper について修正意見のあった箇所の修正文章の説明を行った。最終的に文法上のチェックを JICA 側で行うことで、内容的には問題ないとして合意された。</li> <li>✓ 32 ヶ月のプロジェクト期間内に、3 回の基本研修及びフォローアップ研修サイクルを終了させるよう強い要望意見があったが、第 1 回目の基本研修及びフォローアップ研修サイクル終了後に、JICA プロジェクトチームと CFET 側で研修計画について再度協議することとされた。したがって、PO としては原案通り 3 回目のフォローアップ研修は JICA チームが帰任後に行われることで合意された。</li> <li>✓ PDM、PO の説明と修正について討議           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロジェクト目標の指標、入手手段について討議のうえ修正。</li> <li>・ 成果の指標、入手手段についても修正。</li> <li>・ 活動項目についても一部修正。</li> <li>・ 日本側投入の短期専門家について専門科目を一部変更。</li> </ul> </li> <li>✓ CFET の研修体系について確認           <ul style="list-style-type: none"> <li>Program: 全体概念</li> <li>Course: Program の下に位置する各研修コース</li> <li>Curricula: 各研修コースの内容(時間、人数、研修科目などを規定)</li> <li>Material: Curricula に沿って準備される教材</li> </ul> </li> </ul>		

**2. KOICA Mr.Lee,Kyu Tae 氏と GTZ を交えてのプロジェクト紹介(14:00-14:50)**

- ✓ Udi 氏による JICA プロジェクトのプレゼンテーションの後、次のような意見交換が行われた。
- ✓ KOICA からは、これまで同様に、JICA プロジェクトと KOICA-SECEM プロジェクトが重複しているのではないかと懸念が表明された。それに対して、Udi 氏から SECEM プログラムは Eselon3 クラスのマネージャークラスを対象とする総合的な一般研修であり、JICA プロジェクトは現場での問題解決的な協働管理をテーマにして、マネジメント・レベルからオペレーショナル・スタッフレベルまでを複層的に人材強化を行うことを目的としたもので両者の違いはクリアであるとの説明がなされた。
- ✓ Mr. Lee によると、SECEM プロジェクトの第 2 フェーズについてはまだ確定はしていないが、継続される可能性が高いとの情報がある。現在インドネシア林業省関係者が韓国へ出張中 (Korea-Indonesia Forestry Forum) であり、その場で何らかの話がされると思われる。

(注:Mr. Lee は KOICA-SECEM 関係者ではなく、林業省本省にプロジェクト・マネージャーとして 3ヶ月前に赴任した人物。従って、KOICA-SECEM の Mr.Khang プロジェクト・マネージャーの代理として今回の会議に出席し、その意見を代弁しているにすぎない。Mr. Lee 個人的には、KOICA と JICA が有益な連携をしていけるのが望ましいと考えている。今回の会議で KOICA に対して「仁義は切った」わけであり、今後は CFET を矢面に立たせつつ KOICA と情報共有を図るのが良いと考える。CFET もこの点については理解しており、JICA プロジェクトと KOICA-SECEM の違いについて自ら説明をすることが可能である)。

以上

**CFET 本部: 具体的協議 3 日目**

日時	2009 年 6 月 3 日(水) 9:00 - 11:00	
場所	CFET 本部会議室	
面談先	CFET	Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Bambang Uripno トレーニング・コーディネーター Mr. Suprayitno Ms. Kusdamayanti Mr. Tangkas 技術研修実施係長 Mr. Dwi インストラクター ほか
	GHSNP	Mr.Bambang 所長 Ms.Sri Ms.Desy

	GGPNP Mr.Harianto ボゴール地区支部長
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 Dicko 氏 (通訳、翻訳) (文責: 青山/江頭)
<p>まず始めに Concept Paper の修正を行い、最終化。</p> <p>その後、M/M 案にそって各種添付資料を確認したのち、内容について合意。小さな議論、修正事項を除いては比較的スムーズに進行し、午前中をもって協議終了。インドネシア側から韓国出張中のセンター長や代理署名者となる林業標準化・環境センター長などの関係者に送付をしてもらい、明日の M/M 署名前に確認を依頼する</p> <p>GHSNP をカウンターパートにするかどうかについて CFET が林業省計画局に確認したところ、入れなくても良い(すなわち、GHSNP の現地研修にかかる各種費用は、研修経費として CFET 予算から支弁される)とのことなので、Supporting agency と位置づけることで、CFET、GHSNP、JICA、それぞれ合意。</p> <p><b>入手資料(協議全日を通じて)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ KEBIJAKAN PEMBANGUNAN DIKLAT KEHUTANAN(林業教育研修センター 発展戦略)</li> <li>➤ JENJANG DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL KEHUTANAN(研修コースの職位別分類に関する決定)</li> <li>➤ Program Diklat December 2008 (教育研修プログラム)</li> <li>➤ Centre for Forestry Education and Training</li> <li>➤ Balai DIKLAT KEHUTANAN BOGOR (CFET ボゴール地域事務所)</li> <li>➤ Project Design Matrix CFET の詳細化版 (CFET の予算計画用として受領したもので、CFET と JICA 予算負担を了承するものではない)</li> <li>➤ カリキュラム</li> <li>➤ 年次予算、組織図など</li> <li>➤ POLA DIKLAT</li> </ul> <p style="text-align: right;">以上</p>	

**ボゴール農科大学(Insitut Pertanian Bogor: IPB):  
支援機関としての可能性調査**

日時	2009 年 6 月 4 日(木) 9:15 - 10:30
場所	CFET 会議室
面談先	IPB Mr. Anas M.Fauzi 副学長

	Ms. Arsyana sunkar Mr. Ardiansyab Mr. Lilik B. Prosefyo ほか
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 Dicko 氏 (通訳、翻訳) CFET Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Dwi インストラクター (文責: 青山/江頭)
<p>IPB は 9 つの学部、14 のリサーチセンターからなる農科大学で、学生数は 2 万 5 千人余り、約 1,400 人の講師陣のうち日本留学経験者は約 200 名。今回は、本プロジェクトにおいて連携の可能性を探る目的で訪問した。まず始めに Udi 課長より JICA 研修プロジェクトについてパワーポイントを使って説明の後、IPB 関係者から以下のようなコメントをもらう：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ インドネシアの国立公園では公園境界を巡る争いが見られるが、一部地域では優良地を求めて移動耕作を行う習慣があることも念頭に入れなくてはならない。</li> <li>✓ REDD と Biodiversity の因果関係が未だ不明であり、そのようなものを研修内容に入れてはどうか (注: 気候変動分野の研究者のコメントであるが、本プロジェクトには適さない)。</li> <li>✓ 協働管理や境界の確定をテーマとした場合、研修対象に意思決定者レベルを含めるのは重要である。国立公園関係者に加えて、県知事、地方政府職員、県議会などを加えてはどうか。例えば研修の開始時に県知事などを招いてワークショップを開催することも考えられる。</li> <li>✓ IPB の大学生も現場実習が必須となっており、コミュニティに一定期間入り込んで、啓発・普及活動を行っている。本プロジェクトの研修に学生が参加できる可能性、或いは、彼らが普及員として協力できるような可能性も検討できると面白い。</li> <li>✓ 研修トピックとしては、REDD アプローチやコミュニティベースのバイオマスによる代替エネルギーの活用などについても考えてよい。</li> <li>✓ 東カリマンタンでは住民と協働で森林火災管理を行っている。また、Lore Lindu 国立公園では約 9 年間に亘ってドイツの大学と共同でプロジェクトを行ったことがあり、LIPI (インドネシア科学院) とは UNESCO-MAB (Man and Biosphere) についても協力関係がある (注: これらの詳細は今回は聞き取りせず)。</li> <li>✓ IPB は、今回の JICA 研修プロジェクトの実施にあたって、人材等のリソース提供だけでなく、モニタリングや評価の面でもサポートできる。</li> </ul> <p>尚、IPB は北大、筑波大学など日本のいくつかの大学と連携して研究プロジェクトを行っている。現在、日本政府に対する支援のプロポーザル「The Development and Upgrading of Bogor Agricultural University (IPB): Towards Research Based University」を作成中であり、7 月下旬に日本を訪問の予定があるとのこと。その際のコンタクトポイントを尋ねられたため、まずはインドネシア事務所を窓口とするように伝えておいた。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>	



**CIFOR (Center for International Forestry Research) :**  
**支援機関としての可能性調査**

日時	2009年6月4日(木) 11:10 - 12:10 その後 13:00 まで Lunch meeting
場所	CIFOR 会議室、カフェテリア
面談先	CIFOR Ms. Frances J.Seymour, Director General Ms. Elena Petkova, Programme Director Mr. Terry Sunderland, Research Leader Ms. Elizabeth Linda Yuliani, Ecologist Mr. Yayan Indriatrnoko Mr. Hari Priyadi 鷹尾 元 研究員(森林総研)
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー 河本 専門家 Dicko 氏(通訳、翻訳) CFET Mr. Udi 研修計画評価課長 Mr. Dwi インストラクター (文責:青山/江頭)
各自自己紹介、Ms. Francesより歓迎の挨拶ののち、Udi 課長よりパワーポイントを使って本プロジェクトの紹介。その後、以下の通り意見交換:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CFET は 6 つの研究重点分野を設けており、そのうちの 하나가” Research Domain 4: trade-offs between conservation and development” である。従って、本プロジェクトは、CIFOR としても関心が高い。但し、CFET は研修実施機関ではないため研修提供部分で協力できることには限界があるが、例えばタイの RECOFTC (Regional Community Forestry Training Center for Asia and the Pacific) と連携した実績はある。</li> <li>✓ これまで行われてきた協働管理関連の調査研究例は、インドネシアだけでなく、世界各地のものがあり、それらも含めて活用できるのが CFET の強みである。また、CIFOR のリサーチがもたらすインパクトを毎年評価しており、そのような観点から、リサーチ・コンポーネントとのリンクも考えられる。また、2009 年 11 月には CIFOR が Conservation day を主催するので、そこの関連もあり得る。</li> <li>✓ 協働管理を促進するにあたっては、ファシリテーション力と、地域コミュニティとの対等なパートナーシップ構築がかぎとなる。それによって関係者間のギャップ、壁を破り、コミュニティが自信を深めることにつながる。</li> <li>✓ 研修トピックについては、Conflict Management、Stakeholder Analysis、Participatory Management、Participatory mapping、Negotiation skill、Facilitation skill など含まれると良い。尚、Facilitation skill については、ボゴールの団体が「In-spirit innovation skill」というコースを実施していて、CIFOR でも活用したことがある(注:団体名はその場では思い出してもらえなかつ</li> </ul>	

た)

- ✓ 研修マテリアルの作成などを通じて、CIFOR の調査研究成果の活用と国立公園協働管理の関係がうまくリンクできるのではないか。また、適任者がいれば外部講師などの形での協力も可能。
- ✓ 協働管理にあたっては公園管理者のみならず、ステークホルダーの 3 つのタイプ、すなわち関係地方政府、地域住民、そして NGO、大学、研究機関、ドナー等といった外部関係者の参加、意識向上が重要。
- ✓ 協働管理を促進するにあたっては、ファシリテーション力と、地域コミュニティとの対等なパートナーシップ構築がかぎとなる。それによって関係者間のギャップ、壁を破り、コミュニティが自信を深めることにつながる。
- ✓ 地域コミュニティと日々接する立場にある公園管理事務所のスタッフレベルを研修対象者にすることは効果的である。協働管理を彼らの業務に内部化することが望ましい。そのためには、実際面で応用しやすいように協働管理スキルを標準化が求められる。

その後、ランチ・ミーティングへと移行。

以上

### 大使館報告 (JICA 事務所報告を兼ねる)

日時	2009 年 6 月 5 日 (金) 14:00 - 15:00 (森林火災プロジェクト終了時評価と合同で)		
場所	在インドネシア日本大使館		
面談先	伊従 参事官、伊奈 書記官		
当方	調査団員 5 名、林業省生物多様性アドバイザー	河本 専門家	(文責: 江頭)
<p>現地調査報告書を元に調査結果について報告。伊従氏ならびに伊奈氏からは研修トピックについて、CFET の 2010 年事業予算確保について、ステークホルダーを対象とした宿泊型研修の可否について、意思決定者レベルと実務者レベルに対して一緒に研修を行うことについてなどの質問があり、それらに対して補足的に説明。</p> <p>特に大使館側からは、2010 年に名古屋で生物多様性条約 COP10 が開催されることや、インドネシアで生物多様性保全是世界的な重要事項の一つであることから、生物多様性という観点からも本プロジェクトをアピールして欲しいとの強い意見が出された。従って、報告書中にそれを記載することに加えて、プロジェクト開始後には COP10 のサイドイベントのような形で本プロジェクトを紹介することなども検討することとした。</p>			
以上			

## 個別ヒアリングメモ（江頭）

5月28日(木)午前の車中で Mr. Udi 課長にヒアリングしたもの。

### 1. 国立公園職員の種類

Struktural	Struktural	PEH、POLHUT 以外の職員のうち、Eselon IV から Eselon Ia までの管理職(係長以上)。基本給+管理職給。4年に一度ほぼ自動的に昇進する。必修研修がある。公園所長やセクション長などの管理職は多くが Struktural 職員。
	Non-Struktural	PEH、POLHUT 以外の職員のうち非管理職。基本給のみ。
Fungsional		PEH および POLHUT だが、各業務で得られるポイント(すなわち経験、実績の量。研修を含む)を蓄積することで職位が決まる。従って、公園所長やセクション長になる場合は Struktural 職員に移籍する。

2009年1月の第一次調査報告書も参照。

- ✓ 2009年1月に制定された POLA DIKLAT(林業省教育研修ガイドライン。CFETに英訳依頼中。)は、制定から1年後の2010年1月より発効する。POLA DIKLATは林業省職員の教育・研修の基本的な構成を定めたものであり、個別具体的な部分は今後CFETで実施に移されるとのこと。
- ✓ CFETの研修カリキュラムは職位ごとにそれぞれ設けられている(但し、この部分は外部者が理解するのに時間が必要)。本プロジェクトの協働管理研修は、異なる職位に対して共通テーマで行うものだが、その場合、1)異なる職位をひとつくりにした研修を設定するのか、2)異なる職位それぞれに対して研修を設定するのか、の2通りの考え方がある。Udi課長の意見としては2)の方が現行制度に馴染みやすいとのこと。
- ✓ 本プロジェクトで設置する協働管理研修がまずは正規コースとして位置づけられることが最低限の目標だが、必修化するか否かについては一長一短。必修化のデメリットとしては、意欲の低い参加者までも「必修」ということで紛れ込んでしまうこと。より意欲の高い参加者を集めるには、インセンティブのある魅力的な選択性コースとした方が良いとも考えられる。
- ✓ 現状では、研修終了後に振り返りの試験がある。将来的にはその試験を合格しないと修了証を出さないというより厳しい方向になる可能性もある。
- ✓ インストラクターの謝金は、外部講師(guest lecturer)は150,000/時間、内部講師(CFET instructor)は60,000/時間が平均。
- ✓ SECEMは6ヶ月(6日×30週=180日間)で総コストが12億~14億ルピア。CFETセンターの予算が30億ルピアであることを考えると、非常に大きな割合を占めている。CFET内でもこの負担の大きさは問題となっているようで、持続性を考えた上では困難が多いとのこと。また分野が18分野と多岐に渡るので、かつ、総花的な内容となっているので、必然的に広く浅くの学習になる。

- ✓ KOICA は SECEM プロジェクトの終了後は、SECEM 研修に対するフォローアップの協力を検討しているとのこと。講義、実習の方法に関するアドバイザリー的な内容のようだが、正確なところは不明。
- ✓ 大臣顧問の Mr. Hadi Pasaribu が Institution Development (Kelembagaan)の顧問として、CFET の位置づけや各ドナーの整理を行う任務を与えられているとのこと。
- ✓ CFET は他国への支援も開始しており、東ティモールの参加者を研修に参加させる予定がある。
- ✓ GTZ の Forests and Climate Change Programme in the Ministry of Forestry については、Udi 課長の知るところでは、林業省本省とカリマンタンの地方政府で活動を行っているとのこと。CFET に来ているのは Centre for International Migration (CIM) から派遣され Forest Utilization (Forest Management Unit)に関する研修作りを担当する Mr. Jorgan と、DED(注:正式名称不明)から派遣され CFET の情報システム作りを担当する Mr. Martin の 2 名がいる(注:両名とも、CFET が住居や食事を提供する代わりに技術を提供するということのように、JOCV のようなイメージか?)

以上

5月29日(金)午後の車中で Mr. Waldemar にヒアリングしたもの。協働管理の事例として参考になりそうな国立公園:

- ✓ Gunung Halimun-Salak National Park。
- ✓ Gunung Gede Pangrango National Park。
- ✓ Way Kambas National Park: NGO や community との失敗例。
- ✓ Bromo Tenggeru Semeru National Park: ツーリズム会社多いが住民へのインパクトは限られている。
- ✓ Komodo National Park: ツーリズム実施ユニット「Komodo Collaborative Management Initiative」。
- ✓ Bukit Duabelas National Park: 伝統民族との協働、NGO。
- ✓ Bukit Tigapuluh: Bukit duableas 同様。
- ✓ Lore Lindu: 初めて域内住民の存在を認めた。
- ✓ Bunaken National Park: Bunaken National Park Management Advisory Board。
- ✓ Gunung Rinjani National Park: Rinjani Tourism Management Board、NZAID の支援。

以上

## **CFET-JICA Project**

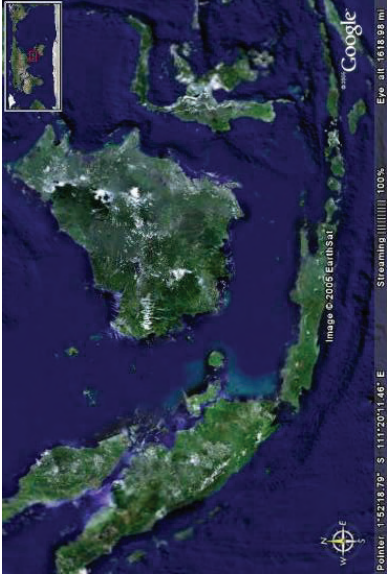
---

# **Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resource Development**

---

**Draft concept for discussion  
26 May 2009**

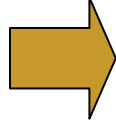
# Background



12% of the land  
= conservation areas

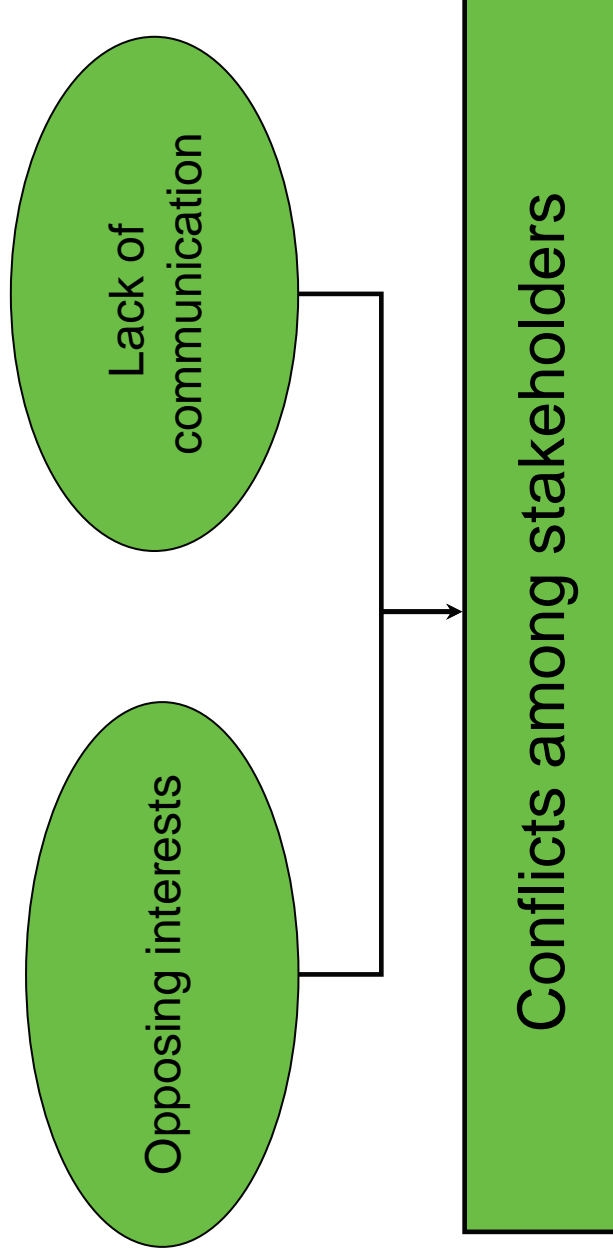


60% of the conservation areas  
= national parks (50 parks in total)



National parks are the core areas for...  
ecosystem conservation, environmental services,  
economic opportunities, and nature activities, etc.

