

技術専門委員会議事録

JICA LIBRARY



1209171 [6]

平成 6 年 4 月 27 日

国際協力事業団
青年海外協力隊事務局

青国二

JR

94 - 01



1209171 [6]

第 7 回 技 術 専 門 委 員 会 議

1. 目的

青年海外協力隊事業の現状と課題を踏まえて、日頃協力隊員の技術選考業務を担当して頂いている技術専門委員の方々に事務局がどのような考え方に基づいて募集・選考に取り組んでいるかを明らかにすると共に、併せて協力隊事業の全体的な技術的支援を頂いている技術顧問を中心として分科会を行い、広く自由に意見を交換し、協力隊事業のより一層円滑な実施に資することを目的としている。

2. 開催日時・場所

平成 6 年 4 月 2 7 日 (水) 10:00 ~ 17:00
国際協力事業団 青年海外協力隊事務局

3. 経緯

- 1) 昭和 5 2 年 1 2 月 7 日 第 1 回 技術専門委員会議 (出席者 1 2 名)
 - 2) 昭和 5 3 年 9 月 2 9 日 第 2 回 " (" 2 1 名)
 - 3) 昭和 6 1 年 9 月 2 6 日 第 3 回 " (" 4 3 名)
 - 4) 平成 元 年 3 月 2 8 日 第 4 回 " (" 4 6 名)
 - 5) 平成 3 年 1 2 月 2 0 日 第 5 回 " (" 3 2 名)
 - 6) 平成 4 年 1 0 月 2 9 日 第 6 回 " (" 5 9 名)
 - 7) 平成 6 年 4 月 2 7 日 第七回 " (" 8 7 名)
-

4. 会議次第

全体会議 (10:00~12:20)

- | | |
|---|---------------|
| 1) 青年海外協力隊事業の現状と課題 (事務局長) | 10:00~10:20 |
| ① 協力隊を取り巻く環境の変化 | |
| ② 青年海外協力隊の役割 | |
| ③ 協力隊員に求められる資質 | |
| ④ 協力隊事業の課題 | |
| ⑤ その他 | |
| 2) 募集の現状と課題について (国内第一課長) | 10:25~10:35 |
| 3) 選考にかかる考え方および技術補完研修等 (国内第二課長) | 10:40~11:10 |
| 4) 青年海外協力隊活動と「国際環境協力」の視点について
(東京大学国際環境計画講座教授 桜井 国俊氏) | 11:10~11:40 |
| 5) 青年海外協力隊活動と「普及」の視点について
(農山漁家生活改善研究会 専務理事 堀家 欣子氏) | 11:40~12:10 |
| 6) 質疑応答・意見交換 | 12:10~12:20 |
| - 昼休み - | 12:20~14:00 |
| 協力隊映画 (青春の大地) 上映 | (13:30~14:00) |
| 7) 分科会 (14:00~16:00) | |
| ① 技術評価について | 14:00~14:50 |
| - コーヒーブレイク - | 14:50~15:05 |
| ② 技術支援のあり方について | 15:05~16:00 |
| 8) 全体会 (16:15~17:00) | |
| ① 各分科会報告 | 16:15~16:40 |
| ② 意見交換 | 16:40 |
| ③ まとめ・閉会 | ~17:00 |

技術専門委員会議事録目次

・「青年海外協力隊事業の現状と課題」	1
高橋 昭 事務局長	
・「基調報告」 佐々木国内二課長	2
・「募集の現状と課題について」	6
大久保国内一課長	
・「青年海外協力隊と国際環境協力の視点について」	7
東京大学国際環境計画講座教授 桜井 国俊	
・「青年海外協力隊と普及の視点について」	8
農山漁家生活改善研究会専務理事 堀家 欣子	
・分科会のテーマ	9
・分科会グループ分け（会議参加委員名簿）	10
・分科会別議事録（要約）	
農林水産部門	11
保守加工・土木建築部門	13
保健衛生部門	14
教育文化部門	15
スポーツ部門	17
・技術専門委員のアンケートに対する事務局コメント	19
・青年海外協力隊員選考実施要領	27
・会議参考資料	
協力隊事業の現況	36
国別集計表	37
平成5年度青年海外協力隊員の選考経緯	38
不合格理由内訳表	39
辞退者理由分析	40
技術補完研修実績	43
平成5年度研修先一覧	44
平成6年度技術専門委員一覧	49

『青年海外協力隊事業の現状と課題』

高橋 昭 事務局長

青年海外協力隊も、来年30周年を迎えようとし、青年海外協力隊を取り巻く環境は変化してきています。20周年の時には、1年に500人の派遣人数でした。それが、30周年の来年には年1000人の派遣と大幅に増えてきております。また、前回の5年度秋募集においては、過去最高の5500名の応募者を得ました。そして、東ヨーロッパへの派遣開始にみられるように、派遣国・地域も増加してきています。

5500名の応募者を得ましたが、このうち教育文化部門の応募者が6割を占めています。また、応募者のいなかった職種、応募者数が要請数を下回った職種が少なからずありました。最近の充足率は60%を割っているのが現状です。こうした現状に対し、いくつかの対応策をとっていますが、その一つとして応募者の多い職種から、応募者の少ない職種へ、関連分野においてコンバート（職種変更）を行っています。

実際の活動についてですが、協力隊員はいわゆる技術移転だけでなく、現地の人達と一緒に働くことが活動の中心になっていることが特徴として挙げられます。そうした協力隊員として活動するには次の3つの資質が必要です。第一には語学の資質、第二に技術的に対応できるかどうか、第三にはメンタルな面での資質です。

協力隊事業の課題として、募集の職種分野がその本来の内容を表していないのではないか、等さまざまな問題がありますが、今後協力隊事業30周年を迎えて事業の総点検を行っていきたいと思います。本日の会議で、皆様方の積極的な事業改善のためのご意見を頂きたく、お願い申し上げます。

「事務局報告」 佐々木 国内第二課長

私が国内二課長をいたしております佐々木でございます。本日は、第7回技術専門委員会議にこんなに多数ご参加をいただき、誠にありがとうございます。

まず初めに、技術専門委員の皆様方に日頃の協力隊事業へご支援を頂いておりますことについて、心よりのお礼と感謝を表したいと思います。

さて、協力隊事業にかかる技術支援について現状をご説明します。

平成4年度に現在の技術指導員17名体制が誕生するまでは、協力隊員に対する技術的な支援は、選考を担当して頂いた技術専門委員の方々に隊員が個人的に手紙を書いて指導・助言を求めるぐらいしか方法はなかったようです。もちろん事務局へ隊員の報告書や事務連絡を通じて技術的あるいは専門的な質問が提出された時は、事務局が技術専門委員にお尋ねして現地へ回答していたこともありましよう。

しかし、基本的には隊員は現地で直面した問題については、現地の調整員と相談はしてもとにかく現地で創意工夫をしながら解決策を見つけることという方針で活動が行われてきました。

初期の頃の協力隊員の派遣を称して、朝日新聞社が「日本版平和部隊（パラシュート部隊）」と名づけたという事実があります。

技術専門委員の方々には隊員の活動報告書をお送りしておりますが、隊員が技術的に行き詰まっていたり悩んだりしている場合、技術専門委員の方々は全くの善意、ボランティアの気持ちに基づいて返事を書いてくださったり、資料を送って頂いたりしているのも事実であります。

委嘱内容の項目の中に隊員への技術的な指導、助言が含まれていながら、謝金については試験問題作成、採点、面接試験に対してのみ対象として支給することについては、疑問に思われる向きがあるかもしれません。言い換えますと今までの協力隊員の多くが無事に任期を全うし、帰国できましたのも多くの技術専門委員のこうした善意による励まし、あるいは技術的な支援の姿勢をとっていただいたお陰と改めて感謝しております。

さて、協力隊事業も派遣職種が多くなり派遣人数が増えてくるに従い、また一方で事業が定着してくるにつれて協力隊活動にも新たな要素が加わり、活動内容についてもプロジェクト運営と同様な考えがとられるようになりました。隊員の活動の内容について相手国のニーズにそった、しかも質の高いものが求められるようになってきています。

したがって、JICAとしては隊員の報告書を読み、活動を技術的に評価し組織として技術的、支援体制を作ろうとしたのが平成4年度からの技術指導員制度です。

現在16名事務局に非常勤の技術指導委員の方々にて週1～3日来ていただいております、指導・助言数は

年間で400件を越えるようになっていきます。事務局の技術指導員よりお尋ねした質問や技術的な問題に対しては、事務局より送付することが可能でありますし、事務局や現地事務所もそれらの回答内容についての理解を持つことが必要と考えます。

さて、本日の会議においては、午後から分科会があります。会議の趣旨は技術専門員の方々から日頃事務局に対するご質問やご意見もいろいろあろうかと思しますので、時間の許すかぎり出して頂きたいと思えます。

協力隊事業も来年30周年を迎えますが、課題も多く山積みされています。こんな大きな会議ですから全部の議論をまとめて何か結論を導き出すことは、困難であると思えます。したがって、私たちはまず技術専門委員の方々のご意見、ご提言をしっかりと受け止めることから始めなければならないと思えます。

協力隊の選考とは何か、技術補完研修の現状については、お手元の資料を参考にして頂きたいと思えます。

(※ 30ページ)

青年海外協力隊員選考実施要領を取り纏めてみました。基本的な考え方はこの要領のP5に述べてあります。端的に言いますと、まず一番目が健康であること、二番目には我慢強く劣悪な生活条件にも耐えられること、三番目には明るい性格で誰とでもつき合っけてゆけること、四番目には積極的に仕事を自分で見つけて行けるイニシアティブのあること、五番目にはその分野で基礎的知識、技術能力を持って応用活動ができることです。

協力隊員に期待されていることは、労働をともにしながら現地の人々と友達になり、心を開いてその国の発展に協力することが第一であり、持っている知識、技術を活用し応用して現地の人々の自助努力を助けることであり、技術移転が第一義的ではないということです。一緒に生活して彼らと共にコミュニティのために働くことが最も重要となる。隊員の活動内容について、第二義的な技術とかかわる活動形態としては協力する、訓練する、教える、指導するあるいは研究開発を助けるというようにいろいろな形があり得ると思えます。

