

2014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27年1月
(2015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
15-001

目次

はじめに

I. 調査の背景と目的	i
II. 調査の実施方針及び留意点	ii
III. 調査の実施体制	v

第1部 要約

第1章 テーマ別実証調査	1
1-1. 調査の概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査の対象	1
(3) 調査の方法	1
1-2. 調査の結果	2
(1) 調査対象	2
(2) 主な研修効果の発現状況	3
(3) 研修効果の発現要因・阻害要因	5
(4) 国内研修実施機関による研修員の能力向上及び帰国後の研修成果波及のため の研修実施による工夫と問題意識	7
第2章 全数調査	8
2-1. 調査の概要	8
(1) 調査の目的	8
(2) 調査の対象	8
(3) 調査の方法	8
2-2. 調査の結果	8
第3章 総合評価と教訓	10
3-1. 総合評価	10
3-2. 教訓	10
(1) 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	10
(2) 課題別研修及び青年研修案件の形成・実施に関する教訓	11
(3) 課題別研修、青年研修及び研修員受入事業の評価実施に関する教訓	13

第2部 テーマ別実証調査

第1章 海外現地調査：ベトナム	17
1-1. JICA 協力事業の概要	23
(1) 対ベトナム国の援助方針	23
(2) 防災及び環境管理の協力方針と関連プロジェクト	23
1-2. ベトナム国政府のニーズ	26

(1) 当該国の政策と防災及び環境管理の開発ニーズ	26
(2) 調査対象コースに関する研修のニーズ	27
1-3. 調査対象及び方法	27
1-4. 研修成果の発現状況	30
(1) 研修員自身の能力向上	30
(2) 帰国研修員の行動変容による組織・政策・制度への貢献	31
(3) 日本に対する理解の促進（日本・日本人とのつながりから得られた変化等）	33
1-5. 研修成果の促進・阻害要因	33
(1) 促進要因	33
(2) 阻害要因	35
1-6. 他ドナーによる研修事業の実施状況と JICA 研修員受入事業との比較	35
1-7. 帰国研修員のネットワーク現況（帰国研修員同窓会の活動状況）	38
第2章 海外現地調査：トルコ	41
2-1. JICA 協力事業の概要	46
(1) 対トルコ共和国の援助方針	46
(2) 防災及び環境管理の協力方針と関連プロジェクト	46
2-2. トルコ政府のニーズ	47
(1) 当該国の政策と防災及び環境管理の開発ニーズ	47
(2) 調査対象コースに関する研修のニーズ	47
2-3. 調査対象及び方法	48
2-4. 研修成果の発現状況	50
(1) 研修員自身の能力向上	50
(2) 帰国研修員の行動変容による組織・政策・制度への貢献	51
(3) 日本に対する理解の促進（日本・日本人とのつながりから得られた変化等）	53
2-5. 研修成果の促進・阻害要因	54
(1) 促進要因	54
(2) 阻害要因	55
2-6. 他ドナーによる研修事業の実施状況と JICA 研修事業との比較	56
2-7. 帰国研修員のネットワーク現況（帰国研修員同窓会の活動状況）	57
第3章 国内研修実施機関調査	60
3-1. 調査の目的と方法	60
3-2. 調査の対象	60
3-3. 調査結果	60
(1) 国内研修実施機関の特徴	60
(2) 研修員の能力向上及び帰国後の研修成果波及に向けた工夫	61
(3) 国内研修実施機関の問題意識	63

(4) 国内研修実施機関にとっての研修員受入事業の実施意義、今後の展望	65
第3部 全数調査	
第1章 調査の目的と実施方針	70
1-1. 調査の背景と目的	70
1-2. 調査の対象	70
1-3. 調査の方法・調査フロー	71
(1) 調査方法	71
(2) アンケート	71
(3) 評価手法	72
1-4. 調査手法・実施体制	72
第2章 全数調査結果	73
2-1. 研修効果の発現状況	73
(1) 課題別研修	73
(2) 青年研修	77
2-2. アンケート結果の分析まとめ	81
(1) 課題別研修	81
(2) 青年研修	94
2-3. 過去3年間の調査との比較	99
付 録	
付録1. 好事例集	105
付録2. 帰国研修員要人リスト	117
付録3. 調査日程・面談者リスト	118
付録4. アンケート	125
付録5. アンケート集計分析	132

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「2014 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 が実施す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、要請に基づいて実施する「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。

課題別研修の事後評価調査・現況調査は、試行調査（2009 年度）を経て、その後毎年度実施され、今年度は 5 年目となる。2013 年度に実施された「海外現地調査（テーマ別実証調査）」¹では、研修員所属組織の明確な選考方針により、研修の効果が高まることが確認された。また、研修効果は研修員の個人の能力向上にとどまらず組織や制度・政策、関係部局やコミュニティで共有されていることが確認されている。また、「全数調査」では、帰国研修員との継続的な関係構築の重要性が教訓として挙げられた。

今年度は、調査対象分野として、課題別研修の「防災」「環境管理」の 2 分野と青年研修が選定された。防災については、1994 年の第 1 回目以来、日本が開催国となり国連防災世界会議を実施し、特に、第 2 回（2005 年、於：神戸）会議では、2005 年から 2015 年までの国際的な防災取り組み指針である「兵庫行動枠組み（HFA）」が策定され、大きな成果を挙げた。また、被災地の復興を国際的に支援するため、新たな拠点をつくることが決議され、兵庫県神戸市に「国際復興支援プラットフォーム（IRP）」が設置された。第 3 回国連防災世界会議は、2015 年以降の新たな国際防災の枠組を策定するため、2015 年 3 月に東日本大震災の被災地である仙台で開催される。日本としては大きな国際貢献の機会だと言える。

環境管理については、外務省（平成 17 年、『地球環境問題・国際環境協力と日本の外交（現状と課題）』）によると、地球環境問題が「一国のみでは対処が困難であり、国際的に共同した取組が必要とされている」と認識され、「我が国が国際貢献を果たしていく最重要分野の一つ」と位置付けられている。また、2010 年 6 月に閣議決定された『新成長戦略』において、「グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー」が 7 つの戦略分野の一番目として掲げられた。日本が近代化で培ってきた環境問題に関する知見、経験や教訓を世

¹ 2013 年度海外現地調査対象分野： 課題別研修①法制度の整備（法・司法）、②行政機能の向上（統計）、③グローバル地震観測（CTBT 含む）、及び青年研修。

界に共有していくことを通して、途上国の経済発展と日本の経済成長を同時に実現することの望まれている。

また、青年研修は、前身の青年招へい事業を 2007 年に途上国の将来を担う青年層の育成を目的とし、対象国の開発課題の解決に必要な専門知識・技術の習得により重点をおいた²研修員受入事業として新たなスタートを切った。技術研修のみならず、日本の技術が発展した歴史、経験や文化、社会的な背景を理解³してもらう目的もあり、青年層の帰国研修員に日本との架け橋になってもらうという願いが込められていると言える。

【調査の目的】

本件調査業務は、課題別研修及び青年研修のモニタリング・評価体系に基づき、「テーマ別実証調査」と「全数調査」により、課題別及び青年研修に係る事後評価を行い、以下の成果を得るに資することを目的とする。

- (1) 研修員受入事業の制度改善や新規案件形成に関する教訓を得る。
- (2) これまでの研修成果をまとめ、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、調査対象国であるベトナム社会主義共和国（以下、「ベトナム」と記す）及びトルコ共和国（以下、「トルコ」と記す）の社会経済計画や当該分野の JICA の援助方針を踏まえ、両国の現状を把握した。調査対象者としては、1996～2013 年度における「防災」「環境管理」分野及び 2007～2013 年度における青年研修の帰国研修員及びその上司を中心としながら、JICA 研修員受入事業へのより相対的な教訓を得るために他ドナーへのインタビューも実施した。また、帰国研修員の帰国後のネットワーク構築を把握するため、同窓会組織に関する調査を行った。

全数調査では、2011 年度及び 2012 年度に実施された「防災」「環境管理」の課題別研修及び青年研修の全帰国研修員を対象としてメールによりアンケートを配布してその分析を行う定量調査を行った。

また、海外現地調査及び全数調査に先立ち、「防災」「環境管理」分野の国内研修員受入機関への聞き取り調査を実施した。国内研修実施機関への調査は本評価調査において今年度が初めてとなる取り組みであり、研修プログラム実施における工夫や課題を聞き取り、研修効果の発現要因や阻害要因をより効果的に分析するものである。

評価は、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）に沿った評価グリッドをもとに検証をおこなった。なお、事後評価であることから、特に有効性、インパクト、持続性に重きをおき、研修員受入事業への教訓等を導き出すことに留

² http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_youngleader/summary.html

³ http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_youngleader/summary.html

意する。

このように、本調査では、定性的評価（テーマ別実証調査）と定量的評価（全数調査）及び補助的に実施した国内研修実施機関への調査から、JICA 研修員受入事業について全体的な教訓を導き出すものである。

表 I. 評価グリッド

項目	評価設問		情報源
	大項目	小項目	
妥当性	政策との整合性・優先度	研修内容は相手国政府の政策に合致していたか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
		日本の援助政策との整合性はあるか	<ul style="list-style-type: none"> JICA の対ベトナム及びトルコの JICA 事業実施計画 JICA ベトナム／トルコ事務所へのヒアリング
	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たか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
	手段の妥当性	研修員のニーズに対して研修内容は妥当であったか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 全数調査
	比較優位性の検証	他のドナーの類似研修に比べて日本の研修の特徴や強み・弱みは何か	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 国内研修実施機関へのヒアリング JICA ベトナム／トルコ事務所へのヒアリング 全数調査
有効性	研修目標の達成度	研修参加時に立てた目標は達成されたか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
		研修員は研修内容を習得したか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
	要因分析	目標達成にどのような点が貢献／阻害要因となったか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
	研修の満足度	研修内容にどの程度満足したか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査

	要因分析	満足した理由・満足しなかった理由は何か	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
効率性	投入の効率性	研修の円滑な実施に必要な人材、機材、費用は適切に確保され、且つ効率的・効果的に活用されたか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング JICA ベトナム/トルコ事務所へのヒアリング 全数調査
	投入-成果の因果関係	投入の量・質は予定した成果を生み出すのに十分だったか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング、評価報告書 ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
	研修成果への貢献/阻害要因	研修を円滑に実施する上でどのような点が貢献/阻害要因となったか	<ul style="list-style-type: none"> 国内研修実施機関へのヒアリング ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング
インパクト	上位目標の達成	研修で設定された上位目標は達成できたか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
		帰国研修員は研修で習得した知見・技術を自国でどのような形でどの程度活かしたか (組織活動の改善への貢献及び組織による実績への貢献、プロジェクト形成、政策・制度の立案や運用、整備における貢献等)	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング JICA ベトナム/トルコ事務所へのヒアリング 全数調査
	上位目標達成への貢献/阻害要因	研修で習得した知見・技術を同僚や所属機関にどのような形でどの程度伝達してきたか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
		研修で身につけた技術や知見を活かす上でどのような点が貢献/阻害要因となったか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング JICA ベトナム/トルコ事務所へのヒアリング 全数調査
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(副次的効果)はあったか	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング JICA ベトナム/トルコ事務所へのヒアリング 全数調査 	
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	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査
		アクションプランを作成したか。 アクションプランを作成した研修員は、それを実施・継続しているか。	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング JICA ベトナム/トルコ事務所へのヒアリング ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング 全数調査

	ネットワークは構築されているか（帰国研修員同士のネットワークの構築、帰国研修員と研修講師とのネットワーク等）	<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング ● JICA ベトナム／トルコ事務所へのヒアリング ● 国内研修実施機関へのヒアリング ● 全数調査
	他の帰国研修員の帰国後の連絡先を把握しているか	<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング ● JICA ベトナム／トルコ事務所へのヒアリング ● 国内研修実施機関へのヒアリング ● 全数調査
促進／阻害要因	研修の成果を持続・波及するにあたってどのような点が促進／阻害要因となったか	<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム、トルコにおける帰国研修員及び所属機関へのヒアリング ● JICA ベトナム／トルコ事務所へのヒアリング ● 国内研修実施機関へのヒアリング ● 全数調査

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、株式会社国際開発センターと共同で以下のチーム編成とした。

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)
シーク 美実	研修効果分析 1 (テーマ別実証調査)	株式会社国際開発センター (IDCJ)
谷川 由佳	研修効果分析 2 (テーマ別実証調査)	一般財団法人 日本国際協力センター (JICE)
高木 桂一	研修効果分析 3 (全数調査)	株式会社国際開発センター (IDCJ)
牟田 博光	アドバイザー	株式会社国際開発センター (IDCJ)

第 1 部 要約

第1章 テーマ別実証調査

1-1. 調査の概要

(1) 調査の目的

「テーマ別実証調査」の目的は、当該テーマの課題別研修及び青年研修の実施によりどのような効果が発現しているかを明らかにすること、そしてその要因を検証し、その結果を好事例や教訓としてまとめ、今後の課題別研修制度及び青年研修制度の改善に役立てることである。

実施方針としては、以下の点から調査を行った。

- 研修員自身の能力向上
- 帰国研修員の行動変容による組織・政策・制度への貢献
- 日本に対する理解の促進（日本・日本人とのつながりから得られた変化等）

(2) 調査の対象

海外調査では、特定国の特定テーマを対象とした。なお、課題別研修は1996～2013年度、青年研修については研修員受入事業へ改編後の2007～2013年度を対象とした。

今年度の対象国、テーマは、次のとおりである。

- 1) ベトナム及びトルコにおける防災
ベトナム：68研修コース（146名）
トルコ：82研修コース（116名）
- 2) ベトナム及びトルコにおける環境管理
ベトナム：116研修コース（179名）
トルコ：65研修コース（71名）
- 3) ベトナム及びトルコにおける青年研修
ベトナム：616名
トルコ：117名

国内研修実施機関調査では、海外調査の対象と同様の分野である「防災」「環境管理」分野の課題別研修の研修実施機関を対象とした。

(3) 調査の方法

海外現地調査では、帰国研修員及びその上司を対象として質問票に沿ってグループインタビュー形式又は個別インタビュー形式により聞き取り調査を実施した（聞き取り形式は、帰国研修員所属先の聞き取り対象者の人数や希望等により適した形式を選択した）。また、

JICA研修の比較及びそこから教訓を導き出すため、海外現地調査において他ドナーへの聞き取り調査を実施し、さらに、帰国研修員の帰国後のネットワーク状況を把握するため、同窓会組織への聞き取り調査を実施した。

国内研修実施機関調査は、調査対象となる国内研修実施機関に事前にメールで質問事項を送信し、後日訪問して同質問事項に沿って研修コースリーダー又は研修運営担当者に聞き取りを行った。

1-2. 調査の結果

(1) 調査対象

① 海外現地調査：ベトナム

【帰国研修員及び上司】

研修分野	帰国研修員への聞き取り人数	上司への聞き取り人数
防災	14	2
環境管理	13	4
青年	11	0
合計	38	6

【他ドナー】

Australia Awards

DFATD

GIZ

KOICA

【同窓会】

ベトナムにおいては下記の政府機関が同窓会の運営を担っており、聞き取り調査を実施した。

CYDECO

MPI

② 海外現地調査：トルコ

【帰国研修員及び上司】

研修分野	帰国研修員への聞き取り人数	上司への聞き取り人数
防災	10	0
環境管理	11	3
青年	7	4
合計	28	7

【他ドナー】

世界銀行

EU

【同窓会】

JICA Alumni Association in Turkey

③ 国内研修実施機関調査

「防災」「環境管理」分野の課題別研修において、研修員受入実績が豊富な次の5機関を調査対象とした。

【防災分野】

アジア防災センター

公益財団法人 神戸国際交協力交流センター

神戸市消防局

【環境管理分野】

一般財団法人 日本環境衛生センター

公益財団法人 北九州国際技術協力協会

(2) 主な研修効果の発現状況

ベトナム及びトルコでの聞き取りの結果、研修分野に関わらず、帰国研修員は研修で得た知識や技術を帰国後の業務に活かし、総じて高い研修効果が発現していることが確認された。研修経験が本人の自信にもつながっていることも明らかとなった。また、ほぼ全ての帰国研修員が、研修報告書提出、セミナーやワークショップでの報告等によって所属組織内で研修内容を共有する機会を設けており、帰国研修員が日本で学んだ知見がベトナム及びトルコの開発に活かされていることが確認された。主な研修効果の発現状況は表1のとおりである。

表 1. 研修効果の発現状況

研修員自身の能力向上	帰国研修員の行動変容による 組織・政策・制度への貢献	日本に対する理解の促進等
<ul style="list-style-type: none"> ● 専門知識、技術の向上。 ● 仕事への意欲の向上。 ● 問題意識の向上。 ● キャリアアップ。 ● 研修が参考となりプレゼンテーション力の向上。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修報告（報告書、セミナー等）を通じた所属組織への研修内容の共有。 ● 新たな法制度や制度の策定。 ● プロジェクトの企画、実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本に対する理解促進。 ● 日本人の働く姿勢（チームビルディング、スケジュール管理等）の実践。 ● 国内外のネットワークの構築。

研修分野ごとの具体的な事例は次のとおりである。

➤ 防災

- 日本では全ての自治体が防災啓蒙研修プログラムを有していることや BOKOMI⁴等の住民を主体とした取り組みがあることを学び、トルコにおいてもこうした仕組みが導入できないか検討したいと考えるようになった。（トルコ, AFAD）
- 水管理の仕組みを研修で学び、帰国後に管理システムの設計を担当するようになり、研修で学んだ知識が活かされている。（ベトナム, MARD）
- 消防大学の教員が 3 年間連続して研修に参加し、帰国研修員が学科長、主要教員となって防災学科を新設した。（ベトナム, 消防大学）
- 研修で学習した地震体験ハウス（ゆれるん）を参考に、帰国後火災体験ハウスを自身で設計、その導入を果たした。この火災体験ハウスは既にイスタンブール消防署及び住民の火災訓練に活用されており、これまでにおよそ 15,000 名が同施設を用いた研修を受講している。（トルコ, IMM）

➤ 環境管理

- 近年の法改正で排気ガス測定が制度化され、研修で学んだ汚染度測定システムが今後より役立つと考えている。（ベトナム, MONRE）
- 空気管理に関する政策について、他機関との連携を強化しながら策定するためのアクションプランを作成し、法改正の提案として上司に評価され、採用された。（ベトナム, MONRE）
- 研修でリサイクルについての知見を深め、自動車廃棄物処理システムをテーマとしてアクションプランを作成した。帰国後、自動車廃棄物処理とリサイクルにかかる論文を提出し、省の承認を得た。その論文をベースに自動車廃棄物処理にかかる規定を作

⁴ 防災福祉コミュニティの略語。阪神・淡路大震災では、災害規模が大きく消防や警察といった行政の力だけでは対応が困難であった。そこで神戸市は、ブロック単位（自治体単位など）での小規模な防災訓練を通じ、近所の方々と顔の見える関係を平時から構築し、住民が自主的に消火や救助活動が行えるような体制=BOKOMI を構築。その仕組みは日本全国に波及している。