# Issues of Indonesian national parks



- park boundary setting
- land zoning
- land use rights
- access to natural resources
- responsibility and division of role

# Institutional background

- MoF Regulation “Collaborative Management in Nature Protection Area and Nature Conservation Area (Kolaborasi Pengelolaan Kawasan Suaka

Alam dan Kawasan Pelestarian Alam, No.P.19/Menhut-II/2004)”

→”Collaborative Management” is a collaborative process between the “Stakeholders”  
→”Stakeholders” include local governments, local communities, NGOs, academic organizations etc., who have different interests based on their standpoints.

- MoF Regulation “National Park Zoning Guideline (Pedoman Zonasi Taman Nasional, No. P.56/Menhut-II/2006 )”

→ zoning guideline for ecosystem conservation and community livelihoods enrichment (society, economy and culture)  
→ importance of community participation in zoning, through public consultation and other means.



# To promote collaborative management in Indonesia...

We need:

- Clear definition and concept
- Consistent understanding, from policy-makers to field-officers
- Sharing of experiences among national parks and other stakeholders

---

# What JICA can offer

## 1. National park project experiences in Indonesia

- e.g. GHSNP Management Project
- Biodiversity Conservation Project
- Small-grant project in West Java

## 2. Experiences of Japanese national parks

- e.g. Zoning system, park foundation, park volunteer

## 3. Synergy with other JICA projects

- e.g. Conservation and restoration of PAs, Mangrove in Bali, Satellite, Forest fire prevention.
-

## Aim of the project

Build in CFET, the capacity to implement a training course on collaborative management.

### Key principles:

- Decision makers and operational staffs share the same understanding on collaborative management
- Stakeholders have opportunities to be involved
- A mechanism promote practice of the training results
- Sharing of experiences

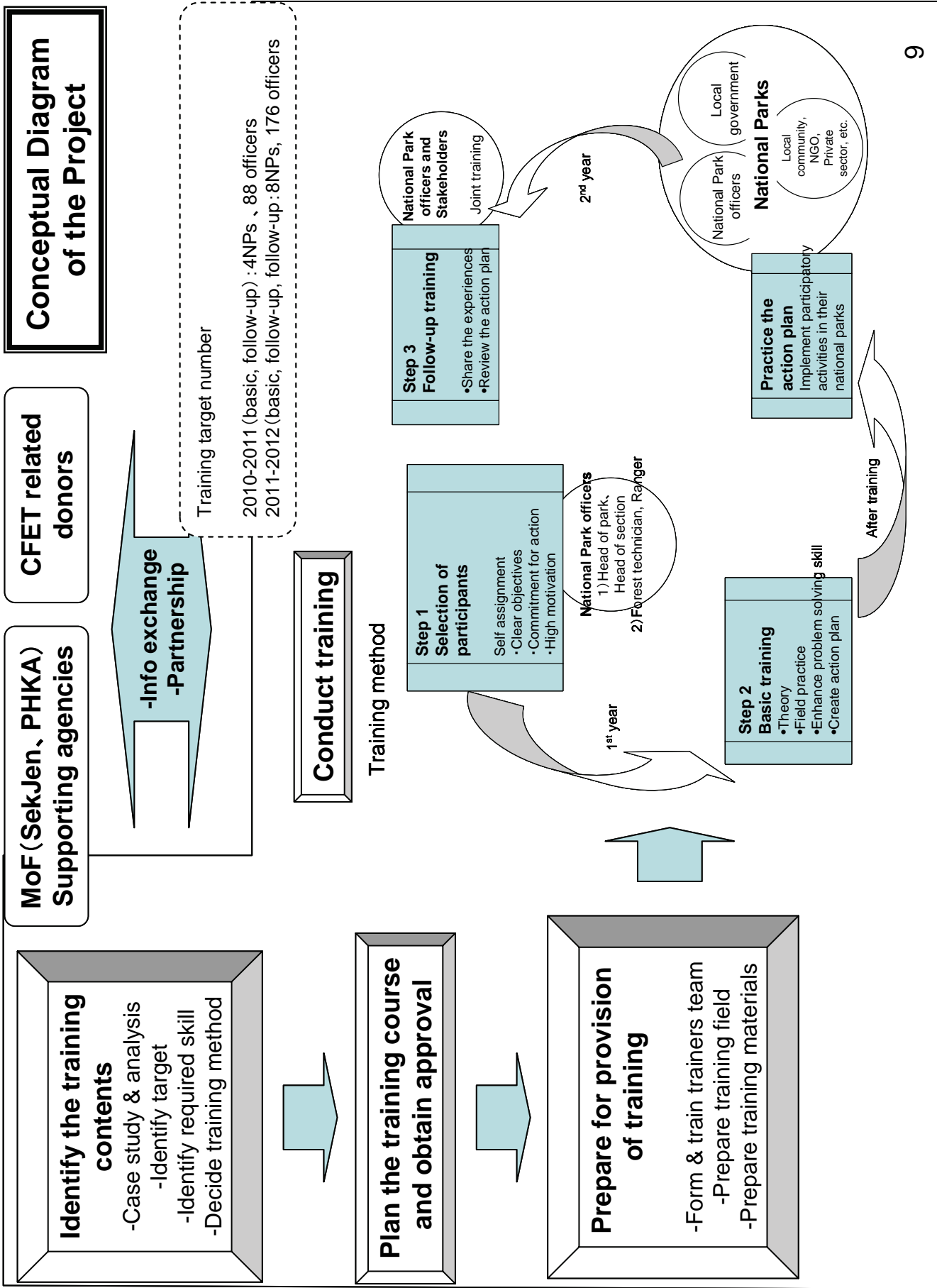
# Project outline

**【Overall Goal】**  
Collaborative management is enhanced in the national parks in Indonesia.

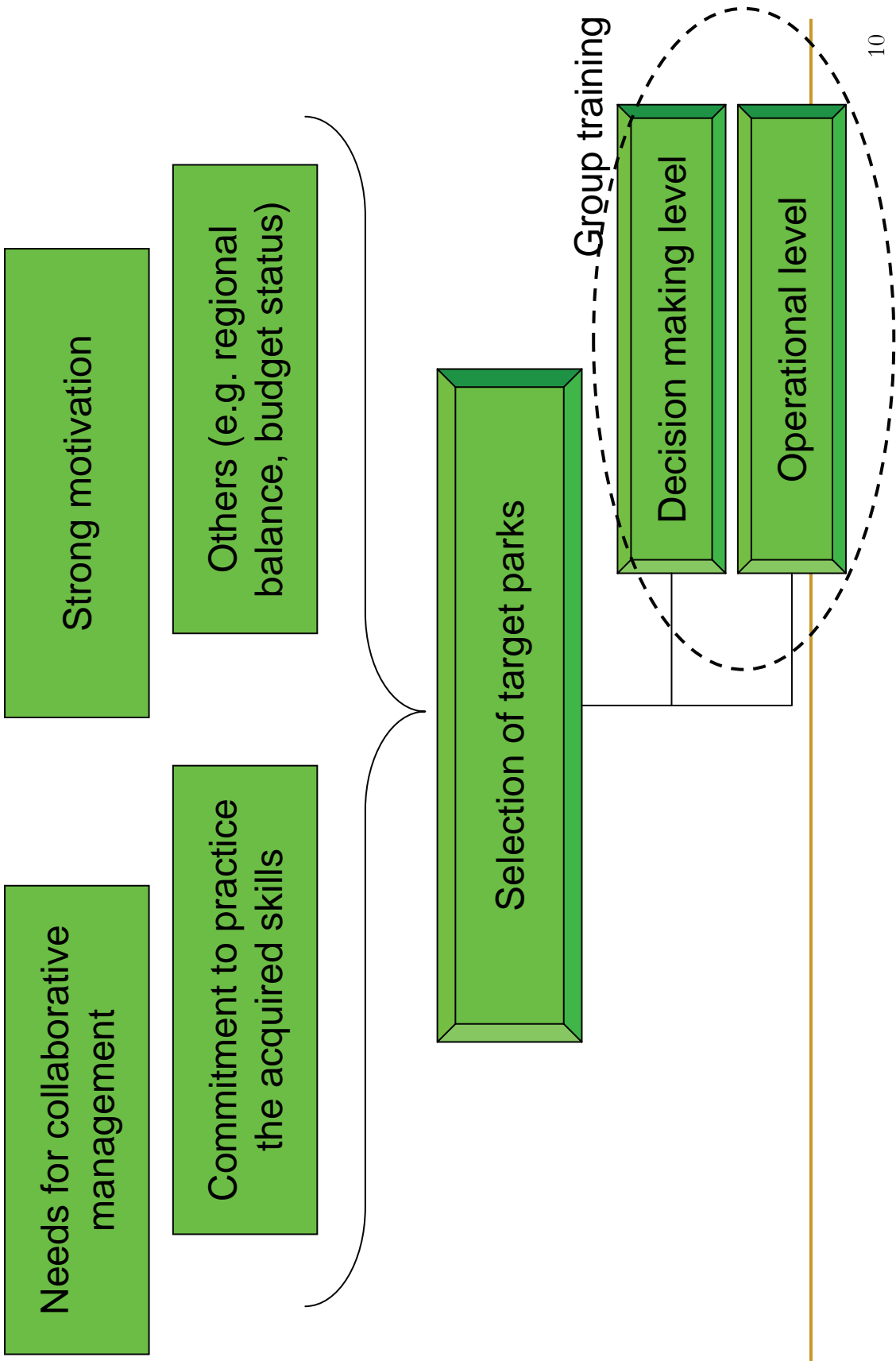
**【Project Purpose】**  
Center for Forestry Education and Training is equipped with sufficient capacity to implement training on collaborative management.

**【Outputs】**  
1. Plan the training course  
2. Prepare the operational structure  
3. Implement training and obtain/improve know-how

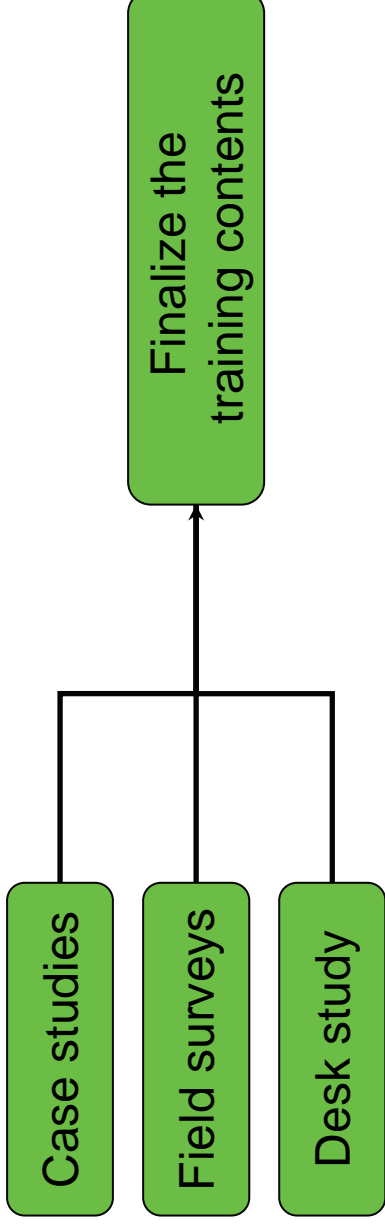
**【Project period (tentative)】**  
October 2009 to May 2012  
32 months (tentative)  
**【Project site】**  
Main training: CFET  
Field training: GHSNP



# Who are expected to join the training?



# Training contents



## Some suggested topics

- Concept of collaborative management, case studies, laws
- Stakeholder analysis
- Zoning and boundary confirmation method
- Information tools for collaborative management
- Participatory inventory, management and monitoring of natural resources
- Cases study on collaboration with external parties (research organization, NGO, private sectors and so on)
- Social and economic survey of local community
- Conflict solving method

**Thank you very much**



収拾元	タイトル	資料の種類
CFET	KEBIJAKAN PEMBANGUNAN DIKLAT KEHUTANAN (林業教育研修センター 発展戦略)	電子データ(ファイル名 : bahan RDTL[1](部分和訳).ppt)
	JENJANG DIKLAT TEKNIS DAN FUNGSIONAL KEHUTANAN (研修コースの職位別分類に関する決定)	書面
	Program Diklat December 2008 (教育研修プログラム)	冊子(抜粋英訳あり、ファイル名 : 「Diklat Program1.doc」)
	Centre for Forestry Education and Training	リーフレット
	Balai DIKLAT KEHUTANAN BOGOR (CFET ポゴール地域事務所)	リーフレット
	Project Design Matrix CFETの詳細化版 (CFETの予算計画用として受領したもので、 CFETとJICA予算負担を了承するものではない)	書面
	カリキュラム	雇用した翻訳者に英訳依頼中
	年次予算、組織図など	雇用した翻訳者に英訳依頼中
	POLA DIKLAT (林業省教育研修ガイドライン)	CFETに英訳依頼中
GHSNP	COLLABORATIVE MANAGEMENT IN MT. HALIMUN SALAK NATIONAL PARK	電子データ(ファイル名 : TNGHS Collaborative management-JICA.ppt)
	SEKILAS TENTANG PENGELOLAAN TAMAN NASIONAL GUNUNG HALIMUN SALAK	電子データ(ファイル名 : press TNGHS_Database.ppt)
CIFOR	CIFOR出版物のうち関連のありそうなもの一式	冊子、DVDなど
GTZ	Fact sheet 一式	電子データ(フォルダ名 : GTZ factsheet)
(社)日本環境教育フォーラム	「国立公園人材育成プロジェクト調査団とのミーティングメモ」	書面
その他	森林セクター 主要法令集(仮訳) 2009年5月 宮川 秀樹 森林国家戦略アドバイザー	冊子

CFET  
2009 ANNUAL PLAN

OBJECTIVES			PROGRAM	Activities			Unit	Target	Other description
Description	Indicator	Target		Description	Indicator	Target			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Forestry education in middle level, diploma, graduate and post graduate levels for staffs of Ministry of Forestry and Forestry Agencies of local governments is implemented	Forestry education in middle level (High Forestry School/SKMA/Sekolah Kehutanan Menengah Atas and Forestry Technical High School/SMKK/I Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Kehutanan/) is implemented	SKMA: 133 SMK: 376 persons	Middle level of forestry education development	Middle level of forestry education implementation in SKMA Manokwari	Input : fund	Rp	2,085,610	
						Output : human resources	persons	52	
						Output : SKMA students in Manokwari	persons	122	
						Results : Middle level Forestry Technicians in provinces where served by SKMA Manokwari are provided	persons	522	
						Input : fund	Rp	14,844,507,000	
2	Forestry staffs ability is increased through pre government official, leadership, technical and functional training	Pre government official training for the candidate staffs of Ministry of Forestry	1,318 participants of pre government official training	Pre government official training	Pre government official training	Input : fund	Rp	246,500,000	
						Output : human resources	persons	5	
						Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending level II leadership training	persons	10	
						Results : Ministry of Forestry staffs having level II leadership ability	persons	10	
						Input : fund	Rp	246,500,000	
Leadership training for structural officers/candidates are implemented	Numbers of leadership training participants	Leadership Training	Level II Leadership Training	Input : fund	Rp	246,500,000			
				Output : human resources	persons	5			
				Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending level II leadership training	persons	10			
				Results : Ministry of Forestry staffs having level II leadership ability	persons	10			
Level III Leadership Training	Numbers of leadership training participants	Leadership Training	Level III Leadership Training	Input : fund	Rp	599,255,000			
				Output : human resources	persons	10			
				Output : Ministry of Forestry staffs attending level III leadership training	persons	40			
Level IV Leadership Training	Numbers of leadership training participants	Leadership Training	Level IV Leadership Training	Input : fund	Rp	781,165,000			
				Output : human resources	persons	10			
Forestry techniques	3,855 participants of	Forestry technical	Forestry technical	Forest planning technical training	Input : fund	Rp	2,869,391,000		
					Output : human resources	persons	68		

		trainings are implemented	forestry techniques trainings	trainings		Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending forest planning technical training	persons	530			
						Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of having forest planning	persons	40			
						Forest utilization technical training	Input : fund human resources	Rp persons	1,311,370,000		
							Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending forest utilization technical training	persons	20		
							Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of forest utilization	persons	140		
							Forest and land rehabilitation technical training	Input : fund human resources	Rp persons	3,185,187,000	
							Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending forest and land rehabilitation technical training	persons	170		
							Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of forest and land rehabilitation	persons	750		
						Natural resources and its ecosystem conservation technical training	Input : fund human resources	Rp persons	4,028,982,000		
						Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending natural resources and its ecosystem conservation technical training	persons	68			
						Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of natural resources and its ecosystem conservation	persons	680			
						Forest security and protection technical training	Input : fund human resources	Rp persons	1,564,410,000		
						Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending forest security and protection technical training	persons	15			
						Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of forest security and protection	persons	200			
						Administration technical training	Input : fund human resources	Rp persons	2,544,557,000		
						Output : Ministry of Forestry staffs attending administration technical training	persons	35			
						Results : Ministry of Forestry staffs who professionally lead in the development of administration and organization leadership	persons	470			
		Functional trainings for structural/esselon staffs of Ministry of Forestry and related office of local governments are implemented	595 functional training participants	Forest functional training	Functional training for forestry technicians	Input : fund human resources	Rp persons	1,024,280,000			
						Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending functional training for forestry technicians	persons	20			
						Results : Functional staffs of forestry technicians who professionally lead in forestry development	persons	180			
					Functional training for forest police	Input : fund human resources	Rp persons	1,558,565,000			
						Output : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending functional training for forest police	persons	17			
						Results : Functional staffs of forest police who professionally lead in forestry development	persons	170			
					Functional training	Input : fund	Rp	920,870,000			

					for forestry extension workers	Output	human resources : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending functional training for forestry extension workers	persons	36	
						Results	: Functional staffs of forestry extension workers who professionally lead in forestry development	persons	159	
					Functional training for forestry researchers	Input	: fund	Rp	191,100,000	
						Output	human resources : Numbers of Ministry of Forestry staffs attending functional training for forestry researchers	persons	5	
						Results	: Functional staffs of forestry researchers who professionally lead in forestry development	persons	21	
3	Trainings for communities to strengthen their capacity in forestry activities are implemented	Technical trainings for communities are implemented	1,020 participants of technical training for communities	Technical trainings for communities	Technical trainings for communities	Input	: fund	Rp	2,933,820,000	
						Output	human resources : Numbers of community members attending forestry trainings	persons	80	
						Results	: Communities' knowledge, abilities and roles in forestry development are increased	persons	480	
4	Technical and managerial capabilities of training CFET staffs in training arrangement are developed	Human resources development in CFET and its branches are implemented	952 staffs	Administrative management of human resources	Salaries payment (salaries, fees, Tunjangan Peningkatan Prestasi Kerja/ fee for good achievement)	Input	: fund	Rp	35,203,924,000	
						Output	human resources : Salaries payment	persons	35	
						Results	: Staffs' salaries are paid	Rp	35,203,924,000	
						Benefits	: The staffs can give optimum performance	persons	1,035	
				The development of human resources administration procedure	Input	: fund	Rp	469,250,000		
					Output	human resources : Human resources administration is implemented	persons	40		
					Results	: Optimum management of human resources administration	Units	10		
					Benefits	: Good performance in organization management				
				Staffs capacity building	Functional Staffs capacity building	Input	: fund	Rp	1,365,120,000	
						Output	human resources : Functional staffs attend seminars, trainings, etc	persons	40	
						Results	: The functional staffs' performance is enhanced	persons	152	
						Benefits	: Better quality in training management			
				Managerial Staffs capacity building	Managerial Staffs capacity building	Input	: fund	Rp	5,963,520,005	
						Output	human resources : Managerial staffs attend seminars, trainings, etc	persons	40	
						Results	: The managerial staffs' performance is enhanced	persons	152	
						Benefits	: Better quality in training management			
5	CFET and its branch capability to conduct qualitative forestry trainings is increased	CFET organization is developed	10 working units	Trainings planning development	Planning documents development	Input	: fund	Rp	1,327,450,000	
						Output	human resources : strategic plan, annual plan, Five years budgets and activities plan/ annual budget plan (RKAKL (Rencana Kegiatan & Anggaran Kerja Lima Tahunan/DIPA (daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) , performance indicator documents	persons packages	46	
						Results	: Training development and synchronizing plan & program	Working Units	10	
						Benefits	Harmonization of CFET's and its branch plan & programs	-	-	
					Training need assessment	Input	: fund	Rp	1,327,450,000	
						Output	human resources : training need assessment documents	persons packages	46	