さて、第6回の会議において選考における「ハードル論」というのが話題にのぼりました。すなわち、要請によって技術上のハードルの高さにバラエティを設け、基礎的な知識あるいは基本的な技術があり、人柄が良く情熱があれば技術や経験が多少不十分であってもよいということでもあります。要請内容が高度化したり、専門化したりするのは必然の結果であり、多様化も進んできています。これに対応して行くためには現地でのきめの細かい調査(相手国との意見交換、折衝等)が必要になってきます。

しかしながら、協力隊事業にふさわしい技術レベルというのもあり得るわけで、専門家が対応すべき内容とは区別することも併せて求められるわけです。したがって要請内容については、できるだけ一般的な技術に関するものに簡略化し、何よりも応募しやすいものにするとともに、応募者を獲得し受入希望調査表に書かれた技術内容に合うように技術補完研修を指示することによって有用な隊員を確保することは可能になってくると思えます。

次に資料に基づいて5年度の選考結果について見てみたいと思えます。前回第6回の会議の際に全

(※ 38,39ページ)

体の結果だけを見て、技術による不合格者が4割もいますと私が説明したので、技術は難しいという結論になるという印象を与えてしまったと思われます。建築の矢吹先生より職種毎に要請の多いもの少ないもので分析すべきという指摘を頂きました。したがって今回は5年度秋の選考結果ですが、別紙のとおり職種毎の結果を作成しました。この表より何か技術評価の上での参考資料となればと思います。ただこれを見ただけで教育文化や土木建築部門の技術試験が難し過ぎるとか言うつもりは毛頭ありません。我々の関心は、協力隊事業の趣旨に沿った活動に要求されている技術的内容に対して、こなしてゆくだけの基礎的な知識や応用力を持っているかどうかを見れるような筆記試験であるかどうかという点であります。実技試験、演習、デモンストレーション、まとめの発表を取り入れた面接試験を実施している職種もあります。この点は他の入社試験や入学試験とは異なりますので、どんなユニークな試験でも構いませんので工夫して頂きたいと思ひます。

一昨年毎日新聞に一般の読者の方から投書があり、「協力隊事業は若者の情熱をいかす事業なのだから、どこかの国のようにジャングルへ連れて行って3日間食物と水がなくて忍耐できたら合格にするような思いきった改革を」ということでした。もちろんていねいに反論文（入学試験の延長のようなペーパーテストで若者の夢を奪うことはない。）を送ったことがありました。

ただ、これは事務局の職員が行う人物面接の場合のことです。最近の事務局への投書の中に面接試験で侮辱を受けた、二度と協力隊受験をしたくないというケースがあり、我々の気づいていない驕り、傲慢さがどこかに出ているのではないかと大いなる反省が必要なこともあります。

協力隊事業も30周年を迎えるにあたってそうした問題について事務局が真剣に受け止め考え直すいい時期だと認識しております。

ここに出席されている加福竹一郎先生が、先生の持論として我々JICAのスタッフや隊員に対して「技術には国籍がある。」とよく言われました。この言葉の意味をかみしめております。技術補完研修実績表を見て頂くとおわかりのように年々その件数が増えています。つまり要請内容と受験者の技術レベルを比較して不足している技術を研修してもらおうというわけです。また、長期研修という場合には、技術的な人を育てるということになります。

前事務局長の青木盛久氏（現在JICA理事）はよく「にわか野菜隊員」と言っていました。この長期研修制度は協力隊へ参加したいと言う情熱を持つ人をひとりでも多く派遣したいという我々の事業運営者の工夫と言えます。

本日この後話題提供頂く「環境計画」と「普及」についての研修は、協力隊員の活動をしてゆく上で必要となる基礎的な知識や日本の経験等を伝えることを目的として計画しております。日本の技術が細分化していても実際途上国では技術分野が何職種にもまたがっているということが普通です。したがってこうした集合研修が今後とも必要となってくると思ひます。派遣前に77日間の語学中心の訓練がありますが、画一的ではない訓練内容をどのようなものにすればよいか、現地訓練をどのようにとり入れてゆけば良いかというのが課題と言えらると思ひます。技術補完研修は、資料にあるようなさまざまな研修機関で実施しています。研修期間が短いということもあり、技術を即身につけるとい

うことは難しいかも知れませんが、技術の範囲、奥行き、適用範囲、前提条件、参考文献等現地で問題にぶつかった時に考える材料、方法がわかれば自分で応用問題として取り組んでゆくことができるということを期待しています。(※ 40ページ)

さて、先月合格者の辞退者にかかる理由分析を実施しました。いかに良き人材を確保するかという観点から選考試験に合格した人がさまざまな理由で辞退するということは大きなマイナスです。このため、これらの理由が何処辺にあるのかを調べ、具体的な方策を立てることは必要なことと思います。辞退理由の第3位に自信なし、不安、意欲喪失が13%あります。合格後、要請内容に応えることができるかどうか技術的にこなしていけるかどうかについて大きな不安を抱えているということです。政情不安や安全の問題から意欲喪失する場合がありますが、ほとんどが技術的な不安のようです。

要請背景調査を充実し、精度向上を図ることは大前提であるということは言うまでもありません。技術面接では受験者の技術水準の把握とともに要請内容について要求される知識、経験、技術、経歴を判断していただくことになります。

我々としては一人でも多くの情熱を持った青年に協力隊員として参加してもらい、途上国の人々とともにその国の国作りの一助となってもらうことを意図しているものです。

派遣された隊員を当初の頃のように「パラシュート部隊」として放っておくわけにゆきません。的確な技術的な支援があれば彼らの活動の成果は2倍、3倍となることでしょう。

本日は会議前に各技術専門委員の方々に事務局への要望、意見、質問等についてアンケートを依頼致しましたので、どんな内容が出てくるか楽しみです。これらの内容については午後よりの分科会でもお話いただくことになるとと思いますが、重要なことはこれらの内容をいかに事務局の業務につなげてゆくかということでありませう。

今後とも各技術専門委員の皆様方よりのご支援をお願い申し上げます。
ありがとうございました。

大久保 国内第一課長 挨拶 ～ 「募集の現状と課題について」(要約)

青年海外協力隊の募集では、要請にもとづいて募集活動を行う一般募集と、応募者の少ない職種等で企業や団体に働きかけていく組織募集という二つの方法で募集を行っています。

一般募集については、4月15日から開始された6年度春募集の説明会にすでに1万人の方が参集されました。その参集者の約3割は学生の方です。学生の方が多いということは、技術的に即戦力となる人材が少ないということです。組織募集というのは、こうした状況の中で、技術的に習熟した方、応募者の少ない職種の方を企業等の理解を得て、現職で参加できるよう働きかけていく募集です。

要請のあった職種には、必ず応募者が得られるようにしたいと思います。しかし、派遣人数は第一回の派遣の30名から、現在の1隊次300名へと急増しており、それにともない派遣職種等も急増していますので、なかなかむづかしい状況にあります。今日の会議で、皆様から是非アドバイスをいただきたいと思っております。

講演 ～ 青年海外協力隊と「国際環境協力」の視点について（要約）

東京大学国際環境計画講座教授
桜井 国俊 氏

私が、青年海外協力隊で『国際環境協力』の研修をおこなうこととなったのは次の二つの理由からです。

第一に、国際協力では日本の常識が世界の常識とは限らないため、善意がからまわりする場合があるからです。ですから、海外に赴任する前の協力隊員の方に、事前に適切なオリエンテーションを行うことが必要であり、第二には、途上国の環境と開発は微妙なバランスのむつかしい問題であるので、隊員の方にもその認識をもって活動に入ってもらいたいと考えたからです。

次に、研修を行うこととなった背景についてさらに次の4点について述べたいと思います。

第一に、JOCVはボランティアスピリッツに支えられており、国際協力の最良の部分といえると思います。彼らが活動を始めるに当たり、最低限の必要なオリエンテーションがあればよりよい活動ができるだろうと思います。

第二に、UNCED において日本は、環境分野の国際協力をおこなうこととなりました。今後、日本は環境協力を得意分野としていこうとしています。環境基本法第32条で人材育成の必要性についてふれられているとおり、国際環境協力の人材は国内に不足しています。JOCVのOBの方々が、将来的にそのような人材に育ててほしいと思います。第三に、持続的な開発（Sustainable Development）を進めていくためには、住民の内発的な自助努力を促すことが必要となります。しかも、途上国に移転すべき技術というものは現在使われている新しい技術ではなく、日本で昔使われていたような古い技術です。別紙にありますとおり、日本国内の水道週間の標語は昭和34～36年のころの『あかるい健康な生活』（水道は健康のため）から、昭和48年～50年のオイルショックの時代の『限りある資源水を大切にしましょう』（水は資源）を経て、現在の『安心です、水道の水です、うまいです』（水道事業のさらなる普及のため）へと変遷してきました。しかし、現在の途上国の水道事情はちょうど、日本の昭和48年頃で水道の普及率を高めていく時期に相当します。日本の技術者は、うまい水をどうして供給するかという事情のもとで仕事をしていますので、途上国がかかえる状況、技術的問題とは異っています。こうした事情の中で仕事をおこなうことは難しいことですが、協力隊員はそのための媒介になることができると私は考えています。

第四に、日本国内の活力をいかに維持できるかについてです。日本は60年代後半の高度成長時代、70年代のオイルショックにともなう安定成長の時代を経て、現在のような、GNPが前年に比して伸びることのない成熟経済へと推移してきました。成熟経済の特長というのは経済のサービス化、ソフト化です。しかし、日本はコンサルタント産業等に見られるとおり人材が不足しています。協力隊員のOBが、日本に刺激をあたえ、そういう人材となることによって日本に活力が与えられるのではないかと考えています。