成し、政府に提案、承認を得て 2010 年に自動車廃棄物処理及びリサイクルにかかるライセンスの導入が決定された。規定が導入されて 4 年経った今、41 の自動車廃棄物処理場がライセンスを取得している。(トルコ, MEU)

- 研修に参加した当時(2002 年)、トルコにはごみ処理場は全国で 8~10 カ所しかなく、多くのごみは処理されぬまま放置されていた。この状況を改善すべくアクションプランでは、ごみ放置の改善に向けたごみの分別を提案した。帰国後、アンカラ市をパイロットとし、廃棄物貯蔵管理法、リサイクル管理規約等を提案した。それらを進めるにあたり、ガイドブックも併せて作成したところ、法律、規約、ガイドラインの全てが承認された。これをパイロット事業として、全国展開を図り、現在トルコ全国に約 60 カ所のごみ処理場が建設されるに至った。(トルコ, MEU)

➤ 青年研修

- 日本では農業に関する政策を学ぶだけではなく、農家を訪問したのがよい経験となった。その経験が、農家を見据えた制度を策定する現在の視点に活かされている。現在は、農産物に関する政策策定に関わっており、「2020 年ベトナム農業計画」に意見が採用された。(ベトナム, MARD)
- 日本の家庭に 1 泊 2 日でホームステイした経験は、日本の文化を知る上でとても役立った。日本で見たこと、感じたことを携帯に記録し、記憶が薄れないようにしている。(トルコ, ME)
- 日本の文化、人々の親切さが何よりも印象に残っている。今後日本での研修の機会があれば部下に参加させたいと考えている。また、ベトナムと日本の交流事業を行政に提案している。(ベトナム, NCYV)

(3) 研修効果の発現要因・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主な要因は表 2 のとおりである。

表 2. 研修効果の発現要因・阻害要因

	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"> ● 実現可能性の高いアクションプラン策定。 ● 研修講師や国内外の帰国研修員との情報交換による意欲促進。 ● 研修参加目的及び帰国後の目標の明確さ。 ● モチベーション及び問題意識の高さ。 ● 経費の配分や方針策定に主体的に関わることのできるある程度高い職位。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 帰国研修員が研修報告等を通じて研修内容を共有する組織の仕組み。 ● 研修内容と業務、職位等を踏まえた適切な研修員選考プロセス。 ● 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。 ● 組織（上司）の理解とサポート。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修講師や研修監理員との良好な関係。 ● 研修員の学習効果に配慮した適切なカリキュラム。 ● 日本で学んだ知見が研修員の国の事情と大きくかけ離れていない。 ● オリエンテーションやホームステイ等の日本を知る機会の設定。
阻害要因	<ul style="list-style-type: none"> ● 実現可能性の低い（実施権限がない等）アクションプランの策定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 帰国後の部署異動。 ● 予算の不足。 ● 帰国後のフォローアップの不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 質疑応答や議論の時間の不足。 ● 研修内容と研修員のニーズの不一致。

具体的な事例は次のとおりである。

➤ 発現要因

- 研修後に報告書提出やセミナー等の機会を設けることが定着しており、研修内容を組織内で共有する体制ができている。
- 帰国後すぐに上司や同僚に研修報告をし、アクションプランに協力してもらえるように熱意をもって説明した。また、低予算でも開始できるアクションプランを作成した。
- メーリングリスト等でベトナムや他国の帰国研修員、研修講師、研修監理員と情報交換を続けたことが、仕事上の熱意にもつながった。
- 研修を受講する前からある程度物事を決断できる役職に就いていると、現場の課題をアクションプランの対象とすることで、帰国後はプランに基づき実行に移すことができる。
- 講義や説明を受けるだけでなく、研修員同士あるいは研修員と講師との議論や質疑応答の時間を設けることは、研修内容に関する理解を深め、研修員の満足度の高さにつながる。
- 豊富な研修実績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、研修員の満足度も高い。

- オリエンテーションの開催、ホームステイ、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。

➤ 阻害要因

- 予算がつかず実現に至らなかった。少額でもよいので JICA から資金援助が受けられればアクションプランの実現に向けての一步が踏み出せるのではないか。
- アクションプランの実現は政治的な要因や上層部の異動等により困難であった。
- スケジュールが過密であったため、学習効率が下がった。国によっては時差があるため、もう少しゆとりのあるスケジュールを計画してほしい。
- 帰国後に提出することとなっているプログレスレポートのフォローは特に行われていない。JICA としてアクションプランの実現をどれほど重視しているのかについて、帰国研修員や帰国研修員の上司に十分に伝わっていない。
- 一度しかないかもしれない来日なので、日本文化を知る機会がもっとあるとなおよかった。自由時間に日本文化を知るために外出したかったが、日本語ができないためそれも難しい。

(4) 国内研修実施機関による研修員の能力向上及び帰国後の研修成果波及のための研修実施による工夫と問題意識

研修効果の発現要因について、研修内容に関する要因では、国内研修実施機関の聞き取り調査によって確認された工夫が研修効果の発現要因として表れている⁵。豊富な研修実績を有する国内研修実施機関では、研修員の学習効果を高めることに配慮したカリキュラムの策定、実現可能性を重視したアクションプラン作成指導、研修中の研修員の課題の把握及び研修員のサポート方法、といった点に工夫がなされている。また、JICA と情報交換や連携を通して研修を効果的に実施している。さらに、研修員との講義以外での交流など、研修内容にとどまらない点にも配慮していることが確認された。

その一方で、国内研修実施機関は次のような点を問題としていることが確認された。まず、視察先との調整とそれに要する経費が挙げられる。企業や専門施設の視察は研修員から好評であるが、研修実施機関は研修受託の数カ月前からこれら企業等と調整することが必要であるため、その経費が実施機関の負担となっている。その他の問題として、研修コース内容からやや分野の異なる研修員や英語力の低い研修員が参加する場合の対応や、帰国後の研修員の活動についての情報不足といった点が挙げられた。こうした問題に対し、聞き取りを実施した国内研修実施機関の中には独自に取り組みを行っているところもある。例えば、研修員の帰国後の活動を把握することを通してより効果的な研修カリキュラムを策定するため、メーリングリストや Facebook、ニュースレターといった方法で帰国研修員とのつながりを維持するといった取り組みは複数の国内研修実施機関において行われている。

⁵ KOICA ベトナム事務所での聞き取りでは、日本の国内研修実施機関は研修運営ロジスティックや国の事情を考慮した研修カリキュラム策定が優れており、韓国の国内研修実施機関でも参考にしたいとの意見があった。

第 2 章 全数調査

2-1. 調査の概要

(1) 調査の目的

本全数調査は、課題別研修及び青年研修実施の成果を主に定量的に把握し、同研修制度改善のためにフィードバックすることを目的として実施した。そして、研修員の帰国後の活動によって、研修の効果がどのように発現しているか、そしてその発現を促進・阻害する要因を定量的に明らかにすることを試みた。

(2) 調査の対象

2011 年度及び 2012 年度に実施された防災分野及び環境管理分野の課題別研修及び青年研修に参加した研修員のうち、JICA が有効なメールアドレス把握している 1,666 名を対象として実施した。

- 対象年度：2011 年、2012 年
- 対象分野：防災（課題別研修）、環境管理（課題別研修）、青年研修
- 対象地域：全地域

(3) 調査の方法

調査にあたっては、アンケート及びグーグル・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で作成したアンケートを添付すると共に、送付状に Web アンケートの URL を記載した。アンケートの送付及びウェブ上のアンケートの案内を 2014 年 10 月 20 日から順次行い、11 月 20 日まで回答を受け付けた。

2-2. 調査の結果

アンケートの回答の回収結果は表 3 の通りで、回答及び回収率は課題別研修の防災分野では 118 名(40.6%)、環境管理分野では 270 名(44.5%)、青年研修では 288 名(37.4%)で、全体では 676 名(40.5%)である。

表 3. 調査対象者数・アンケート回答回収結果

研修事業		研修員数	メールアドレス保有数	有効メールアドレス数	回答数 (回収率：%)
課題別 研修	環境管理	981	710	606	270 (44.5)
	防災	583	354	290	118 (40.6)
青年研修		2,144	938	770	288 (37.4)
合計		3,708	2,002	1,666	676 (40.5)

研修成果の発現状況に関して、研修で学んだ知識や技術を活用して政策・制度やプロジェクト等の立案・実施・改善に貢献したと回答した研修員の数は表 4 のとおりで、割合は 5 割から 8 割程度であった。

表 4. 研修成果の発現：政策・制度・プロジェクトの策定や実施への貢献

貢献項目	課題別研修		青年研修
	環境管理 人数(%)	防災 人数(%)	
1) 国・地方自治体の政策・制度の立案や改善	141 (52)	76 (64)	145(49)
2) 所属組織の体制の構築や改善	178 (66)	98 (83)	205(71)
3) 業務に運用されている技術・方法の構築や改善	225 (83)	101 (83)	245(85)
4) 所属組織のプロジェクトの形成・実施	198 (74)	103 (87)	198(68)
5) 所属組織の活動計画の作成・改善・実施	204 (76)	98 (83)	226(78)

これらの貢献の促進・阻害要因の特定化を重回帰分析で試みたところ、課題別研修の環境管理・防災の両方の分野では習得した知識・技術の適用性及び組織内の上司・同僚の協力が特に重要で、青年研修では習得した知識・技術の適用性、組織内の上司・同僚の協力に加えて必要な機材・施設及び予算が重要という結果であった。

帰国研修員の帰国後の行動・態度の変容に関して、課題別研修、青年研修ともに研修分野における問題意識、自国の発展に寄与する意欲、自国の状況を国際的観点から把握する態度などが向上したという結果であった。

日本に関する認識の変化に関して、課題別研修、青年研修ともに研修に参加したことによって日本と日本人に対する信頼は向上し、日本の社会や文化についての理解は深まったという結果であった。

研修員による研修カリキュラムについての評価は総じて高かった。総合的な評価では 10 点満点では課題別研修の環境分野で 8.9 点、防災分野で 9.1、青年研修では 8.9 であった。各項目では、課題別研修、青年研修ともに研修監理員やスタッフのパフォーマンス、実習・現場視察の評価が特に高かった。

第3章 総合評価と教訓

3-1. 総合評価

テーマ別実証調査及び全数調査による調査結果から、下記のとおり総合評価を行った。

妥当性については、「防災」及び「環境管理」の課題別研修は、ベトナム、トルコの事例及び全数調査から、両国の政策及びニーズ、さらに日本の政策にも合致していることが確認され、また、青年研修についても帰国研修員の上司からその重要性が確認されたことから高いと判断される。

有効性は、「防災」「環境管理」の課題別研修及び青年研修において、いずれも帰国研修員自身の学びや気付きにつながり、各人の能力向上につながったことが確認されたことから、高いと判断される。

インパクトについては、アクションプランの実現の観点では、帰国研修員は日本で学んだ知見・技術を所属組織で共有し、アクションプランをベースに「防災」「環境管理」にかかる政策・制度の改善を試行していることが確認された。アクションプランが実現に至っているものはベトナムでの聞き取りでは5割程度、トルコでは2割程度、全数調査では6割程度となった。日本に対する理解促進の観点では、帰国後も高いレベルで維持されていた。よって、主にこの二つの視点からインパクトはおおむね高いと判断される。

効率性については、国内研修実施機関は、充実した研修カリキュラム策定及び見学先選定の工夫や、相手国の実情に合わせたアクションプランの指導の工夫等を行っており、研修内容や講師に対する帰国研修員の満足度も非常に高いことから、総じて高いと判断される。

持続性については、多くの帰国研修員が Facebook やメール等を用いて国内の帰国研修員間で連絡を取り合っており、帰国後の経過年数によらず、多くの帰国研修員が小規模で個人的なネットワークを緩やかに維持していることが確認された。しかしながら、研修成果の持続性については、プログレスレポートの提出を含め、アクションプランのその後の実現状況について、定期的なモニタリングが行われていないこと、帰国研修員に関する情報の管理が一元的に行われていないこと、また、アクションプランが予算や政策変更等の理由により実現されていない状況があり、それら諸課題への対策が検討されつつも現段階では実現に至っていないことから、やや低いと判断される。

3-2. 教訓

(1) 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

① 研修後のフォローアップ

課題別研修では、研修後に専門家派遣、技プロのカウンターパートとしてプロジェクトを実施するといった何らかの形でフォローアップをすることで研修効果を持続的に発現しやすくなる様子が確認された（全数調査においても、回答者の75.5%が専門家派遣は有益

であると回答している)。その場合、本人の知識や技術、意欲が向上するだけでなく、所属組織の意識の向上や具体的な業務実施につながっている。短期間の研修である場合は特に、研修員が帰国した後のキャパシティ・ディベロップメントを所属機関においてどう維持、拡大していくかが、課題となろう。

② 研修員と研修コースの適合性

研修員の帰国後の成果波及まで考慮した研修員と研修コースとの適合性は、研修効果に大きくつながることがテーマ別実証調査により明らかとなっている。全数調査でも、帰国研修員が政策や事業の策定・実施に貢献するには、十分な予算や機材・施設の有無よりも、研修で習得した知識や技術がそれぞれの研修員が直面する課題に適用できることが最も重要であることが示された。

研修コース内容や想定する研修員の必要条件について予め具体的に提示しておくことにより、所属先組織ではより業務に関連した部署や職位の研修員を選定することが可能になり、効果の発現につながるだろう。ベトナム及びトルコでの聞き取り調査では、研修内容を基に関連部署に打診があり、上司が職員を選定して派遣するとした省庁が多かった。このことから、コースインフォメーションでは、研修内容に加え、帰国後に期待される研修効果の組織や制度への波及についても明示することで、研修を受けた当事者だけでなくその所属組織にも波及するキャパシティ・ディベロップメントが可能となると考えられる。ベトナムで聞き取りを行った GIZ の研修では、研修効果を組織にまで効果的に波及するためにも所属先組織の推薦状を研修応募条件としており、他ドナー研修においても研修員と研修コースの適合性について課題を抱えるとともに工夫を凝らしていることも参考となるだろう。

(2) 課題別研修及び青年研修案件の形成・実施に関する教訓

① アクションプランの作成指導

アクションプランの実現は、課題別研修の重要な成果の一つとして位置付けられている。特に近年ではその重要性が増しており、アクションプランの作成に関しては多くの時間が費やされている。海外現地調査でアクションプランの実現状況を確認したところ、実現したと回答した帰国研修員は、アクションプランの内容を彼等の実務に沿った、帰国後直ぐに行動に移せる内容としているのに対し、実現できなかったと回答した帰国研修員は、国の政策変更に関する計画など、自らが権限を有さない範囲の計画であるため実現に至っていなかった。国家の政策をレビューし、その課題を検証するプロセスは重要であるが、アクションプランはそうした課題を踏まえつつ、研修員の所属部署の役割に沿った短・中期的な計画であるべきと考える。よって、アクションプランの作成にあたっては、コースリーダーがこのような、実施権限や現実的な実施過程を踏まえないアクションプランが多い事情を理解し、研修員を指導する必要がある。

② 企業訪問への高いニーズとその対応

企業訪問や現場視察は、帰国研修員から好評で今後も続けてほしいという意見が非常に多かった。一方、これらを企画する国内研修実施機関への聞き取り調査によると、企業訪

問のアレンジには相当な時間を要するため、半年ほど前から調整を行う必要があるという。しかし、それは JICA との契約前の作業となるためその経費は国内研修実施機関が負担しているとのことであった。今後も企業訪問へのニーズは高いと思われるが、国内研修実施機関に過度な負担が生じることがないように、国内研修実施機関との対話を通じ、改善策を検討していく必要がある。

③ 同窓会の活用目的・活用方法の検討

平成 25 年度と同評価調査では、帰国研修員が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・イベント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との教訓が導き出され、本調査でも改めてその必要性が確認された。さらに、今年度の調査では帰国研修員、同窓会関係者、ナショナルスタッフ及び他ドナーへの聞き取りを通じ、同窓会の在り方や同窓会を活用した帰国研修員に関するデータベース構築の可能性について議論を行った。主な意見は以下のとおりである。

- 同窓会の設置状況は国により異なること（例：ベトナムは政府機関が同窓会を運営、トルコは NGO として設置されている）、また、研修員の年間派遣人数は国により大きく異なるため、同窓会の活用強化を検討する際には、各国の同窓会システムや位置づけをよく理解した上で、議論を行う必要がある。
- 帰国研修員との継続的な関係維持のために同窓会システムを活用することが有意義であることは間違いないものの、その目的と活動を行う動機づけを明確にすべきである。帰国研修員のその後の活動を継続的にフォローし、データベース化する作業は国によっては膨大で、その作業に要する予算も必要となってくる。データベースで得られた情報をベースに JICA としてどのような活動を展開していくのか等について予め整理し、JICA 現地事務所及び帰国研修員同窓会と共有しておく必要がある。
- 帰国後の成果（グッドプラクティス）を定期的に収集し、JICA 現地事務所間でコンペを催す等の方法や、帰国研修員のアクションプランの実現に必要な資金を一部 JICA が支援する、専門分野のフォローアップワークショップを開催するなど、ただ単に同窓会を作るのではなく、同窓会を通じて研修員の帰国後の活動を支援し、意欲を高めたり、JICA 本部や他国の同窓会、国内研修実施機関との関わりや連携を図ったりすること等も考えられる。

④ 日本に対する理解促進の重視

研修員の大半が日本に対して良いイメージを持って帰国し、その後も日本に対して好意的であることがテーマ別実証調査及び全数調査により明らかになった。特に、帰国から 5 年以上経つと、帰国研修員は研修で学んだ内容よりも、日本で過ごした日々、日本の習慣や文化、日本人とのふれあいの方がはるかに鮮明に、詳しく覚えていた。帰国後もホームステイ先の家族や研修講師、研修監理員と連絡を取り合っている帰国研修員も多い。ベトナムとトルコの帰国研修員同窓会への聞き取りでは、同窓会の活動を継続させることの意

義は、日本とのつながりを維持するためだ、との意見も聞かれた。オリエンテーションや文化的行事、研修監理員のパフォーマンスといったものは、研修員の満足度につながる重要な要素となっている。

一方、帰国研修員の中には、日本滞在中にもっと日本の文化に触れる機会があればよかった、研修スケジュールが過密過ぎた、といった意見もあった。課題別研修及び青年研修の参加者のほぼ全員が日本へ来るのは初めてであり、その後再訪する機会も少ないことを考えると、研修で来日した機会を利用して日本について知ってもらい、日本に対する理解と関心を高めてもらえるよう、研修スケジュールや内容を見直すことは、日本の国益にもつながり、有意義であると考えられる。

(3) 課題別研修、青年研修及び研修員受入事業の評価実施に関する教訓

① 帰国研修員の情報管理

研修員の帰国後の情報管理は、現地事務所や研修担当者により異なっていた。トルコでは、同窓会の役員の一人在り JICA トルコ事務所のナショナルスタッフであるため、同窓会の情報をうまく活用しながら、帰国研修員の把握を行っていたが、そのような国ばかりではないであろう。今回、評価調査を実施するに際し、帰国研修員の連絡先を特定したが、2年以上前に研修に参加した者の連絡先は、同窓会メンバーや同じ組織に所属する帰国研修員に他の帰国研修員の連絡先を聞くなど、個別に問い合わせる必要があり、その特定に時間を要した。