		Results : Better training programs plans Benefits Good quality trainings which are appropriate with the needs	Working Units -	10 -	
Office administration	Office expenses	Input : fund Output human resources : daily office and post expenses are paid Results : Office activities are well implemented	Rp persons Working Units	1,598,938,000 55 10	
		Staffs expenses	Rp persons Working Units	82,720,000 53 10	
		Results : Needed materials for staffs are provided	Working Units	10	
Finance administration	Finance administration	Input : fund Output human resources : Finance administration documents Results : Finance administration is well managed	Rp persons Working Units	157,629,000 53 10	
		State's logistic administration	Rp persons Working Units	119,890,000 53 10	
		Results : Logistic procurement, maintenance and utilization is more effective and efficient	Working Units	10	
Trainings regulation and organization development	Training organization improvement	Input : fund Output human resources : Training consultation reports Results : Data & information of training organization performance improvement	Rp persons Working Units	3,947,525,000 55 10	
		Procedures/operational/ technical guidelines development	Rp persons packages	79,200,000 50 3	
		Results : Organization tasks and functions are well done	packages	3	
Trainings technology and materials development	Curriculum and syllabus development	Input : fund Output human resources : trainings curriculum and syllabus Results : Training elements (goal, objective, material) are provided Benefits :Trainings implementation is appropriate with the needs	Rp persons Titles	170,520,000 80 79	
		Training modules development	Rp persons Titles	231,000,000 30 30	
		Results : The needed training modules are provided	Titles	30	
Information and publication development	Magazines publication	Input : fund Output human resources : Magazines/journals Results : CFET information is provided to the user	Rp persons packages	397,250,000 75 7	
		Leaflets/booklets/posters publication	Rp persons packages	206,389,000 75 10	
		Results : CFET information is provided to the user	packages	10	
CFET information	CFET programs information development	Input : fund Output human resources : CFET programs information books Results : CFET information is provided to the user	Rp persons packages	137,714,000 20 2	
		CFET information	Rp	52,564,000	

				system development	Output : CFET website Results : CFET information is provided to the user	persons packages packages	3 1 1	
				Library books procurement	Input : fund Output : human resources Results : books : references for training participants and team members are provided	Rp persons packages packages	215,425,000 40 10 10	
				Monitoring, evaluation and reporting development	Input : fund Output : human resources Results : Monitoring and evaluation reports : Training evaluation materials are provided	Rp persons packages packages	97,800,000 9 2 2	
				Reports arrangement	Input : fund Output : human resources Results : regular and accountability reports : Policy materials for decision makers	Rp persons packages Working Units	206,470,000 55 10 10	
				Training statistic arrangement	Input : fund Output : human resources Results : Training data and information : Policy materials for decision makers	Rp persons packages packages	81,660,000 30 10 10	
				Post training evaluation development	Input : fund Output : human resources Results : Post training evaluation reports : Data & information for training improvement is provided	Rp persons packages Working Units	387,429,000 90 9 9	
6	Training facilities and infrastructures which are appropriate with the needs are provided	Training facilities and infrastructures which are appropriate with the needs are provided	10 locations	Facilities and infrastructures maintenance	Equipments and machineries maintenance	Input : fund Output : human resources Results : equipments and machineries are maintained : equipments and machineries are available to use	Rp persons packages Working Units	927,164,000 53 10 10
					Buildings and its facilities maintenance, rehabilitation and renovation	Input : fund Output : human resources Results : buildings and its facilities are maintained : buildings and its facilities are available to use	Rp persons packages Working Units	5,328,167,000 53 10 10
					Dormitory facilities maintenance	Input : fund Output : human resources Results : equipments and machineries are maintained : equipments and machineries are available to use	Rp persons packages Working Units	9,000,000 9 1 1
					Transportation equipments maintenance	Input : fund Output : human resources Results : transportation equipments are maintained : transportation equipments are available to use	Rp persons packages Working Units	1,613,600,000 53 10 10
					Electricity and services payment	Input : fund Output : human resources Results : electricity and services payment : electricity and services are provided	Rp persons packages Working Units	3,210,000,000 53 10 10
					Practice facilities maintenance (training forest laboratories, nurseries, demo plot, arboretum, etc.)	Input : fund Output : human resources Results : practice facilities are maintained : practice facilities are available to use in the trainings	Rp persons packages Working Units	877,698,000 53 8 10
				Facilities and infrastructures procurement	Equipments and machineries procurement	Input : fund Output : human resources Results : equipments and machineries : Needed equipments and machineries are provided	Rp persons packages Working Units	2,487,443,000 80 10 10
					Land, buildings and its facilities procurement	Input : fund Output : human resources Results : land, buildings and its facilities : Needed land, buildings and its facilities are provided	Rp persons packages Working Units	2,525,888,000 80 9 5
					Transportation	Input : fund	Rp	150,000,000

					equipments procurement	Output : transportation equipments Results : Needed transportation equipments are provided	human resources persons packages Working Units	6 3 3	
					Practice facilities development	Input : fund Output : practice facilities Results : Needed practice facilities are provided	Rp persons packages Working Units	848,312,000 50 6 6	

**MINISTRY OF FORESTRY BUILDINGS ASSETS  
CFET 2009**

No.	Buildings	Address	Building Areas (m2)	Cost (Rp.)	Users	Conditions			Problems	Description
						Good	Broken	Totally broken		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10
I	Offices									
1	Office building	Jl. Gunung Batu, Bogor	1,128.88	1,489,814,000	CFET	V				1999
	Training building	Jl. Gunung Batu, Bogor	776	519,984,000	CFET	V				1991 and 1999
	Library building	Jl. Gunung Batu, Bogor	54	145,760,000	CFET	V				1999
	Security guard building	Jl. Gunung Batu, Bogor	36	49,500,000	CFET	V				2006
	Garage building	Jl. Gunung Batu, Bogor	198	67,600,000	CFET	V				2006
II	Houses									
1	State's house Class I Type A	Jl. Gunung Batu, Bogor	239.25	309,250,000	CFET	V				2006
2	Dormitories	Jl. Gunung Batu, Bogor	1,558.60	3,318,242,000	CFET	V				11 units ( 7 units/1987, 1 unit 1998, 1 unit 1999, 1 unit 2007, 1 unit 2008)
Sum I + II				5,900,150,000						



**MINISTRY OF FORESTRY LAND ASSET  
CFET 2009**

No.	Land	Location	Ownership	Areas (m2)	Cost (Rp)	Users	Sertificats number
1	Tanah Persil (State's land)	Gunung Batu village Bogor Barat sub district Bogor City West Java Province	User rights No. 6	14,365	1,438,222,000	Ministry of Forestry cq. CFET	NIB 10.09.05.15.00372

**MINISTRY OF FORESTRY TRANSPORTATION EQUIPMENT ASSETS  
CFET 2009**

No.	Transportation equipments	Brand/type	Numbers (unit)	Cost (Rp.)	Users	Police number	Conditions			Problems	Description
							Good	Broken	Totally broken		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	Land transportation equipments										
	6 wheels										
1	Bus (colt diesel)	Mitsubishi	1	481,800,000	CFET	F-7220-A	V				2005
2	Bus (colt diesel)	Mitsubishi	1	481,800,000	CFET	F-7221-A	V				2005
	Sum			963,600,000							
II	4 wheels										
1	Kijang Inova minibus	Toyota	1	197,500,000	CFET	F-1327-A	V				2005
2	Kijang Inova minibus	Toyota	1	197,500,000	CFET	F-1328-A	V				2005
3	Kijang Krista minibus	Toyota	1	144,807,250	CFET	F-1215-A	V				2000
4	Kijang KF-80 minibus	Toyota	1	33,000,000	CFET	F-1380-A	V				1997
5	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	29,250,000	CFET	F-1072-A	V				1995
6	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	29,250,000	CFET	F-1071-A	V				1995
7	Kijang LT 80 minibus	Toyota	1	44,750,000	CFET	F-1137-A	V				1997
8	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	23,600,000	CFET	F-1189-A	V				1991
9	Panther TBR 52 B minibus	Isuzu	1	28,850,000	CFET	F-1195-A	V				1992
10	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	23,450,000	CFET	F-1192-A	V				1992
11	Escudo minibus	Suzuki	1	56,500,000	CFET	F-1134-A	V				1997
12	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	21,600,000	CFET	F-1199-A	V				1990
13	Futura minibus	Toyota	1	40,000,000	CFET	F-1201-A	V				1995
14	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	25,582,500	CFET	F-1193-A	V				1991
15	Kijang KF-50 minibus	Toyota	1	21,850,000	CFET	F-1188-A	V				1990
16	Kijang Super KF 50 pick up	Toyota	1	19,500,000	CFET	F-8260-A	V				1994
17	Kijang super KF 50 SSX minibus	Toyota	1	23,450,000	CFET	F-1190-A	V				1991
18	405 SR	Peugeot	1	-	CFET	B-1922-AX		V			
	Sum			960,439,750							
c	2 wheels (motorbikes)										
1	Supra X-125	Honda	1	13,700,000	CFET	F-3420-A	V				2005
2	GL - 100	Honda	1	2,423,500	CFET	F-2014-B	V				1991
3	GL - 100	Honda	1	2,850,000	CFET	F-2012-B	V				1991
4	GL - 100	Honda	1	2,423,500	CFET	F-2015-B	V				1991
5	Astrea Prima 1000	Honda	1	2,850,000	CFET	F-3055-B	V				1990
6	Astrea Prima 1000	Honda	1	2,250,000	CFET	F-3053-B	V				1991
7	GL - 100	Honda	1	3,800,000	CFET	F-3050-A	V				1993
8	GL - 100	Honda	1	3,800,000	CFET	F-3051-A	V				1993

付属資料 6-5

Code : Ap/II B/d8

Integrated natural resources conservation techniques for National Parks Staffs

Classification	Genre	Integrated natural resources conservation techniques for National Parks Staffs	8
	Division	Forest nature resources conservation and its ecosystem	II
	Cluster	Technical Training	B
	Category	In Post Training	D
	Group	Staffs training	Ap
Background	<p>Indonesia is well known as the third country of mega biodiversity after Brazil and Zaire, it is facing the trend of flora &amp; fauna diversity degradation. In the last 10 years forest degradation rate is about 1.6 – 2 million ha/year. It's not only in production forest areas but also in conservation and protection forest areas including in waters/marine especially in coral reefs.</p> <p>There are potentially conservation areas in East Nusa Tenggara, West Nusa Tenggara and Bali provinces where got hardly pressures from local communities. There are heavy degradation in some natural resources and they are in endangered situation.</p> <p>National parks, nature tourism parks, poaching parks, marine parks in East Nusa Tenggara, West Nusa Tenggara and Bali provinces need to be seriously managed. In other hand, there are limited qualifying and numbers of human resources in natural resources conservation.</p> <p>Raising knowledge and ability of Natural Resources Conservation Office (BKSDA) and National Parks is one of the efforts to improve conservation areas management. Therefore, Integrated natural resources conservation techniques for National Parks Staffs is conducted to facilitate and develop their jobs in the field.</p>		
Objectives	After training participants will have knowledge of conservation techniques, responsible and disciplinable personality, high dedication and good morality to support their duties in natural resources conservation		
Main materials	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Natural resources conservation</li> <li>• Wildlife &amp; habitat management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Buffer zones development</u></li> <li>• Conflict management</li> <li>• Economic value of partnership areas</li> </ul>	
Participants	Targets	Staffs of Nature Resources Conservation Office & National Parks	
	Qualification	Civil servants/civil servants	

付属資料 6-5

		candidates never attend similar training		
Trainer	Local trainer, nature resources conservation offices, national parks & universities, related institutions			
Duration	4 days	35 course hours	Theory	40 %
			Practice	60 %

付属資料 6-5

Code : Ap/II B/d/23

Collaborative management of conservation areas

Classification	Genre	Collaborative management of conservation areas	23
	Division	Forest natural resources conservation and its ecosystem	d
	Cluster	Technical Training	B
	Category	In Post Training	II
	Group	Staffs training	Ap
Background	<p>Conservation areas like natural preserve and natural conservation areas have many functions as life support system areas, preservation of plants and animals diversity and its ecosystem, sustainable utilization of life natural resources and its ecosystem. There are paradigm changes in natural preserve and natural conservation areas management, like from centralistic to decentralist, from one stakeholder (government based management) to multi stakeholders based management, from close access to regulated open access, from rowing (government's role) to steering and regulating. It needs to develop the scheme of natural preserve and natural conservation areas collaborative management.</p> <p>Law 5/1990, 41/1999 and Minister of Forestry Regulation P.19/Menhut-II/2004 have become a regulation umbrella for communities participation in conservation areas management with government together. Implementation of conservation areas management should be encouraged in order to have the same vision, mission, perception and strategic ways to support, strengthen and increase conservation areas management that is more appropriate with communities' aspiration, physically, socially, and culturally.</p>		
Objectives	Participants able to understand, explain and to make a good plan of conservation areas collaborative management which appropriate with social economic life of local communities		
Main materials	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Training conditioning</u></li> <li>• Spiritual quotient</li> <li>• Policies and strategies of Natural Conservation and Forest Protection Directorate General in Areas Conservation</li> <li>• Basic principles and areas of conservation areas collaborative management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedure of conservation areas collaborative management</li> <li>• Conflict management</li> <li>• Economic value of partnership areas</li> <li>• Direction and Control in conservation areas collaborative management</li> <li>• Reporting system of conservation areas collaborative management</li> </ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrangement of conservation areas collaborative management plan</li> </ul>	
Participants	Targets	Working units of Department of Forestry, Forestry Offices of provinces/districts/cities and related institutions		
	Qualification	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimum bachelor (S1)</li> <li>Minimum 1 year experience in conservation</li> </ul>		
Trainer	CFET trainer, related institutions			
Duration	6 days	50 course hours	Theory	40 %
			Practice	60 %

附属資料 6-5

Code : Ms/-/e/6

Participative forest protection for forest farmers groups

Classification	Genre	Participative forest protection for forest farmers groups		6
	Division	Forest security and protection		e
	Cluster	-		-
	Category	-		-
	Group	Communities		Ms
Background	<p>Forest is natural resources which is very important for human life directly or indirectly. Today there are more many varieties of forest threats that threats forest areas conservation. Data of Social Forestry and Land Rehabilitation Directorate Generale in 2003 showed the degradation of forest land in Indonesia was 1.3 million ha/year. It's caused by forest fire, illegal logging, forest areas conversion to plantation and settlement areas. Forest protection efforts were conducted by government, but until today it can't stop forest degradation.</p> <p>By realizing the government's limitation to stop forest degaradation, it need to increase local communities' role in forest protection. Local communities living surrounding the forest will effectively stop the threats of forests. Therefore, it needs to give knowledge and skill of forest areas protection in participative methods to communities.</p>			
Objectives	After training participants able to conduct protection forest activities in participative methods in communities' institutions.			
Main materials	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Training conditioning</i></li> <li>• Emotional Spiritual quotient</li> <li>• Department of Forestry Policy in Forest Protection and Security</li> <li>• Institution and cooperation in participative forest protection</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forest protection activities planning</li> <li>• Operational techniques of participative forest protection</li> <li>• Sustainable forest utilization by communities</li> <li>• Socialization of forest protection</li> </ul>		
Participants	Targets	Members of Forest Farmers Groups		
	Qualification	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementary school level</li> </ul>		
Trainer	CFET trainer, local trainer and related institutions			
Duration	15 days	100 course hours	Theory	30 %
			Practice	70 %

教育・研修計画 2009(抜粋和訳)「森林計画」分野

No.	教育・研修の種類	期間(日数)	参加者数
<b>C.</b>	<b>技術研修(DIKLAT TEKNIS)</b>		<b>2.770</b>
<b>a.</b>	<b>森林計画(Perencanaan Hutan)</b>		<b>530</b>
8	森林地図作成におけるGISの活用	15	30
9	森林イベントリー	45	50
10	計画総局 MTK - III	15	20
11	樹木種の知識	15	60
12	GPSの使用と活用	6	30
13	GPSの使用と活用	15	50
14	測量と地図 初級(Tk. Dasar)	30	90
15	測量と地図 中級(TK. Lanjutan)	15	30
16	GIS 初級	30	60
17	GIS 中級	21	50
18	森林の社会経済調査	15	30
19	森林周辺住民の社会経済調査	15	30
<b>b.</b>	<b>Pemanfaatan Hutan</b>		<b>140</b>
20	Manajemen Hutan Produksi Fase I & II	180	30
21	Penatausahaan Hasil Hutan	15	30
22	Pengawas Timber Cruising	30	30
23	Tata Usaha Hasil Hutan Bagi Polhut	6	30
24	TUK bagi Polhut	7	20



# 教育・研修計画 2009(抜粋和訳)「自然生物資源およびエコシステム」分野

No.	教育・研修の種類	期間(日数)	参加者数
d.	自然生物資源およびエコシステム(KSDA Hayati dan Ekosistemnya)		680
45	自然資源保全入門	15	140
46	教師のための環境入門	15	30
47	自然資源保全管理入門	15	30
48	Ekologi dan Perilaku Refitil	15	20
49	都市森林	15	30
50	ジャングル・サイババル	7	20
51	種の保全	15	30
52	自然資源保全地域における協働管理	6	30
53	自然資源管理 中級(Tk. Lanjutan)	60	30
54	自然資源保全 初級(Tk. Dasar)	30	30
55	Pengawasan Peredaran Flora & Fauna	15	60
56	バッファゾーン管理	15	30
57	海洋保全地域管理	15	20
58	葉草種の知識	15	30
59	SECEM - School Of Environmental Conservation and Ecotourism Management Angk. I & II	105	30
60	生物多様性の潜在性調査	30	30
61	森林地域の価値評価	10	30
62	自然資源の価値評価	15	60

## 教育・研修計画 2009(抜粋和訳) CFET本部実施分

No.	教育・研修の種類	期間(日数)	参加者数
I.	職員向け教育・研修(地方公務員を含む)		1,107
1	Gol. I & II 号非常勤職員 導入研修	19	228
2	Gol. II 号正規職員 導入研修	10	173
3	Gol. III 号非常勤職員 導入研修	24	9
4	Gol. III 号正規職員 導入研修	14	177
5	リーダーシップ教育・研修 2級(Tk. II)	60	10
6	リーダーシップ教育・研修 3級(Tk. III)	50	40
7	計画総局 MTK - III	15	20
8	生産林管理フェーズ I & II	180	30
9	SECEM - School Of Environmental Conservation and Ecotourism Management Angk. I & II	105	30
10	森林警察の基礎(Pembentukan)	15	110
11	国家公務員候補生(PPNS)のPembentukan	15	30
12	英語 EAP	70	20
13	Alih jenjang dari PEH Tk. Terampil ke PEH Ahli	15	30
14	PEH上級の基礎(Pembentukan PEH Tk. Ahli)	30	30
15	森林調査員の基礎(Pembentukan Penyuluh Kehutanan Tk. Ahli)	30	39
16	森林警察(警察職)の基礎(Pembentukan Polhut Bid Kepolisian)	15	110
17	研究職の基礎(Pembentukan Peneliti)	30	213

## 教育・研修計画 2009(抜粋和訳) ボゴール(Rumpin) 地方センター実施分

No.	教育・研修の種類	期間(日数)	参加者数
<b>I.</b>	<b>職員向け教育・研修(地方公務員を含む)</b>		<b>400</b>
1	リーダーシップ教育・研修 4級(Tingkat IV)	37	40
2	GIS初級	30	30
3	情報手法(?) Metode Penyuluhan	15	30
4	コミュニティ支援	15	30
5	種苗と育苗	15	30
6	アグロフォレストリー・プログラムの作成	15	30
7	マングローブ林管理	15	30
8	PRAを活用したデータ収集	15	30
9	自然資源保全入門	15	30
10	都市森林	15	30
11	自然資源保全管理 中級(Tk. Lanjutan)	60	30
12	バッファゾーン管理	15	30
13	自然資源の価値評価	15	30
<b>II.</b>	<b>非職員/市民向け教育・研修</b>		<b>90</b>
1	SKAU	7	30
2	情報手法(?) Metode Penyuluhan	10	30
3	保全教育	10	340

インドネシア共和国  
 生物多様性保全のための国立公園機能・人材強化プロジェクト  
 Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park  
 Management

