

**平成 25 年度  
課題別研修等  
事後評価調査・現況調査  
調査報告書**

**平成 26 年 3 月  
(2014 年)**

**独立行政法人 国際協力機構 (JICA)  
一般財団法人 日本国際協力センター (JICE)  
株式会社 国際開発センター (IDCJ)**

国内
JR
14-003

**平成 25 年度  
課題別研修等  
事後評価調査・現況調査  
調査報告書**

平成 26 年 3 月  
(2014 年)

独立行政法人 国際協力機構 (JICA)  
一般財団法人 日本国際協力センター (JICE)  
株式会社 国際開発センター (IDCJ)



# 目次

はじめに	1
------	---

## 第1章 要約

1.1 調査の概要	1
1.1.1 調査の目的	1
1.1.2 調査の対象	1
1.1.3 調査の方法	1
1.2 調査結果	2
1.2.1 主な研修効果の発現状況	2
1.2.2 研修効果の発現要因・阻害要因	3
1.3 総合評価	4
1.4 得られた教訓	5
1.5 提言	6

## 第2章 海外現地調査

第1節 海外現地調査	9
2.1.1 海外現地調査の概要	9
2.1.1.1 海外現地調査の目的	9
2.1.1.2 海外現地調査の対象	9
2.1.1.3 海外現地調査の方法	9
2.1.2 海外現地調査結果の要約	10
2.1.2.1 海外現地調査結果の要約（フィリピン）	10
2.1.2.2 海外現地調査結果の要約（パプア・ニューギニア）	13
第2節 海外現地調査（フィリピン）	16
2.2.1 JICA 協力事業の概要	21
2.2.1.1 対フィリピン国の援助方針	21
2.2.1.2 JICA における協力事業と関連プロジェクト	21
2.2.2 フィリピン国政府の政策及び研修のニーズ	22
2.2.2.1 当該国の政策	22
2.2.2.2 調査対象コースに関する研修のニーズ	23
2.2.2.3 研修終了後の重要な環境変化	23
2.2.3 調査対象及び方法	23
2.2.4 研修効果の発現状況	24
2.2.4.1 研修員自身の能力向上	24
2.2.4.2 研修員による行動の組織への波及	27
2.2.4.3 政策・制度への波及	27

2.2.4.4	副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）	28
<b>2.2.5</b>	<b>研修効果の発現・阻害要因</b>	<b>29</b>
2.2.5.1	研修効果の発現要因	29
2.2.5.2	研修効果の阻害要因	30
<b>2.2.6</b>	<b>他ドナーによる研修との比較</b>	<b>32</b>
<b>第3節</b>	<b>海外現地調査（パプア・ニューギニア）</b>	<b>35</b>
<b>2.3.1</b>	<b>JICA 協力事業の概要</b>	<b>40</b>
2.3.1.1	対パプア・ニューギニア国の援助方針	40
2.3.1.2	JICA における協力事業と関連プロジェクト	40
<b>2.3.2</b>	<b>パプア・ニューギニア国政府の政策及び研修のニーズ</b>	<b>40</b>
2.3.2.1	当該国の政策	40
2.3.2.2	調査対象コースに関する研修のニーズ	40
2.3.2.3	研修終了後の重要な環境変化	40
<b>2.3.3</b>	<b>調査対象及び方法</b>	<b>41</b>
<b>2.3.4</b>	<b>研修効果の発現状況</b>	<b>42</b>
2.3.4.1	研修員自身の能力等の向上	42
2.3.4.2	研修員による行動の組織への波及	43
2.3.4.3	政策・制度への波及	44
2.3.4.4	副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）	46
<b>2.3.5</b>	<b>研修効果の発現・阻害要因</b>	<b>46</b>
2.3.5.1	研修効果の発現要因	46
2.3.5.2	研修効果の阻害要因	47
<b>2.3.6</b>	<b>他ドナーによる研修との比較</b>	<b>47</b>

### **第3章 アンケート調査**

<b>3.1</b>	<b>アンケート調査の目的</b>	<b>51</b>
<b>3.2</b>	<b>アンケート調査対象と実施方法</b>	<b>51</b>
3.2.1	アンケート調査対象	51
3.2.2	アンケート調査実施方法	51
3.2.3	アンケート調査回収状況	51
<b>3.3</b>	<b>アンケート調査の設計</b>	<b>52</b>
3.3.1	評価の重点	52
3.3.2	評価手法	52
3.3.3	標本数の確保策	53
<b>3.4</b>	<b>アンケート分析結果： 課題別研修</b>	<b>53</b>
3.4.1	研修員の属性	53
3.4.2	研修に対する評価	54
3.4.3	研修効果の発現状況	57
3.4.4	効果の発現要因・阻害要因	60
3.4.5	副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）	63
3.4.6	JICA との関係	64
<b>3.5</b>	<b>アンケート分析： 青年研修（青年招へい含む）</b>	<b>66</b>
3.5.1	研修員の属性	66
3.5.2	研修に対する評価	66

3.5.3	研修効果の発現状況 .....	69
3.5.4	研修効果の発現・阻害要因 .....	70
3.5.5	副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等） .....	72
3.5.6	JICA との関係 .....	73
<b>3.6</b>	<b>研修の金銭的効果（便益）（課題別研修） .....</b>	<b>75</b>
3.6.1	評価方法 .....	75
3.6.2	分析結果 .....	76
<b>3.7</b>	<b>アンケート調査の経年変化比較.....</b>	<b>78</b>
<b>3.8</b>	<b>結論（課題別研修、青年研修（青年招へい含む）） .....</b>	<b>79</b>
3.8.1	研修に対する総合的評価 .....	79
3.8.2	研修効果の発現状況 .....	80
3.8.3	研修効果の発現・阻害要因 .....	82
<b>3.9</b>	<b>得られた教訓.....</b>	<b>82</b>
<b>付録 1</b>	<b>好事例集 .....</b>	<b>85</b>
<b>付録 2</b>	<b>要人リスト .....</b>	<b>93</b>
<b>付録 3</b>	<b>現地調査日程表及び訪問先 .....</b>	<b>95</b>
<b>付録 4</b>	<b>アンケート質問票様式及び集計分析 .....</b>	<b>99</b>

## はじめに

### I. 調査の背景と目的

本報告書は、独立行政法人国際協力機構（JICA）から委託され実施した「平成 25 年度課題別研修等事後評価調査・現況調査」の結果をまとめたものである。

#### 【調査の背景】

JICAの研修員受入事業は、日本国内を現場とし、開発途上国の様々な課題解決を後押しする技術協力事業の一つであり、我が国の政府開発援助の最初の事業として 1954 年に開始されて以来、国内各層に支えられて事業が発展し、これまでに 30 万人以上<sup>1</sup>の研修員が参加している。

研修員受入事業は、開発途上国の個別の具体的な要請に基づき実施する「国別研修」、日本側から開発途上国に研修計画及び内容を提案し、要請を得て実施する「課題別研修」、そして次世代を担う若手リーダーの育成に焦点を絞った「青年研修」の三本柱で構成されている。このうち、本調査において調査対象となるのは「課題別研修」と「青年研修」である。

課題別研修は、日本が開発途上国の解決すべき課題に対応する研修を計画・策定し、提案して実施されることになっており、最も古い技術協力の形態の一つとして開発途上国の中堅人材の育成に寄与してきた。近年は事業環境が大きく変化し事業の抜本的見直しが行われ、改善措置が適用されている。課題別研修は、多岐にわたる分野における課題を網羅し、地域を特定しない「集団研修」と、地域を特定する「地域別研修」の二つの形態で実施されている。2012 年度は、集団研修は 337 案件が実施され 3,196 人が参加し、地域別研修は 181 案件が実施され 1,686 人が参加した<sup>2</sup>。こうした規模で行う実践的な内容の研修事業は国際的にも例がなく、我が国の技術協力の特徴をなしている。

また、青年研修事業は前身となる青年招へい事業が 1984 年に将来の国作りを担う開発途上国の青年が教育、保健医療等の各分野の研修を通じて知見を深めると共に、同じ分野の我が国青年との交流を通じて相互理解を深めることを目的として開始され、2006 年度までに青年招へい事業で計 31,428 名が参加した。2007 年度からは事業内容を改編し、対象国の開発課題に必要な専門知識・技術の習得に重点をおいた青年研修事業として新たなスタートを切っている。2012 年度は、66 案件が実施され 1,027 人が参加した。

#### 【調査の目的】

課題別研修の事後評価は、2009 年度の試行調査を経て、研修実施の効果を定量的・定性的に把握し、同研修制度改善にフィードバックすることを目的として、2010 年度以降、① 特定国・テーマを対象とした「海外現地調査」、② 研修終了後 3 年の帰国研修員を対象とした「アンケート調査」が実施されており、今年度は 4 年目の調査となる。今年度は、フィリピン、パプア・ニューギニア及びタイにおける法制度の整備（法・司法）、行政機能の向上（統計）、グローバル地震観測の課題別研修を対象とした。

<sup>1</sup> 2012 年度累計実績

<sup>2</sup> [http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr\\_japan/summary/jisseki.html](http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_japan/summary/jisseki.html)

また、青年研修（青年招へい含む）についても、事業開始後 30 年を迎え、中長期的な効果を発現していること等が想定されるため、本調査によってこれを確認することとした。

本調査は課題別研修及び青年研修の歴史を取り巻く環境の変化を踏まえて以下を目的として実施された。

- (1) 研修事業の制度改善や新規案件形成に関する教訓を得る。
- (2) これまでの研修効果をまとめ、広報資料等に活用する。

## Ⅱ. 調査の実施方針及び留意点

海外現地調査においては、まず各国の社会経済計画や当該分野の JICA の援助方針を踏まえ、各国の現状を把握した。そして本件の過去の調査内容をカバーするとともに、基本的に DAC 評価 5 項目（妥当性、有効性、効率性、インパクト、持続性）に沿って検証を行った。

アンケート調査では 2010 年度に実施された全世界の課題別研修及び青年研修の定量分析を行い、現地調査グリットとアンケート質問票の整合性を重視し、定性的評価と定量的評価が互いに比較できるよう意図した。

今年度は海外現地調査の対象国のテーマが同じであることから国による類似と差異もみることができ、青年招へいから青年研修への移行による帰国研修員の期待の違い、課題別研修と青年研修（青年招へい含む）の 2 つの異なる研修形態による違いの有意差の把握を試みた。

平成 25 年度（2013 年度）の「国際協力重点方針」<sup>3</sup>では、ODA による人材育成、技術移転を通じての法制度や規格、基準整備の推進、途上国における資源・エネルギー開発の促進に繋がる事業実施、人間の安全保障の理念に基づく人づくりのための技術協力など日本らしい援助を拡充することとなっている。また、平成 25 年（2013 年）12 月 17 日閣議決定された「国家安全保障戦略」<sup>4</sup>によると、「開発途上国から、将来指導者となることが期待される優秀な学生や行政官を含む幅広い人材を我が国に招へいし、その経験や知見を学ぶとともに、我が国の制度や技術・ノウハウに関する教育訓練を提供する。こうした取組みにより、我が国との相互理解を促進し、開発途上国の持続的な経済・社会発展に役立てるための人材育成をより一層推進する。また、人材育成で培ったネットワークの維持・発展を図り、協力関係の基盤の拡大と強化に役立てる。」と記されており、以上の方針に特に留意し、効果の発現について調査を進めることとした。

<sup>3</sup> [http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/seisaku/pdfs/25\\_jyuten.pdf](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/seisaku/pdfs/25_jyuten.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.mod.go.jp/j/approach/agenda/guideline/pdf/security\\_strategy.pdf](http://www.mod.go.jp/j/approach/agenda/guideline/pdf/security_strategy.pdf)



### Ⅲ. 調査の実施体制

本調査の実施体制は、一般財団法人日本国際協力センターを中心に、以下のようなチーム編成とした。

担当者氏名	担当	所属
岸本 昌子	総括	一般財団法人日本国際協力センター (JICE)
吉村 浩司	研修効果分析 1 (タイ 海外現地調査)	株式会社国際開発センター (IDCJ)
武田 由美子	研修効果分析 2 (フィリピン 海外現地調査)	株式会社シー・ディー・シー・インターナショナル (CDC)
高木 桂一	研修効果分析 3 (パプア・ニューギニア) 海外現地調査)	株式会社国際開発センター (IDCJ)
菊田 玲子	アンケート調査	一般財団法人日本国際協力センター (JICE)

## 第1章 要約



## 1.1 調査の概要

### 1.1.1 調査の目的

本調査は、「海外現地調査」及び「アンケート調査」により課題別研修・青年研修（青年招へい含む）に係る事後評価を行い、以下の事項に資することを目的とする。

- ① 研修事業の制度改善や新規案件形成に関する教訓を得る。
- ② これまでの研修効果をまとめ、広報資料等に活用する。

### 1.1.2 調査の対象

本調査の対象は以下の通りである。

#### (1) 海外現地調査の対象国及び分野課題（または研修コース）

海外現地調査の対象国、分野課題（または研修コース）は、以下の通りである。予定されていたタイでの現地調査は現地治安悪化のため、中止となった<sup>5</sup>。

海外現地調査対象国： フィリピン、パプア・ニューギニア（以下 PNG）、タイ（中止）

海外現地調査対象分野コース(1990 年度より 2012 年度までの実施分)

- ① 法制度の整備(法・司法)  
フィリピン： 36 コース (95 名)  
PNG： 18 コース (19 名)
- ② 行政機能の向上(統計)  
フィリピン： 24 コース (34 名)  
PNG： 7 コース (10 名)
- ③ グローバル地震観測 (CTBT<sup>6</sup>含む)  
フィリピン： 5 名  
PNG： 3 名
- ④ 青年研修 (青年招へい含む)  
フィリピン： 2,910 名  
PNG： 617 名

#### (2) アンケート調査の対象国

アンケートの調査の対象数は以下のとおり、課題別研修及び青年研修については 2010 年度、青年招へいについては 2000 年度から 2006 年度の実施分に参加した全帰国研修員のうちメールアドレスが入手可能な者である。

- ① 課題別研修帰国研修員： 691 名
- ② 青年研修（青年招へい含む）帰国研修員： 1,786 名

### 1.1.3 調査の方法

海外現地調査では帰国研修員、所属組織の上司、他ドナーを中心に事前に質問票を送付し、現地でインタビューをした。一方、電子メールでアンケート調査を行った。

<sup>5</sup> タイでは昨年（2013 年）末より反政府デモが発生し、国内の政治情勢不安が深刻化し、今年（2014 年）1 月 21 日にはバンコクに非常事態宣言が発令されるに至った。混乱と緊張が続くタイ国内での調査の安全が十分に確保されない可能性があるため、2 月 6 日を以て同国における調査を中止することが決定された。

<sup>6</sup> CTBT (Comprehensive Nuclear-Test-Ban Treaty)：包括的核実験禁止条約

DAC 評価 5 項目（妥当性、有効性、効率性、インパクト、持続性）に基づき、統一した調査グリットを使用した。アンケート調査では、内容の共通性を図るとともに、課題別研修、青年研修（青年招へい含む）のそれぞれの主目的に沿って、異なる質問設定を行った。また、2011 年度、2012 年度の質問票を参考に、経年比較ができるよう設問を設定した。さらに、現地調査グリットとアンケート質問票の整合性を重視し、定性的評価と定量的評価が互いに比較できるよう意図した。

## 1.2 調査結果

現地調査におけるインタビュー人数、またアンケート調査対象者の有効回答数は以下の通りである。

表 1-1 海外現地調査インタビュー数

研修コース 調査国	対象者年度	法制度の整備 (法・司法)	行政機能の向上 (統計)	グローバル地震観測 (CTBT含む)	青年研修 (青年招へいを含む)	その他 (他ドナー含む)
		インタビュー数	インタビュー数	インタビュー数	インタビュー数	インタビュー数
フィリピン	1990-2012	11	13	4	4	6
パプア・ニューギニア	1990-2012	10	2	3	3	2
タイ	1990-2012	現地治安悪化により調査中止				

表 1-2 アンケート調査有効回答数

調査対象 研修コース	対象者年度	保有メールアドレス 数	有効メールアドレス 数*	有効回収数	有効回収率 (有効回収数/有効 メールアドレス数)
課題別研修	2010	691	537	191 (添付質問票** 135、Web 56)	35.60%
青年研修	2010	552	392	76 (添付質問票 48、Web 28)	19.40%
青年招へい	2000-2006	1,234	503	56 (添付質問票の み)	11.10%

\* 調査時点でメールアドレスがシステム上存在しないと判明した数を除く。

\*\* エクセルファイル形式でメール添付にて配布した。

### 1.2.1 主な研修効果の発現状況

海外現地調査（フィリピン、PNG）を通じて、多くの帰国研修員及び一部所属組織の上司に対してインタビューを実施し、課題別研修及び青年研修（青年招へい含む）の効果を確認することができた。主な効果は表 1-3 に示す。

表 1-3 主な研修効果の発現状況

研修員自身の 能力向上	研修員による行動の 組織への波及	政策・制度への 波及	研修の副次的効果
<ul style="list-style-type: none"> <li>専門知識・スキルの向上</li> <li>国際連携の重要性についての気づき</li> <li>キャリア形成への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織能力の向上への貢献</li> <li>新たな部署設置への貢献</li> <li>組織内人材バンクの設立及び活用</li> <li>必要機材の設置・運用への適切な貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法制度整備のための予備調査・法案起草</li> <li>新制度の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>問題意識の向上</li> <li>職務に対する動機付けの強化</li> <li>時間管理の重要性についての気づき</li> <li>日本社会・文化に対する理解の向上、親日感情の向上</li> <li>日本留学の動機づけ</li> </ul>

海外現地調査では、テーマ別に以下の効果が確認された。

#### 【法制度の整備（法・司法）】

- 研修内容を参考に『ボランティア保護司ガイドライン』が改訂された。（フィリピン）
- 国家警察で JICA 研修経験者をプールし、「人材バンク」を設立し、有効活用を図っている。（フィリピン）
- 「テロリズムと国際金融」に関する研修を受けた行政官が法案の担当箇所を起草した。（PNG）
- 国際的な捜査協力について研修を受けた帰国研修員が国会議員の汚職案件の捜査に携わっている。（PNG）

#### 【行政機能の向上（統計）】

- 新たな統計・分析技術の習得、データベースの活用等個人能力が向上した。（フィリピン）
- 長年複数の帰国研修員から学んだ運営ノウハウを活かし、国連の研修事業を受注するようになり、ミャンマー、カンボジア、ラオス等に対し、研修の企画や運営を行っている。（フィリピン）
- 帰国研修員が同国で初の全民間企業を対象としたセンサス調査を行った。（PNG）

#### 【グローバル地震観測（CTBT 含む）】

- 国際連携ならびに協力体制構築の必要性について深く理解できた。（フィリピン）
- 地震・津波の被害がある PNG で地震観測・津波予測の精度の向上に貢献している。（PNG）
- CTBT 加盟国として、核実験をモニタリングする義務があり、研修に参加した地震観測官が必要な技能を身につけた。（PNG）

#### 【青年研修（青年招へいを含む）】

- 開始以来 30 年の歴史を持ち、国会議員、大臣、州知事、市長、中央銀行幹部、国連組織代表など多くの要人が輩出されている。（フィリピン）
- 日本滞在中のホームステイなどの対応が非常によく、日本人について非常によく思うようになった。（フィリピン、PNG）
- 研修の運営、特に全てのプログラムが時間通りに進められることが印象的だった。時間管理の重要性を意識するようになった。（PNG）

### 1.2.2 研修効果の発現要因・阻害要因

海外現地調査及びアンケート調査により、帰国研修員の研修参加動機、研修内容習得状況、帰国後の活用状況を把握し、研修効果の発現に影響を与える要因を分析した。主な発現要因及び阻害要因は表 1-4 に示す。

表 1-4 研修効果の発現要因・阻害要因  
(海外現地調査及びアンケート調査による)

	研修員自身の要因	組織環境の要因	研修内容の要因
発現要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>高い役職者の参加</li> <li>目的・問題意識（モチベーション）の高さ</li> <li>英語コミュニケーション能力の高さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な研修員選考プロセス</li> <li>所属組織の明確な研修参加方針</li> <li>同一組織からの継続的な研修員派遣による組織内の研修成果の蓄積</li> <li>組織（上司）のサポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズに合ったカリキュラム</li> <li>研修レベルの高さ</li> <li>プロセス重視の研修内容</li> <li>研修実施機関の熟練度、指導方法</li> <li>他の研修員との交流</li> <li>現地視察における最新設備・管理手法の見学</li> <li>文化活動を含んだ研修</li> </ul>
阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標・目的の不明確さ</li> <li>英語・日本語でのコミュニケーション能力の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業化への予算、財源の不足</li> <li>実際の組織環境で実行することの難しさ</li> <li>帰国後のフォローアップ体制の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修参加要件の年齢制限</li> <li>研修期間の短さ</li> <li>発表時間による発表内容の制約</li> <li>講師・教材のレベル</li> </ul>

### 【発現要因】

発現要因として、海外現地調査で以下の具体例が確認された。

- 課題別研修の内容が、国のニーズに合致している。
- 極めて明確な研修員選考方針が存在し、帰国後の研修員の人材活用についても、所属組織の方針が明確である。（フィリピン）
- 3 コースともに、長年同一研修実施機関<sup>7</sup>による研修受入が行われていて、この継続性が安定した研修マネジメント、適切で熟練した講師陣の配置、質の高い研修内容・カリキュラムを生み出している。（フィリピン、PNG）
- JICA 技術協力プロジェクトによる真摯かつ適切な指導が、研修によるインパクトを増大させている。（フィリピン）
- 研修の内容に関して、講義と同様に他の発展途上国からの研修員の経験を共有し、議論できたことが有用で、帰国後の効果として他国の実例を参考にすることができる。（PNG）
- 日本文化についてのオリエンテーション、現地視察、ホームステイ等文化的要素の内容が良かった。（フィリピン、PNG、アンケート調査）

### 【阻害要因】

阻害要因として、以下が確認された。

- 青年研修における成果の普及が必ずしも義務付けられていない。（フィリピン）
- 習得した知識・技術の活用を阻害する要因として、「職場環境が研修環境と異なる」ことが主な要因として認められた。（アンケート調査）

## 1.3 総合評価

海外現地調査(フィリピン、PNG)では帰国研修員や所属組織から課題別研修、青年研修(青年招へい含む)について高い評価を得た。研修員自身の能力向上、組織及び政策・制度への波及効果が確認されている。

<sup>7</sup> 「法制度の整備（法・司法）」コースの研修実施機関：国連アジア極東犯罪防止研修所  
「行政機能の向上（統計）」コースの研修実施機関：国連アジア太平洋統計研修所  
「グローバル地震観測」コースの研修実施機関：（独）建築研究所 国際地震工学センター

また、青年研修（青年招へい含む）事業展開の歴史の長いフィリピンでは、帰国研修員の中から、国会議員、大臣、州知事、市長、中央銀行幹部、国連組織代表など多くの要人が輩出されている。PNG においても、局長レベルの要人が確認された。

アンケート調査から、研修に対する総合的評価の高さを確認できた。課題別研修、青年研修（青年招へい含む）帰国研修員から、平均 8.7 という高い評価を得ており（1～10 段階評価）、この高評価は現地調査の結果と一致している。

課題別研修、青年研修（青年招へい含む）のいずれの分野においても、ほとんどの帰国研修員が研修を通じて、日本社会・文化を理解でき、日本人に親しみを持つようになり、再び日本に行きたいとしている。「また研修の機会がありましたら、教えてください」、「日本留学の奨学金がありますか」、「JICA と連絡が取れなくなりましたが、また JICA のプロジェクトに関わりたいです」、といった内容のコメントが多数寄せられた。日本との関係を継続し、両国に貢献したいという意欲が感じられる。

## 1.4 得られた教訓

### (1) 類似分野課題の研修案件や技術協力プロジェクトの形成・実施に関する教訓

- 行政機能の向上（統計）分野に関する研修ニーズは、統計ソフトウェアの発展とともに変化している。今後、技術進歩を踏まえて、技術的かつ実務的なスキルを培うことができる研修の策定が望まれる。
- 法制度の整備（法・司法）においては、より有益な研修効果を実現するためには時間を要することが想定され、技術協力プロジェクト等による中長期にわたる支援とフォローアップの実施が望まれる。
- 研修参加の歴史がまだ浅い国では、研修事業と他の援助スキームとの連携の例は見られなかったが、帰国研修員が今後の新規案件形成において有益なリソースとなる可能性がある。

### (2) 人材育成とキャパシティ・ディベロプメント全般に関する教訓

- 研修の効果発現には帰国研修員、組織、国のニーズが研修内容と合致していること、研修成果を活かすための帰国後の環境が重要であることが確認された。
- 所属組織の研修員の選考方針と帰国後の人材活用方針が明確であることにより、目的意識の高い研修員の選出につながり、相対的に高い研修効果をもたらすことが確認された。

### (3) 課題別研修、青年研修及び研修事業の評価方法（課題別研修海外現地調査）に関する教訓

- 青年研修について、アクションプランの評価に関しては、帰国研修員の上司・所属組織に依存するところが多い。客観的な評価方法が確立されていない。
- 青年研修については、研修員に対してその目標、目的を周知し、認識させることが第一に必要である。現行の青年研修の内容は、最新の日本の技術の習得を期待して参加した研修員にとって、やや不満足な部分も見受けられる。研修評価の方法については、その目標の設定と相関させながら設定することが有益である。
- 今回調査対象とした帰国研修員には 10 数年前に研修に参加したものも含まれていたことから、時間の経過とともに、効果が発現した経緯の具体的詳細を明らかにすることが難しくなっている。したがって、研修終了直後から定期的に効果の発現やその状況についてモニタリングすることが望ましい。また、評価基準を明確にすることが必要である。



#### (4) 課題別研修及び青年研修の質の向上（コースデザイン、教授法、効果測定等）に関する教訓

- 当該国でのオリエンテーション、研修監理員の配置、JICA 国内機関での文化体験やホームステイの機会の提供など、手厚い研修マネジメントを行っているケースは、JICA 以外には見受けられず、文化体験が研修効果をより高めることに貢献している。
- 英語での講義では、言語の障壁がなく、研修内容の習得が容易である。
- 長年にわたる同一研修実施機関による研修の実施は、講師の配置、視察、研修サポート等、研修マネジメントの点で成果の蓄積、組織としての知見習得に寄与していることが認められる。来日前の研修資料配付は、研修員に予習の機会を与えることにより、研修内容の習得深化につながる。研修員に対して、日々の「気づき」をまとめる指導は、研修内容の復習につながり、研修内容の吸収力を高めている。
- 講師による講義と同じ程度に、他の研修員との経験の共有は有益であることが確認されている。研修員間のディスカッションや交流を活発化させることが望ましい。

## 1.5 提言

他国に例のない JICA 研修員受入事業（課題別研修、青年研修等）は、その質と量を長年継続し成果を挙げている。多くの帰国研修員がすでに親日家、知日家として政府の中核で活躍しており、日本とのつながりを強固にする重要なツールとして、その位置づけを見直すことが有益と考える。

帰国研修員の多くは日本との関係を強化し、国の発展に寄与していきたいと強く希望している。我が国においても国際環境の変化の中で、開発途上国との関係を互惠平等のパートナーと位置づけ、日本、両国及び地域の安定した繁栄と発展を目指す方針が打ち出されている。研修の発現効果から研修事業が両国間のパイプ役の育成とネットワーク作りに貢献しうるとともに、当該国のキャパシティ・ディベロプメントに資することが確認されている。

今回の調査結果では、研修期間中に接した日本人との関係が必ずしも持続できる形になっておらず、今後は日本からの参加を含めた同窓会等を通じて帰国研修員の現状を把握し、交流を深めることが有益と考える。さらに、戦略的にキーパーソンとなり得る人材（影響力のある人材）を特定し、次のプログラム（研修、留学、プロジェクト、セミナー等）を提供し、日本からも研修実施機関の講師や運営職員を派遣するなど、両国間の強いパイプ作りと人的つながりを構築する効果的な手段としての研修事業策定の検討が望まれる。

## 第2章 海外現地調査



## 第1節 海外現地調査

### 2.1.1 海外現地調査の概要

#### 2.1.1.1 海外現地調査の目的

本調査における海外現地調査はフィリピン及びパプア・ニューギニアにおける法制度の整備（法・司法）、行政機能の向上（統計）、グローバル地震観測の課題別研修と青年研修（青年招へい含む）の効果の発現の状況、効果の発現・阻害要因等を定性的に把握し、教訓・提言を導き出すことを目的として実施した。

#### 2.1.1.2 海外現地調査の対象

海外現地調査では、課題別研修並びに青年研修（青年招へい含む）に参加した帰国研修員、上司、並びに同国で活動を展開する他国ドナー・国際機関の職員等をインタビューの対象とした。

#### 2.1.1.3 海外現地調査の方法

帰国研修員を対象としたインタビューは以下の DAC 評価の妥当性、有効性、効率性、インパクト、持続性の 5 項目をもとに質問を設定し、実施した。

項目	評価設問	
	大項目	小項目
妥当性	政策との整合性・優先度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相手国政府の政策との整合性は？（研修上位目標と研修目標は相手国政府の政策に合致しているか？）</li> <li>● 日本の援助政策との整合性は？</li> <li>● JICA の他スキームとの整合性は？</li> </ul>
	研修の必要性	● 研修は相手国のターゲットグループのニーズに合致しているか？
	手段の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 相手国のニーズに対して研修は妥当であったか？</li> <li>● 研修員の絞り込みプロセスは適切であったか？</li> <li>● 他のドナーの研修に比べてどうか？</li> </ul>
	外部環境の変化	● 研修終了後、重要な環境変化はあったか？
有効性	研修目標の達成度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標は達成されたか？</li> <li>● 所属組織で研修成果をどのように活かしたか？</li> <li>● 他のドナーの研修と比べてどうか？</li> </ul>
	因果関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修目標達成のために研修は十分であったか？</li> <li>● 所属組織に起因するものがあったか？</li> </ul>
	要因分析	● 目標達成にどのような点が貢献／阻害要因であったか？
効率性	研修成果は達成	● 研修項目は習得できたか？
	投入の効率性	● 研修方法は効率的だったか？
	投入-成果の因果関係	● 成果を生み出すのに十分だったか？
	研修効果への貢献／阻害要因	● 効果を生み出すことへの貢献／阻害要因は？
インパクト	上位目標の達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修の上位目標は達成できたか？</li> <li>● 自国で研修成果をどのように活かしたか？</li> <li>● 他のドナーの研修と比べてどうか？</li> </ul>
	上位目標達成への貢献／阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人に起因するものは？</li> <li>● 所属組織に起因するものは？</li> <li>● 外部環境の変化に起因するものは？</li> </ul>

	研修目標-上位目標の因果関係	● 研修目標と上位目標は乖離していないか？
	その他のインパクト	● その他の副次的な正／負のインパクトは？
持続性	研修目標、上位目標の持続発展性	● 研修の成果を活かした取組みは行われているか？ ● アクションプランは継続的に実施されているか？
	促進／阻害要因	● 促進／阻害要因は？

## 2.1.2 海外現地調査結果の要約

### 2.1.2.1 海外現地調査結果の要約（フィリピン）

#### (1) 研修効果の発現状況 {課題別研修、青年研修（青年招へい含む）}

課題別研修の効果は、個人の能力向上だけでなく、組織や制度・政策、関連部局やコミュニティにカスケード方式で共有され、波及していることが認められた。

「法制度の整備（法・司法）」の研修に関しては、保護観察管理局（以下 PPA）の保護監察官等が参加し、帰国後は日本で得た知見を参考に『ボランティア保護司ガイドライン』を改訂した。日本での最新の刑務所システムの視察や、保護司グループとの交流を通して、フィリピンでの将来像や改善策を描くことが可能になった結果、ボランティア保護司の増員と質の確保、新たな更生支援プログラムの展開といったアクションプランが実現されている。また、フィリピン国家警察（以下 PNP）では JICA を含むドナーや国際機関等が実施する研修へ参加した人材をプールし、「人材バンク」を設立して、地方自治体や他機関へ講師として派遣し、帰国研修員の有効活用を図っている。

「行政機能の向上（統計）」の研修結果としては、新たな統計・分析技術の習得、データベースの活用等、技術面での能力の向上が個人と組織の双方に認められた。さらに、フィリピン統計調整委員会（以下 NSCB）の帰国研修員のように TOT（指導員訓練）の形態で地方関連部局や他機関への統計分析指導を行うなど、個人の研修効果が地方各局に波及している例も確認できた。また、帰国研修員が職員の約 1 割を占める統計局（以下 NSO）は、継続的に職員を課題別研修へ派遣し、研修成果を蓄積、研修ノウハウを活用することで、今では国際機関からの委託を受けて、ミャンマーやカンボジア、ラオス等の国々に対し自らが国際研修事業を展開するまでに成長している。

「グローバル地震観測」の研修では、帰国研修員各自が通常の自然地震波との相違・識別方法、センサーの活用、データ解析などの専門知識を習得している。また、各国による取組み状況を知るとともに、国際的な連携・協力体制構築の必要性について、理解を深めている。

青年研修（青年招へい含む）については、日本人との交流や日本文化の体験による意識の変化や周囲への働きかけが効果として確認された。特に、初期の青年招へいにおいて日本を訪れる機会は大変貴重であり、帰国研修員は日本での体験や印象を家族や同僚に積極的に語り、日本文化を伝えている。また、青年招へいの研修員からは、国会議員、大臣、州知事、市長、中央銀行幹部、国連組織代表など、多くの要人が輩出されている。青年研修（青年招へい）に参加することで視野が広がり国際社会とのつながりを認識したことは、その後のキャリア形成に効果をもたらしたと考えられる。

#### (2) 研修効果の発現要因・阻害要因 {課題別研修、青年研修（青年招へい含む）}

##### 【研修効果の発現要因】

課題別研修について、フィリピンでは参加の歴史が長く、研修員の選考から成果の普及、人材活用まで、明確な方針に基づいた仕組みが構築されていることが、効果の発現要因として挙げられる。研修員は厳しい審査によって選考され、帰国後の成果普及が義務付けら

れるため、必然的に研修に対する目的意識は高くなり、研修後の効果が相対的に大きくなる傾向にある。また、帰国研修員が組織内で積極的に有効活用されていることも、研修員の動機付けや成果の普及に貢献している。

研修のテーマや内容が国や組織のニーズに合致していることも、重要な要因のひとつである。「法制度の整備（法・司法）」や「行政機能の向上（統計）」の研修内容は、フィリピン政府が「フィリピン開発計画 2011-2016 年」において掲げている「包括的成長」の実現に向けて実務的役割を担う関連組織の課題に適していたと言える。

研修の運営面については、同一の研修実施機関（国連アジア極東犯罪防止研修所、国連アジア太平洋統計研修所、(独) 建築研究所 国際地震工学センター）で継続して実施されていること、熟練講師によって質の高い講義が提供されていること、研修資料の事前配付など予習の機会を与えて、研修時の理解を深める工夫を施していること等が、研修員の満足度や習得度を高めていると考察される。また、ニューズレターや季節の便り、緊密な研修員ネットワークなど、研修後の充実したサポート体制について帰国研修員から感謝の声が多く寄せられており、成果の維持・向上を促していると考えられる。研修で得た技術が、JICA やその他ドナーが実施する技術プロジェクトによって活用され、相乗効果を生み出している例も確認された。

青年研修（青年招へい含む）では、日本文化の体験やホームステイなど、参加型のプログラムが効果の発現に影響を与えている。

#### 【研修効果の阻害要因】

研修の参加要件である年齢制限に関して、中間管理層を対象に含めてほしいとの希望が寄せられた。若手職員ならびに高官を対象とした研修コースは数多く組成されている一方で、中間管理層を対象とした研修は限定的であり、組織内で中間管理層が最新の技術・情報から取り残される可能性があることを危惧した意見であった。これは、法制度の整備に関する「犯罪防止（上級）セミナー」、「汚職防止刑事司法支援」等の一部のコースにおいて、比較的高い地位にある政府職員、上級幹部職員が研修の対象人材として設定されていることに起因すると考えられる。

研修実施機関の交流グループが研修テーマに沿っておらず、期待した最新情報を入手できなかった例も報告されている。また、課題別研修とは異なり帰国後の成果普及が義務付けられていないため、成果は個人的なものに限定される傾向がある。

#### (3) 他ドナーとの比較

国際機関では通常、在外研修の枠が狭く、研修員のターゲットが中央政府レベルの人材となっているため、限られた人材のみが機会を得ている。一方 JICA 研修では、多様なターゲットに焦点を当てており、JICA 研修の優位性が確認された。

#### (4) 副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）

研修に参加することにより「日本社会・文化に対する理解の深化と親日感情の醸成」が成されていることが多くの研修員の声により確認できた。特に NSO や NSCB、フィリピン火山学・地震学研究所（以下 PHILVOCS）のように継続して研修員を派遣している組織では、日本社会に関する情報がすでに派遣前から多々共有されており、研修員はある程度の事前情報を有した上で研修に参加している。一方で、日本社会を実際に目にして得るものは多く、「日本の町はどこも美しく、清潔であったことに驚いた」、「日本人は礼儀正しく、親切であったことが印象深い」など新鮮な感想を持った研修員が多数見受けられた。