『青年海外協力隊活動と「普及」の視点について』（要約）

農山漁家生活改善研究会 専務理事
堀家 欣子 氏

生活改善研究会において、農村の婦人リーダーの指導にあたってきました。こうした活動を通じて私たちが途上国の生活改善普及活動を行っていく場合、日本の生活改善事業を知っておいた方がいいのではないかと思います。なぜなら日本と途上国双方において、共通の問題を抱えているからです。

例えば、普及指導計画書を作る際、村に対してどのような視点が必要であるかを考えなくてはならないし、また、リーダーになってもらいたい人に何度も会ったりするなど、ターゲット・対象を探すことをしないと、時間に制約があるため、情熱だけではとても続かないのです。

それでは活動を行っていく場合、具体的に留意しなければならない点を3つほど挙げてみます。

まず第1点目は、「相手の力を利用する」ということです。こちらから「何かをしてあげましょうか」という姿勢で村に入っていくのは、相手がどのくらいの“力”をもっているのかわかりません。相手が「この話を聞きたい」という雰囲気になるよう親しいつき合いをする必要があります。

2点目は、「相手と共通の基盤に立つ」ということです。例えばお客が来た各家庭が一皿ずつ出し合うというような文化があれば、それにうまく入り込んでいく必要があると思うのです。

3点目は、「相手自身が自分でやろうという気になること」です。例えばあるプロジェクトが終了し、技術員がいなくなったと同時に人々の動きも止まってしまう、というようなことでは何の意味もないのです。彼ら自身が、自ら「やる」ことが必要です。こちらがとやかく言ったことをいかに相手が聞いていないことか。大切なことはその人自身に発言させ、実行させることで、そのためにはじっと待たなくてはなりません。

またそうした個々の人々への対応と同時に、村全体、すなわち「集落環境地図」をつくるべきだと思います。村の悪い所、美しい所、危ない所を記していくことで、住んでいる人自身が村を住みやすい場所にするにはどうしたらいいか、ということを知っていることが重要なのです。そうしなければ、村の人達が村の問題を自分たち自身の問題として内在化せず、受け身的になり、結局プロジェクトが終わればそのままという事態を招いてしまうのです。

また単に村だけの問題としてでなく、国の役人が本気で農民をエンパワーしようとしているのか、また永続的にやっていこうとする仕組みがあるのかどうか知る必要があります。さもないとまったくベクトルが逆では「発展」など望めないからです。

以上です。どうもありがとうございました。

分 科 会

分科会のテーマ

大テーマ：いかに良き人材を確保するか。

いかに効果的な技術支援を行うか。

1. 技術評価のあり方

- 1) 技術評価にかかる課題は何か。
- 2) 各職種の技術水準の把握、技術評価をどのようにするか。
- 3) 協力隊員に求められる技術はどんなものか。
また、どのように技術補完研修を実施すべきか。
- 4) 技術面接のやり方、技術試験作成についてどんなことに留意すべきか。
- 5) 各委員より出された質問、意見等について協議し、集約する。

2. 技術支援のあり方

- 1) 隊員に対する技術支援の課題は何か。
- 2) 効果的な技術支援は何か。
- 3) 各委員より出された質問、要望、意見等について協議し、集約する。

以上

分科会グループ分け（出席者一覧）

（敬称略）

	農林水産		保守加工・土木建築		保健衛生・スポーツ		教育文化	
1	米安顧問		坂本顧問		澁谷顧問		松崎顧問	
2	小島顧問		上川顧問		戸塚顧問		植田顧問	
3	長野顧問		鳥羽顧問		青山顧問		河村顧問	
4	食品加工	渡辺	化学	藤重	水質検査	小島	佐久間顧問	
5	土壤肥料	松野	冷凍機器	高田	公衆衛生	早川	大野顧問	
6	養蜂	吉田	皮革工芸	床次	医師	鳴戸	技術科教師	達脇
7	乳製品加工	植松	竹工芸	岡田	臨床検査技師	石塚	潜水指導	野沢
8	獣医師	中尾	織物	若木	養護	飯田	美術	遠藤
9	農業機械	下田	ボイラー技士	大山	言語療法士	出脇	考古学	近森
10	森林経営	藤森	溶接	宮本	診療放射線技師	船橋	幼稚園教諭	前田
11	果樹	秋濱	貴金属装身具	窪寺	理学療法士	田口	婦人子供服	大村
12	養殖	加福	視聴覚機器	北條	剣道	豊島	珠算	中野
13	食用作物	坪木	航海術	新谷	合気道	藤田	編物	河合
14	村落開発	亘	工作機械	中林	バトミントン	山本	統計	佐藤
15	野菜	大森	電話交換	青木	体操競技	門脇	写真	宗源
16	花卉	鈴木	〃	斎藤	陸上競技	菅原	気象学	真木
17	水産物加工	福田	機械工学	藤堂	バレーボール	成田	青少年活動	本行
18	病虫害	田村	測量	柿沼	空手	真野	司書	原田
19			建築	矢吹	野球	上平	数学教師	坂田
20			配管	向野				
21			地下水開発	野間				
22			印刷	小早川				
23			Observer	蛭川				
	301号室		講堂		第1会議室		大会議室	

午前中のみ 薬剤師－佐野、体育－松浪、プログラムリーダー－松岡、卓球－木村、土木－坂本、
 歯科医師－初谷、経済－小川、生花－梁瀬

農林水産分野分科会

座長：小島伸治

途上国の農林水産分野は、人口の大半にとって雇用、生計、食料源であり、この分野を発展させるためのニーズは大きく、JOCVが活躍できる余地も大きい。
従って、この分野での低い充足率を今後向上させるため、一層の努力が必要である。このため以下の提言がJOCV事務局になされた。

1. 要請背景調査と応募に関して

- (1) この分野では、季節サイクルがあるので、派遣時期をそのサイクルに合わせる努力をする。サイクルの途中で派遣すると、半年から一年無駄になる場合もある。
- (2) 現場型の保守保全の分野では、資格が高すぎる場合がある。大学卒とか経験三年とかはその場合必要ない。
- (3) 優秀な候補者がいるが要請に合わない時は、その人を先方にオファーしてその人にあつた要請をあげさせる。
- (4) 現在の職種は現状に合わないものがあるので、統廃合をして合理化する。
- (5) 村落開発は多岐の分野をカバーしているので、主な切り口を要請背景調査の段階で明確にして、適当な候補者を選考できるようにする。
- (6) 候補者が特定の大学に集中している場合が多いが、他の大学や全農連、漁連、青年会議所に対してもPRする必要がある。
- (7) 近年、学生や新卒の候補者が多くなっているため、現場に出て知識経験不足で苦労する人が多い。これを是正するため、要請背景調査の段階でJICAシニア協力専門家との組み合わせや、JICA専門家やプロジェクトとの協力の可能性を探る。また、優秀なシニア隊員を確保できる場合には、チーム派遣も考えるべきである。
- (8) 充足率が低い職種については、OB、OGの再派遣を検討すべきである。

2. 技術補完研修について

- (1) 主要な補完研修先とは、JOCVがオフィシャルなアグリーメントを結び、現在のように、そのつど先生方の個人的な好意やコネに頼らなくても良いようにする。
- (2) 最近の候補者は実習経験が少ない人が多いので、駒ヶ根と二本松に簡単な実習ができるような施設を作る。
- (3) この分野では食品またはその素材を扱う場合が多いので、食品衛生の基礎的知識が必要である。そのような候補生のために短期研修コースを恒久的に設置する必要がある。同じく現場型の候補生のために、村落普及テクニクのコースも必要。
- (4) 長期的にはこの分野で隊員候補生を育成するため、適当な大学に委託して四年制の特別コースを設置してもらい、他の大学、研究機関、専門家、OB、OGを動員して特訓することを考える。

3. その他

- (1) JOCVのデータ・ベースを整理して、数十年にわたる蓄積された知見が今後の活動に活用できるようにする。
- (2) この分野での現職参加は少ないが、その可能性のある地方の自治体は参加された場

合の人の補充が困難なため応じないと思われる。その場合には給与補填のみならず、適当な代替要因の提供も検討しては如何。

- (3) 二次試験をパスしたらすぐ合格通知を出して、雇用主と現職参加の交渉を始められるようにしてやる。

保守加工・土木建築部門分科会

座長： 坂本 俊治

1. 組織募集の体制整備について

例えば、「航海術」のような、一般募集では隊員確保が非常に困難な職種では、関係の企業と十分な提携を維持していただくことが大切である。しかも1回限りでなく、交替を含む後続隊員への連続的な配慮が円滑になされるように、いわば組織募集の体制整備への尽力方願います。

2. 受入希望調査票作成ハンドブックの整備について

技術専門委員は、必ずしも各国の関係技術を全て理解している訳ではないので、受入希望調査票を頼りに試験問題を作り、選考に当たってはいるが、常に「これでよいのか」という不安を感じている。そこで、同ハンドブックにつき、既に作成済の職種についてはこれを一層充実したものにするとともに、未作成の職種については、出来るだけ早期に作成し補充するように、同ハンドブックの整備方お進め願いたい。

3. 職種名の見直しについて

若者好みのものに変える、もっと実態を表すものにする、他の職種名と均衡にするなど各委員より職種名を見直すべきである旨意見が述べられた。

4. 隊員報告書に1言メモを書き留めてもらうことについて

技術専門委員が、二次選考（技術面接）における評価及び派遣可能国を記入するときには、「本当に大丈夫かな」と不安に思うことが殆どだということである。隊員報告書の本人記載の文言を見て、「ウマくやっているようだナ」と独りで合点し、喜んではいるものの、出来れば現地事務所による客観的な評価なり所見なりを一言書き留めてもらえると有り難い。以後における選考の際、非常に参考になると思う。