詳細計画策定調査（第一次） 調査結果報告

1. 調査の背景と目的

インドネシア（以下、「イ国」）の国立公園は同国の自然環境保全政策上重要な役割を担っている。しかしながら、その管理に責任を有する国立公園管理者側の意識や技術上の問題点が指摘されており、結果として期待される機能が十分に発揮されていないと考えられている。そこで2008年度新規案件として、総合的な国立公園計画・管理実施に係る人材育成体制の構築を林業教育研修センター（Center for Forestry Education and Training、以下「CFET」）を中心に目指す本プロジェクトが採択された。

本プロジェクトの詳細計画策定調査は、二次に亘っての実施を予定している。今回は予備調査となる第一次調査を実施し、プロジェクト関連情報の収集、整理を行った。その結果を受けて2009年度初旬に本調査となる第二次調査を計画し、そこで最終的なR/D、MM、PDM案、PO案の合意に至る予定である。主な調査内容は以下の通りである：

- プロジェクトに関連した国立公園行政の情報収集
- プロジェクト周辺情報の整理、先方ニーズの把握と協議、C/P実施体制の確認
- 想定されるその他のプロジェクト協力機関との情報交換

2. 調査期間

2009年1月18日（日）～2009年1月30日（金）13日間

3. 調査団の構成

総括	片山 裕之	JICA インドネシア事務所	次長
協力企画	江頭 英二	JICA 地球環境部	ジュニア専門員

また、現地での調査実施にあたっては下記の方々から協力を得た：

JICA インドネシア事務所	岩井所員
GHSNP プロジェクト	三村チーフ・アドバイザー、西田専門家、久保木専門家、ローカルエキスパート/スタッフ

4. 調査日程

林業省のあるジャカルタ、林業教育研修センターのあるボゴールにて調査を実施した。詳細日程については添付資料1を、主要な面談者については添付資料2を参照。

5. 調査結果概要

調査項目		調査結果
大項目	小項目	
1) 本プロジェクトに関連のあるインドネシアの国立公園政策・施策情報	1) 1 国立公園政策の現状・課題、政策的優先度など。それらが本プロジェクトに与える影響はあるか？	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 地域保全局長の発表によれば、国立公園の戦略的行動計画として以下を挙げている: 1) 財政基盤強化(特に外部財源確保の試み)、2) 国立公園の評価機能向上、3) パートナーシップ強化、4) ステークホルダーの能力強化、5) プロモーションの促進、6) 地方分権への対応。</li> <li>✓ 従って、政策面から見ると、上記の6分野における人材育成はニーズが高いと言える。</li> <li>✓ モデル国立公園 21ヶ所から Independent 国立公園 2ヶ所の選定は当初予定通り 2009 年末に決定とのことだが、進展は遅れて気味と思われる。BLU 化も同様。WWF Indonesia に聞いた限りでは、これらの政策的動向については把握しておらず、オープンな議論とはなっていない模様につき、今後進展を注視する必要がある。</li> <li>✓ GHNSP 終了セミナーや JCC などでの議論から、協働型管理(Collaborative Management)の有用性については政策的口センチメントが得られていると見られる。しかしながら、1) その意味や活用方法の多様性について、2) 幹部レベルから現場レベルまでの一貫した認識、という点では議論を深める必要があると思われる、本プロジェクトで取り組むポイントの一つとなり得る。</li> </ul>
	2) 1 現行の研修プログラムと、その中での本プロジェクトの位置づけ。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 現在作成中の林業省研修ガイドライン(通称 PolaDikLat)が研修体系の基本指針となる。内容は林業大臣により承認されており、現在他の関連省庁の承認待ち。数ヶ月以内(それらの承認が終わり、最終的に確定される見込み)。</li> <li>✓ 研修コースは全部で 52 コースが準備されているが、予算的制約により優先順位をつけて開講している。2007 年度実績(では延べ人数 5,615 人)に対して研修 DikLat Aparatur)を実施し、そのうち約 3 割をセンター(CFET)が占める。</li> <li>✓ 本プロジェクトの位置づけを考えると、研修対象をより具体化する必要がある点で認識を共有した。下記 2) 4、2) 7 他を参照。</li> </ul>
2) CFET のキャパシティと研修プログラム、その中での本プロジェクトの位置づけ	2) 2 CFET の現行組織対体制とプロジェクトで想定される C/P 体制。特に留意すべき点など。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CFET は大臣官房の監督下にある 2 等機関(Eselon II)。本部となるセンター(以下、センター)と 8 つの地域事務所(以下、FET)により成り立つ。トレーナーの数はセンターに 22 人 + FET にいる分を合わせて総勢 150 人程度。</li> <li>✓ プロジェクトでは想定される CFET 内 C/P 体制についてまでは、今回は議論が進まなかった。</li> </ul>
	2) 3 現状予算、プロジェクト予算の見込み。	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2007 年度シーリング予算は 107,746 百万ルピア、そのうちセンターが約 3 割を占める。</li> <li>✓ 研修実施に係る予算は林業省官房から直接受託。例外的に PHKA など独自予算で研修を依頼してくる場合がある。</li> </ul>

	<p>現在は SECEM の試行的運営初年度に当たり、林業省の全額負担にて実施中。従って、本プロジェクトとの予算競合が起りえると推察する。</p>
<p>2)~4 CFET の研修カリキュラムに係るニーズ。</p>	<p>✓ 研修カリキュラムに係るニーズとして、CFET は EselonIV 候補(公園セクション長レベル候補)を対象に、例えば Management Teknis Kehutanan IV (MTK IV) のような管理者技術研修への支援を期待しているのに対して、JICA としては意思決定レベルである Eselon III 候補(公園所長/本省課長候補)以上も対象に含めることで研修から実践まで一貫性を持たせたいと考えていると説明し、CFET にその意図は理解された。互いの意見は尊重しつつ、今後さらに<b>研修内容、研修対象、研修プログラムの位置づけを具体的に検討する必要がある点で認識を共有した。</b></p> <p>✓ 研修プログラムはあるが実施予算が不足しているところへの財政的支援を期待されたが、技術協力は技術的支援が目的であるゆえ、既に技術的キャパシティがあるところに財政的投入を行うのは馴染まない旨を説明し、先方の理解を得た。</p> <p>✓ JICA としては限られた時間・予算の中で確実な成果を出すために、<b>広く浅い研修よりも、テーマを絞り込んで中身の濃いもの</b>を作りたいと考えている旨を説明し、それについては先方の了解を得た。しかしながら、テーマを具体的に何にするかについては、前述 2)~4、後述 2)~9 のようにいくつかの提案はしたもの、今回は具体的な協議はしなかった。</p> <p>✓ <b>JICA としては、GHSNP での経験を活かせることが強みであり、特に協働型管理や情報管理システムについては他の国立公園とも経験を共有できると考えている旨を説明し、先方の関心を得た。</b></p>
<p>2)~5 CFET の研修拠点としてのキャパシティ(計画・運営、施設)と課題認識、協力ニーズはどのようなものか？</p>	<p>✓ 全般的ニーズ: <b>トレーナーのキャパシティ向上、施設向上、近代的な図書館、研修機能の向上</b>、が先方より提示。</p> <p>✓ 但しこれらは、漠然としたニーズであり、組織全体で明確な目的意識が十分に共有されるに到っていないように見受けられた。第二次調査では PCM 手法などを活用して、より<b>論理的な問題分析と認識共有</b>を促す必要があると思われる。</p>
<p>2)~6 CFET の研修成果応用支援に関するキャパシティと課題認識、協力ニーズはどのようなものか？</p>	<p>✓ 研修終了後の評価と、事後評価(約6ヶ月後)を実施している。PDCA のサイクルを通じて研修の質を向上させていく仕組みが重要である点で認識を共有した。また、JICA としては研修成果が実際に応用されることが重要なゴールであり、その様な戦略を持った支援をしたい旨を説明し、先方にも理解を得られた。但し、<b>研修実施が役目の CFET は元来研修参加者の帰任後の活動を支援する機能、予算は持っていないので、その場合は PHKA との折衝が必要となる。</b></p> <p>✓ PHKA 職員から、KOICA-SECEM は Module 作りのみなので、JICA は implementation の部分にも支援を要請したいとの意向が寄せられた。</p>
<p>2)~7 研修対象者の規模に係るニーズ(人数、職位レベル、期間)。</p>	<p>✓ 前述 2)~4 の通り、<b>Eselon III 候補のみを対象とする研修は SECEM (MTK III) が存在するゆえに、期待されてはいない。</b></p> <p>✓ 仮に <b>Eselon IV 候補を対象とするならば、総数は 400 人程度(50 国立公園×3~4 人、60BKSDA×3 人、に本省を加えた概</b></p>

	<p>それらの対象者を現実的に一定期間に亘って確保できるか (KOICA SECEM との兼ね合い)。</p>	<p>✓ 算)だが、実際の研修では30人/年くらい(SECEMと同程度)の規模にしてはどうかという先方からの希望が挙げられた。事業予算の配賦が遅れるのが恒常化しているのも、一年の前半の方が研修に参加させやすいとのことである。</p>
<p>2-8 研修成果の応用支援を図る際に、どのような方法が最も現実で妥当か？</p>	<p>2-9 研修対象者の構成、選出方法に係る考え方。</p>	<p>✓ JICA としては、研修成果が各現場で応用されることが重要と考えており、それを後押しするために、<b>例えばいくつかの国立公園を選定して応用支援する方法を提案し、先方の賛同を得た(これについては、各面談先からも基本的に賛同を得た)。</b></p> <p>✓ また、地域事務所を活用した地域別研修や、CFET 職員が国立公園に出張講義を行うモバイル・トレーニングによって、効率化が可能との提案も出た(最終日 KLN、CFET との面談において)。</p>
<p>2-10 想定される林業省内関連機関及び JCC の体制は妥当か？</p>	<p>2-9 研修対象者の構成、選出方法に係る考え方。</p>	<p>✓ 研修対象者について、JICA としては、林業省の国立公園職員からだけでなく、<b>国立公園管理に関わるステークホルダー</b>という意味で、地方政府や NGO などの住民代表へも広げたいと考えている旨を説明、基本的に同意を得た。</p> <p>✓ 2-7 の通り、<b>研修対象に関しては双方の考えにギャップがあり、それを今後解消する必要がある</b>ことで認識を共有した。</p> <p>✓ JICA としては、研修成果の実践を促すために、<b>複層的に研修対象を選ぶアイデア</b>もあると提案し、先方の理解を得た。</p>
<p>3) 本プロジェクトで活用が見込まれる GHSNP プロジェクトの成果と林業省内での評価、今後の方向性</p>	<p>3-1 GHSNP プロの活動成果はどのようなものか？</p> <p>3-2 GHSNP プロの林業省内評価はどのようなものか？</p> <p>3-3 GHSNP プロの他国立公園における評価はどのようなものか？</p>	<p>✓ JCC の構成について今回は協議しなかった。C/P は現時点では CFET を executing agency、PHKA や GHSNP 等を supporting agency とすることで PHKA、KLN、CFET、JICA 間で了解。CFET と PHKA の関係は十分に密接ではない様なかで、実施段階ではワーキング・グループのような形を作り、関係強化をファシリテートする必要があると思われる。</p> <p>✓ JICA 専門家と GHSNP 双方はほぼ次のような認識で一致している。1) <b>特に協働型管理と、情報管理システムにおいて良い成果が見られた</b>、2) 住民生計向上、希少種モニタリングも一定の成果を挙げた、3) 環境教育・エコツーリズムは期待ほどの成果は得られなかった。これは C/P 及びローカルエキスパートの能力とも関連が深いとのこと。</p> <p>✓ 林業省内でもおおよそ上述 3-1 の通りの認識で受け入れられているようである。</p> <p>✓ GHSNP プロジェクト終了時セミナーで国立公園所長を相手に発表が行われた。取り組みとその成果の共有に対しては敬意が表された一方、「自分達も既にやっている」「JICA の支援終了後の持続性はあるのか」「次はうちの公園でプロジェクトをしてくれ」といったコメントもあり。<b>表面的な競争意識や嫉妬があるのは否めないが、根底の部分では GHSNP が取り組んだテーマは共通の課題として認識されていると感じられた。</b></p> <p>✓ 従って、本プロジェクトで GHSNP の成果を活用する際には、<b>他の事例も幅広く評価して活用すべき</b>と考ええる。</p>

1 後日補注：中間評価時にアウトプットの優先順位と公園当局の責任を明確化した結果、希少種保護と環境教育・エコツーリズムは公園側が主体的に行う活動と位置づけられたことも、成果の達成度合いに関係していると考えられる。

	<p>3) 4 GHSNP の現場研修サイトとしてのキャパシティ(活動計画との整合性、予算、人員、施設・機材、ノウハウ)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GHSNP 所長は GHSNP を研修サイトとして利用することに前向きで、協力的と感じられる。</li> <li>✓ GHSNP の C/P の能力と意欲にはバラツキあり。GHSNP の取り組みに関する理解はしているものの、新規プロジェクトにおいて、自分より年配の職員を相手にファシリテーター的な役割を担わせるには、能力と文化の両面で困難を伴う。ファシリテーター役と現地案内人(GHSNP プロジェクトの C/P)は別物と考えるべきという認識では、日本人専門家、ローカルスタッフ、GHSNP 所長との間で一致した。</li> <li>✓ 研修対象者の人数によっては宿泊施設のキャパシティに限界がある。PC などの設備面は GHNSP プロジェクト終了後の供与機材により補完が可能と思われる。</li> </ul>
	<p>3) 5 GHSNP プロの活動成果の本プロジェクトへの活用可能性とそ の方法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 上述 1) 2) に既述の通り、GHSNP プロジェクトの取り組みは一つの事例として共有に値するといふ認識は林業省でも得られていると感じられる。しかし上述 3) 3) にあるように、他の国立公園の事例も幅広く評価して組み合わせること 1) 共通概念を抽出することができる。2) 異なる状況への応用力が高まる、という方向性、関係者の合意はほぼ得られると思われる。</li> <li>✓ GHSNP プロジェクトの成果に即したテーマとしては協働型管理と情報管理システムの活用可能性が高いと思われる。希少種モニタリングは BCP の項からの蓄積、協力関係が貢献しているため、他の公園での活用可能性は限定的かもしれない。住民生計向上については、成果の発現はしばらく見守る必要があると思われる。</li> </ul>
<p>4) KOICA プロジェクトに関する情報収集、JICA としての優位性と位置づけ</p>	<p>4) 1 SECEM の内容、評価、本プロジェクトとの関連性はあるか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ SECEM は Conservation に係る 5 つのテーマごとに 18 の Module (カリキュラム) を作成。PHKA の所管分野中心に広くカバーしており、対象は Eselon III 候補(公園所長/本省課長候補)である。テーマの広さにも関わらず実質 1 年程度で 18 の Module を作成している。比較的一般的な内容と思われる(WWF Indonesia との面談でもそのようなコメントあり)。</li> <li>✓ CFET としては、KOICA-SECEM プロジェクトの協力により、一時休止していた SECEM が再開したのを喜んでいる。</li> <li>✓ KOICA は JICA が重複する形でプロジェクトを行う場合には強く抵抗すると思われ、CFET もそれを望んではいない。</li> </ul>
	<p>4) 2 KOICA の活動、評価、教訓はどのようなものか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ KOICA は Module 作成のみ。プロジェクト期間 2 年間(2007 年 10 月～2009 年 9 月)、KOICA 予算 USドル 1,000,000 (専門家派遣 60%、機材供与 20%、プログラム作成 20%)。長期専門家 1 名(PM)、ローカルスタッフ 4 名ほど。</li> <li>✓ テーマごとにワーキンググループ(CFET、林業省職員、大学、NGO などが幅広く参加)を構成して Module を作成し KOICA は全体のマネージメントを担っている。多様なステークホルダーの関与を得ることに注力したこと。</li> </ul>
	<p>4) 3 KOICA との連携/デマケーションの考え方。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CFET、PHKA、KOICA、WWF Indonesia (KOICA-SECEM に一部関与)、いずれの関係者との面談を通して、「JICA は KOICA-SECEM プロジェクトとの関係をどのように考えているのか」に対する質問が寄せられた。その点を明確に整理する必要性については、いずれの相手とも認識を共有した。</li> <li>✓ 従って、KOICA と連携するにせよ、デマケーションをするにせよ、早期に CFET や PHKA などを必要に応じて交えた議論</li> </ul>



		<p>が必須と思われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ C/P機関(executing agency)はCFETだが、協力機関(supporting agency)としては研修内容の設定、研修対象の検討、現場への応用促進など、<b>様々な局面においてPHKAの協力が極めて重要</b>。従って、そのような実施体制の構築をJICAがファシリテートする必要がある。</li> <li>✓ 4-3にある通り、KOICAとの関係整理が必須。</li> <li>✓ グッド・プラクティスの共有を研修目的の一つとする場合、JICAの経験以外にも他の国立公園や環境団体等の事例を幅広く研究することが、質の向上のみでなく、研修への前向きな参加を促すためにも重要である。</li> <li>✓ 宮川林業政策アドバイザーによると、2007年度採択「保護区における～荒廃地回復能力向上支援プロジェクト」で人材育成が一つの要素となる場合に、本プロジェクトと連携の可能性があるとのこと。</li> <li>✓ その他、地方マンガローブ・プロセス現場支援、草の根技協(パートナーシップ型)-日本環境教育フォーラム、草の根技協(支援型)-あいあいネット、との連携が考えられる。今回調査ではこれらとの具体的な意見交換の場は得られなかったため、第二次調査の課題の一つとした。</li> <li>✓ <b>2009年1月現在は、CFETで活動しているドナーはKOICAのみ</b>。AUSAIDがForest Productionの分野(特にSustainable Forestry Management)でEselonIII候補向けの管理者技術研修(MTKIII)の支援に関心を示しているとのこと。今年の4月～5月頃にはドイツ CIM の Conflict Management アドバイザーが Forest Production の分野で赴任予定とのこと。また、RECOFTC、FAO、UK、GIZなどが非定期的な協力を行っているようであるが、投入規模としては大きくない。</li> <li>✓ これまでのインドネシアにおける <b>JICAの経験とネットワークを丁寧に集約して活用</b>することで、ローカルソースの幅は広がられると思われる(具体的には各議事メモを参照)。但し、KOICA-SECDEM プロジェクトとローカルソースが重複する可能性もあるので留意が必要である。</li> <li>✓ <b>研修講師の質が特に重要であり</b>、Training of Trainer などによる研修講師の能力向上がCFETからの要望として挙げられ、また KOICA 等からの助言でもある。林業省職員や GHSNP 職員などを活用する場合は、研修対象者との年功序列関係など、文化面への配慮も重要である。</li> </ul>
<p>5) 想定される協力機関、他のプロジェクト、ローカルソースなどに関する情報</p>	<p>5-1 想定される協力機関に関する情報の整理。</p> <p>5-2 他の JICA プロジェクトとの連携可能性。</p> <p>5-3 他ドナープロジェクトに関する情報。</p> <p>5-4 ローカルソースに関する情報(ローカルスタッフ、研修講師など)。</p>	
<p>6) 第二次調査で作成されるPDM案の元となるプロジェクト骨子の検討</p>	<p>6-1 プロジェクト骨子に関する意見交換。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 今回はPDM案を実際には提示せず、口頭でのおおまかな説明を行った。JICAとしては1)研修プログラム作成、2)試行的実施、3)現地での応用支援、の3段階に一体的に取り組むことで、実践的な研修と成果の発現を目指したいという考えを提案し、この点については各面談者からも好意的な反応を得た。</li> </ul>

## 6. 検討事項

### 6.1. KOICA や他のドナーとの調整（連携/デマケーション）

- 本プロジェクトにおける JICA の協力内容を検討するためには、KOICA や AUSAID、GTZ など、CFET に関係する他のドナーと JICA プロジェクトの関係を整理して位置づけ明確にすることが必要と考える（中でも特に KOICA プロジェクトとは類似性が高い）。
- そのためには、今後 JICA 側の対処方針を検討した上で、早い段階で直接的な意見交換、調整を行うことが必須と考える。この点をインドネシア側に任せても対応に困るだけで、良い形で解決は期待できない。
- 特に今回面談した KOICA とは、コミュニケーション不足による無用な重複や非効率を避けたいという考えでは一致した。また今後、連携或いはデマケーションの仕方を、場合によっては CFET を交えて明確に整理する必要がある点で認識を共有した。この点については、最終日の KLM 及び CFET との面談でも意見を同じくした。
- KOICA としては JICA の方がはるかに多くの経験と規模を有していることは認めている。それが警戒感につながっている一方で、JICA のプロジェクト等については色々と参考にしているので、協力関係を築く素地はあると考えられる。
- それぞれの利害関係者（CFET、PHKA、GHSNP、KOICA など）はそれぞれの思惑で動くであろう（事実、CFET との面談の翌日、早速 GHSNP 所長が CFET に呼び出されていた）。従って、話が一人歩きを始める前に、JICA がイニシアティブを取って議論をリードしていくのが望ましいと考える。また、この先、情報収集や対話を間接的に行うのは誤解や邪推を招きかねないので注意が必要である。一方との話はいずれ他方にも漏れると思っておいた方が良くであろう。