アンケートの結果の精度向上のためには可能な限り多くの研修員から回答を得ることが重要であるが、対象となる研修員は 3,708 名であるのに対してメールアドレスが確認できたのは 2,002 名分であった。評価実施における効率化と精度向上のために、帰国研修員の情報管理システムの構築から維持・管理の体制を見直すことが重要である。

② 研修効果の評価の視点

研修効果の評価するにあたり、アクションプランの実施状況が評価対象の一つとなるが、アクションプランが実施に至らない場合でも、日本で習得した知見を活かした提案が採用された、スケジュール管理など日本人の働く姿勢をベトナムでも実践することが上司から評価された、といった小さな、しかし本人の自信につながる研修効果が特に若手帰国研修員から多く確認された。DFATD、GIZ、Australia Awards では、このような研修員の自信や意欲の変化を評価項目にも取り入れている。JICA 研修においても本調査ではこのような点に多くの帰国研修員が意見を寄せたことから JICA 研修における成果の重要な視点のひとつと捉えることが望ましいと考えられる。

第2部 テーマ別実証調査

第 1 章 海外現地調査：ベトナム

位置図



基本情報

名称	ベトナム社会主義共和国
政体	社会主義共和国
面積	32 万 9,241 平方キロメートル
人口	約 9,170 万人(2013 年時点)
言語	ベトナム語
GDP	約 1,700 億米ドル
1 人あたり GDP(名目)	1,896 米ドル
経済成長率	5.40%
消費者物価上昇率	6.60%
失業率	2.2%(都市部：3.58%、農村部：1.58%)
二国間協定	<ul style="list-style-type: none"> ・航空協定(1994 年)・青年海外協力隊派遣取極(1994 年) ・租税協定(1995 年)・技術協力協定(1998 年) ・投資協定(2004 年)・科学技術協力協定(2006 年)・日越投資協定(2004 年 12 月発効)・日越経済連携協定(2009 年 10 月発効) ・日越原子力協定(2012 年 1 月発効)
近年の日本の援助実績(E/N ベース、技協は JICA ベース)	<p>(1) 円借款 : 865.68 億円(2010 年)・2,700.38 億円(2011 年)・2,029.26 億円(2012 年)</p> <p>(2) 技術協力 : 71.52 億円(2010 年)・104.86 億円(2011 年)・85.15 億円(2012 年)</p> <p>(3) 無償資金協力 : 35.46 億円(2010 年)・55.20 億円(2011 年)・17.10 億円(2012 年)</p>

出典：外務省

調査写真

	
<p>ナショナルスタッフの二人は青年研修に参加し、その経験から研修オリエンテーション資料を作成した。(JICA ベトナム事務所)</p>	<p>沖縄で日本の中小企業について学び、研修を受けたことでより経験と意欲が増したと語る。(CEIM)</p>
	
<p>10 年前に研修に参加し、現在も研修員同士の交流は続く。帰国研修員との交流や専門知識を共有する機会がほしいと語る。(MPI)</p>	<p>日本の農業に関する法制度策定を学び、農家も訪問した。帰国後は農家の視点を忘れずに法制度策定に取り組んでいる。(MPI)</p>
	
<p>上司の協力のもと、日本の事例を参考にしながらハロン湾の環境改善に取り組んでいる。(DONRE)</p>	<p>日本人の優しさ、ルールを守るところが印象的だったという。帰国後、ワークショップで研修内容を共有した。(MONRE)</p>

	
<p>消防大学から 3 年連続して教員が災害救助や防災の研修を受け、帰国研修員が中心となり防災学科を新設した。(消防大学)</p>	<p>防災の研修を受け、現在は消防センターの技術専門家として働く。日本の市民の防災意識の高さに感銘を受けたという。(MPS)</p>
	
<p>高校の教員である彼女は、日本の生活や文化、行政のしくみなどを授業で取り上げ、生徒に伝えている。(NCYV)</p>	<p>研修がきっかけで、水俣病を事例にしながら研究を行う。現在でも研修講師と情報交換を続けている。(MONRE)</p>
	
<p>クアンニン省の多くの青年たちが、日本で研修を受けて多くのことを吸収して帰ってきてほしいと考えている。(NCYV)</p>	<p>ハノイで家庭ごみ収集事業を実施している。もっと多くの職員に JICA 研修を受けさせたいと語る。(URENCO)</p>

	
<p>ベトナム中小企業法策定は長年日本の支援を受けているので、実際に日本で学ぶことができるとてもよかった、と語る。(MPI)</p>	<p>研修を活かして災害時に自らの身を守ることの大切さを伝える災害教育ビデオを作成し、テレビ放送もされている。(CCFSC)</p>
	
<p>日本では家庭ごみの分別など住民の環境意識の高さが印象的だったと語る。ハロン湾の環境改善セミナーを実施中。(DONRE)</p>	<p>日本の BOKOMI をベトナムにも普及するため、担当する防災プロジェクトで BOKOMI の講義を予定している。(DCM)</p>
	
<p>日本の工業団地をモデルとしてベトナムの工業団地振興に取り組んでいる。ホームステイ体験が素晴らしかったと語る。(MPI)</p>	<p>日本で 1 年間の研修を受けたことで専門性が高まり、災害対策の現在の仕事にとっても活かされているという。(DCM)</p>

略語・用語集

(ABC 順)

略語	正式名称	説明
CCFSC	Ministry of Agriculture and Rural Development, Central Committee for Flood and Storm Control	農業農村開発省 大雨洪水管理中央委員会
CIEM	Ministry of Planning and Investment, Central Institute for Economic Management	投資計画省 経済管理中央研究所
CYDECO	Youth International Development and Cooperation Center	青年国際開発協力センター
DCM	Ministry of Agriculture and Rural Development, Disaster Management Center	農業農村開発省 災害管理センター
DFAT	Australian Department of Foreign Affairs and Trade	オーストラリア外務省
DFATD	Department of Foreign Affairs, Trade and Development Canada	カナダ外務貿易開発省
DONRE	Department of Natural Resources and Environment	天然資源環境局
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	ドイツ国際協力公社
JENESYS	Japan-East Asia Network of Exchange for Students and Youths	21 世紀東アジア青少年大交流計画
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
KOICA	Korea International Cooperation Agency	韓国国際協力団
MARD	Ministry of Agriculture and Rural Development	農業農村開発省
MOLISA	Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs	労働・傷病兵・社会省
MONRE	Ministry of Natural Resources and Environment	天然資源環境省
MPI	Ministry of Planning and Investment	投資計画省

MPS	Ministry of Public Security	公安省
NCYV	National Committee on Youth of Vietnam	ベトナム国家青年同盟
NHIZ	Nomura- Haiphong Industrial Zone Development Corporation	ノムラ・ハイフォン工業地区 開発法人
SEDP	Socio-Economic Development Plan	社会経済開発 5 年計画
SEDS	Socio-Economic Development Strategy	社会経済開発 10 年戦略
URENCO	Hanoi Urban Environment Co.,LTD.	ハノイ市都市環境公社
VACYF	The Vietnam Alumni Club of Youth Friendship Program	ベトナム青年友好事業同窓 会クラブ

1-1. JICA 協力事業の概要

(1) 対ベトナム国の援助方針

ベトナムは東南アジア第3位の人口を有し、高い経済成長を維持しており、2010年には一人当たりのGNIが1,000ドルを超えて低中所得国となった。メコン地域の経済開発において重要な役割を果たす東西回廊や南部回廊の一端を担っており、同国の重要性は高まっている。

日本との関係においても、2003年以降、投資環境改善のための官民合同の枠組みである「日越共同イニシアティブ」が開始され、2009年にはベトナムにとって初めての二国間経済連携協定（EPA）である日・ベトナム EPA が発効するなど、日本とベトナムのつながりは急速に強化されてきた。

ベトナムは急激な経済成長の一方で、それに伴う運輸交通・エネルギー等の経済インフラ需要の高まりに対するベトナム国内のインフラ整備が不足したり、ビジネス環境の改善が求められたりしており、また、都市化の一方で農村部などの所得水準は低く、地方の少数民族を中心に貧困層が存在している。さらに、経済成長とともに、環境汚染・破壊、地域間格差、保健医療・社会保障分野の体制の未整備等の問題も顕在化している。今後のベトナムの持続的成長のために、これらの課題の克服に一層積極的に取り組んでいく必要があり、日本が積極的に支援することは、二国間関係のさらなる強化につながるとともに、ASEAN・メコン地域における連結性の強化や経済発展にも資するものである。⁶

ベトナムにおいて日本は1995年以降一貫してトップドナーとなっており、2011年10月に両国首脳による「日ベトナム共同声明」が署名されるなど、両国の戦略的パートナーシップは深化している。ベトナムは社会経済開発10か年戦略（2011-2020）を策定しており、それを踏まえて日本は2020年の近代的工業国化に向けたベトナムの国際競争力の強化、社会・生活面の向上と格差是正、環境保全ならびにガバナンスの強化を通じた公正な社会・国づくりを包括的に支援している。⁷

(2) 防災及び環境管理の協力方針と関連プロジェクト

上記のような背景のもと、以下に本調査の対象である「防災」「環境管理」分野における外務省の国別援助方針及びJICAの協力について言及する。

<防災>

東南アジアは、地域の特徴として災害の発生件数が多く、人口密度の高さや経済集積が進んでいることから被害規模が相対的に大きい傾向にある。災害の種類としては、洪水や台風等の風水害が最も多く、次いで地震災害、土砂災害が多い。⁸ベトナムでは中南部は年平均6.2個の台風が上陸する熱帯性低気圧の常襲地域であり、年平均750人近くの死者が

⁶ 「対ベトナム社会主義共和国 国別援助方針」（外務省,2012）

⁷ JICA 各国における取り組み「ベトナム」（<http://www.jica.go.jp/vietnam/index.html>）

⁸ JICA「課題別指針 防災」（JICA,2009）

発生しているほか、経済的損失は GDP 比 1.5% に及ぶ。また、気候変動の影響により激甚化する傾向にあり、このような自然災害リスクに適切に対処することが課題となっている。2012 年度に策定された対ベトナム国別援助方針事業展開計画においては、防災に係るインフラ整備、衛生やセンサーネットワーク・クラウド基盤の ICT 等を活用した防災対策の強化等、行政による防災対策を支援するとともに、コミュニティレベルの災害対応能力強化に対しても支援を行うとしている。⁹

<環境管理>

ベトナムでは急速な経済成長と都市化により、大気汚染、水質汚濁、廃棄物増加が深刻化している。また、主要な観光都市では環境インフラが不足しているとともに、環境問題も深刻化している。2012 年度に策定された対ベトナム国別援助方針事業展開計画では、急激な経済成長・都市化に伴う環境悪化及び観光地での環境問題への対応力強化が喫緊の課題であるとし、上下水道不足による公衆衛生の悪化、水質汚濁、廃棄物や大気汚染等の都市環境問題に対し、グリーン ICT 等の日本の経験技術・ノウハウを活用した支援を継続する方針が示されている。また、水需要の増加、自然災害、水環境汚染に対応するため、利水・治水・水環境保全を包括した統合水資源管理の視点に立った管理計画策定及びその実施の支援並びに自然景観・文化遺産を活かした観光振興を行っている観光地において、観光振興と自然環境保全のバランスのとれた政策/施策の立案、実施を支援するとしている。¹⁰

次に、防災及び環境管理分野に関し、JICA が 2005 年以降に実施した、あるいは実施中のプロジェクトは次のとおりである。

<防災>¹¹

- 衛星情報の活用による災害・気候変動対策事業 (I) (有償：2011-2022)
- フェ市における防災教育プログラムの開発と実践 (草の根技協 (地域提案型)：2011-2014)
- ベトナム中部・自然災害常襲地のコミュニティと災害弱者層への総合的支援 (草の根技協 (パートナー型)：2010-2013)
- ベトナム中部の学校を中心としたコミュニティ防災力の向上支援 (草の根技協 (パートナー型)：2010-2011)
- ベトナム中部・自然災害常襲地での暮らしと安全の向上支援 (草の根技協 (パートナー型)：2006-2009)
- ベトナムにおける幹線交通網沿いの斜面災害危険度評価技術の開発 (技プロ (科学技術)：2011-2016)

⁹ 外務省「対ベトナム社会主義共和国 事業展開計画」(外務省,2013)

¹⁰ 外務省「対ベトナム社会主義共和国 事業展開計画」(外務省,2013)

¹¹ JICA ナレッジサイト

- 災害に強い社会づくりプロジェクトフェーズ2 (有償技術支援－附帯プロ：2013-2016)
- 中部地域災害に強い社会づくりプロジェクト (有償技術支援－附帯プロ：2009-2012)

<環境管理>¹²

- 都市廃棄物総合管理能力向上プロジェクト (技プロ：2014-2018)
- ハロン湾における海上輸送を基盤とする廃棄物循環システム構築事業 (草の根技協 (地域提案型)：2014-2016)
- ハノイ市における衛生的な廃棄物処分場の整備能力向上プロジェクト(草の根技協 (地域提案型)：2013-2015)
- ベトナム社会主義共和国ハイフォン市都市環境整備にかかる環境教育・普及啓発プロジェクト (草の根技協 (パートナー型)：2013-2016)
- ホイアン・那覇モデルのごみ減量プロジェクト(草の根技協 (地域提案型)：2012-2015)
- ハイフォン市の廃棄物埋立管理技術の能力向上支援 (草の根技協 (地域提案型)：2010-2013)
- ベトナム国・ハロン湾における住民参加型資源循環システム構築支援事業 (草の根技協 (パートナー型)：2009-2012)
- 固形廃棄物 3R 啓発推進プログラム【那覇モデル】の企画・運営 (草の根技協 (地域提案型)：2008-2011)
- 循環型社会の形成に向けてのハノイ市 3 R イニシアティブ活性化支援プロジェクト (技プロ：2006-2009)
- 草の根技術協力事業 (地域提案型)「友好都市ベトナム・フエ市研修員受入事業」(草の根技協 (地域提案型)：2006-2009)
- ハイフォン都市環境改善事業(Ⅱ) (有償：2005-2013)
- 環境政策アドバイザー (個別専門家：2014-2016)
- 都市環境政策アドバイザー (下水道政策) (有償技術支援－有償専門家：2013-2015)
- 環境政策アドバイザー (有償技術支援－有償専門家：2012-2014)
- ベトナム国ハイフォン市における下水道事業推進のための人材育成支援事業 (草の根技協 (地域提案型)：2012-2014)
- ハロン湾環境保全プロジェクト (有償技術支援－附帯プロ：2010-2013)
- 環境管理政策アドバイザーC/P 研修 (個別案件 (国別研修)：2009-2010)
- 環境管理政策アドバイザー (個別案件 (専門家)：2008-2010)
- クリーナープロダクションを用いた環境改善支援 (草の根技協 (地域提案型)：2009-2011)
- ハノイ市における下水道事業運営に関する能力開発計画 (草の根技協 (地域提案型)：2014-2016)

¹² JICA ナレッジサイト

- ベトナム国ホーチミン市における都市排水管理技術向上プロジェクト（草の根技協（地域提案型）：2013-2016）
- ハノイ市エンサ下水道整備事業（I）（有償：2013-2020）
- 南部ビンズオン省水環境改善事業（フェーズ2）（有償：2012-2018）
- ホーチミン市下水管理能力開発プロジェクトフェーズ2（有償技術支援－附帯プロ：2011-2014）
- ハノイ市水環境改善理解促進事業（フェーズII）（草の根技協（地域提案型）：2010-2012）
- 全国水環境管理能力向上プロジェクト（有償技術支援－附帯プロ：2010-2013）
- ホーチミン市下水管理能力開発プロジェクト（有償技術支援－附帯プロ：2009-2010）
- ベトナム国河川流域水環境管理調査（開発調査：2008-2010）
- 水環境管理技術能力向上プロジェクトフェーズ2（技プロ：2008-2012）
- ハノイ市水環境改善理解促進事業（草の根技協（地域提案型）：2007-2010）
- 第2期ハノイ市水環境改善事業（II）（有償 2006-2011）
- 水環境技術能力向上プロジェクト（技プロ：2003-2006）
- ホーチミン市水環境改善事業（III）（有償：2001-2013）
- ベトナム及びインドシナ諸国におけるバイオマスエネルギーの開発による多益性気候変動緩和策の研究プロジェクト（技プロ（科学技術）：2011-2016）
- 天然ゴムを用いる炭素循環システムの構築プロジェクト（技プロ（科学技術）：2014-2016）
- 大気質管理制度構築支援プロジェクト（開発計画調査型技術協力：2013-2015）
- 国家温室効果ガスインベントリー策定能力向上プロジェクト（技プロ：2010-2014）
- 気候変動対策支援プログラム政策アクション支援プロジェクト（有償技術支援－附帯プロ：2014-2015）
- 「国としての適切な緩和行動（NAMA）」策定及び実施支援プロジェクト（有償技術支援－附帯プロ：2014-2017）
- 気候変動対策支援プログラム（IV）（有償：2014-2014）
- 気候変動対策支援プログラム（III）（有償：2013-2013）
- 気候変動対策支援プログラム（II）（有償：2009-2011）
- 気候変動対策支援プログラム（I）（有償：2008-2009）

1-2. ベトナム国政府のニーズ

(1) 当該国の政策と防災及び環境管理の開発ニーズ

ベトナムは、従来から、開発計画として10 か年戦略及び5 か年計画を社会経済開発の方向性を示す基本文書として作成し、政策の立案・実施を行っている。

「社会経済開発 10 か年戦略（SEDS）2011～2020」は国家開発の基礎となる戦略であ

り、2011年1月の第11回共産党大会において次期戦略となるSEDS2011～2020が採択された。そこでは2020年までの工業国化を全体目標に掲げており、その達成に向けた三つの「突破口」として、①社会主義指向型市場経済体制の整備、②人的資源の開発、③インフラ（特に交通・都市）の整備を示している。

「社会経済開発5か年計画（SEDP）2011～2015」はSEDSに沿った具体的な計画を定めるものであり、2011年11月の第13期国会において次期計画となるSEDP2011～2015が承認された。2020年工業国化に向けた基礎作りとして、成長モデルの転換及び経済再構築を進めながら、急速かつ持続可能な発展を遂げることを全体目標に掲げており、経済再構築の三つの柱として、公共投資、金融システム及び国有企業の再構築を示している。

このSEDPにおいては、「SEDP2006～2010」において初めて重要な成長の指標として「経済」「社会」に加えて「環境」が加えられており、環境の持続可能な開発が求められている。気候変動への積極的な対応が「SEDS2011～2015」でも掲げられており、災害対策など防災分野の重要性が示されている。

(2) 調査対象コースに関する研修のニーズ

ベトナム政府の「10か年戦略」及び「5か年計画」において工業国化が目標として掲げられており、その急速な経済成長と都市化のもとで環境悪化が深刻化している。その中で、環境管理は急務として取り組まれており、制度策定やシステム導入が進んでいる。防災についても、気候変動の影響による災害の甚大化により、防災や災害対策に取り組まれている。日本は災害や公害と対峙してきた経験があり、実践的な知見を以て協力を続けており、特に防災では防災先進国として国際的な枠組みの構築と実践に主導的な役割を果たしている¹³。その点から、研修内容は相手国政府の政策及び日本の援助政策と合致したものである。