保健衛生分野分科会

座長：澁谷 敏朗

<事務局に対する要望>

1. 受入希望調査表と募集要項に関して

- (1) 要請内容の資格条件は、極力大卒と限定しないで頂きたい（公衆衛生 早川）
融通がきくなら大卒に拘らない方が弾力的に要請内容にあったものを選考できる。
要請とのミスマッチも少なくてすむ。
- (2) 受入希望調査表と募集要項の「ズレ」を是正して頂きたい（医師 鳴戸）
要請内容は専門医とあるが、募集要項にはその記載がないので面接時に支障あり。
要請通りの専門医を隊員で採るのは困難→専門家の方がbetterではないか。
募集要項作成前に要請条件との付き合い合わせシステムをなんとか考えられないか。
- (3) 要請条件はもっと詳しく記入し、極力新しい情報を。二次選考以前に問合せや確認のできるルートを作っていたきたい。（同一職種でも内容が多岐にわたるので）
(臨床検査技師 石塚)

2. 職種分類の見直しに関して

- (1) 養護は養護学校教諭と社会福祉士の2分割案を提案する。（養護 飯田）
「養護」という用語が紛らわしい、社会福祉士の資格確立、要請内容がほぼ二分できる。

3. 補完研修と支援体制について

- (1) 補完研修について、職種別に再検討していただきたい。（水質検査 小島）
理由：大卒の実技不足、要請レベルが多岐にわたる、職種の専門分化etc.
- (2) 現地の医療機器等に関して保守管理サービスが可能なキーステーションの設置を検討していただきたい。（診療放射線技師 船橋）
- (3) 補完研修の研修先謝礼の規定を作っていたきたい。補完研修中に関連施設に二次的に依頼する際等に頼みにくい。（船橋）

4. 帰国隊員のリフレッシュコース設置の必要性について

帰国後の不適応症候群が増えている。基幹病院でのフォローアップ等早期に日本の職場に復帰するための体制を検討する必要がある。（理学療法士,田口）

<質問>

1. 現場向きの技術面の適格者が数度不合格になっている。理由を知りたい。また健康等合格が無理な理由があるなら本人に知らせてほしい。（小島）
2. 技術補完研修中の隊員の身分措置と手当て及び研修先への謝礼について（船橋）
3. 要請背景調査表の公表は可能か（田口）
要請に答えきれていない現状で、海外技術協力体制のある職能団体等への公表が可能であれば、より多くの応募者確保につながるのでは。

以上、発言者を記入致しましたが、同意見を持つ委員もおられ、必ずしも単独意見ではありません。また各職種の状況説明等の発言については記録を割愛いたしました。

教育文化部門分科会

座長： 松崎 孝雄

1. 技術評価関連

(1) 実際に役立つ知識・技能が必要であり、社会経験を重視すべきである。

技術試験問題作成に当たって、職種によっては専門的に傾くと応募者の基礎的能力が見られず（社会に出ている人はそれぞれ相当専門的な職務についていることもあり）一般的な出題にすると学生向きになりかねない。

→社会経験を重視する。

(2) 選考に際し、実技力も見たい。

筆記と面接だけでは評価が難しく、実技力を見る時間が（二次面接時に）取れるか。次善の策として、作品・写真を持参するよう指示するが持ってこない者がある。確実に受験者に伝えてほしい。→作品持参職種は「手工芸」他の事例がある。実技も「家政」他の事例がある。受験者には確実に伝えている。

(3) 募集時の「資格」と「実力」との間にギャップがある。

筆記の成績が抜群なので面接を楽しみにしていると、持参した作品から実技があやしいことが分かり、がっかりする。

→「大卒」でなければならない等の「資格」は、要請の内容に照らし、絶対にこうでなければならない、という条件に限るよう、在外事務所に毎回通報している。場合によっては要請側に改めて問い合わせをする。現実的対応を要する。

2. 技術補完研修関連

(1) 「技術科教師」の場合、要請に見合って、例えば電気とか溶接とか特定の技術が足りないことが多い。→面接時に指示して研修を実行する。他業種からのコンバートも考えられる。

(2) 合格者が健康その他の理由で不合格となり、繰り上げ合格となった者には、特にきめ細かい技術研修、およびそのフォローが必要。

3. 隊員報告書について

報告書の中で、職種として欲しい情報を記述できるようにするため、現在の全ての分野・職種に共通のフォームでなく、職種毎のフォームが必要なのではないか。職種によっては、例えば美術関係では、現地の材料・焼き物に使う土の質・量等

教材づくりに必要な情報を記述出来るようにしてほしい。

→今後の検討課題、情報システムの確立。(必要・可能な職種から、具体的な記述・報告方法を提起してはどうか。)

4. 文化協力、研究活動にかかわるような職種について、必要な知識の伝達を考えるべきである。例えば、考古学・文化人類学には、universal/general な知識と、地域特有・local の、個別の国・民族にかかる知識が必要である。活動に際してもまた帰国隊員からも個別の知識を伝える仕組みを考えることが大事。

5. 募集・適格者確保関連

- (1) 協力隊にそのような職種があることが広く知られていない。(「幼稚園教諭」は、今でこそかなり知られているが、それまでに相当の苦勞、努力があったからこそ。「潜水指導」「編み物」等は、今日でも。) →専門誌に募集広告。一般的な募集広告でなく、その職種を解説するように。
- (2) (「幼稚園教諭」に関し) 以前から、現地の先生不足にいわばマンパワーとして立派な成果を上げ得たが、近年は専門的なレベルの高い要員が要請される。中堅／ベテランの応募者確保が出来るか。→JICAの様々な機能を活用すべき。例えば、「シニア協力専門家」。ただし一般的に教育分野部門でのJICA専門家の派遣は困難が多い。「理数科教師」の場合、相当数の現職の先生が教育委員会から派遣条例の適用を受けて参加している。

6. 技術支援関連

(1) チーム派遣について

隊員活動の継続性、特に文化・研究活動にかかわる分野・職種については、シニア隊員、専門家も含めたチーム派遣を、積極的に検討すべき。異なった分野の隊員がチームをつくって相互に連携して活動効果を上げている事例がある。

→JICA全体として、チーム派遣、グループ派遣を大いに検討、実行する状況下にある。長期的、有機的プロジェクトのために必要。一方、協力隊のチーム派遣には、マネジメント能力の強化が課題。

(2) 支援経費について

多額の支援経費を出して整備した機材は、機材要請をした隊員が帰国しても、後続隊員が必ずそれらを使って活動出来るよう取り計らうべき。

体育・スポーツ部門分科会

座長：青山敏彦

各委員から意見の重複を避け列記し、各委員が持っている疑問や各々における取組み策を拾い出すことにします。

合気道 藤田委員

1. 青年海外協力隊以外にも多くの国際協力を実施しており、この実績を基に選考等を行っており現状では適切な人物を派遣できている。
2. 従来派遣先は国家機関（警察が中心）であったが、できれば教育機関、地域クラブの派遣拡大を希望、更に東欧諸国への対応も大きな関心を持っている。
3. 武道を日本の文化として訓練中の全隊員に実施し、身につけさせることを希望。

空手 真野委員

1. 募集要項内に流派の指定があるのは問題があり、現在は全日本空手道連盟が統括しており改めるべきである。
2. 要請書に段位の指定があり、一面で技術レベルを判定できるのであるが、決定的な技術判定とはなり得ず、この点柔軟性を持って記入すべき方法にしてはどうか。
3. 補完研修の必要性として、受人先で単に技術指導のみに止まらず、大会の運営、級や段位の判定等要請も拡大している。これらに対応するため、形の指導、判定法、それに昇級（段）に関する技術レベルの分析が必要とされ、これらを研修することが不可欠である。

※武道の各委員、柔道、剣道、空手、合気道は、横の連絡を常にとっており万全を期しているとのことである。その中で出た意見のひとつが、訓練中に武道のいずれか一種目を体験させることであった。

バドミントン 山本委員

1. 要請書についての要望として、今以上に調整員とのキャッチボールを増し、技術レベル、対象の確認を願う。
2. 訓練中に技術低下を招くことのないよう練習機会を作るよう工夫して頂きたい。方法としては、補完研修にもつながるものでも良い。
3. スポーツOB隊員をJICA専門家として派遣できないものか。

体操競技 門脇委員

1. 体操競技においては、派遣先が明確に分類されつつあり、ナショナルチームの指導、ジュニアチームの指導、そして体育教師養成学校における教科目としての指導等に役割が定まっている。故に対応も技術レベルによって決定しており、問題なく進めている。しかし最近新体操指導の派遣も出てきており、対応策のひとつとして新体操の専門委員の増を検討する必要あり。

バレー 成田委員

1. 募集については一般募集に加え、従来以上に関係機関へ働きかけ、技術的に優秀な人物を確保することが望まれる。
2. バレーボール協会との関係を密にし、指導法、技術研修、派遣中の問題処理、そして情報交換等に活用してはどうか。

野球 上平委員

1. 選考試験の第二次において野球は実技試験を行い、能力の正確性を期しているが、第一次と第二次の役割を区分していくため、第一次試験不合格者は第二次を受験させないようにしてもらいたいとの要望。
2. 野球隊員の多くは一人で普及指導、プレーヤー、審判、それに協会役員の仕事を兼持ちすることが多く、高いレベルの人物が要求されており、野球技術に加えて運動生理学の基礎知識も必要とされている。今後資格上明記すべき事項が検討されよう。