### 6.2. 研修プログラムの具体化

- 第二次調査では「研修分野」「研修内容/方法」「研修ターゲット」について具体的な合意形成をする必要がある。今回の意見交換では双方の狙いと、それがまだ完全に一致していないという認識についてはある程度共有されたと言えるが、それ以上に踏み込んだ協議は行っていない。また、CFET の研修プログラムの全体像と各部門の役割をさらに正確に把握し、研修プログラム中のどの部分に対して誰を C/P として介入するのが見えるようにする必要がある。
- CFET 自身が JICA 支援を要請するに当たり、1) どのような研修を強化する必要性を感じているのか、2) 自組織のどのような部分にキャパシティ不足を認識しているのか、について、組織全体での共有が十分になされていないように見受けられる。第二次調査では、PCM 手法などを活用して、より論理的な問題分析と課題認識を促す試みを提案したい。

### 6.3. 用語の定義に関する注意

- 第二次調査で具体的な協議を行う際には、用語とその意味を統一して使用する必要がある。例えば「マネジメント」「技術」「研修カリキュラム」「研修モジュール」「研修プログラム」「研修コース」「マネージャーレベル」「普及」などは曖昧さを含む。また、CFET（イ名「PusDikLat」）という言葉は、「林業教育研修センター全体」を意味する場合と、地域事務所に対比した「本部」を意味する場合との両方において使われるようなので、混同しないように注意が必要である（本報告書では前者を「CFET」、後者を「センター」と記述している）。

## 7. 今後のスケジュール

2009年2月〇〇日	帰国報告会
2009年3月上旬	詳細計画策定調査（第二次）準備実施計画書決裁 コンサルタント選定手続き、官団員派遣依頼
2009年4月下旬～5月	詳細計画策定調査（第二次）対処方針会議
2009年5月～6月	詳細計画策定調査（第二次） R/D案、MM案、PDM案、PO案署名
2009年7月	R/D締結
2009年7月下旬	実施計画書決裁、専門家選定手続き開始
2009年10月	プロジェクト開始

## 8. インドネシア事務所への依頼事項

- ・ 本件に関するインドネシア側関係者への必要に応じたフォロー
- ・ 今後の方針検討に際する意見交換、TV会議等への出席
- ・ 2008年8月4日CFET視察時収拾資料を一式コピー（あれば） → 地球環境部、江頭宛に送付

## 添付資料一覧

- 添付資料1 調査日程
- 添付資料2 主要面談者リスト
- 添付資料3 収拾資料リスト
- 添付資料4 議事メモ

## Itinerary (actual)

添付資料 1

Misssion : Detailed Planning Survey (Phase-1) on the project “Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management and Human Resource Development”  
 Period : 18 - 29 January 2009  
 Location : Jakarta, Bogor  
 Member : Eiji Egashira,  
 Associate Expert  
 Forest and Nature Conservation Division I, Global Environment Department

Date		Location	Task
18 Jan (Sun)		Narita 11:20 → Jakarta 17:20 JL725	
19 Jan (Mon)	AM	JICA Indonesia	Initial meeting (internal).
	PM	Meeting with CFET and KLN at Jakarta	Courtesy Call and discussion on the new project.
20 Jan (Tue)	AM	GHSNP Project Final Seminar (Manggala)	1)examine the outcome of GHSNP project and its repute in MoF, 2)socialize with Indonesian C/Ps etc., 3)gather information on other national parks., 4)introduce JICA cooperation schemes and the new project
	PM		
21 Jan (Wed)	AM	Meeting with GHSNP JICA Japanese/Local expert and staff	Interview the achievements of GHSNP and the strategy to utilize them in the new project.
	PM	Meeting with CFET	1)Meeting on the new project, 2)survey the capacity of Training Center.
22 Jan (Thu)	AM	Meeting with Head of GHSNP	Discuss the role of GHSNP in the new project.
	PM	NCIC	Information exchange, discuss the possibility of collaboration in the new project.
23 Jan (Fri)	AM	Meeting with CFET (additional interview)	Additional interview to clarify some issues from the last meeting.
		Meeting with KOICA-SECEM Project	Information exchange, discuss the possibility of collaboration in the new project.
	PM	JICA environmental sector meeting	Final reporting of GHSNP project and discussion.
24 Jan (Sat)	AM	Jakarta	Survey result analysis and report writing.
	PM		
25 Jan (Sun)	AM	Jakarta	Survey result analysis and report writing.
	PM		
26 Jan (Mon)	AM	National Holiday	Survey result analysis and report writing.
	PM		
27 Jan (Tue)	AM	GHSNP Project Final JCC	Summarize the achievements of GHSNP project, discuss after-project strategy including introduction of the new project.
	PM	Meeting with WWF	Information exchange, discuss the possibility of collaboration in the new project.
28 Jan (Wed)	AM	Visit CM&BRC Project at Chibinong, LIPI	
	PM	Meeting with Japan Embassy	Courtesy Call and discussion on the new project.
29 Jan (Thu)	AM	Wrap-up meeting with CFET, PHKA, KLN	
	PM	JICA Indonesia Jakarta 22:10 → Narita 07:20 JL726	Final reporting (internal).
30 Jan (Fri)	AM	Arrival Narita 07:20	
	PM		

## 添付資料 2

インドネシア共和国 生物多様性保全のための国立公園機能・人材強化プロジェクト  
Strategy for Strengthening Biodiversity Conservation through Appropriate National Park Management

### 詳細計画策定調査（第一次） 主要面談者リスト

「\*」印のついた人物は正確な情報（フルネーム、敬称、肩書き）に確認が必要。

#### 林業省

##### 森林・自然保護総局

**(Directorate General of Forest Protection and Nature Conservation, イ名「PHKA」)**

Mr. Darori, *	Secretary General
Dr. Ir. Haryadi Himawan, MBA, MM,	Secretary Directorate General
Ir. Noor Hidayat, MSc	Director Area Conservation
Mr. Samedi*	Head of Section, Directorate of Area Conservation*
Ms. Nining *	Staff, Technical Cooperation, PHKA*
Ms. Rini *	Staff, Technical Cooperation, PHKA*

##### 海外協力局 (Bureau of International Cooperation: イ名 KLN)

Mr. Eri Indrawan	Head of Technical Cooperation Division
Mr. Heru Wibawo	Staff, Technical Cooperation Division*
Ms. Tri Meinartin	Staff, Technical Cooperation Division*

##### 林業教育研修センター

**(Center for Forestry Education and Training: CFET, イ名「PusDikLat」)**

Mr. Helmi Balasamah	Director
Mr. Bambang Uripno	Training Coordinator
Ir. Waldemar Hasiholan, M.Si	Lecturer
Ir. Kusmintardjo, MAgrSc.	Head of Evaluation & Reporting Section, Technical Cooperation Issues
Mr. Udi	Head of Planning Section *

その他 10 名（議事メモに面談者リストあり）

##### グヌン・ハリムン-サラク国立公園

**(Gunung Halimun-Salak National Park: GHSNP, イ名「TNGHS」)**

Bambang	Director of National Park
---------	---------------------------

## 自然保全情報センター

(Nature Conservation Information Center : NCIC, イ名「PIKA」)

Mr. Agus Haryanta, M.Sc Head of Section (NCIC の現場責任者) \*  
Mr. Sofyan Qudus HBD, S.Hut GIS Instructor

## KOICA-SECEM プロジェクト

Mr. Ho Sang Kang (Ph.D.) Project Manager  
Mr. Soemaryoto\* Head of CFET Office

## WWF Indonesia

Dr. Ir. H. Hadi S Alikodra Deputy Director of Species Program, Professor of IPB  
Mr. Zulfira Warta Forest Carbon Project Coordinator

## JICA グヌン・ハリムン-サラク国立公園管理計画

三村 起一 チーフアドバイザー  
西田 幸司 専門家 (参加型開発)  
久保木 勲 専門家 (業務調整)  
Mr. Dicko Local Expert  
Mr. Anhar Local Expert  
Mr. Sony Project officer  
Ms. Lilis Project officer  
Mr. Wino Project officer  
Mr. Herman Logistics team  
Ms. Arista Logistics team  
Ms. Ica Logistics team  
Ms. Aci Logistics team

## JICA 専門家

田中 康久 (チーフアドバイザー/森林計画) 衛星情報を活用した森林資源管理支援  
小野 茂 (短期専門家) 同上  
飯嶋 康夫 森林地帯周辺住民による森林火災予防計画  
(チーフアドバイザー/森林政策・森林火災予防計画)  
鍋田 剛 (業務調整/住民参加) 同上  
宮川 秀樹 森林・林業国家戦略実施支援アドバイザー  
鍛冶 哲郎 (チーフアドバイザー) 生物学研究センターの標本管理体制及び生物  
多様性保全のための研究機能向上  
小林 浩 (業務調整/普及啓発・教育) 同上  
福岡 誠行 (短期専門家) 短期専門家 「調査研究連携協力」

## 添付資料 3

## 収拾資料リスト

収拾元	内容	資料の種類
GHSNPプロジェクト終了時セミナー	終了時セミナー配布資料一式	
	- Final Report	製本
	- 各プレゼンテーション	コピー、電子データ
	- 関連資料	CD-ROM
GHSNPプロジェクト最終JCC	地域保全局長 (Project Director) プレゼンテーション	電子データ
	GHSNP所長 (Counterpart) プレゼンテーション	電子データ
林業教育研修センター (CFET)	2007年度統計	製本
	林業省研修ガイドライン (POLA DIKLAT) ドラフト版	コピー
	質問票への回答	コピー
	RECOFTCパンフレット	パンフレット
自然保全情報センター (NCIC)	研修実績 (2004年~2008年)	コピー
	研修アジェンダ (サンプル)	コピー
KOICA-SECEMプロジェクト	プロジェクトWork Plan	コピー
	SECEMパンフレット	パンフレット
	SECEM Planning Workshop実施記録 (2008年1月)	製本

## 添付資料 4

## 議事メモ 林業省 JICA 専門家

日時	2008年1月19日(月) 11:30 - 12:45
場所	林業省
先方	衛星プロジェクト 田中専門家、小野短期専門家 森林火災プロジェクト 飯島専門家、鍋田専門家 林業政策アドバイザー 宮川専門家 林野庁プロジェクト 久納氏
<p>林業省で活動中 JICA 関係者に挨拶、調査趣旨の説明をし、助言等を頂く。特にプロジェクトに関係のある部分としては以下の通り：</p> <p>宮川専門家より</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ローカルリソースとして、ボゴール農業大学 (IPB) のポスドク、NGO、元ボゴール試験農場長の Dr. Ginting (JIFPRO と業務関係あり) などがある。活用の仕方としては、1) スタッフ雇用、2) 業務委託、の形が可能。</li> <li>✓ 現在計画中の荒地プロジェクトでも研修が必要となるので、当プロジェクトと連携を考えたい。</li> <li>✓ 国立公園の背景がそれぞれに異なる中で、どのように GHSNP プロジェクトの成果を普及できるか。例えば Kalimantan などでは住民がどんどん保護区内に入ってきており、その様な状況への介入は危険を伴う。また、HTI (伐採コッセンション区) と保護区間の政治的コンフリクトも多い。</li> </ul> <p style="text-align: right;">以上</p>	

## 議事メモ： 林業省 KLN、CFET

日時	2008年1月19日(月) 13:00 - 14:20
場所	林業省国際協力局 (Bureau of Technical Cooperation, 通称 KLN)
先方	KLN - Mr. Eri Indrawan, Head of Technical Cooperation Division (英語可) - Mr. Heru Wibawo (英語可) CFET (林業省教育研修センター) - Mr. Udi 研修計画担当課長 (英語可) (PHKA の Ms. Nining は所用に参加せず、この後個別に面談)。
JICA	宮川専門家 (KLM アドバイザーとして 14:00 まで同席)、岩井所員、江頭、Lenni 氏 (宮川専門家 PO)
<p>冒頭、岩井所員及び江頭より今回調査の趣旨、現時点で想定するプロジェクトの概要 (人材育成、GHSNP プロジェクトの成果及び研修フィールドとしての活用)、今後の予定 (5~6月に第二次調査、7月頃 R/締結、9~10月頃プロジェクト開始を想定) を説明ののち、PBIS を手持ち資料として下記の点について具体的に意見交換を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 林業省令で教育研修ガイドライン (通称 Pola DikLat) を準備しているところであり、その結果、教育研修は以下の5分野に大別されることになる: 1) Conservation, 2) Forest unit management, 3)</li> </ul>	



- Watershed, 4) Planning, 5) Administration。これに基づくと新規案件は 1) Conservation に分類されることになる。SECEM プロジェクトも 1) Conservation に分類されている。
- ✓ 新規プロジェクトの実施体制について意見を求めたところ、現時点で想定される体制としては、CFET を実施機関 (executing agency という表現が用いられた)、PHKA 及び GHSNP を関連機関 (supporting agency という表現が用いられた) として進めて良いということである。林業省内で必要な内部調整業務は、第一義的には CFET に担ってもらおうということで、認識を共有した。尚、これに関してはのちに PHKA との面談を通じて確認した。【補足：但し、具体的にどのような調整業務が必要となりそうかは、プロジェクト開始前までに可能な限り想定しておく必要がある。】
  - ✓ CFET として GHSNP の成果を活用するという点に関しては賛成である。SECEM は Eselon III を研修対象としているので、JICA には Eselon IV (Mid-level) を依頼したいと考えているとの意見があった。これに対して、JICA としては CFET のニーズは重要であり理解する一方、新規プロジェクトでは技術研修 (technical training) よりも、マネジメント研修 (management training) により重きをおきたいと考えていることから、対象としては Eselon IV から III までを視野に入れたいと説明。これに関しては CFET の一定の理解を得たものの、依然として技術研修のニーズも感じているとのことなので、水曜日の CFET 訪問時に再び具体的な議論を行うことになった。【補足：JICA としては技術研修を全く否定するわけではない。また、技術研修 (technical training) の意味するところも、水曜日の面談時に明確にする必要あり。】
  - ✓ 研修対象について、JICA としては、林業省の国立公園職員からだけでなく、国立公園管理に関わるステークホルダーという意味で、地方政府や NGO などの住民代表へも広げたいと考えている旨を説明、基本的に同意を得た。
  - ✓ KLM の Eri 課長より、「KOICA の SECEM のモジュール (カリキュラムの意)」、「JICA の新規プロジェクトのモジュール」という分け方をする必要はなく、人材育成モジュールの形として比較することで、さらなる改訂を目指すことが可能であるとのコメントがあった。
  - ✓ SECEM は Module の手伝いのみであり、実行段階は 100% 林業省によって行われている。新規プロジェクトを計画するにあたり、SECEM との重複がないように整理する必要がある点で双方一致。Udi 氏より「JICA、KOICA、CFET で一同に会する場を設けて協力可否等について議論してはどうか」との提案があるも、JICA としては今回調査では KOICA との面談が別途予定されているので、そこでまずは情報整理をしたいと説明。また、協力、或いはデマケーションに関する具体的な議論はいずれ必要と認識しているが、今回調査ではその権限を有せず、時期尚早ということで先方の了解を得た。

余談として、Eri 氏より、援助資金の用途に関する監査が厳格化しており、今後 JICA を含むドナーにもより形式に則ったレポートを依頼することになる旨の説明があり。その方法等については財務省を中心として先方政府内で調整中とのこと。

以上

## 議事メモ： 林業省 PHKA

日時	2008年1月19日(月) 14:30 - 14:50
場所	森林・自然保護総局 技術協力課 (PHKA Technical Cooperation Division)
先方	PHKA Technical Cooperation Division - Ms. Nining (英語可) - Ms. Rini (英語可)
JICA	岩井所員、江頭
<p>冒頭、岩井所員及び江頭より今回調査の趣旨説明、現時点で想定するプロジェクトの概要(人材育成、GHSNPの成果を取り込みとフィールドとしての活用)及び今後の予定(5～6月に第二次調査、その後R/D締結が7月頃の場合プロジェクト開始は9～10月頃と想定)ののち、下記の点について意見交換を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 研修対象について、JICAとしては国立公園管理に関わるステークホルダーを対象にするのが良いという狙いから、林業省の国立公園職員からだけでなく、地方政府やNGOのような地域代表へも広げたいと考えている旨を説明。それに対して、PHKAとしては国立公園職員以外に対する研修(例えば住民研修など)はこれまでも行われており可能であるものの、現実としては国立公園職員にも十分な量を割り当てて欲しいとのコメント。</li> <li>✓ PHKAとしてはGHSNPプロジェクトで行われたようなスタッフのキャパシティ・ディベロップメントを他に広げることには同意。しかしながら、PHKAとしては技術研修(technical training)のイメージが強いところ、JICAとしては、これまでの経験から個別技術の研修を行うのも当然重要だが、マネジメント職がそれらの活用方法を十分に理解していないと結果的に活かされないという問題意識を持っており、ゆえに今回はマネジメント研修に重きを置きたいと考えている旨を説明。その点で多少考え方にギャップがあり、これに関して調査中でより具体的な意見交換と刷り合わせを図りたいと説明。</li> <li>✓ プロジェクトでは大きく1)研修計画、2)研修実施、3)現場での応用、に関する協力を考えている旨を説明。3)現場での応用に際しては、予算上の制約等を鑑みていくつかの国立公園を選んで取り組むべきであり(small-scale implementation)、選別方法に関してはプロジェクト開始後に具体的検討をしていくことになるであろうことで一致した。また、それを受けて研修→現場での応用→フィードバック研修/フォローアップ研修という形の有用性についても認識を共有した。</li> <li>✓ SECEMと似た職員層を研修に参加されるには年の初旬～中旬が望ましく、特に年の後半になると多忙につき困難とのこと。</li> <li>✓ PHKAとCFETの間で研修計画、研修ニーズ等を調整する公式な業務手順はないとのこと。但し、SECEMのモジュール作りではCFETとPHKAのワーキング・ユニットを設けており、そのような形は考えられる。これについてはボゴール人事課長(Kepala Bagian Kepegawaian)のMr.Soewartonoに聞くのが良いとのこと、後日面談を試みることにする(久保木専門家を通過フォロー)。</li> <li>✓ PHKAでは「Standard Competency for Head of National Park」という国立公園所長に必要な資質をまとめようと試みたことがあるが、作業半ばで人事異動などの理由で完成しなかった。(当方からの可能性の示唆もありつつ)新たに来る生物多様性アドバイザーがそのような作業を支援してくれるならば有難いとのこと。</li> </ul>	

本日の調査を経た課題：

1. 研修対象として想定する職員レベルと、研修の基本的方向性（技術かマネジメントか）に関する認識のズレを調整する必要あり。
2. 国立公園の人材育成を目指すに当たっての CFET と PHKA/GHNSP の関係、業務の流れなどをより明確に確認する。
3. SECEM と新規プロジェクト、それぞれの目的や位置づけを整理する必要あり。
4. 言葉の使用方法について今後要留意との印象。技術研修、マネジメント研修などの用語を使用しているが、先方と共通理解が十分あるとは言えないかもしれない。今回の調査を通じ用語の整理を行なうことも重要な行程の一つと史料。