研修員とその所属先への聞き取りからも、「防災」「環境管理」及び青年研修の研修内容は高い評価を得ており、日本の研修は講義と施設見学の両方が効果的に取り入れられている点や実践的である点が優れているとの意見が多く聞かれた。

1-3. 調査対象及び方法

聞き取り調査の対象機関、人数、リストは以下のとおりである。（聞き取り者リストは付録3を参照）

¹³ JICA「課題別指針 防災」

<研修コース／所属組織別 調査人数>

		所属組織								計
		MARD	MONRE	DONRE	MPS	Univ. FFP*1	URENCO	HaiPhong Sewerage*2	NHIZ	
防災	研修員	5	1	-	1	7	-	-	-	14
	上司	-	-	-	-	2	-	-	-	2
環境 管理	研修員	1	3	2	-	-	4	2	1	13
	上司	-	-	-	-	-	1	2	1	4

*1 Ministry of Public Security, University of Fire Fighting and Prevention

*2Hai Phong Sewerage and Drainage Co., Ltd

		所属組織					計
		MPI	MARD	National Committee on Youth of Vietnam	Quang Ninh Provincial Youth Union	JICA*5	
青年 研修	研修員	3	1	2	2	3	11
	上司	-	-	-	-	-	-

*5 JICA Vietnam Office National Staff

<調査対象研修コース 帰国研修員聞き取り人数>

防災

	聞き取り人数
コミュニティ防災(有償勘定技術支援研修)	1
中東・アジア地域 コミュニティ防災の実践～神戸の取り組み	1
インフラ施設(河川・道路・港湾)の自然災害に対する抑止・軽減対策及び復旧対策	1
消防活動指揮技術研修	7
消防行政に携わる幹部との交流セミナー	1
統合洪水解析システム(IFAS)を活用した洪水対応能力向上(B)	1
アジア地域 水災害被害の軽減に向けた対策	1
洪水関連災害防災専門家育成	1
合計	14

*聞き取り数には、1名で複数の研修コースに参加した帰国研修員を含む。

環境管理

	聞き取り人数
大気環境管理に向けたキャパシティビルディング	1
社会的環境管理能力の形成と政策評価	1
環境安全のための化学物質のリスク管理と残留分析	1
廃棄物管理技術(C)	3
廃棄物 3R・再資源化	1
住民協働による環境都市づくり	1
水環境行政【有償勘定技術支援】	1
産業廃水処理技術(B)	3
化学産業における環境管理技術	1
合計	13

青年研修

	聞き取り人数
行政管理コース	1
農村振興コース	3
地域における中小企業振興コース	2
職業訓練教育コース	1
青少年育成コース	1
行政管理コース	1
地方行政コース	1
経済(地方開発)コース	1
合計	11

<他ドナー・同窓会組織へのインタビュー>

他ドナー

- ・ Australia Awards
- ・ DFATD
- ・ GIZ
- ・ KOICA

同窓会

ベトナムにおいては次の政府機関が同窓会の運営を担っており、聞き取り調査を実施した。

- ・ CYDECO
- ・ MPI

1-4. 研修成果の発現状況

(1) 研修員自身の能力向上

ベトナムでの調査の結果、帰国研修員が研修で得た知識や技術を帰国後の業務に活かし、総じて高い研修効果が発現していることが確認された。また、研修経験が本人の自信にもつながっていることも明らかとなった。共通して聞かれた意見としては、1) JICA 研修に参加したことで専門分野の知見が増し、新しい制度設計や企画に係る提案が採用された、2) 研修を通してスケジュール管理、仕事への責任感、協力して働く姿勢などを学び、それらをベトナムで実践することで上司から評価された、等である。研修員の帰国後の仕事ぶりの変化を評価する上司からのコメントも多数確認された。また、NCYV での聞き取りでは、JICA 研修は NCYV で特に高く評価されており、研修参加経験は昇進に結び付くとされているとのコメントがあった。

① 防災

- 神戸での研修で津波予測について学び、施設見学をした。ベトナムでは津波予測は新しい分野であり、帰国後に津波予測に関わる仕事を担当するようになった。(MARD)
- 気候変動局の管理部門で業務をしているため、気候変動に関するシステム等の専門的な知識がなかったが、今後のベトナムで導入されるべきシステムについてイメージをもって仕事ができるようになった。研修内容は同僚にも共有している。(MONRE)
- 3年連続して消防大学の教員が日本で研修を受け、段階的にチームで災害救助活動について学んだ。講義と実技を組み合わせた研修により、知識だけでなく技術も高まり、ベトナム国内で最も良いチームになったと考えている。(消防大学)
- 2年間連続して消防の研修に参加し、知識と技術を習得した。現在では公安省の消防・防災センターの技術コンサルタントとして働いている。(MPS)
- 洪水対策の研修に参加し、統計システムについて学んだ。洪水対策における統計システムの重要性を理解したうえで業務に取り組むようになった。(CCFSC)
- 研修を通して自分自身の防災意識を高めることができ、他の人の防災意識を高めるにはどうすればいいのかを考え、仕事に取り組むようになった。(MARD)
- 日本では、災害復興には長期的な計画が立案されること(ベトナムでは短期計画が中心)、川の流域管理を行政区を超えて行っていることがベトナムでも今後検討していかなくてはならない課題だと分かった。(DMC)
- 水管理の仕組みを研修で学び、帰国後に管理システムの設計を担当するようになり、研修で学んだ知識が活かされている。(CCFSC)

② 環境管理

- 環境に関する法律を策定する部署で働いており、制度策定のプロセスや、効果的に政策を実施する方法を研修で学んだ。研修は10年前であるが、現在もそのスキルを業務で活かしている。(MONRE)
- ごみ処理の3Rについて、日本では生活の中でごみ分別ルールが守られていることが分かり、ベトナムでも住民への普及活動が重要であると考えられるようになった。(MONRE,URENCO)
- 近年の法改正で排気ガス測定が制度化され、研修で学んだ汚染度測定システムが今後より役立つと考えている。(MONRE)
- 研修を通して専門知識が高まるだけでなく、日本の生活や仕事に触れた経験が職場で評価され、日本企業とのプロジェクト担当を任された。(DONRE)
- 日本の町を歩いたり近隣住民と接したりするなかで、日本ではごみ分別が生活に根付いていることが分かり、住民レベルで環境意識を高めることが重要だと分かった。また、その第一歩として、まずは家族に環境の大切さを伝えることを始めた。(MARD)

③ 青年研修

- 中小企業振興コースに参加し、具体的な日本の事例をもとに学ぶことができたのが非常に良かった。日本の工業団地をモデルにした工業団地振興プロジェクトで働いており、帰国後に自分の提案が採用されたことが嬉しかった。また、沖縄で研修を受けたことは今でも自慢の一つである。(MPI)
- 日本の文化、人々の親切さが何よりも印象に残っている。今後日本での研修の機会があれば部下に参加させたいと考えている。また、ベトナムと日本の交流事業を実施できるように行政に提案している。(NCYV)

(2) 帰国研修員の行動変容による組織・政策・制度への貢献

ベトナムでの聞き取り調査では、ほぼ全ての帰国研修員が帰国後短期間の間に、研修報告書提出、セミナーや勉強会での報告等によって所属組織内で研修で学んだ知識や技術を共有する機会を設けており、帰国研修員が日本で学んだ知見がベトナムの開発に活かされていることが確認された。

① 防災

- 日本の防災活動において定年者ボランティアが活動していたり、小学生が日常的に帽子や水を携帯して防災に取り組んでいた姿を見て、ベトナムでも住民レベルの防災活動普及に取り組むよう職場で意見を提案している。(MARD)
- 住民が主体的に防災活動に取り組むBOKOMIを神戸で学び、ベトナムでも応用が可能であると考え、担当する防災プロジェクトでBOKOMIの講義を予定している。研修で

は児童館の防災訓練にも参加し、行政と住民の距離の近さがとても勉強になった。
BOKOMI をベトナムで広げるために取り組みを続けたい。(DMC)

- 災害予防について、政府から民間企業や住民にどう指導しているのかを学び、実際に見学することができた。災害時に最も大切なのはまずは自分の身を守ることであると知り、住民意識を高めるために広報資料を作成し地方省に配布するとともにインターネット配信をするプロジェクトを企画実施している。プロジェクトのポスター等の資料は JICA 研修講師の資料を参考にしている。同じ部署から年度を変えて複数人が研修に参加したので、帰国研修員を中心にプロジェクトを実施している。(DMC)
- 消防大学の帰国研修員が学科長及び主要教員となり防災学科を新設した。また、大学や地方での出張講義に利用する防災テキストを同様の帰国研修員が中心となり編纂した。地方省の防災局の依頼を受けて、出張防災訓練も実施しており、防災の必要性の高まりから依頼件数は年々増加し、2014 年は 5 省、2015 年は 8 省での防災訓練を予定している。(消防大学)

② 環境管理

- JICA 技プロの 3R プロジェクトの実施機関から 4 名が 3R や廃棄物処理の研修に参加し、日本の廃棄物処理技術や住民のごみ分別意識の高さを見て学んだ。技プロ終了後もごみの分別回収を実施するプロジェクトを継続し、資金など課題はありながらも、将来のベトナムのごみ処理の在り方を具体的に描きながら仕事に取り組んでいる。(URENCO)
- 帰国後の研修報告セミナーをきっかけとして、職場である研究所で分析技能向上に関するセミナーを毎年 1 回開催している。ベトナムでの環境分野の研究需要の高まりもあり、年々参加者は増加し、2014 年は 150 人の参加者が集まった。(MONRE)
- 研修を受けたことで知識が高まるだけではなく、どのように言葉で表し行動するのかについても学び、帰国後に実践している。それらが活かされ、環境評価に関する制度策定プロジェクトで提案が採用された。(MONRE)
- 大気管理に関する政策について、他機関との連携を強化しながら策定するためのアクションプランを作成し、法改正の提案として上司に評価され、採用された。(MONRE)
- 環境問題に関するセミナーを実施した際に、ケーススタディとして日本の公害問題とその克服の経験を事例として紹介した。特に水銀管理に関する政策はベトナムでも参考となると考え、今後も研究していきたいと考えている。研修講師とは情報交換を続けている。(MONRE)

③ 青年研修

- 日本で農家と企業が連携した産業育成の形態を学び、帰国後は社会科の授業で学生に日本の事例を紹介しながら教えている。(NCYV)

- 日本では農業に関する政策を学ぶだけではなく、農家を訪問したのがよい経験となった。その経験が、農家を見据えた制度を策定する現在の視点に活かされている。現在は、農産物に関する政策策定に関わっており、「2020 年ベトナム農業計画」に意見が採用された。(MARD)
- 日本で地方行政コースの研修を受けた知識を活かし、インフラ整備、農民生活改善、環境保護などの項目を設定した「新しい農村」プロジェクトを提案し、現在実施に向けて動き始めている。(NCYV)

(3) 日本に対する理解の促進（日本・日本人とのつながりから得られた変化等）

聞き取りを行った全ての帰国研修員が研修を通して日本に良い印象を持ち、機会があればまた行きたいと考えていることが分かった。ベトナムの官公庁では日本に研修員を多く派遣していることもあり、来日前から研修経験のある同僚や上司、テレビなどを通して日本について知っていたが、実際に日本に行くことによってより日本への理解を深めていることが確認された。研修講師の教え方に熱意があったこと、研修中に日本で接した人々が親切であったことは共通して語られた。以下に、帰国研修員の発言を列挙する。

- スケジュールどおりに研修が進むことや、時間を守り、協力しながら働く日本人の姿勢に感銘を受けた。帰国後は、スケジュール管理やチームビルディング、時間を守ることに、責任感をもって仕事に取り組むことを実行するようになった。上司からもその点を評価されている。(複数回答)
- 研修講師の教え方、熱意、パワーポイントや資料の作り方・使い方が参考になり、帰国後にセミナー等を実施する際の手本にしている。(複数回答)
- 研修講師や研修監理員の親切さが、研修中の最も良い記憶として残っている。(複数回答)
- JICA 研修を受けた経験と帰国後の仕事ぶりが評価されて昇進した。(NCYV で複数回答)
- テレビなどで知っていた日本の文化や生活を体験し、日本をより深く理解することができたと感じた。(複数回答)
- ホームステイで日本の生活を体験できたことが何よりも印象深い。ホストファミリーとは帰国後も連絡を取り合っている。(複数回答)

1-5. 研修成果の促進・阻害要因

研修成果の発現を導いた、もしくは阻害している要因は、以下のとおりである。

(1) 促進要因

① 研修員自身の要因

- 来日前から、日本の知見を活かして実施したい業務上の目標が具体的で、すぐに実行することができるアクションプランを作成するよう心がけた。
- 帰国後すぐに上司や同僚に研修報告をし、アクションプランに協力してもらえるように熱意をもって説明した。また、低予算でも開始できるアクションプランを作成した。
- メーリングリスト等でベトナムや他国の帰国研修員、研修講師、研修監理員と情報交換を続けたことが、仕事上の熱意にもつながった。
- 職位の高い研修員の場合は、経費の配分や方針策定に主体的に関わることができ、アクションプランが実施しやすい。
- 研修に派遣される前に技プロ専門家と働く機会があり、研修を受ける目的や帰国後の目標が明確であった。(消防大学、MPI、DONRE、URENCO)

②組織環境の要因

- JICA 研修を含め、何らかの研修に参加した場合は、研修後に報告書提出やセミナー等の機会を設けることが定着している。そのため、研修内容を組織内で共有する体制ができています。
- システム導入や制度策定に関わる部署から、本人の業務の類似性から適した人材を選んで JICA 研修に派遣する場合は、帰国研修員に企画提案等の機会があり、研修効果を発揮しやすい。
- 同じ部署のスタッフが年度やコースを変えて複数名 JICA 研修に派遣されている場合は、職場の理解が得やすく、研修効果を波及しやすい環境となる。また、同じプロジェクトで働く場合は日本で得た知識や技術を基に連携することができる。
- 上司が研修内容と業務内容を鑑みて計画的に部下を研修に派遣させている場合は、帰国後に研修成果の波及が業務で求められ、研修効果が波及しやすい。
- 研修後に JICA 専門家と帰国研修員が防災訓練を地方に普及する技プロが実施された。技プロにより日本で学んだ防災知識や技術をベトナムですぐに応用する体制ができ、技プロ終了後も防災訓練普及活動は続けられている。(消防大学)
- 工業団地の企業内連携を推進するプロジェクトから複数人が異なる JICA 研修に参加した。ベトナムでは新しい取り組みであるが日本の工業団地のイメージを共有してプロジェクトを進めている。(MPI)

③研修内容に関する要因

- 研修に質疑応答の時間が設けられており、研修中の疑問をその場で解決することができた。また、研修監理員が質問はないか適宜確認してくれた。(複数回答)
- 研修講師の教え方が非常によく、講義と見学の組み合わせがよかった。実践的である。(複数回答)
- 研修カリキュラムが非常によく考えられており、素晴らしかった。(複数回答)

- 日本は災害が多く、対策の事例が豊富で、実用的である。研修は体験や見学も含まれており実践的で、ベトナムですぐに応用可能なものが研修中に分かった。(MARD)
- ベトナムの中小企業関係の法制度整備に長年関わっており、日本の同分野の政策が参考にされている。そのため、中小企業振興コースに参加したことは帰国後の同分野の法制度策定に直に反映できた。(CIEM)

(2) 阻害要因

① 研修員自身の要因

- アクションプランを実施するために必要な実施権限がなかった（複数管轄にわたる、企画提案できる職位にない）。（複数回答）
- 専門分野で働いているため、研修内容について既に知っており、新たに習得した知識は限定的であった。しかし、研修に参加したこと自体は非常に良い経験となった。（複数回答）

② 組織環境の要因及び対応策

- アクションプランに対して上司の理解を得られても、組織から予算獲得は困難である（複数回答）。優良なアクションプランには JICA から助成金などの支給があれば、金額の問題ではなく、「JICA が認めて支援してくれた」ということが職場の予算獲得や行動促進に大きく影響することがあるのではないか。（MONRE）

③ 研修内容に関する要因

- 施設見学先が、他国の研修員からは好評であったが、ベトナムの制度などの事情に合うものではなかった。その分野の事情に類似性のある国を集めた研修にしてはどうか。
- スケジュールが過密で、週末も移動に当てられていたことが残念だった。また、時間があっても日本語ができないため外出することが難しかった。一度しかないかもしれない日本を知ることができる機会なので、日本文化を知る機会があるとなおよかった。（複数回答）

1-6. 他ドナーによる研修事業の実施状況と JICA 研修員受入事業との比較

本調査において次の 4 機関のドナーを訪問し、研修事業についてインタビューを実施した。4 機関とも何らかの形で研修を実施していることから調査対象とした。カナダの DFATD は技プロのキャパシティ・ディベロップメントの一環としてカナダから専門家を招聘してベトナムで研修を実施したことがあり、他の 3 機関はベトナムから派遣された研修員に研修を実施している。主に、研修の特徴や評価方法、同窓会について聞き取りを行った。

【KOICA】

KOICA ではベトナムにおいて防災、環境管理分野の研修を実施していないため、対ベトナム研修事業一般について研修担当者に伺った。

KOICA で実施している研修は、Multi-Country Program、Country Specific Training Program、Scholarship Program(Degree 型)の 3 種類がある。現在の対ベトナム KOICA 研修では、行政官を対象とする Administration の研修コースが中心となり、課題別研修の実施は少ない。2014 年度にベトナムを対象として実施されたのは 37 コースで、約 390 人が参加し、そのうちの大半の研修コースは Administration となっている。研修の対象者は中央、地方省庁の高官が中心となり、若手レベルの研修員受入は少ないという。研修には、韓国とベトナムの政治・経済的に良好な関係を強化するためにも韓国企業との会食や世界遺産への訪問など、講義以外の内容もスケジュールに組み込んでいるという。研修員の選定は KOICA との協議のもと、MPI が行う。

研修評価について、KOICA 本部が管轄し、毎年その年度の帰国研修員に対してメールでアンケート調査を実施し、その評価が在外事務所の評価にもつながる評価制度が今年度から開始された。また、韓国国内への研修効果の広報の必要性の高まりから、全世界の帰国研修員を対象として「私の経験」エッセイを募集し、コンテスト形式で最優秀賞に韓国旅行を贈る企画が同様に今年度に開始された。KOICA 研修でもアクションプランが作成されるが、その実施状況の追跡は在外事務所のキャパシティからは現状では困難であるという。

KOICA 研修では同窓会を重視しており、在外事務所予算で年次イベントである交流パーティーを開催している。また、帰国研修員により自発的に結成された同窓会もあり、KOICA ベトナム事務所も連携している。帰国研修員のリストの更新作業が煩雑であるため、アルバイトを雇用することで対応しているという。専用 Web サイト、Facebook ページも存在する。

JICA 研修との比較について伺ったところ、相手国の状況を考慮した研修カリキュラム策定や、研修運営のロジスティック面は韓国の国内研修実施機関の成長が必要であり、JICA 研修の国内研修実施機関から見習うべき点であるとのコメントがあった。