アンケートに対する事務局コメント

第7回技術専門委員会議

職種名・専門委員長	質問・意見・提言等	今後の取組み
<p>1 養蜂：吉田忠晴</p>	<p>1. 養蜂の研修は玉川大学の卒業生である愛知県と栃木県の養蜂家で実施してもらっているが、研修指導費は支払われていないと聞いている。JICA研修事業の場合は、月額1.2万円を上限として研修指導費が支給されている。協力隊の研修生の場合も研修指導費の支給を検討してはどうか。</p>	<p>1. 研修指導費という名目では支払っていないが、研修経費3.5～5万円を支払っている。JICAの研修事業の場合の研修指導費12万円との差があるが、外国人研修生と補充研修生との場合が異なるので全く同様とまでは行かないがもう少しアップを検討したい。</p>
<p>2 農業機械：下田博之</p>	<p>1. 技術面接試験以後最終合否決定までの選考手順と方法をお聞かせ頂きたい。 2. 過去の実績から見て、最も相応しいと期待している隊員像をお聞かせ頂きたい。 3. 要請内容（特に実務経験年数や資格を有することが要求されている。）に対応してどのような隊員供給を進めるか。 4. 技術専門委員の巡回指導の予算を増額して派遣人数を増やしてほしい。 5. 応募者数の多い職種から少ない職種に移れるための研修制度の予算化をしてほしい。 6. 応募者の少ない職種では、帰国隊員の再派遣ももっと考慮願いたい。 7. 帰国隊員の就職に対しての抜本的対策はあるか。</p>	<p>1. 「青年海外協力隊員選考実施要領」に基づいて説明したとおり。技術・技能ばかりでなく、英語、人物、健康も選考対象となる。 2. まず健康であること。二番目に我慢強く、劣悪な生活条件に耐えられること。三番目に明るい性格で、誰とでもうまく合ってゆけること。四番目には積極的に仕事をやってゆけるイニシアティブがあること。五番目にはその分野で基礎的知識、技術能力を持って応用能力があること。 3. 実務経験年数や資格は隊員選考上重要な条件であり、不可欠条件として募集要項に載せた以上はその条件に見合う人物が確保されるまでは合格者を採らないことにしている。 4. 平成4、5年度巡回指導の件数21件(63名)は変わっていないが、平成6年度においては25件(75名)が認められている。 5. 選考においては応募者の多い職種から少ない職種へは類似の職種である場合にはコンバートを実施し、研修制度は短期及び長期の研修が可能である。 6. 下記の点を配慮する必要あり。 (1) 再派遣後、より年齢が高くなった後に帰国後の就職等進路は確保されているのか。 (2) 「協力隊員」というボランティアの身分を何度も繰り返しても当初のボランティア精神を維持できるか。 7. 年々帰国隊員に対する進路支援体制が整備されている。(資料添付：育てる会ニュース)</p>
<p>3 森林経営、植林 藤森未彦</p>	<p>1. 個別派遣、グループ派遣における隊員の活動費は、年間の程度認められているか。 2. 派遣決定後に辞退されるとチーム派遣において影響が大きいが、辞退の理由は何か。また、防止策はどのような行っているか。 3. チーム派遣におけるリーダーシップの必要性よりシニア隊員の確保を図り、チーム派遣の長所を生かしてもらいたい。 4. 個別派遣を望む隊員はチーム派遣になると不満が大きいか。さらにチーム派遣の特徴、隊員の心得等のルールが個別化を区別するようにしてはどうか。さらにチーム派遣の心得等の研修を考えるとどうか。 5. チーム派遣においては、継続性を確保するため派遣期間が重なるようにすること、同一職種で2名以上の隊員の場合、極力派遣時期をずらすこと、また、植林、果樹等の職種では、一連の作業の開始期までに派遣することが望まれる。</p>	<p>1. 個別は特に設定していない。必要に応じて対応。ただし先方の自的努力が原則。チームは1件2000万円。 2. 健康、家庭の事情、所属先との関係等の理由。 3. チームリーダーとしてのシニア隊員の確保については引き続き努力する。 4. 募集要項にはチーム派遣であることを明示している。チーム派遣隊員の心得については任国事情の中で説明しているが、充実を図るべく検討したい。 5. そのように計画したい。現在でも要請書類にチーム派遣と記されているものについては、募集要項にも記載している。チーム派遣によって安定的に人材を確保することが課題であり、国内支援組織の充実を図ってゆきたいので技術専門員の方々とご協力を得たい。</p>
<p>4 養殖：加藤竹一郎</p>	<p>1. 派遣前における実習強化対策を要する。</p>	<p>1. 技術補充研修の件数は年々増加しており、これは要請内容の精度向上も一因をなす。研修機関先の開拓にも努力し適切な研修実施を図ってゆく。</p>
<p>5 花卉：鈴木基夫</p>	<p>1. 募集については個々の要請内容はわかるが、要請国の技術レベル、長期にわたっての将来方向等やや知識が不十分と思われる。 協力隊事務所には資料室または図書室があるのか。調査報告書の貸し出しサービスがあるか。資料の一覧表等はあるか。</p>	<p>1. 要請背景調査の制度を向上させざる努力はしているが、限られた人員で多数の職種をカバーするには能力的な限度もある。その分野の専門でない人間が調査をする場合に押えるべきチェックポイントをマニュアル化したものとして、要請背景ハンドブックがあり、この充実を図って行きたい。実際に調査に当たるの</p>

職種名・専門委員名	質問・意見・提言等	今後の取組み
6 冷凍機器・空調 高田秋一	<p>1. オゾン層の破壊を防ぎ、人類の健康を保つため従来使用されていた特定フロンは、1996年1月1日を以て生産ストップとなる。したがって代替フロンへの転換技術の指導のためのテキストを作成し、隊員に配布する必要があるのではないかと。</p> <p>2. 隊員の作成する教材をバックアップする必要があるのではないかと。</p> <p>3. 当該職種にかかると技術の移り変りは極めて激しいので、帰国後の再教育援助が必要でないかと。</p>	<p>は調整員なので、調整員赴任者に調整員派遣前研修プログラムを用意しており、座学の他に事務局内の各課で業務をこなしてもらいながら事業運営の仕方を身につけてもらっている。(例えば二次選考の際のフィクサーも経験してもらおう等)</p> <p>2. 資料室は訓練所に設置されており、派遣前訓練中の候補生が自習したり、隊員の報告書やその他参考資料を閲覧利用できるようにしている。ただし、リフレランスサービス機能については改善の余地ありと思われる。</p>
7 皮革工芸：床次光	<p>1. 現地で不足している材料または役立つものなどを送りたいと思うのですが、その内容物(例えば金属類)に制限があるのか。送る方法も事務局まで持ち込めば確実に送ってもらえるのか。</p>	<p>1. 代替フロンへの転換技術の指導のためのテキストがあれば、購入する等して配布を検討したい。</p> <p>2. 教材作成をバックアップすることは可能。各語圏毎は隊員の有無もあり、要換記。</p> <p>3. 事務局は帰国隊員の進路決定の際にカウンセラー体制を整備して支援している。個々人の技術のキャッチアップについては、自分の選択した進路の中で自力で実現しなければならぬ。技術の再教育まで事務局が行う体制にない。</p>
8 ポイラー技師： 大山熊男	<p>1. 職種「ポイラー技師」となっているが、他との関連で「ポイラー」とすべきではないか。</p>	<p>1. 基本的には隊員の申請が必要。(赴任時発行は可能) 内容物の制限はそれぞれの国によって異なる。</p>
9 視聴覚機器及び視覚教育：北条司郎	<p>1. 視聴覚機器は電子機器の一つであり、現に電子機器部門の要請内容にもビデオ機器を散見する。むしろ電子機器に包含させた方が数、質ともに有利ではないか。</p> <p>2. 映像、放送部門と本部門の要請内容がダブっている面がある。視聴覚部門の要請内容は原則すると一般教育訓練用と放送関連になり、使用機器も作業内容もかなり異なったものになるのが現実である。視聴覚機器、視聴覚教育と映像、放送部門を放送部門と視聴覚教育部門の二つに統合するのも一案ではないか。</p> <p>3. 職務内容が比較的明確なので(機器の整備保守)、技術選考作業も定型的にやりやすい。しかしながら、この種の機器は機種、メーカー等も多種多様で互換性・特殊性も多い。したがってできれば赴任前に現地の機種、メーカー名、稼働状況が分かっていると事前の個別の準備が可能であり、また必要と思われる。</p> <p>4. 業務内容を大別して製作技術面と、ニーズ目標の把握から企画、構成面の二つに分けると、隊員の活動状況から判断すると後者に問題があると感じられる。現在制作面に重点を置いた研修コースが実施されているが、他の面でもいくらか貢献したい。</p> <p>5. なお、番組構成上音声部分が骨格をなすといっても過言ではなく、この点言語問題は深刻と推察される。</p> <p>隊員によっては手持ちぶさした的な状況も散見するので、ビデオカメラを使って各所の協力隊の活動状況を連時リポートさせてはどうか。</p>	<p>1. 職種として「ポイラー」の方が適切と思われる。その他にも職名を表す言葉で職種を表しているケースがある。英、仏、西語では職種を示す言葉で表現されている。</p> <p>1及び2. 協力隊事業の職種分類はかなり改編した方がいい部分が多いのは事実である。問題は隊員派遣の要請データを組み替える必要があるため、新規の職種を入れるか、今までの職種をさらにサブとして細かく分けることしかできない。ご指摘の変更は全体システムを見直すまでは対応が困難である。</p> <p>3. 現地にあり、現地の材料や機器にかかる機種メーカー名、稼働状況は必要な情報であり、受け入れ希望調査票の中に必ず記入してもらおうようにしている。問題は事前にゆとりのある段階で本人に情報提供できるかどうかであり、検討してゆく。</p> <p>4. 技術専門員の指摘されているようにニーズ目標の把握から企画構成面の研修内容を取り入れられるように工夫してゆく。</p> <p>5. どの職種にも共通することだが、活動状況を記録することは重要なことである。しかし隊員はリポーターではないので、視聴覚機器は教材や資料として活用される場合に供与が考えられるべきと思われる。</p>
10 航海術：新谷文雄	<p>1. 航海術関係は常に要請があるわけではないので、常時有能な方の確保が困難である。もしできれば今後5年ぐらいいんターバルで何年度は何名募集するのかの予定表を事前に示して</p>	<p>1. 各国の名配属先での事業内容や技術協力力の必要性は変化するので、将来の要請動向を把握し、募集人数の予測をすることは難しいことである。応募者、適格</p>