以上

**議事メモ：グヌン・ハリムン-サラク国立公園管理計画プロジェクト（GHNSP プロジェクト）  
終了時セミナー**

日時	1月20日（火） 9:00 – 16:00
場所	Peninsula Hotel, Jakarta
参加者	議長：Director General of PHKA 参加者：PHKA 局長, 50 国立公園所長、NGO (CI,TNC,WWF), 日本大使館、JICA インドネシア事務所、BAPPENAS、他
<p>GNHSP プロジェクトファイナルセミナーに参加し、本プロジェクトで活用が見込まれる同プロジェクトの成果のまとめ具合と林業省内での評価、今後のさらなる活用に対する意向を確認した。加えて、5分ほどで簡単に JICA の協カスキーム（特に技プロ、研修、無償）と新規プロジェクトに関するアナウンスを行った。以下に、特に新規プロジェクトに関係すると思われる点は以下の通り：</p> <p><b>PHKA 担当者（Samedi 地域保全局自然環境・狩猟区域保全課長）プレゼンテーション要旨</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 国立公園の効果的管理（effective management）が重要であり、CBD でも生物多様性保全のために陸域保護区は 2010 年まで、海域保護区は 2012 年までに効果的管理を達成するように目標を定めている。国立公園の個別課題としては、「ステータスに関する争い」「流域管理」「セクター間の争い」「管理能力の制約」「ガバナンス」などが挙げられ、これらに跨る横断的課題として 1) パラダイムシフトの必要性：包括的、協働的なアプローチ、2) 地方分権の流れとそれに伴う状況の複雑化、3) 地域社会・経済の弱さ、が挙げられる。</li> <li>✓ 国立公園モデル政策は、21 の国立公園にそれぞれ特有（site specific）な状況への最適な対処を目指すコンテスト式の取り組みである。その背景には、政府予算などの制約からの優先順位付けが必要という理由もある。2009 年中に 21 の国立公園モデル（Taman Nasional Model）から 2 つ自立国立公園（Taman Nasional Mandiri）を選ぶ予定。また、国立公園モデルに関するガイドライン作り、クライテリア作りも進めていくことになる。自立国立公園は財政的な面が特にポイントとなっているが、今後は効果的、効率的といった観点からも見ていく必要があると思われ、それに関する議論はこれから進めていかねばならない。【補足：しかしながら、実際の進捗を比べると遅れがちとのことであった。】</li> </ul>	

- ✓ 尚、効果的マネジメントの評価ツールとしては、IUCN-World Comission for Protected Area (WCPA)においてフレームワークとして挙げられている RAPPAM、METT、EoH などが考えられるが、実際にどのようなツールを用いるかは2009年中に決めたい。【補足：但し実際の議論はまだ進んでいないとのこと】。
- ✓ PP23/2005 Memungkinkan TN Menjadi BLU で国立公園の独立行政法人化（BLU化）が可能となった。大きな必要条件として、財政的持続性（sustainable financing）がある。先進国は保護区管理に対して、大雑把な平均として US\$20/ha/year ほどをかけているのに対して、インドネシアは US\$5/ha/year。このような状況に対して、予算の追加確保だけでなく、PES、CSR、trust fund などのこれまでにない手段も検討していく必要がある。

本日の調査を経た課題：

#### 協働型管理について

- ✓ 政策的方向性として、協働型管理（Collaborative Management）の有用性は明確になっている。これまでも関連した方針は出ているものが、大臣アドバイザーや保全地域局長を初めとする要職が、50国立公園所長が参集したセミナーの場でそれを明言する説得力は大きい。
- ✓ 今回の出席者は国立公園所長レベルなので、協働方管理という言葉、考え方、意識はある程度共有されている。また、形態や程度は多様でありながらも、それぞれの状況に応じて協働型に類する活動がされているとも言える。従って幹部レベルにおいては、政策的方向性に加えて、その有用性についてのコンセンサスは得られつつあると思える。新規プロジェクトでこのようなテーマを扱う際の土台はある程度できていると言えよう。
- ✓ しかしながら、幹部層の理解がどれくらい現場レベルに伝わっているかは不明である。国立公園においては、国立公園所長レベルと現場レベルのコミュニケーションギャップが課題として見られるからである。協働型管理はもとより、あらゆる面においてこのようなギャップの縮小を試みる事が重要と考えられ、それは新規プロジェクトにおける要点の一つとなる。

#### プロジェクトについて

- ✓ JICA プロジェクト終了後の自立発展性（exit strategy）について、何人かの国立公園所長から率直な意見が聞かれた。これまでに多くの国立公園で様々なドナーが活動してきたが、支援終了後に必ずしもその成果が持続していないとの見方である（発言者曰く「失敗した」とのこと）。これに対して、GHSNP 所長からは予算確保等を含めて積極的な活動を続けるとの意思表示があった。
- ✓ また、プロジェクト自体の効率性をどう評価するか；GHSNP 側のオーナーシップに対する疑問；GHNSP プロジェクトの努力は認めるが、あくまで一つのモデルに過ぎない、といった点についても指摘があった。

以上のように、公園間の競争意識から来る厳しい見方も散見されたが、裏を返せば GHSNP プロジェクトへの注目の現れと言える。新規プロジェクトの実施に当たっては、このような競争意識を利用しつつ、公平感や PHKA としての一体感への配慮も必要と思われる。また、このような意見交換の場を通じて PHKA 内の意識共有と方向性を明確化する意義を感じた。

以上

**議事メモ：グヌン・ハリムン-サラク国立公園管理計画プロジェクト（GHSNP プロジェクト）  
ローカルエキスパート、ローカルスタッフ**

日時	2009年1月21日（水） 9:00 – 11:30
場所	GHSNP プロジェクト会議室（ボゴール）
先方	ローカルエキスパート、ローカルスタッフ
JICA	江頭、Dini さん（記録）
<p>冒頭、江頭より新規プロジェクトの概要と、その中で GHSNP プロジェクトの成果活用が期待されていることを説明。その上で、活動チーム A～F に沿って、主に 1) GHSNP プロジェクトの残された課題、2) 新規プロジェクトでの活用見込み、3) GHSNP 職員のリソース・パーソンとしての能力、その他のローカルリソース 4) 現場研修サイトとしての GHSNP のキャパシティに、ついてヒアリングを実施した。</p> <p><u>チーム A：公園管理計画（Mr. Dicko）</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 管理計画は作成されているので、今後はその実行モニタリングが重要である。また、ステークホルダーとの調整スキームはできているが、それが実際に機能するかどうかは課題である。</li> <li>2) GHSNP の取り組みは一つの参考になる。特に 20 年計画は最も早く完成しており、ワークフローなども参考とできる。但し、実際には他の公園の事例も参考にしていることから、新規プロジェクトでは他事例も同様に参考にした方がよい。</li> <li>3) GHSNP 職員の能力やリーダーシップは人によってはまちまちだが、プロジェクト C/P は全般的に能力、意欲、共に高いと思われる。Ms. Putih, Mr. German、スカブミ・セクション長、などが挙げられる。また、IPB の Hariyanto 教授はマネジメント・プラン作りも支援してもらっている。他に「Working Group Tenure」という NGO フォーラムの理事、Ms. Emila と Mr. Swito もリソースパーソンとして可能かもしれない。</li> <li>4) GHSNP の現場研修サイトとしてのキャパシティでは、宿泊収容力に限界があるので留意が必要。</li> </ol> <p><u>チーム B：データ・インフォメーション、チーム C：希少野生生物保護（Mr. Anhar, Mr. Sony）</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) データベース・システムの実行段階のモニタリングが課題。本来はプロジェクト終了後の公園側の役割だが、サポートがあればさらに良い。現場からセクション長のところまではデータが集まるようになってきたが、それをマネジメントに活かす部分がこれからの課題。データはたくさんあるが、それらの分析と利用にさらなる向上が必要。他研究機関との連携を如何に進めるかについては、国立公園は本来研究機関ではないので、なかなか取り組みづらいのが現状ではなかろうか。</li> <li>2) 地図、GIS、現場情報（公園境界など）を客観的に把握、利用する必要があり、それらベースライン情報を得るためにプロジェクトで行った preliminary survey の手法は有効。これらが行われていない公園は多い。他に取り組みが進んでいる公園としては、データ・インフォメーションは Alas Purwo NP、Gunung Gede Pangrango NP、Bromo-Tengger-Semeru NP、希少野生生物保護は Ujung Kulon NP、Kerinci Seblat NP ではなかろうか。事例研究や研修ファシリテーターの選定に際しては、このような他の公園も考慮した方がよい。</li> <li>3) データ・インフォメーションならば Mr. Nur Faijin、希少野生生物保護ならば Ms. Ika, Ms. Sri など、若手で何人が優秀なのがいるが、世代差、個人差がある。業務従事者は所長の人選によるので、結果的に優秀な人物は他の業務を含む多くの仕事を任されるゆえに忙しい。林業省 PHKA 地域保全</li> </ol>	

局の計画・開発課（Sub Directorate Pemolaan & Pengembangan）、IPB、LIPI、Yayasan Badak Indonesia（YABI）もリソースとなり得る。LATIN や RMI といった NGO もあるが、どちらかという社会開発面が得意である。

- 4) GHSNP 職員の新規プロジェクトへの協カインセンティブを維持するために、Training of Trainer や認定書の授与、昇進とのリンクなどが必要。組織目標と個人目標の一致が重要。

チーム D：住民参加型活動支援、チーム E：エコツーリズム、環境教育、広報、チーム F：組織及び職員個人の能力強化（Ms. Lilis、Mr. Wino）

- 1) SISDUK の 3 モデルサイトにおけるフォローアップが必要。将来的な他の村への普及はスカブミ県政府によりコミットはされたが、予算措置はまだで、明確な見通しは立っていない。環境教育については、県政府との協カスキームを作成中。
- 2) チーム D についてはマルチ・ステークホルダー協カ、便益配分、生計向上（経済のみでなく社会生活面も含む）に関する取り組みは参考になる。チーム E については県政府との協カ。
- 3) 公園職員のファシリテーション能力はさらなる向上が必要。セクション長クラスならば Eselon III、IV に対してもファシリテーター役が可能であろうが、トレーニングが必要。また、Mr. Momo、Ms. Desi、Ms. Ika など使えるが、いずれにせよ職員の努力に対する見返りが必要。時として JICA の要求が高すぎるのがプレッシャーになることがある様子。その他の外部リソースとして IPB の Mr. Haryanto、地方政府（Bappedes、Bappeda）、LATIN が考えられる。県政府ではスカブミ県が最も協力的。
- 4) SISDUK の 3 サイトは実地研修サイトとして利用可能。

以上

**議事メモ：林業省 林業教育研修センター（CFET）**

日時	2009年1月21日（水） 13:00 – 16:00
場所	林業省 林業教育研修センター (Center for Forestry Education and Training, 通称 PusDikLat)
先方	CFET（末尾に出席者リストあり） Mr. Helmi Basalamah, Director（英語可） 他 14名 出席者リストあり
JICA	岩井所員 GHSNP プロジェクト専門家 三村チーフ、久保木業務調整員 江頭、Dini さん（記録）

林業省教育研修センター（CFET）を訪問し、双方挨拶及び今回調査の趣旨を説明したのち、事前を送付してあった質問票に沿って先方よりプレゼンテーションあり。その後、追加的な質問と意見交換を行った。後日、1月23日（金）のKOICAとの面談前に、補足質問のために30分ほど立ち寄った。

1. CFETについて

- 1.1. CFETは林業省の研修担当機関であり、林業省官房の直下に属するEselonII機関である。その使命は：1) 林業省職員に対する研修及び学位取得プログラムの提供、2) 森林分野に関して地方政府職員（林業局など）、非政府組織、林業専修高校、民間セクターに対する研修の提供、3) CFET自体の能力強化（トレーナーの能力向上、センター及び地域事務所の組織強化、研修施設改善）。林業省のあらゆるスタッフレベルを研修対象層としているが、予算的制約が課題の1つ。
- 1.2. CFETは5部門に対する研修を担当している。それは林業省の研究開発庁を除く3局+1庁+管理部門であり、すなわち1) Conservation = DJ of PHKA、2) Forest Production = DJ of Forestry Production Management、3) Land Rehabilitation = DJ of Land Rehabilitation and Social Forestry、4) Planning = BAPLAN、5) Administrationである。
- 1.3. 研修はレベル別に basic-level (dasar), intermediate-level (lanjutan), mid-level (menengah), high-level (tinggi)に分けられている。
- 1.4. 職員用の研修とは別に、林業省には林業専門校がKadipatenとMakassarに設けられている。これらは4年生の全寮制専門校であり、卒業生は林業省のみでなく林業界一般で活躍している。
- 1.5. 現在、林業省の研修ガイドライン（通称PolaDikLat）を作成中。内容は林業大臣により承認されており、現在他の関連省庁の追認待ち。数ヶ月以内にそれらの承認が終わり、最終的に確定される見込み。
- 1.6. 本部の他、インドネシア全土に8カ所の地域事務所（regional office、或いはFETと呼ばれる）があり、宿泊、食堂、教室、演習林などが揃っている。地域事務所における研修は、基本的にはトレーニング・ニーズ・アセスメントを経て本部が研修を企画し、地域事務所はそれらを実行する立場にある。しかしながら、地域事務所が独自にニーズに沿った研修を企画することもあり、その場合は本部がそれを承認することになる。本部が主にmid-level～high levelを研修対象とするのに対して、地域事務所はどちらかと言えばbasic-level～intermediate-levelや地方政府、住民などを研修対象とする場合が多く、必然的に対象者数も多くなることから、施設収容力は本部よりも大きい場合もある。
- 1.7. CFET予算や研修実施実績等については収集資料の「2007年統計」を参照。CFETの予算配賦は研修業務に対してのみで、研修生が職場に戻って研修成果を活かした活動などを行う際の予算的サポートはできない。例を挙げると、研修成果を研修参加者が所属先の国立公園で応用する際には、追加的な費用負担はPHKAの責任範囲となる。CFET職員が自身の予算において現場視

察をすることは可能である。【補足：すなわち、新規プロジェクトで研修成果の現地応用支援を行う場合、CFETはそれらの予算・機能を持たない。従って、PHKAとの折衝が必要ということ】

## 2. 現行の研修プログラムについて

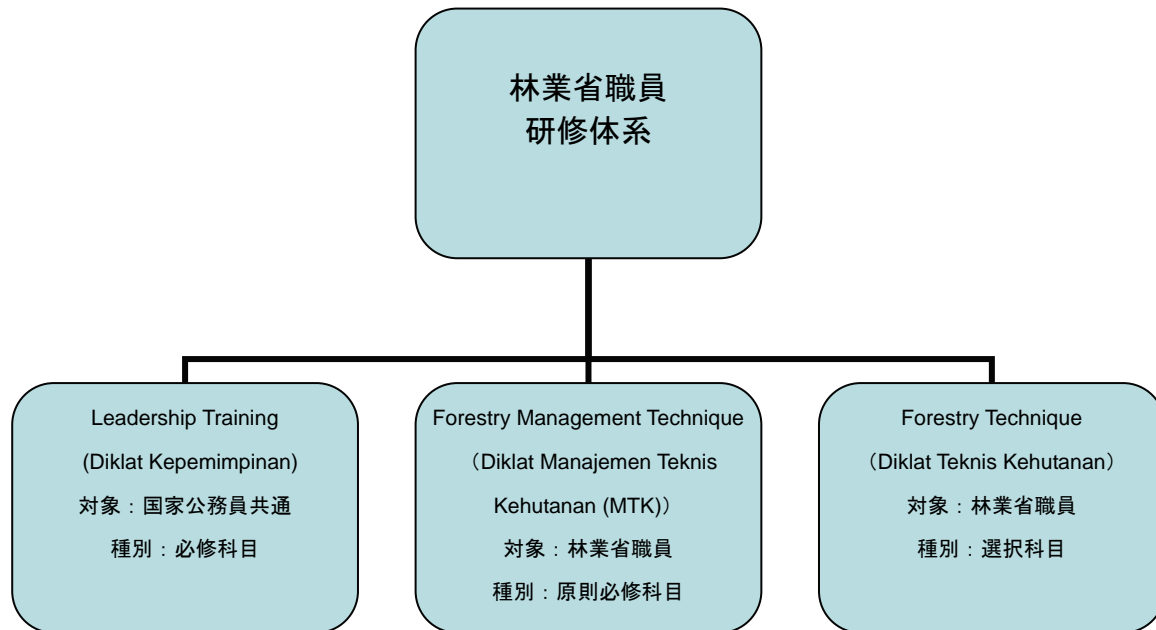


図1 林業省職員向け研修体系（ヒアリングを元に作成したものにつき、今後精査が必要）

- 2.1. 全般的ニーズ：トレーナーのキャパシティ向上、施設向上、近代的な図書館、研修機能の向上。
- 2.2. 研修ニーズ：CFETとしては、Eselon IIIへの昇進に必須の研修としては、Forestry Management Technique III (MTK III、SECEMのこと)があるので、JICAにはその下のクラスを対象にして欲しいと思っている。特にこれらの層は将来を担う世代として能力を高めたいとのこと。例えばEselon IVへの昇進に必須の研修として作成途上のMTK IVの研修プログラム作りを手伝ってほしいかとの要望あり（2ヶ月程度の研修。現在作成に着手した全体計画が完成次第、各コースと教材の作成に移る）。それに対して、JICAとしてはこれまでの経験上、個別技術を実務者レベルに習得させるだけでは必ずしもマネジメント向上に繋がらないとの考えを持っており、意思決定権を持つレベル（＝すなわちマネジメントレベル）も対象とすることで、研修から実践まで一貫性を持たせたいと考えていると説明し、CFETにその意図は理解された。互いの意見は尊重しつつ、プロジェクト開始までに研修内容とそれらの位置づけを具体的に検討する必要がある点で認識を共有した。【補足：今回調査は情報収集が目的であるため、研修内容とそれらの位置づけに関する踏み込んだ議論はしなかった。】



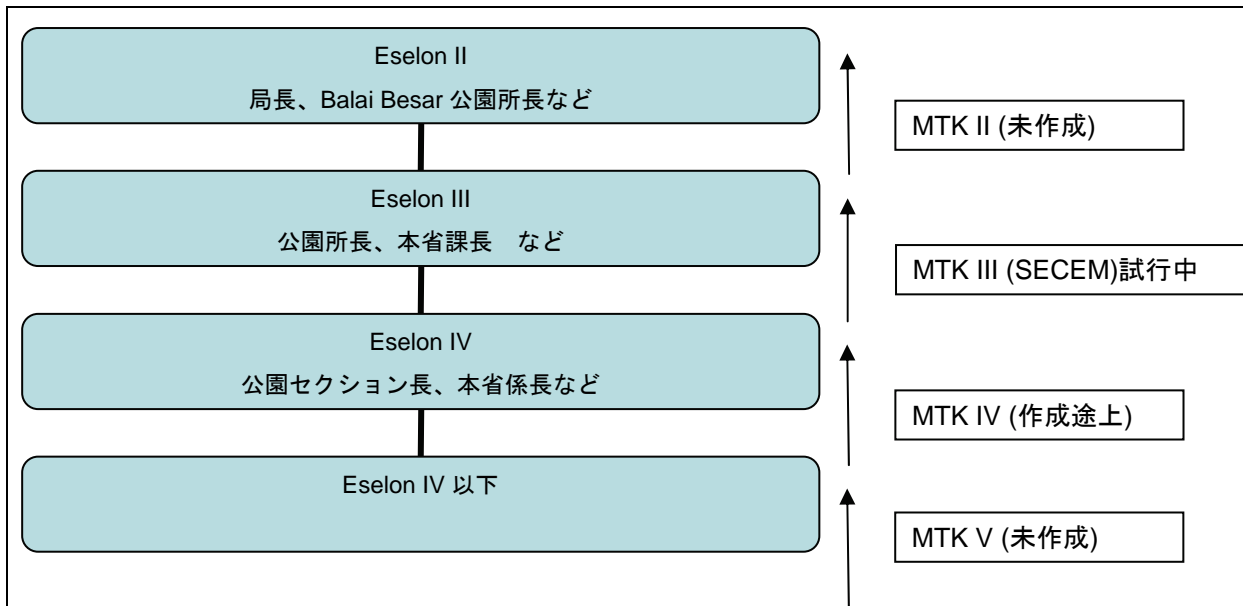


図2 MTK と職位の関係

注釈：それぞれの MTK 受講は一段階上の職位に昇進するのに原則必須。また既に昇進しているが、未受講の場合にも受講が求められる。しかしながら、人物の経歴などによって、これらを受講しなくても昇進する例外はある。

2.3. MTK IV の対象者は総数で言えば 400 人程度（50 国立公園×3～4 人、60BKSDA×3 人、に本省を加えた概算）だが、実際の研修では 30 人/年くらいの規模とする予定（SECEM と同程度）。

【補足：先方の過度な期待を避けるため、MTK IV の中身に関する詳細な質問は見合わせたが、必要に際して後日 e-mail 等で問い合わせが可能である。】

2.4. 予算執行の流れ：林業省官房を通じて研修実施に必要な費用を受託する。現在のところ PHKA に関する分野では 52 の研修コースが準備されているが、それら全部が常に実施されているわけではなく、当該年度予算と研修ニーズに応じて必要なコースが開催される。実際のところ、研修ニーズのアセスメントはさほど念入れには為されていないようである。研修コースについては、収集資料の研修コースリスト参照。