【GIZ】

防災・環境管理分野の担当者の聞き取り調査は日程の都合により実施することができず、経済分野の研修担当者に聞き取り調査を行った。

GIZ の研修は、長期研修（6 カ月～1 年、Non-Degree 型）と短期研修（3 カ月以下）の 2 種類である。研修コースは GIZ と MPI の協議により決定され、研修員は、個人が直接 GIZ に応募し、GIZ が選定する。応募には上司の推薦状（研修中の職場の保証、研修効果波及のため）、2 年以上の職場経験、エッセイ、英語力が必要となる。短期研修と長期研修の特徴の違いは、短期研修は相手国の希望に応じてカスタマイズされた研修内容である点で、ベトナムからは近年は特に短期研修の需要が高いという。

研修評価は、委託コンサルタントにより、メールによる全数アンケート調査及び、サンプルを抽出したインタビュー調査が毎年実施される。その他、研修員は研修中にフィードバックシートの記入が義務付けられ、研修改善に用いられている。

GIZ は同窓会組織を重視しており、全帰国研修員を対象とした専用パスワード付きの同窓会 Web サイトがあるほか、ベトナムでも年次イベントを実施している。Web サイトでは、研修 OB・OG の連絡先や分野ごとの採用情報などの情報交換が可能であるが、近年はあまり活発ではないという。GIZ ベトナム事務所には同窓会専属スタッフが 1 名おり、帰国研修員のコンタクトパーソンとなっている。研修後にはコースによっては首都や地方でのフォローアップワークショップがあり、同窓会組織がフォローアップや研修評価の実施を担うこともあるという。

【DFATD¹⁴】

DFATD はベトナムにおいて JICA のような研修事業は実施しておらず、2013 年度の環境分野で技プロ案件のキャパシティ・ディベロップメントとしてカナダから専門家を招聘し、3 フェーズにわたり研修を実施していた事例があり、その点について聞き取りを実施した。なお、カナダは環境管理分野において 2013 年度まではベトナムにおける最大ドナーである。

ベトナムで実施した研修は Needs Based Approach で、カウンターパートである MONRE との協議のもと、DFATD がカリキュラムを策定し、短期研修が実施された。長期のパートナーの育成として研修を位置づけ、専門知識や技術だけではなくコーチングやメンタリングの要素も取り入れ、希望があれば連続参加者も歓迎したという。

研修評価は、技プロの事業評価と同時に委託コンサルタントにより、メールによる全数アンケート調査及びサンプルを抽出してインタビュー調査が実施された。サンプル抽出については、研修中からキーパーソンを把握し、重点的に評価調査を実施するという。

研修プロジェクトには元研修員による任意の無料媒体 Web サイトがあり、研修資料の閲覧ができ、研修参加者が講師として教える際にはそれら資料が活用され、プロジェクト終了後の現在も Web サイトは有志により運営されている。

【Australia Awards¹⁵】

Australia Awards は長期研修（Degree 型）を中心としている。また、今年度から 2 週間の短期研修を実施している。

Australia Awards の長期研修は修士課程を取得する留学事業であり、留学事業としては

¹⁴ カナダ政府は 2013 年 3 月の省庁再編でカナダ国際開発庁（CIDA、1968 年に途上国の貧困削減に対する援助実施機関として設立）と外務貿易省を統合し、外務貿易開発省（DFATD）を設立した。

¹⁵ Australia Awards は、AusAID が合併した DFAT に管轄され、ベトナムにおいては委託コンサルタントにより運営されている。

ベトナムにおいてロシアに続き第 2 位のシェアを占める。同窓会活動やフォローアップは長期研修事業の一環と位置付けられて重視され、十分な予算が配分され、首都や地方での同窓会イベントやフォローアップ研修の実施、Web サイトの運営などが行われている。

短期研修は、ベトナムの強い要望を受けて今年度から開始され、来年度以降の継続と予算拡大が予定されている。今年度の短期研修コースは 2 週間の職業訓練校講師養成コースで、3 コース、計 50 名がオーストラリアに派遣される。研修内容は MOLISA との協議により策定されたカスタムメイドのカリキュラムであり、研修員の選定も MOLISA が行う。

研修評価については、長期研修では 3 年ごとに過去の研修員からサンプルを抽出（前回調査では 785 名）し、メールによるアンケート調査を実施している。研修効果の評価には、専門知識や技術だけではなく、問題解決力や自己改善などソフトスキルに関する項目も含まれる。短期研修では、研修評価や同窓会活動は実施されておらず、今後取り込まれるだろうとのことであった。

1-7. 帰国研修員のネットワーク現況（帰国研修員同窓会の活動状況）

ベトナムの JICA 研修員受入事業の帰国研修員同窓会組織について、青年研修は CYDECO が、課題別研修は MPI が管轄している。同窓会組織及び帰国研修員個別のネットワーク状況についての聞き取りを次に記す。

【CYDECO】

CYDECO はベトナムの NCYV の組織であり、これまで JICA 青年研修に多くの研修員を派遣している。CYDECO はベトナム青年友好事業同窓会クラブ（VACYF）という同窓会を組織しており、JICA 研修と JENESYS の帰国 OB・OG を対象としている。

JICA 青年研修参加者は帰国後に VACYF に連絡をすることとなっており、それ以降も VACYF スタッフが帰国研修員の昇進情報や連絡先などの情報の更新を行う。また、年次交流イベント、不定期に首都や地方での委員会の開催、年次会報誌の発行を行っている。他国の JICA 研修同窓会組織とも連携し、国際的な同窓会イベントにも参加している。

VACYF スタッフも帰国研修員であり、JICA 青年研修は、講義だけではなく、ホームステイでの生活体験や日本人と交流の機会がある点が特に貴重であり、JICA の研修運営や研修監理員からも学ぶことが多いとのコメントがあった。また、NCYV にとって JICA 研修は青年リーダーの育成の機会として有益であり、将来発展の可能性が高い青年を選出して派遣しており、JICA 研修参加経験は人事上で好評価を得るという。

【MPI Japanese Division】

MPI の Japanese Division は約 10 年前から JICA 国別・課題別研修の同窓会事務局となっている。同窓会運営資金は JICA より提供されていたが、2012 年に予算が削減されたこ

とをきっかけとして現在は同窓会活動を停止中であるという。

これまでの同窓会活動としては、年次交流イベント及び帰国研修員の経験を共有するイベントやワークショップの実施、研修員受入事業を含めた日本の ODA を紹介するパンフレット作成、同窓会 Web サイトの運営、東南アジアの JICA 同窓会組織の年次イベントへの参加を行っており、帰国研修員にも好評であったという。

それら全ての活動は 2012 年以降停止しているが、予算削減前においても、同窓会専属スタッフはおらず、帰国研修員情報の更新などの作業量が膨大で、運営体制が十分ではなかったという。また、帰国研修員の専門分野は多岐にわたり、所属先はベトナム全土に及ぶため、皆に合う企画や、会合の実施地域を検討することは難しかったという。

他ドナーの研修では同窓会が機能しており、また、現在も帰国研修員から同窓会イベントはないのかという問い合わせがあるといい、帰国研修員の連帯感が薄れないためにも同窓会活動の継続を望むとのコメントがあった。

【帰国研修員からの意見】

聞き取り調査を実施した帰国研修員のほぼ全てから、帰国後も研修員同士や JICA とのつながりを維持したいとの希望が聞かれた。帰国後に、メールや Facebook を通して、仕事の情報交換や個人的な近況報告などを行っている研修員も多くみられた。特に専門分野の資料や言葉を介さずにも共有できる写真などをメールや Facebook でやり取りするというコメントは多数寄せられた。

帰国から 10 年以上経っている研修員についても、現在でも研修員同士で連絡を取り合い、出張の際には再会の機会を設けるなど、帰国後の経過年数に限らず何らかの研修員間のネットワークが維持されている。

同窓会組織の認知度について、課題別研修については近年の帰国研修員の認知度は低いものの 5 年以上程度の帰国研修員からは知っている、参加したことがあるとの声も聞かれた。青年研修については知っているとしながらも参加したことがあるという帰国研修員は本調査においては僅かであった。

同窓会やネットワークについて帰国研修員から寄せられたコメントは次のとおりである。

- 派遣年度の新しい研修参加者から最新の情報を共有する場など、交流会にとどまらず、専門分野の知見を深めるような場がほしい。
- JICA 帰国研修員が帰国後も集まり専門性を高める機会があることは、職場でも上司からそのような場に参加していること自体が評価につながるのではないだろうか。
- 年次イベントなどを行い、優れたアクションプラン実施事例の発表などがあると、その事例から学ぶことができるのではないだろうか。
- 同窓会 Web サイトでは、JICA からの情報提供だけでなく、研修員間で情報交換ができるようなオープンなスペースがあるとよいのではないだろうか。
- 国内研修実施機関からベトナムに専門家が派遣される場合は、再会し、情報交換や交

流をするためにも、その情報を共有してほしい。

第 2 章 海外現地調査：トルコ

位置図



基礎情報

名称	トルコ共和国
政体	共和制
面積	約 780,576km ²
人口	約 76,667,864 人(2013 年)
言語	トルコ語
実質 GDP 成長率	4.0%(2013 年)
1 人あたり GDP(名目)	10,782 ドル(2013 年)
消費者物価上昇率	7.4%(2013 年)
失業率	9.7%(2013 年)
二国間協定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通商航海条約(1930 年署名)・ 査証免除取極(1957 年署名) ・ 航空協定(1989 年署名)・ 投資促進保護協定(1992 年署名,1993 年 3 月 12 日発効)・ 租税条約(1993 年署名,1994 年 12 月 28 日発効)・ 原子力協定(2013 年署名,2014 年 6 月 29 日発効)
日本の援助実績(E/N ベース。技協は JICA ベース)	<ul style="list-style-type: none"> (1)有償資金協力：6,092 億円(2012 年までの累計。 うち 2012 年度は 0 円) (2)無償資金協力：32.75 億円(2012 年までの累計。 うち 2012 年度は 0.25 億円) (3)技術協力実績：431 億円(2012 年までの累計。 うち 2012 年度は 4.54 億円)

出典：外務省（経済関連データはトルコ国家統計庁発表の 2013 年度数値による）

調査写真

	
<p>JICA トルコのナショナルスタッフ兼帰国研修員同窓会理事。13 年間にわたり研修員受入事業をサポート。(JICA トルコ事務所)</p>	<p>「歴史都市の保全・防災と文化観光への活用」コースを受講した。ともに土木地質技師。(IMM)</p>
	
<p>帰国後は研修で学んだ知見や技術をセミナーや研修を通じて共有。本も執筆した。帰国研修員同窓会理事。(IMM)</p>	<p>帰国後はイスタンブール工科大学で教鞭を執る。研修参加は 2001 年だが今も研修講師と連絡を取り合っている。(ITU)</p>
	
<p>日本での知見・技術を用いて帰国後に自動車廃棄物処理にかかるライセンス制度を導入。(MEU)</p>	<p>青年研修に参加した帰国研修員について、上司から彼女等の活躍について話を伺った。(MFAL)</p>

	
<p>JICA により実施中の「地方自治体下水道整備事業」の担当として活躍（イルラー銀行）。 両端：帰国研修員／中央：上司</p>	<p>イスタンブール市役所では多くの帰国研修員が日本で学んだ知見や技術を生かし市の防災強化に取り組んでいる。（IMM）</p>
	
<p>日本の小学校でリサイクルの授業を見学し、幼い頃から環境教育を行うことの重要性を痛感した。（MEU）</p>	<p>就業規則、チームワークの精神、他人への思いやり等、研修を通じて日本人と日本文化の素晴らしさを学んだ。（ME）</p>
	
<p>「廃棄物 3R・再資源化」のコースを受講。滞在を通じ、日本国民のリサイクル・環境に対する意識の高さに驚いた。帰国後はエコバックを活用するようになった。（IMM）</p>	<p>物事を計画し、順序立てて進めていくこと、実施中や実施後もモニタリングを行うことの重要性を日本で学び、日々の業務に活かしている。（MFW）</p>

	
<p>マルマラ大地震で甚大な被害を受けたサカルヤ県で主婦を対象とした防災対策ボランティアリーダー育成研修を実施中。(IMM)</p>	<p>EU の経験に加え日本の経験を学ぶことで多様な環境問題に対応できると考えている。(MEU) 左：帰国研修員／右：上司</p>
	
<p>1998 年に「環境行政」コースを受講。日本を訪問して 15 年以上経つが今も日本で過ごした日々を鮮明に覚えている。(MEU)</p>	<p>現在は EU 加盟に向け、危険廃棄物及び固形廃棄物の環境基準の見直しを行っている。(TUBITAC) 左：帰国研修員／右：上司</p>
	
<p>JICA による「リスク評価に基づく効果的な災害リスク管理のための能力開発プロジェクト(2013 年～2017 年)」を実施中。(AFAD)</p>	<p>「青年研修・経済行政(産業振興)」コース参加。帰国後は日本への関心が高まり、日本に関するニュースをフォローしている(ME)</p>

略語・用語表

(ABC 順)

略語	英語	説明
AFAD	Republic of Turkey Prime Ministry Disaster & Emergency Managment Presidency	首相府防災危機管理庁
EU	European Union	欧州連合
IMM	Istanbul Metropolitan Municipality	イスタンブール市役所
ITU	Istanbul Technical University	イスタンブール工科大学
JAAT	JICA Alumni Association of Turkey	JICA 帰国研修員同窓会
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
KOSGEB	SME Development Organization	中小企業開発機構
ME	Ministry of Economy	経済省
MEU	Ministry of Environment and Urbanization	環境都市省
MFAL	Ministry of Food and Agriculture and Livestock	食糧農畜産省
MFW	Ministry of Forestry and Water Affairs	森林水利省
TUBITAC	The Scientific and Technological Research Council of Turkey	トルコ科学技術研究機構
WB	World Bank	世界銀行

2-1. JICA 協力事業の概要

(1) 対トルコ共和国の援助方針

トルコに対する経済協力は、日本が 1959 年に研修員を受け入れたことに始まり、技術協力としては、防災、環境、人材育成、格差是正などに対する協力を実施してきた。

トルコは、アジア、中東及びヨーロッパの結節点に位置し、地政学的重要性が非常に高く、地域の平和、安定と繁栄の鍵を握る親日国で日本文化に対する関心も高い。2012 年にトルコ外務省が行った世論調査によれば、83.2%のトルコ人が日本との関係を「友好関係にある」「どちらかというとも友好関係にある」と回答している。

日本とトルコの関係においては、互恵的なグローバル・パートナーとしての関係を強化するとともに、二国間協力にとどまらず、周辺地域や国際社会における協力パートナーとしての関係強化を目指している。具体的には、トルコのさらなる経済発展に向けた支援において、日トルコの経済・商業分野での協力関係の促進を目指すほか、両国による第三国支援に役立つ援助を推進し、開発援助におけるグローバルな協力パートナーとしての関係強化を目指している。

(2) 防災及び環境管理の協力方針と関連プロジェクト

2014 年 4 月に策定された日本の対トルコ共和国事業展開計画において、防災は重点分野「持続的経済発展の支援」の中の開発課題 1-2「防災・災害対策能力の向上」で「防災・災害対策能力の向上プログラム」に位置付けられている。同プログラムではトルコが地理的にプレートの収束地であり、地震多発国であることを踏まえ、過去の防災分野での協力の成果を集約し、トルコの防災力を向上させるための取組を支援するとしている。特に、日本とトルコの相互の利益を増進させる両国の経済・商業分野での協力関係の促進を念頭に、他ドナーと比較して優位に立つ日本の知見や技術を活用することを目指している。さらに、「地震工学及び災害管理」では日本がトルコと連携し、周辺諸国に対する三角協力を実施していく方針である。

環境管理は重点分野「持続的経済発展の支援」の中の開発課題 1-1「ビジネス・投資環境改善」で「都市環境改善プログラム」及び「環境負荷軽減プログラム」に位置付けられている。「都市環境改善プログラム」では都市部における交通渋滞の緩和、上下水道の整備等により都市環境を改善するとし、「環境負荷軽減プログラム」では、エネルギー効率の改善、省エネルギー、再生可能エネルギー等の促進を通じて逼迫するエネルギー需給の適正化を図ることを目指している。

防災及び環境管理分野に関し、JICA が 2005 年度以降に実施したあるいは実施中のプロジェクトは以下のとおりである。

<防災>

- イスタンブール長大橋耐震強化計画（有償：2002-2008）
- 地震防災研究センターフォローアップ協力（応急対策工事）（技プロ：2005-2006）
- 大都市地震災害軽減のための総合戦略・帰国研修員」FU 協力（本邦・ソフト型）（技プロ：2005-2005）

- 地震被害抑制プロジェクト（技プロ：2005-2008）
- 地震観測能力強化プロジェクト（有償技プロ：2010-2013）
- マルマラ地域における地震・津波防災及び防災教育プロジェクト（技プロ（科学技術）：2013-2018）
- ブルサ防災館運営能力強化プロジェクト（個別専門家：2014-2016）
- 防災教育プロジェクト（技プロ：2011-2014）
- リスク評価に基づく効果的な災害リスク管理のための能力開発プロジェクト（技プロ：2013-2017）

<環境管理>

- エネルギー管理者研修プロジェクト（技プロ：2004-2007）
- トルコ国発電所エネルギー効率改善プロジェクト（技プロ：2007-2008）
- 省エネルギープロジェクト（技プロ：2000-2005）
- 省エネルギー管理研修（国別研修：2011-2013）
- 産業における省エネ及びエネルギー管理（国別研修：2013-2016）

2-2. トルコ政府のニーズ

(1) 当該国の政策と防災及び環境管理の開発ニーズ

トルコにおける公共投資は、5カ年計画に基づいて実施されてきた。トルコでの本格的な経済開発計画が導入されたのは、1963年からである。過去10年間の開発計画には第9次開発計画（2007年～2013年）及び現行の第10次開発計画（2014年～2018年）があり、さらにより長期の開発計画である長期戦略（2001年～2023年）がある。これら開発計画の骨子は経済成長を通じた貧困削減と、地域格差（西部と東部）の是正であり、EU加盟へ向けた基本政策が開発戦略の根底にある。

トルコの開発計画における防災及び環境管理に関する位置づけを見ると、第9次開発計画では、防災に関する明確な記載はなく、環境管理については、5つの重点課題のうち「競争力の向上」の中で「環境の保全及び都市インフラ環境の整備」を取り上げ、急速に産業化が進むトルコにとって環境分野への対応が益々重要となっていることが明記されている。

現行の第10次開発計画では、4つの重点課題のうち「住みやすい場所、持続的な環境」の中で「防災」及び「環境管理」に関連する方針が明記されている。防災は第10次開発計画からはじめて明確な方針が示された。「防災」については、文化価値を維持しつつ、経済開発を支援すべく、防災に強い住居を建設することが重要であるとしている。「環境管理」については、下水道整備率を自治体人口比80%、衛生埋立て率を自治体人口比85%とすること、環境に配慮すること、また、持続性を担保した環境に優しい天然資源の利用を掲げている。

(2) 調査対象コースに関する研修のニーズ

上述のとおり、「環境」は過去10年間にわたり、重点課題の一つとして取り上げられて

きており、特に近年では EU への早期加盟に向け、EU 加盟の前提条件となる環境関連規制の EU との基準整合に力を入れている。環境管理分野の研修に対するニーズは、この観点から極めて高い。このことは、帰国研修員への聞き取り調査でも確認された。