職種名・専門委員長名	質問・意見・提言等	今後の取組み
	頂ければPRRが行き届き有能な人も採用できるのではないか。また、応募者の会社等に派遣の礼状を出す時に採用予定について言及しても良いのではないか。	者を得られる見込みのない職種は、逆に派遣、協力できない旨、先方へ通知することもあるのではないか。
11 工作機械、図学： 中林正義	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職種分類表（昭和60.7）の図学は機械製図と訂正すること。 2. 要請背景調査ハンドブックの完備を急いでほしい。というのは受入希望調査表作成の場合に必要で応募者にも正確な情報を提供できるからである。 3. 協力隊員は専任と自発的参加の精神を尊重するとともに関係職種について基礎的にかつ広い知識、技能が必要で、特に実務経験は絶対に必要で技術不足の場合でも自発的な研修を助長すべきと考える。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. コード番号680 図学はそのままにしてコード番号682 機械製図を導入して対応している。 2. 従来からあった日本語版をより充実させるため、「養殖」「理数科教師」「土木施工・設計」「看護婦（士）」「自動車整備」「村落開発普及員」等を追加し、現在81職種をカバーしている。英語版も作成されたので活用が期待されている。今後さらにカバーする職種の数を増やしてゆくこととしたい。 3. 実務経験のあることが望ましいことは言うまでもない。5年度においても技術補充研修の件数353件となり、技術的にもきめの細かい対応が必要となっている。
12 都市計画、建築、室内装飾：矢吹茂郎	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現地において用紙、器具等が不足している。全予算からすればまことに微々たるものなので何とかが自由に使えるようにしてあげたい。 2. 要請書ではかなり高い技術者が必要のようになっているにも予算等の関係で実際には仕事が多々とんど内場合が往々にしてある。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 器具については機材として可能。消耗品は原則ため。 2. 要請背景調査の徹底で派遣の是非を見極めたい。
13 配管：向野元昭	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職種名470「配管Piping」というのは少し現状とずれがあるように感じる。要請は建築設備全体に渡っており、450「建築設備」を独立させ、「空調設備 Air conditioning」と「衛生設備 Sanitary engineering」等細分化した方が将来の発展に沿うと思われる。当面「配管」を用いるなら少なくとも英文表記については Heating Piping and Air conditioning としたほうが分かりやすい。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 9-1 及び2 において述べたとおり、大幅な職種変更は当面できないが、コード番号450 建築設備は独立しており、その職種の中に「空調設備」と「衛生設備」と表すことはできる。また、コード番号312 冷凍機器・空調 (Refrigeration-Air Conditioning) とあるのでコード番号470 配管は Heating Piping とする。
14 印刷：小早川亨	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隊員からの質問や簡単な資料、資材についての要望がある。こちらで選択、購入し、事務局を通じて送ることができれば、それが可能になると小回りのきくアドバイスが的確にできるようになる。 2. 派遣受入希望調査表の要請概要の4) 設備等の欄が記入不十分であり、機種名をもっと詳しく、また台数等細かな情報が必要と思われる。写真等の添付も望ましい。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隊員から要望があった場合、まず事務局へ連絡をもらえば吟味のしやすくなる。小回りのきく支援を心がけたい。 2. 調査者がその職種の専門でない場合、どこまで詳しく書けば十分なのか判断がつかない場合が多い。写真等の添付されている調査表も多く、オリジナルは派遣課で管理しているので、必要があれば各国担当に照会していただきたい。
15 水質検査：小島貞男	<ol style="list-style-type: none"> 1. 適任と思われる希望者が落ちてしまうケースがしばしばある。試験官にその理由を説明してもらえれば、本人に対策を教えることができる。試験は落とすのが目的ではなく、いかにして良い人材を育て派遣するにある。 2. 受入国では専門家として迎え入れることが多いので、学卒直行は一般に不道であり、少なくとも2ヶ月専門分野の現場で実習してゆくことが必須と思われる。 3. イーゼーゴーイング、マンネリに陥らぬこと及びいつも初心を忘れずに専業を行うことが大切と考えられる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協力隊の試験は落とすのが目的ではなく、資格、条件を認定し、良い人材を発掘し、必要な場合は育てることであることは確かである。選考は技術、人物、英語、健康を総合的に判断される。事務局に問い合わせてもらえばある程度の不合格理由の説明はできる。 2. 経験を重要視している。学卒直行の場合は多くの場合技術補充研修を行っている。 3. 指摘されているとおり。
16 臨床検査技師： 石塚福夫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 技術面接の前に送付されてくる要請国の資料に要請ランクの特A、A等の記入があると審査上役立つと思われる。 2. 現地隊員、OBあるいはOGからの情報はたいへん貴重であり、現地生活のための買い物、技術的な点で勉強するためになるべく早く隊員候補者に知らしめ十分な準備ができるようにすることが望ましい。 3. 現地滞留の事情をより詳しく知りたいたい場合（補充研修の内容を決める時等）事務局がFAXの中継をしてももらえると助かる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優先度付けをしているものもあるもので、全体の職種については整理してみたい。 2. 任国事情、隊員報告書の閲覧等でも可能と思われる新規派遣国については調査団報告書等でも対応可能と思われる。 3. 現地で事前調査を充実させるとともにさらに不明な点は現地へ調査依頼を行えるのでとどし事務局へ連絡願いたい。

職種名・専門委員長	質問・意見・提言等	今後の取組み
17 養護：飯田精一	<p>1. 582「養護」部門を2分割して「養護学校」、「社会福祉」とする案を要望したい。理由はマレインア等の所得水準の比較的意図では社会福祉の専門技術者を要請されている。(社会福祉計画、老人、障害者児童の福祉処遇、地域住宅サービスを含む)</p>	<p>1. 最近では社会福祉専攻を設ける学校も増え、社会福祉士や介護士の資格を有する若者も多くなっている。彼らは今までに該当する職種がなかったが、「社会福祉」という職種があれば応募者増につながるかと考えられる。</p>
18 言語療法士：出鍋啓子	<p>1. 「受入希望調査表」の内容についてさらに詳しいことはどこに問い合わせたらいいか。 2. 「職種別選考結果」の表の登録、育成、有資格の意味は何か。</p>	<p>1. 事務局の園内二課へ問い合わせてもらいたい。必要ならば現地事務所へ調査依頼を行う。 2. 登録とは登録制度のことで、英語あるいは技術の科目の成績のどちらか一方が足りないものを次期の選考においてその科目だけ受験すれば良いという制度のこと。育成とは長期研修者(6ヵ月以上1年間)のこと。有資格とは要請人数が充足されてもおおかつ派遣対象としての確かな人物がいる場合に確保し派遣園にオプアする。</p>
19 診療放射線技師：松橋哲哉	<p>1. 現職参加の職員の企業に休業中の給与等の補償について具体的な実施状況を教えてほしい。 2. 技術研修研修先に対する委託費用等の支払いはあるのか。あればその額、支払方法を教えてほしい。 3. 試験の採点期間が短いのもう少し長くならないか。せめて2週間程度欲しい。</p>	<p>1. 別添資料のとおり。ただし郡内資料ですので「取扱注意」でお願したい。 3. 一次選考(技術はかりでなく英語、適性テスト)の実施から発表までが約16日間しかとれないので採点期間はあまり長くとりたくないのが現状である。現状は士、日をばさんで4〜5日くらいで1〜2日くらいでも長くても長くないかと検討はしてみた。</p>
20 理学療法士：田口順子	<p>1. 事務室に資料はあるか。出発前の隊員が利用しやすくなっているかどうか。 2. デジタルライブラリーの充実について協力可能であり、検討を依頼したい。 3. 隊員の理光報告書の提出は義務づけられていないと聞いたが、義務づけしてほしい。また報告書のコピーは必ず送ってほしい。 4. 受入希望調査表の公開はできるのだろうか。日本理学療法士協会国際部には海外技術協力支援組織があり、そのメンバー30名(隊員志向が強い)に配布できるか。 5. 現地より教材要請が事務局に届いていると思われ、使用目的が同じでも機種によって材質も性能もコストもかなり異なる。機種選定にあたっては技術専門委員の意見を聞いてほしい。 6. 合格者に対する専門別のミーティングができれば、派遣後も長き相談相手となると思われる。</p>	<p>1. 資料室はもちろろんあり、自由に閲覧利用できようになっている。 2. ありがない申し出であり、資料室と相談してゆきたい。 3. 合意書の中に隊員の遵守事項として定期的な報告書の提出を義務づけている。 4. 報告書のコピーは確実に送付できようように努力したい。受入希望調査表等の資料は送付可能であり、手配したい。コンテンツ先を教えるようであれば短縮窓口とし、募集情報も定期的に流したい。隊員の募集に積極的に協力して頂けるのであればお願いしたい。 5. 隊員が現地に於いて有効に活用できるか重要であり、機種選定についても技術専門員の意見を伺いたい。 6. 合格後の退任者の理由の一つに技術的な不安が挙げられる。訓練入所後は技術顧問によるD講座があり、派遣後の技術支援に備えている。職種により事情は異なると思うが、技術専門員のD講座への参加を検討したい。</p>
21 バドミントン：山本次生	<p>1. 私自身がネパールに派遣されて20数年経ち、専門委員としてモルディブ国へ派遣されている隊員の支援を自ら行っている。これからの参考としたいので、隊員への現地巡回指導をしたい。 2. 協力隊OB(特にスポーツ隊員)をJICA専門家として派遣できないか。</p>	<p>1. 実現の方向で努力したい。 2. 協力隊OBがJICA専門家(業務調整等)として派遣されているケースは、相当数ある。ただしプロジェクトの中での特務能力、交渉能力(語学力)、マネジメント能力が要求される。</p>
22 バレーボール：成田明彦	<p>1. 答案採点の期間が短く苦労する。今回(春)は6/23〜6/26が北海道出張と重複しており、できれば早急に送付願いたい。 2. 青森海外協力隊バレーボール隊員が知識の不足により活動の遂行上で少なからず苦労をしている。これまで東芝深谷等で研修を執行しているが、さらに内容を強化充実してゆく必要がある。(中略)プレイそのものはデモンストレーションとしてできれば良いことになる。例えば練習方法の種類、練習計画の立案、トレーニングの方法、その計画方法、審判法、普及活動の方法、試合や大会開催のノウハウ、マッサーやテーピング法、コーチング論やコミュニケーション法等を離れた面での知識が必要となる。</p>	<p>1. 答案の採点期間が短いのは申し訳ない。19. 職種技術専門委員の回答にも述べたが、採点では士、日をばさんで4〜5日しかとれない。 2. 研修内容について技術専門員と協議して充実を図ってゆきたい。</p>