## (5) 得られた教訓

本調査により、得られた教訓は以下のとおりである。

- ① 類似分野課題の研修案件や技術協力プロジェクトの形成・実施に関する教訓
  - 統計分野のニーズは関連ソフトウェアならびにデータ分析ツールの技術進歩を踏まえて、技術的かつ実務的なスキルを培うことができる研修を組成していくことが望ましい。
  - 法制度の整備（法・司法）においては、専門的な技術に加えて、研修員の職務が“人”を対象とする分野であることから、研修の成果をより有益に実現していくためには時間を要することが想定され、技術協力プロジェクト等による中長期にわたる支援を行っていくことが望ましい。
- ② 人材育成とキャパシティ・ディベロップメント全般に関する教訓
  - 所属組織が明確な選考方針を設けることにより、目的意識が高い研修員が選出され、研修後の効果も相対的に高まることが確認された。また、同一組織が継続的に研修員を派遣することにより、その組織に研修による技術と知見が蓄積され、人材のより高度な適材適所の配置が可能となり、組織全体のキャパシティディベロップメントにつながることを確認された。
  - 帰国研修員が帰国後に成果を普及させることにより、組織内でのスキルの共有が図られるほか、さらにその成果は TOT などの形態で地方レベル、他組織へと波及効果をもたらしていることが確認された。
  - 帰国研修員が多く在籍し、JICA 事業に対する理解が深い組織では、アクションプランが組織内で具体的に真摯に検討され、実現に向けた予算確保の障壁も少ないということが確認された。
  - フィリピンにおいては、要人を含む帰国研修員の同窓会が存在し、日本社会ならびに JICA 事業への理解が深い人材がプールされている。研修帰国後特に所属組織で目覚ましい活躍を見せる人材等については、更なる機会として上級研修コースや長期研修コース等へ同窓会が推薦することも一考の価値がある。このような仕組みを設けることにより、研修成果をより効果的に普及し、日本社会・文化を発信できる人材を確保することが可能となると考えられる。
- ③ 課題別研修、青年研修(招へい含む)及び研修事業の評価方法（課題別研修海外現地調査）に関する教訓
  - 課題別研修でのアクションプランの評価が確立されておらず、研修員の上司・所属組織のアクションプランが実現されたかどうかの判断のみに任せられている。また、今回の調査では帰国後 20 年近く経過している研修員も対象としたことから、効果が発現したものの、時間経過とともに消滅し、新たな技術と差し替えられた例も見受けられた。
  - 青年研修に関しては、研修員に対してその目標、目的を周知し、認識させることが第一に必要である。現行の青年研修の内容は、最新の日本の技術習得を期待して参加した研修員にとって、やや不満足な部分も見受けられる。研修評価の方法については、その目標の設定と相関させながら設定することが有益である。
- ④ 課題別研修及び青年研修の質の向上（コースデザイン、教授法、効果測定等）に関する教訓

- 派遣前に実施される当該国でのオリエンテーションが研修員の目的意識を高め、具体的な成果を達成するための意欲を増進している。実際、研修終了後に習得した技術の普及を念頭に意欲的に研修に臨む研修員が多く、アクションプランが具体的かつ実現可能性の高いものとなる傾向がある。また、英語での講義は、言語の障壁がなく、研修内容の習得が迅速である。
- なお、帰国研修員同窓会幹部からは、JICA 研修の優位性に関して、その研修マネジメントが他ドナー・国際機関と比較して卓越しているとの賞賛があった。研修監理員の配置、研修センターでの文化体験やホームステイの機会の提供など、手厚い研修マネジメントを行っているケースは JICA 以外には見受けられず、講義と文化体験のバランスが良いとのコメントも得た。
- 青年研修は、課題別研修とは異なる募集プロセスをとっている。研修員に帰国後の成果普及義務がないため、多くの場合上司への簡単な報告しか行われていない現状が見られる。
- 長年にわたる同一の研修実施機関による研修は、熟練した講師の配置、視察地の適切な選定、真摯な研修サポート等、充実した研修コースマネジメントが認められる。熟練した講師陣を有する研修実施機関は、研修員と講師陣の距離感の取り方、サポートの方法等を熟知しており、研修員の満足度を高めることに貢献している。

#### 2.1.2.2 海外現地調査結果の要約（パプア・ニューギニア）

##### (1) 研修効果の発現状況 {課題別研修、青年研修（青年招へい含む）}

「法制度の整備（法・司法）」の研修には警察官、検察官、弁護士等が参加したが、帰国後にそれぞれの職務で研修効果を発現した例がいくつか見られた。例えば、PNG では犯罪が年々国際化し、捜査において外国の当局と協力する必要性が増していたが、帰国研修員の一人は「テロリズムと国際金融」の研修を受け、帰国後は、不正資金による外国資産の押収や、犯罪者の国際的引き渡しを可能にする法律の立法化のための予備調査チームに参加し、法案の担当箇所を起草した。別の帰国研修員は、国際的な捜査協力について講義を受け、現職の警察官や検察官である他国からの研修員との議論を通じて国際的な捜査の手法を学び、帰国後は、国会議員が汚職で海外に資産を取得した事件などの捜査に携わっている。その他に、PNG には犯罪被害者を救済する制度がなかったが、研修で学んだことを活かして病院での治療費について被害者の負担を無料にする制度の策定・実施に貢献した等の例がある。

「行政機能の向上（統計）」の研修には、政府機関の統計担当官が参加し、それぞれの職務において効果を発現していた。PNG では国内の民間企業の基礎データをほとんど有していなかったが、投資促進局に所属していた帰国研修員は、同国では初となった全国の民間企業を対象としたセンサス調査を設計し、実施した。保健省に所属している帰国研修員は MDGs（ミレニアム開発目標）の乳幼児死亡率、妊産婦の健康の改善等の保健分野の指標の達成状況のモニタリングに必要なデータ収集の方法についての研修に参加し、帰国後は、地方自治体等で MDGs のモニタリングのためのデータ収集に携わる人員の育成と、地方から送付されるデータの管理に携わっている。

「グローバル地震観測」の研修には鉱物資源政策・地質災害対策省所属の地震観測官が参加したが、地震が頻発し、津波の被害がある PNG では地震観測・津波予測の精度を向上させる必要があった。また、PNG は CTBT の署名国であり、核実験をモニタリングする国際的義務があった。これらのニーズに対し、研修に参加した地震観測官は必要な技能を身につけ、地震観測・津波予測及び核実験モニタリングの設備の設置と運用を適正に行えるようになった。



青年研修（青年招へい含む）の効果発現については、日本人についての印象が大幅に改善したという例があった。ある帰国研修員の父親は第二次世界大戦中に日本軍のポーターをしていたが、その時の待遇が非常に悪く日本人に対して悪い印象を持っており、本人も父親の影響で日本人に対して悪い印象を強く持っていた。しかし、日本滞在中のホームステイなどでの対応が非常によく、日本人についての印象が好転したということである。また、研修の運営が印象的であったとする帰国研修員もおり、特に全てのプログラムが時間通りに進められたことが印象的で、時間管理の重要性を学び、帰国後はそれぞれの仕事において時間管理を意識し実践するようになったとする例もある。

なお、本調査のインタビューの対象となった課題別研修の帰国研修員は合計で 32 名であったが、離職等により連絡がつかなかった、連絡はできたが遠方により面談できなかったなどの理由により、実際にインタビューできたのは 15 名であった。インタビューすることができた帰国研修員については研修効果の発現が見られるものの、離職等で連絡がつかなかった帰国研修員が多く、全体として研修効果が発現したかどうかについては判断が困難である。

## **(2) 研修効果の発現要因・阻害要因** {課題別研修、青年研修（青年招へい含む）}

### **【研修効果の発現要因】**

効果の発現の要因について、研修の内容が国、組織、研修員のニーズに一致していたこと、研修の成果を発揮できる組織環境があったことなどが考えられる。例えば、民間企業のセンサスを設計・実施した帰国研修員は、センサスの実施を提案した当初は上司の理解を得られなかったが、調査の設計を具体的にし、説明を重ねるうちに上司の理解を得ることができ、調査の実施が承認されるに至った。

研修の内容に関して、講義と同様に他の途上国からの研修員と経験を共有し、議論できたことが有用で、他国の実例を参考にしている帰国研修員も多かった。帰国研修員の一人はオーストラリアでも研修を受けたが、自分以外の研修員は大半がオーストラリア人で議論をしても参考になることがなかったということである。

### **【研修効果の阻害要因】**

現地インタビューでは、特段の阻害要因は見受けられなかった。

## **(3) 他ドナーとの比較**

JICA 課題別研修や青年研修と同様の本邦受入研修は、PNG において他ドナーから提供されていない。

## **(4) 副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）**

副次的効果としては、研修に触発され、帰国後に進学した帰国研修員が 3 名いた。そのうち 2 名は研修参加時では高校卒業の学歴であったが、帰国後に大学に入学し、卒業していた。残りの 1 名は大学院へ進学しており、間もなく修了の予定である。

その他の副次的効果として、研修中の視察での体験で意識が変わり、職務に携わる動機が強まったとする帰国研修員もいた。例えば、グローバル地震の研修に参加した帰国研修員の中には、広島平和記念資料館を訪問し、原子爆弾の悲惨な被害を目の当たりにし、核実験モニタリングの重要性を改めて強く認識した研修員や、神戸の阪神・淡路大震災の被災の跡を訪ね、被災者と対話したことで、地震観測の社会的重要性に気づいたという研修員もいた。

## **(5) 得られた教訓**

### **① 類似分野課題の研修案件や技術協力プロジェクトの形成・実施に関する教訓**

- 研修事業と他の援助スキームとの連携の例は見られなかったが、帰国研修員が今後の新規案件形成における有益なリソースとなる可能性はある。帰国研修員は自国において在職中であり、研修の一環として日本各地の様々な機関を訪れて施設や制度についての知見を得ており、自国の状況に参考となる制度等をイメージしている場合があり、それらを技術協力等の新規案件に発展させることは検討の価値があると思われる。例えば、現職の警官である帰国研修員によると、PNG には **Community Police** という制度があり、日本の技術協力によって、日本の交番を参考にして、その制度を改善できる可能性があるということであった。
- ② **人材育成やキャパシティ・ディベロプメント全般に関する教訓**
- 研修効果を発現している研修員からの体験により、効果的な人材育成を策定・実施するには個人、組織、国のニーズと合致していることと、研修成果を活かす環境が重要であることが確認された。
- ③ **課題別研修、青年研修（青年招へい含む）及び研修事業の評価方法（課題別研修海外現地調査）に関する教訓**
- 今回の調査により、いくつかの効果の発現が見られたが、10 年、20 年と時間が経過しているために、効果が発現した経緯の具体的詳細を明らかにすることが難しくなっていた。研修の評価は、研修終了直後から例えば年1回といったように、定期的に帰国研修員の効果の発現やその状況についてモニタリングすることが望ましい。
- ④ **課題別研修及び青年研修（青年招へい含む）の質の向上（コースデザイン、教授法、効果測定等）に関する教訓**
- 帰国研修員によると、講師による講義と同じ程度に、他の研修員との体験の共有は有益ということであった。研修員はそれぞれの国で類似の職務についていて、様々な国の制度や方法は、自国の問題解決の方法を検討するにあたって参考になるものが多いということであった。

## 第2節 海外現地調査 (フィリピン)

### 位置図



### 基礎情報

名称	フィリピン共和国
政体	立憲共和制
面積	約 299,404km <sup>2</sup>
人口	約 103,775,002 人 (2013 年)
言語	フィリピン語、タガログ語、英語
実質 GDP 成長率	6.8% (2012 年)
1 人あたり GDP (名目)	2,614 ドル (2012 年)
消費者物価上昇率	3.2% (年平均 2012 年)
失業率	7.0% (2012 年)
二国間協定	賠償協定、経済連携協定、租税条約など
日本の援助実績 (E/N ベース。技協は JICA ベース)	<p>(1) 有償資金協力：22,903.79 億円 (2012 年までの累計。うち 2012 年度 618.09 億円)</p> <p>(2) 無償資金協力：2,619.83 億円 (2012 年までの累計。うち 2012 年度 39.07 億円)</p> <p>(3) 技術協力実績：2,037.71 億円 (2011 年までの累計。うち 2011 年度 58.34 億円)</p>

出典：日本貿易振興機構、外務省

## 調査写真

	
<p>JICA 青年研修（青年招へい含む）は、要人・組織の首長を多数輩出している(JAAP、JICA 帰国研修員同窓会)。</p>	<p>継続的な JICA 研修員受入事業への参加から技術と研修運営ノウハウを蓄積している(NSO)。</p>
	
<p>研修成果は TOT で地方や他機関へ普及されている。AusAID の研修評価は一考の価値がある(NSCB)。</p>	<p>研修内容・講師の高いクオリティは賞賛に値する。自律・積極性も身についた(NSO)。</p>
	
<p>視察で得た手法を参考に、フィリピンでの現地化を検討し、各地で活発な活動につなげている(PPA)。</p>	<p>日本の手法を参考として、ボランティア保護司ガイドラインの改定が行われた(PPA)。</p>

	
<p>JICA 研修受入事業への参加は、活動の大きな契機として賞賛され、記念出版物に掲載されている(PPA)。</p>	<p>日本での事例を参考に更生施設の管理運営手法を習得できた(PPA)。</p>
	
<p>日本の保護司との交流では、技術的にも感情的にも共有・共感でき、得たものが大きい(PPA)。</p>	<p>行政、市民を巻き込んだ活動を展開し、市庁舎内に監察官の部屋が設けられた(PPA)。</p>
	
<p>日本の事例を参考として、フィリピン国内で適用可能な数々の更生プログラムを展開している(PPA)。</p>	<p>技プロによる支援と研修の相乗効果で国際ネットワークの構築につながっている(PNP)。</p>

	
<p>研修記録は丁寧にまとめられている。帰国後、フィリピンのベストパフォーマンス賞を受賞した(PNP)。</p>	<p>JICAの技術協力プロジェクトと研修受入事業は専門性の深化を生み出している(PHILVOCS)。</p>
	
<p>研修を通じて最新の地震モニター施設の活用手法を習得し、組織への導入につなげた(PHILVOCS)。</p>	<p>青年研修事業の修了証、ホームステイ先からの手紙等が大切に保管されている(農業省)。</p>
	
<p>青年研修への参加は、視野の拡大、知的好奇心の刺激につながっている(DAR)。</p>	<p>国際機関においては、研修人材の共有化が求められている(UNFPA)。</p>

## 略語・用語表

(ABC 順)

略語	英語	説明
AusAID	The Australian Agency for International Development (until 2013)	オーストラリア国際開発庁
BRI	Building Research Institute	独立行政法人 建築研究所
CIDA	Foreign Affairs, Trade and Development Canada	カナダ国際開発庁
DAR	Department of Agrarian Reform	農地改革省
JAAP	JICA Alumni Association of the Philippines	JICA 帰国研修員同窓会
JOCV	Japan Overseas Cooperation Volunteers	青年海外協力隊
NEDA	The National Economic and Development Authority	国家経済開発庁
NSCB	Philippine National Statistical Coordination Board	フィリピン統計調整委員会
NSO	National Statistics Office	統計局
OCHA	Office for Coordination of Humanitarian Affairs	国連人道問題調整事務所
PHILVOCS	Philippine Institute of Volcanology and Seismology	フィリピン火山学・地震学研究所
PNP	Philippine National Police	フィリピン国家警察
PPA	The Parole and Probation Administration	保護観察管理局
SIAP	The Statistical Institute for Asia and the Pacific	国連アジア統計研修所
SRTC	Statistical Research and Training Center	統計研究訓練センター
TESDA	The Technical Education and Skills Development Authority	労働雇用技術教育技能教育庁
TIC	JICA Tokyo International Centre	JICA 東京国際センター
TOT	Training of Trainers	指導員訓練
TPYL	Training Programs for Young Leaders	青年研修事業
UNAFEI	The United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders	国連アジア極東犯罪防止研修所
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
UNFPA	United Nations Population Fund	国連人口基金
VPA	Volunteer Probation Aide (in the Philippines)	保護司 (フィリピン)
VPO	Volunteer Probation Officers (in Japan)	保護司 (日本)
WB	World Bank	世界銀行

## 2.2.1 JICA協力事業の概要

### 2.2.1.1 対フィリピン国の援助方針

フィリピンの 1 人当たり GNI は 2012 年時点で 2,614 ドル（出典：JETRO 指標）に達し、初等教育や母子保健以外の分野についてはおおむねミレニアム開発目標（MDGs）の到達が見込まれている。同国は豊富で安価な若年労働力を有すること、高い英語力を有することなどから、経済成長のポテンシャルも高く、近い将来、中進国入りを果たすと目されている。

我が国との関係においては、2008 年 12 月に日・フィリピン経済連携協定が発効され、2011 年には「戦略的パートナーシップ」の関係に発展していることが確認された。2011 年 10 月時点で 1,171 社（出典：JETRO）以上の日系企業が進出し、我が国にとって重要な経済活動・人的交流の基盤となっている。今後、少子高齢化がますます進む日本社会と、多くの若年人口を有するフィリピン社会との間で、相互補完的な協力関係を更に発展させていくことが期待されている。

このような状況の中、対フィリピン国への支援に関しては、我が国は長年トップドナーとして援助を実施してきており、同国における日本のプレゼンス、国際場裡における種々の協力、民間レベルでの良好な関係など、これまで蓄積してきた「外交的資産」の更なる発展を目指しているところである。「対フィリピン国援助計画」（2012 年 4 月）では、援助の基本方針として「包摂的成長」の実現に向けた支援を掲げており、「戦略的パートナーシップ」を更に強化するため、「フィリピン開発計画 2011 年～2016 年」が目標としている「包摂的成長」の実現に向けて経済協力を実施すると定めている。

重点課題としては 1. 投資促進を通じた持続的経済成長、2. 脆弱性の克服と生活・生産基盤の安定、3. ミンダナオにおける平和と開発、の 3 点が挙げられている。これら重点分野のうち、特に「1. 投資促進を通じた持続的経済成長」に係る援助展開にあたっては、開発課題「投資環境整備」において持続的で投資を伴った経済成長に向け、マクロ経済の安定と行政機能向上を図るため、フィリピン政府が取り組む行財政改革を支援し、中長期的開発に向けて重要となる民間投資の促進を図ることが明記されている。また、投資促進の阻害要因となっている治安問題などの改善のため、警察機能の改善（捜査能力の改善など）など、適切な社会・経済開発を促進し社会秩序と政治的安定を維持するため、グッド・ガバナンスに向けた支援を行うものとされている。

一方、横断的課題として、気候変動に伴う負の影響を低減すると共に、脆弱性の克服を支援し、災害リスク低減を中心とした取り組み支援が推進されている。

### 2.2.1.2 JICAにおける協力事業と関連プロジェクト

上記のような背景の下、JICA では戦略的パートナーシップ及び対フィリピン国別援助計画に基づく支援方針に沿って、フィリピン開発計画の達成に資する協力プログラムを実施してきた。JICA が展開する関連プロジェクトは以下のとおりである。

#### <法制度の整備（法・司法）※公安を含む>

- 薬物法執行能力向上プロジェクト（技プロ：2005 年～2007 年）
- 指紋採取・活用能力向上プロジェクト（技プロ：2010 年～2013 年）
- 指紋自動識別装置(AFIS)運用強化計画プロジェクト（技プロ：2006 年～2010 年）



- ボランティア保護司活性化プロジェクト（技プロ：2008年～2010年）
- フィリピン国家警察銃器対策能力向上プロジェクト（技プロ：2008年～2011年）
- 警察科学捜査（鑑識）（個別専門家：2006年～2009年）
- 犯罪捜査能力向上（個別専門家：2010年～2012年）
- 海上保安行政（個別専門家：2006年～2009年）
- 薬物法執行能力向上（個別専門家：2009年～2010年）
- 警察科学捜査（鑑識）（個別専門家：2011年～2014年）
- プログラムマネージャー／長官アドバイザー（個別専門家：2008年～2014年）
- 犯罪捜査能力向上（個別専門家：2012年～2014年）
- 警察科学捜査（鑑識）（個別専門家：2009年～2011年）
- 初動捜査 CP 研修（国別研修：2010年～2010年）
- 警察科学捜査（初動捜査） CP 研修（国別研修：2009年～2009年）
- 鑑識 CP 研修（国別研修：2010年～2011年）
- 鑑識技術向上のための現地国内研修（国別研修：2006年～2011年）
- 犯罪捜査能力向上（国別研修：2011年～2012年）
- 指紋鑑識実務指導者養成（国別研修：2011年～2014年）
- 警察行政（国別研修：2012年～2013年）
- 初動捜査（国別研修：2012年～2014年）
- 鑑識能力向上（国別研修：2013年～2015年）
- 警察行政（国別研修：2008年～2012年）

#### <行政機能の向上（統計）>

- 生産統計（実査）（公表・分析）プロジェクト（技プロ：2003年～2005年）

#### <グローバル地震観測>

- 地震火山観測網整備プロジェクト（技プロ：2004年～2006年）
- 広域防災システム整備計画（無償資金協力：2012年～2012年）
- フィリピン地震火山監視能力強化と防災情報の利活用推進プロジェクト（技プロ：2010年～2015年）

## 2.2.2 フィリピン国政府の政策及び研修のニーズ

### 2.2.2.1 当該国の政策

フィリピンでは、国家経済開発庁（NEDA）を中心として大統領の任期期間に併せた中期開発計画（フィリピン国中期開発計画：MTPDP 2011年～2016年）が策定され、国の最上位計画に位置付けられている。本開発計画では、貧困層までを対象とした雇用の創出と、継続的な貧困削減を実現することを目指す「包摂的成長」が目標として掲げられており、その目標の達成に向けて、投資環境の整備、インフラの整備、ガバナンスの能力向上、産業競争力の向上、人材育成、環境やエネルギー関連の施策強化等が喫緊の課題として認識されている。また、これら課題解決に向けた計画全体を支え、セクターを横断する取組みが必要となる事項として、グッド・ガバナンスと汚職防止が掲げられている。

### <フィリピン国中期開発計画（MTPDP：2011年～2016年） 重点戦略>

すべてのセクターにおけるグッド・ガバナンスと汚職防止の推進に加え、以下を中心戦略と据えている。

- 大量の雇用を創出するための各セクターにおける競争力の向上
- 多様な国民層のニーズに応えるための資金アクセス（金融システム）の改善
- インフラへの大型の投資
- 透明性のあるガバナンスの推進
- 改善された社会サービス及び保護を通じた人材の育成

#### 2.2.2.2 調査対象コースに関する研修のニーズ

上述のとおり、グッド・ガバナンスと汚職防止は、フィリピン開発計画における最上位目標の達成に向けた諸施策に係る横断的課題として位置づけられており、本調査の対象とした研修テーマに対するニーズは極めて高いと言える。

#### 2.2.2.3 研修終了後の重要な環境変化

本調査の対象とした研修コースに関し、研修終了後にその効果の発現に大きな影響を及ぼす当該国の環境の変化は認められなかった。

### 2.2.3 調査対象及び方法

インタビューの対象は、「行政機能の向上（統計）」と「法制度の整備（法・司法）」では 2000 年～2012 年に実施した研修コース、「グローバル地震観測」では 1997 年～2005 年に実施したコースから連絡可能な帰国研修員を抽出した。

なお、ドナー・国際機関へのヒアリング調査に際しては、調査事前に打診を行ったところ、2013 年 11 月に発生した大型台風 30 号（ハイエン）の被害対応のため、多忙を極める機関が多く、国連人口基金（UNFPA）のみが調査対応可能となった。

インタビュー調査の対象機関、人数、リストは以下のとおりである。（インタビュー対象者リストは付録 3 を参照）

#### <研修コース／所属組織別 調査対象数>

	所属組織									計
	法制度の整備（法・司法）			行政機能の向上（統計）			地震観測	青年研修	同窓会	
	OMB	PNP	PPA	NSO	NSCB	SRTC	PHIVO	-	-	
法制度の整備（法・司法）	1	2	8	-	-	-	-	-	-	11
行政機能の向上（統計）	-	-	-	7	5	1	-	-	--	13
グローバル地震観測	-	-	-	-	-	-	4	-	-	4
青年研修（青年招へい含む）	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6
計	1	2	8	7	5	1	4	4	6	38

## &lt;調査対象研修コース/対象者数&gt;

法制度の整備	参加者数	インタビュー数
犯罪防止（矯正保護）、犯罪防止（矯正保護） I I	7	2
犯罪者処遇（矯正保護）	2	0
犯罪防止（刑事司法）	7	1
犯罪防止（上級）セミナー、犯罪防止（上級）セミナー I I	9	1
汚職防止刑事司法支援、汚職防止刑事司法支援 I I	8	1
犯罪防止及び刑事司法（上級）	1	0
非行少年更生 C/P	1	0
ボランティア保護司活性化	36	3
保護司制度組織構築	14	3
更生保護施設設置・運営に係る能力強化	10	1
合計	95	12

\*法制度の整備のインタビュー数には、1名で複数の研修コースに参加した帰国研修員を含む。

行政機能の向上（統計）	参加者数	インタビュー数
統計の解析及び解釈	2	0
統計モジュール	12	1
研修指導官のための電子統計計算	2	0
統計業務における情報通信技術の適用	3	3
官庁統計の作成および公表のための情報通信技術の適用	3	1
官庁統計の解析、解釈及び公表	4	0
官庁時計の解析、解釈及び利用	4	0
ミレニアム開発目標の達成支援のための官庁統計の作成および整備	7	4
合計	37	9

グローバル地震観測	参加者数	インタビュー数
グローバル地震観測	3	1
グローバル地震観測 I	1	1
グローバル地震観測 I I	1	1
合計	5	3

## 2.2.4 研修効果の発現状況

フィリピンにおいては、概して良好な研修効果の発現が認められ、課題別研修で培った成果を有益に活用し、業務の効率化・発展に寄与していることが確認された。現地調査において認められた効果を、課題分類ごとに以下のとおり示す。

## 2.2.4.1 研修員自身の能力向上

## ① 法制度の整備（法・司法）

- 府中刑務所や仙台刑務所などの現場視察を通じて、最新の日本の刑務所システム、受刑者の日常管理に触れ、フィリピンの将来像・理想像を描くことが可能となった（PPA）。
- 刑務所内での規則正しい生活と職業訓練、更生施設での生活プログラム支援を目の当たりにしたことにより、フィリピンでの適応可能性を検討し、具体的活動の素案を描

くことが可能となった (PPA)。

- 研修実施機関での意見交換により、ボランティア保護司の募集、質の確保についての重要性を学び、保護司制度の改善についてのヒントを得た (PPA)。
- 更生施設の運営手法、更生プログラムについて、具体的に学ぶことができた (PPA)。
- 犯罪者の効果的な処遇方法、更生プログラム、起訴猶予期間の処遇、犯罪ごとの対応などの実務的知見を習得した (PNP)。
- 日本のボランティア保護司との意見交換の中で、互いに似通った経験、感情を共有することができ、新たなネットワークが構築された (PPA)。
- 研修を通じて、日本だけでなく他国の研修員からそれぞれの国の経験や教訓から学ぶことができた (Ombudsman、PNP)。
- 極めて類似した業務を担当する他国の研修員との国際的なネットワークが構築された (PNP)。
- 研修参加後、等級が 19 級から 22 級に 3 段階昇給し、2010 年のベストパフォーマンス賞 (フィリピン国内で 10 名) に選ばれ、表彰された (PNP)。

## ② 行政機能の向上 (統計)

- 日常業務における統計データの収集、集計処理、プログラミング、設問の設計、データ分析、大容量のデータの取扱い、データベースの構築・操作方法、CS-Pro や STATA のような最新統計ソフトウェアの活用、統計ウェブサイトの設計とメンテナンスなど、具体的かつ実務的な技能を取得した (NSO、NSCB)。
- 通常業務では地方部のデータ収集を担当しているが、収集されたデータがどのように国レベルの統計データとして取りまとめられ、分析され、指標となるか、一連のプロセスを把握し、俯瞰的に統計分野のあらゆる側面と可能性を学ぶことができた (NSO Batangas 州 Lipa 市局員、NSO Baguio 市局員)。
- 収集されたデータを基に統計データ分析を行い、経済指標、社会指標をとりまとめることを担当しているが、研修で分析に用いるための基本データの収集方法、設問の設定、適切なプログラミング、バイアスのかかったデータの適切な処理方法などを学び、統計分野に係る基礎情報を改めて身に着けることができた (NSCB)。
- 研修員間の統計技術レベルには差があり、課題に対するアプローチや考え方も全く異なるものだったが、グループワークなどで議論を重ねることで、考え方の差異や異なるアプローチは新たな刺激となった (NSCB)。
- 各国からの研修員と過ごす中で、対外的なコミュニケーション能力が向上した (NSO、NSCB、STRC)。
- グループワークでプロジェクトリーダーを務めたことから、各研修員の意見を取りまとめ、一つの計画として遂行するというリーダーシップの向上にも効果的であった。研修員同士の技術レベルには差があったが、互いに教えあうことでさらなる学びにつながった上、自律と自信の醸成にも効果的であった (NSO Baguio 市局員、NSCB)。
- 参加した研修員メンバーや研修実施機関の担当者、研修監理員を交えて SNS (Facebook、Yahoo Group、JICA-Net) 等を活用したネットワークを構築しており、毎年 JICA 課題別研修が開始された月を祝っている (NSO)。
- Final Report の他にも Trip Report など提出すべき資料があり、資料作成能力、PPT によるプレゼン能力を培った (NSO)。

- 効果的なプレゼンテーションの手法についても研修期間中に基礎を学んだ上、他の組織との調整を図りながら業務を進めることも学び、現在に活かしている（NSO）。

### ③ グローバル地震観測

- 核実験探知に必要なグローバル地震観測技術の習得を主眼とした極めて特殊なケースとは言え、通常自然界地震波との相違・識別方法、センサーの活用、データ解析などの専門知識や各国での取組状況を習得することができた。
- 最新の地震識別センサーに触れ、その操作方法、活用方法、波形のとらえ方についての知識を得た。
- 様々な課題に対する理解が深まり、視野が広がり比較分析力が付いた。
- 国際連携、協力体制構築の必要性について、理解を深めることができた。
- 他国から参加していた研修員と SNS 等を通じたネットワークを構築できた。

### ④ 青年研修（青年招へい含む）

青年招へい、青年研修事業に関しては、派遣時期によってその印象、習得した技術に差異が生じている。初期の青年招へい事業の対象者については、日本へ渡航すること自体がステータスであり、国家・組織の期待を背負って研修に臨み、日本での異文化体験が強い印象を与えていた。

青年研修（招へい含む）事業の研修員への調査で認められた主な意見・効果は以下の通りである。

- 同窓会幹部を務めるメンバーは、初期の青年招へい研修員でもあり、当時、文化の違いを体感する機会は非常に貴重であったことから、帰国後は多くの人に日本の良さを伝える役割を担ってきた。
- 同僚や家族に対して、日本の印象を折に触れて伝達してきたことから、多くの同僚が日本で研修を受ける機会を得たい、という動機づけになったとともに、家族にも海外で勉強することに対して関心を持つものが増えた。
- 日本人は、親切、礼儀正しい、恥ずかしがり、協調性が高いという印象は派遣時期を問わず、同窓会メンバー全員が共通して持っている。また日本の清潔さ、ハイテクの国で静かという印象も世代を超えて共通する印象である。
- 研修で知り合った研修員とのネットワークはいまだ健在である。
- 30年にわたって実施されてきた青年研修（青年招へい含む）事業は、SIAP 総裁、フィリピン中央銀行幹部、国会議員、州知事、市長、市議会議員など多くの逸材を輩出している。帰国同窓会のネットワークは、ほぼ現在のフィリピン要人のネットワークでもある。課題別研修に参加している組織の幹部（NSO、NSCB 等）は、青年招へいの帰国研修員でもある。
- 茶道、着付け、ホームステイなどの日本文化体験を通じて日本への親近感が増した。
- 日本の研修実施機関での交流グループは必ずしも研修のテーマに沿ったグループではなく、当該分野における日本の最新情報を入手することが適わなかった。国家計画部門との意見交換を行い、日本の仕組みを学ぶことができるものと期待していたが、視察先は島の町政レベルであり、想定していたものとの乖離が大きかった。研修実施機関の関係者との交流よりも、同じ研修コースに参加した研修員メンバー（フィリピン

の各組織から参集)との交流が有益であった。

- 農業分野での意見交換を行った際、研修実施機関の通訳レベルが低く、日本の現状と異なる情報を伝えられ、混乱した。
- 研修事業よりは交流事業としての印象を受けた。

#### 2.2.4.2 研修員による行動の組織への波及

フィリピンでは、研修参加に際して、選考方針の中で帰国後の成果の普及・共有が義務付けられていることから、ほぼすべての研修員が帰国後にワークショップ、プレゼンテーション、TOT などによって成果の普及を図っていることが認められた。

課題分野ごとの主な波及効果は以下に示すとおりである。

##### ① 法制度の整備 (法・司法)

- 研修でのグループ意見交換において、ボランティア保護司は量の確保だけではなく、対象者の年齢に鑑み、情報を共有しやすい年齢層の人材を確保する必要性があること等、質の確保に関する指摘事項も挙げられた。これを参考に、ボランティア保護司の数の確保に関するキャンペーンを実施するとともに、質の確保により留意する活動が展開されるようになった (PPA)。
- 日本での研修で得た知見を基に、「ボランティア保護司ガイドライン」を改定した。

##### ② 行政機能の向上 (統計)

- 帰国後に NSO のスタッフを対象としたトレーニングを実施した。また、Baguio のフィールドで活用している Baguio 市立大学 (日本の支援により設立) 統計学部 of the 学生を対象とした OJT、3 日間にわたるセミナーの開催を実現し、広く研修成果の共有・普及に努めた (NSO)。
- 新たな職員が着任した際にはセクションで OJT を行うが、その際にも JICA 研修で学んだデータ・プロセッシングなどの統計概論を活用している (NSO)。
- 帰国後は、部署内での報告を行うとともに Microsoft Access など当時の最新のデータベースの情報を共有し、一部ではあるが活用に至った (NSO)。
- JICA 研修の成果を活用して、TOT スタイルで地方の州や他機関で、MDGs 達成に向けた指標の現状、動向、今後の推計についての研修を開催した。これらは、各州で MDGs 達成を見据えた計画を策定するために極めて重要な研修である (NSCB)。

##### ③ グローバル地震観測

- 最新の地震観測センサーに関する情報を組織内で共有し、現在展開中の技術プロジェクト (JICA 案件、科学技術庁案件、文部科学省案件) への適用を検討した。
- 自然地震による波型との相違、識別方法について発表し、知見の共有を図った。

#### 2.2.4.3 政策・制度への波及

新たな政策の創出に関しては、研修員受入事業そのものに端を発した成果は認められなかったが、技術協力プロジェクトとの相互作用によって具体的な制度の改定に結び付けた事例、継続的な研修への参加によって、研修の運営ノウハウを蓄積し、研修自体を新たな

ツールとして活用している事例が認められた。

#### ① 法制度の整備（法・司法）

- PPA では、現場視察や意見交換によって得た知見を基に、研修帰国後、「ボランティア保護司ガイドライン」の改訂が行われた。特に、ボランティア保護司から監察官への報告に関しては、日本の事例を参考として報告書式の改定が図られた。監察官自らがボランティア保護司との面談を行いつつ、目前で報告書式に記録をさせる形式に変更されたことによって、ボランティア保護司に対する記録指導を行うことが可能となった。

#### ② 行政機能の向上（統計）

- 現在、NSO では FAO、ILO、UN や UNDP が開催する研修・セミナーに参加する機会があるが、職員を JICA の研修に送り続けてきた経験から、研修実施にかかるノウハウを蓄積し、UN ファンドにより統計分野での国際研修を提供できるまでに至っている。対象国は、ミャンマー、カンボジア、ラオスなどである。NSO は職員個人のみでなく、組織としても JICA 研修から得たものが多い。国際研修を実施する際にどのように調整するか、研修員をサポートする体制をどう整えるか、研修コースのデザインをどう構築するかなど、すべて JICA の課題別研修のノウハウを参考に実施している。

#### 2.2.4.4 副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）

「日本社会・文化に対する理解の深化と親日感情の醸成」が多くの研修員から確認された。特に NSO や NSCB、PHILVOCS のように継続して研修員を派遣している組織では、日本社会に関する情報がすでに派遣前から多々共有されており、ある程度の事前情報を有した上で研修に参加している。しかし、日本社会を実際に目にして、次のような新鮮な感想を持ったという研修員が多数見受けられた。

- 日本の町はどこも美しく、静かで街中が清潔であるという印象を得た。日本人は礼儀を重んじ、規律正しく、親切であったことも印象深い。TIC では着物体験、日本食体験、週末のエクスカージョンなど、日本文化に触れる数々の機会が提供され、日本文化を満喫することができた。
- 宿泊先である研修センターから研修実施機関までの移動に電車で片道 1 時間半を要し、通勤ラッシュなど日本社会の実態を学ぶ機会になった。
- 日本文化に対する印象が変化した。研修参加前は、メディアの情報等で“第二次世界大戦の敗戦国”というイメージを持っていたが、研修に参加したことにより、日本は清潔で静か、日本人は礼儀正しく、穏やかという印象に変化した。
- ホームステイは、日本人の“普段の生活”を体験できる貴重な機会であり、日本人に対する理解を深めるために大変役立っている。