トルコは地理的にユーラシアプレート、アラビアプレート、アフリカプレート収束地に位置することから多くの地震災害に見舞われているが、ライフライン施設の耐震・免震化や、防災体制等の整備が十分でなく、また、住民の防災に対する意識もそれほど高くない。歴史的建造物が多いトルコでは、これらを自然災害から守ることも重要である。この分野での経験が豊富で、さらに、歴史的建造物を自然災害から守ってきた日本の防災分野の研修に対するニーズは高い。

2-3. 調査対象及び方法

聞き取り調査の対象機関、人数、リストは以下のとおりである。（聞き取り対象者リストは付録 3 を参照）

なお、二国間援助機関・国際機関への聞き取り調査では、国で最大の援助機関である EU 及び世界銀行の担当者と面談した。二国間援助で最も支援額が大きい¹⁶フランス開発庁には打診をしたものの、研修は行っていないとの返答があったため聞き取り調査は行わなかった。

<研修コース／所属組織別 調査対象数>

	所属組織							
	防災		環境管理					
	AFAD	IMM	ITU	IMM	Ilker Bank	MEU	MFW	TUBITAC
防災	3	8	-	-	-	-	-	-
環境管理	-	-	1	2	2	4	1	1
青年研修	-	-	-	-	-	-	-	-
計	3	8	1	2	2	4	1	1

	所属組織			計
	青年研修			
	KOSGEB	MAFL	ME	
防災	-	-	-	11
環境管理	-	-	-	11
青年研修	1	2	4	7
計	1	2	4	29

¹⁶ OECD/DAC の 2011 年度実績

<調査対象研修コース／聞き取り対象者数>

防災

	聞き取り人数
中東・アジア地域 自然災害からの復興戦略～阪神・淡路大震災現場からの教訓	1
インフラ施設の自然災害に対する抑止・軽減対策及び復旧対策	1
巨大地震災害軽減のための総合戦略	1
自然災害からの事前復興計画	1
大都市地震災害軽減のための総合戦略	1
地震・耐震・防災政策	1
都市地震災害軽減のための総合戦略（A）	1
東日本大震災復興プロセス（有償勘定技術支援研修）	1
防災意識の啓発	1
歴史都市の保全・防災と文化観光への活用	2
合計	11

*聞き取り数には、1名で複数の研修コースに参加した帰国研修員を含む。

環境管理

	聞き取り人数
環境行政	1
産業公害防止	1
廃棄物総合管理セミナー	1
中東地域産業環境対策	1
環境安全のための化学物質のリスク管理と残留分析	2
廃棄物 3R・再資源化（B）	3
下水道維持管理システムと排水処理技術（B）	2
合計	11

青年研修

	聞き取り人数
青年研修トルコ／地域における中小企業振興コース	1
青年研修トルコ／農村振興コース	2
青年研修トルコ／経済行政（産業振興）コース	4
合計	7

2-4. 研修成果の発現状況

(1) 研修員自身の能力向上

トルコの帰国研修員への聞き取り調査の結果、課題別研修（防災・環境管理）及び青年研修は、自己の学びや気づきにつながっており、総じて高い効果が認められた。多く聞かれた共通の意見には、1) JICA 研修への参加は組織内で高く評価されており、その後のキャリアアップにつながった、2) 日本の最新技術が体感できる企業訪問や実地研修は、大いに刺激となり、帰国後のやる気につながった、3) アクションプランの作成を通じ、企画書作成の基本的な手法、計画を構成するロジックの立て方、プレゼンテーションの方法等を学ぶことができた等がある。また、研修内容とは直接関係ないものの、課題別研修参加者の中には、他国からの研修員との交流を通じてコミュニケーションスキルが身につく、研修前より積極的に行動ができるようになったケースも数名確認された。

このほか、トルコには政府職員が「エキスパート」の役職を得るための昇進試験でアクションプランを活用している例が複数名確認された。同試験は、専門科目の筆記試験に加え、英語の能力テスト、論文審査で構成されている。帰国研修員は、論文テーマを課題別研修で作成するアクションプランに設定し、それを帰国後ブラッシュアップしたものを論文として提出し、エキスパートの役職を取得している。また、アクションプランを修士論文や博士論文のテーマとし、帰国後により高い学位を取得した例も確認された。

① 防災

- 日本では全ての自治体が防災啓蒙研修プログラムを有していることや BOKOMI¹⁷等の住民を主体した取り組みがあることを学び、トルコにおいてもこうした仕組みが導入できないか検討したいと考えるようになった。(AFAD)
- 神戸市への訪問を通じ、住民啓蒙の重要性、建築物の耐震性など、行政は防災対策を都市計画の中に組み込み、包括的に計画・実施する必要があることに気づいた。(AFAD)
- 神戸市の沿岸に建設された公園が阪神・淡路大震災の際に津波の被害を食い止めた事例を学び、トルコにも防災公園を建設する必要性に気づいた。(AFAD) (IMM)
- 日本は阪神・淡路大震災の経験から得られた学びを活かし、行政及び住民が防災のために一丸となって取り組んでいるのに対し、トルコはこれまでに何度も大規模災害に見舞われながらもその教訓を十分に活かせていないことを改めて痛感した。(AFAD)
- 神戸で地震体験車「ゆれるん」を視察・体験し、住民の防災意識向上に役立つことを確信し、この経験がトルコに火災体験車を導入する契機となった。(IMM)
- 神戸の人と防災未来センターを視察し、住民の防災意識を高める上で非常に有効な施設であると感銘を受けた。(AFAD)

② 環境管理

- 自動車解体所の視察で、自動車解体後の部品リサイクルの一連のプロセスを学び、ト

¹⁷ 防災福祉コミュニティの略語。阪神・淡路大震災では、災害規模が大きく消防や警察といった行政の力だけでは対応が困難であった。そこで神戸市は、ブロック単位（自治体単位など）での小規模な防災訓練を通じ、近所の方々と顔の見える関係を平時から構築し、住民が自主的に消火や救助活動が行えるような体制＝BOKOMI を構築。その仕組みは日本全国に波及している。

ルコにおける自動車廃棄リサイクルの実現の可能性を確信した。(IMM) (MEU)

- 汚水処理場へ行った際、処理場に脱臭装置がついており臭いが全くしないことに感銘を受けた。トルコでは汚水処理施設の建設にあたり、臭いの問題により住民の反対が強く、計画が実施されないケースがある。日本のような設備がトルコでも導入されれば、問題は軽減されるに違いない。研修に参加したことにより課題解決のための一つの手段を見出せた。(MFW)
- 小学校でリサイクル学習の授業を見学した。運動場で子供たちがグループに分かれ、袋を持って校庭に並べられたごみを分別していくという内容の授業であった。皆が間違えることなくごみを分別する様子を目の当たりにし、分別・リサイクルの意識の定着及び実践は幼少期から育成できることを学んだ。(MEU)
- 汚泥及び産業廃棄物処理の分野はトルコで遅れており、日本の研修で初めて実際に導入されている現場を見ることができた。帰国後これを博士論文のテーマとして研究を続け、2012年に博士号を取得した。業務でも引き続きこのテーマを研究し、研究開発までは完了した。(TUBITAC 他)

③ 青年研修

- トヨタや日本通運、名古屋テクノロジーパーク等の企業訪問が特に勉強になった (ME)。
- 研修で日々JICA 中部の職員と接する過程で、JICA 職員の仕事ぶりの素晴らしさに感動した。(ME)
- 日本の家庭に1泊2日でホームステイした経験は、日本の文化を知る上でとても役立った。日本で見たこと、感じたことを携帯に記録し、記憶が薄れないようにしている (メモには、日本人は震災からの復興が早い、日本人はどんな時もマスクを外さない、忍耐強い人々、電車には女性専用車両がある等の記録がある)。(ME)
- 帰国してから日本に対する関心が以前より高まり、日本経済に関するニュースをフォローするようになった。(ME)
- 日本経済全般について学習した。中央政府や自治体の経済開発に関する規制や枠組み等、さらに具体的な内容も学ぶことができるとよかった。(ME)
- 農業機械、耕地開拓、農協等の市場や農業団体の仕組み、役割等を学ぶことを通じて日本の農業に従事する女性の役割や仕事内容について理解を深めた。特に、農協のシステムはトルコにないものであり、農協が農産物の販売だけでなく、銀行や保険等、さまざまなサービスを提供していることを知り、非常に勉強になった。(MFAL)
- 研修を通じて現場へ出向くことの重要性を改めて学んだ。農家へ足を運び、直接農業に従事する女性の話を聞くことがどれほど重要であるかがわかった。(MFAL)
- 農産物の集荷から出荷までのプロセスが勉強になった。野菜の洗浄機、切断、測量、サイズ合わせ等、小さい農家であっても各種農業機械を持っていることに驚いた。(MFAL)

(2) 帰国研修員の行動変容による組織・政策・制度への貢献

トルコでは、聞き取りを受けた全ての帰国研修員が帰国後、ワークショップ、ランチタイムトーク、セミナー、レポートの提出等の方法により研修で学んだ知見や技術を組織内

で共有し、彼らが日本で学んだ知見がトルコの開発に活かされていることが確認された。また、アクションプランの帰国後の実現については、計画に沿って、全ての内容を実現した例は限定的であったものの、帰国研修員の大半は帰国後にアクションプランの内容に沿ったプロジェクトを上司に提案していること、日常業務の中でアクションプランの一部を実現していること、さらに、将来実現すべく、予算や政策の状況をみつつ、提案できるタイミングを待っていること等がわかった。

① 防災

- 現在 JICA により実施中の技術協力プロジェクト「リスク評価に基づく効果的な災害リスク管理のための能力開発プロジェクト（2013 年～2017 年）¹⁸」のカウンターパートの一人として、プロジェクトの実施過程において日本で学んだ知見・技術を活かしている。（AFAD）
- 非常勤講師としてトルコの大学において日本で学んだ防災技術を学生に教えている。また、JICA 主催の国内及び海外（コロンビア、インドネシア等）の防災ワークショップにゲストスピーカーとして出席し、トルコの実態を踏まえつつ、日本で学んだ防災の知見・技術を広く伝えているほか、「Urban Risks and Japan Model (2012)」及び「Cultural Heritage Protection in Turkey and Japan (2014)」の 2 冊の書籍を出版した。（IMM）
- 研修で学習した地震体験ハウス（ゆれるん）を参考に、帰国後火災体験ハウスを自身で設計、その導入を果たした。この火災体験ハウスは既にイスタンブール消防署及び住民の火災訓練に活用されており、これまでにおよそ 15,000 名が同施設を用いた研修を受講している。（IMM）
- 1999 年のマルマラ大地震で甚大な被害を受けた Sakarya 県で主婦を対象とした防災対策ボランティアリーダーの育成を実施しており、これまでに 40 名のリーダーが育成された。（IMM）
- 神戸の防災公園を参考にイスタンブール市内に公園の設置を検討中。（IMM）
- 神戸市消防署の防災図書館を参考に、イスタンブール消防署内に防災書籍及びガイドラインのコーナーを新たに設置した。

② 環境管理

- 研修に参加した当時（2002 年）、トルコにはごみ処理場は全国で 8～10 カ所しかなく、多くのごみは処理されぬまま放置されていた。この状況を改善すべくアクションプランでは、ごみ放置の改善に向けたごみの分別を提案。帰国後、アンカラ市をパイロットとし、廃棄物貯蔵管理法、リサイクル管理規約等を提案した。それらを進めるにあたり、ガイドブックも併せて作成したところ、法律、規約、ガイドラインの全てが承認された。これをパイロット事業として、全国展開を図り、現在トルコ全国に約 60 カ所のごみ処理場が建設されるに至っている。（MEU）

¹⁸ トルコ全国において、リスク評価を通じた災害リスク管理が適切に実施されるよう、AFAD に対して防災のためのガイドライン作成を支援し、さらに、パイロット事業として、このガイドラインを使ったブルサ県でのリスク評価の実施を支援している。

- 研修でリサイクルについての知見を深め、自動車廃棄物処理システムをテーマとしてアクションプランを作成。帰国後、自動車廃棄物処理とリサイクルにかかる論文を提出し、省の承認を得た。その論文をベースに自動車廃棄物処理にかかる規定を作成し、政府に提案、承認を得て 2010 年に自動車廃棄物処理及びリサイクルにかかるライセンスの導入が決定された。規定が導入されて 4 年が経った今、41 の自動車廃棄物処理場がライセンスを取得している。(MEU)
- トルコで問題となっているオリーブ油製造工場から排出される汚水への対策をアクションプランで検討し、帰国後にその導入を検討したが技術的には可能であってもコストの問題で実現が難しかった。しかし、別の観点から検討し直し、オリーブ油製造過程で出されるオリーブの種を高温処理し、再生エネルギーを生み出すプロジェクトを再提案した。現在、実用化に向けて準備中である。(MFW)
- 現在進行中の EU Strategy Project においてトルコの環境基準の見直しを行っており、日本での研究及びその後の研究実績を活かし、危険廃棄物及び固形廃棄物の見直しを担当している。(TUBITAC)
- 現在 JICA により実施中の有償資金協力プロジェクト「地方自治体下水道整備事業（有償・2011 年度）」の担当として、地方自治体に下水道整備の必要性や融資の可能性を説明するに際し、研修で学んだ知見・技術を活かし、トルコにおける下水普及の重要性を専門的な用語を交えて説明・説得できるようになった。(イルラー銀行)

③ 青年研修

- 農業に従事する女性の地位及び生活の向上を目指しリーダーシップを発揮しながら業務を遂行している。(MFAL)
- 得意の英語を活かし JICA をはじめとする二国間援助機関及び国際機関のコーディネーターとして活躍している。(ME)

(3) 日本に対する理解の促進（日本・日本人とのつながりから得られた変化等）

日本へ行く前の研修員の日本の印象は、「トルコから遠く離れた国」「文化が全く異なる国」「漫画の国」「経済力があり技術が優れた国」等であったが、聞き取りに応じた全ての帰国研修員が研修への参加を通じて日本に対する理解を深めていることが確認された。とりわけ、帰国後 5 年以上経った帰国研修員は、研修の内容よりもむしろ日本で過ごしたことをよく覚えていた。また、聞き取りに応じたほぼ全ての帰国研修員が、将来機会があればまた日本へ行きたいとの意思を示している。帰国研修員の具体的な発言を以下に列挙する。

- 物事を計画し、順序立てて進めること。また実施中や実施後もその状況を確認することの重要性を日本で学び、業務に活かすように務めている。
- 日本での滞在を通じ、室内で靴を脱ぐことや、家族を思いやる気持ちなど、トルコとの共通点を発見し、日本への親近感が以前にも増して高まった。
- 日本人は、親切、礼儀正しい、ホスピタリティに溢れている、協調性が高い、謙虚、時間を厳守するという印象をもった。
- 街中、地下鉄、見るもの全てが清潔で美しかった。
- 日本人の異文化に対する敬意に感銘を受けた（例：トルコの共和国記念日に来日し、

玄関口で研修監理員が「おめでとう、トルコ」の垂れ幕を持って出迎えてくれた)。

- 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深まった。
- ホームステイは、日本人と直接触れ合い、日本の文化を学ぶことの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。(複数回答)

2-5. 研修成果の促進・阻害要因

研修成果の発現を導いた、もしくは阻害している要因は、以下のとおりである。

(1) 促進要因

① 研修員自身の要因

- アクションプランの上位目標は壮大な構想であっても、活動計画では帰国後に直ぐに取り組める事項、実行性の高い活動を明記した。帰国後は、小さなことからまずは何らかの行動に移すことを心がけている。
- 帰国後も研修講師等から電子メールベースで継続的な支援を受け、それがやる気につながっている。
- 個人のネットワークを活用し、他国のドナーから資金援助を得ている。
- アクションプランを実現したいという強い信念を有している(防災の例: IMM のファティ氏の家系は代々消防士で多くの人を救うためにはいかなる努力も惜しまないという姿勢で数々の事業を計画し、実現している)。
- もう一度日本へ行ってみたいと思っている、日本に対して良いイメージを持っている。(複数回答)

② 組織環境の要因

- 政府職員には研修参加後に上司にその結果を報告する義務があり、必ず報告書の提出あるいは勉強会等の方法で情報の共有を行っている。
- アクションプランで取り上げたテーマが研修に参加する前から所属部署において優先順位の高い課題であった場合、帰国後も上司・組織の協力を得やすい(環境管理の例: トルコは欧州連合(EU)加盟に向けて様々な基準の見直しを行っている真最中であり、特に環境分野は各項目に期日が決められているため緊急性が高く、実現性も高い)。
- 研修を受講する前からある程度物事を決断できる役職に就いていると、現場の課題をアクションプランの対象とすることで、帰国後はプランに基づき実行に移すことができる。
- トルコでは、自治体に比べて中央政府の方がアクションプランを実現しやすい(一方、自治体は中央政府を含め様々な承認が必要になる他、予算面でも中央政府より工面が難しいという実態がある)。
- 上司、組織の上層部に日本の帰国研修員がいると帰国後のサポートが得やすく、結果としてアクションプランの実現化が可能になりやすい。

③ 研修内容に関する要因

- 講義や説明を受けるだけでなく、研修員同士あるいは研修員と講師との議論を増やすことは、特定テーマに関する理解を深め、研修員の満足度も高い（国内研修実施機関によっては、講義時間を短く設定し、休み時間を長く設け、休憩中に研修員が講師に質問したり、研修員同士で議論ができるように配慮しているところもある）
- 日本滞在中、研修員と研修監理員あるいは講師との関係が良好であった場合は、研修終了後も帰国研修員の日本に対するイメージは良く、その後も親日的な感情が維持されている。
- 豊富な研修実績を有する国内研修実施機関は、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、研修員の満足度も高い。
- 日本で学んだ知見や技術が母国の事情と大きくかけ離れていない場合は、帰国後の実現性が高い。
- オリエンテーションの開催、ホームステイ、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。

このほか、成果促進に関する他ドナー及び帰国研修員との協議では、複数の帰国研修員が共同で具体的な事業に取り組めるよう、少額のプロジェクト予算をつけるという方法も促進要因となり得るとの意見が聞かれた。例えば、研修員を10名派遣するところ、9名派遣し、一人分をプロジェクトに充てるという方法も提案された。また、JICAだけで成果を完結させるのではなく、研修内容に関する情報やアクションプランの内容を広く公表することで、他ドナーから資金協力を得ることも可能ではないかとの意見もあった。

さらに、研修をシリーズでパッケージ化し、初級から中級の研修へ参加するためには、研修員の所属組織においてある一定の成果を残さなければ、次のレベルの研修には参加できないといった仕組みも、成果の発現を高める上で有効であるとの考えも提案された。

(2) 阻害要因

① 研修員自身の要因

- 組織の政策に関わる大きな課題をアクションプランで取り上げた場合、帰国後に現場で活かすことは難しい。実務に沿った計画・活動をアクションプランで取り上げられることを知らなかった。（複数回答）
- 来日前から既に知っている内容の講義が多く、新に学んだ知見や技術は限定的であった。ただし、知識はあっても実際にそれを導入できていないのがトルコの現状。（AFAD）