職種名・専門委員長	質問・意見・提言等	今後の取組み
23 卓球：木村興治	<p>1. 企業等から協力隊に参加したい人への企業の対応体制について説明してほしい。</p> <p>2. 帰国者への行政、企業等の対応について説明してほしい。</p> <p>3. 専門性の高い技術を求められているわけであるから、その専門技術を訓練できている若者のいるところ（大学他）、大会プログラム（スポーツ）等への広告、募集記事掲載がもっともよい。</p> <p>4. 協力隊での経験を多くの人に語ってほしい。そのためにもどのような方法で経験（話、スライド）を伝えるかについてのマニュアルがあるといいと思う。</p>	<p>1. 原則的には協力隊に行きたい人（応募者）自身が、上司、同僚、人事担当者等に協力隊の趣旨をよく説明して現職参加の理解を得る必要がある。事務局はそのための情報提供を行う。経済団体、労働団体等の組織対応を通じてボランティア体験制度等を整備している企業が増えているが、そういう所は社内規定等で協力隊への願書提出前の手続きを定めていることが多いので、まず社内でよく確認をしてほしい。</p> <p>2. 1) 行政の対応 (1) 派遣法制度による公務員の現職参加の実現 (2) 雇用保険受給期間の延伸（最長4年まで） 2) 企業等の対応 (1) ボランティア休暇制度の拡大 (2) 「協力隊を育てる会」等支援団体の拡大</p>
24 電話交換機、データ通信、通信電力：斉藤雅明	<p>1. 派遣後、隊員が良好な活動を行っているケース。一方で問題等が発生しているケースについてその要因を分析し、派遣前の選考や訓練に生かすための情報収集及びフィードバックのシステム作りを検討してはどうか。</p>	<p>1. 事務局管理課において、隊員活動評価の方法について検討している。その結果を参考にフィードバックできよう検討していきたい。</p>
25 医師：鳴戸弘	<p>1. 募要項の不備、資格を必要とされておらず記載がない。</p> <p>2. 医師の募集は資格などからみれば専門家として募集するのが適当と考える。</p>	<p>1. 各専門委員の方で、職種毎の合格条件としている最低限の資格について取り纏めていただければ、募要項作成時の原稿チェックの際の見落としがなくなる。</p> <p>2. 各国からの要請を「専門家」「協力隊員」のいずれかで東京につなぐかは各在外事務所への要請の結果であるが、「専門家」は派遣事業部もしくは医療協力部にかかると、「専門家」のリクルートは、各プロジェクトの国内支援委員会を通じて推薦し確保に努めているが、かなり厳しい状況にある。シニヤバツァー精神に富む意欲ある若き医師が国際協力を担われる場として「協力隊」も意味のあることである。</p>
26 技術科教師：遠藤幹夫	<p>1. 選考の際、技術補完研修へのアドバイスに苦しみでいる。受験者の時間的余裕（職場の関係）のこともあるが、研修場所を私自身紹介するところでは責任が持てない。したがって事務局に研修場所をお任せしている。</p>	<p>1. 会議資料の5年度研修先一覧にあるように多数の研修先がある。本人に探してもらう場合や技術指導員、技術専門員に探してもらう場合もある。いずれにしても適当な研修先を事務局の方も探す努力をすることで相談願いたい。</p>
27 獣医師：中尾敏彦	<p>1. 技術補完研修の際の経費について研修先及び隊員候補生に対して負担しているかどうか。</p> <p>2. 技術補完研修生への事務局側の対応が不親切であるという声が届いたので、改善を図って頂きたい。</p> <p>3. 現職隊員への特に技術面でのコンサルトサービス、技術情報提供等の支援の充実が望まれよう。</p>	<p>1. 研修経費、研修手当、住居手当、災害補償費、損害補償費等を事務局が負担している。</p> <p>2. 研修先とのコミュニケーションや研修生の指導、助言に向かいより一層研修生の研修のサポートを図ってゆきたい。</p> <p>3. 会議の中で説明したように技術指導員によりすべての派遣隊員の報告書を読んでもらう、必要な情報提供先を組織的にできるように努めている。</p>
28 野菜：大森俊一	<p>1. 隊員募集に当たってどの範囲の経験を示しているのか説明してほしい。</p> <p>2. 答案採点、面接のなかで特に関西方面より受験者に多く見られるが、知識が乏しい。（家庭菜園作りの程度の経験でもあれば研修の方向も見いだすこともできるが、）技術研修を条件に付けても受入場所が少なく合判定に困難を生じている。受験生の芽を摘む結果となることを懸念する。</p> <p>3. 帰国隊員からの報告等総合して考えられることは、隊員の技術レベル、知識レベルは農業大や学校の教師程度の知識と技術協力が要求されているようである。今後の隊員派遣において留意する必要があると思われる。特に中国への派遣については再考が必要と思われる。</p>	<p>1. 募集説明会や応募相対時には、一般的に募集要項に記載されている要請されている活動内容をこなせる自信とそのことの技術的な裏付けがあり、一次選考の技術の筆記試験に解答できるだけの知識が必要と言っている。ただし説明者の話し方により若干のニュアンスの差は出るし、一発での合格を目指すような試験は受験者を排除できない。知識が乏しい過ぎるのであれば一次選考で不合格とすべきではないが。</p> <p>3. 中国はレベルが高い。ただし基本的には個々の要請により異なる。</p>

職種名・専門委員名	質問・意見・提言等	今後の取組み
29 生花：梁瀬幸子	<p>1. この職種ではほとんど要請がない。PR不足もあると思うが、生活するのに精一杯のところが多いので無理かもしれない。日本で応仁の乱のころ心のオアシスとして広まったことを考えると、もう少し要請開始することも可能ではないか。</p>	<p>1. 生花単独での派遣は困難と思われる。ODAの中で生け花の技術協力はとらえにくい。むしろ民間での協力を考えるべきと思われる。</p>
30 青少年活動：本行孝司	<p>1. 「特に専門性を必要としない」は中止してはどうか。 2. この職種をいくつかの職種に分けてはどうか。(専門家による研究が必要) 3. 「青少年活動」担当の事務局職員を決めてほしい。事務が良い。 4. 合格者の決定通知をもちょうか、できれば「青少年活動」隊員の派遣通知をもちょうか。 5. 要請内容の条件にあった第二次試験合格者を複数確保してほしい。(例えば男性、女性、大学卒 etc)</p>	<p>1. 「特に専門性を必要としない」職種の募集はしていないが、「特に高度の専門性を必要としない」要請の募集は今後も続ける。特に資格や免許を持たなくても、前向きに明るく創意工夫するやる気なくくけないバイタリティーがあれば協力隊員としてやっていける場合が少なくないからである。「青少年活動」の職種分割については、例えばどのようなことになるのか、案を提示してほしい。 3. 事務局としては、各職種を担当するフィクサーをできるだけ固定する方向で考えている。ただし各フィクサーは複数職種を担当するため、日程の都合上毎回同じフィクサーが同職種を担当することができないとは限らない。 4. 合格決定通知については、従来からの通知の要請番号で配属先を検索できるようにしている。具体的に足りないところがあれば連絡いただければ検討可能であり、また、派遣通知についても現在の仕事の流れでは実施は難しいが、検討していきたい。 5. 二次受検者（一次合格者）については、各職種につき受検倍率が3倍から5倍となるよう調整している。今後より要請内容にあった二次合格者が選べるよう検討していきたい。</p>
31 食品加工：渡辺悦生	<p>1. 隊員が途中で帰国してしまうような例はないのか。あるいはその国でトラブルを生じるようなことはなかったか。 2. 相手国への技術移転よりも例えば食品衛生の基本（手を洗う等）を普及させることの方が大事と思う。それには隊員に食品に対するしるしをつかった考え方をもちょうか。本日の会議を通じて技術補完研修の必要性を痛切に感じた。</p>	<p>1. 任期短縮帰国は、さまざまな理由によるトラブルが原因で帰国に至るのはまれである。 2. 食品衛生の基本の思想を普及させることについてまったく賛成。</p>
32 合気道：藤田昌武	<p>1. 応募者、募集の規模拡大（国の数、職種の数）にともない要望や調査をどのように考えているか。 2. 技術専門委員の委嘱は一年毎であるが、その理由はどうか。 3. 事前の資料がなくて急に募集や派遣がよくあるが、事前に専門委員の意見などを大いに実行してもらいたい。 4. 現地を見る必要もあると思うので、現地活動を見る機会を作ってほしい。 5. 政府事業の中で草の根活動の最たるものが青年海外協力隊事業と考えると、その精神を忘れずに続けてほしい。</p>	<p>1. 要望調査のマニュアル化を進めるとともにその分野の専門家、コンサルタントの活用等を図るべく体制を整える努力する。 2. 規定上「技術専門委員の委嘱期間は原則として1年とする。ただし再任を妨げない。」となっており、真く勤めて頂くほど現地の事情、隊員のことにより詳しく理解されると考えており望ましいと考えるが、都合の悪い場合（転勤、異動等）がおこったり、国民支援に支えられた事業の性格上複数のかたがたの参加を期待されていることにより1年としている。 3. なるべくそうした場合には、専門委員の先生のご意見を伺うよう心得ている。ただし募集に関して、二次選考直前に派遣の決まっていた人が辞退し、募集にかける場合等もあるため、時には事前に資料をお渡しできない場合もあるのではと承願したい。 4. 技術専門委員の巡回指導は、現地事務所からの要請を受けて実施している。機会ができればぜひいって頂きたいと思う。 5. 国際協力の中でGrass roots levelでの協力は最も大切なものであると考えられる。世界的にもPeople's Participatory Projectが開発の主流となってきた今日、国際協力事業の中で協力隊事業の位置付けを明確にし、その特色を生かした事業展開を図る。</p>
33 測量：柿沼清一	<p>1. 派遣受入の資格条件がかなり厳しく、このため要請内容には適した人材でありながら応募を見送る傾向があるように思う。例えば大学卒（4年制）であるとか、ある特定の資格が実際にどれほど必要が疑問であるケースがある。</p>	<p>1. 可能な限り資格条件をつけたくないと思う。しかし派遣国、配属先の事情は様々であり、日本以上に学歴を重視する社会で学歴のない人が好まれないのは目に見えている。それこそケースバイケースで考える問題なので苦勞する。</p>