なお、研修期間が長期になるほど親日度も比例して高まる傾向が見られた。一方で、日本で地方に赴いた青年研修（招へい含む）の帰国研修員からは、日本の研修実施機関との交流に言語の障壁があり、グループ交流が活性化されなかったというコメントも見受けられた。

## 2.2.5 研修効果の発現・阻害要因

研修効果の発現を導いた、もしくは阻害している要因は、以下のとおりである。

### 2.2.5.1 研修効果の発現要因

#### ① 研修員自身の要因

- 帰国研修員からの情報共有により、研修員は出発前に研修コースの概要、ならびに日本での生活に対して心構えができています。
- 派遣前に実施される当該国でのオリエンテーションが、研修員の目的意識を高め、具体的な成果を求める姿勢を後押ししている。
- 研修終了後の技術の普及を念頭に研修に臨む研修員が多く、アクションプランが具体的かつ実現可能性の高いものとなる傾向がある。
- 日常的に JICA を始めとして、さまざまなドナーや国際機関との協力調査・プロジェクトを実施していることから、多様な国・地域からの研修員間で円滑なコミュニケーションを図る素地がある。
- 英語での講義に対する言語の障壁がなく、研修内容の習得が迅速である。

#### ② 組織環境の要因

フィリピンにおいて高い研修効果の発現を促しているのは、研修参加する側としての組織的な取り組みである。研修員の選考・審査は明確な方針に基づいて行われ、研修員には帰国後の成果普及が義務付けられている。研修員は研修の目的、アクションプランの作成、帰国後の成果普及についての確に理解し、明確な目的意識を持って研修に臨んでいる。アクションプランの具現化が所属組織によって細心に検討されていることも強調すべき点である。

また、JICA 帰国研修員同窓会幹部からは、特に若手職員に研修機会を提供することは視野の拡大につながり、さらなる研修参加に対するモチベーションの醸成、また、その後のキャリア形成に大きな影響を及ぼすとの意見が聞かれた。

なお、NSO では職員約 3,000 名のうちの約 1 割にあたる 300 名が帰国研修員であり、NSCB とともに JICA 課題別研修に継続的に研修員を派遣してきた実績がある。これら組織では、帰国研修員が多数存在しており、新たに派遣される研修員に対して細かなブリーフィングや、日本での生活上の注意などの情報提供を行い、研修員の心構え、動機づけに大きく貢献している。

その他、課題分類ごとに認められた主な貢献要因を以下に示す。

#### 法制度の整備（法・司法）

- PPA では研修員の選考に際し、政策・制度に直結する局長レベル、職員を取りまとめる管理職レベル、地方局長、ボランティアをとりまとめる担当職員、ボランティアとさまざまなレベルから適切に人選が行われた。結果として、研修帰国後、直ちにあら



ゆるレベルで活動を具現化することが可能となった上、地域的な活動の広がりにも寄与した。

- PPA が参加した研修コースでは、日本の現地視察先、交流グループが適切に設定されており、双方が抱える課題、解決の方向性について具体的な情報共有を図ることが可能であった。研修における適切なグループとの交流が、成果の発現に大きく貢献している。
- PPA では政府からの予算が極めて限定的であり、ボランティア保護司の訓練指導、更生プログラムの展開、コミュニティや民間と連携した社会復帰活動支援など、新たな活動支援のための資金は皆無に等しい状況である。そのような環境の中、JICA 技術協力プロジェクトならびに研修事業への参加は、潤沢な資金がない中で研修員各人のアイデアや計画を具体化し、組織として活動を発展させていくために大きく寄与していると言える。

#### 行政機能の向上（統計）

- 帰国後、研修員はセミナーやワークショップ、発表の形で学んだ知識の共有を図る。これは NSO や NSCB の研修員派遣方針で定められていることであり、職場の同僚も研修の疑似体験が可能となり、スキル向上に役立つほか、学んだことを共有することによって研修員自身の確認にもつながる。海外で 1 年以内の研修もしくは大学留学の機会を得た職員は、少なくとも 2 年は NSO 内に留まることが義務付けられている。大学院（2 年）のコースに参加した職員は、4 年間の規定がある。これら条件を踏まえた上で研修員は派遣され、帰国後は習得した技術を如何なく発揮できる場が設けられている。

#### ③ 研修内容に関する要因

- 研修資料の事前配付は、研修員に予習をする機会を与え、研修内容の習得深化につながる。
- 研修員に対して、日々の「気づき」をまとめる指導は、研修内容の復習につながり、研修内容の習熟度が高まる。
- 熟練した講師陣を有する研修実施機関は、研修員と講師陣の距離感の取り方、サポートの方法等に熟知しており、研修員の満足度を高めている。
- オリエンテーションの開催、日本文化体験機会の提供は、研修員の日本に対する理解の深化、親日感情の醸成に大きく寄与している。

なお、帰国研修員同窓会幹部からは、JICA 研修の優位性に関して、その研修マネジメントが他ドナー・国際機関と比較して卓越しているとの賞賛があった。研修監理員の配置、研修センターでの文化体験やホームステイの機会の提供など、手厚い研修マネジメントを行っているケースは JICA 以外には見受けられない。また、講義と文化体験のバランスが良いとのコメントを得た。

#### 2.2.5.2 研修効果の阻害要因

##### ① 研修員自身の要因

- 職員数が多い組織では、職員一人当たりが研修に参加できる機会は限定されており、

研修で培われたスキルを更新する機会が得られにくい。

- 青年研修に関しては、研修員の事前の目的意識が明確ではない場合も見受けられる。

## ② 組織環境の要因

- 研修参加要件としての年齢制限に関して、中間管理層をターゲットに含めるよう希望する声も聞かれた。集団研修では若手職員ならびに高官が参加可能な研修コースは組成されているものの、中間層をターゲットとした研修は限定的であり、組織内で中間管理層が最新の技術・情報から取り残されているとの危惧も見受けられた。法制度の整備に関する「犯罪防止（上級）セミナー」、「汚職防止刑事司法支援」等、一部のコースにおいては、比較的高い地位にある政府職員、上級幹部職員が研修コースの対象人材として設定されているため、このような意見が寄せられたものと考えられる。
- 青年研修に関しては、研修成果の普及が必ずしも義務付けられていないことから、そのインパクトは極めて属人的なものに終始している。これは、必ずしも組織の帰国研修員に対する関与が欠如しているためではなく、青年研修そのものの目的が交流事業として捉えている研修員もいたためと考えられる。

## ③ 研修内容に関する要因

研修カリキュラムと内容について、研修期間が短いと研修員から指摘を受けた研修コースもある。高官を対象とした研修コースでは、当該国でその職位から長期間離れることは困難であり、2週間の日程が妥当との意見も聞かれた。その一方で、研修日程は終日講義・視察で埋められており、日本文化等を体験する時間を設けることができず、日本の実社会を体感したという印象が薄い模様がうかがえた。

- カントリーレポートの発表を行う場は設けられているが、国の概要、組織の概要が主眼であり、研修員個人の職務職掌、業務の流れや手続き、抱えている課題に係る発表の機会がなかったとのコメントも聞かれた。
- 青年研修では、通訳の英語レベルが適切ではなかったケースがあり、研修実施機関グループとの交流・意見交換が活性化されなかった事例が見られた。
- 研修実施機関、ならびに交流グループに関しては、青年研修での満足度は高いとは言いがたい。
- 青年研修は、課題別研修とは異なる募集プロセスをとっている。フィリピンの場合、JICA フィリピン事務所の研修担当部門の現地職員が専門テーマごとに関連する機関への照会を行い、かつ新聞やメディア、帰国研修員同窓会等を通じて広く参加者を募っている。応募者の確保に相当の労力をかけているのに対して、帰国後に成果の普及義務がないこともあり、多くの場合は上司への簡単な報告しか行われていないのが現状である。
- ホームステイ・ホームビジットは日本人の生活様式を垣間見る貴重な機会であるが、受入家庭の年齢層が総じて高く、同世代の日本人がいる家庭への訪問・ホームステイを望む声も聞かれた。
- 今回、調査対象とした帰国研修員の中には、研修期間中に東日本大震災の影響を受け、研修行程をすべて網羅することなく帰国の途に就かざるを得なかったものが含まれていた。
- 研修コースによっては、宿泊先と研修実施機関との距離が遠く移動に時間を要したた

め、日本文化体験への参加機会が失われた場合も見受けられた。

## 2.2.6 他ドナーによる研修との比較

前述のとおり、調査実施前の 2013 年 11 月にタクロバンを襲った大型台風の被害対応のため、各ドナー・国際機関とも調査実施時期には多忙を極めていたこと、また対象国外での課題別研修を実施している機関が少なかったことから、ヒアリング調査を実施したのは 1 機関に留まった。

以下、電話・メールでの回答、ならびに帰国研修員からの情報も含めて、他ドナー・国際機関による当該テーマの下で展開されている研修事業の概要を整理する。

### 【他ドナー・国際機関における研修事業】

- 国連人口基金 (UNFPA)

UNFPA では、MDGs の達成を目指し、リプロダクティブ・ヘルス、人口マネジメント (家族計画)、ならびにジェンダーをフィリピンにおける活動の 3 本柱として据えている。これら重点分野において、国内では中央政府、地方政府、コミュニティレベルでキーとなる人材の育成事業が図られている。人口マネジメント分野では、SRTC への支援を通じて能力強化事業が実施された経緯がある。国外での研修事業については、UNFPA Asia Pacific の拠点があるタイ・バンコクでの研修機会を提供しているものの、対象者は中央政府の職員のみであり、年間 2~3 名と狭き門となっている。研修を通じた人材育成事業は、すべての UN 機関で長く重要視されてきているが、近年とみにその成果を評価することが求められている。UNFPA では、他の UN 機関と同様に、研修員の抽出・選考や研修効果の評価に関しては独自の評価シートを設けており、厳密なアセスメントを実施するよう努めている。限られた予算内で、影響力のある人材を育成し、その効果を広く普及することはどの機関・ドナーにとっても願望であるが、実際には特に影響力のある地方自治体レベルでの人材育成の企及が図られていない状況である。UNFPA では、特に地方自治体での人材育成に関し、JICA 研修員受入事業との連携が望まれている。JICA 課題別研修に参加し、すでに一定の能力向上が図られた人材については、「人材バンク」などの創設を通じて、UN 機関としても有益に活用していきたいとの考えがある。

- 国連人道問題調整事務所 (OCHA) (※電話ベースにて調査を実施)

OCHA はそのミッションとして、人道的支援としての災害緊急時の対応、災害予防を掲げている。その性質上、在外での研修は実施しておらず、フィリピン国内の研修が中心である。現在、研修を実施している分野は 2 つあり、1 つは災害時の軍と民間企業との連携、もう 1 つがクラスターアプローチと呼ばれるものである。研修の組成は、災害や緊急事態のタイプによって異なるが、通常は OCHA から提案するよりも、フィリピン政府からの支援要請に基づくものである。研修対象者はフィリピン政府によって選定され、OCHA では選考基準は設けていない。しかし、災害時に適切な対応が必要な人材として、国会議員レベル、大臣レベルから地方自治体の首長、担当者まで幅広い人材育成を行っている。コミュニティレベルでは、ワールド・ビジョンなどの NGO と連携し、研修を展開することが多

い。軍と民間企業の連携による災害対応に関しては、アメリカとの協調を図っている。また、災害予防に係る研修では、オーストラリアの資金提供を受けているが、JICA 課題別研修との協調は図られていない。

- カナダ国際開発庁 (CIDA) (※メールベースにて調査を実施)

CIDA では 2005 年から 2010 年にかけて Justice Reform Initiatives Support (JURIS) を実施し、最高裁判所の能力向上、とりわけ適正な判決、判決の遅延回避に向けた取り組みを実施してきた。その中で、フィリピン国内での研修事業は展開されてきたが、カナダ本国にカウンターパートを招へいして研修を実施するという取組みは行われていない。国内研修の対象者は判事、調停役、弁護士、ならびに司法省の職員である。研修では、司法能力の向上をめざし、論争解決のためのツールの提供、6 か所のモデルパイロット裁判所の設置、研究の資金提供、司法改革ワーキンググループの設立などの具体的かつ技術的な知見・スキルを提供してきた。現在、カナダ政府は対フィリピン支援方針として投資環境整備に注力しており、司法分野における人材育成については、今後の更なる展開は検討されていない。

- オーストラリア国際開発庁 (AusAID) (※帰国研修員による情報)

帰国研修員へのインタビュー調査の中で、他ドナーによる研修事業の参考例とされたのが AusAID の研修事業である。AusAID では、JICA の研修員受入事業同様に、対象となる研修員の選考に際しては NEDA もしくは TESDA とフィリピン外務省との委員会を通じて明確な審査を行った上で自国への派遣を行う。JICA 研修員受入事業との相違点は、モニタリングの仕組みである。研修員は研修期間中に実現可能かつ実務的なアクションプランの策定が求められる。かつ、研修終了 6 ヶ月後に、研修講師を含む専門家 3 名で構成された評価団を派遣し、フィリピン国内で第 1 回目の研修事後評価が実施される。第 1 回目のモニタリングでは、アクションプランの実現可能性、阻害要因の確認が行われ、グループ討議を通じてその解決策が協議される。研修終了 1 年後には、第 2 回目の評価団がオーストラリアから派遣され、アクションプランの進捗確認と達成度、具体的成果の確認が行われる。また、特筆すべき点として、AusAID が研修員の所属組織に対して、帰国後の研修員の人材活用について強いコミットメントを求めていることが挙げられる。所属組織は AusAID に対して、帰国研修員をいかに有益に活用するかを事前に示すことが求められ、研修後はその確認も行われている。

### 【JICA 研修員受入事業との比較】

JICA 課題別研修と比較可能な、在外で技術研修を提供しているドナー・国際機関は数少ない。国際機関では、コミュニティレベルでの能力向上研修は、パートナーの NGO との連携が進められていることが多く、中央政府では在外研修の機会を得ることができる人材はわずかに認められる程度である。喫緊に人材育成が求められる職位としては、地方自治体レベルが推測され、ここに JICA 課題別研修がより高度かつ実務的なスキルを提供することにより、フィリピン国全体の能力向上の一端を担うことにつながるものと考えられる。

今後の JICA 課題別研修の設計・評価の再検討を行う際に、AusAID が実施してきた緻密

な研修成果モニタリング・評価の仕組みは、参考となる点があるものと考えられる。対象国への講師の派遣、2回にわたる成果の進捗確認は、費用は増大するものの、人材育成の質の向上を適切に把握するための仕組みであると考えられる。

### 第3節 海外現地調査 (パプア・ニューギニア)

#### 位置図



#### 基礎情報

名称	パプア・ニューギニア独立国
政体	立憲君主制
面積	約 462,000km <sup>2</sup>
人口	約 7,167,010 人 (2012 年)
言語	英語、ピジン英語、モツ語等
経済成長率	8.0% (2012 年)
1 人あたり GNI	1,790 米ドル (2012 年)
物価上昇率	2.2% (年平均 2012 年)
二国間協定	青年海外協力隊派遣取極、航空協定、投資協定など
日本の援助実績	(1) 有償資金協力：787.86 億円 (2012 年までの累計。うち 2012 年度 83.40 億円) (2) 無償資金協力：377.03 億円 (2012 年までの累計。うち 2012 年度 9.73 億円) (3) 技術協力実績：282.54 億円 (2012 年までの累計。うち 2012 年度 8.54 億円)

出典：外務省

調査写真

	
<p>研修で様々な国からの研修員と懇意になれたのは捜査における国際協力を促進するにあたって大いに役立った(RPNGC)。</p>	<p>研修では国際化が進む犯罪への対策について学び、帰国後はそのための法整備に携わっている(RPNGC)。</p>
	
<p>研修で国際捜査の手法を学び、汚職事件の捜査等に携わっている (RPNGC)。</p>	<p>他の国の研修員からそれぞれの国の法制度について学んだことが大いに役立っている (RPNGC)。</p>
	
<p>汚職の対策について講師や他の国からの研修員から学んだことはとても役立っている (OPS)。</p>	<p>犯罪被害者の救済措置について学んで、帰国後はその制度化に貢献した(RPNGC)。</p>

	
<p>他国から参加していた研修員（警察官）からそれぞれの国での任務について学ぶことは多かった(RPNGC)。</p>	<p>様々な国の研修員（検察官）の仕事の現場について知ることができて貴重な体験であった (OPP)。</p>
	
<p>研修では未成年犯罪者の更正における地域社会の役割について学んだ (DJAG)。</p>	<p>研修で学んだ統計の手法でPNGでは初の企業センサスを設計し、実施した (NFA)。</p>
	
<p>統計の手法を学び、MDGs のモニタリングに携わる人材の育成に従事している(NDoH)。</p>	<p>日本では時間管理の大切さを学び、帰国後は見習って実践している(PMGS)。</p>





研修中のホームステイ等で日本人の良さに触れることができ、日本人について好印象を持つようになった(DoT)。



日本人が互いに尊重し合う姿勢に触れることができ、そこから学ぶことは大きいと感じた(PC)。

## 略語・用語表

(ABC 順)

略語	英語	説明
CTBT	Comprehensive Nuclear-Test-Ban Treaty	包括的核実験禁止条約
DJAG	Department of Justice and Attorney-General	法務省
DMPGM	Department of Mineral Policy and Geohazards Management	鉱物資源政策・地質災害対策省
DoT	Department of Treasury	財務省
IPA	Investment Promotion Agency	投資促進局
MDGs	Millennium Development Goals	ミレニアム開発目標
NDoH	National Department of Health	保健省
NFA	National fisheries Authority	水産局
PC	Post Courier	ポストクリエー (日刊の全国紙)
PMGS	Port Moresby Grammar School	ポートモレスビーグラマースクール
PNG	Papua New Guinea	パプア・ニューギニア
RPNGC	Royal Papua New Guinea Constabulary	王立パプア・ニューギニア警察
OPP	Office of the Public Prosecutor	検察局
OPS	Office of the Public Solicitor	法務局
SOPAC	South Pacific Applied Geoscience Commission	南太平洋応用地球科学委員会

## 2.3.1 JICA協力事業の概要

### 2.3.1.1 対パプア・ニューギニア国の援助方針

PNG は、大洋州最大の国土（日本の約 1.2 倍）と人口（約 688 万人）を有し、金、銅、石油等の豊富な資源にも恵まれている。一方、生活基盤・経済活動に必須の運輸・交通、電力・エネルギーインフラは同国内の需要に追いついておらず、農村部においては、識字率の低さ、乳幼児死亡率の高さなどが課題である。また、天然資源の開発の進展や都市部への人口の流入により、自然環境や生活環境が悪化しており、森林資源の減少・劣化も進行している。JICA は、(1) 経済成長基盤の強化、(2) 社会サービスの向上、(3) 環境・気候変動、を重点分野として支援を行っている。

### 2.3.1.2 JICAにおける協力事業と関連プロジェクト

本調査対象の 3 つのテーマ、法制度の整備（法・司法）、行政機能の向上（統計）及びグローバル地震観測に関連する JICA プロジェクトは実施されていない。

## 2.3.2 パプア・ニューギニア国政府の政策及び研修のニーズ

### 2.3.2.1 当該国の政策

PNG の開発国家の長期ビジョンとして策定された「PNG ビジョン 2050」では、人的資本の拡充、富の創造、組織開発、安全保障、環境保全、文化・コミュニティ開発、戦略的な計画の 7 分野が重要とされ、主な目標として国民の意識の変革、政治的リーダーシップの強化、ガバナンスの向上、サービスの改善、法と秩序の向上、道徳的価値観の奨励、迅速な成長の 7 項目が掲げられている。

PNG ビジョン 2050 で示された理想の国家像を達成するための手段として「長期開発戦略(2010-2030)」が策定され、人的資本の開発、公正・参加、自助努力・天然資源・環境、伝統の尊重が重点分野とされている。

「長期開発戦略(2010-2030)」を実現するために「中期開発計画」が策定され、2011 年から 2015 年におけるセクター毎の開発戦略、目的、目標、予算が記されており、その中に人的資源の拡充とそのための人材育成、統計分野の整備、公共セクターの管理・運営の向上、法による秩序の向上、自然災害への対応が重要なセクターであると強調されている。

### 2.3.2.2 調査対象コースに関する研修のニーズ

調査対象の研修コースの分野である法整備、行政機能の向上及び地震観測は前掲の PNG の国家開発計画の諸政策と一致しており、これらの分野における人材育成を目的とした研修に対するニーズは極めて高いと言える。

### 2.3.2.3 研修終了後の重要な環境変化

本調査の対象とした研修コースに関し、研修終了後にその効果の発現に大きな影響を及ぼす当該国の環境の変化は認められなかった。

### 2.3.3 調査対象及び方法

PNG での現地調査では、「法制度の整備（法・司法）」（2000 年～2012 年実施分）、「行政機能の向上（統計）」（2001 年～2009 年実施分）、「グローバル地震観測」（1996 年～2011 年実施分）のコース及び青年研修（青年招へい含む）に参加した帰国研修員を対象にインタビューを実施した。インタビュー対象者数及び各研修参加者数は次の表に示す通りである。

#### <研修コース／所属組織別 調査対象数>

	RPNGC	OPP	OPS	DJAG	NDoH	NFA	DMPGM
法制度の整備 (法・司法)	7	1	1	1	-	-	-
行政機能の向上 (統計)	-	-	-	-	1	1	-
グローバル地震 観測	-	-	-	-	-	-	3

	DoT	PC	PMGS
青年研修・青年 (招へい含む)	1	1	1

#### <調査対象研修コース／対象者数>

研修分野： 法制度の整備	参加者数	インタビュー 数
犯罪防止（上級）セミナー	9	6
犯罪防止（上級）セミナー I I	1	1
犯罪防止（刑事司法）	2	0
犯罪防止及び刑事司法（上級）	1	0
犯罪防止（矯正保護）	3	1
汚職防止刑事司法支援	2	1
汚職防止刑事司法支援 I I	1	1
合計	19	10

研修分野： 行政機能の向上（統計）	参加者数	インタビュー数
統計モジュール	7	2
官庁統計の解析、解釈及び公表	1	0
官庁統計の作成及び公表のための情報通信技術の適用	2	0
合計	10	2

研修分野： グローバル地震観測	参加者数	インタビュー数
グローバル地震観測	2	2
グローバル地震観測 I I	1	1
合計	3	3

青年研修（青年招へい含む）帰国研修員 3 名、その他 2 名をインタビューした。

### 2.3.4 研修効果の発現状況

PNG の帰国研修員については、研修効果の良好な発現が認められ、課題別研修で学んだことを基にそれぞれの職務における業務の適正な遂行、組織の問題の解決、新しい法律の制定、制度の設計・施行に貢献している。現地調査にて聞き取りをした効果は課題分野ごとに次のとおりである。

#### 2.3.4.1 研修員自身の能力等の向上

##### ① 法制度の整備（法・司法）

- PNG での政治家や公務員による汚職事件では、横領された公金がオーストラリアの銀行口座に送金されることが多いなど、近年ますます諸外国の機関との協力が必要とされている。研修では様々な国の捜査機関とのやりとりや、捜査手法について学び、帰国後は国会議員や政府高官の汚職事件の捜査に携わっており、研修で学んだことが大いに役立っている (RPNGC)。
- 犯罪における国際的対応について、講義と他の研修員からの報告で他国における状況を知ることができ、その重要性について気付くことができた (RPNGC)。
- 研修は主に犯罪被害者の救済制度についてであったが、PNG では犯罪被害者の救済制度がなく、講義や他国から参加している現職の研修員によるレポートから学ぶことは多かった (RPNGC)。
- 研修は犯罪者の矯正における地域社会の支援のあり方についてであり、特に懲役刑となった未成年者<sup>8</sup>の刑期期間中及び刑期満了後の社会復帰における政策や制度についてであった。アフリカやアジアの様々な国の研修員（現職の刑務官等）から地域社会のサポートの体制について聞くことができて非常に参考になった。帰国後は地域社会、

<sup>8</sup> PNG では未成年者は 7 歳から 18 歳までの若年者を意味する。

宗教団体、NGOなどと協力し、刑期を終えた青年の社会復帰に力を尽くしている(DJAG)。

- 検察官の職務についているので、研修で他の国の現職の検察や判事等と体験を共有できたのは職務を遂行する上で非常に参考になった(OPP)。
- 研修参加当時は検察局に所属しており、特に汚職を訴求する方法について学んだ。研修には 17 カ国から検察官や判事等が参加し、それぞれの国で汚職事件の捜査や訴求に携わった警察官、検察官、判事などの現職の人々の体験を聞くことができ、帰国後の検察局の業務の遂行において非常に参考になった(OPS)。

## ② 行政機能の向上(統計)

- 日本での研修の目的は MDGs の乳幼児死亡率、妊産婦の健康の改善等の保健分野の指標の達成状況のモニタリングに必要なデータ収集の技術の修得であった。帰国後は地方自治体等で MDGs のモニタリングに必要なデータ収集に携わる州政府等の人員の育成と、地方から毎月送付されるデータの管理に携わっている (NDoH)。
- 大学での専門は経済学で、統計学を学んだことはなかったが、日本での研修は世帯調査を実際に体験するなど実践的で、統計手法の基礎から実際までを学習した。そのおかげで、帰国後の職務では様々な統計調査の設計から実施にまで携わっている。(NFA)

## ③ グローバル地震観測

- 研修は DMPGM に所属してから初めての長期間に及ぶもので、当時はラバウル火山観測所で火山活動の観測データの分析に携わっていた。研修では震度計等の機材によるデータを読み取る技術や、震源の深さ、位置、マグネチュードの測定、国内の地域毎の地震や津波に対する危険度の区別や津波の予測の方法について学び、当時の職務が適切に遂行できるようになった。現在はポートモレスビーの観測所に異動しての勤務であるが、当時修得した技術は日常業務で活用している (DMPGM)。
- 核実験のモニタリングには、実験が行われた際の振動と地震とを区別をする必要があるが、研修では震源の深さと場所の判別、振動の波形の違いによりその区別をする技術を修得し、現在でも活用している(DMPGM)。
- 研修では地震観測・核実験モニタリングのための機材の使用の方法について学び、帰国後は震度計等の機材の設置と調整、運用が適切にできるようになった(DMPGM)。
- 研修当時の地震観測の機材はアナログで、今はデジタルに変わったが、研修で学んだ基礎があったのでデジタル方式の機材の使用方法を自分で習得することができた(DMPGM)。

### 2.3.4.2 研修員による行動の組織への波及

#### ① 法制度の整備(法・司法)

- 研修は国際的な犯罪の捜査における国際協力に関してのもので、PNG での国際的犯罪はその研修を受けた 2004 年頃から急増した。様々な国から参加した捜査当局の現職に就いている研修員と懇意になったことは目が覚めるような体験であり、諸外国の捜査当局とのネットワークを構築する上で非常に有益であった(RPNGC)。
- 研修では警察組織と検察など司法当局の効果的な協力関係の重要性について学んだ。PNG では警察、検察、刑務所などの機関の職員は、相互に協力することなくそれぞれ

で職務を遂行していたが、帰国後は少しずつ担当者同士が協議する場を増やす努力をし、現在では定期的な協議を月一回開くなど組織間の協力関係を改善することができた (RPNGC)。

- 帰国後は外国の捜査政治家などが関係した汚職事件の 30 件の捜査本部に加わった。中には捜査本部長を勤めたものもあり、研修の成果を活かして捜査に貢献できている (RPNGC)。
- 研修ではテロリズムと国際金融について学び、海外との不審な資金の流れを監視したり、捜査したりするための金融諜報の部署の創設に貢献した (RPNGC)。
- 研修を受けた当時、PNG の議会では麻薬等の非合法薬物の密輸やマネーロンダリングを防ぐための国連決議に批准する手続きが行われていて、それに伴って検察でも管轄の部署を設立することになり、その設立の準備と設立後の職務でも日本での研修が非常に役立った (OPP)。

## ② 行政機能の向上 (統計)

- 研修を受けた当時、PNG の民間企業についての基礎データを記載するものは登記簿しか存在しなかったが、その登記簿についても活動していない企業が含まれているなど正確なものではなかった。帰国後に研修で学んだ手法を活用して、PNG では初となる全国の企業の社員数、事業内容・規模などの基礎情報を収集するためのセンサスを設計し、2003 年から 2004 年にかけて実施した。このセンサスで企業の基礎データが整備され、国内にどのような企業が存在するのかといった国内外の投資家からの照会に答えられるようになった。現在は IPA から NFA へ移籍し、研修で修得した技術で、水産業における民間企業の調査を実施した (NFA)。

## ③ グローバル地震観測

- 研修に参加した当時は CTBT のための設備や運営の体制が整備されているところであったので、帰国後は各種の地震計等機材の設置や、同僚と学んだ知識を共有することで、迅速に整備することができた (DMPGM)。
- 2012 年から 2013 年にかけて SOPAC (South Pacific Applied Geoscience Commission)<sup>9</sup> の支援を受けて、国内 10 か所の地震観測所のネットワークを整備したが、研修で修得した技術により、適切に装置の設置ができた (DMPGM)。
- 研修で学んだ地震危険度解析とマグネチュード測定方法等を同僚の 5 人程度に教えることができた (DMPGM)。

### 2.3.4.3 政策・制度への波及

#### ① 法制度の整備 (法・司法)

- 従来、PNG では被害者が犯罪捜査での調書や公判での証言に協力しても、被害者を救済するための制度が存在しなかった。研修終了後は被害者救済の制度を検討する作業グループに参加した。この作業グループには検察官、医者、保健省職員等が参加し、

<sup>9</sup> SOPAC (South Pacific Applied Geoscience Commission) は南太平洋地域の国々の人々の生活向上のために非生物資源の管理、持続可能な開発に地球化学を応用することを使命として、1972 年に設立された国際機関である。資源開発、災害管理において支援している。

- 被害者が治療を受けた際に、治療費を被害者に請求しないことを定めたルールとそのための手続きを策定し、保健省長官の通達として発出された(RPNGC)。
- オロ州の警察のトップとして赴任した際には、多くの事件で公判が維持できないという問題が生じており、その原因はオロ州の警察組織では、調書の作成と保管、犯罪の証拠の扱いや保管などの基本的な管理ができていないことにあった。その改善のために研修で学んだことを活かして警察官のマニュアルを作成し、研修を実施し、日常の任務で指導していくことで、オロ州の警察の機能を適正化することができた(RPNGC)。
  - PNG では近年携帯電話を利用した銀行口座間の取引が普及し始めており、携帯電話が不正な資金の取引に利用される懸念がある。一方で、携帯電話の SIM カードについての規制は全くなく、購入時に身分証明書の提示が義務づけられていないために、誰がどの電話番号を使っているのか携帯電話事業主は把握していない。研修では他国での携帯電話の規制の実例に触れることができたので、参考にしながら規制の検討を進めている(RPNGC)。
  - 研修でテロリズムと国際金融について学んだ帰国研修員は国際化する犯罪に対応する法整備に貢献した。PNG では国際化する犯罪に対応する法律が未整備で、例えば政治家が横領で海外に資産を所有していても押収する法的根拠が存在せず、訴追されて有罪で懲役刑になっても、刑期満了で刑務所から出所すれば不正に取得された資産を所有し続けることができるという状況であった。帰国研修員は、このような状況に対応する法律を作るための作業グループに 2003 年より参加していた。この作業グループには法務省、警察、法改革委員会、オンブズマン委員会等の職員 25 名で構成されていたが、誰も十分な予備知識を有していなかった。帰国研修員は日本での研修に参加して学んだことで、担当箇所の起草だけでなく、他のメンバーに助言するなどの貢献ができた。2008 年には不正に取得された海外の資産の押収を可能にする **Proceeds of Crime Act** が立法化され、この法律により現職の閣僚の一人が訴追され有罪になるなどしている。帰国研修員はこの法律の他に、証拠の確保等の犯罪捜査における国際協力を促進するための **Mutual Assistance in Legal Matters Act**、犯罪者の国際的引き渡しを可能とする **Extradition Act** の予備調査と起草にも携わり、これらの法律も 2008 年に立法化された(RPNGC)。
  - 研修で学んだことで、反汚職のための新しい組織である **ICAC (Independent Commission Against Corruption)** の原案作りの議論に貢献できた。現在は ICAC を設立するために法案が議会で議論されている(RPNGC)。
- ② グローバル地震
- 研修で学んだことにより津波の予測ができるようになった。強い地震が発生した際に津波の有無や規模について予測し、津波が予測される場合は国家災害センターに情報を提供することで、当該の地域に津波警報が出されることになっている(DMPGM)。
  - PNG では、近年の経済発展とともに多くの道路、橋、港設備、ビルなどが建造されており、政府は建設省や環境省等の省庁が中心となって 2011 年より建造物の耐震性の強化を義務づける法制度の整備を進めている。その法制度の整備のためのプロジェクトに参加しているが、研修で学んだことが役立っており、貢献できている (DMPGM)。



#### 2.3.4.4 副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）

- 広島平和記念資料館を訪れて原爆の被害を目の当たりにして核兵器の恐ろしさを知り、CTBT の意義をより深く理解することで、職務に対する動機が強まった(DMPGM)。
- 研修事業を運営している人々やその他の日本の人々の仕事への真摯な姿勢を目の当たりにして、社会への奉仕という仕事の本来の意味を自覚した。地震観測について、神戸の阪神・淡路大震災の被災地を訪問し、被災した人々と話をしたり震災の遺構を見学したりすることで、震災の恐ろしさを知るとともに、地震観測の社会的意義を強く自覚した(DMPGM)。
- 日本が最初の外国で、多くの国の人々と懇意になることで国際的な感覚を身につけたり、意識を広げたりすることができたのは大きな成果であった。
- 日本に到着したときから受入れの準備は全てできていて時間通りに予定が進められたことが非常に印象的で、時間を守ることの大切さを学んだ。帰国してからは自分も日本のように時間に几帳面に仕事をするようになった(DoT, PMGS)。
- 日本を訪れる前は日本についてよい印象を持っていなかった。というのは父親が戦時中に日本の軍人のポーターをしていて、よい体験がなく、悪い印象を子供の頃から持ち続けていた。大人になるまで日本のことについてはいろいろ聞いてはいたが、父親の体験の印象が強く、日本については良い印象をもっていなかった。日本を訪れて、ホームステイなど直接日本人と接することができて、そのような印象は間違いであることに気づかされた。日本からは学ぶことが多いと思った。それもあって今のような職位に就くことができたように思う。(DoT)
- 研修に参加したことで地震観測官から主任地震観測官へ昇格した帰国研修員が二人いた(DMPGM)。
- 研修参加時は中等教育(地域社会を Grade 10)の修了資格であったが、研修に参加したことが刺激となって大学へ進学し、修了した帰国研修員が 2 名、大学院に進学した帰国研修員が 1 名いた(RPNGC、NDoH、DMPGM)。

### 2.3.5 研修効果の発現・阻害要因

研修効果の発現を導いた、もしくは阻害している要因は、以下のとおりである。

#### 2.3.5.1 研修効果の発現要因

##### ① 研修員自身の要因

- 研修に参加した際の評価が優良で、それを見た上司の帰国研修員に対する評価が向上して多くの事件を任されるようになった。研修で学んだ捜査手法を活用して事件の解決に貢献できた (RPNGC)。

##### ② 組織環境の要因

- 帰国後に研修で学んだ知識を活用するにあたって、上司に理解があり、積極的にサポートしてもらえたことが成果の発現につながった (RPNGC)。
- 2012 年に SOPAC と EU の支援により、観測網が整備されたことにより研修で学んだ技術を活かせるようになった (DMPGM)。

### ③ 研修内容等に関する要因

- 研修の構成として、研修員の多くが現職であることで、実際にそれぞれがの国で携わっている現場の状況を知ることが有効であった。講義の内容と同じくらいに経験の共有が重要であったという声が多かった。
- 他の多くの途上国の研修員との経験の共有が非常に有効であったという声は多かった。他のドナー国で研修を受けたときは他の研修員はほとんどがその国の人々で学ぶところが少なかった。日本での研修では多くの国から判事、刑事、検事、弁護士など様々な職業の研修員がいて、研修中での経験の共有と議論は非常によい勉強になったということである(RPNGC)。
- オーストラリアでの研修は座学ばかりであったが、日本では各地の施設を訪問することができ、施設の視察や機関の職員と直接やりとりをすることができて非常に参考になった(RPNGC)。
- 日本の研修はプロセスを重要視(process oriented)しているのが良い。参加した研修の内容は警察と検察との関係の向上を目的としたもので、自分たちが直面している問題を解決するのに有効であった。かつて参加したオーストラリアの研修は結果に重点を置くもの(output oriented)でプロセスについて示唆するものがなく、あまり有益な示唆を得ることはできなかった(RPNGC)。
- PNGと日本との間に、コミュニティを尊重するところ、年長者を敬うところ、自分の文化を大切にすところなど、文化的な共通点を見出すことができ、日本に滞在し、日本人の講師と接することが容易であった(RPNGC)。

#### 2.3.5.2 研修効果の阻害要因

現地インタビューでは、特段の阻害要因が見受けられなかった。

### 2.3.6 他ドナーによる研修との比較

JICA の研修員受入事業に相当する研修は、PNG においては他ドナーからの提供が確認されていない。



## 第3章 アンケート調査



### 3.1 アンケート調査の目的

課題別研修及び青年研修(青年招へい含む)実施の効果を主に定量的に把握し、同研修制度改善にフィードバックすることを目的としている。

### 3.2 アンケート調査対象と実施方法

#### 3.2.1 アンケート調査対象

アンケート調査対象は、2010 年度実施の課題別研修及び青年研修(青年招へい含む)に参加した研修員(長期研修員は除く)の中で JICA がメールアドレスを把握している者を対象とした。