2.5. 例外的に、各部局（例えば PHKA）が自身の予算で研修を依頼して来る場合もある。

### 3. 研修企画、実施、モニタリング・評価

3.1. カリキュラムの作成手順：CFET（地域事務所を含む）が PHKA 及び林業省官房と共に（或いは並行して？）研修ニーズを特定→PHKA とワークショップ→計画に対する CFET 所長の承認という手順で作成される。研修によっては必修とそうでないものがある。研修内容によって講師を総局長、局長といった幹部に依頼することがある。【補足：PHKA との業務上の関係について、「対話チャンネルはある」とのことであったが、実際にそれほど活発なようには聞こえなかった。CFET によると、前所長が元 PHKA 官房長だったときに比べると、密接さは薄れているとのことであった。新規プロジェクトでは、ワーキンググループのような形で PHKA、CFET、JICA の意思疎通、協力体制を築く必要あり。また、CFET が林業省の部局の政策動向、戦略、研修ニーズを把握し、それに見合う研修計画を立案する仕組みが必要と思われる】。

3.2. CFET は研修を実施し、修了書を授与する。研修中は参加者の評価を行い、その結果を参加者が所属する局の官房長（通称 SekDitJen、局職員の人事権を持つ）に報告する。従って、各職員は通常業務の評価+研修の評価によって総合的評価が決まることになる。

- 3.3. 研修企画におけるセンターと地域事務所の関係については1.4を参照。
- 3.4. トレーナーの数はセンターに22人、これに8地域事務所を合わせて150人程度。チームティーチングも実施する。また、それ以外に講師を外部委託することもある。
- 3.5. 先方のJICA支援ニーズとしては「どれも支援が必要」という感じだが、JICAとしては限られた時間・予算の中で確実な成果を出すために、テーマを絞り込んで中身の濃いものを作りたいと考えている旨を説明し、それについては先方の賛同を得た。しかしながら、具体的なテーマを何にするかについては、前述2.2、後述3.6のようにいくつかの提案はしたものの、現時点で詳細まで絞り込むことはしなかった。
- 3.6. 昨日行われたGHSNP終了時セミナーでは、1) 保全地域局長や大臣アドバイザーといった政策決定レベルから繰り返し協働型国立公園管理へのパラダイム・シフトの必要性が提唱されたこと、2) 他の国立公園からも同様の事例の紹介や問題提起など、多くの関心が寄せられたこと、3) 従って、これらがインドネシアの国立公園の今後を考える上で重要なテーマの一つであるとの認識を説明した。CFET所長はセミナーには参加していなかったものの、代わりに参加したUdi課長からセミナーの内容に関する説明があり、新規プロジェクトで取り組むテーマの一つとしての有用性については理解を得た。その後、CFET所長からは、ぜひGHSNPを訪問して実際にそのような事例を見たいとの申し出があった。【補足：CFETには「JICAはGHSNPのモデルをコピーしたい」と思われているふしがあったため、その点については「コピーではなく、JICAとしてはGHSNPとのプロジェクトを通じて得られた経験、ノウハウ、教訓を他の国立公園の類似例などと合わせて共有していく場を作りたいと思っている」ことを強調した。この点については、今後も引き続き注意しながら先方との共有意識を持つ必要がある。GHSNPの訪問については、方針を決めた上で対応する必要がある。】
- 3.7. 上記に関連して、研修カリキュラムを作成する際には、テーマに沿った事例を研究するためのレビュー・チームのようなものが必要であろうという点で一致した。
- 3.8. 特にGHSNPプロジェクトの成果としては1) 協働型国立公園と、2) 情報管理システム、において良い成果が挙がっており、JICAとしてはこの2分野における経験を特に「強み(strength)」として貢献ができると考えている旨を説明した。また、GHSNPプロジェクトでは国立公園のキャパシティ・ビルディングにも力を入れてきたことから、現場研修サイトの候補として提案・サポートしたい旨を説明したところ、先方からもそれについては問題ないとの回答であった。但し、GHSNPに限定する必要はなく、他の国立公園での現場研修も可能という点も確認した。
- 3.9. 研修終了後のモニタリング・評価については終了時と事後の2段階で評価を行っているとのことであった。【補足：秀田元政策アドバイザーによれば、終了時評価と言っても、研修の運営、食事、生活などに関する評価のようである。また、事後評価についても研修の有効性は十分に見られていない模様である。その理由はCFET内部の意識のズレ(計画課とモニタリング・評価課の利害不一致)に一因があるのではないかとのこと。】
- 3.10. JICAとしては、研修成果より各現場で応用されるように、例えばいくつかの国立公園を選定して応用支援するといった方法が良いのではないかと提案した。また、研修→実地応用→その結果を元に再度研修というサイクルを作るのも有効ではないかと提案した。それに対して、その有効性については賛同を得たが、FAOがSandwich Trainingという形で実施したことがあるこのパターンはコストがかかるとのこと。代替案としてMobile Trainingなどでコストダウンが可能であるという意見が出た。その場合、地域事務所が活用可能である。
- 3.11. トレーナーのトレーニング(ToT)機会は限られている。特にトレーナーの能力向上が不足している分野として、1) エコツーリズム・マネジメント、2) GIS、3) 海洋保全、4) 野生生物(Wildlife)、

5) 海外との比較研究、が挙げられるとのこと。

#### 4. 他のドナーの動向

- 4.1. 現在は KOICA (SECEM のモジュール作成への資金提供及び機材提供) の支援が進行中である。
- 4.2. 過去には、UK (恐らく DfID) が人材育成を、FAO と RECOFTC はそれぞれ研修コースに関する支援を実施したことがある。
- 4.3. かつて FAO の支援により、Conflict Management 研修のドイツ人アドバイザーが派遣されていた。また、ドイツの Center for International Migration (CIM) から、Forest Production 分野の Conflict Management 研修のドイツ人アドバイザーが本年 4 月～5 月頃に着任予定。
- 4.4. CFET 内に REOFTC インドネシア支所が事務所を有するが、代表者は契約終了でいなくなり、次の代表者は未定とのこと。従って、現在は実質的な活動は行っていない。
- 4.5. 以上のことから、2009 年 1 月現在では KOICA のみが活動中のドナーである。投入規模は KOICA (1 億円、長期専門家 1 人、ローカルスタッフ 5 名ほど) も他のドナーもさほど大きくはない。

#### 5. その他

- 5.1. 今後の予定 (5～6 月に第二次調査、7 月頃 R/締結、9～10 月頃プロジェクト開始を想定) を説明。第二次調査ではより集中的な議論を行うことになる旨を確認。

その他、CFET に関しては、神田職員出張復命書 (2008 年 8 月 4 日の面談記録) 秀田専門家/広内氏の視察メモ (2008 年 8 月 4 日)、岩井職員/秀田専門家/GHSNP プロ日本人専門家の面談録 (2008 年 11 月 13 日) を参照。

本日の調査を経た課題：

1. 第二次調査では、CFET の研修プログラムの全体像と各部門の役割をさらに正確に把握し、研修プログラム中のどの部分に対して誰を C/P として介入するのが見えるようにする必要がある。
2. 第二次調査では、今回の意見交換の内容を踏まえつつ、「分野」「研修内容/方法」「研修ターゲット」について合意形成をする必要がある。今回の意見交換では双方の狙いと、それが完全に一致していないという認識についてはある程度共有されたと言える。しかしながらそれ以上に踏み込んだ協議は行っていない。
3. CFET 自身がどのような研修を強化するために JICA に支援を依頼したいかに対して、組織全体で目的意識が十分に共有されるに到っていないと見受けられる。次回調査では、PCM 手法などを活用して、より論理的な問題分析と認識共有をすることを提案したい。
4. 第二次調査では、KOICA-SECEM と JICA のプロジェクトをどのように整理して位置づけるかを明確にすることが必須である。CFET としては「JICA には Eselon IV 向け研修に関する協力」を依頼することで整理したいところだが、それは JICA の狙いと完全に一致しないためである。この点については CFET に任せても決して解決はしないであろうから、場合によっては KOICA を交えた協議が必要である。
5. 第二次調査で具体的な協議を行う際には、用語とその意味を統一して使用する必要がある。例えば「マネジメント」「技術」「研修カリキュラム」「研修モジュール」「研修プログラム」「研修コース」「マネージャーレベル」「普及」など。

以上

## 議事メモ：グヌン・ハリムン-サラク国立公園（GHSNP）所長

日時	2009年1月22日（木） 9:00 - 10:15
場所	GHSNP プロジェクト事務所（ボゴール）
先方	Mr. Bambang Supriyanto, Head of GHSNP（英語）
JICA	江頭英二
<p>冒頭、江頭より今回調査の趣旨、現時点で想定するプロジェクトの概要（人材育成、GHSNP プロジェクトの成果及び研修フィールドとしての活用）、今後の予定（5～6月に第二次調査、7月頃 R/締結、9～10月頃プロジェクト開始を想定）を説明ののち、下記の点について具体的に意見交換を行った：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 新規プロジェクトに関する Mr. Bambang の意見として、1) トレーナー向け要領、2) 受講者用教材、3) ケース・スタディ（受講者自身が研究するという意味）、があると良い。ケース・スタディの結果としてはアクション・プラン作成や、政策的提言などをまとめるなどが可能とのこと。</li> <li>✓ GHSNP リソースについて：GHSNP で現地研修を行う場合、若手で優秀なスタッフをアテンドとさせられるであろうとのこと。彼らが GHSNP プロジェクトの活動について説明可能であろうことは、先日のセミナーや JICA ローカル専門家へのヒアリングを通じて確認できた。ただ、その場合、1) 職級が上の参加者を相手にすることへの遠慮、2) 専門分野に関する能力とファシリテーション能力は別であること、から来る懸念についての認識を共有した。その場合、例えば CFET での研修は講師を格上の「ファシリテーター/コースリーダー（内/外部者）」と設定し、現地研修では GHSNP スタッフを「ガイド」のようにする方法がある。また、いずれの場合においても GHSNP スタッフのファシリテーション能力を高める機会を設けて欲しいとの要望あり。</li> <li>✓ 上記の場合、受入側である GHSNP スタッフの意欲を引き続き高めなければならない。GHSNP に可能な方法としては、1) 昇進ポイントが加算されるようにする、2) 特別活動に対する諸手当を支給する（交通費は不可）、の二通りが考えられる。</li> <li>✓ ローカル・リソースについて：協働型国立公園管理をテーマとした場合の外部協力者としては Community Based Organization（CBO）である GEDEPAHALA 及び SWAKAELANG が期待できる（これらには Mr. Bambang も GHSNP 所長という立場から参加）。テーマによって、この人たちをファシリテーターと呼ぶことが可能である。ちなみにどちらも（？） Collaborative Institution（活動部門）と Grant Making Institution（ファンド・レイジング部門）の2部門がある。</li> <li>✓ GHSNP プロジェクトの成果は GHSNP スタッフがインプットできるが、それをモジュールに変換する人が必要であり、それに適した内・外部リソースが必要となる。</li> <li>✓ Mr. Bambang の意見として、GHSNP の成果で共有に資するものとしては、1) 協働型国立公園管理、2) 情報管理システム、3) 住民生計向上活動、4) 希少種保護、の順である。他の国立公園でもこれらに関してそれぞれに活動しているが、内容と成果は各種各様。1)に関しては他に Bunaken NP や Kayang Menterang NP、2)に関しては Alas Purwo NP が参考になるとされるとのこと。 【補足：Mr. Bambang はかつて WWF Indonesia で Kayang Menterang 国立公園に関わっていた。】</li> <li>✓ MTK IV、MTK III の履修は基本的に必須であるものの、個人の経歴等による例外もあるとのこと。例えば Bambang 氏の場合、職位上は既に修了しているはずだが、どちらも未受講。</li> </ul> <p>補足：Struktural と Fungsional の違いについて</p>	

*Struktural* : 事務方職員。4年に一度ほぼ自動的に昇進する。公園所長 (Kepala Balai)、セクション長 (Kepala Seksi) などの管理職は多くの場合 *Struktural* の職員が占める。

*Fungsional* : 技官 (通称 PEH)。クレジットポイントを蓄積することで昇進するので、昇進度合いに個人差がある。規定上、公園所長 (Kepala Balai)、セクション長 (Kepala Seksi) などの管理職になれるが、実際には限られている。←原因を要調査。

以上

### 議事メモ：自然保全情報センター (NCIC)

日時	2008年1月22日(木) 13:00 - 14:30
場所	Nature Conservation Information Center (NCIC、インドネシア名 PIKA)
先方	NCIC - Mr. Agus Haryanta, M.Sc 自然保全情報課長 (NCIC の現場責任者、英語多少可) - Mr. Sofyan Qudus HBD, S.Hut GIS スタッフ (インストラクター、英語多少可)
JICA	江頭英二、Mr. Anhar (GHSNP プロジェクト ローカル専門家)、Dini (通訳兼記録)
<p>冒頭、江頭より今回調査の趣旨説明、現時点で想定するプロジェクトの概要 (人材育成、GHSNP の成果を取り込みとフィールドとしての活用) 及び今後の予定 (5～6月に第二次調査、その後 R/D 締結が7月頃の場合プロジェクト開始は9～10月頃と想定) ののち、事前に送付した質問票を元に下記の点について具体的に意見交換を行った：</p> <p>1. NCIC について</p> <p>1.1. BCP プロジェクトフェーズ II によって 1999 年に PHKA 地域保全局内に設置された開発計画課 (Sub Direktorat Pemolaan dan Pengembangan) が母体である。その後、情報システムの計画をする開発計画課 (Sub Direktorat Pemolaan dan Pengembangan) と、情報収集・管理を行う自然保全情報課 (Sub Direktorat Informasi Konservasi Alam: IKA) に分離され、前者は本省へ移転、後者は旧来通りボゴールのセンター (Pusat IKA → PIKA) に留まっている。しかしながら、PIKA がボゴールに留まった理由などについては現在のスタッフも良く知らないようで、林業省内での位置や役割も曖昧とのことである。組織階級は Eselon III である。</p> <p>1.2. NCIC の使命は PHKA の活動をデータベースや GIS などの情報システム面からサポートすることであり、主にデータ収集、管理、発信を担っている。指揮命令系統としては地域保全局の下にあるが、活動自体は PHKA の他局とも関係し、直接のやりとりが行われるとのこと。</p> <p>1.3. 主な施設・機材はインターネット室 (PC3 台)、資料室、GIS 室 (PC3 台)。このたび研修用 PC8 台の申請が承認され、今後調達手続きに入るとのこと。</p> <p>2. NCIC が実施する研修</p> <p>2.1. 元々研修予算は十分でなかったところ、2007 年以降さらに減少したため、定期研修がまともに組めない状況。そこで 2008 年より、研修参加者が研修受講料以外の費用 (交通、宿泊費など) を自己負担で行う形も導入している。尚、受講自体は無料である。</p> <p>2.2. 研修分野は GIS、マルチメディア、写真である。参加者規模は平均 10～15 人であり、最低 10</p>	

人程度の参加者が集まって開講となる。参加者が自身/自組織が抱える課題と機材（PC）を持参し、個々の課題解決に必要なことを教えているとのこと。【補足：このような研修スタイルは実用性が高く、新規プロジェクトでも有用と思える。かつ、一組織から異なるレベルの職員をグループとして参加させれば、より実効性の高い成果が得られるのではないか。】

- 2.3. スタッフはGIS（インストラクター2名+アシスタント数名）、マルチメディア（現在不在）、写真（インストラクター2名+アシスタント数名）、出版、その他は管理部門で、総勢14名。インストラクターの数が研修参加者の規模を制約する要因として大きく、また、複数の研修を同期間で行うことは不可能である。
- 2.4. インストラクターの能力向上については、BAPLANの研修や外部研修に参加することがある。
- 2.5. 新規プロジェクトに関連するリソースとして、林業省ではBAPLAN、外部ではBIOTROP（衛星利用など）、BAPLAN、LIPI、IPB（Mr. LiliはGISと自然保全の両方カバー可能とのこと）、GHSNPプロジェクトでも接点あり？）、CIFOR、などが考えられるだろうとのこと。

### 3. 課題等

- 3.1. インドネシア全土にはおよそ520カ所の保全地域<sup>1</sup>があるが、そのうち約17%しか管理計画が策定されておらず、その最大の理由は管理計画に必要なデータがないためとのこと。
- 3.2. 各地の自然保全関連ユニット（国立公園事務所、保護区事務所）からの情報を収集する Online Reporting System 作成に取り組んでいる。目的は1) ユーザーであるPHKAへの情報提供、2) 一般への情報提供、であり、最低限収集したい情報項目のフォーマットを作っているものの、その進捗は十分ではない。最大の理由はインターネット事情の限界にあるとのこと。【補足：しかしながら、小野短期専門家によれば、その意図や方法に関する指示が行渡っていないことも原因だろうとのこと】
- 3.3. 情報システム分野に携わる人材の課題として、どうやってデータを作り、収集し、分析するかの能力が不足しているとのこと。また、衛星情報などを使ったリモートセンシングとGISは個別に学んでもダメで、セットで理解されるべきである。しかしながら、そのような研修はコストと技術レベルが必要となる。

その他、NCICに関する情報としては、GHSNPプロジェクト小野短期専門家業務完了報告書 P.13-15が参考になる。

以上

<sup>1</sup>元 JICA 生物多様性保全アドバイザーによると、2008年10月時点では532カ所。

**議事メモ：KOICA-SECEM プロジェクト**

日時	2009年1月23日（金） 10:30 – 12:20
場所	KOICA-SECEM 事務所（ボゴール CFET 内）
先方	KOICA-SECEM プロジェクト Mr. Ho Sang Kang, Project Manager （ソウル大学教授、IUFRO 地域事務所コーディネーターを兼任、英語可） Mr. Soemaryoto, Head of CFET Office （元林業省/CFET 職員、英語可）
JICA	江頭英二、Dini（記録）

冒頭、江頭より今回調査の趣旨、現時点で想定するプロジェクトの概要（人材育成、GHSNP プロジェクトの成果及び研修フィールドとしての活用）、今後の予定（5～6月に第二次調査、7月頃 R/締結、9～10月頃プロジェクト開始を想定）を説明ののち、事前に送付した質問票を元に下記の点について具体的に意見交換を行った。

1. KOICA について

1.1. KOICA は 1991 年に設立された。KOICA インドネシアは 1) キャパシティ・ビルディング、2) 環境（特に森林）、3) IT、の 3 分野において活動を展開している。インドネシア事務所スタッフは Director General, Sub-Director General などの韓国人スタッフが約 5 名、Project Manager が現在 2 名、インドネシア人スタッフが約 6 名。これ以外に、70～80 名のボランティア（JOCV ような制度）が各地で活動している。

2. SECEM（School of Environmental Conservation and Ecotourism Management）について

2.1. インドネシアと韓国の両国は 2006 年の Korea-Indonesia Forest Forum で関係強化が合意された。そのような背景を経て、KOICA-SECEM プロジェクトは 2007 年 4 月に R/D 締、同年 10 月開始、Project Manager の Mr. Kang は 12 月より駐在している。プロジェクト期間は 2 年間、予算は韓国負担分 1 百万 US ドルを上限【補足：2005 年の CFET 側プロポーザルによる費用内訳は専門家派遣 60%、機材供与 20%、プログラム作成 20%で、実際にほぼその割合で実施されている様子。詳細については、以前収集資料の R/D 及び今回収集資料の Workplan を参照。】

2.2. SECEM はプログラムの総称であり、中身は 5 つのテーマに分けられ、テーマごとに Module と呼ばれる個別科目が全部で 18 科目揃えられている。テーマごとに CFET、国立公園関係者、外部専門家(IPB, UGM などの大学や NGO など)から成るチームを編成し、講師班と Module 作成班に分かれて作業を進め、Module は既に完成している。