② 組織環境の要因及び対応策

- 研修に行った当時は水資源管理や騒音の問題に取り組んでいたが、今は都市計画を担う課におり、研修で学んだ知見を直接活かせる職場ではない。（MEU）
- トルコの場合、「水管理」は複数省が関与しているため、実現に至らなかった。（MEU）
- 予算がつかず実現に至らなかった。少額でもよいので JICA から資金援助が受けられればアクションプランの実現に向けての一步が踏み出せると考える。（複数回答）
- アクションプランで取り上げた「化学物質のリスク管理」というテーマは環境・都市

省のみならず、TUBITAC や他の政府機関でも研究を行っており、実践ではこれらの組織との連携が必要となるが、その調整が難しい。こうした関連機関と一緒に研修に参加していれば共同でアクションプランを実現できていたかもしれない。(MEU)

- アクションプランの実現は政治的な要因や上層部の異動等により困難であった。(MFW)
- 所属が研究所であるため、R&D までは達成しているが、その後の施設の導入・活用には至っていない。これらは民間企業や政府機関が主導するものであり、自身の影響の範囲外となる。(TUBITAC)
- 帰国後（2010 年 4 月）に政権交代があり、それに伴う管理職の大異動、さらに国家 5 年計画の見直しが行われた。こうした状況の中、何度もアクションプランの内容を上司に提案してきたが、いずれも採用に至っていない。現在もチャンスがあれば是非アクションプランを実施に移したいと考えている。アクションプランの実現は予算よりも上司に依るところが大きいと、研修の募集時点で組織の意思を十分に確認する仕組みを作る必要があるのではないか。(複数回答)

③ 研修内容に関する要因

- コースリーダーの専門が医療であったため、災害時の緊急医療処置についての知見は豊富であったが、研修員自身はエンジニアであり、アクションプランのテーマであった防災技術については有益な助言が得られなかった。(AFAD)
- カントリーレポートの発表では、発表が中心となり、十分な議論を行う時間がなかった。一つのテーマについてより掘り下げた議論を行いたかった。(複数回答)
- スケジュールが過密であったため、学習効率が下がった。国によっては時差があるため、もう少しゆとりのあるスケジュールを計画してほしい。(複数回答)
- 帰国後に提出することとなっているプログ्रेसレポートのフォローは特に行われていない。JICA としてアクションプランの実現をどれほど重視しているのかについて、帰国研修員や帰国研修員の上司に十分に伝わっていない。(複数回答)

2-6. 他ドナーによる研修事業の実施状況と JICA 研修事業との比較

トルコは、中進国であるため、二国間援助はほとんど実施されていない。二国間援助機関の中で最も支援額が大きいフランス¹⁹に問い合わせたところ、日本の課題別研修や青年研修にあたる事業は行っていなかった。国際機関については、他ドナーの中で最も支援額が大きい EU²⁰及び世界銀行に聞き取りを行った。いずれの組織にも研修のみを担当する人はいなかったため、EU では教育分野の担当者、世界銀行では防災分野の担当者に聞き取りを行った。

帰国研修員及び世界銀行及び EU への聞き取りの結果、JICA 課題別研修や青年研修は、他ドナーの研修に比べ、期間が長いこと、また、研修内容が座学から実地・視察で組み立

¹⁹ OECD/DAC のデータによれば、2011 年度のフランスの支援額は 244.60 百万ドル。日本は 25.66 百万ドル。

²⁰ OECD/DAC のデータによれば、2011 年度の EU の支援額は 2,789.41 百万ドル。

てられているため、特定テーマについて総合的に学べる点が異なる。さらに、課題別研修は、他国の研修員と一緒に受講するため、日本以外の国の事情を理解する上で役立つ等の意見が多く聞かれた。世界銀行及び EU への聞き取りの概要は以下のとおりである。

【世界銀行】

(防災分野における世界銀行の研修について)

世界銀行のグループ研修はこれまで World Bank Institute (WBI) によって提供されてきており²¹、研修はトルコ国内で行うことを基本としている。主な方法としては、一般的なモジュールを世界銀行主体で作成し、その後、各国でその国のニーズに合わせてモジュールを作成し直し、国別モジュールを用いて国内研修を実施している。防災分野では 5 つのモジュールで構成されており、トルコ仕様のモジュール改訂作業は、Middle Eastern Technical University 等の協力を得て行われた。

(研修員情報の管理について)

研修員の情報管理のためにデータベースを構築する等の方法は行っていない。JICA トルコ事務所は、同窓会を中心に帰国研修員の情報管理がしっかりできているという印象である。また、日本は防災分野においてリーディング国であることから、世界銀行としては JICA とさらに協力を図っていきたい。JICA が AFD 職員を支援対象としているように、世界銀行も AFD の職員を対象とした支援を行っている。支援対象が同じなのであれば、ドナー間が協力し合うことでより高い成果が上げられるのではないかと考える。例えば、JICA の帰国研修員に関する情報を世界銀行と共有することで、より効果的な支援をトルコに提供できると考える。

【EU】

(研修の実施及び評価について)

EU は、研修をプログラムの中の活動の一部として位置付けている。よって、研修だけを取り上げて評価を行うことはしておらず、プログラム評価の中でカバーしている (JICA の国別研修の位置づけと同じと史料)。

2-7. 帰国研修員のネットワーク現況 (帰国研修員同窓会の活動状況)

【同窓会の概要】

トルコは 1959 年から日本に研修員を送っており、延べ約 5,000 名にのぼる。トルコの JICA 同窓会 (JICA Alumni Association) は、帰国研修員の有志によって 1988 年に設立され、2014 年 10 月時点で会員数は約 400 名となっている。同窓会の活動予算は、メンバーによる会費と JICA からの支援で成り立っている。理事は 8 名おり、その中には JICA のナショナルスタッフも含まれている。JICA 同窓会は、NGO の一つとしてトルコ政府に正式

²¹ 組織改革により近々 WBI の位置づけが大きく変わる予定で、これに伴い世界銀行の研修の在り方も変わる可能性がある。

登録されていることから、年報や活動報告書及び収支報告書の提出が義務付けられている。

【活動内容】

同窓会の活動は、主に年報の発行、セミナーや勉強会の開催、ピクニック等の交流活動で、これらの企画・実施は、役員及び会員によるボランティアにより成り立っている。また、比較的規模が大きいイベントは、JICA トルコ事務所及びテーマに関連するトルコ政府、大学との共催で実施することが多く、同窓会を中心に JICA 及びトルコ政府の連携が日常的に図られている。2012 年から 2013 年までの活動についてみると、帰国研修員同窓会、JICA、トルコ政府機関、大学等との共催で、「セミナー：災害研究能力強化」「地震工学にかかる日本・トルコの協力 60 周年ワークショップ」「パネルディスカッション：日本とトルコにおける農業組織の比較」「パネルディスカッション：日本・トルコにおける漁業資源管理」「パネルディスカッション：トルコのエネルギー需要及び再生エネルギー」「帰国研修員同窓会活動の年次評価会及び成功事例」等、数々のイベントを企画・実施している。

【帰国研修員の帰国後の連絡先・活動の把握】

同窓会理事兼 JICA ナショナルスタッフの意見は以下のとおりである。

- 研修後の帰国研修員のその後の活動が十分フォローできていない。例えば、研修では日本でアクションプランを作成し、帰国後にプログレスレポートを提出することになっているが、その提出状況も定かではなく、帰国後は JICA と帰国研修員間のコミュニケーションが殆どない状況である。帰国研修員の中には、帰国後の成果を自ら積極的に発信する者もいるが、多くの場合はそうではない。
- JICA トルコ事務所では、研修員派遣前に 40 分程度のオリエンテーションを開催しており、その際、同窓会について紹介し、帰国後に会員登録することを勧めている。会員登録した研修員の連絡先はその後も把握できるが、それ以外の者については連絡先が分からない。
- 研修申込書を JICA 本部に送る際、コンピューター上にいくつかの情報を入力しているが、詳細情報は申込書を PDF 化して送信している。コンピューター登録の箇所を増やすことで、今よりも情報のデータ化を図ることができると考える。必須情報は、名前、来日時の所属、メールアドレス（会社用と個人用（特に個人用が重要）、携帯電話番号である。また、JICA 現地事務所での研修員のデータ管理は、一元化されていないため、自主的に申込書を保存し、ファイルメーカーで個人情報の管理を行っている。帰国研修員のデータ管理方法を統一する必要があるのではないか。

【トルコにおいて同窓会がうまく機能している要因】

同窓会役員及び会員への聞き取りの結果、トルコの同窓会がうまく機能している要因として以下が考えられる。

- 同窓会が NGO として正式登録されていることから、毎年、計画、活動、見直し、財務管理がきちんに行われている。
- トルコでは通信事情が良く、同窓会メンバーと日常的にメールや Facebook でやり取り

できる環境が整っている。

- 同窓会の役員に JICA 現地事務所員が加わることで、JICA 事務所の同窓会への関わりが強化・維持されている。
- 理事会メンバー間の協調性が高く、組織を盛り上げていこうという強い意志がある。

第3章 国内研修実施機関調査

3-1. 調査の目的と方法

国内研修実施機関への聞き取り調査は、国内研修実施機関による研修員の研修成果を向上させるための取り組み、研修カリキュラム策定や研修運営に係る課題と工夫の実態を明らかにし、研修成果の発現にどのような形で影響しているのか確認するとともに、今後の課題別研修制度の改善に役立てることを目的として実施した。

調査方法としては、調査対象の国内研修実施機関に事前にメールで質問事項を送信し、後日訪問して同質問事項に沿って聞き取りを行う形式をとった。

3-2. 調査の対象

「防災」「環境管理」分野の課題別研修において、研修員受入実績が豊富な次の5機関を調査対象とした。

➤ 防災

アジア防災センター

公益財団法人 神戸国際協力交流センター

神戸市消防局

➤ 環境管理

一般財団法人 日本環境衛生センター

公益財団法人 北九州国際技術協力協会

3-3. 調査結果

(1) 国内研修実施機関の特徴

「防災」「環境管理」分野の課題別研修を実施するにあたり、日本の経験や研修実施機関が所在する地域の特徴を熟知し、また、研修実施機関それぞれの強みを活かして研修内容を策定し、研修を実施していることが各分野の国内研修実施機関から確認された。

➤ 防災

- 神戸市は大規模な震災を経験した都市であることから、防災を専門とする神戸市の職員、大学教授、国際機関職員等が多く存在する。また、視察先となる防災関連の専門施設も含め、地理的にコンパクトにまとまおり、座学だけではなく視察を取り入れた研修を効果的・効率的に実施できる点が神戸市を拠点とした防災研修の強みである。

- 神戸市のコミュニティによる防災活動は震災後の 1995 年に始まり、BOKOMI という名称で知られている。BOKOMI の規模は小学校区単位の 1 万人程度で、その規模の大きさから防災訓練等には千人程が参加する²²。さらに、同市の各 BOKOMI に対する支出は年間およそ 14 万円と低予算であることから、途上国でも適用が可能であるとして研修内容の柱の一つとなっている。
 - アジア防災センターや神戸市は、防災に関する専門的な知見を有する団体や防災に取り組む国内外の都市（東北、スマトラ、チリ等）とのネットワークを有しており、それを活かして研修受講者のニーズに合った講義や視察先を提供することができる。
- 環境管理
- 公害問題をはじめ、日本の環境は劣悪な状況から対策がスタートしており、その当時から現在に至るまでのプロセスを教えることができるのが日本で研修を行う強みである。他ドナーと異なり、段階的に積み上げられた過去の経験が日本にはあり、その発展プロセスは途上国にも参考になる。
 - 北九州は 1960 年代、70 年代に公害問題を克服した歴史があり、環境改善のノウハウが蓄積されている。そのため、北九州を拠点とした JICA 研修では、座学だけではなく、関連する施設視察を効率よく組み合わせることが可能である。
 - 日本環境衛生センターは、アジア太平洋地域の廃棄物専門家会議の事務局を務めており、それを通して途上国の廃棄物の専門家のネットワークを構築している。その情報や知見を研修にフィードバックすることが可能である。

(2) 研修員の能力向上及び帰国後の研修成果波及に向けた工夫

① 研修カリキュラム策定

- 研修員が互いに学びあうことが重要であると考えている。そのため、研修員同士のディスカッションに十分な時間を取るよう配慮している。
- 研修員の集中力が持続するよう、1 時間の座学の後に休憩を入れる、座学と体験型の講義をバランスよく組み合わせる、といった工夫をしている。
- 研修カリキュラムに実技・実践・理論の要素を効果的に組み合わせ、研修で習得したことを国に持ち帰り、実際に防災コミュニティがつくられるようになることを目標としている。
- 継続的に研修員受入事業を受託しており、研修員の反応や講師の意見を取り入れてカリキュラムに検討を加え続け、随時改良している。
- （研修実施機関が市の機関であることから）研修を実施することで、研修員だけではなく市民にも新たな知見や体験がもたらされるようなカリキュラム策定を心がけて

²² 日本の一般的な防災組織は自治会や町内会単位の小規模であり、機材配置は限定的である。また、国外にも同様の取り組みは見られず、アメリカのカリフォルニア州の CERT (Community Emergency Response Team) がやや近いが機能は異なるという。

いる。研修員と市民がつながることで、両者にとって新たな気づきをもたらされることを目指している。

② アクションプランの作成指導

- 低予算でも実行が可能であるなど、現実的なアクションプランを作成することができるよう、カリキュラム編成を工夫している。
- 研修員に実行可能なアクションプランを作成してもらい、また、研修員の意欲を高めることを目的として、帰国研修員と研修中に現地と日本をつないだテレビ会議を行い、アクションプランについて話してもらい取り組みを 1 度試行した。事前の連絡調整は煩雑であるが、研修員からは好評であった。
- 実現可能なアクションプラン作成を重視しており、長距離移動や休憩、夜間の時間を利用して研修講師による個別指導の時間を設けている。
- グッドプラクティスの共有という科目を設けているコースがある。このセッションでは帰国研修員のグッドプラクティスを研修中の研修員に共有するようにしている。しかし、帰国研修員が関わったグッドプラクティスがあまりないこともあり、特に、組織的に派遣されていない場合は、帰国後に組織の理解やサポートを受けることができずに研修成果を発揮することが難しい。

③ 研修中の研修員の課題の把握及びサポート

- 研修を実施するうえで、最大の課題は研修員が抱える課題が分かりにくいことである。そのため、独自にフォームを開発し、来日前に研修員に課題や日本での目標を記入してもらい、研修中も同フォームを用いてアクションプランの作成を行うよう指導している。JICA 九州の協力により、来日前の研修員にも同フォームへの記入を依頼している。この方法を導入するようになってから、研修員の課題を以前よりもよく理解できるようになった。
- 研修中に研修員に定期的にフィードバックシートを記入してもらっている。各講義に関する一般的なアンケートに加え、自由記述欄や質問欄を設け、研修監理員が随時翻訳して講師やスタッフと共有する。これにより、研修員の質問や意見を研修中に吸い上げ、研修中に解決することにつながっている。
- 食事や休憩時間を長めにとるなど、研修員の国の時間感覚に合わせた研修スケジュールを設定することで研修員の負担を軽減すると共に、それらの時間を研修員からの質問を吸い上げる時間としている。

④ 帰国研修員とのネットワーク構築の取り組み

- 年末年始には帰国研修員全員にメールでグリーディングカードを送り、そのやり取りをもとに、帰国研修員のデータベースを更新している。なかにはメールアドレスが不

通となる帰国研修員もいるが、近況報告の返信があることもある。

- 帰国研修員全員に年 2 回ニュースレターをメールで配信している。各回 400 名ほどにメール送信し、50 名程から返信がある。記事は英語で執筆し、原稿編集は業者に発注しているため手間と経費がかかるが、帰国研修員の情報を得るためにも今後も継続していきたい。
- 来日中又は帰国後に研修員により立ち上げられた複数の Facebook グループに参加している。アクションプランの実施状況や、その他の情報交換が活発になされるグループもあり、今後は帰国研修員の帰国後の活動を把握し、また、帰国研修員とのつながりを強めるためにもこのようなソーシャル・ネットワーキング・サービス (SNS) を通したネットワークの参加を増やしたいと考えている。
- 研修各コースに JICA、研修実施機関を含めた研修員とのメーリングリストを作成している。帰国後 2 年程度は活発にメーリングリストを活用したやり取りが見られることがある。

⑤ JICA との連携

- JICA 担当者は研修員受入事業に熱意があり、良好な関係が築かれている。研修の資料作成や翻訳においても協力があり、研修運営において連携は不可欠である。
- JICA 担当者とは報告書や会議を通して頻繁に情報交換をしたり、要望を上げたりしており、良好な関係が築かれている。研修実施において JICA との連携は重要である。しかし、研修制度そのものには実施機関の要望は反映されにくいと感じる。

⑥ 研修員との交流・日本紹介

- 自主的に研修時間外に各コースの研修員の歓迎会を実施しており、研修員から好評である。研修開始時に実施することから、研修員の緊張をほぐし、研修実施機関と研修員の信頼関係を深める役割を果たしている。
- 研修カリキュラムの合間や移動時間を利用し、日本文化を体験できる機会を設定したり、観光地を紹介したりしている。専門知識を教えるだけではなく、日本のファンを増やすことも重要であると考えている。

(3) 国内研修実施機関の問題意識

① 企業訪問、施設見学等の視察先との調整

- 研修員は実際の現場を訪問し、視察すること好む。しかし、視察先のアポとりに苦勞している。特に、民間企業に訪問するためには研修開始 5 カ月程前から連絡調整を開始する必要があるが、研修 5 カ月の経費は JICA に請求することができない。
- 視察先とは日頃から情報交換をし、スムーズに視察を受け入れていただけるよう心がけている。なかには、ビジネス関係ではない視察受入には好意的ではない企業もある。

また、視察に適した企業のなかには JICA 研修の視察依頼が連続することもある。そのような企業には、JICA からレターを発行していただくと、よりスムーズに受け入れていただけるのではないかと考える。

- 廃棄物処理施設の視察について、日本の廃棄物処理基準は年々厳しくなっており、それに伴い処理施設の技術も高度化し、過去にあったような低コスト技術で建設できる施設はなくなってきている。そのため、予算が限られた途上国の事情とは乖離が生じており、この点を踏まえた視察先を確保する工夫が必要である。

② 研修コース内容と研修員の適合性

- 英語の理解度が低い研修員は研修内容の理解にも限界がある。また、コミュニケーションが困難で、特に集団研修では問題となることがある。
- 研修員の所属機関が計画的に研修員を選定している場合は研修効果が高いことが多い。そうではない場合は学習成果が表れにくいこともある。また、アクションプランの実施においても所属先の理解は大きな要因である。
- 研修内容に対して研修員の専門や所属先が適していない場合は、研修中に大きな軌道修正が難しく、研修員の参加意欲に支障をきたす事例も見られる。
- 環境管理の国ごとの事情は国の経済力による部分が大きいため、経済力が同程度の国の研修員をグループとして研修計画を立てた方が効果的である。一方で、多様な国の研修員と研修を受けることで日本以外の事例を知ることができるのは集団研修のよさでもある。