調査対象者の人数は以下の通りである。

① 課題別研修帰国研修員： 4,328 名のうちメールアドレス保有者 691 名

② 青年研修(青年招へい含む)帰国研修員： 1,786 名

(青年研修帰国研修員は 1,460 名のうちメールアドレス保有者 552 名、青年招へい帰国研修員はメールアドレス保有者 1,234 名)

#### 3.2.2 アンケート調査実施方法

調査にあたっては、紙面による質問票およびグーグル・ドキュメントのアプリケーションを利用した Web アンケートの 2 種の方法を用いた。対象者への電子メールにエクセルファイルの質問票を添付するとともに、送付状に Web アンケートの URL を案内し、エクセルファイルの質問票と Web アンケートは同じ質問内容である旨を記載した。<sup>10</sup>

#### 3.2.3 アンケート調査回収状況

研修事業ごとの保有メールアドレス数、有効メールアドレス数、有効回答率等は、表 3-まとめ 1 回収状況の通りである。

表 3-まとめ 1 回収状況

	保有メールアドレス数	有効メールアドレス数 <sup>*1</sup>	有効回収数	有効回収率 (有効回収数/有効メールアドレス数)	研修に参加した年
課題別研修	691	537	191 (添付質問票 <sup>*2</sup> 135、Web 56)	35.6%	2010 年度
青年研修	552	392	76 (添付質問票 <sup>*2</sup> 48、Web 28)	19.4%	2010 年度
青年招へい	1,234	503	56 (添付質問票 <sup>*2</sup> のみ)	11.1%	2000 年度～ 2006 年度

\*1 メールアドレスが現時点でシステム上存在しないと判明した数を除く。

\*2 エクセルファイル形式でメール添付にて配布した。

<sup>10</sup> 課題別研修質問票と青年研修(青年招へい含む)質問票の配信を 2013 年 12 月 11 日から順次行った。回答期限は配信 10 日後とし、回答期限の 2 日前に未回答の対象者に対してリマインダー・メールを配信した。さらに、回答期限を過ぎた時点で 2 回目のリマインダー・メールを配信した。なお、回答者に対しては受信したことを明らかにするために礼状を配信した。配信から回収までの期間は 2013 年 12 月 11 日から 2014 年 1 月 25 日である。

### 3.3 アンケート調査の設計

#### 3.3.1 評価の重点

アンケートの設計にあたっては、DAC評価 5 項目に基づき、研修をインプットからアウトプットまでの流れの中で捉え、効果の発現に焦点をあてた質問項目を設定した。これらの質問項目については次の通りである。<sup>11</sup>

- ① 妥当性:「研修内容」、「研修実施機関が与えた知識・技術のレベル」、「他ドナー・国際機関が実施した研修との比較」など
- ② 有効性:「研修に対する満足度」、「研修内容の習得」、「研修目的の達成度」など
- ③ インパクト:「研修後の仕事に対する態度・行動の変容」、「研修で習得した知識・技術の伝達」、「研修で習得した知識・技術の活用」など
- ④ 持続性:「研修で習得した知識・技術に基づくプロジェクト」など
- ⑤ 効率性:費用対効果の評価に必要な質問項目として、「支払意思額法を用いた研修の金銭的評価」、「研修で習得した知識・技術の伝達活動」など

#### 3.3.2 評価手法

質問項目の多くは 5 段階評価法によって回答を求めた。

- 1=全然そう思わない
- 2=あまりそう思わない
- 3=どちらとも言えない
- 4=いづらかさそう思う
- 5=非常にそう思う

「研修内容の習得」、「研修で習得した知識・技術の活用」、「研修目標の達成度」、「研修の寄与」ではその程度を割合で回答するよう求めた。

「組織における地位の変化」、「年収の上昇」については提示した数値、また、「研修成果の伝達活動」、「研修で習得した知識・技術に基づくプロジェクト」については実際の回数を回答するよう求めた。

これらの回答から研修効果の発現状況に関する評価を行った。また、研修効果の発現要因および阻害要因に関しては、平均値、相関分析<sup>12</sup>、重回帰分析<sup>13</sup>による各質問項目間の関連性から評価した。

<sup>11</sup> 調査に継続性を持たせ、研修効果の経年的変化を分析するために質問票にはグローバルリンクマネジメント社が実施した「平成 23 年度課題別研修事後評価調査報告書」および日本国際協力センター (JICE) が実施した「平成 24 年度課題別研修事後評価調査・現況調査報告書」の質問項目を組み入れた。より深い分析をするために一部必要に応じて変更した。

<sup>12</sup> 相関分析とは、2 変数間の関係を数値で記述する分析方法である。r は相関係数を意味し、値が大きいほど相関が強い。

<sup>13</sup> 回帰分析 (regression analysis) とは、従属変数 (目的変数) と連続尺度の独立変数 (説明変数) の間に式を当てはめ、従属変数が説明変数によってどれくらい説明できるのかを定量的に分析することである。重回帰分析は、多変量解析の一つ。回帰分析の独立変数が複数になったもの。適切な変数を複数選択することで、計算しやすく誤差の少ない予測式を作ることができる。

p は確率を意味する。p<.01 はその事象が起こる確率が偶然ではなく 1%以下であることを意味し、その事象が起きたことは有意 (意味がある) であると捉える。

### 3.3.3 標本数の確保策

配布した質問票の回収率向上のため、次の方法を採用した。

- ① 課題別研修に関する調査の質問項目の配列は、研修への参加動機や研修に対する評価など 5 段階評価で回答が容易と思われる項目を前半に配置し、回答があまり容易ではないと思われる研修成果の活用や他ドナー実施の研修との比較や、研修成果伝達活動、習得した知識・技術に基づくプロジェクトの実数値に関する質問項目は後半に配置した。
- ② 青年研修(青年招へい含む)に関する調査の質問項目の配列は、青年招へいの研修員が容易に回答できるように研修への参加動機や日本・日本人との関わりなどの項目を前半に配置し、研修に対する評価や研修成果の伝達・活用に関する項目は後半に配置した。
- ③ 質問票は基本的には英語版を用いたが、調査対象者の回答の便宜を考慮し、英語の他にスペイン語、フランス語、ロシア語、中国語、タイ語に翻訳した 5 言語版の質問票も用いた。
- ④ 調査対象者の回答の便宜を考慮し、エクセルファイルの質問票と Web アンケートの 2 種の回答方法を用いた。なお、Web アンケートは英語版のみであるが課題別研修調査および青年研修(青年招へい含む)調査の対象者全員に URL を連絡した。

## 3.4 アンケート分析結果： 課題別研修

### 3.4.1 研修員の属性

分析対象者 191 名の属性については、所属地域は東南アジアが最も多く 26.2%、次いでアフリカ地域が 22.0%、南アジア地域が 13.6% を占めている (図 3-1)。

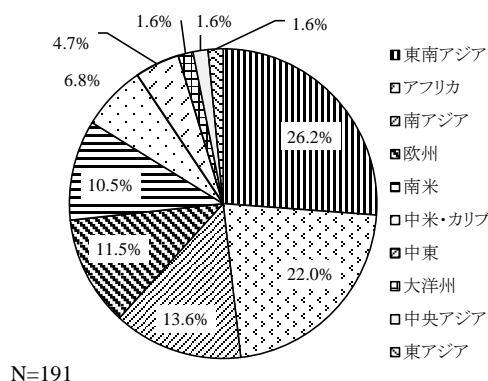


図 3-1 分析対象者の所属地域

回答者の研修課題については農業開発・農村開発分野が最も多く 17.3%、次いで水資源・防災分野が 11.0%、環境管理分野および民間セクター開発分野が 9.9%、教育分野が 9.4% である。(表 3-1)。



表 3-1 参加した研修課題分野の年度間比較

研修テーマ	2013年度		2013・2012年度比較		検定結果
	回答数	2013年度 (%)	2012年度 (%)		
農業開発・農村開発	33	17.3	15.0		
水資源・防災	21	11.0	3.4	**	**
環境管理	19	9.9	9.5		
民間セクター開発	19	9.9	17.7	**	**
教育	18	9.4	7.5		
自然環境保全	13	6.8	4.8	*	*
情報通信技術	12	6.3	9.5	**	**
保健医療	12	6.3	8.8	**	**
ガバナンス	10	5.2	8.2	**	**
資源エネルギー	9	4.7	9.5	**	**
都市開発・地域開発	8	4.2	0.7	**	**
援助アプローチ	4	2.1	0	**	**
水産	4	2.1	0	**	**
運輸交通	3	1.6	5.4	**	**
社会保障	3	1.6	0	**	**
ジェンダーと開発	1	0.5	0		
経済政策	1	0.5	0		
南南協力	1	0.5	0		
N	191		147		

\*\* 1%で有意差がある \*5%水準で有意差がある

回答者が参加した研修期間は30～59日までが42.4%と最も多く、次いで、35～39日までが23.5%、29日までが21.8%である（表3-2）。研修参加時の回答者の年齢は24歳から55歳で30歳台が全体の53.4%を占めており、平均年齢は35.6歳である（表3-3）。

表 3-2 研修日数及び年度間比較

研修日数	2013年度		2012・2013年度比較		検定結果
	回答数	2013年度 (%)	2012年度 (%)		
- 29	39	20.4	20.1		
30 - 59	81	42.4	32.2	**	**
60 - 89	39	20.4	17.9		
90 - 119	15	7.9	16.8	**	**
120 - 179	8	4.2	8.7	**	**
180 -	9	4.7	4.7		
N	191		149		

\*\* 1%水準で有意差がある

表 3-3 回答者の年齢（参加時）

年齢別	回答数	%
-29	40	20.9
30 - 34	59	30.9
35 - 39	43	22.5
40 - 44	23	12.0
45 - 49	18	9.4
50 -	8	4.2
N	191	100

### 3.4.2 研修に対する評価

#### (1) 研修内容

前述した「評価手法」の5段階評価法では、研修内容の評価は総じて4点以上と高い。研修内容は新しい知識・技術を網羅し、実践的で自国や所属組織のニーズに合致している。さらにカリキュラムは研修目的にそった適切なもので、回答者にとってそれほど習得が困難な内容ではなかったといえる（図3-2）。

#### (2) 研修・指導方法

指導方法はいずれも4点以上の高い評価で、理解を深めるための教材の工夫や理解度を確認しながら進める指導の方法が高く評価されている（図3-2）。また、実習や現場視察での研修員とのディスカッション、講義についての評価も高い。

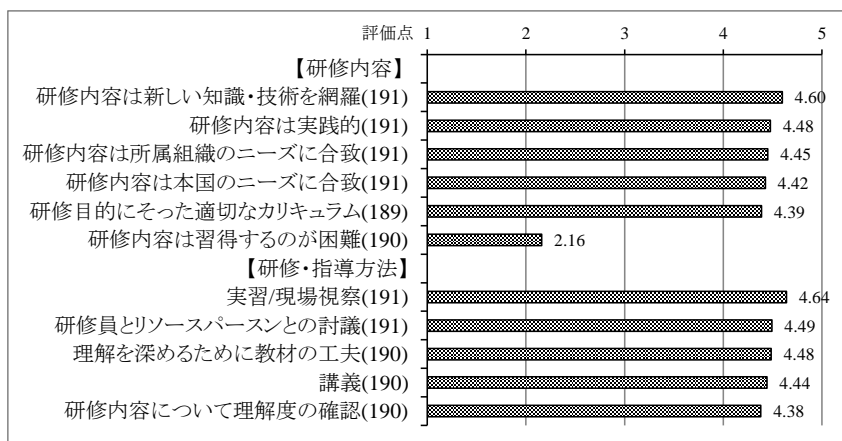


図 3-2 研修内容・指導方法

研修方法については「実習/現場視察」、「ディスカッション」、「講義」の3つの研修方法の中で「実習/現場視察」に対する評価が高く「講義」に対する評価に比べて有意な差がみられる ( $p<.05$ )。

### (3) 研修のレベル

研修レベルの評価は表 3-4 に示すように、課題分野によって異なることが分かる。

表 3-4 課題分野別による研修レベルの比較

研修課題分野	回答数	研修直後	調査時	差	検定結果	残存率
都市開発・地域開発	8	4.63	4.63	0.00		98.9
自然環境保全	13	4.23	4.15	0.08		97.3
民間セクター開発	19	4.16	4.00	0.16		96.4
運輸交通	3	4.33	4.00	0.33		93.3
情報通信技術	12	4.00	3.75	0.25	+	94.5
水産	3	4.00	3.67	0.33		93.6
水資源・防災	21	4.05	3.71	0.33	+	92.6
保健医療	12	4.17	3.75	0.42		88.5
農業開発・農村開発	32	4.03	3.75	0.28	+	88.1
環境管理	18	4.06	3.39	0.67	+	83.3
社会保障	3	3.67	3.00	0.67		83.7
教育	18	3.89	3.56	0.33		91.7
資源エネルギー	9	3.89	3.67	0.22		95.5
援助アプローチ	4	3.75	3.50	0.25		95.9
ガバナンス	10	3.60	3.70	-0.10		100.0
N	188	4.05	3.77	0.28	**	

\*\* 1%水準で有意差がある + .10%水準で有意差がある

帰国研修員が研修で習得した知識・技術は研修後自国で活用されることが期待されており、習得した知識・技術のレベルは、時間経過に伴い低下が懸念されるものの、持続することが望まれる。研修で習得した知識・技術のレベルと研修員が工作上必要とする知識・技術レベルについて研修直後と調査時の二時点と比較すると、研修直後の評価点は4.1で研修実施による知識・技術のレベルは高い。調査時の研修レベルは評価点が3.8で比較的高いレベルではあるが、評価は有意に低くなっている ( $p<.01$ )。

回答者は2010年度の研修員であるが、研修終了時から調査時までの経過年月が異なる。年月の経過に伴い研修で習得した知識・技術の有効性に差異が生じることが考えられるため、習得した知識・技術が年月を経過してもどの程度保持されているかという知識・技術

の残存率を算出した。残存率は 1 年後に 92.1%、2 年後では 84.8%と、時間の経過に伴い知識・技術の有効性が低下している。しかし、課題分野別でみると、「都市開発・地域開発」、「自然環境保全」、「民間セクター開発」のように研修直後のレベルが高く、残存率も高い分野や、「保健医療」、「農業開発・農村開発」、「環境管理」のように研修直後のレベルは高いが残存率は低い分野があり、年月の経過に伴う知識・技術の有効性の低下は分野によって異なる。

#### (4) 研修に対する満足度

研修に対する満足度を総合的に捉えた総合的評価は 8.7（スケールは 1～10、10 は非常に満足している）と高い評価となっており、総合的に捉えた研修に対する満足度は高いといえる（図 3-3）。個々の評価についてはいずれも 8 点以上の高い評価で、研修監理員やスタッフに対する満足度および実習/現場視察への満足度は相対的に高い。

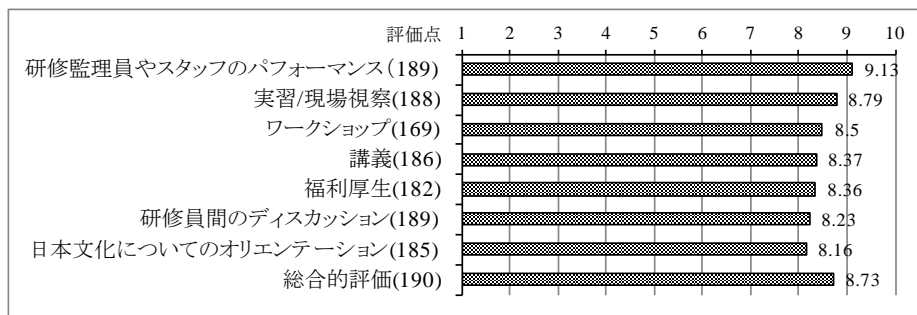


図 3-3 研修に対する満足度

表 3-5 は総合的満足度と各々の満足度の関連を示したものである。総合的満足度の評価に対しては「講義」、「実習/現場視察」、「研修員間のディスカッション」、「福利厚生」、「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」の満足度が影響を与えている。その中で「講義」への満足度が最も影響力が大きく、講義に対する研修員の満足度が高くなるほど、総合的満足度は高くなる。また、研修員の年齢が高く、研修期間が長く、所属国の経済状況が高いほど、総合的満足は高くなる。

表 3-5 総合的満足度に影響を与える要因-1-

説明変数	被説明変数		総合的評価	
	標準偏	検定結果	回帰係	検定結果
研修員の要因				
年齢	0.110	*		
研修期間	0.082	+		
所属国のGDP/capita (対数)	0.094	*		
研修				
日本文化についてのオリエンテーション	-0.035			
福利厚生	0.182	**		
研修監理員やスタッフのパフォーマンス	0.151	*		
ワークショップ	-0.071			
実習/現場視察	0.204	**		
講義	0.374	**		
研修員間のディスカッション	0.194	**		
決定係数	0.753	**		
自由度調整済み決定係数	0.737			
N			161	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

表 3-6 は総合的満足度と研修の質との関連を示している。総合的満足度の評価に対しては「研修目的にそった適切なカリキュラム」、「適切な指導方法」、「研修のレベル」の満足度が影響を与えている。その中で「研修目的にそった適切なカリキュラム」への満足度が最も影響力が大きく、研修カリキュラムが目的に沿ったものであるほど総合的満足度が高くなる。

これらの結果から研修を実施するにあたって、研修目的にそったカリキュラムを作成しレベルの高い内容について教材を工夫するなど、研修員の理解度を確認しながら講義を提供することが研修の総合的満足度を高めるために必要であると考えられる。

表 3-6 総合的満足度に影響を与える要因-2-

説明変数	被説明変数	
	標準偏回帰係数	検定結果
研修員の要因		
年齢	0.070	
研修期間	-0.020	
所属国のGDP/capita (対数)	0.134 *	
研修の質		
国や組織のニーズに合致	0.036	
新しい知識・技術を網羅	0.125	
研修目的にそった適切なカリキュラム	0.207 *	
適切な指導方法	0.198 **	
研修のレベル(研修直後)	0.198 **	
決定係数	0.299 **	
自由度調整済み決定係数	0.266	
N	182	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある

### 3.4.3 研修効果の発現状況

#### (1) 研修員自身の能力等の向上

##### ① 研修で習得した知識・技術と研修目標の達成

研修員にとって研修参加の第一の目的は研修実施機関が提供した知識・技術を習得することである。研修内容全体の 80%から 90%を習得したと回答した者が多く、平均すると研修実施機関が提供した中の 80.8%の知識・技術を習得している。また、研修が目標とする内容については 80%から 90%を達成したと回答した者が多く、平均すると 78.7%の達成率である。

##### ② 研修員の行動・態度の変容

研修に参加したことによる回答者の行動・態度の変容についての自己評価はいずれも 4 点以上の高い評価となっている (図 3-4)。「自国の発展に寄与する活動」、「自国の状況を国際的観点から把握」、「仕事を計画的に遂行」、「仕事に対する責任感」に対する評価は相対的に高く、「自国の発展に寄与する活動」は他の行動・態度の変容よりも比較的高い評価で、「諦めずに解決策を模索」および「同僚との協力のもとに仕事を行う意識」に比べると有意な差がみられる ( $p<.05$ )。他者からの評価を伴う「同僚に自分の意見が通る」、「重要な仕事を任せられる」、「部下が配置される」についての評価は自己評価の項目に比べて低く、いずれも有意な差がみられる ( $p<.01$ )。

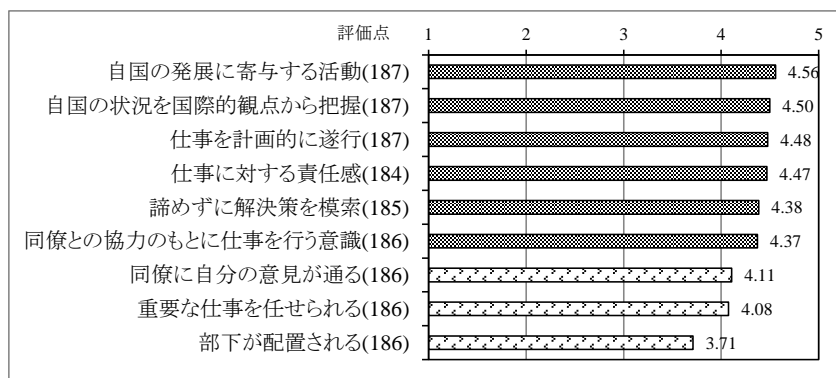


図 3-4 研修員の行動・態度の変容

これらの結果から研修に参加することによって自国の発展に寄与する活動に目を向け、国際的観点から状況を把握するようになるとともに、計画的に仕事を遂行する能力や責任感を強く持つようになり、諦めずに解決策を模索し、同僚と協力しながら仕事を進める行動・態度を身につけたと考えられる。

## (2) 研修成果の活用

### ① アクションプラン

研修員はアクションプランを作成し、帰国後そのプランを実施する。今年度の調査では回答者の **94.1%** がアクションプランを研修時に作成しており、作成しなかったのは **5.9%** である。回答者の中の **7.4%** はアクションプランを実施していないが、**17.0%** が完全に実施、**34.1%** はほとんど実施と、多くの回答者がなんらかの形でアクションプランを実施しており、研修で習得した知識・技術を活用している。研修で習得した知識・技術が活用されている割合は **70%** という回答が最も多く、平均すると **65.1%** である。

### ② 研修成果の活用場面

アクションプランがどのように実施されたか、また研修成果がどのような場面で活用されているかをまとめて示したのが図 3-5 である。

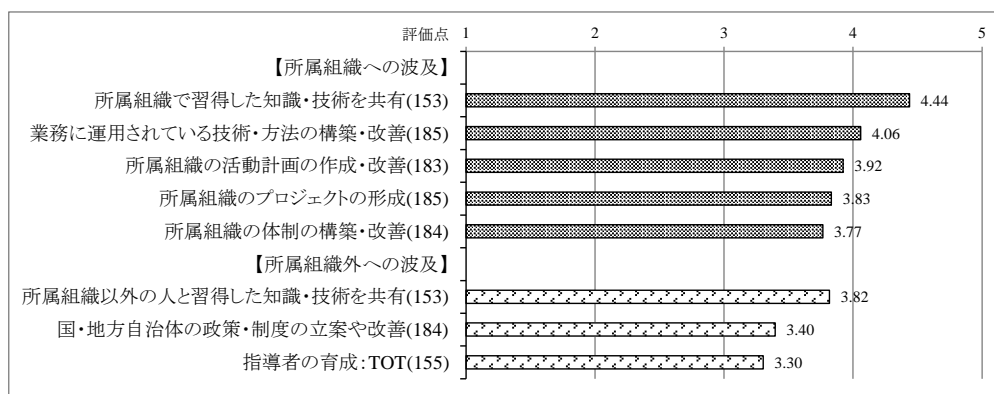


図 3-5 研修成果の活用

研修で習得した知識・技術については所属組織内の人との共有の方が所属組織外の人との共有よりも多い ( $p<.01$ 、表 3-7)。習得した知識・技術を活用する場面については「業務に運用されている技術・方法の構築や改善」、「所属組織の活動計画の作成・改善」、「所属組織のプロジェクトの形成」、「所属組織の体制の構築・改善」への評価が「国・地方自治体の政策の立案や改善」、「指導者の育成」に比べて相対的に高く、評価が低い「国・地方自治体の政策の立案や改善」と他の活用場面とでは有意な差がみられる (表 3-8)。

表 3-7 アクションプランの実施

研修成果の活用場面	回答数	平均値	検定結果
指導者の育成(TOT)	155	3.30	**]
所属組織で習得した知識・技術を共有	153	4.44	
所属組織以外の人に習得した知識・技術を共有	153	3.82 **]	

\*\* 1%水準で有意差がある

表 3-8 研修成果の活用

研修成果の活用場面	回答数	平均値	検定結果
業務に運用されている技術・方法の構築や改善	185	4.06	**]
所属組織の活動計画の作成や改善	183	3.92	
所属組織のプロジェクトの形成	185	3.83	
所属組織の体制の構築や改善	184	3.77	
国・地方自治体の政策・制度の立案や改善	184	3.40	

\*\* 1%水準で有意差がある \* .05%水準で有意差がある

これらの結果から研修で習得した知識・技術は研修員の所属組織内での波及が多く、研修の成果が活用されていると捉えることができる。また、所属組織の体制や政策制度については他の活用場面に比べると相対的に低い、評価が評価点 3 よりも有意に高い( $p<.05$ )ことからこのような場面においても研修成果が活用されている捉えることができる。

### ③ 習得した知識・技術を活用したプロジェクト

回答者の 58.1% (191 人中の 111 人) が所属組織に対して研修で習得した知識・技術を活用したプロジェクトを提案している。1 人当たりの提案数は 1~15 プロジェクトであるが、1 人当たり 1 プロジェクトが最も多く (35.1%)、1 から 3 プロジェクトを提案している研修員が全体の 82% を占めている。さらに、提案したプロジェクトの中の 78.9% にあたる 86 件が実施されている。

### ④ 研修成果の伝達活動

研修員は研修で習得した知識・技術を伝達するためにさまざまな活動を行っている。研修後に行った講義や会議、ワークショップ、あるいは OJT を用いた伝達活動の 1 年当たりの平均回数を表 3-9 に示してある。回答者の 83.8% (191 人中 160 人) が伝達活動を行っており、伝達方法としては講義や会議、ワークショップが OJT よりも多く用いられている。伝達活動を行っている研修員は東南アジア地域やアフリカ地域が多い。また、アフリカ地域、南アジア地域、中東地域では 1 人当たりの伝達活動回数が多い。

表 3-9 研修成果の伝達活動 (平均)

地域	講義・会議・ワークショップ		OJT		計	
	活動回数/年	回答数	活動回数/年	回答数	活動回数/年	回答数
東南アジア	1.9	39	2.5	40	4.1	43
アフリカ	7.5	39	4.9	38	12.2	39
南アジア	8.4	19	1.8	19	10.3	19
南米	4.0	16	1.8	16	5.8	16
欧州	1.9	15	2.3	16	4.0	16
中米カリブ	3.2	11	4.4	11	7.7	11
中東	16.1	7	6.7	7	22.8	7
東アジア	0.8	3	0.3	3	1.1	3
中央アジア	1.8	3	6.8	3	8.6	3
大洋州	2.1	2	2.2	2	2.8	3
計	5.06	154	3.26	155	8.03	160

### (3) 研修後の昇進

研修後に職場での職位に変化があったか尋ねたところ、43.4% (175 人中 86 人) の回答

者において職位が 1 から 6 ランク上昇しており、1 ランクの上昇が最も多いが平均すると 2.2 ランク程度の上昇である。

昇進したと回答した中の 86.0% (80 人中 74 人) は、昇進に対して研修に参加したことが寄与しているとしている。研修参加の寄与率は 5% から 100% で 50% が最も多く、職位の上昇に対する研修参加の寄与は平均すると 49.4% である。

### 3.4.4 効果の発現要因・阻害要因

#### (1) 参加の動機と組織から与えられた課題・使命の有無

研修への参加動機としては「研修の内容に興味を持った」や「仕事上新知識・技術が必要だった」がいずれも 4.5 以上の高い評価を得ており、研修参加にあたっての強い動機となっている。

研修員はまた、所属組織から課題・使命を与えられ研修に参加している場合が多い。参加時に「所属組織から明確な課題・使命を与えられていた」という質問については、56.4% の者が所属組織から課題・使命を与えられたと回答している。参加動機の「新知識・技術が必要」と「課題使命を与えられた」とには有意な相関があることから ( $r=.329, p<.05$ )、課題・使命を果たすための新しい知識・技術を習得することが参加動機になっているといえる。

回答者の所属地域と課題・使命との関連をみると、東南アジア地域の回答者の方が南米地域や欧州地域の回答者に比べて課題・使命についての評価点が有意に高く(表 3-10)、東南アジア地域の回答者の方が研修参加にあたって所属組織から課題・使命を与えられている。

課題・使命と研修のテーマ分野との関連をみると、「都市開発・地域開発」における課題・使命の評価点は「保健医療」、「資源エネルギー」、「自然環境保全」、「農業開発・農村開発」、「環境管理」の評価点よりも有意に高く、また、「教育」、「運輸交通」と「民間セクター」は「自然環境保全」よりも評価点が有意に高いことから(表 3-11)、所属組織から課題・使命を与えられている回答者は参加する研修のテーマ分野によって異なると言える。

表 3-10 地域別による「課題・使命」

地域	回答数	平均値	検定結果
東南アジア	50	4.08	* * * * * * * * * *
東アジア	3	3.67	
南アジア	25	3.92	
中央アジア	3	2.00	
大洋州	3	3.33	
中米カリブ	12	3.00	
南米	20	3.00	
中東	9	4.00	
アフリカ	41	3.71	
欧州	22	3.00	
計	188		

\* .05%水準で有意差がある

表 3-11 テーマ分野別による「課題・使命」

	回答数	平均値	検定結果
教育	18	3.94	* * * * * * * * * * * * * *
医療保健	11	3.27	
水資源・防災	20	3.65	
ガバナンス	10	3.60	
社会保障	3	3.33	
運輸交通	3	4.00	
情報通信技術	12	3.75	
資源エネルギー	9	3.11	
民間セクター	19	3.84	
農業開発・農村開発	33	3.61	
自然環境保全	12	2.92	
水産	4	3.50	
都市開発・地域開発	8	4.63	
環境管理	18	3.33	
援助アプローチ	4	3.75	
計	184		

\* .05%水準で有意差がある

しかし、回答者は地域によって各研修テーマに参加している数が異なっているため、課題・使命を与えられた研修員数は地域によって異なるのか、テーマ分野によって異なるのかは明確に分けることはできない。

#### (2) 研修員自身の能力等の向上に影響を与える要因

研修後の研修員の行動・態度の変容に影響を与える要因としては、「年齢」、「研修期間」、「所属国の 2010 年度の GDP/capita」、「所属組織からの課題・使命」が挙げられる。また、研修の質については研修内容として「国や組織のニーズに合致」<sup>14</sup>、「新しい知識・技術を網羅」、「研修目的にそった適切なカリキュラム」、「適切な指導方法」<sup>15</sup>、「研修のレベル(研修直後)」が挙げられる。表 3-12 は研修員の行動・態度の変容と研修員の要因および研修の質の要因との関連を示したものである。

表 3-12 研修員の行動・態度の変容に影響を与える要因

説明変数	被説明変数 自国の発展		国際的視点		仕事の計画力		仕事への責任感		解決策を模索		同僚と協力	
	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果
研修員の要因												
年齢	0.095		0.104		-0.071		0.012		-0.044		-0.025	
研修期間	-0.019		0.011		-0.033		-0.053		-0.091		-0.092	
所属国の GDP/capita (対数)	-0.081		-0.020		-0.187 **		-0.225 **		-0.198 **		-0.222 **	
所属組織からの課題・使命	0.077		0.138 +		0.141 *		0.146 *		0.098		0.104	
研修の質												
国や組織のニーズに合致	0.155 +		0.176 *		0.110		0.090		0.245 **		0.133	
新しい知識・技術を網羅	0.147 +		0.111		0.089		0.087		0.015		0.047	
適切なカリキュラム	0.091		0.087		0.243 **		0.122		0.129		0.142	
適切な指導方法	0.115		0.017		0.095		0.072		0.046		0.085	
研修のレベル(研修直後)	0.164 *		0.023		0.222 **		0.201 **		0.142 +		0.170 *	
決定係数	0.270 **		0.166 **		0.379 **		0.267 **		0.254 **		0.253 **	
自由度調整済み決定係数	0.230		0.121		0.345		0.227		0.214		0.213	
N	177		177		176		174		175		176	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

### ① 研修員の行動態度の変容

研修効果の発現要因としては、研修員の要因である「所属国の GDP/capita」と「所属組織からの課題・使命の有無」があげられる。経済状況の低い国からの研修員ほど研修参加によって仕事における計画力、仕事への責任感、解決策を見いだす努力、同僚との協力、という行動・態度が向上する。また、所属組織から課題・使命を与えられているほど仕事の計画力、仕事への責任感、自国の状況に対する国際的視点からの思考が向上する。

研修の質に関しては「研修のレベル」、「国や組織のニーズに合致」、「適切なカリキュラム」、「新しい知識・技術を網羅」が研修効果の発現要因としてあげられる。研修レベルは研修員が研修時に仕事上必要とするレベルよりも高いほど、仕事における計画力、仕事への責任感、解決策を見いだす努力、自国の発展への寄与、同僚との協力、という行動・態度が向上する。また、研修内容が研修員の所属国や組織のニーズに合致しているほど、解決策を見いだす努力、自国の状況に対する国際的視点からの思考、自国の発展への寄与、という行動・態度が向上する。さらに、カリキュラムが研修目標に沿ったものであるほど仕事における計画力が向上し、新しい知識・技術を網羅した研修内容であるほど、自国の発展への寄与という行動・態度が向上する。

### ② 研修員への他者からの評価

研修員への他者からの評価については発現要因として「仕事の遂行能力」<sup>16</sup>、「開発事業への取り組み態度」<sup>17</sup>、「所属組織からの課題・使命」、「年齢」があげられる(表 3-13)。

14 「国のニーズに合致」、「所属組織のニーズに合致」の 2 項目の合成変数

15 「理解を深めるために教材を工夫」、「研修内容についての理解度の確認」の 2 項目の合成変数

16 「仕事に対する責任感の向上」、「同僚の協力のもとに仕事を行う」、「解決策を模索」の 3 項目の合成変数

17 「自国の発展に寄与する活動」、「自国の状況を国際的観点から把握」の 2 項目の合成変数



表 3-13 研修員への他者からの評価に影響を与える要因

説明変数	自分の意見		重要な仕事		部下の配置	
	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果
研修員の要因						
年齢	-0.080		0.131 *		0.081	
研修期間	-0.085		0.043		-0.062	
所属国のGDP/capita(対数)	-0.027		0.038		-0.081	
所属組織からの課題・使命	0.054		0.208 **		0.278 **	
研修員の行動・態度の変容						
仕事の計画力	0.135		0.109		0.126	
開発事業への取組み態度	0.160 +		0.183 *		0.109	
仕事の遂行能力	0.271 *		0.298 **		0.233 *	
決定係数	0.270 **		0.398 **		0.369 **	
自由度調整済み決定係数	0.240		0.373		0.343	
N	178		177		177	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

研修員の仕事に対する遂行能力が向上するほど職場内で自分の意見が通る、重要な仕事を任せられる、部下が配置される、ようになり、研修参加後に研修員に対する評価が変化する。また、開発事業への取組み態度が向上するほど、自分の意見が通るようになる、重要な仕事を任せられる、ようになる。研修参加時に所属組織から課題・使命を明確に与えられた研修員ほど、研修後に重要な仕事を与えられ、部下の数が多くなる。さらに、研修員の年齢が研修後の評価に関連しており、年齢が高いほど研修後に重要な仕事を任せられている。

### (3) 研修効果の活用に影響を与える要因

研修員が習得した知識・技術はいろいろな場面で活用されているが、活用場面とそれらに影響を与える要因との関連を示したのが表 3-14 である。

表 3-14 習得した知識・技術の活用に影響を与える要因

説明変数	国・地方自治体の政策制度の立案・改善		所属組織の体制の構築や改善		業務上の技術・方法の構築・改善		所属組織のプロジェットの形成		所属組織の活動計画の作成・改善		活用率	
	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果
研修員の要因												
年齢	0.161 +		0.187 *		0.101		0.125		0.055		0.117	
研修期間	-0.068		-0.031		0.033		-0.016		-0.124		-0.036	
所属国のGDP/capita(対数)	-0.110		-0.095		-0.078		0.060		-0.017		-0.059	
所属組織からの課題・使命	0.226 *		0.163 +		0.083		0.235 **		0.240 **		0.164 +	
研修員の行動・態度の変容												
仕事の遂行能力	-0.186		-0.161		0.162		-0.086		-0.146		0.044	
開発事業への取組み態度	0.147		0.094		-0.085		0.257 *		0.349 **		0.029	
企画力	0.196 +		0.397 **		0.196 +		0.144		0.198 +		0.003	
習得率	-0.052		0.047		0.224 **		0.019		0.030		0.149 +	
習得した知識・技術を活用できない理由												
所属組織からのサポートが不十分	-0.023		-0.010		-0.169 +		-0.084		0.022		0.051	
職場環境が研修環境とは異なる	0.059		-0.076		-0.006		0.079		0.067		-0.265 **	
日常業務に忙殺	-0.047		-0.066		0.075		-0.123		-0.185 *		-0.027	
決定係数	0.176 **		0.270 **		0.232 **		0.242 **		0.298 **		0.182 **	
自由度調整済み決定係数	0.104		0.206		0.165		0.175		0.237		0.107	
N	138		137		138		138		138		132	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