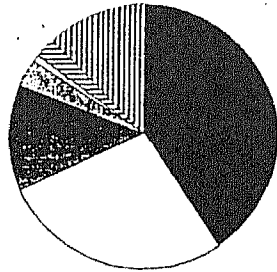
職種名・専門委員名	賞問・意見・提言等	今後の取り組み
34 食用作物：坪木良雄	<p>1. 地域（各国）からの要請の集約方法はどのようになっているか。専門との関係から教えてほしい。</p> <p>2. 専門的な区分の活動的利用をすべきと思う。例えば社会学では応募者が多いが要請が少ない。</p> <p>3. 募集方法について広告、宣伝的な方法として専門の学会への募集案内を学会誌等に掲載の働きかけをしてみてもどうか。</p> <p>4. 不合格の場合、受験者への通知時に不合格理由を簡単に知らせることは考えられないか。</p> <p>5. 技術、技能評価「2」は基礎知識がしっかりしているか、評価する際、技術がしっかりしている場合は評価「3」以上になると思われる。</p>	<p>中には判断基準がスレることもあるかもしれないが、それらは個々の案件毎に指摘していただきたい。</p> <p>1. 毎年春、秋の募集期に合わせて、JICA在外事務所（調整員事務所を含む）より要請一覧表、受入希望調査表、データシート、ブルーシート（相手国の正式要請書）を提出せしめ、事務局でチェックの上、募集要項を作成する。オブアナー方式を取り入れている。5年秋の選考の際は、隊員有資格者18、7名を確保し、オブアナーした者が、結局21名の受入が決定するにとどまっていた。理系は技術専門雑誌等に隊員のレポートや募集情報を記事、広告ともに掲載しているが、最近の若い人はあまり技術専門雑誌を読まないため、コストがかさむ割には媒体として目に見えた効果を得るに至っていない。高い効果の見込め媒体で、好意的、定期的（できれば無料）に情報を掲載してくれるメディアがあれば、是非その編集者に引き合わせていただく仲介の労をとっていただきたい。</p> <p>4. 不合格理由の通知は、受験生のためにも事務局にとっても望ましいことだが、全面的に実現することはとても難しい。平成5年度より不合格理由について問い合わせのあった人にとり理由（英語、技術、健康の項目に限定）で不合格となったかを表示している。人物面接の不合格者には通知できないし、厳しい基準を課している『健康』が理由で落ちた人は納得しないだろうし、別な医師の診断書を持って事務局を訪れるケースも考えられる。また、技術1で不合格になった方の中にも「技術的に対応できない方」と「他に優秀な受験者が多くいたため」という2つのタイプがある。</p> <p>5. 協力隊員の選考においては、技術では一次選考の評価「1」の場合不合格となる。協力隊では人を落とすために選考するわけではないので、評価「1」というのは、基礎知識がなく、素人であり、派遣できないということの意味となる。よって評価「2」というのは経験等はないが基礎知識はあるという意味となり、「技術的にしっかりしている」という場合の評価は、その経験に応じて「3」～「5」となる。</p>
35 編物：河合貴代美	<p>1. 受入国の隊員への期待は極論すれば国毎に異なる。したがってA国の隊員としては合格でもB国の隊員としては不合格なケースが存在するはずである。こうした場合よりA国の隊員補欠からB国に合格させる場合は面接を行った技術専門委員に問い合わせる等注意が必要と思う。</p>	<p>1. 有資格者で、補欠の方の繰上合格の際には、なるべく委員の方にも問い合わせよう心がけている。ただ、繰上合格の件数は多く、連絡のなかなが取れない委員の方もいらっしゃるためフィックスで検討できるものはフィックスで検討している。件数が多いためなかなか実行は難しいが、今後そのようなケースの場合には問い合わせるよう検討したい。</p>

ますます求められる充実

帰国隊員の進路状況

帰国隊員進路状況

平成4年4月1日～5年3月31日帰国者



■	就職	344(40.7%)
□	復職	233(27.6%)
■	復職入学生	80(9.5%)
■	自営	33(3.9%)
■	家事	28(3.3%)
■	研修	5(0.6%)
■	国際協力分野	22(2.6%)
■	その他	100(11.8%)

(注) その他は国内協力員、臨時採用等

平成6年4月1日作成

より高いジャンプを

隊員にとっても、留守家族にとっても、帰国後の進路は大きな関心事。そこで、これから何回かにわたり、その進路状況と協力隊事務局や地域で行なわれている、より良い進路のための様々な取り組みについて紹介する。まずは、協力隊事務局（指導相談課）にご数年の進路の状況と取り組みについて聞いてみた。

最近の進路状況は左の図の一を見ますと、帰国隊員全体の通りです。過去数年間の様子の中で、約復職者が二五％、再

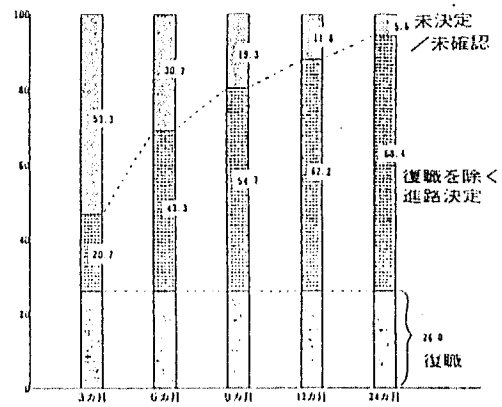
就職者が五〇％、そして自営・復入学者・国際協力関係分野を含む「その他」の分類に属する人が残りの二五％を占めます。

次に、帰国隊員に対する企業からの求人内容の特徴や、最近の進路状況について説明します。

(一) 求人内容の特徴ですが、帰国隊員に対する求人数は、ここ数年の日本の厳しい経済状況・雇用状況を反映して、年々大きく減少する傾向にあります。今年三月末の統計で見ると、帰国隊員への有効求人数は就職希望の帰国隊員数よりも多く、有効求人倍率は一・一倍です。これは職業安定所等の一般社会の有効求人倍率と比べると相当高いのですが、帰国隊員への求人

進路決定率

(平成4年4月1日～5年3月31日帰国者)



内容を職種別・性別・地域別に分けて詳しく見ると、大きな課題を含んでいます。たとえば、土木・建築分野の帰国隊員へは十倍の求人率ですが、一方、教育文化分野やスポーツ分野への求人率は〇・一倍を切っています。また、女性への求人が全体求人数のわずか二二％です。また、地域別では、東京都・大阪府・神奈川県・千葉県などの大都市に求人が集中する傾向があります。

(二) 進路決定状況ですが、内容に要する期間が長くなる傾向が見られます。数年前までは帰国後二～三か月目頃に就職等の進路決定をする人が最も多かったのですが、一昨年以来、その時期が伸びて、最も多くの人が進路決定する時期は、帰国後四～六か月目になっています。

また、最新のデータでは、地元（出身県）に戻って就職した隊員は、全体の五五％です。数年来、帰国隊員の地元定着率は徐々に高まっています。進路内容についての最近の自覚ましい傾向は、協力隊員としての活動中に向学心にめざめて、帰国後、さらに自分

地方研修会も開催予定

このような状況に対応し、事務局は次のような方針で取り組んでいます。

(一) 各地域における帰国隊員の個別進路相談や進路開拓について、協力隊事務局内及び国際協力事業団の各支部の協力隊員進路相談カウンセラーと協力しながら、きめ細かい進路相談や助言を実施する体制を取っています。

(二) 地域の企業に協力隊事業をより一層理解してもらい、帰国隊員の就職を応援してもらうために、各地で「企業と協力隊との懇談会」を開催しています。昨年度は、山口県、東京都、宮城県、福井県、大阪府、愛媛県、愛知県等で実施しました。今年度は、さらに積極的に実施してゆきます。

(三) 女性帰国隊員支援策のひとつとして、今年度から協力隊事務局内に女性進路相談

開催予定

院が設立されるようになってきており、そうした大学をはじめ、協力隊員の海外経験を講陣の中心でも高く評価しているのでも、帰国隊員も大いに勉強・研究に力が入るようです。

このように状況に対応し、事務局は次のような方針で取り組んでいます。

(一) 各地域における帰国隊員の個別進路相談や進路開拓について、協力隊事務局内及び国際協力事業団の各支部の協力隊員進路相談カウンセラーと協力しながら、きめ細かい進路相談や助言を実施する体制を取っています。

(二) 地域の企業に協力隊事業をより一層理解してもらい、帰国隊員の就職を応援してもらうために、各地で「企業と協力隊との懇談会」を開催しています。昨年度は、山口県、東京都、宮城県、福井県、大阪府、愛媛県、愛知県等で実施しました。今年度は、さらに積極的に実施してゆきます。

(三) 女性帰国隊員支援策のひとつとして、今年度から協力隊事務局内に女性進路相談

「地方研修会」の実施を企画しています。この研修会では、すでに帰国後相当の時間を経て、企業内で責任ある立場で活躍中の先輩帰国隊員にも講師として参加してもらって、進路決定の参考になる話を後輩帰国隊員の為にも聞いていただくと企画しています。

最後にになりますが、育てる会会員の皆さんには従来から帰国隊員の進路開拓について大きなご支援をいただいた感謝しております。今後ともどうぞよろしくご支援をお願いします。（指導相談課）