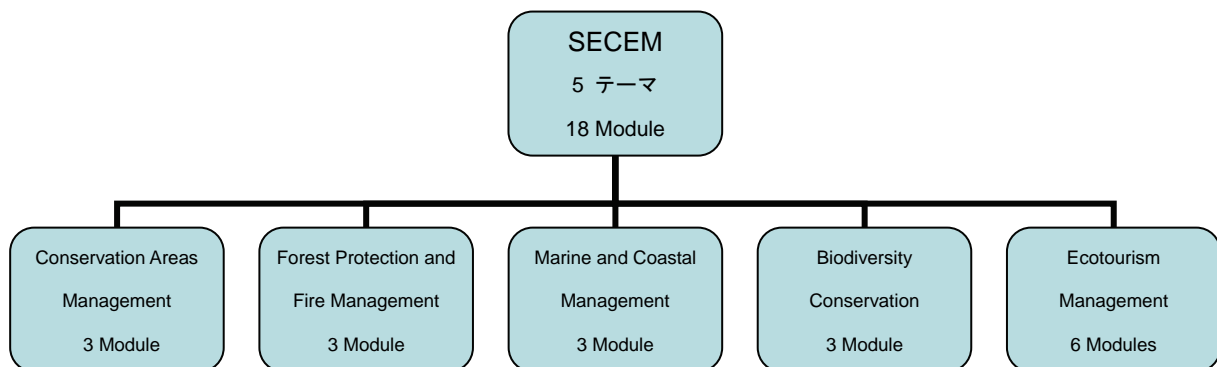


図 1 SECEM の 5 テーマと Module

- 2.3. 現在は Pilot Course を林業省予算で実施中：第1フェーズが2008年10月から2.5ヶ月、第2フェーズが2009年2月から3.5ヶ月。おおよその割合として理論(theory)40%、実務(practice)60%の割合で構成されており、実務(practice)の重要性を意識しているとのこと。実務は現場実習を含むが、その期間ずっと現場に入るわけではなく、座学的な講義(=理論)以外の部分を意味している。
- 2.4. Pilot Course の参加者は30人(国立公園23人+PHKA、CFET及び地域事務所関係者)。
- 2.5. 研修プログラム作成の流れ：  
韓国人短期専門家6人、旧SECEM関係者、林業省に加えて水産省、観光・文化省などを交えて22日間の集中的な Planning Workshop  
→Working Group (Conservation系4テーマとEcotourismテーマ)に分かれて3日間の Workshop  
→カリキュラムの内容決定  
→IPBやその他の外部専門家と協議を経て18Moduleの作成開始  
→18Module作成終了を受け、現在、研修の試行的運営中。  
【補足：個人的な印象として、約1年のうちに18のModuleを作るという突貫作業であり、また実作業は外部委託なので、中身はある程度粗い作りにならざるを得ないと考える。恐らく旧SECEMの遺産と外部リソースの力に依存した方法であり、費用対効果は優れているものの、KOICAの知見の移転という点では限定的なのではないかと推察する。】
- 2.6. Module作成への支援とは別に、新たに教室の建設が進行中。しかし、持続性への懸念があるため、本来KOICAとしてはあまり施設等のインフラ面への支援は行わないとのこと。
3. 課題等
- 3.1. KOICAの経験による重要ポイント：1)インストラクターの能力と資質が重要。参加者はインストラクターの資質を見抜くため、それにより参加意欲を左右する、2)変化があり、退屈しないプログラム、退屈しないように、3)Moduleの質、4)現場での実習、5)生活環境(CFETの責任範囲ではあるが)。
- 3.2. インセンティブをどう持たせるかが極めて重要であり、学位取得プログラム(IPB、GMUなどと協定締結済み)や韓国へのフィールドトリップなどを組み込んでいる。
- 3.3. 官房長のMr. Boenの協力を得られたことがプロジェクトの推進に役立ったとのこと。Mr. Boenは韓国への視察旅行にも参加している。
- 3.4. Mr. Soemaryotoによれば、Rumpin地域事務所は旧SECEMの実施サイトであったため、Conservation系のテーマに関してはキャパシティが高い。
- 3.5. インストラクターの質、量の確保が課題であり、SECEMでは地域事務所から本部に応援に来てもらっている。Training of Trainerは外部リソースを活用するが、あっても期間は短い。
4. 今後の予定、
- 4.1. SECEMは毎年行われる予定で、来年度予算はCFETが既に要求済みとのこと。
- 4.2. 現在のKOICA-SECEMプロジェクトは2009年9月の終了時評価を持って終了する。その後もKOICAが別の形で支援を継続するかどうかは現時点では未定とのこと。【補足：Mr. Kangはやることを期待しているように見受けられた。】
- 4.3. 来年度はタンザニアから2名、パレスチナから4名が参加するかもしれないとのこと。タンザニアについては既に先方から要請があった。



5. 他ドナーに関して

- 5.1. GTZ から Watershed Management に関するアドバイザーが来ている。【補足: 但し、これが CFET に派遣されているのか、或いは林業省に派遣されているのかは不明。】

その他、KOICA-SECEM に関しては、秀田専門家/広内氏の視察メモ（2008年8月4日）、岩井職員/秀田専門家/GHSNP プロ日本人専門家の面談録（2008年11月13日）を参照。

本日の調査を経た課題

1. 面談初期には、KOICA 側に極めて強い警戒感が見られた。「人材育成」「自然環境保全」「マネージャーレベル」といった要点が KOICA-SECEM プロジェクトと非常に類似するためである。「SECEM ではそれらがカバーされているのに、JICA はこれ以上どこに取り組もうとしているのか」という具合に、KOICA-SECEM プロジェクトに対する強い自負を有しているようである。従って、JICA としては「SECEM にオーバーラップさせるつもりはない」、「これまでのプロジェクト等の経験を活かすのが JICA の強みである」「現場への応用を狙った複層的な研修を考えている」旨を説明し、終盤ではだいぶ警戒感も取れていった。但し、面談相手は所謂 KOICA の外部専門家であるので、必ずしも KOICA 事務所の考えと一致しているとは限らない（面談前に KOICA 事務所に相談してあるとのこと）。
2. 同じ CFET を C/P として人材育成に取り組むからには、無用な重複やコミュニケーション不足により非効率、牽制は避けたいという考えでは一致した。また今後、連携或いはデマケーションの仕方を、場合によっては CFET を交えて明確に整理する必要がある点で認識を共有した。
3. 以上のことから、今後 JICA 側の対処方針を検討した上で、早い段階で直接 KOICA と意見交換、調整を行うことが必須と考える（必要に応じて CFET を交える）。この点について CFET を含むインドネシア側に任せても、良い形での解決は期待できない。
4. KOICA としては JICA の方がはるかに多くの経験を有していることは認めている。それが警戒感につながっている一方で、JICA のプロジェクト等については色々と参考にしているので、協力関係を築く素地はあると考えられる。
5. それぞれの利害関係者（CFET、PHKA、GHSNP、KOICA など）はそれぞれの思惑で動くであろうし、事実、CFET との面談の翌日、早速 GHSNP 所長が CFET に呼び出されていた。従って、話が一人歩きを始める前に、JICA がイニシアティブを取って議論をリードしていくのが望ましいと考える。また、この先、情報収集や対話を間接的に行う（例えば KOICA との話を CFET 経由で行うなど）ことは誤解や邪推を招きかねないので注意が必要である。さらに、ある関係者との話はいずれ他にも漏れると思っておいた方が良いであろう。

以上

## 議事メモ：環境セクター勉強会

日時	2008年1月23日（金） 15:00 – 17:30
場所	JICA インドネシア事務所 環境セクター勉強会
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ GHSNP プロジェクト終了時報告会に参加。</li> <li>・ プロジェクト・デザインの重要性が論点の一つとなった。現在インドネシアには多くの自然環境分野専門家が幅広い知見を有していることから、次回調査時にはこれらの関係者に対して新規プロジェクトの内容を発表し、意見や助言を求めるのは有益なのではないかと感じた。</li> </ul>	

議事メモ：グヌン・ハリムン-サラク国立公園管理計画プロジェクト（GHSNP プロジェクト）  
JCC 最終ミーティング

日時	2009年1月27日（月） 11:00 – 13:00
場所	林業省 Blok I, 6F 会議室
先方	PHKA Mr. Darori, Director General, PHKA（冒頭挨拶のみ） Mr. Noor, Director, Directorate of Conservation Areas（英語可） Mr. Bambang, Head of GHSNP（英語可） 他、PHKA 職員
JICA	三村チーフ、西田専門家、久保木専門家、他 GHSNP ローカルスタッフ 片山次長、岩井所員、Rika さん（インドネシア事務所） 江頭
<p>冒頭 Mr. Darori より挨拶。その後 Mr. Noor より GHSNP プロジェクトの総括、JICA より機材引渡しに関する説明、Mr. Bambang より GHSNP プロジェクト後の展望・計画に関する説明があった。その後、ディスカッションが行われ、その中で新規プロジェクト（国立公園人材育成）についての説明を簡単に行った。主な要点は以下の通り：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GHSNP の成果を冊子などの形でシェアするようして欲しい。また、JICA には今後は他の国立公園への普及を手伝って欲しい。特にジャワ島外はより深刻な状況にあるので、それらへの協力を行って欲しい。（自然利用・エコツーリズム局担当者）</li> <li>✓ SECEM は Module 作りへの支援だけなので、JICA の新規プロジェクトでは実施 (implementation) の部分も含めた協力を行って欲しい。（KLN 担当者）</li> <li>✓ 今後の国立公園管理に当たっては、財政基盤の強化のために様々な形でのインプットを広く検討する必要がある（Creative Financing）。また、国立公園の効果的管理（management effectiveness）に関する視点も強化していく必要がある。（Samedi 地域保全局自然環境・狩猟区域保全課長）</li> <li>✓ GHSNP が関係している GEDEPAHALA といった Trust Fund は、形はできているものの、肝心の資金が集まっていない。KEHATI 財団などは（日米 Biodiversity Action Plan に沿って LIPI を中心に設立された）、その点がしっかりしている。（Noor 地域保全局長）</li> <li>✓ 新規プロジェクトでは、成果を図るためのメカニズムが大事である。例えば研修参加者の人数や研修コースの数といったアウトプットが指標になるのではなく、それらがどのように活かされたかが重要である。（Agus NCIC 担当課長）</li> </ul> <p style="text-align: right;">以上</p>	

**議事メモ : WWF Indonesia**

日時	2008年1月27日(月) 14:00 - 15:30
場所	WWF Indonesia
先方	WWF Indonesia Mr. Hadi, Deputy Director of Species Program (英語可) Mr. Zul, Forest Carbon Project Coordinator (英語可)
JICA	江頭
<p>冒頭、江頭より今回調査の趣旨、現時点で想定するプロジェクトの概要(人材育成、GHSNP プロジェクトの成果及び研修フィールドとしての活用)、今後の予定(5~6月に第二次調査、7月頃R/締結、9~10月頃プロジェクト開始を想定)を説明。事前に送付した質問票は手違いがあって届いていなかったが、当日は持参した質問票を元に下記の点について具体的に意見交換を行った。使用言語は英語。</p> <p>1. WWF Indonesia について</p> <p>1.1. 活動分野は 1) Climate &amp; Energy、2) Marine、3) Species、4) Policy、の4部門に分かれている。国立公園については、Tesso Nilo NP、Sebangau NP、Bukit Barisan NP、Gunung Leuser NP、Ujung Kulong NP、Kayang Mentarang NP、Danau Sentarum NPなどで活動実績がある。また、特にカリマンタンでは Heart of Borneo プログラムとして、多国間の取り組み(ブルネイ、マレーシア、インドネシア)を行っている。</p> <p>1.2. また、部門横断的なアプローチとして 1) Conservation Management、2) Sustainable Land-use、3) Sector Reform、4) Financial、の4つアプローチを採用している。</p> <p>2. Kayang Mentarang National Park における取り組みについて</p> <p><i>質問票が事前に届いていなかったために本質問に関する情報は準備されていなかったが、後日、Mr. Zul から担当者へ情報照会をしてもらったこととなった。以下は Mr. Hadi 及び Mr. Zul からの情報だが、彼らは直接の担当者ではないので、情報の精度には留意が必要。</i></p> <p>2.1. 住民参加の枠組みを作るように国立公園を説得した。実際には公園側と住民側の権限を巡ってうまく行かない部分もあると聞いている。また、エコツーリズムのモデルを作ろうとしている。</p> <p>3. 新規プロジェクトに関連して</p> <p>3.1. 国立公園職員の質と量の両面において強化が必要。取り組みの成果がどのように自身の利益になるかが重要で、例えば昇進や学位取得プログラムとのリンクなどが考えられる。</p> <p>3.2. 約15年前に林業省、NGO、大学などと連携して Conservation Management に関する人材育成を行った。9ヶ月×8年間でおおよそ200名が参加。【補足：オランダが協力した初代 SECEM のことのように、情報が曖昧であった。】</p> <p>3.3. 地方政府の林業局では、administration の研修は州ごとに行われている。技術的研修はそれに比べて限られているのではないかとのこと。</p> <p>3.4. KOICA-SECEM プロジェクトとの関係を整理する必要がある。SECEM は参加者が均一的なことや、Module を短期間で作成したために少々一方的で官僚的視点になってしまっている欠点があるとのこと。JICA のプロジェクトに対する提案として、マルチ・ステークホルダーの同時研修、問題解決型研修、NGO 等との連携、が挙げられた。【補足：Hadi 氏は SECEM の講師の一</p>	

人である。】

#### 4. WWF Indonesia が考えるインドネシア自然環境の問題

- 4.1. WWF Indonesia が考えるインドネシア自然環境の問題として自由に挙げてもらったところ、以下の通り：1) 生息域の分断、2) 気候変動、3) 違法伐採、4) 森林火災、5) 貧困/教育の不足、6) 地方政府の関与、7) レンジャーの職業意欲向上（業務指示、装備など）、8) マネージャーの道徳、倫理、オープンな視点、9) 地域固有の知、慣習法の尊重とそれを活用したアプローチ。
- 4.2. かつて WWF Indonesia のプロジェクトの積極的な協力者であった地域住民が林業省の正規レンジャーとして採用されたことがある。そのようなインセンティブの導入も考えられる。
- 4.3. 保護区内と保護区外での生物多様性減少が同時並行で進んでいる。地方政府やマルチ・ステークホルダーと協働での対処が必要である。
- 4.4. エコシステムだけでなく、それを含めたランドスケープの視点からのアプローチが重要となってきた。
- 4.5. 現在の森林減少のドライバーは誰なのかをマクロな視点から見る必要がある。データ管理においては、社会・経済状況や biodiversity map といった内容も把握されるべきである。住民生計がどのように国立公園管理の状況にインパクトを与えているかの検証が必要であるが、例えば Gunung Gede Pangrango NP は成功例と言える。
- 4.6. 国立公園管理の財政基盤強化を考える際に、気候変動（CDM、REDD などの意）はテーマとして重要である。それ以外に Bunaken NP や Tessa Nilo NP では Trust Fund を設けているが、いまひとつ成果が出ていない。その原因は地方政府の政権交代、資金提供者自体がないといったもの。
- 4.7. 国立公園の独立行政法人化（BLU 化）に関しては聞いていない。自立国立公園（Taman Nasional Mandiri）についても聞いたことがない。そもそも自立国立公園を目指す前に、ジャワ島の国立公園とそれ以外の国立公園の予算格差が2倍に上るという状況（TNC とイ国環境省の共同調査による）を改善することが必要。財政強化という面だけを考えればアイデアには賛成できるが、その結果ある公園が BLU 化されたとしても、手綱は省が握るべき。
- 4.8. 林業省が国立公園管理の評価を強化しようとしていること、そのツールとして RAPPAM が候補に挙げられていることについては聞いていない。WWF Indonesia で RAPPAM のトレーニングは実施したことがあるので、必要に応じてファシリテーターは可能。

本日の調査を経た課題：

1. WWF Indonesia は同国の国立公園における経験が豊富であり、新規プロジェクトの研修プログラムを作成するにはそれらの事例は参考になると思われる。
2. 上記3及び4の内容はインドネシアの国立公園が抱える課題であり、すなわち研修ニーズの一つと考えられる。
3. BLU 化や自立国立公園政策については林業省内の議論に留まっているようであるが、同国の国立公園管理政策における大きな変化であり、世論の反応も無視できないであろうことから、引き続き注視が必要。

以上

**議事メモ：林業省 KLN、CFET**

日時	2009年1月29日（木） 9:20 - 10:30
場所	林業省国際協力局（Bureau of Technical Cooperation, 通称 KLN）
先方	KLN Technical Cooperation Divison - Mr. Heru Wibawo - Ms. Tri Heinartin CFET（林業省教育研修センター） - Mr. Udi 研修計画担当課長
JICA	江頭
<p>冒頭、江頭より今回の調査工程について報告した後、収集した情報及び状況の再確認、課題となっている点、並びに、今後の予定について意見交換を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ SECEMは現在パイロットコースを実施中であり、9月に評価を行う予定。それ以降は実際コースとして実施すべく、予算が既に確保しているとのこと。【補足：KOICA情報によると次回以降の予算は「要求済み」とのことであったので、この点の情報が食い違っているかもしれない、確認が必要】。</li> <li>✓ MTK IVは5分野のいずれも準備されておらず、当面は既存のものを集約して形作る予定。</li> <li>✓ MTK IIIの5分野（Conservation, Forest Production, Land Rehabilitation, Planning, Administration）のうち、完成しているのはConservation分野のSECEMのみである。Forest ProductionについてはModuleが準備されているものの実施はされておらず、AUSAIDがSustainable Forest Managementに関するテーマで資金援助の可能性がある。また、Land RehabilitationはWatershed Managementのみ、2ヶ月程度のModuleが準備されている。PlanningとAdministrationは全く準備されていない。</li> <li>✓ MTK IIは5分野のいずれも準備されていない。</li> <li>✓ 研修のタイミングとしては年の前半が良い。参加可能なおよその日数としては、公園所長レベルだと1～2週間、セクション長レベルだと1ヶ月程度（但し順々に）、一般職員レベルだと3ヶ月程度でも可能。</li> <li>✓ 意見交換の過程で、効率的、効果的な研修方法の案として以下のようなものが出た。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 案1「分割型研修」：職位によって内容や参加可能日数などが異なるので、例えば公園所長レベルはCFETで、それ以下のレベル（セクション長、一般職員）は地域事務所で研修を行う。その場合、CFETのトレーナーと地域事務所のトレーナーを互いに融通し合うことも可能で、その過程でのトレーナー同士の人事交流やスキルアップ効果も得られる。</li> <li>・ 案2「訪問型研修」：インストラクターが国立公園を訪問して、公園職員（所長から一般職員まで）に対してまとめて研修をする。コスト面の効率が良い。その場合、CFETインストラクター、地域事務所インストラクター、外部インストラクターがチームを編成して指導に当たるといった方法が可能。但し、そのような方法は未経験なので、制度上可能なものの、まずは仕組みを作る必要がある。全体研修の後にいくつかの公園を選定して訪問型研修を行うという手もある。</li> <li>・ 案3「予算確保型研修」研修成果の実行に現実性をもたせるために、予算確保と研修参加資格を何らかの形でリンクさせる方法もあり得る。例えば各公園での予算確保を条件にする、プロジェクトで応用支援をする際には予算確保状況を一つの基準にする、など。【補足：これはどちらかという応用支援先の選定に際して有効なアイデアかもしれない。】</li> </ul> </li> </ul>	

- ✓ KOICAは今後 SECEM にどのように関わっていくかは未定。AUSAIDは現在、二国間協力セクション（Technical Cooperation Division とは別の部署と思われる）で前述の Forest Production 分野に対して、主に資金面での協力の可能性があるとのこと。援助効率を高めるにはこれらのドナーの支援分野との調整が重要であることで認識を共有した。JICAとしてはまず状況を整理して対応方針を決めた上で次のステップに移るが、これ以降も CFET や KLN の協力を得ながら他ドナーとの調整を図る必要があるであろうことを説明し、先方の理解を得た。
- ✓ また、AUSAID のような資金援助に関連して、JICA の技術協力はその名の通り技術的不足を支援するためのスキームであり、単なる資金面への協力は馴染まないと説明。それゆえにニーズ特定が大事であることを説明し、先方の理解を得た。
- ✓ 韓国人専門家（エコツーリズム、森林回復）の投入が当初予定されていたものの、理由はわからないが、未だに来伊していないとのこと。
- ✓ 「JICA が日本人専門家を講師として派遣してもらえるか」という質問に対して、「方法としては可能だが、持続性や言語・文化面を考え、まずはローカルリソースの活用を最大限に検討すべき」と回答し、先方の理解を得た。

本日の調査を経た課題：

- 1) 複数のドナーが同時並行で人材育成の分野にアプローチしており、インドネシア側に調整を任せるには限界がある。JICA としての対応方針を決めた上で、積極的に状況の整理をリードしていくことが、スムーズな案件形成・実施において重要であると感じた。
- 2) 他のドナーと比べた場合に、研修の実施やフォローアップの部分といった実践的なプロジェクトとすることで JICA としての特徴を出せると考える。また、これについては先方の期待が感じられた。
- 3) プロジェクトの実施は先方にとっては追加的努力（予算や人員、新たな制度）が必要となる。作成される研修プログラムが将来に亘って林業省内で定着するように、計画段階からこれらを踏まえた交渉を行い、先方のオーナーシップと自立発展性を促すことが重要であると感じた。

以上