研修効果の発現要因については、研修員自身の要因として「所属組織からの課題・使命」、「開発事業への取組み態度」、「企画力」、「年齢」、「習得率」があげられる。

所属組織が課題・使命をより明確に与えるほど、国や地方自治体の政策制度の立案や改善、所属組織においては体制の構築や改善、プロジェクトの形成、活動計画の作成や改善、の場で研修員が習得した知識・技術が活用される。研修によって研修員の開発事業に取り組む態度が向上するほど所属組織におけるプロジェクトが活性化し、国や地方自治体の政策制度の立案や改善、所属組織においては体制の構築・改善、活動計画の作成・改善、業務上の技術や方法の構築・改善の場で習得した知識・技術が活用される。また、研修内容の習得率が高くなるほど業務上の技術や方法の構築・改善の場で活用される。さらに、研修員の年齢が高くなると国や地方自治体の政策制度の立案・改善や所属組織の体制の構築・改善の場で習得した知識・技術が活用される。

習得した知識・技術の活用を阻害する要因については、組織の要因として「所属組織からのサポートが不十分」、「職場環境が研修環境とは異なる」、「日常業務に忙殺」があげられる。日常業務に忙殺されるほど所属組織の活動計画の作成・改善において、習得した知識・技術が活用されなくなり、所属組織のサポートが不十分になるほど業務上使用する技術・方法の構築・改善の場での活用が少なくなる。また、習得した知識技術の活用率は職場環境が研修環境と異なるほど低くなり、活用率に影響を与える要因の中で最も大きな影響力を持ち、「所属組織からの課題・使命」や「習得率」の発現要因よりも阻害要因としての影響力が大きくなる。

### 3.4.5 副次的効果（日本・日本人との繋がりの変化等）

研修実施機関は研修員の日本や日本人についての理解を深めるためにオリエンテーションなどを行っており、「JICA センターが行った文化事業・社会奉仕プログラム」、「日本文化についてのジェネラル・オリエンテーション」、「研修実施機関や研修監理員との交流」に対する評価は高い（図 3-6）。

研修員が研修に参加したことにより日本・日本人に対する認知がどのように変容したかをみると、研修員の「日本人と一緒に働くことへの興味」、「日本・日本人に対する信頼」、「日本の社会や文化の理解」についてはいずれも 4.6 以上の高い評価を得ており、研修に参加したことによって日本や日本人に対する理解が深まったと考えられる。

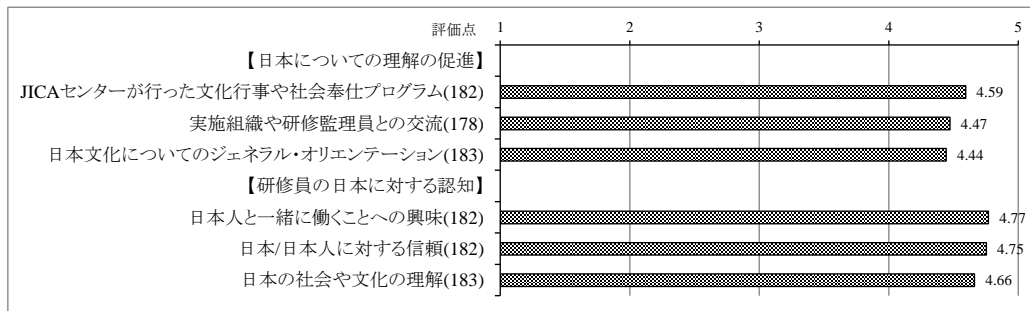


図 3-6 日本・日本人に対する認知

「JICA 国内組織が行った文化事業・社会奉仕プログラム」、「日本文化についてのジェネラル・オリエンテーション」、「研修実施機関や研修監理員との交流」が研修員の日本・日本人に対する認知の変化にどのような影響を与えるかという関連性を示したのが表 3-15 である。

表 3-15 日本・日本人に対する認知に影響を与える要因

説明変数	日本/日本人 に対する信頼		日本人と 一緒に働く		日本社会/文化 の理解	
	標準	検定	標準	検定	標準	検定
	偏回帰係数	結果	偏回帰係数	結果	偏回帰係数	結果
研修員の要因						
年齢	0.042		0.099		0.003	
研修期間	0.043		0.101		0.049	
所属国のGDP/capita (対数)	-0.119	+	-0.033		-0.001	
日本についての理解の促進						
日本文化についてのジェネラル・オリエンテーション	0.263	**	0.053		-0.027	
研修実施機関や研修監理員との交流	0.173		0.215	*	0.279	**
JICAセンターが行った文化行事や社会奉仕プログラム	0.070		0.289	**	0.454	**
決定係数	0.213	**	0.264	**	0.425	**
自由度調整済み決定係数	0.185		0.238		0.404	
N	174		175		175	

\*\* 1% 水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

日本文化についてのオリエンテーションは日本・日本人に対する信頼を深め、経済状況の低い国からの研修員ほど日本・日本人に対する信頼を深める。「研修実施機関や研修監理員との交流」が深まるほど研修員の日本人と一緒に働くことへの興味が増し、また日本社会や文化への理解が深まる。さらに、JICA 国際センターが文化行事や社会奉仕プログラムを実施することにより、日本人と一緒に働くことへの興味が増し、日本社会や文化への理解が深まると考えられる。

この結果から、「日本文化についてのオリエンテーション」「文化行事や社会奉仕プログラム」の提供、さらに「研修実施機関や研修監理員との交流」は研修員が日本との良好な繋がりを築く発現要因になると考えられる。

研修中に知り合った日本人との帰国後の交流については、総じて低い評価となっている(図 3-7)。時々個人間で消息を交換する、あるいは日本に関する新しい情報を収集・交換する程度で、日本人との交流は維持されにくいと捉えることができる。

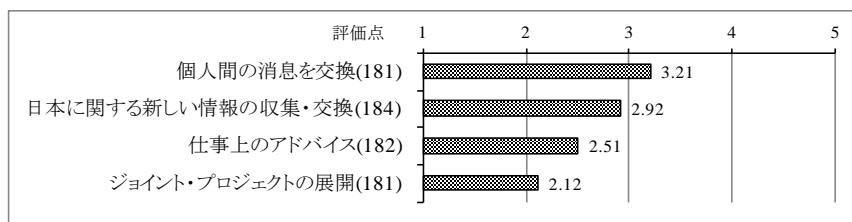


図 3-7 研修後の日本人との交流

### 3.4.6 JICAとの関係

#### (1) JICA 研修と他ドナー・国際機関による研修との比較

JICA の帰国研修員の中には他ドナーや国際機関が実施する研修に参加している者もいる。回答者の 39.3%(76 人)に他の研修に参加した経験があり、研修実施機関は ADB (14 人) や UNDP (14 人)、KOICA(11 人)が多い。JICA の研修と他機関の研修を比較したのが図 3-8 である。いずれの項目についても高い評価を得ており、他ドナーや国際機関の研修に比べて JICA の研修での学習経験がより重要であるとし、他の研修では得られない有益な知識・技術を含む内容で、インパクトは持続すると評価している。

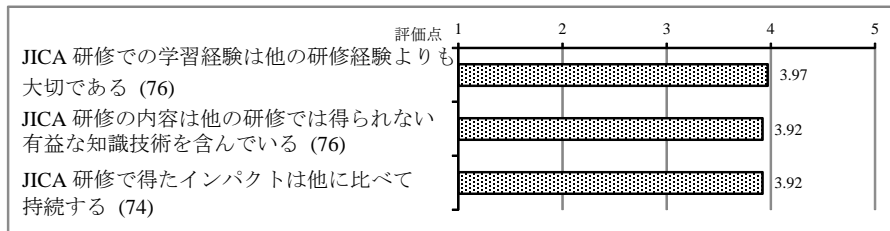


図 3-8 他機関の研修との比較

(2) 他者への JICA 研修の推薦

回答者の 90.5%が 5 点の評価をしており、評価点は 4.9 と高く、JICA の研修を強く推奨している。地域別で比較すると東南アジア地域の評価点が 4.82、アフリカ地域の評価点が 4.95 で両地域間に有意差がみられる (表 3-16)。

表 3-16 他者への JICA 研修の推薦

地域	評価点
東南アジア(49)	4.82
東アジア(3)	4.67
南アジア(26)	4.85
中央アジア・コーカサス(3)	5.00
大洋州(3)	5.00 *
中米カリブ(13)	4.92
南米(20)	4.95
中東(9)	5.00
アフリカ(42)	4.95
欧州(22)	4.95

\* 5%水準で有意差がある

(3) 研修後の JICA と帰国研修員の関わり

JICA と帰国研修員の関わりについては、JICA が計画するイベントや研修あるいは同窓会に参加することが相対的に多いが、いずれもたまに参加する程度である。帰国後の JICA との関わりは総じて弱いといえる。

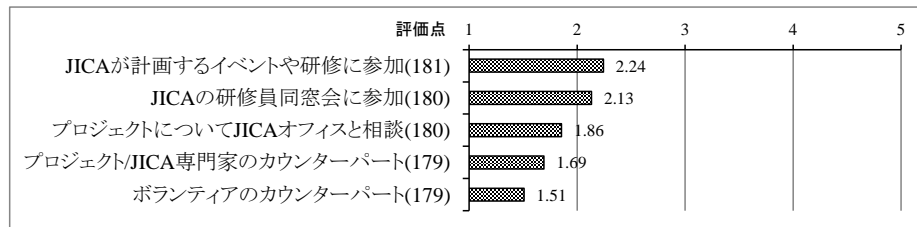


図 3-9 研修後の JICA と研修員との関わり

(4) フォローアップ支援

研修員がフォローアップ支援として望むものとして上位 3 つの回答を求めた。「プロジェクト実施の支援」が最も多く、「講習会、研修の実施計画の支援」や「資材、教材の供与」も多い。

表 3-17 フォローアップ支援として望むこと

	1番目	2番目	3番目	計
プロジェクト実施の支援	67	41	25	133
講習会、研修の実施計画の支援	41	30	36	107
資材、教材の供与	25	41	33	99
日本人技術専門家の派遣	23	23	34	80
研修用教材の支援	13	27	27	67
日本人ボランティアの派遣	4	8	10	22
N	173	170	165	

### 3.5 アンケート分析： 青年研修（青年招へい含む）

前述「アンケート設計」で述べた通り、青年研修（青年招へい含む）の質問票は、課題別研修質問票に加えて、「日本・日本人との関係」にも焦点を当てた。従って、青年研修（青年招へい含む）アンケート調査分析の項目は、課題別研修の分析と異なる。

#### 3.5.1 研修員の属性

青年研修分析対象者 76 名の属性については、所属地域は東南アジア地域が最も多く、52.6%、次いでアフリカ地域が 18.4%、南アジア地域が 15.8%を占めている。研修参加時の年齢は 21 歳から 42 歳で、21～24 歳が 6.6%、25～29 歳が 27.6%、30～34 歳が 48.7%、36 歳以上が 17.1%の割合となっており、平均年齢は 31 歳である。

分析結果の一部で参考として用いる青年招へい分析対象者 56 名の属性については、不明 4 名を除いた 52 名の所属地域は東南アジア地域が最も多く、63.5%、次いで南アジア地域が 13.5%、アフリカ地域が 9.6%、東アジア地域が 5.8%となっている。研修参加時の年齢は 21 歳から 37 歳で、21～24 歳が 9.3%、25～29 歳が 31.5%、30～34 歳が 46.3%、36 歳以上が 13.0%の割合となっており、平均年齢は 30 歳である。また、参加した年度は 2000 年度から 2007 年度である。図 3-10 は青年研修および青年招へいの分析対象者の所属地域を示したものである。

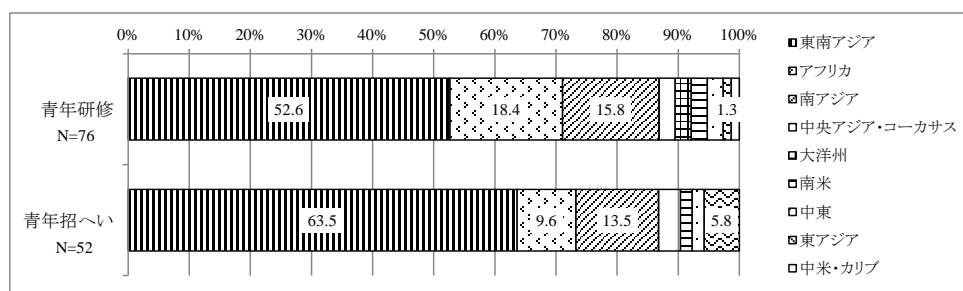


図 3-10 分析対象者の所属地域

#### 3.5.2 研修に対する評価

##### (1) 研修内容

研修に対する評価は総じて 4 点以上の高い評価を得ており、その中で「研修内容は本国のニーズに合致」、「研修内容は新しい知識を網羅」は相対的に高い評価になっている（図 3-11）。研修内容は本国や所属組織のニーズに合致し、新しい知識・技術を網羅しており、実践的で研修目的に沿った適切なカリキュラムで構成されており、習得するのにそれほど困難な内容ではなかったと考えられる。

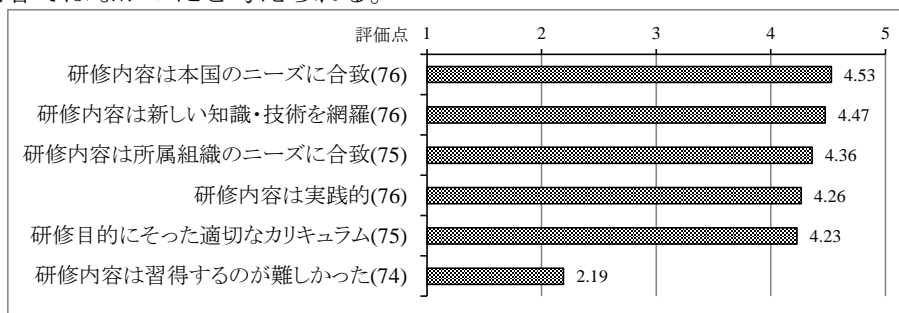


図 3-11 研修内容に対する評価

## (2) 研修のレベル

帰国研修員が習得した知識・技術は自国で活用されることが期待されており、帰国研修員が自国で仕事上用いている知識・技術のレベルより高く、そのレベルが持続することが望ましい。そこで、研修実施機関が提供した知識・技術のレベルと研修員が仕事上用いている知識・技術のレベルについて、研修直後と調査時の二つの時点で比較した。研修直後の評価点は 4.07 であったことから研修実施機関が提供した研修のレベルは高いといえる。しかし、調査時との比較では評価点は 3.93 である。

研修終了時から調査時までの経過年月は研修員によって異なるため、研修で与えた知識・技術の有効性に差異が生じることが考えられる。知識・技術がどの程度保持されているかという残存率を算出したところ、研修終了から 1 年後では知識・技術の 96.7% が残存している。研修終了 3 年後に残存している割合は 90.3% であるので、研修で習得した知識・技術について 3 年間は有効性があると考えられる。

## (3) 研修に対する満足度

研修に対する満足度については総じて 8 点以上の評価を得ている。また、総合的な満足度については、総合的評価が 8.7 と高い評価となっており、満足度は高い。その中で、研修監理員やスタッフに対する満足度および現場視察への満足度は相対的に高く、日本の青年との交流についての満足度は低い。「研修監理員・スタッフのパフォーマンス」や「現場視察」の満足度が高い傾向は、課題別研修における総合的満足度の評価と類似している。

図 3-12 は青年研修（青年招へい含む）の帰国研修員による評価を示したものである。両グループの評価をみると、研修監理員・スタッフや現場視察に対する満足度は相対的に高く、日本の青年との交流についての満足度が低いという個々の項目に対する評価傾向は類似している。全般的に「青年招へい」の満足度に比べて「青年研修」の満足度の方が高く、「研修監理員・スタッフのパフォーマンス」、「研修員間の交流」、「ホームステイ」、「日本文化についてのオリエンテーション」、「講義」に関しては有意な差がみられる。総合的評価については有意な差がみられ「青年研修」の方が「青年招へい」よりも総合的な満足度は高い。

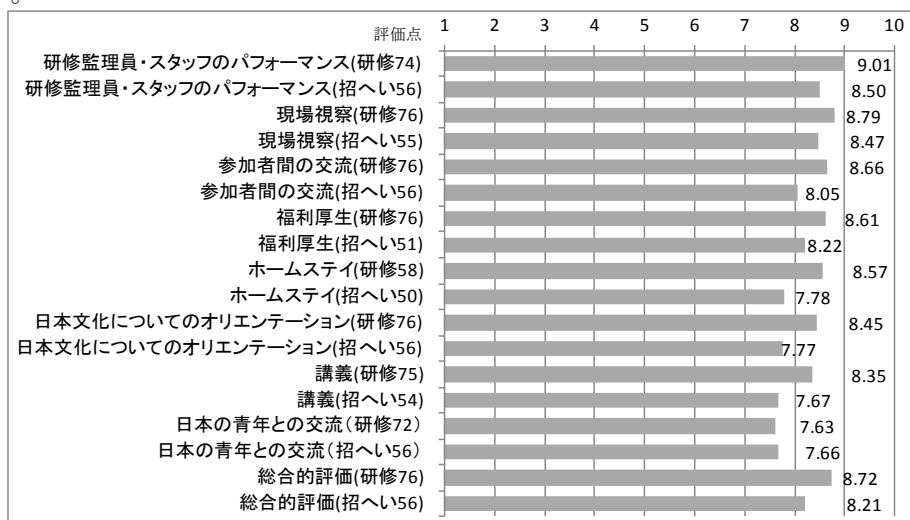


図 3-12 研修に対する満足度

各々の満足度の違いが総合的な満足度にどのように影響を及ぼすかを示したのが表 3-18 である。青年研修では「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」、「現場視察」、「年齢」の要因が総合的な満足度の評価に影響を与えている。その中で研修監理員やスタッフのパフォーマンスの影響力が最も大きく、研修監理員やスタッフに対する満足度が高い、また

現場視察の満足度が高いほど総合的な満足度は高くなる。さらに、研修員の年齢が低い方が総合的満足度は高くなる。

表 3-18 総合的満足度に影響を与える要因-1-

説明変数	総合的評価			
	青年研修		青年招へい	
	標準 偏回帰係数	検定 結果	標準 偏回帰係数	検定 結果
研修員の要因				
年齢	-0.174 **		0.150	
所属国のGDP/capita(対数)	0.071		-0.057	
研修				
日本文化についてのオリエンテーシ	-0.009		0.135	
福利厚生	0.091		-0.150	
研修監理員やスタッフのパフォーマ	0.331 *		0.389 +	
日本の青年との交流	0.161		0.214	
参加者間の交流	0.044		-0.155	
講義	0.157		0.059	
現場視察	0.317 **		0.145	
ホームステイ	-0.027		0.299 *	
決定係数	0.855 **		0.559 **	
自由度調整済み決定係数	0.820		0.429	
N	53		45	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

「青年招へい」では「ホームステイ」と「研修監理委員やスタッフのパフォーマンス」が総合的満足度の評価に影響を与えている。「ホームステイ」の満足度は高く、「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」に対する満足度が高いほど、総合的な満足度が高くなる。

「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」は「青年研修」「青年招へい」ともに総合的な満足度を高める発現要因となっている。また、「青年研修」では「現場視察」が発現要因になっているが、「青年招へい」では「ホームステイ」が総合的な満足度を高める発現要因になっている。この差異は、「青年研修」と「青年招へい」の主たる目的の相異によると考えられる。

表 3-19 は「青年研修」における総合的な満足度と研修の質との関連を示したものである。総合的な満足度に対しては研修内容の「国や組織のニーズに合致」と研修員の「年齢」が影響を与えている。研修の内容が研修員の国や組織のニーズに合致しているほど、総合的な満足度が高まり、また、研修員の年齢が低い方が総合的な満足度は高くなると考えられる。

表 3-19 総合的満足度に影響を与える要因-2-

説明変数	被説明変数	総合的評価	
	標準 偏回帰係数	標準 偏回帰係数	検定 結果
研修員の要因			
年齢		-0.207 *	
所属国のGDP/capita(対数)		0.090	
研修の質			
国や組織のニーズに合致		0.326 *	
新しい知識・技術を網羅		0.147	
研修内容は実践的		0.160	
研修目的にそった適切なカリキュラム		0.035	
研修のレベル(研修直後)		0.114	
決定係数		0.438	
自由度調整済み決定係数		0.376	
N		71	

\* 5%水準で有意差がある

### 3.5.3 研修効果の発現状況

#### (1) 研修効果の活用

##### ① 研修で習得した知識・技術の伝達

帰国研修員は習得した知識・技術を他者に伝達し、活用することが期待されている。習得した知識・技術が活用されている割合は 60%から 80%が多く、平均すると 65.1%である。

所属組織内での知識・技術の伝達についての評価点は 4.7、所属組織外での伝達については 4.2 と高い評価となっており、帰国研修員は習得した知識・技術を他者に伝達していると考えられる。所属組織内と組織外での伝達を比較すると有意差がみられることから ( $p<.01$ )、所属組織内での伝達が多いと言える。

##### ② 習得した知識・技術を活用したプロジェクト

回答者の 66.2% (68 人中の 45 人) が所属組織に対して研修で習得した知識・技術を活用したプロジェクトを 100 件提案し、提案した案件の中、59 のプロジェクトが実施されている。

##### ③ 研修効果の活用の場

習得した知識・技術の活用の場における評価はいずれも 3.5 以上であることから、研修の成果は多くの場で活用されていると捉えることができる (図 3-13)。「業務に運用されている技術・方法の構築・改善」および「所属組織の活動計画の作成・改善」の評価は「所属組織のプロジェクトの形成」、「所属組織の体制の構築・改善」に比べて相対的に高く、「国・地方の政策・制度の立案や改善」とは有意な差がみられる。これらのことから国や地方自治体での政策・制度の立案・改善よりもより身近な所属組織内での活用が多いといえる。なお、研修成果の活用の場の相異傾向については課題別研修の評価においても類似の傾向を示している。

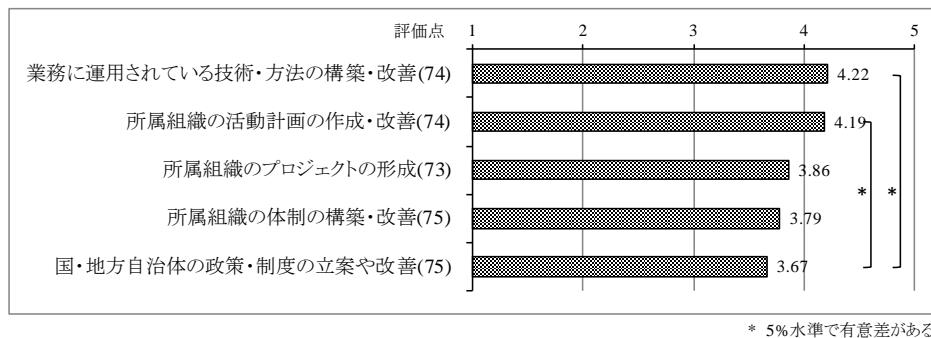


図 3-13 研修効果の活用の場

#### (2) 日本・日本人との関係

##### ① 日本・日本人に対する認知の変容

日本で実施される研修では日本とのより良い繋がりを育成することが目的の一つである。図 3-14 に青年研修 (青年招へい含む) における研修後の日本に対する認知の変容を示す。両グループともに、評価はいずれも 4.4 以上の高いもので、研修に参加することによって、日本や日本人に対する信頼が高まり、日本人と一緒に働くことへの興味がわき、日本の伝統文化や社会・日常生活への理解が深まっていると考えられる。

日本の青年との交流・親睦を目的の一つとしている青年招へいでは日本との繋がりがより良く育成されることが推測されるが、両グループ間に有意な差はみられず、青年研修においても同程度の良い日本との繋がりが育成されていると言える。



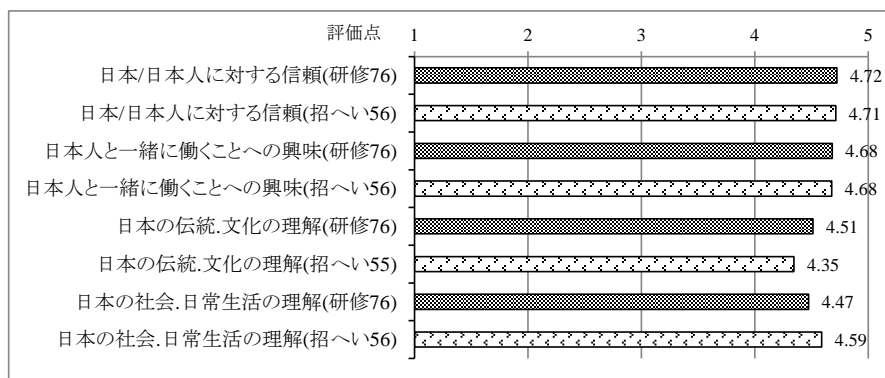
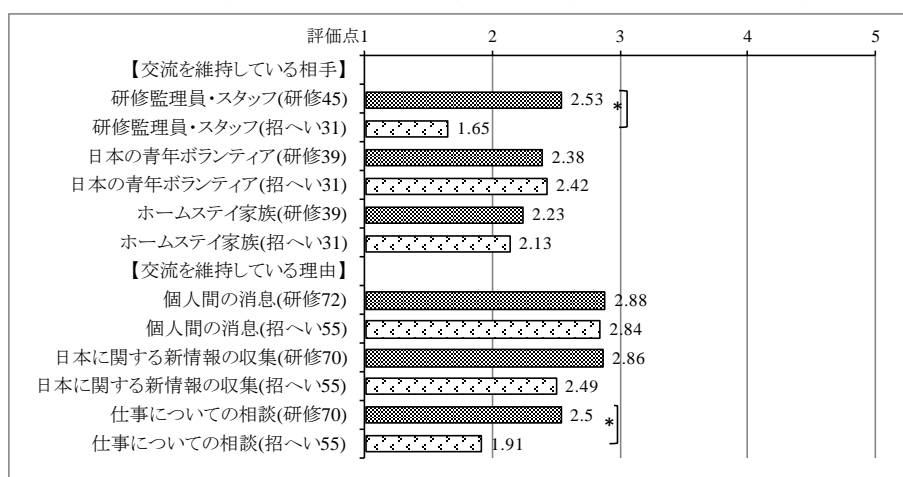


図 3-14 日本・日本人に対する認知の変容

## ② 研修中に知り合った日本人との交流

研修中に知り合った日本人と研修後にどのような交流をしているか尋ねた結果を図 3-15 に示す。青年研修及び青年招へいともに、帰国研修員は日本人と時々連絡を取り合っている程度である。プログラムの研修監理員やスタッフとの交流では青年研修の方が多し ( $p<.05$ )。どのような交流であるかについては両グループともに「個人間の消息」が理由として多くあげられている。仕事についての相談では有意差がみられ ( $p<.05$ )、青年研修の方が青年招へいよりも多い。



\*5%水準で有意差がある

図 3-15 研修中に知り合った日本人との交流

研修後に来日している研修員は青年研修では 46 人の回答中 5 人おり、その中 2 人は日本への留学である。また、青年招へいでは回答 30 人の中 7 人が来日しており、6 人が留学であることから、研修参加によって日本に対する認知が変容し、日本への留学という効果が発現することが考えられる。

### 3.5.4 研修効果の発現・阻害要因

#### (1) 研修員自身能力等の向上に影響を与える要因

##### ① 研修の参加動機

研修に参加する動機としては「研修の内容に興味をもった」、「日本に行きたかった」が 4.5 以上の高い評価を得ており、強い動機になっている (図 3-16)。この二つの動機と「上司に研修に参加するように勧められた」および「知人に勧められた」という動機とは有意な差がみられる ( $p<.01$ )。

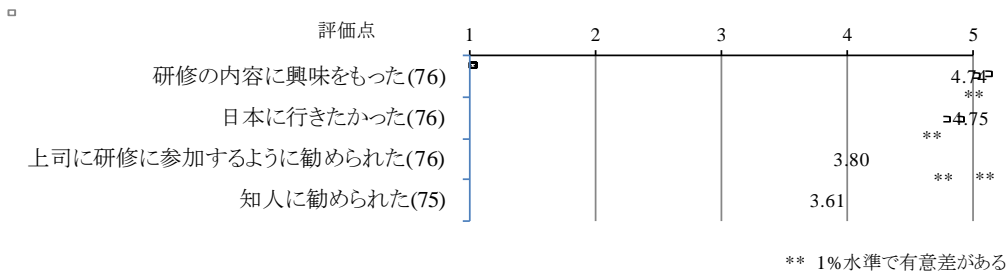


図 3-16 研修の参加動機

② 研修内容の習得率

研修研修員にとって、研修内容を習得することがまず重要である。表 3-20 は研修内容の習得率と習得率に影響を与える要因との関連を示したものである。

表 3-20 研修内容の習得率に影響を与える要因

説明変数	被説明変数	
	標準偏回帰係数	検定結果
研修員の要因		
年齢	-0.226 *	
所属国のGDP/capita(対数)	-0.177	
研修の内容に興味をもった	0.201 +	
研修の質		
研修のレベル(研修直後)	0.365 *	
研修目的にそった適切なカリキュラム	0.029	
国や組織のニーズに合致	0.118	
決定係数	0.345 **	
自由度調整済み決定係数	0.278	
N	66	

研修内容の習得率を上げるための要因としては、「研修のレベル」、「年齢」、参加動機の「研修内容に興味をもった」があげられる。研修員の年齢が若く、参加動機としての研修内容への興味が強く、研修実施機関が提供する研修レベルが高いことが研修内容の習得率を高めると考えられる。

(2) 研修効果の活用に影響を与える要因

研修員は習得した知識・技術をいろいろな場で他者に伝達し、活用している。伝達活動は所属組織内で行われることが多く、表 3-21 は組織内での伝達活動に影響を与える要因を示したものである。

伝達活動に影響を与える要因としては「研修のレベル」、「研修内容に興味をもった」、「自国の経済状況」があげられる。研修員の研修内容に対する興味が強く、習得した研修内容のレベルが高く、経済状況が低い国の研修員であると、研修成果を活かすための伝達活動が活発になると考えられる。

表 3-21 組織内での伝達活動に影響を与える要因

説明変数	被説明変数	
	組織内での伝達	検定結果
	標準偏回帰係数	
研修員の要因		
年齢	-0.024	
自国の GDP/capita (対数)	-0.187 +	
研修の内容に興味をもった	0.306 **	
研修の質		
研修のレベル (研修直後)	0.368 **	
決定係数	0.250 **	
自由度調整済み決定係数	0.205	
N	72	

研修員が習得した知識・技術が活用されていない場合がある。習得した知識・技術の平均活用率は 66% であるが、平均より低い活用率 60% 以下の 26 名を対象として、活用しない理由を分析した。

「所属組織からのサポートが不十分」、「日常業務に忙殺」の評価は 3 点以下で低いが、「所属環境が研修環境と異なる」は相対的に高く、また 3 点よりも有意に高い評価点である ( $p < .10$ )。このことから「所属環境が研修環境と異なる」が阻害要因となり活用率が低くなると捉えることができる (図 3-17)。

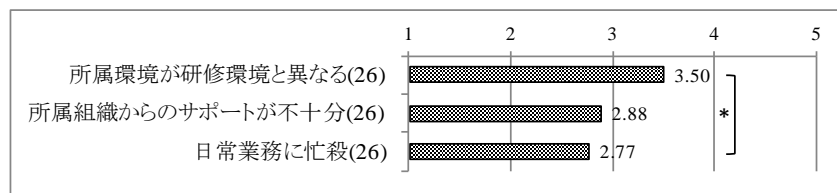


図 3-17 活用率が低い理由

### 3.5.5 副次的効果 (日本・日本人との繋がりの変化等)

表 3-22 は研修員の日本・日本人に対する認知に影響を与える要因を示したものである。「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」、「現場視察」、「日本文化についてのジェネラル・オリエンテーション」が研修員の日本とのより良い繋がりを育成するための発現要因としてあげられる。

研修員が日本や日本人に対する信頼を高めるためには、研修監理員やスタッフが研修員との交流を深めること。研修員が日本人と一緒に働くことに興味を深めるためには、現場視察を行う、あるいは研修監理員やスタッフが研修員との交流を深めること。研修員の日本社会や日常生活に対する理解を深めるためには日本文化についてのジェネラル・オリエンテーションを行い、現場視察を行い、研修監理員やスタッフが研修員との交流を深める。日本の伝統文化の理解を深めるためには、日本文化についてのジェネラル・オリエンテーションを行い、研修監理員やスタッフが研修員との交流を深めること。これらのことを行うことによって研修員と日本との良好な繋がりが発現することが考えられる。

表 3-22 日本・日本人に対する認知に影響を与える要因

説明変数	日本/日本人に対する信頼		日本人と一緒に働く		日本の社会/日常生活の理解		日本の伝統文化の理解	
	標準偏回帰係数	検定結果	標準偏回帰係数	検定結果	標準偏回帰係数	検定結果	標準偏回帰係数	検定結果
研修員の要因								
年齢	0.024		-0.114		-0.096		-0.018	
所属国のGDP/capita(対数)	-0.123		0.042		0.102		0.178 +	
日本の理解への促進要因								
日本文化についてのジェネラル・オリエンテーション	0.027		0.086		0.269 *		0.227 +	
研修・監理員やスタッフのパフォーマンス	0.280 *		0.206 +		0.196 +		0.274 *	
現場視察	0.194		0.305 *		0.347 **		0.142	
決定係数	0.168 *		0.236 **		0.408 **		0.298 **	
自由度調整済み決定係数	0.105		0.179		0.363		0.245	
N	72		72		72		72	

\*\* 1%水準で有意差がある \* 5%水準で有意差がある + 10%水準で有意差がある

### 3.5.6 JICAとの関係

#### (1) 帰国研修員の同窓会

青年研修アンケートにおいて、「JICA 同窓会が地域にある」と回答した帰国研修員は 51.3% (76 人中 39 人)、青年招へいアンケートでは 39.3% (55 人中 22 人) である。同じ所属国の研修員でありながら同窓会の有無についての回答が異なるのは、同窓会の存在が知られていない、あるいは複数の同窓会グループが存在することが推測される。

研修員と同窓会の関係は時たま同窓会に参加する、また日本や JICA の情報を時々同窓会経由で入手する程度との回答が多かった (図 3-18)。

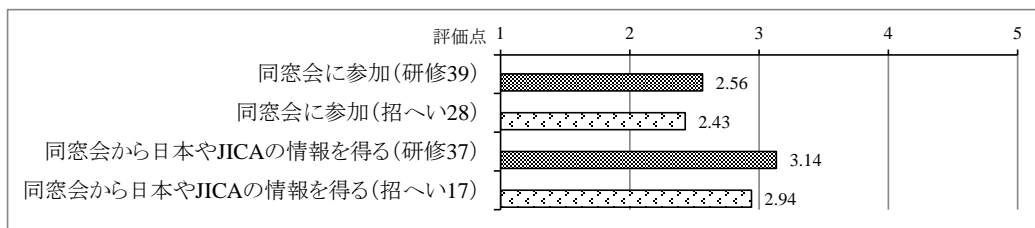


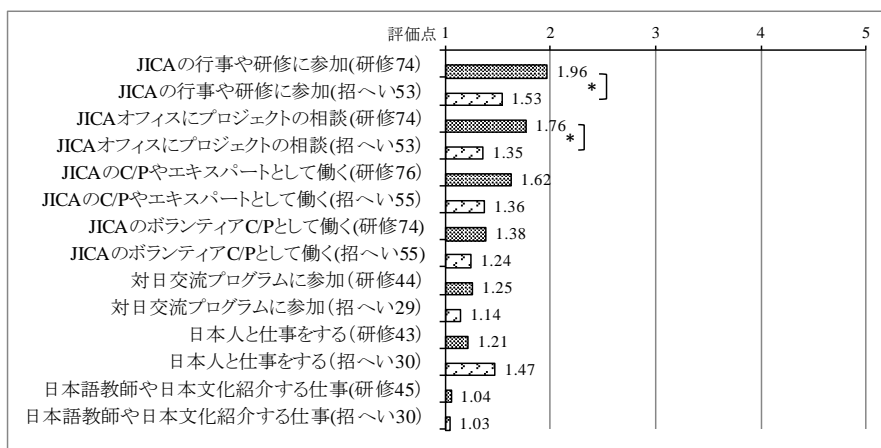
図 3-18 帰国研修員と同窓会の関係

#### (2) 他者への JICA 研修の推薦

青年研修アンケートでは 4.75、青年招へいアンケートでは 4.95 の評価を得ており、JICA の研修を強く推奨している。また、両グループともに評価には地域差はみられない。

#### (3) 帰国後の JICA や日本との関わり

帰国後の研修員の JICA や日本との関わりについては、「JICA の行事や研修に参加する」、「JICA オフィスにプロジェクトの相談」が相対的に多いが、それも、たまに行う程度で、いずれも関わりは弱いものである (図 3-19)。また、日本人との関わりはさらに弱い。総じて、青年研修帰国研修員の方が青年招へい帰国研修員よりも JICA との関わりがみられ、「JICA の行事や研修に参加」、「JICA オフィスにプロジェクトの相談」という点では両グループの差は顕著である ( $p < .05$ )。その一方、「日本人と仕事をする」ことについては有意ではないものの、青年招へい帰国研修員の方が青年研修に比べていくらか多いようである。



\* 5%水準で有意差がある

図 3-19 研修後の JICA や日本との関わり

(4) フォローアップ支援

帰国研修員がフォローアップ支援として望むものとして上位 3 つの回答を求めた。青年研修アンケートでは、「講習会、研修の実施計画の支援」や「プロジェクト実施の支援」が多数から求められており、1 番目は「講習会、研修の実施計画の支援」で、2 番目より若干多い (表 3-23)。また、「資材、教材の供与」もフォローアップ支援として望んでいる青年招へい帰国研修員においても「講習会、研修の実施計画の支援」や「プロジェクト実施の支援」が多数に望まれており、「講習会、研修の実施計画の支援」の方が若干多いという傾向は青年研修アンケートと同様である (表 3-24)。

課題別研修においては「プロジェクト実施の支援」が他の支援と比べて際立って多いが、青年研修では傾向が異なり、「講習会、研修の実施計画の支援」と「プロジェクト実施の支援」を望む声は同程度である。

表 3-23 フォローアップ支援として望むこと：青年研修

	1番目	2番目	3番目	計
講習会、研修の実施計画の支援	27	14	6	47
プロジェクト実施の支援	24	18	14	56
日本人技術専門家の派遣	9	12	9	30
資材、教材の供与	7	17	16	40
研修用教材の支援	5	8	20	33
日本人ボランティアの派遣	3	6	9	18
N	75	75	74	

表 3-24 フォローアップ支援として望むこと：青年招へい

	1番目	2番目	3番目	計
講習会、研修の実施計画の支援	10	7	4	21
プロジェクト実施の支援	10	6	3	19
研修用教材の支援	5	2	7	14
資材、教材の供与	2	4	6	12
日本人技術専門家の派遣	2	6	5	13
日本人ボランティアの派遣	2	6	6	14
N	31	31	31	

### 3.6 研修の金銭的効果（便益）（課題別研修）

研修員自身の能力の向上や研修員による行動の組織への波及、政策・制度への波及効果は、金銭的に評価するのが容易ではない。ただし、研修の効果としての便益には制度の構築や改善、研修員の態度の変容や年収の増加など金額で測れるものと測れないものがあるが、金銭的価値に置き換えて効果をみることは可能である。研修員が習得した知識・技術を他者に伝達することによって、研修効果の発現が拡大することから、ここでは、課題別研修における伝達活動による波及効果の金銭的効果を測る。

研修は課題別研修帰国研修員の年収を基準にして何倍の金銭的価値があるかを評価してもらった金額を便益として、研修の経済的効果の観点から費用便益比の算出を試みる。

#### 3.6.1 評価方法

##### (1) 習得した知識・技術の伝達

質問票では研修員が習得した知識・技術の伝達活動について次のことを質問している。

- ①伝達活動回数
- ②活動 1 回当たりの時間数
- ③活動 1 回当たりの伝達対象者
- ④研修で習得した知識・技術が 1 回の伝達活動内容に含まれている割合
- ⑤対象者が伝達した知識・技術を習得したであろう割合

1 年あたりの伝達活動について、帰国研修員が知識・技術を伝達した相手が帰国研修員と同程度の知識・技術を習得した場合、帰国研修員と同じ研修効果が発現すると想定し、伝達活動からいかなる波及効果が生じるかをみていく。帰国研修員による研修効果の伝達人数の算出方法は次のとおりである。

伝達活動回数は 1 年あたりの平均として算出する。帰国研修員が知識・技術を習得するために要した時間は各自が参加した研修によって異なるため、研修時間数は 1 日当たり 7 時間と想定し、研修実施日数（研修期間の前後 2 日を除く）を掛け合わせて算出する。帰国研修員が習得した知識・技術を他者に伝達する場合のその知識・技術の割合は、研修側が与えた知識・技術を 1 とした場合の研修員が習得した割合（習得率）で表す。さらに、伝達活動中に研修で習得した知識・技術が含まれていた割合を用いて、研修員と同程度の知識・技術を持つ者（純伝達人）が何人生じたかを推定する。

<算出式>

$$H = A \times B \times (C \times (D / E) \times F \times G$$

- H： 帰国研修員と同程度の知識・技術を持つネット人数（2 次効果）  
 A： 伝達活動回数／年  
 B： 伝達対象者数／回  
 C： 帰国研修員の知識・技術の習得率  
 D： 活動時間数／回  
 E： 研修時間数  
 F： 伝達対象者が伝達活動で習得した知識・技術の割合  
 G： 伝達活動内容中に帰国研修員が習得した知識・技術が含まれている割合

伝達活動に関する質問項目及び研修の金銭的評価に関する質問項目の総てに回答した研修員（63 人）について上記の算出式を用いて波及効果を算出した。研修員が様々な手段で

研修成果を伝達したことにより研修員と同じ量の知識・技術を有したと換算した者の 1 年当たりの発現数（純伝達人の数）は 0.001 人から 5.70 人であるが、大多数の研修員（回答者の 83%）から発現した純伝達人の数は 0.5 人以下で、中央値は 0.049 人である。

## (2) 費用便益比による研修の波及効果についての評価

### 【算出にあたっての設定条件】

研修の波及効果についての費用対効果を費用便益比を用いて評価する。費用便益比を算出するにあたり、次のことを想定した。研修を実施するには研修員の航空運賃や日当、講師への謝金、運営費などがかかる。研修を実施するために必要とされる費用は実際にかかった研修費用と研修員の機会費用（ある行動を選択することにより失われる、他の選択肢を選んでいたら得られるであろう利益）の合計とする。

#### ① 研修の実施費用

JICA 国内事業部の資料（2008 年）によると研修実施にかかる費用は 1 人当たり平均して 200 万円である。しかし、研修員が参加する研修期間の長短は異なるので、1 日あたりの費用を算出する。

研修員はアジア、アフリカ、中米、南米など広範囲の地域から来日するため、おおよその航空運賃を 30 万円／人と仮定する。分析対象者（191 人）が参加している研修期間の最頻度は 42 日間であるので、これを研修期間日数とする。2010 年度の為替レートは 1 ドルが 88 円なので、算出した 1 日あたりの研修費用は US\$460 となる。研修実施日数は研修期間の前後 2 日間を除いた日数とし、研修時間は 1 日 7 時間とする。研修の実施費用は研修員が参加した研修実施日数に US\$460 をかけ、航空運賃を足したものとする。

#### ② 機会費用

機会費用は帰国研修員の年収から想定する。研修員の実働日数は 250 日、研修期間は研修実施日数と研修に参加するための往復 2 日とする。さらに、伝達活動に要した時間を機会費用とする。

#### ③ 便益

便益は研修の金銭的価値として研修員が値踏みした金額とする。研修で与えた知識・技術のレベルを 5 年間は維持が可能であると想定し、便益は 5 年かけて得られるものとする。また、便益の発生期間は 10 年とする。便益は、毎年知識・技術のレベルの残存率に伴い減少することとする。

これらの条件設定のもとで、純伝達人を発現させた研修員 63 人の波及効果について費用便益比を算出する。

### 3.6.2 分析結果

算出された費用は US\$9,384.9 から US\$176,500.7 で中央値は US\$24,246.7 である。便益は US\$200 から US\$70,000 で、中央値は US\$9,000 である。

費用便益比を算出した結果、便益が費用を上回る研修員の数は 2 年目に 4 人、3 年目に 8 人、4 年目に 12 人、5 年目に 16 人、6 年目に 17 人で、7 年目以降も同人数である。6 年目の費用便益比の値の上位 10 人、中位 10 人、下位 10 人の 3 グループについて示したのが表 3-25 である。

表 3-25 課題別研修の金銭的効果（便益）

分野	年齢	金銭的評価		純伝達人数	費用	便益	費用便益比 (6年目)
		年収	倍率				
【上位グループ】							
1 教育	45	11435	1.0	5.698	18285.1	11435.0	1104.717
2 民間セクター開発	32	40000	1.0	3.295	29518.6	40000.0	215.726
3 農業開発・農村開発	30	3500	20.0	0.001	41385.4	70000.0	153.869
4 情報通信技術	45	35000	0.5	0.978	9384.9	17500.0	14.346
5 自然環境保全	28	10000	4.0	2.929	23786.6	40000.0	13.800
6 民間セクター開発	37	4800	1.5	2.146	31812.2	7200.0	6.866
7 環境管理	47	291	3.0	3.357	22784.3	873.0	6.599
8 民間セクター開発	35	25000	1.0	0.023	10530.5	25000.0	2.430
9 民間セクター開発	45	24000	1.5	0.080	18369.4	36000.0	2.127
10 環境管理	39	9000	1.0	0.625	10008.6	9000.0	1.945
平均値	38.3	16302.6	3.45	1.913	21586.6	25700.8	152.242
中央値	38.0	10717.5	1.25	1.562	20576.9	21250.0	10.333
【中位グループ】							
11 情報通信技術	35	12000	1.0	0.017	20885.6	12000.0	0.580
12 自然環境保全	33	15000	1.0	0.012	27055.5	15000.0	0.561
13 農業開発・農村開発	32	5647	1.5	0.978	28624.9	8470.5	0.556
14 水産	29	10000	2.5	0.048	58589.0	25000.0	0.437
15 農業開発・農村開発	46	6000	1.5	0.024	22868.8	9000.0	0.403
16 保健医療	41	8400	1.5	0.011	33655.0	12600.0	0.376
17 農業開発・農村開発	32	10000	2.0	0.031	60582.9	20000.0	0.341
18 自然環境保全	29	3600	1.0	0.480	21972.1	3600.0	0.311
19 自然環境保全	33	3600	1.0	0.025	12007.0	3600.0	0.307
20 農業開発・農村開発	24	3000	1.5	0.010	15729.9	4500.0	0.289
平均値	33.4	7724.7	1.5	0.163	30197.07	11377.05	0.416
中央値	32.5	7200.0	1.5	0.024	24962.1	10500.0	0.390
【下位グループ】							
21 教育	38	600	1.5	0.045	25152.3	900.0	0.037
22 水資源・防災	30	600	1.0	0.003	25151.6	600.0	0.024
23 環境管理	30	800	1.0	0.049	44184.4	800.0	0.019
24 保健医療	33	8400	0.5	0.030	12922.7	4200.0	0.016
25 水資源・防災	30	1000	2.0	0.005	167217.7	2000.0	0.012
26 保健医療	36	6000	0.5	0.031	21416.1	3000.0	0.009
27 自然環境保全	49	170	1.5	0.001	40266.1	255.0	0.006
28 環境管理	25	1500	0.5	0.009	40251.7	750.0	0.005
29 自然環境保全	32	200	1.0	0.008	41197.9	200.0	0.005
30 情報通信技術	29	500	0.5	0.003	78261.4	250.0	0.003
平均値	33.2	1977.0	1.0	0.018	49602.2	1295.5	0.014
中央値	31.0	700.0	1.0	0.008	40258.9	775.0	0.011

便益としての研修の金銭的評価の値は幅が広い。同程度の費用が算出されている No.7、No.11、No.15 の研修員を比較すると、No.7 の便益は No.11 や No.15 の便益に比べると非常に少ない。しかし、6 年目の費用便益比は No.7 は 6.6 であるのに対して、No.11 や No.15 は 0.6 以下である。これは No.11 の研修員が多く伝達活動を行うことによって純伝達人を 3.4 人発現させていることに起因すると考えられる。

上位グループでは伝達活動による純伝達人の発現が多く、10 人中 5 人の研修員は 1 年に 2 人以上の純伝達人を生み出しており、6 年目には費用便益比は 1 以上になり、費用が便益を上回っている。一方、中位グループや、下位グループでは発現した純伝達人はいずれも少なく、6 年経過しても費用は便益を上回らない。

上位グループでは研修員の年齢が比較的高く、部門の責任者など職位の高い者が多いことから伝達活動をしやすい立場にあることが推測される。

以上、研修員の伝達活動による波及効果について費用便益比を用いて費用対効果を試みた。その結果、63 人中 6.3% が研修 2 年後、12.7% が 3 年後、19.0% が 4 年後、25.4% が



5年後、27.0%が6年後には波及効果によって費用を上回る便益が生じ、研修の効果が発現していることが示された。伝達活動以外にプロジェクト形成にかかわった事例、制度の策定に貢献した例、所属組織内での個々の改善などの効果の発現はこの計算に含まれていない。これらの効果も、金銭的価値に置き換えて研修の効果を測ることは可能である。

### 3.7 アンケート調査の経年変化比較

本邦研修終了3年後の帰国研修員を対象とした「アンケート調査」は、2010年度以降実施されてきた。2011年度及び2012年度の調査結果との経年変化の比較は以下のとおりである。

#### (1) 研修参加の動機について

- 「研修の内容に興味を持った」、「仕事上新知識・技術が必要だった」がいずれの年度においても高く評価された。
- 「所属組織からの課題・使命」について、今年度では、東南アジア地域の回答者からより明確な課題・使命が与えられていると確認された。2012年度では地域差は見られなかった。

#### (2) 研修の内容・制度について

- 研修内容の評価は総じて高い。2011年度、2012年度と同様の傾向を示している。
- 「実習・現場視察」、「ディスカッション」、「講義」の3つの研修方法に対する評価は、今年度「講義」の評価は4.4（5段階）と高く評価されている。2011年度の調査では、「講義」は非効率的な方法であったが、2012年度では3つの研修方法に有意な差がみられない。
- 研修のレベルについて、研修直後の時点での自己評価が2011年度、2012年度と同様に高く評価されている。アンケート調査時点での自己評価と、2年後の知識・技術の残存率を計算した結果、2012年度の調査結果より今年度の方が研修レベルの有効性の低下が速いと考えられる。

#### (3) 研修に対する満足度について

- 総合的评价は8.7（10段階）と高い。2011年度、2012年度では、5段階評価法を用いているが、いずれの年度においても高い評価になっている。

#### (4) 研修後の行動・態度の変容について

- いずれの年度の調査結果においても、「自国の発展に寄与する活動」、「自国の状況を国際的観点から把握」、「仕事を計画的に遂行」、「仕事に対する責任感」に対する評価は相対的に高い。

#### (5) 研修効果の活用について

- アクションプランを作成した帰国研修員の割合はいずれの年度の調査においても同様の結果である。今年度の研修で習得知識・技術の活用率は平均で65.1%である。2012年度の調査では65.2%であり、同様の結果を得ている。
- 2012年度と比較すると、「所属組織の体制の構築・改善」への評価が高く、より多くの研修効果が活用されていると考えられる。

#### (6) 日本・日本人との繋がりについて

- 研修参加によって「日本と良好な繋がりができる」と、2011年度、2012年度の調査で同様に確認されている。

- 一方、いずれの年度の調査においても、研修中に知り合った日本人との帰国後の交流については、総じて低い評価となっている。

#### (7) JICA 研修と他ドナー・国際機関による研修について

- いずれの年度においても、他ドナー・国際機関より JICA 研修が高く評価されている。
- 今年度の調査では、回答者の 90.5%が 5 点（5 段階）の評価をし、JICA 研修を強く推奨している。2011 年度においては、「JICA 研修を推薦しない」と回答した帰国研修員は全て東南アジア地域に所属していたが、2012 年度では地域間の差が見られなかった。

結論としては、「研修の動機」、「研修内容」、「研修への満足度」、「研修後の行動・態度の変容」、「アクションプランの実施」、「日本・日本人との繋がり」、「JICA 研修と他ドナー・国際機関による研修」等の項目において、おおむね過去 2 年間の調査結果と同じ結果を得ている。

今年度においては、より多くの研修成果が活用されていると考えられる。また地域としては東南アジアからの研修員が所属組織からより明確な課題・使命を与えられており、今後も研修の効果発現に繋がることが期待される。

## 3.8 結論（課題別研修、青年研修（青年招へい含む））

### 3.8.1 研修に対する総合的評価

#### (1) 課題別研修

##### ① 研修内容

研修内容については総じて 4 点以上の高い評価を得ている。研修内容は新しい知識・技術を網羅し、実践的で自国や所属組織のニーズに合致しており、さらにカリキュラムは研修目的に沿った適切なもので、回答者にとってそれほど習得が困難な内容ではなかったと言える。

##### ② 研修の指導方法

指導方法についてはいずれも 4 点以上の評価を得ている。理解を深めるための教材の工夫や理解度を確認しながら進める指導の方法が高く評価されている。また、実習/現場視察や研修員などとのディスカッションや講義についての評価も高い。

##### ③ 研修のレベル

研修で習得した知識・技術のレベルと研修員が仕事上必要とする知識・技術レベルについて研修直後と調査時の 2 つの時点で比較した。習得した知識・技術がどの程度保持されているかという残存率を算出したところ、1 年後に 92.1%、2 年後では 84.8%となり、時間の経過に伴い知識・技術の有効性が低下している。

##### ④ 研修に対する満足度

研修に対する満足度を総合的に捉えた総合的評価は 8.7（スケールは 1～10、10 は非常に満足している）と高く、総合的に捉えた研修に対する満足度は高いといえる。

#### (2) 青年研修（青年招へい含む）

##### ① 研修の内容

研修に対する評価は総じて 4 点以上の高い評価を得ている。その中でも「研修内容は本国のニーズに合致」、「研修内容は新しい知識を網羅」は相対的に高い評価になっている。研修内容は本国や所属組織のニーズに合致し、新しい知識・技術を網羅しており、実践的

で研修目的にそった適切なカリキュラムとなっており、習得するのにそれほど困難な内容ではなかったと考えられる。

## ② 研修のレベル

研修実施機関が提供した知識・技術のレベルと研修員が仕事上用いている知識・技術のレベルについて、研修直後と調査時の 2 つの時点で比較した。知識・技術がどの程度保持されているか残存率を算出したところ、研修終了から 1 年後の 96.7% に対して 3 年後は 90.3% であるので、研修で習得した知識・技術は 3 年間は有効性があると考えられる。

## ③ 研修に対する満足度

研修に対する総合的な満足度については、総合的評価が 8.7 と高い評価を得ている。その中で、研修監理員やスタッフに対する満足度および現場視察への満足度は相対的に高く、日本の青年との交流についての満足度はそれと比較して低い。

## ④ 青年招へいと青年研修の評価の比較

青年研修（青年招へい含む）事業は、30 年以上にわたって全世界から研修員を受け入れてきた。国の発展段階や開始時期によって、青年研修及び青年招へいに対する評価について地域間の差が見られた。例えば、本案件現地調査を行ったフィリピンと東南アジア全体、アフリカ全体との間では、青年研修、青年招へいともに高い評価を受けたものの、結果は若干異なる。フィリピンでは、青年招へいに対する評価が高く、一方、東南アジア全体、アフリカ全体においては、青年研修のが高く評価されていることがアンケート調査で分かった。

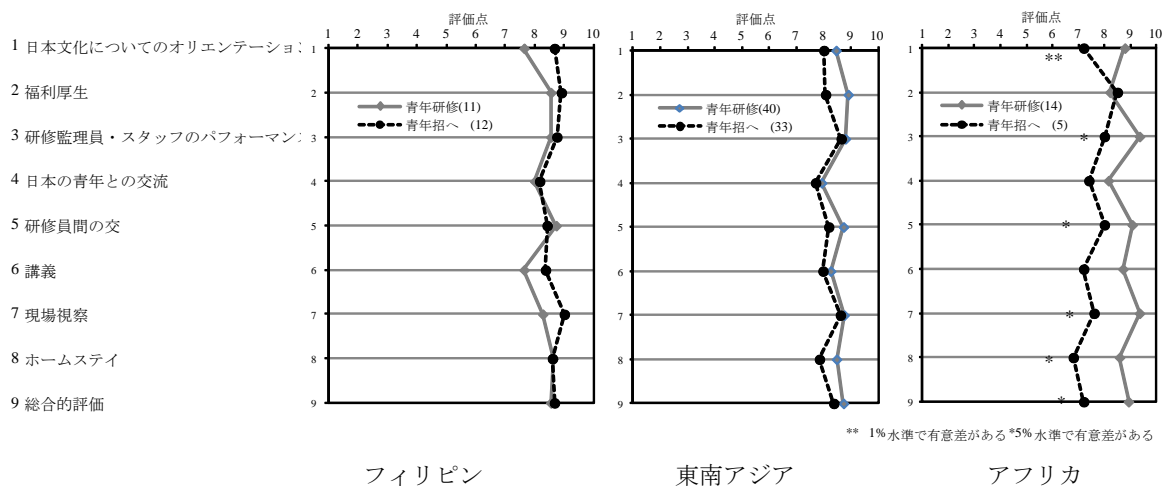


図 3-20 青年研修・青年招へいに対する評価の地域間の比較

注： フィリピン有効回答数（青年研修 N=11、青年招へい N=12）

東南アジア有効回答数（青年研修 N=40、青年招へい N=33）

アフリカ有効回答数（青年研修 N=14、青年招へい N=5）

### 3.8.2 研修効果の発現状況

#### (1) 課題別研修効果の発現状況

##### ① 研修員自身の能力等の向上

研修内容全体の 80% から 90% を習得したと回答した者が多く、平均すると研修実施側が提供した知識・技術の 80.8% が習得されている。また、研修が目標とする内容については 80% から 90% を達成したと回答した者が多く、平均達成率は 78.7% である。

研修参加による行動・態度の変容についての自己評価はいずれも 4 点以上の高い評価となっている。「自国の発展に寄与する活動」、「自国の状況を国際的観点から把握」、「仕事を計画的に遂行」、「仕事に対する責任感」に対する評価は相対的に高く、特に「自国の発展に寄与する活動」は他の行動・態度の変容よりも比較的高い評価となっている。

## ② 研修の波及効果

研修員は作成したアクションプランを、帰国後実施することになる。今年度の調査では回答者の 94.1%がアクションプランを研修時に作成しており、また回答者の多くがなんらかの形でアクションプランを実施し、研修で習得した知識・技術を活用している。

研修で習得した知識・技術の共有については所属組織内の人の方が所属組織外の人との共有よりも多い ( $p<.01$ )。習得した知識・技術の活用場面については「業務に運用されている技術・方法の構築や改善」、「所属組織の活動計画の作成・改善」、「所属組織のプロジェクトの形成」、「所属組織の体制の構築・改善」への評価が「国・地方自治体の政策の立案や改善」、「指導者の育成」に比べて相対的に高くなっている。

帰国研修員は研修成果を様々な方法で伝達しており、回答者の 83.8% (191 人中 160 人) が伝達活動を行っている。伝達方法としては講義や会議、ワークショップが OJT よりも多く用いられており、伝達活動を行っている研修員は東南アジア地域やアフリカ地域が多い。

## (2) 青年研修（青年招へい含む）効果の発現状況

### ① 研修効果の波及効果

研修後、研修員は習得した知識・技術を他者に伝達し、活用することが期待されているが、習得した知識・技術の活用割合は 60%から 80%が多く、平均すると 65.1%である。

また、所属組織内での知識・技術の伝達についての評価点は 4.7、所属組織外での伝達については 4.2 といずれも高い評価となっており、研修員は習得した知識・技術を他者に伝達していると考えられる。回答者の 66.2% (68 人中 45 人) が所属組織に対して研修で習得した知識・技術を活用した 100 件のプロジェクトを提案している。さらに、提案した案件の中、59 件のプロジェクトが実施されている。

研修成果の活用の場としては、国や地方自治体での政策・制度の立案・改善よりもより身近な所属組織内での活用が多いと言える。なお、研修成果の活用の場の相異傾向については課題別研修の評価においても類似の傾向を示している。

### ② 日本・日本人との関係

青年研修（青年招へい含む）における研修後の日本に対する認知の変容について、両グループともに、評価はいずれも 4.4 以上の高いもので、研修参加により、日本や日本人に対する信頼が高まり、日本人と一緒に働くことへの興味がわいて、日本の伝統文化や社会・日常生活への理解が深まっていると考えられる。

日本の青年との交流・親睦を目的の一つとしている青年招へいでは、日本との良い繋がりがより育成されることが推測されるが、両グループ間に有意な差はみられず、青年研修においても同じように日本との良い繋がりが築かれている。

一方、研修中に知り合った日本人と研修後の交流については、青年研修および青年招へいともに、時々連絡を取り合っている程度が多い。プログラムの研修監理員やスタッフとの交流では青年研修の方が多い ( $p<.05$ )。どのような交流であるかについては両グ

ループともに「個人間の消息」が多くあげられている。仕事についての相談では有意差がみられ( $p<.05$ )、青年研修の方が青年招へいよりも多い。

### 3.8.3 研修効果の発現・阻害要因

#### (1) 効果の発現要因

##### ① 研修員の参加動機

「研修の内容に興味を持っていた」、「日本に行きたかった」といった強い動機を持つ研修員は意欲的に研修に取り組み、研修後意識の変容との関係が確認された。

##### ② 所属組織からの明確な課題・使命

所属組織から課題・使命を与えられるほど仕事の計画力、仕事への責任感、国際的視点から自国状況に対する思考が向上する。また、所属組織内で研修成果を活用するばかりでなく国や地方自治体の場でも研修成果を活用していることが示された。

##### ③ 研修のレベルの高さ

研修内容のレベルが高いほど、研修員の学習意欲が高まり、習得率が高いと確認されている。

##### ④ 充実した講義

研修の総合的な満足度に対しては「講義」、「実施/現場視察」、「研修員間の討議」、「福利厚生」、「研修監理員やスタッフのパフォーマンスの満足度」が影響を与えているが、その中で「講義」に対する満足度の影響が最も大きい。また、講義に関連する教材の工夫や研修員の理解度を確認するなどの指導方法、研修のレベルが総合的な満足度を高めることが確認された。

##### ⑤ 研修プログラムの文化交流要素

研修日本文化についてのオリエンテーションや JICA センターによる文化行事の実施、また研修監理員やスタッフとの交流を深めることが、研修員と日本・日本人との繋がりを強化することに有効であることが示された。

##### ⑥ 所属国の経済状況レベル

研修員の所属国の経済状況と研修効果の発現とに高い関連性がみられ、経済状況の低い国からの研修員の方が研修成果を所属組織内で伝達していることが示された。

#### (2) 効果の阻害要因

##### ① 研修環境と異なる職場環境

職場環境が研修環境と異なるほど、習得した知識技術の活用率は低くなり、活用率に影響を与える最大の要因であることが確認された。

##### ② JICA や日本との関係

帰国研修員と JICA や日本との関わりについては「JICA の行事や研修に参加する」、「JICA オフィスにプロジェクトの相談」が相対的に多いが、たまに行う程度で、いずれも関わりは弱いものである。

## 3.9 得られた教訓

#### (1) 人材育成やキャパシティ・ディベロプメント全般に関する教訓

- 帰国研修員は JICA や日本との繋がりが必ずしも強いとは言えない現状が確認された。研修は研修員に知識・技術を提供するだけではなく、知日家、親日家の土壌を育成す

る効果も多分に併せ持っていることが、調査から確認できる。日本との良好な繋がりを育んだ帰国研修員は将来的に日本との経済関係や政治関係においても重要な役割を演じる可能性がある。研修成果を活かせるようなフォローアップや同窓会作り・集会の実施などにより帰国研修員と連携を図り、継続的な関係を維持する努力が必要である。

- 経済状況の低い国の研修員は、研修の機会を大切にし、より意欲的に研修に取り組んでいることが確認された。ニーズに適した研修コースを提供することによって研修参加を促し、人材育成が繋がると考えられる。
- (2) 課題別研修、青年研修（青年招へい含む）及び研修事業の評価方法（課題別研修海外現地調査）に関する教訓**
- アンケート調査は対象者のメールアドレスを基に実施される。JICA から提供されたメールアドレスには調査時点では使用されておらず有効ではないものが相当数含まれる。特に、青年研修については携帯電話のメールアドレス、あるいは所属組織のメールアドレスである場合が多かった。
  - 質問票の配布方法としてエクセルファイルの紙面による質問票と Web 上アンケートを用いた。2 つの方法を用いたことで対象者からの回答の確保が容易になった。また、対象者に 2 回配信したリマインダー・メールは回答確保に有効であった。
- (3) 課題別研修及び青年研修（青年招へい含む）の質の向上（コースデザイン、教授法、効果測定等）に関する教訓**
- 研修実施機関が提供する知識・技術は研修員が仕事上必要とされる高いレベルが求められていることから、研修員側のニーズや日本の優位性を十分に把握し、質の高い講義を提供する必要がある。




## 付録1 好事例集





### 好事例 ① 継続的な研修への参加でノウハウを蓄積し、国際研修事業を運営するまでに成長

研修コース	第 10 回上級コース (1978 年)	
研修実施機関	国連アジア太平洋統計研修所 (SIAP)	
研修員名	Ms. Carmelita N Ericta	
所属先	フィリピン統計局	
職名	局長	

#### 効果の概要

フィリピン統計局 (NSO : National Statistics Office) はフィリピン国の社会・保健・教育等すべての分野における統計データを収集・管理・分析している機関である。NSO は 1970 年代から継続的に JICA や日本で行われるその他の研修に研修員を派遣しており、職員約 3,000 名の約 1 割が帰国研修員である。

長年にわたる JICA 研修経験を基に、現在では NSO 自体が国連機関等からの要請に基づき、ミャンマー、カンボジア、ラオスなどの諸国を対象とした国際研修を企画・運営するまでに至っている。「我々がいま、こうして国際研修を実施できるのはすべて JICA 研修の成果です。長期間にわたる JICA 研修への参加で、職員の技術レベルが向上しただけではなく、研修マネジメントの手法についても学ぶことができたおかげです。熟練した講師陣による講義と研修資料の事前配付で研修内容の精度を高めること、グループディスカッションで新たな視点やアプローチに触れるように考慮すること、研修監理員を配置して研修員をサポートすること、実習の機会を設けることなど、JICA の研修運営管理から学んだことは、全て組織の方向性にも大きな影響を与えています。」(Ericta 局長)

#### 成功の秘訣／効果の発現のプロセス

NSO では研修員の選考に際し、明確な方針が設けられている。厳しい審査で選考された研修員は高い目的意識を持って研修に参加するため、効果も大きいものとなる傾向がある。また、研修成果の普及が義務付けられ、帰国後は様々な機会に“指導員”、“講師”として所属部署に研修成果の普及を図る役割を担っている。この積み重ねが、組織内に「講師として活躍できる人材」を育成し、国際研修事業への展開を可能にしていると言える。

#### 今後の抱負、JICA 研修への印象／効果の発現と研修成果の関連

- Ericta 局長は、「JICA 研修事業の特徴は、講義と文化体験のバランスが良いことですよ。統計は、テクノロジーやソフトウェアの革新に対応して、常にスキルの上達や最新の情報・知識の獲得が求められる。今後も JICA 研修で培ってきた技術・ノウハウを組織全体で活かすとともに、継続的に研修員を派遣し、新たな技術の習得に努めたいと抱負を語った。

## 好事例 ② 研修で得た知見を“現地化”し、ガイドラインの改定や、更生プログラム活動を展開

研修コース	更正保護施設設置・運営に係る能力強化(2010年)	ボランティア保護司活性化(2007年) ボランティア保護司組織構築(2009年)
研修実施機関	国連アジア極東犯罪防止研修所	
研修員名	Ms. Janette Santos Padua	Mr. Angelito Aviguetero Ilano
所属先	保護観察管理局、マンダルヨン市	保護観察管理局、カランバラグナ
職名	主席保護観察官	地域担当部長補佐
		

### 効果の概要

フィリピンの保護観察管理局（PPA：The Parole and Probation Administration）は、罪を犯した人が社会に復帰するための活動支援、更生プログラムの設計・展開、更生施設の運営、復帰に向けた社会やコミュニティへの働きかけを行う法務省傘下の組織で、2006年から2010年までJICA技術協力プロジェクトの支援を受け、研修に参加した。研修では、日本の最新の刑務所システム、受刑者の日常管理、更生施設の管理、職能訓練などについて知見を得、フィリピンでの適用について研修員メンバー間での議論を重ねてきた。研修成果活用の一つが、「フィリピンボランティア保護司ガイドライン」の改定で、「これまでも、ガイドラインは策定されており、ボランティア保護司の活動を監察官がモニタリングするための報告様式が決められていましたが、日本での保護司グループとの交流機会を得て、監察官とボランティア保護司との情報の共有の重要性を強く感じました。帰国後すぐにガイドラインの改定に取り掛かり、ボランティア保護司からの報告様式を変更しました。また、監察官との対面報告方式を取り入れ、目前で記入させることにより保護司の報告書作成指導も兼ね、保護司の質の向上を図っています」（Mr. ILANO）。

また、日本での取組みに刺激を受け、フィリピン独自の更生プログラムの開発・展開が実施されている。「研修中に日本の刑務所を視察しましたが、その施設管理、規則正しい生活管理、更生プログラムや職業訓練のクオリティの高さに驚きました」（PPA 監察官の Ms. Padua）日本の施設や制度そのものをフィリピンに直ちに適用することは困難なため、研修から着想を得てフィリピンでの適用を検討し、民間を巻き込んだ社会復帰プログラムの実施や、ボランティア保護司の活動を資金的に支援するためのファンドレイジング活動（クッキングコンテストやマラソン大会）などを実現している。「JICAの研修で得た知見は、我々の活動を具体化し、方向づけるのに、大きく貢献しています」（Ms. Padua）。

### 成功の秘訣／効果の発現のプロセス


研修成果を活かしたガイドラインが改定され、数々の更生プログラムが各地で具現化された要因として、あらゆる職位から研修員が適切に選考され、派遣されたことが挙げられる。研修には PPA 本部の管理職、地方 PPA 局の局長、監察官、PPA 本部研修担当官、ボランティア保護司など、様々な職位の職員が派遣され、研修後その知見を活動や制度の改定に結び付けることができている。

加えて、日本での視察先や交流グループが研修テーマ・目的に合致しており、カリキュラムから大きな成果を得ることができるよう研修が企画されていたことが要因である。「日本の保護司グループとの交流からは、大きなインパクトを受けました。彼らが試行錯誤しながら活動を続けているという体験談は我々が行っていることと共通点が多く、共感することが多く、互いに手を取り合いながら活動を進めていこうという気概が生まれました」(Ms. Padua)。

### 今後の抱負、JICA 研修への印象／効果の発現と研修成果の関連

PPA は研修成果を活かすチャレンジを続けている。日本の保護司グループとの交流は研修後も継続しており、毎年日本から使節団を迎え、互いの進捗や課題を確認し合っているとのこと。現在、PPA では更生施設を社会復帰の拠点として、州ごとに設けるという構想に向け、活動を展開している。「日本での研修で多くのインスピレーションを受けました。研修員個人が学んだものはもちろん大きいですが、何よりもフィリピンの社会を変え、コミュニティの安全を守っていくための大事なツールを学びました。研修で培ったネットワークをこれからも大切にしていきたいです」(Padua 氏)。

### 好事例 ③ 刑務所の定員超過の問題解決に貢献

研修コース	犯罪防止(上級)セミナー (2002年)	
研修実施機関	国連アジア極東犯罪防止研修所	
研修員名	Mr. John Maru	
所属先	王立パプア・ニューギニア警察	
職名	副司令官 (南部州統括)	

#### 効果の概要

PNG はイギリスの法律の影響を受け、軽犯罪も含めて手当たり次第に逮捕、勾留し、留置所の収容人数が大幅に超過、勾留後の手続きを進める人的リソースが不足していて多くの逮捕者が何年も訴追されずに勾留されたままということが常態化していた。さらに、刑務所は収容人数を大幅に超過する状態で管理が行き届かないため、大規模な脱獄が年に 5 回から 6 回起きて治安が悪化するという深刻な問題があった。

パプア・ニューギニア警察の副司令官 Mr. John Maru は研修で警察と検察機関等の機関の協力関係の改善について学び、そして他の研修員のレポートで留置所と刑務所の収容人数超過の問題解決の対策を知ることが出来た。そして帰国後に、①交通違反や万引きなどの軽微な事案で逮捕・訴追しない、②保釈の基準の緩和、③異なるコミュニティ間の紛争等当事者同士の仲裁の奨励、④刑罰に懲役刑だけでなく地域での清掃等の社会奉仕を加えることを警察長官に提案した。この提案を実現するためには警察のみならず、裁判所、検察、刑務所と協議し、合意を得る必要があった。しかしながら、当初はこれらの機関は協力的な関係を有しておらず、協議を進めることは難しかった。それでも徐々にこれらの機関と対話を始め、後に理解を得ることができ、マル副司令官の提案はそれぞれの機関の長官通達という形で制度化された。この結果、刑務所の定員超過の状態も緩和され、大規模な脱獄は年に 0 回から 1 回と激減した。また、このことを契機に、裁判所、警察、検察組織、刑務所等の機関は、月に一回の定期的協議の機会を持つようになり、協力関係が改善されたということである。

#### 成功の秘訣／効果の発現のプロセス

研修内容と研修員の所属国のニーズが一致していることが研修効果の発現において重要な要因となる。PNG では警察、検察、刑務所、裁判所が協力的な関係を有していない状況があったが、研修の成果を活かし、関係機関の協力関係を改善することで刑務所の収容人数の大幅超過という問題の改善につながることができた。また、他の機関への働きかけについては警察長官の支援を取り付けることができたことも、重要な要因の一つであった。

#### 今後の抱負、JICA 研修への印象／効果の発現と研修成果の関連

研修において様々な国の現職の専門家から経験を聞く機会を得たことにより、PNG でも警察、検察組織、そして矯正機関が協力しあう必要があることに気づいた。また、様々な国の実例に基づき提案を策定できたことにより、関係者に対する説得力を持たせることができたということであった。

### 好事例 ④ 地震観測と核実験モニタリングのキャパシティ・ディベロップメント

研修コース	グローバル地震観測（研修員名順：1996年、2002年、2011年）		
研修実施機関	（独）建築研究所 国際地震工学センター		
研修員名	Mr. Mathew Moihoi	Mr. Felix Taranu	Mr. Eric Buri
所属先	鉱物資源政策・地質災害対策省		
職名	主席地震観測官	主任地震観測官	主任地震観測官
			

#### 効果の概要

鉱物資源政策・地質災害対策省の3人の地震観測官は研修で震源地の判定、地震と核実験の区別の方法、地震のタイプ、地震の規模、震源の位置を推測する手法を学び、日々の業務で活用している。この技術で津波の予測が可能となり、津波が予測される際には国家災害センターに情報を提供し、当該地域に居住する人々に海岸から離れるよう早期の警告を出すことが可能になった。

研修では、地震計等の機材の設置と必要な調整を含む地震観測網の整備の方法についても学んだ。最近では2012年から2013年にかけて南太平洋応用地球科学委員会（SOPAC : South Pacific Applied Geoscience Commission）とEUからの資金援助により国内10か所の観測所をつなぐ観測網を整備したが、機材の設置などにおいて研修で学んだことが大いに役立ったということである。

#### 効果の秘訣／効果の発現のプロセス

PNGでは地震が頻発し、津波の被害がある地震観測・津波予測の精度を向上させる必要があった。また、PNGは包括的核実験禁止条約（CTBT : Comprehensive Nuclear-Test-Ban Treaty）の署名国であり、核実験をモニタリングする国際的義務があり、そのための体制を整えている段階であった。このように帰国研修員が職務において求められる技能と研修の内容が一致する、ニーズに合った研修内容提供が研修効果発現の大きな要因と考えられる。

#### 今後の抱負、JICA研修への印象／効果の発現と研修成果の関連

JICAでの研修は素晴らしいものであったので、今後とも研修で学んだ技術を活かしつつ職務に励みたいとのことであった。研修期間中に訪問した広島平和記念資料館で原子爆弾の悲惨な被害を目の当たりにし、核実験モニタリングの重要性を改めて強く認識、また神戸の阪神・淡路大震災の被災の跡を訪ねて被災者と対話したことで、学んだ技術で津波を予測することにより人々の安全の確保をするなど地震観測という仕事の社会的重要性に改めて気づき、職務を全うしようという動機付けが強くなったということであった。

## 好事例 ⑤ 青年招へい事業での経験、交流を通して、日本に対する印象が好転

研修コース	青年招へい事業（2003 年）	
研修実施機関	世界青少年交流協会	
研修員名	Mr. Meinardo Teves	
所属先	EON The Stakeholders Relations Firm	
職名	Associate Account Director	

Mr. Teves は、アンケート調査を通して、日本に対する感情の変化を語ってくれた。

### 効果の概要

レイテ島では第二次世界大戦での日本軍による破壊行為が未だ語り継がれており、自身の家族も直接被害を受けたこともあり、彼は日本に対して非常に悪い印象を持って育ったそうだ。しかし、都市の高校に進み世界が広がるにつれて、日本政府が農業や技術、まちづくり等、様々な分野でプロジェクトを立ち上げ、フィリピンに貢献していることを認識し始めたという。外務省に勤務し、日本の外交官等に会う機会ができると、日本に対する敵対心も徐々に和らいでいった。そんな中転機となったのは、同僚に説き伏せられて参加した青年招へいであった。

日本に到着するとすぐに、日本人には想像していたような傲慢さがないことに気がつく。研修をサポートしてくれた人々、道で出会った人々は、それまで考えていた日本人像とは全く異なっていた。言葉の壁こそあれ、ホスピタリティや好意を感じ、日本人は親切で優しく、礼儀正しいという印象に改まった。グループを担当した日本人ボランティア（ミキ、サチ）ともよい関係を築くことができ、帰国後に彼女らをレイテ島に招待し、今でも親交は続いている。（写真参照）

また、ホームステイも典型的な日本の家庭の内側を垣間見る良い機会となったとのこと。山梨の郊外という地方に住むことで、日本とフィリピンの間に違いがないことを実感したそうだ。地形だけでなく、家族の絆やもてなしの心、精神や優しさ等の価値観も非常に似ていることを発見した。一方、日本人の方がより効率的で工夫が多く、身の回りの土地や資源を最大限に活用している様子に気がついた。研修を通して学んだことは、日本文化の根底にある、身の周りのものを上手く活用し、創造的、革新的、効率的にものごとを行うスキルであると結論づけていた。

### 今後の抱負

最後に彼は、青年招へいは日本人に対する理解を深め、友好関係を促進するだけでなく、ASEAN 諸国の若者がいかに地域社会で活躍するかを考える助けとなるだろうと振り返っている。日本の利己的ではない地域福祉システムは非常に印象深く、機会があるごとに実践しているそうだ。他の日本でのプログラムに参加するフィリピン人が、現代的な日本や物質的な成功だけを見るのではなく、日本がアジアで政治的、経済的、社会的、文化的に原動力たらしめている日本人の真髄を理解してくれることを望むばかりだと締めくくった。

## 付録2 要人リスト



## 付録 2ー帰国研修員要人リスト

要職に就いている帰国研修員は以下の通り、確認されている。

## フィリピン国 (Republic of the Philippines)

現職	所属組織
Administrator	National Statistics Office フィリピン国家統計局
Director	Philippines Institute of Volcanology and Seismology フィリピン火山学・地震学研究所
Administrator	The Parole and Probation Administration フィリピン保護観察管理局

## パプア・ニューギニア国 (Independent State of Papua New Guinea)

現職	所属組織
Acting Police Commissioner	Royal Papua New Guinea Constabulary 王立パプア・ニューギニア警察
Deputy Commander, Southern Division	Royal Papua New Guinea Constabulary 王立パプア・ニューギニア警察
First Assistant Secretary, Corporate Services	Department of Finance パプア・ニューギニア財務省

注：課題別研修及び青年研修(青年招へい含む)帰国研修員から上述以外要人が輩出していることが本調査で確認されているが、調査期間中に了解を得ることができないため上表に含まない。

### 付録3 現地調査日程表及び訪問先

## 付録 3-1 現地調査日程表及び訪問先 (フィリピン)

## &lt;調査対象者リスト：課題別研修帰国研修員／同窓会幹部／国際機関&gt;

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
1	13-Jan-14	Ms. Evangelina (Eva) C. Lawas	JAAP	JAAP President	1986/Young Leaders
		Ms. Regina (Regi)S. Reyes	JAAP	NSCB Administrator	1984/Young Leaders
		Ms. Rutherlyn T. Gutierrez	JAAP		1984/Young Leaders
		Dr. Lourdes Homecillo	JAAP	NSO National Capital Region Director II	Young Leaders
		Ms. Pauline Pascual	JAAP	Private Sector	2009/Young Leaders
		Mr. Gabriel Ligan	JAAP	Private Sector	2011/JDS
2	14-Jan-14	Ms. Carmelita N. Ericta	NSO	Administrator	1978/Advanced Statistics
3	14-Jan-14	Ms. Hilda Ballesfin	NSO	Human Resource Dept.	1983/Young Leaders
4	14-Jan-14	Ms. Charity Orense Bautista	NSO Batangas	Section Chief	2002/Statistics
5	14-Jan-14	Ms. Corazon L. De Luna	NSO	Computer Programmer II Information Resources Dept.	2011/Statistics
6	14-Jan-14	Ms. Camille Carla U. Beltran	NSO Baguio City	Statistician III Statistical Unit Chief	2011/Statistics
7	14-Jan-14	Ms. Nerissa Escoses Palangyos	NSO	Statistician 2/Household Statistics Dept.	2006/Statistics
8	14-Jan-14	Ms. Maria Solita Cabedo Vergara	NSO	Income Employment Statistics Division	2002/Statistics
9	15-Jan-14	Ms. Bernadette Buning Balamban	NSCB	Statistical Coordination Officer/National Economic Development Authority	2003/Statistics
10	15-Jan-14	Ms. Mildred Angeles Batitis Addawe	NSCB	Statistical Coordination Officer/Social Statistics Office	2004/Statistics
11	15-Jan-14	Ms. Anna Jean Guinto Casanas	NSCB	Statistical Coordination Officer II/Social Sectors Division	2009/Statistics
12	15-Jan-14	Mr. Randy Polistico	NSCB	Economic Statistics Office	2011/JDS
13	15-Jan-14	Ms. Emalyn Pineda	NSCB	Human Resource Dept.	-
14	15-Jan-14	Ms. Eleanor Ramos	SRTC	Research Division	2011/Statistics
15	16-Jan-14	Dr. Lorna Yumul OIC	PPA	Regional Director-NCR	Courtesy call
16	16-Jan-14	Mr. Angelio Ecube (Doods) Malacad	PPA Cavite City, Region IV	Probation and Parole Officer Program	2002/Governance
17	16-Jan-14	Ms. Janette Santos Padua	PPA Mandaluyong City	Chief Probation and Parole Officer	2010/Governance
18	16-Jan-14	Ms. Editha Katigbak Bueno	PPA San Fernando Pampanga, Region III	Regional Director	2006/Governance
19	16-Jan-14	Mr. Angelito Aviguetero Ilano	PPA Calamba Laguna	Assistant Regional Director	2007/Governance
20	16-Jan-14	Ms. Judea Pabillar Asuncion	PPA Bataan	Chief Probation and Parole Officer	2006,2009/Gover nance
21	16-Jan-14	Mr. Paul Perocho	PPA	Training Division	2004,2009/Revita lization of PPA,Institution Building

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
22	17-Jan-14	Mr. Cornelio Lopez Somido	Office of Ombudsman	Deputy Special Prosecutor/Office of the Special Prosecutor	2008/Criminal Justice
23	20-Jan-14	Ph.D. Renato U. Solidum Jr.	PHILVOCS	Director	Courtesy call
24	20-Jan-14	Mr. Mangao Enrico Araque	PHILVOCS	Science Researcher Specialist/Seismological Observation and Earthquake Prediction Division	2002/Global Seismological Observation II
25	20-Jan-14	Ms. Myleen E. Carlos	PHILVOCS	Science Researcher Specialist/Seismological Observation and Earthquake Prediction Division	2005/Global Seismological Observation III
26	20-Jan-14	Mr. Lasala Richard Pauta	PHILVOCS	Science Researcher Specialist/Seismological Observation and Earthquake Prediction Division	2009/Global Seismological Observation
27	20-Jan-14	Mr. Gilbert C. Sosa	PNP	Anti-Cybercrime Group/Police Senior Superintendent Director	2008/Criminal Prevention
28	20-Jan-14	Ms. Grace Yerro Naparato	PNP	Chief in the International Agencies Section	2008/Criminal Prevention
29	21-Jan-14	Mr. Manuel G. Co	PPA	Administrator Ex Officio Memmer, Board of Pardons and Parole	2010/Criminal Prevention (Senior)

<調査対象者リスト：青年招へい・青年研修帰国研修員>

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
30	22-Jan-14	Mr. Carmelo Yambao	Department of Agriculture	Agriculturist II	2001/Agriculture
31	22-Jan-14	Ms. Fraulien Villa	Department of Agrarian Reform (DAR)	Sr. Agrarian Reform Program Officer	2006/Agriculture
32	23-Jan-14	Ms. Irish G. Caldonga	Department of Trade and Industry	Planning Officer IV/Assistant Division Chief	2010/Administrative management
33	23-Jan-14	Mr. Reno Josep N. Cantre	NEDA	Sr. Economic Development Specialist	2011/Economic Administration

## 付録 3-2 現地調査日程表及び訪問先 (パプア・ニューギニア)

## &lt;調査対象者リスト：課題別研修帰国研修員／同窓会幹部／国際機関&gt;

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
1	27-Jan-14	Mr. Felix B. Taranu	DMPGM	Senior Seismologist	2002/Global Seismological
2	27-Jan-14	Mr. John Maru	RPNGC	Deputy Commander, Southern Division	2002/Crimel Prevention
3	28-Jan-14	Mr. Timoth Gitua	National Fraud & Anti Corruption Directorate, RPNGC	Detective Chief Inspector, Deputy Director	2012/Crime Prevention
4	28-Jan-14	Mr. Mark M. Mewerimbe	Procecutions, RPNGC	Officer in Charge	2004/Crime
5	28-Jan-14	Mr. Eric Buri	DMPGM	Senior Seismologist	2011/Global Seismological
6	29-Jan-14	Mr. Mathew Moihoi	DMPGM	Principal Seismologist	1996/Global Seismological
7	29-Jan-14	Mr. Simon Kauba	RPNGC	Acting Police Commissioner/Chief of Operations	2004/Crime Prevention
8	30-Jan-14	Mr. Jim W. Tamate	Advisory Division, Office of Public Solicitor	Principal Ligal Officer - Advisory Division	2003/Crime Prevention
9	30-Jan-14	Mr. Frank M. Tunduwa	Juvernile Justice services, Community Based Corrections Office, Department of Justice and	Acting Director	2011/Crime Prevention
10	31-Jan-14	Mr. Geoff Goimba Puri	National Fisheries Authority	Officer	2002/Statistics
11	31-Jan-14	Mr. Ila Rauka	Department of Health	Monitoring and Evaluation Officer	2005/Statistics
12	3-Feb-14	Mr. Steven Kome	Port Moresby Grammar	Teacher	2003/Young
13	3-Feb-14	Mr. Joe Sapa	Corporate Services, Department of Finance	First Assistant Secretary	1996/Young Leaders
14	3-Feb-14	Mr. Alexander Rheeny	Post Courier	Editor	2003/Young Leaders
15	4-Feb-14	Mr. Jacob S. Camillus	Serious Crimes & Corruption, Office of Public Prosecutor	Officer in Charge	2012/Crime Prevention
16	6-Feb-14	Mr. Donald Yamasombi	Criminal Investiation	Director	2010/Crime
17	5-Feb-14	Mr. Api Ette Hoges	RPNGC	Senior Legal Officer	2006/Crime
18	6-Feb-14	Mr. Victor Isouve	Internal Affairs, RPNGC	Director	2005/Crime

## 付録4 アンケート質問票様式及び集計分析

付録 4-1 アンケート様式 (課題別研修)

JICA Questionnaire Survey 2013: Evaluation of JICA Training and Dialogue Programs

You will be instructed to respond to most of the questions in the form of a 5-point scale. When the scale is shown as part of question, please select the number (from 1-5) that best describes your opinion with respect to each of the statements and write it in the appropriate box.

Please follow the instructions carefully for each question and answer as many questions as possible.

Your Personal Information (Please write in English.)

1) E-mail address:		2) Country:	
3) Name:		First (Given) name	
Last name (Surname)		Middle name	
4) Age (at time of participation):		5) Gender (Male=0 Female=1):	
6) Title of training program:			
7) The start and finish dates of the training program you participated in			
year:		month:	
-		year :	
month:			
8) Name of company/organization (at time of participation):			
Job title (at time of participation):			
9) Name of company/organization (at present):			
Job title (at present):			

1 Preparation for JICA training

1.1 To what degree were the following factors in your decision to participate in JICA training (the Training) ?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) I was interested in the contents of the training. .....
- 2) I required new knowledge and skills in performing my job. .....
- 3) I was interested in coming to Japan. .....
- 4) My boss advised me to participate in the training. .....
- 5) My acquaintance advised me to participate in the training. .....
- 6) I participated in the training because it had a specific relationship to a project implemented in my country by JICA. .....  1. yes 2. no
- 7) I participated in the training because it had a specific relationship to a project implemented in my country by other donors/international organizations. .....  1. yes 2. no

1.2 Prior to your participation in the Training, did you have concrete assignments and/or missions from your organization that were implemented after returning to your country?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) I had clear assignments and/or missions from my organization. .....
- 2) I did not have any assignment nor mission from my organization, but I was conscious of assignment and/or mission of my own. .....

2 Evaluation of the Training in which you participated

2.1 How would you evaluate the process for the implementation of the Training?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) The application and selection process was simple and clear. .....
- 2) The pre-departure support was sufficient. .....
- 3) The follow-up support was sufficient. .....
- 4) Training period was

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Short		Somew hat Short		Appropriate		Somew hat Long		Long

- .....

2.2 How would you evaluate the contents of the Training?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) The contents of the Training matched my country's needs. .....
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs. .....

- 3) The contents of the Training covered new knowledge and skills. . . . .
- 4) The contents of the Training were practical. . . . .
- 5) The contents of the Training were difficult to master. . . . .
- 6) The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal. . . . .
- 7) Was the level of knowledge/skills that you acquired from the Training high or low as compared with the following points in time?  

1	2	3	4	5
Lower	Somew hat Low er	About the Same	Somew hat Higher	Higher

  - a. Compared with the knowledge and skills required for my work immediately after training. . . . .
  - b. Compared with the knowledge and skills required for my work at present. . . . .
- 8) How much of the Training contents (as a percentage) did you acquire overall ? . . . . . (%)
- 9) How much of the Training's goal (as a percentage) did you achieve? . . . . . (%)

**2.3 How would you evaluate the teaching method of the Training?**

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- 1) The lecturers devised teaching ways to help the participants deepen their understanding of the contents. . . . .
- 2) The lecturers confirmed that we understood the training contents. . . . .
- 3) The lectures were effective to help the participants deepen their understanding the contents. . . . .
- 4) The discussions among the participants and the lecturers were effective to help the participants deepen their understanding of the contents. . . . .
- 5) The actual practice/field visits were effective to help the participants deepen their understanding of the contents. . . . .

**2.4 To what degree were you satisfied with the Training?**

Please write the number "999" in the appropriate box, if an item is not relevant to the Training in which you participated.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 point
Poor		Weak		Satisfactory		Good		Excellent		

- 1) General orientation on culture of Japan . . . . .
- 2) Social welfare . . . . .
- 3) Coordinators and staff's performance . . . . .
- 4) Workshops . . . . .
- 5) Practical training and/or field visits . . . . .
- 6) Lectures . . . . .
- 7) Discussions among participants . . . . .
- 8) Training as a whole . . . . .

**2.5 Would you recommend participation in the JICA training programs to your colleagues or subordinates?**

1	2	3	4	5
Not at all	Slightly Recommend	Somew hat Recommend	Considerably Recommend	Greatly Recommend

**3 Impact of the Training**

**3.1 Change of attitude after participating in the Training**

- 1) How has your attitude changed as a result of participation in the Training and how have people's assessments of you within the organization changed?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- a. I plan my work better. . . . .
- b. I have a stronger sense of responsibility for my work. . . . .
- c. I have become more conscious of working with my colleagues in a collaborative manner. . . . .
- d. I work harder to find solutions to problems before giving up. . . . .
- e. I am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development. . . . .
- f. I consider my country's situation from a more international perspective. . . . .
- g. I am assigned to more important work. . . . .
- h. I am assigned to supervise more subordinates. . . . .
- i. My opinion is accepted/endorsed by my colleagues more often. . . . .

**3.2 Applicability of the knowledge and skills acquired through the Training**

- 1) How much of the knowledge/skills acquired through the Training are you currently utilizing in your work? . . . . . (%)



2) In which of the following areas do you think the knowledge and skills you acquired through the Training contributed to your organization or country?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- a. establishment or improvement of policies and systems by national or local government . . . . .
  - b. establishment or improvement of system in my organization . . . . .
  - c. establishment or improvement of methods and techniques used in my work . . . . .
  - d. project formulation in my organization . . . . .
  - e. development or improvement of action plans in my organization . . . . .
- 3) If the knowledge and skills acquired through the training are not well utilized in your work, what is the reason?
- a. support from my organization is insufficient. . . . .
  - b. the workplace environment is too different from that on which the training was premised. . . . .
  - c. my work load is too heavy. . . . .

**3.3 Implementation of action plans**

1) Did you make an action plan during the training? 1. yes    2. no . . . . .

If you answered "1. yes", please answer questions 2) and 3). Otherwise please go to question 3.4.

2) Did you implement your action plan after returning to your country?

1	2	3	4	5
Not at all.	Slightly Insufficient	Somew hat Sufficient	Substantially Sufficient	Sufficient

3) How did you implement your action plan after returning to your country?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- a. I conducted the "training of trainers." . . . . .
- b. I shared the contents of the training in my organization. . . . .
- c. I shared the contents of the training with others outside of my organization. . . . .
- d. I proposed my action plan to my superior. . . . .

**3.4 Transfer of the knowledge and skills acquired through the Training**

We believe that the participants engage in various activities in order to transfer the knowledge and skills acquired through the Training. Please read the following questions about your activities and write the appropriate numbers in the box. A rough estimate is sufficient.

- 1) Lectures, meetings and workshops
- a. How many times so far have you organized lectures/meetings/ workshops in total since you finished your training? Please write the total number. . . . . Total
  - b. How many hours on average did you give lectures/meetings/workshops above? . . . . . Hour/time
  - c. In each instance of the above activities, to how many persons (recipients) did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training? . . . . . Number of recipients/time
  - d. What percentage of the contents of your activities included the knowledge and skills acquired through the Training? . . . . . % included in contents of your activities
  - e. What percentage of the knowledge and skills you used in your activities did the recipients acquire? . . . . . % of knowledge and skills recipients acquired
- 2) On-the-Job Training (OJT)
- a. How many times so far have you organized OJT in total since you finished your training? Please write the total number. . . . . Total
  - b. How many hours on average did you give OJT above? . . . . . Hour/time
  - c. In OJT activities, to how many persons (recipients) did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training? . . . . . Number of recipients/time
  - d. What percentage of the contents of your activities included the knowledge and skills acquired through the Training? . . . . . % included in content of your activities
  - e. What percentage of the knowledge and skills you used in your activities did the recipients acquire? . . . . . % of knowledge and skills recipients acquired

**3.5 Have you proposed projects to your organization based on the knowledge and skills acquired through the Training? If not, please write "0" in the box and go to question 3.6.**

1) How many projects have you proposed? Please write the number in the box. . . . .

- 2) How many projects that you proposed have been approved? Please write the number in the box. . . . .
- 3) To those approved projects, please write the number that corresponds to the best description of your opinion of the result of the projects.

1	----	2	----	3	----	4	----	5	----	6
Not at all Successful		Not Really Successful		Somew hat Successful		Considerably Successful		Highly Successful		Not yet Clear

Project	1st	2nd	3rd	4th	5th	6th
Result						

- 4) Could you please tell us about the contents of the approved projects ?
- 

**3.6 How much of assignments and/or missions from your organization did you achieve?** (please refer to question 1.2. If no assignment nor mission from your organization, please go to question 4) (%)

**4 Comparison of JICA training programs to other donors/international organizations'**

**4.1 Have you participated in training programs sponsored by any other donors/international organizations?**

If you haven't, please go to question 5.

Please write the number(s) that correspond to the name(s) of the organizations whose programs you participated in. (Multiple answers allowed)

1. ADB   2. AOTS   3. APO   4. JETRO   5. KOICA   6. UNIDO   7. UNDP  
 8. Other (Please specify: \_\_\_\_\_)

**4.2 How do you compare your experience of participation in JICA training with other training programs sponsored by other donors/international organizations that you have participated in ?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) My learning experience from JICA training was more important than from other training programs. . . . .
- 2) The contents of the JICA training included useful knowledge and skills that they were not possible to acquire from the training of the other donors/international organizations. . . . .
- 3) The impact of JICA training participation has been more sustainable than the impact of other training programs.

**5 Friendship**

**5.1 Before you participated in JICA training in Japan, had you ever been to any foreign country?** 1. yes   2. no  

**5.2 How did the following help you understand the culture of Japan?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) General orientation helped me understand culture of Japan. . . . .
- 2) Interaction with the implementing organization and training managers helped me understand culture of Japan.
- 3) Cultural events and social welfare programs provided by the JICA centers helped me understand culture of Japan. . . . .

**5.3 Have you changed your perception of Japan since the Training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased. . . . .
- 2) My interest in working with Japanese people has increased. . . . .
- 3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and culture. . . . .

**6 Contact with Japanese people**

**6.1 Do you maintain contact with Japanese people whom you met during the training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I maintain contact to exchange personal updates. . . . .
- 2) I maintain contact to exchange or gather new information on Japan. . . . .
- 3) I maintain contact to seek advice about my work. . . . .
- 4) I maintain contact to develop joint projects. . . . .

**6.2 Since the Training, do you have any connection with JICA?**

	1 Not at all	2 Occasionally	3 Sometimes	4 Frequently	5 All the time		
1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts.						.....	
2) I work as a JICA volunteer counterpart.						.....	
3) I consult or contact the JICA office about projects.						.....	
4) I participate in a reunion of JICA training participants.						.....	
5) I participate in events or training programs organized by JICA.						.....	

**7 Change in your position and annual income**

**7.1 Change in your position/work in the workplace**

1) How many rank(s), has your position in your workplace become higher compared with the time of training-participation?  
Please select the answer that best describes your rise and write the number in the box.  
If you are at the same rank, please write "0".

0. Same    1. 1    2. 2    3. 3    4. 4    5. 5  
6. 6    7. Other ( Please specify: )    .....

2) To what degree (as a percentage) do you believe that your participation in the Training contributed to the change in your position in the workplace? Please write the number(%) in the box. .... (%)

3) After you participated in the Training, did you change departments inside your workplace or changed employers ?

1. did change    2. didn't change    ..

4) If you changed your department or your employer, is it possible for you to apply the knowledge and skills you acquired in the Training to your new work?

	1 Not at all	2 Slightly	3 Somewhat	4 Considerably	5 Totally		
						.....	

**7.2 Increase in annual income**

1) If your annual income at the time of training-participation is set at "1", how much is your annual income at present?  
Please select the answer that best describes your income and write the number in the box.

1. 1 (Same)    2. 1.5 times    3. 2 times    4. 2.5 times    5. 3 times    6. 3.5 times  
7. Other ( Please specify: )    .....

2) To what degree (as a percentage) do you believe that your participation in the Training contributed to any rise in income? Please write the number(%) in the box. .... (%)

3) In your country, what is the average annual income (based on your rough estimate) of a person of the same age and in a similar position as you? Please give the answer in US dollars. .... US \$

**8 Monetary value of the Training**

The cost of implementing the training program includes the incurring of airfare and lodging for the participants, lecturers' fees, administrative costs, etc.

1) We believe that you have acquired new knowledge, skills, and personal benefits, such as more recognition in the workplace, increased salary and experience in Japan from the Training.  
Taking the overall results of your training into consideration, how would you measure the monetary value of your training compared to the monetary value of your annual income?  
For the purposes of this question, please set the value of your annual income at "1".

Please choose the answer that corresponds to your estimate of the monetary value of the Training compared to the monetary value of your annual income, and write the number in the box.

1. 0.5 times    2. 1 (Same)    3. 1.5 times    4. 2 times    5. 2.5 times    6. 3 times  
7. 3.5 times    8. 4 times    9. 4.5 times    10. 5 times    11. Other (Please specify )

2) We also think that you have contributed to your country by applying the knowledge and skills and/or transferring them to colleagues and others.  
Taking the benefit your training has had for your organization or country into account overall, how would you measure the monetary value of your training compared to the monetary value of your annual income?  
For the purposes of this question, please set the value of your annual income at "1".

Please choose the answer that corresponds to your estimate of the monetary value of the Training compared to the monetary value of your annual income, and write the number in the box.

1. 0.5 times    2. 1 (Same)    3. 1.5 times    4. 2 times    5. 2.5 times    6. 3 times  
7. 3.5 times    8. 4 times    9. 4.5 times    10. 5 times    11. Other (Please specify )

**9 Follow-up Support**

**What do you expect from JICA after returning to your country as follow-up support for your activities in order to ensure sustainability of the result of the Training?**

Please choose the three items you think are the most important from your perspective among the options provided, rank them in order of importance and write the number in the appropriate box (click on the corresponding number).

Please be careful not to rank the same option twice.

- 1) Support for organizing lectures and training sessions
- 2) Support for training materials
- 3) Dispatch of Japanese technical specialists
- 4) Dispatch of Japanese volunteers
- 5) Support of implementation of projects
- 6) Provision of equipment and materials

1st  
2nd  
3rd


**10 Please write freely about your comments on the training and/or the trip to Japan. (Please write in English.)**

Something special that remained in your memory;

Something that left you with good impressions;

Something that left you with unpleasant impressions;

**Thank you very much for your cooperation!**

付録 4-2 アンケート様式 {青年研修 (青年招へい含む)}

**JICA Questionnaire Survey 2013: Evaluation of JICA "Training Programs for Young Leaders" (as " The Youth Invitation Program" before year 2006)**

You will be instructed to respond to most of the questions in the form of a 5-point scale. When the scale is shown as part of question, please select the number (from 1-5) from the scale shown that best describes your opinion with respect to each of the statements and write it in the appropriate box.

Please follow the instructions carefully for each question and answer as many questions as possible.

**Your Personal Information (Please write in English.)**

1) E-mail address :		2) Country:	
3) Name :	Last name (Surname)		First (Given) name
	Middle name		
4) Age (at time of participation):		5) Gender (Male=0 Female=1):	
6) Title of program :			
7) The start and finish dates of the program you participated in		year :	month :
		- year :	month :
8) Name of Company/Organization (at time of participation):			
Job title (at time of participation):			
9) Name of Company/Organization (at present):			
Job title (at present):			

**1 Preparation for JICA Program**

**1.1 To what degree were the following factors in your decision to participate in JICA program (the Program)?**

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- 1) I was interested in the contents of the Program. . . . .
- 2) I was interested in coming to Japan. . . . .
- 3) My boss advised me to participate in the Program. . . . .
- 4) My colleagues and/or friends advised me to participate in the Program. . . . .

**1.2 To what degree were you satisfied with the Program?**

Please write the number "999" in the appropriate box, if an item is not relevant to the Program in which you participated.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 point
Poor		Weak		Satisfactory		Good		Excellent		

- 1) General orientation on culture of Japan . . . . .
- 2) Accommodation / Welfare . . . . .
- 3) Coordinators and staffs' performance . . . . .
- 4) Interaction with Japanese young people . . . . .
- 5) Interaction with participants . . . . .
- 6) Lectures . . . . .
- 7) Field visits . . . . .
- 8) Home-stay . . . . .
- 9) Program as a whole . . . . .

**1.3 Would you recommend participation in the JICA Program to your colleagues or friends?**

1	2	3	4	5
Not at all	Slightly recommend	Somewhat	Considerably	Greatly recommend

**2 Friendship**

**2.1 Before you participated in JICA program in Japan, had you ever been to any foreign country?**

1. yes	2. no
--------	-------

**2.2 How did the following help you understand the culture of Japan?**

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- 1) General orientation helped me understand culture of Japan. . . . .
- 2) Interaction with the implementing organization and program managers helped me understand culture of Japan. . . . .
- 3) Field visits helped me understand culture of Japan. . . . .

**2.3 Have you changed your perception of Japan since the Program?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased. . . . .
- 2) My interest in working with Japanese people has increased. . . . .
- 3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and daily life. . . . .
- 4) I have gained a deeper understanding of Japanese traditions and culture. . . . .


**2.4 Contact with Japanese people whom you met during the Program**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

with whom do you maintain contact

- 1) I maintain contact with my Japanese home-stay family. . . . .
- 2) I maintain contact with my Japanese youth volunteers (for in-house seminars and/or Japanese language programs)
- 3) I maintain contact with my program managers and/or staff. . . . .


for what reason do you maintain contact

- 1) I maintain contact to exchange personal updates. . . . .
- 2) I maintain contact to exchange or gather new information on Japan. . . . .
- 3) I maintain contact to seek advice about my work. . . . .


**2.5 Share of your experience of participating in the Program**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) After participating in the Program, do you tell others about your program experience in Japan? . . . . .
- 2) After participating in the program, do you tell others about your impression of Japan? . . . . .


**2.6 Have you returned back to Japan after you participated in the Program?**

If yes, for how many times? Otherwise, please go to question 2.7.

If yes, for what reasons? (multiple choices)

- 1. tourism                      2. business trip                      3. reunion with my host-family                      4. reunion with my Japanese friends
- 5. higher education                      6. training program                      7. others (please specify )

1. yes	2. no
--------	-------


**2.7 Have you had your host-family and/or Japanese friends coming to your country?**

1. yes	2. no
--------	-------

--

**2.8 Could you please tell us more about your relationship with your home-stay family and your Japanese friends?**

Pease write in either English or Japanese.)

**3 Contact with participants**

- 1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your area? . . . . .

1. yes	2. no
--------	-------

If you answered "1. yes", please answer question 2).

- 2) How do you have any contact with the alumni association of former JICA program participants?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- a. I participate in alumni association's social groups. . . . .
- b. I receive information about JICA and Japan through alumni network. . . . .


**4 Connection with JICA/Japan**

**4.1 Since the Program, do you have any connection with JICA/Japan?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts. . . . .
- 2) I work as a JICA volunteer counterpart. . . . .
- 3) I consult or contact the JICA office about projects. . . . .
- 4) I participate in events or training programs organized by JICA. . . . .
- 5) I work as a Japanese language/culture teacher in my country. . . . .
- 6) I conduct business with Japanese people. . . . .
- 7) I participate in exchange programs with Japan. . . . .
- 8) If you have established any exchange programs or organization which conduct activities with Japan, please specify:  
( )


If you participated **in or after 2007**, your program was designed with certain specific Training contents. Please continue to answer the following questions. Otherwise, please go to question 6 and write freely about your impressions about the Program and Japan.

**4.2 Follow-up Support**

**What do you expect from JICA after returning to your country as follow-up support for your activities in order to ensure sustainability of the result of the Training?**

Please choose the three items you think are the most important from your perspective among the options provided, rank them in order of importance and write the number in the appropriate box (click on the corresponding number). Please be careful not to rank the same option twice.

- 1) Support for organizing lectures and training sessions
- 2) Support for training materials
- 3) Dispatch of Japanese technical specialists
- 4) Dispatch of Japanese volunteers
- 5) Support of implementation of projects
- 6) Provision of equipment and materials

1st	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
2nd	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
3rd	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

**5 Evaluation of the Training Contents**

**5.1 How would you evaluate the contents of the Training?**

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- 1) The contents of the Training matched my country's needs. . . . .
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs. . . . .
- 3) The contents of the Training covered new knowledge and skills. . . . .
- 4) The contents of the Training were practical. . . . .
- 5) The contents of the Training were difficult to master. . . . .
- 6) The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal. . . . .
- 7) Was the level of knowledge/skills that you acquired from the Training high or low as compared with the following points in time?

1	2	3	4	5
Lower	Somewhat lower	About the same	Somewhat higher	Higher

- a. compared with the knowledge and skills required for my work immediately after the Training . . . . .
- b. compared with the knowledge and skills required for my work at present. . . . .
- 8) How much of the training contents (as a percentage) did you acquire overall? Please write the number(%) in the box. . . . .  (%)
- 9) How much of the training's goal (as a percentage) did you achieve? Please write the number(%) in the box. . . . .  (%)

**5.2 How did you share the contents of the Training with others?**

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- 1) I shared the contents of the Training in my organization. . . . .
- 2) I shared the contents of the Training with others outside of my organization. . . . .

**5.3 Applicability of the knowledge and skills acquired through the Training**

- 1) How much of the knowledge and skills acquired through the Training are you currently utilizing in your work? Please answer in terms of a percentage in the box. . . . .  (%)
- 2) In which areas do you think the knowledge and skills you acquired through the Training contributed to your organization or country?

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- a. establishment or improvement of policies and systems by national or local government . . . . .
- b. establishment or improvement of system in my organization . . . . .
- c. establishment or improvement of methods and techniques used in my work . . . . .
- d. project formulation in my organization . . . . .
- e. development or improvement of action plans in my organization . . . . .
- 3) If the knowledge and skills acquired through the Training are not utilized in your work, what is the reason?
- a. Support from my organization is insufficient. . . . .
- b. The workplace environment is too different from that on which the training was premised. . . . .
- c. My work load is too heavy. . . . .

**5.4 Have you proposed projects to your organization based on the knowledge and skills acquired through the training? If not, please write "0" in the box and go to question 6.**

- 1) How many projects have you proposed? Please write the number in the box. . . . .
- 2) How many projects that you proposed have been approved? Please write the number in the box. . . . .
- 3) Please write the number that corresponds to the best description of your opinion of the result of the projects.


1	----	2	----	3	----	4	----	5	.....	6
Not at all successful		Not really successful		Somew hat successful		Considerably successful		Highly successful		Not yet clear

Project	1st	2nd	3rd	4th	5th	6th
Result						

- 4) Could you please tell us about the contents of the approved projects ?

**6 Please freely write your comments about the Program and/or the trip to Japan. (Please write in English.)**

Something special that remained in your memory;

Something that left you with good impressions;

Something that left you with unpleasant impressions;

**Thank you very much for your cooperation !**



## 付録 4-3 アンケート集計分析データ (課題別研修)

## JICA Questionnaire Survey 2013: Evaluation of JICA "Training and Dialogue Programs"

(分析対象数: 191)

## 1 Preparation for JICA training

## 1.1 To what degree were the following factors in your decision to participate in JICA training (the Training) ?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- I was interested in the contents of the Training.
- I required new knowledge and skills in performing my job.
- I was interested in coming to Japan.
- My boss advised me to participate in the Training.
- My acquaintance advised me to participate in the Training.
- I participated in the training because it had a specific relationship to a project implemented in my country by JICA.
- I participated in the training because it had a specific relationship to a project implemented in my country by other donors/international organizations.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	2	35	150	187	4.79	0.43
1	2	8	40	140	191	4.65	0.66
4	7	13	44	119	187	4.43	0.93
19	8	24	61	77	189	3.89	1.27
40	14	32	35	60	181	3.34	1.54

Yes	91	No	96
-----	----	----	----

Yes	72	No	114
-----	----	----	-----

## 1.2 Prior to your participation in the Training, did you have concrete assignments and/or missions from your organization that were implemented after returning to your country?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- I had clear assignments and/or missions from my organization.
- I did not have any assignment nor mission from my organization, but I was conscious of assignment and/or mission of my own.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
17	18	47	45	61	188	3.61	1.28
38	12	24	44	61	179	3.44	1.53

## 2 Evaluation of the Training in which you participated

## 2.1 How would you evaluate the process for the implementation of the Training?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- The application and selection process was simple and clear.
- The pre-departure support was sufficient.
- The follow-up support was sufficient.
- Training period was

1	2	3	4	5
Short	Somew hat Short	Appropriate	Somew hat Long	Long

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
1	3	9	59	119	191	4.53	0.71
1	2	12	39	137	191	4.62	0.70
1	8	28	40	113	190	4.35	0.92

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
15	58	107	8	3	191	2.61	0.76

## 2.2 How would you evaluate the contents of the Training?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

- The contents of the Training matched my country's needs.
- The contents of the Training matched my organization's needs.
- The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- The contents of the Training were practical.
- The contents of the Training were difficult to master.
- The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	2	11	82	96	191	4.42	0.65
1	1	11	76	102	191	4.45	0.68
0	0	7	63	121	191	4.60	0.56
0	3	13	65	110	191	4.48	0.70
60	70	35	20	5	190	2.16	1.07
1	4	16	68	100	189	4.39	0.78

7) Was the level of knowledge/skills that you acquired from the Training high or low as compared with the following points in time?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Lower		Somew hat Lower		About the Same		Somew hat Higher		Higher

- a. Compared with the knowledge and skills required for my work immediately after training.
- b. Compared with the knowledge and skills required for my work at present.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	3	34	102	50	189	4.05	0.71
3	16	46	79	44	188	3.77	0.96

- 8) How much of the Training contents (as a percentage) did you acquire overall ?
- 9) How much of the Training's goal (as a percentage) did you achieve?

	平均値	SD	N
(%)	80.8	13.27	178
(%)	78.7	18.10	179

2.3 How would you evaluate the teaching method of the Training?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) The lecturers devised teaching ways to help the participants deepen their understanding of the contents.
- 2) The lecturers confirmed that we understood the training contents.
- 3) The lectures were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.
- 4) The discussions among the participants and the resource person were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.
- 5) The actual practice/field visits were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	3	7	75	105	190	4.48	0.65
0	4	13	80	93	190	4.38	0.71

0	2	11	78	99	190	4.44	0.65
---	---	----	----	----	-----	------	------

0	2	15	61	113	191	4.49	0.69
0	2	8	47	134	191	4.64	0.62

2.4 To what degree were you satisfied with the Training?

Please write the number "999" in the appropriate box, if an item is not relevant to the Training in which you participated.

0	---	1	---	2	---	3	---	4	---	5	---	6	---	7	---	8	---	9	---	10 point
		Poor				Weak				Satisfactory				Good						Excellent

評価											N	平均値	SD
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

- 1) General orientation on culture of Japan
- 2) Social welfare
- 3) Coordinators and staff's performance
- 4) Workshops
- 5) Practical training and/or field visits
- 6) Lectures
- 7) Discussions among participants
- 8) Training as a whole

0	0	1	3	1	19	3	28	39	37	54	185	8.16	1.79
0	1	0	2	1	12	3	23	45	38	57	182	8.36	1.66
0	0	0	0	1	4	1	12	19	60	92	189	9.13	1.16
0	0	0	0	2	5	2	23	48	43	46	169	8.5	1.32
0	0	0	2	1	7	3	15	31	53	76	188	8.79	1.45
0	0	1	1	3	5	5	27	43	58	43	186	8.37	1.48
0	0	0	3	2	10	11	31	32	51	49	189	8.23	1.65
0	0	0	0	1	9	2	12	34	79	53	190	8.73	1.28

2.5 Would you recommend participation in the JICA training programs to your colleagues or subordinates?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly Recommend		Somew hat Recommend		Considerably Recommend		Greatly Recommend

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	1	17	172	190	4.90	0.32

3 Impact of the Training

3.1 Change of attitude after participating in the Training

- 1) How has your attitude changed as a result of participation in the Training and how have people's assessments of you within the organization changed?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- a. I plan my work better.
- b. I have a stronger sense of responsibility for my work.
- c. I have become more conscious of working with my colleagues in a collaborative manner.
- d. I work harder to find solutions to problems before giving up.
- e. I am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development.
- f. I consider my country's situation from a more international perspective.
- g. I am assigned to more important work.
- h. I am assigned to supervise more subordinates.
- i. My opinion is accepted/endorsed by my colleagues more often.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	2	13	66	106	187	4.48	0.68
2	3	15	51	113	184	4.47	0.80
1	4	19	63	99	186	4.37	0.80

0	6	17	62	100	185	4.38	0.79
1	1	13	50	122	187	4.56	0.70

1	1	15	57	113	187	4.50	0.71
7	9	32	53	85	186	4.08	1.08
20	10	35	60	61	186	3.71	1.27
1	4	32	86	63	186	4.11	0.80

### 3.2 Applicability of the knowledge and skills acquired through the Training

- 1) How much of the knowledge/skills acquired through the Training are you currently utilizing in your work? (%)
- 2) In which of the following areas do you think the knowledge and skills you acquired through the Training contributed to your organization or country?

平均値	SD	N
65.1	21.8	179

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somewhat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somewhat Agree	Strongly Agree

- a. establishment or improvement of policies and systems by national or local government
- b. establishment or improvement of system in my organization
- c. establishment or improvement of methods and techniques used in my work
- d. project formulation in my organization
- e. development or improvement of action plans in my organization

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
19	17	54	60	34	184	3.40	1.19
6	13	50	64	54	184	3.77	1.04

4	7	28	81	65	185	4.06	0.92
---	---	----	----	----	-----	------	------

4	11	47	73	50	185	3.83	0.97
5	8	43	67	60	183	3.92	0.99

- 3) If the knowledge and skills acquired through the training are not well utilized in your work, what is the reason?

- a. support from my organization is insufficient.
- b. the workplace environment is too different from that on which the training was premised.
- c. my work load is too heavy.

23	21	42	45	30	161	3.24	1.30
18	27	37	46	32	160	3.29	1.28

25	36	48	44	32	161	2.84	1.14
----	----	----	----	----	-----	------	------

### 3.3 Implementation of action plans

- 1) Did you make an action plan during the training? (Yes/No)
- If you answered "1. yes", please answer questions 2) and 3). Otherwise please go to question 3.4.

Yes	177	No	11
-----	-----	----	----

- 2) Did you implement your action plan after returning to your country?

1	2	3	4	5
Not at all.	Slightly Insufficient	Somewhat Sufficient	Substantially Sufficient	Sufficient

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
13	20	53	60	30	176	3.42	1.12

- 3) How did you implement your action plan after returning to your country?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somewhat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somewhat Agree	Strongly Agree

\* 分析対象は3.3の 1)で1, 2)で2~5に評価した研修員

- a. I conducted the "training of trainers."
- b. I shared the contents of the training in my organization.
- c. I shared the contents of the training with others outside of my organization.
- d. I proposed my action plan to my superior.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
35	16	19	37	48	155	3.30	1.55
2	4	8	50	94	158	4.46	0.81
13	13	21	52	59	158	3.83	1.25

4	6	9	35	100	154	4.44	0.96
---	---	---	----	-----	-----	------	------

### 3.4 Transfer of the knowledge and skills acquired through the Training

We believe that the participants engage in various activities in order to transfer the knowledge and skills acquired through the Training. Please read the following questions about your activities and write the appropriate numbers in the box.

*A rough estimate is sufficient.*

#### 1) Lectures, meetings and workshops

a. How many times so far have you organized lectures/meetings/ workshops in total since you finished your training? Please write the total number.

	平均値	SD	N
回数	14.0	50.40	171

b. How many hours on average did you give lectures/meetings/workshops above?

時間/回	6.1	27.32	128
------	-----	-------	-----

c. In each instance of the above activities, to how many persons (recipients) did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training?

対象数	33.1	50.44	130
-----	------	-------	-----

d. What percentage of the contents of your activities included the knowledge and skills acquired through the Training?

含知識率 (%)	60.7	22.64	135
----------	------	-------	-----

e. What percentage of the knowledge and skills you used in your activities did the recipients acquire?

対象者習得率 (%)	61.3	19.88	127
------------	------	-------	-----

#### 2) On-the-Job Training (OJT)

a. How many times so far have you organized OJT in total since you finished your training? Please write the total number.

回数	9.5	34.45	162
----	-----	-------	-----

b. How many hours on average did you give OJT above?

時間/回	4.1	3.77	98
------	-----	------	----

c. In OJT activities, to how many persons (recipients) did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training?

対象者習得率 (%)	20.2	30.06	102
------------	------	-------	-----

d. What percentage of the contents of your activities included the knowledge and skills acquired through the Training?

含知識率 (%)	57.8	24.97	100
----------	------	-------	-----

e. What percentage of the knowledge and skills you used in your activities did the recipients acquire?

対象者習得率 (%)	58.5	24.45	55
------------	------	-------	----

### 3.5 Have you proposed projects to your organization based on the knowledge and skills acquired through the Training? If not, please write "0" in the box and go to question 3.6.

1) How many projects have you proposed? Please write the number in the box.

平均値	SD	N
2.62	2.19	111

2) How many projects that you proposed have been approved? Please write the number in the box.

2.08	1.63	86
------	------	----

3) To those approved projects, please write the number that corresponds to the best description of your opinion of the result of the projects.

3.92	8.07	79
------	------	----

1	2	3	4	5	6
Not at all Successful	Not Really Successful	Somew hat Successful	Considerably Successful	Highly Successful	Not yet Clear

### 3.6 How much of assignments and/or missions from your organization did you achieve?

Please write the number(%) in the box.

平均値	SD	N
67.4	28.25	133

## 4 Comparison of training programs to other donors/international organizations'

### 4.1 Have you participated in training programs sponsored by any of the donors/international organizations listed below?

Please write the number(s) that correspond to the name(s) of the organizations whose programs you participated in. (Multiple answers allowed)

JICA研修のみ	115	JICA以外参加	76
----------	-----	----------	----

### 4.2 How do you compare your experience of participation in JICA training with other training programs sponsored by other donors/international organizations that you have participated in ?

1	2	3	4	5
Strongly Disagree	Somew hat Disagree	Neither Agree nor Disagree	Somew hat Agree	Strongly Agree

1) My learning experience from JICA training was more important than from other training programs.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	7	19	19	31	76	3.97	1.02
1	5	16	31	23	76	3.92	0.95

2) The contents of the JICA training included useful knowledge and skills that they were not possible to acquire from the training of the other donors/international organizations.

3) The impact of JICA training participation has been more sustainable than the impact of other training programs.

2	5	17	23	27	74	3.92	1.06
---	---	----	----	----	----	------	------

## 5 Friendship

### 5.1 Before you participated in JICA training in Japan, had you ever been to any foreign country?

Yes	116	No	61
-----	-----	----	----

**5.2 How did the following help you understand the culture of Japan?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) General orientation helped me understand culture of Japan.
- 2) Interaction with the implementing organization and training managers helped me understand culture of Japan.
- 3) Cultural events and social welfare programs provided by the JICA centers helped me understand culture of Japan.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
1	4	12	62	104	183	4.44	0.76
0	4	11	60	103	178	4.47	0.71

0	3	11	43	125	182	4.59	0.68
---	---	----	----	-----	-----	------	------

**5.3 Have you changed your perception of Japan since the Training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somew hat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somew hat Agree		Strongly Agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased.
- 2) My interest in working with Japanese people has increased.
- 3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and culture.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
2	0	6	25	149	182	4.75	0.62
0	0	7	28	147	182	4.77	0.51
0	2	6	44	131	183	4.66	0.60

**6 Contact with Japanese people**

**6.1 Do you maintain contact with Japanese people whom you met during the training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I maintain contact mainly to exchange personal updates.
- 2) I maintain contact mainly to exchange or gather new information on Japan.
- 3) I maintain contact mainly to seek advice about my work.
- 4) I maintain contact mainly to develop joint projects.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
17	30	60	46	28	181	3.21	1.17
31	40	46	46	21	184	2.92	1.27

56	34	52	24	16	182	2.51	1.29
85	35	30	17	14	181	2.12	1.31

**6.2 Since the Training, do you have any connection with JICA?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts.
- 2) I work as a volunteer counterpart.
- 3) I consult or contact the JICA office about projects.
- 4) I participate in a reunion of JICA training participants.
- 5) I participate in events or training programs organized by JICA.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
125	14	18	14	8	179	1.69	1.20
138	11	16	8	6	179	1.51	1.05
109	26	18	16	11	180	1.86	1.27
90	23	36	15	16	180	2.13	1.35
85	23	35	20	18	181	2.24	1.40

**7 Change in your position and annual income**

**7.1 Change in your position/work in the workplace**

- 1) How many rank(s), has your position in your workplace become higher compared with the time of training-participation? Please select the answer that best describes your rise and write the number in the box.  
If you are at the same rank, please write "0".

0	1	2	3	4	5	6	N	平均値	SD
89	38	21	11	5	8	3	175	1.09	1.52

- 2) To what degree (as a percentage) do you believe that your participation in the Training contributed to the change in your position in the workplace? Please write the number(%) in the box.

平均値	SD	N
(%) 45.7	27.28	80

- 3) After you participated in the Training, did you change departments inside your workplace or changed employers ?

移動・転職	65	移動なし	118
-------	----	------	-----

- 4) If you changed your department or your employer, is it possible for you to apply the knowledge and skills you acquired in the Training to your new work?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly		Somewhat		Considerably		Totally

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
1	7	7	25	20	60	3.93	1.04

**7.2 Increase in annual income**

- 1) If your annual income at the time of training-participation is set at "1", how much is your annual income at present?  
Please select the answer that best describes your income and write the number in the box.

1. 1 (Same)    2. 1.5 times    3. 2 times    4. 2.5 times    5. 3 times  
6. 3.5 times    7. Other ( Please specify: )

平均値	SD	N
1.46	0.61	172

- 2) To what degree (as a percentage) do you believe that your participation in the Training contributed to any rise in income? Please write the number(%) in the box.

平均値	SD	N
38.0	29.24	92

- 3) In your country, what is the average annual income (based on your rough estimate) of a person of the same age and in a similar position as you? Please give the answer in US dollars.

平均値	中央値	N
6798	3800	155

**8 Monetary value of the Training**

The cost of implementing the training program includes the incurring of airfare and lodging for the participants, lecturers' fees, administrative costs, etc.

- 1) We believe that you have acquired new knowledge, skills, and personal benefits, such as more recognition in the workplace, increased salary and experience in Japan from the Training.  
Taking the overall results of your training into consideration, how would you measure the monetary value of your training compared to the monetary value of your annual income?  
For the purposes of this question, please set the value of your annual income at "1".

Please choose the answer that corresponds to your estimate of the monetary value of the Training compared to the monetary value of your annual income, and write the number in the box.

1. 0.5 times    2. 1 (Same)    3. 1.5 times    4. 2 times  
5. 2.5 times    6. 3 times    7. 3.5 times    8. 4 times  
9. 4.5 times    10. 5 times    11. Other (Please specify)

平均値	SD	N
2.08	2.25	144

- 2) We also think that you have contributed to your country by applying the knowledge and skills and/or transferring them to colleagues and others.

Taking the benefit your training has had for your organization or country into account overall, how would you measure the monetary value of your training compared to the monetary value of your annual income?  
For the purposes of this question, please set the value of your annual income at "1".

Please choose the answer that corresponds to your estimate of the monetary value of the Training compared to the monetary value of your annual income, and write the number in the box.

1. 0.5 times    2. 1 (Same)    3. 1.5 times    4. 2 times  
5. 2.5 times    6. 3 times    7. 3.5 times    8. 4 times  
9. 4.5 times    10. 5 times    11. Other (Please specify)

平均値	SD	N
2.08	1.91	140

**9 Follow-up Support**

**What do you expect from JICA after returning to your country as follow-up support for your activities in order to ensure sustainability of the result of the Training?**

Please choose the three items you think are the most important from your perspective among the options provided, rank them in order of importance and write the number in the appropriate box.

Please be careful not to rank the same option twice.

	1番目	2番目	3番目	計
1) Support for organizing lectures and training sessions	41	30	36	107
2) Support for training materials	13	27	27	67
3) Dispatch of Japanese technical specialists	23	23	34	80
4) Dispatch of Japanese volunteers	4	8	10	22
5) Support of implementation of projects	67	41	25	133
6) Provision of equipment and materials	25	41	33	99
N	173	170	165	

付録 4-4 アンケート集計分析データ (青年研修)

JICA Questionnaire Survey 2013: Evaluation of JICA Training Programme for Young Leaders

分析対象数:76

分析対象数(\*項目):50

1 Preparation for JICA Program

1.1 To what degree were the following factors in your decision to participate in JICA program (the Program)?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) I was interested in the contents of the Program.
- 2) I was interested in coming to Japan.
- 3) My boss advised me to participate in the Program.
- 4) My colleagues and/or friends advised me to participate in the Program.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
2	0	1	10	63	76	4.74	0.74
1	1	1	10	63	76	4.75	0.68
10	5	9	18	34	76	3.80	1.41
12	3	13	21	26	75	3.61	1.41

1.2 To what degree were you satisfied with the Program?

0	---	1	---	2	---	3	---	4	---	5	---	6	---	7	---	8	---	9	---	10 point
		Poor				Weak				Satisfactory				Good						Excellent

- 1) General orientation on culture of Japan

評価											N	平均値	SD
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
0	0	0	1	1	4	0	15	12	16	27	76	8.45	1.64

- 2) Accommodation / Welfare

0	0	0	0	2	6	0	8	9	22	29	76	8.61	1.65
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	------	------

- 3) Coordinators and staffs' performance

0	0	0	0	1	3	1	3	6	27	33	74	9.01	1.35
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	------	------

- 4) Interaction with Japanese young people

0	1	0	3	2	9	5	10	13	8	21	76	7.62	2.22
---	---	---	---	---	---	---	----	----	---	----	----	------	------

- 5) Interaction with participants

0	0	0	0	0	5	1	9	11	24	26	76	8.66	1.43
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	------	------

- 6) Lectures

0	0	0	1	1	4	4	5	21	18	21	75	8.35	1.61
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	------	------

- 7) Field visits

0	0	0	0	1	3	2	9	8	20	33	76	8.79	1.48
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	------	------

- 8) Home-stay

0	1	0	1	0	3	2	5	8	13	25	58	8.57	1.91
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	------	------

- 9) Program as a whole

0	0	0	0	1	5	0	6	10	28	26	76	8.72	1.46
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	------	------

1.3 Would you recommend participation in the JICA Program to your colleagues or friends?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly recommend		Somew hat recommend		Considerably recommend		Greatly recommend

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
1	0	4	7	63	75	4.75	0.68

2 Friendship

2.1 Before you participated in JICA program in Japan, had you ever been to any foreign country?

Yes	41	No	35
-----	----	----	----

2.2 How did the following help you understand the culture of Japan?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) General orientation helped me understand culture of Japan.
- 2) Interaction with the implementing organization and program managers helped me understand culture of Japan.
- 3) Field visits helped me understand culture of Japan.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	1	5	32	37	75	4.40	0.68
0	1	3	36	35	75	4.40	0.64

0	1	2	24	48	75	4.59	0.62
---	---	---	----	----	----	------	------

### 2.3 Have you changed your perception of Japan since the Program?

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somew hat disagree	Neither agree nor disagree	Somew hat agree	Strongly agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased.
- 2) My interest in working with Japanese people has increased.
- 3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and daily life.
- 4) I have gained a deeper understanding of Japanese traditions and culture.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	1	19	56	76	4.72	0.48
0	0	2	20	54	76	4.68	0.52
0	0	6	28	42	76	4.47	0.64

0	1	4	27	43	76	4.51	0.68
---	---	---	----	----	----	------	------

### 2.4 Contact with Japanese people whom you met during the Program

1	2	3	4	5
Not at all	Occasionally	Sometimes	Frequently	All the time

with whom do you maintain contact

- 1) I maintain contact with my Japanese home-stay family. \*
- 2) I maintain contact with my Japanese youth volunteers \*  
(for in-house seminars and/or Japanese language programs)
- 3) I maintain contact with my program managers and/or staff. \*

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
13	11	9	5	1	39	2.23	1.14
14	6	12	4	3	39	2.38	1.29

10	14	10	9	2	45	2.53	1.18
----	----	----	---	---	----	------	------

for what reason do you maintain contact

- 1) I maintain contact to exchange personal updates.
- 2) I maintain contact to exchange or gather new information on Japan.
- 3) I maintain contact to seek advice about my work.

9	17	24	18	4	72	2.88	1.10
11	18	19	14	8	70	2.86	1.24

22	9	26	6	7	70	2.53	1.29
----	---	----	---	---	----	------	------

### 2.5 Share of your experience of participating in the Program

1	2	3	4	5
Not at all	Occasionally	Sometimes	Frequently	All the time

- 1) After participating in the Program, do you tell others about your program experience in Japan?
- 2) After participating in the program, do you tell others about your impression of Japan?.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	4	26	45	75	4.55	0.60
0	1	5	25	45	76	4.50	0.68

### 2.6 Have you returned back to Japan after you participated in the Program? \*

Yes	5	No	41
-----	---	----	----

If yes, for how many times? Otherwise, please go to question 2.7.

If yes, for what reasons? (multiple choices)

Tourism	Business trip	Reunion with my host-family	Reunion with my Japanese friends	Higher education	Training program	Others
0	0	0	0	2	2	1

### 2.7 Have you had your host-family and/or Japanese friends coming to your country? \*

Yes	8	No	33
-----	---	----	----

### 3 Contact with participants

- 1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your area?  
If you answered "1. yes", please answer question 2).

Yes	39	No	37
-----	----	----	----



2) How do you have any contact with the alumni association of former JICA program participants?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- a. I participate in alumni association's social groups.
- b. I receive information about JICA and Japan through alumni network.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
13	3	14	6	3	39	2.56	1.31
6	5	11	8	7	37	3.14	1.34

**4 Connection with JICA/Japan**

**4.1 Since the Program, do you have any connection with JICA/Japan?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts.
- 2) I work as a JICA volunteer counterpart.
- 3) I consult or contact the JICA office about projects.
- 4) I participate in events or training programs organized by JICA.
- 5) I work as a Japanese language/culture teacher in my country. \*
- 6) I conduct business with Japanese people. \*
- 7) I participate in exchange programs with Japan. \*

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
55	6	8	3	4	76	1.62	1.15
61	5	4	1	3	74	1.38	0.96
45	14	5	8	2	74	1.76	1.15
37	17	11	4	5	74	1.96	1.22
44	0	1	0	0	45	1.04	0.30
39	1	2	0	1	43	1.21	0.74
37	3	4	0	0	44	1.25	0.62

If you participated **in or after 2007**, your program was designed with certain specific Training contents. Please continue to answer the following questions. Otherwise, please go to question 6 and write freely about your impression of the Program and Japan.

**4.2 Follow-up Support**

**What do you expect from JICA after returning to your country as follow-up support for your activities in order to ensure sustainability of the result of the Training?**

Please choose the three items you think are the most important from your perspective among the options provided, rank them in order of importance and write the number in the appropriate box. Please be careful not to rank the same option twice.

	1番目	2番目	3番目	計
1) Support for organizing lectures and training sessions	27	14	6	47
2) Support for training materials	7	17	16	40
3) Dispatch of Japanese technical specialists	9	12	9	30
4) Dispatch of Japanese volunteers	3	6	9	18
5) Support of implementation of projects	24	18	14	56
6) Provision of equipment and materials	5	8	20	33
N	76	75	74	

**5 Evaluation of the Training Contents**

**5.1 How would you evaluate the contents of the Training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somewhat disagree		Neither agree nor disagree		Somewhat agree		Strongly agree

- 1) The contents of the Training matched my country's needs.
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs.
- 3) The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- 4) The contents of the Training were practical.
- 5) The contents of the Training were difficult to master.
- 6) The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	4	28	44	76	4.53	0.60
0	1	11	23	40	75	4.36	0.78
1	1	4	25	45	76	4.47	0.77
0	0	14	28	34	76	4.26	0.76
22	29	12	9	2	74	2.19	1.08
1	2	9	30	33	75	4.23	0.86

7) Was the level of knowledge/skills that you acquired from the Training high or low as compared with the following points in time?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Lower		Somew hat lower		About the same		Somew hat higher		Higher

- a. compared with the knowledge and skills required for my work immediately after the Training.
- b. compared with the knowledge and skills required for my work at present.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	3	11	40	22	76	4.07	0.77
0	6	12	38	19	75	3.93	0.86

- 8) How much of the training contents (as a percentage) did you acquire overall ? Please write the number(%) in the box.
- 9) How much of the training's goal (as a percentage) did you achieve? Please write the number(%) in the box.

平均値	SD	N
79.3	17.82	71
77.3	18.27	71

**5.2 How did you share the contents of the Training with others?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) I shared the contents of the Training in my organization.
- 2) I shared the contents of the Training with others outside of my organization.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	4	32	39	75	4.47	0.60
1	4	8	32	31	76	4.16	0.91

**5.3 Applicability of the knowledge and skills acquired through the Training**

- 1) How much of the knowledge and skills acquired through the Training are you currently utilizing in your work? Please answer in terms of a percentage in the box.
- 2) In which areas do you think the knowledge and skills you acquired through the Training contributed to your organization or country ?

平均値	SD	N
65.1	20.29	72

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- a. establishment or improvement of policies and systems by national or local government
- b. establishment or improvement of system in my organization
- c. establishment or improvement of methods and techniques used in my work
- d. project formulation in my organization
- e. development or improvement of action plans in my organization

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
5	7	16	27	20	75	3.67	1.17
2	6	17	31	19	75	3.79	1.00
1	2	8	32	31	74	4.22	0.85

2	3	17	32	19	73	3.86	0.95
0	2	9	36	27	74	4.19	0.75

3) If the knowledge and skills acquired through the Training are not utilized in your work, what is the reason?

- a. Support from my organization is insufficient.
- b. The workplace environment is too different from that on which the training was premised.
- c. My work load is too heavy.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
13	9	17	13	8	60	2.90	1.34
11	11	13	11	14	60	3.10	1.43

13	14	15	13	5	60	2.72	1.26
----	----	----	----	---	----	------	------

**5.4 Have you proposed projects to your organization based on the knowledge and skills acquired through the training? If not, please write "0" in the box and go to question 6.**

- 1) How many projects have you proposed? Please write the number in the box.
- 2) How many projects that you proposed have been approved? Please write the number in the box.
- 3) Please write the number that corresponds to the best description of your opinion of the result of the projects.

平均値	N
2.22	45
1.90	31

評価点/件	4.05	61
-------	------	----

付録 4-5 アンケート集計分析データ (青年招へい)

JICA Questionnaire Survey 2013: Evaluation of JICA "The Youth Invitation Program"

分析対象数:56

分析対象数(\*項目):32

1 Preparation for JICA Program

1.1 To what degree were the following factors in your decision to participate in JICA program (the Program)?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) I was interested in the contents of the Program.
- 2) I was interested in coming to Japan.
- 3) My boss advised me to participate in the Program.
- 4) My colleagues and/or friends advised me to participate in the Program.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	2	2	8	44	56	4.68	0.72
0	0	1	5	50	56	4.88	0.38
9	4	7	14	21	55	3.62	1.47
7	3	8	14	23	55	3.78	1.38

1.2 To what degree were you satisfied with the Program?

0	---	1	---	2	---	3	---	4	---	5	---	6	---	7	---	8	---	9	---	10 point
		Poor				Weak				Satisfactory				Good				Excellent		

- 1) General orientation on culture of Japan
- 2) Accommodation / Welfare
- 3) Coordinators and staffs' performance
- 4) Interaction with Japanese young people
- 5) Interaction with participants
- 6) Lectures
- 7) Field visits
- 8) Home-stay
- 9) Program as a whole

	評価										N	平均値	SD	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9				10
1) General orientation on culture of Japan	0	0	0	0	2	5	0	15	11	14	9	56	7.89	1.60
2) Accommodation / Welfare	0	0	0	0	1	5	2	5	9	14	15	51	8.31	1.69
3) Coordinators and staffs' performance	0	0	0	0	1	3	0	9	5	26	12	56	8.5	1.43
4) Interaction with Japanese young people	0	0	0	0	4	9	4	4	8	19	8	56	7.64	1.95
5) Interaction with participants	0	0	0	0	2	5	1	11	8	19	10	56	8.05	1.66
6) Lectures	0	0	0	0	2	7	2	9	14	13	6	53	7.68	1.66
7) Field visits	0	0	0	0	1	2	1	8	6	25	12	55	8.53	1.39
8) Home-stay	0	0	0	0	1	10	2	7	3	15	12	50	7.88	1.93
9) Program as a whole	0	0	0	0	0	6	1	8	11	20	10	56	8.21	1.50

1.3 Would you recommend participation in the JICA Program to your colleagues or friends?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly recommend		Somew hat recommend		Considerably recommend		Greatly recommend

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	3	2	50	56	4.95	0.84

2 Friendship

2.1 Before you participated in JICA program in Japan, had you ever been to any foreign country?

Yes	22	No	33
-----	----	----	----

2.2 How did the following help you understand the culture of Japan?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) General orientation helped me understand culture of Japan.
- 2) Interaction with the implementing organization and program managers helped me understand culture of Japan.
- 3) Field visits helped me understand culture of Japan.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	2	3	18	32	55	4.45	0.77
0	3	3	27	22	55	4.24	0.79

0	2	0	16	37	55	4.60	0.68
---	---	---	----	----	----	------	------

### 2.3 Have you changed your perception of Japan since the Program?

1	2	3	4	5
Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased.
- 2) My interest in working with Japanese people has increased.
- 3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and daily life.
- 4) I have gained a deeper understanding of Japanese traditions and culture.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	3	10	43	56	4.71	0.56
0	0	4	10	42	56	4.68	0.61
0	0	2	19	35	56	4.59	0.57

0	0	7	22	26	55	4.35	0.70
---	---	---	----	----	----	------	------

### 2.4 Contact with Japanese people whom you met during the Program

1	2	3	4	5
Not at all	Occasionally	Sometimes	Frequently	All the time

with whom do you maintain contact

- 1) I maintain contact with my Japanese home-stay family. \*
- 2) I maintain contact with my Japanese youth volunteers \*  
(for in-house seminars and/or Japanese language programs)
- 3) I maintain contact with my program managers and/or staff. \*

for what reason do you maintain contact

- 1) I maintain contact to exchange personal updates.
- 2) I maintain contact to exchange or gather new information on Japan.
- 3) I maintain contact to seek advice about my work.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
9	13	6	2	1	31	2.13	1.02
11	9	2	5	4	31	2.42	1.46

19	7	3	1	1	31	1.65	1.02
----	---	---	---	---	----	------	------

9	15	13	11	7	55	2.85	1.28
13	20	8	11	3	55	2.47	1.22

28	17	3	4	3	55	1.85	1.16
----	----	---	---	---	----	------	------

### 2.5 Share of your experience of participating in the Program

1	2	3	4	5
Not at all	Occasionally	Sometimes	Frequently	All the time

- 1) After participating in the Program, do you tell others about your program experience in Japan?
- 2) After participating in the program, do you tell others about your impression of Japan?.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	1	10	19	26	56	4.25	0.82
0	0	8	17	31	56	4.41	0.73

### 2.6 Have you returned back to Japan after you participated in the Program? \*

Yes	7	No	23
-----	---	----	----

If yes, for how many times? Otherwise, please go to question 2.7.

If yes, for what reasons? (multiple choices)

Tourism	Business trip	Reunion with my host-family	Reunion with my Japanese friends	Higher education	Training program	Others
2	1	1	0	6	0	1

### 2.7 Have you had your host-family and/or Japanese friends coming to your country? \*

Yes	14	No	18
-----	----	----	----

### 3 Contact with participants

- 1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your area?  
If you answered "1. yes", please answer question 2).

Yes	29	No	27
-----	----	----	----

2) How do you have any contact with the alumni association of former JICA program participants?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- a. I participate in alumni association's social groups.
- b. I receive information about JICA and Japan through alumni network.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
11	5	5	4	3	28	2.39	1.42
4	3	5	0	5	17	2.94	1.56

**4 Connection with JICA/Japan**

**4.1 Since the Program, do you have any connection with JICA/Japan?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Frequently		All the time

- 1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts.
- 2) I work as a JICA volunteer counterpart.
- 3) I consult or contact the JICA office about projects.
- 4) I participate in events or training programs organized by JICA.
- 5) I work as a Japanese language/culture teacher in my country. \*
- 6) I conduct business with Japanese people. \*
- 7) I participate in exchange programs with Japan. \*

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
47	3	3	1	1	55	1.29	0.81
48	5	2	0	0	55	1.16	0.46
45	3	3	2	1	54	1.35	0.89
39	6	3	4	1	53	1.53	1.03
29	1	0	0	0	30	1.03	0.18
23	3	2	1	1	30	1.47	1.01
26	2	1	0	0	29	1.14	0.44

If you participated **in or after 2007**, your program was designed with certain specific Training contents. Please continue to answer the following questions. Otherwise, please go to question 6 and write freely about your impression of the Program and Japan.

**4.2 Follow-up Support**

**What do you expect from JICA after returning to your country as follow-up support for your activities in order to ensure sustainability of the result of the Training?**

Please choose the three items you think are the most important from your perspective among the options provided, rank them in order of importance and write the number in the appropriate box.

Please be careful not to rank the same option twice.

	1番目	2番目	3番目	計
1) Support for organizing lectures and training sessions	10	7	4	21
2) Support for training materials	2	4	6	12
3) Dispatch of Japanese technical specialists	2	6	5	13
4) Dispatch of Japanese volunteers	2	6	6	14
5) Support of implementation of projects	0	6	3	9
6) Provision of equipment and materials	5	2	7	14
N	31	31	31	

**5 Evaluation of the Training Contents**

**5.1 How would you evaluate the contents of the Training?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somewhat disagree		Neither agree nor disagree		Somewhat agree		Strongly agree

- 1) The contents of the Training matched my country's needs.
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs.
- 3) The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- 4) The contents of the Training were practical.
- 5) The contents of the Training were difficult to master.
- 6) The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
1	0	2	4	9	16	4.25	1.13
0	0	3	4	5	16	4.31	0.79
0	0	1	3	12	16	4.69	0.60
0	1	2	7	6	16	4.12	0.89
3	5	3	2	2	15	2.67	1.35
0	1	2	3	9	15	4.33	0.98

7) Was the level of knowledge/skills that you acquired from the Training high or low as compared with the following points in time?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Lower		Somew hat low er		About the same		Somew hat higher		Higher

- a. compared with the knowledge and skills required for my work immediately after the Training.
- b. compared with the knowledge and skills required for my work at present.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	0	1	12	3	16	4.12	0.50
1	1	2	7	5	16	3.88	1.15

8) How much of the training contents (as a percentage) did you acquire overall ?  
Please write the number(%) in the box.

平均値	SD	N
75.7	16.27	14

9) How much of the training's goal (as a percentage) did you achieve?  
Please write the number(%) in the box.

(%)

平均値	SD	N
72.7	16.15	13

**5.2 How did you share the contents of the Training with others?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- 1) I shared the contents of the Training in my organization.
- 2) I shared the contents of the Training with others outside of my organization.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
0	1	1	6	6	14	4.21	0.89
0	1	1	7	5	14	4.14	0.86

**5.3 Applicability of the knowledge and skills acquired through the Training**

1) How much of the knowledge and skills acquired through the Training are you currently utilizing in your work? Please answer in terms of a percentage in the box.

(%)

平均値	SD	N
66.0	20.11	15

2) In which areas do you think the knowledge and skills you acquired through the Training contributed to your organization or country ?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somew hat disagree		Neither agree nor disagree		Somew hat agree		Strongly agree

- a. establishment or improvement of policies and systems by national or local government
- b. establishment or improvement of system in my organization
- c. establishment or improvement of methods and techniques used in my work
- d. project formulation in my organization
- e. development or improvement of action plans in my organization

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
2	0	4	7	4	17	3.65	1.22
0	0	4	9	4	17	4.00	0.71
0	0	3	8	5	16	4.12	0.72

1	2	5	8	0	16	3.25	0.93
1	0	7	7	2	17	3.53	0.94

3) If the knowledge and skills acquired through the Training are not utilized in your work, what is the reason?

- a. Support from my organization is insufficient.
- b. The workplace environment is too different from that on which the training was premised.
- c. My work load is too heavy.

評価					N	平均値	SD
1	2	3	4	5			
2	2	3	2	1	10	2.80	1.32
1	0	2	6	3	12	3.83	1.12

1	3	3	3	0	10	2.8	1.03
---	---	---	---	---	----	-----	------

**5.4 Have you proposed projects to your organization based on the knowledge and skills acquired through the training? If not, please write "0" in the box and go to question 6.**

- 1) How many projects have you proposed? Please write the number in the box.
- 2) How many projects that you proposed have been approved? Please write the number in the box.
- 3) Please write the number that corresponds to the best description of your opinion of the result of the projects.

平均値	N
1	3
2	1

3	2
---	---