③ 帰国研修員の帰国後の活動についての情報収集

- 帰国後に提出することになっているプログレスレポートの提出率は低く、アクションプランの実施状況や帰国後の活動の把握が困難である。課題別研修である以上、その課題が解決されたのかどうか、フィードバックがほしい。
- 研修カリキュラムにおいて研修員のニーズを反映することは重要であり、途上国と日本の事情は全く異なると思うが、研修実施機関が各国の現状を把握することは難しい。今後の研修カリキュラム策定のためにも、研修員が帰国後に研修で学んだ技術や知見をどう活かしているか、活かされていないのか、またその要因について情報が得られれば、より研修員のニーズに合った研修を提供できると考える。

④ 研修運営事務・一般

- 事務費が足りず、赤字で運営している。それは、視察先との連絡調整は 5 カ月程前から始まるのに対し、実際に事務費として申請することができるのは前後 1 カ月程度の経費であるためである。
- 他の事業と比較すると JICA 研修に係る事務は煩雑であり、事務に係る労力は膨大であ

る。

- 他ドナー研修では研修中に茶菓子等が提供されると聞くが、JICA 研修ではそのような経費は申請することはできない。特に座学講義では適度に休憩をとることが学習効果を高めるためにも有用であり、経費の使途に柔軟性をもたせてほしい。
- 研修員、特に職位の高い官僚からは、日本滞在中のホテルの等級などの待遇に不満が聞かれ、日本の印象悪化につながるのではないかとの懸念がある。他ドナーの研修と比較されることもあり、待遇について対応を検討しても良いのではないかと。

(4) 国内研修実施機関にとっての研修員受入事業の実施意義、今後の展望

- 研修員受入事業の主旨は、機関の設立意義と非常にマッチしている。そのため、事務経費等の問題はあっても、今後も積極的に研修員を受け入れていきたいと考えている。
- JICA 研修は採算がとれず赤字事業であると機関内で考えられてきた。しかし、近年は講師以外でも人件費を計上することが可能となるなど、事業の採算性が高まり、機関にとっても重要な事業の一つとして認められ始めている。
- JICA からコンサルタント契約で受託した事業において、インドネシアで帰国研修員と仕事をし、手厚いサポートを受けた。そのような帰国研修員とのつながり、再会は喜ばしく、他の JICA 業務を実施するうえで役立つ場合がある。

第 3 部 全数調査

略語・用語表

(ABC順)

略語	英語	説明
ADB	Asian Development Bank	アジア開発銀行
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
KOICA	Korea International Cooperation Agency	韓国国際協力団
OJT	On-the-Job Training	オン・ザ・ジョブトレーニング
UNDP	United Nations Development Programme	国際連合開発計画

第 1 章 調査の目的と実施方針

1-1. 調査の背景と目的

本全数調査は、課題別研修及び青年研修実施の成果を主に定量的に把握し、同研修制度改善のためにフィードバックすることを目的として実施された。

全数調査では環境管理分野及び防災分野の課題別研修及び青年研修に参加した研修員を対象とし、参加した研修員の帰国後の活動によって研修の効果がどのように発現しているか、そしてその発現を促進・阻害する要因を定量的に明らかにすることを試みた。

1-2. 調査の対象

調査対象者は 2011 年度及び 2012 年度に実施された防災分野及び環境管理分野の課題別研修及び青年研修に参加した帰国研修員のうち、JICA が有効なメールアドレスを把握している 1,666 名である。

アンケートの回答の回収状況は表 1 のとおりで、回答及び回収率は課題別研修の防災分野では 118 名(40.6%)、環境管理分野では 270 名(44.5%)、青年研修では 288 名(37.4%)で、全体では 676 名(40.5%)である。

なお、全数調査結果の章で各集計の合計数が回答者数と一致しないのは未回答の回答があることによるものである。

表 1. 調査対象者数・アンケート回答回収状況

研修員受入事業		研修員数	メールアドレス保有数	有効メールアドレス数	回答数 (回収率 : %)
課題別 研修	環境管理	981	710	606	270 (44.5)
	防災	583	354	290	118 (40.6)
青年研修		2,144	938	770	288 (37.4)
合計		3,708	2,002	1,666	676 (40.5)

回答者の出身国の地域は表 2 のとおりで、防災分野（課題別研修）、環境管理分野（課題別研修）、青年研修のいずれの帰国研修員においても東南アジアが最も多く、それぞれ 69 名(25.6%)、42 名(35.6%)、168 名(58.3%)となっている。その次に多いのが防災分野（課題別研修）、環境管理分野（課題別研修）では南米でそれぞれ 24 名 (20.3%)、61 名(22.6%)、で、青年研修ではアフリカで 47 名(16.3%)である。

表 2. 研修プログラム毎の回答者の地域による分布

	環境管理	防災	青年研修
東南アジア	69 (25.6%)	42 (35.6%)	168 (58.3%)
東アジア	7 (2.6%)	7 (5.9%)	10 (3.5%)
中央アジア・コーカサス	0 (0.0%)	3 (2.5%)	5 (1.7%)
南アジア	8 (3.0%)	9 (7.6%)	19 (6.6%)
大洋州	18 (6.7%)	7 (5.9%)	7 (2.4%)
中米カリブ	27 (10.0%)	13 (11.0%)	14 (4.9%)
南米	61 (22.6%)	24 (20.3%)	4 (1.4%)
アフリカ	35 (13.0%)	7 (5.9%)	47 (16.3%)
中東	20 (7.4%)	2 (1.7%)	14 (4.9%)
欧州	25 (9.3%)	4 (3.4%)	0 (0%)

回答者の性別は表 3 のとおりで、いずれの事業でも男性の割合が多く、防災分野（課題別研修）で 73.7%、環境管理分野（課題別研修）で 64.4%、青年研修で 54.2%となっている。回答者の平均年齢は、防災分野で 39.75 歳、環境管理分野で 38.03 歳、青年研修では 33.49 歳である。

表 3. 回答者の性別

	環境管理	防災	青年研修
男性	174 (64.4%)	87 (73.7%)	156 (54.2%)
女性	96 (35.6%)	31 (26.3%)	132 (45.8%)

1-3. 調査の方法・調査フロー

(1) 調査方法

調査にあたっては、アンケート及びグーグル・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で作成したアンケートを添付するとともに、送付状に Web アンケートの URL を記載した。アンケートの送付及びウェブ上のアンケートの案内を 2014 年 10 月 20 日から順次行い、11 月 20 日まで回答を受け付けた。

(2) アンケート

アンケートの設計においては、回答者が回答しやすい順番で質問を構成することとし、研修の参加動機、研修内容の評価、研修の方法と効率性についての評価、その他の研修についての評価、研修成果、研修プログラムの比較、帰国研修員とのつながり、日本につい

での理解、JICA とのつながり、フォローアップ支援の順で構成した。青年研修のアンケートではさらに知識・技術・体験の共有についての質問項目を追加した。

(3) 評価手法

アンケート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及び阻害要因に関しては、平均値や重回帰分析等 による各質問項目間の関連性から分析した。

1-4. 調査手法・実施体制

配付したアンケートの回収率向上のため、次の方法を採用した。

- ① 課題別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、研修成果共有活動等に関する質問項目は後半に配置した。
- ② アンケートが回答しやすい設計となっているか確認するために JICE が独自に実施した研修事業のため来日中であった 4 名の研修員を対象にアンケートプレテストを実施し、必要に応じてアンケートを修正した。
- ③ アンケートは調査対象者の回答の便宜を考慮し、英語、スペイン語、フランス語、ロシア語、中国語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語の 8 言語のものを用いた。
- ④ 調査対象者の回答の便宜を考慮し、エクセルファイルによる紙面によるアンケートと 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調査及び青年研修調査の対象者全員に URL を連絡した。

第2章 全数調査結果

2-1. 研修効果の発現状況

研修効果の発現状況では、政策、制度、所属組織の体制の改善等における貢献、帰国研修員の能力向上、アクションプランの実施状況、研修成果の伝達活動、帰国研修員の日本について認識の変化、帰国研修員による同窓会、JICA とのつながりについて記述する。

(1) 課題別研修

① 政策・制度、所属組織の体制の改善等における貢献

アンケートでは、帰国研修員が研修で習得した知識・技術を活用して、以下の項目における貢献の度合いについて質問し、図1、図2は5段階(5=大きく貢献した、4=貢献した、3=どちらとも言えない、2=貢献していない、1=全く貢献していない)で貢献の度合いの分布をそれぞれの分野、項目毎にグラフにしたものである。

1. 国・地方自治体の政策・制度の立案や改善
2. 所属組織の体制の構築や改善
3. 業務に運用されている技術・方法の構築や改善
4. 所属組織のプロジェクトの形成・実施
5. 所属組織の活動計画の作成・改善・実施

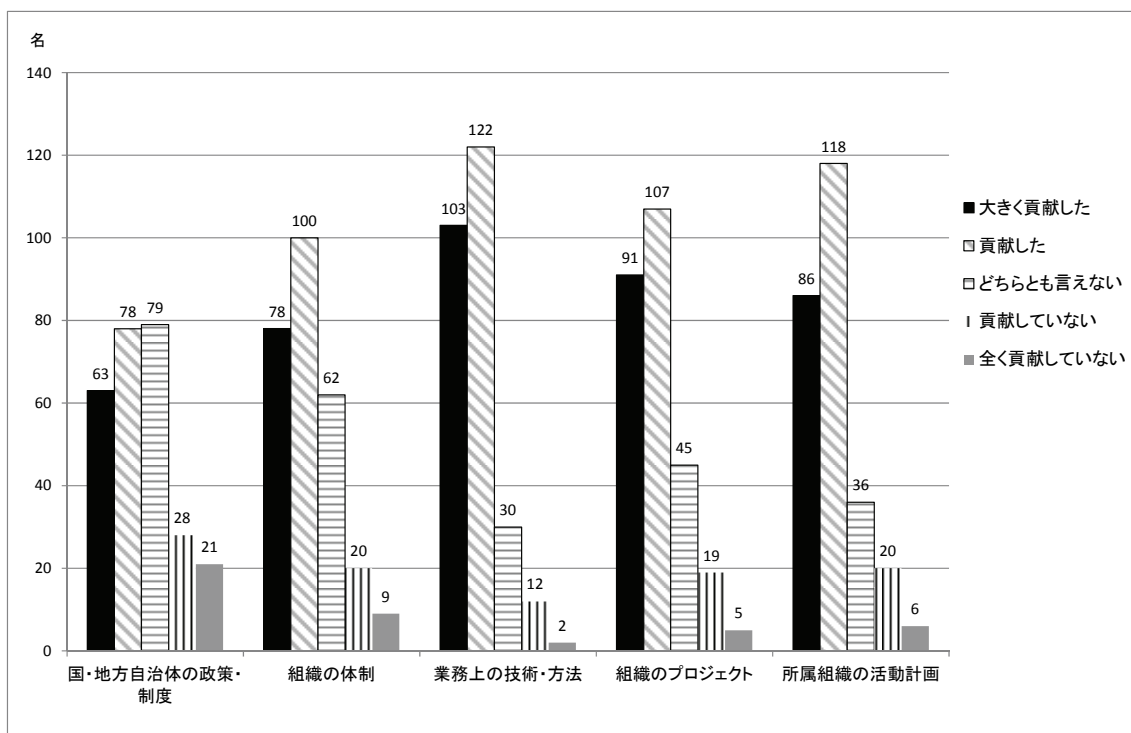


図 1. 効果の発現：帰国研修員による貢献(環境管理)

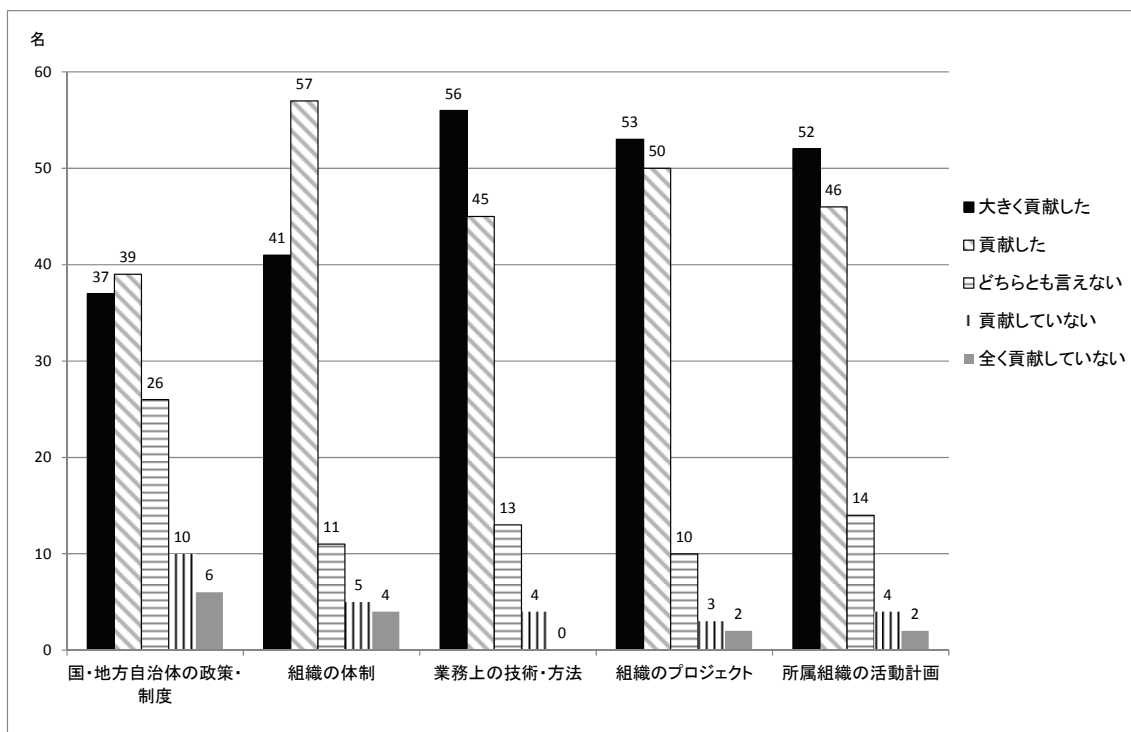


図 2. 効果の発現：帰国研修員による貢献(防災)

図 1、図 2 のグラフのとおり、「防災」「環境管理」とともに多くの帰国研修員が貢献したと回答している。表 4 は各項目により「大きく貢献した」、「貢献した」を合わせた回答者数と割合をまとめたものである。防災分野では、国・地方自治体の政策・制度の立案や改善での貢献では 76 名(64%)、所属組織の体制の構築や改善では 98 名(83%)、業務での技術方法の構築や改善では 101 名(83%)、所属組織のプロジェクトの形成・実施では 103 名(87%)、所属組織の活動計画の作成・改善・実施では 98 名(83%)であった。環境管理分野では国・地方自治体の政策・制度の立案や改善への貢献では 141 名(52%)、所属組織の体制の構築や改善への貢献では 178 名(66%)、業務での技術方法の構築や改善への貢献では 225 名(83%)、所属組織のプロジェクトの形成・実施への貢献では 198 名(74%)、所属組織の活動計画の作成・改善・実施への貢献では 204 名(76%)である。

防災分野と環境管理分野の両方に当てはまる傾向として、国や地方自治体の政策や制度等といった大きなところでの貢献よりも、研修員の業務上の技術や方法の改善といった身近なところでの研修成果の発現が多い。

表 4. 貢献した研修員のまとめ

貢献項目	環境管理 人数(%)	防災 人数(%)
1) 国・地方自治体の政策・制度の立案や改善	141 (52.4)	76 (64.4)
2) 所属組織の体制の構築や改善	178 (66.1)	98 (83.0)
3) 業務に運用されている技術・方法の構築や改善	225 (83.6)	101 (85.5)
4) 所属組織のプロジェクトの形成・実施	198 (73.6)	103 (87.2)
5) 所属組織の活動計画の作成・改善・実施	204 (75.8)	98 (83.0)

② 帰国研修員の能力向上（研修内容の習得・目標の達成）

表 5 は研修内容の習得と研修の目標の達成の度合いを百分率で表したものである。研修内容の習熟度の平均値は、防災では 84.4%、環境管理分野では 84.3%である。目標の達成率の平均値は、防災分野では 82.9%、環境管理分野では 79.9%である。

表 5. 研修による知識・技術の習得と研修目標の達成

分野	習熟度	目標達成度
環境管理	84.3%	79.9%
防災	84.4%	82.9%

③ アクションプラン

アクションプランを実施した回答者は、防災分野では 81 名(73.6%)、環境管理分野では 158 名(62%)である。

④ 研修成果の共有

表 6 は研修員が習得した知識・技術を共有するために実施した講義やワークショップの実施回数と、一回の開催時の参加者の平均人数を表したものである。防災分野では実施回数は平均で 16.43 回、平均に参加者数は 123 名である。環境管理分野では実施回数は平均で 11.04 回、参加者数は平均で 71.29 名である。

表 6. 講義・ワークショップの実施回数

項目	実施回数	平均参加者数
環境管理	11.04	71.29
防災	16.43	123.73

表 7 は研修で習得した技術や知識を共有するために実施した OJT の実施の回数と、一回の実施の際の参加者数を表したものである。防災分野では実施回数は平均で 7.75 回、参加者人数は平均で 58.15 名である。環境管理分野では、平均回数は 5.46 回、参加者数は 67.06 名である。

表 7. OJT の実施回数と平均参加者数

項目	実施回数	平均参加者数
環境管理	5.46	67.06
防災	7.75	58.15

⑤ 日本についての認識の変化

表 8 は研修員が研修に参加したことにより日本や日本人に対する認識がどのように変容したかを表したものである。回答は 5 段階(5=大きく変わった、4=変わった、3=どちらとも言えない、2=変わった、全く変わらなかった)で、表 8 はそれぞれの回答を平均したものである。研修員の「日本と日本人に対する信頼」、「日本人と一緒に働くことへの興味」、「日本の社会や文化の理解」についてはいずれも 4.5 以上の高い評価を得ている。表 9 は日本の文化や社会についての認識の変化に寄与した研修の活動を 5 段階(5=大きく寄与した、4=寄与した、3=どちらとも言えない、2=寄与しなかった、1=全く寄与しなかった)で評価したものである。いずれの活動も平均 4 以上となっており、帰国研修員の日本についての認識の変化に寄与したことを表している。

表 8. 日本についての認識の変化

項目	平均 (5 点満点)
1) 日本と日本人に対する信頼が増した	4.71
2) 日本人と一緒に働くことへの関心が増した	4.75
3) 日本の社会や文化への理解が深まった	4.59

表 9. 日本についての認識に影響した活動

項目	平均 (5 点満点)
1) ジェネラルオリエンテーション	4.42
2) 国内研修実施機関や研修監理員との交流	4.44
3) 文化行事や交流行事への参加	4.37

⑥ 同窓会

同窓会の状況については、同窓会が組織されていると回答したのは「防災」「環境管理」の両分野を合わせて 275 名（70.6%）であった。図 3 は他の帰国研修員との交流の状況と頻度についてのグラフで、JICA 及び日本について情報を得るために「非常に頻繁に」あるいは「頻繁に」交流していると回答したのは 85 名（21.9%）で、何らかの活動のために「非常に頻繁に」あるいは「頻繁に」交流していると回答したのは 60 名（15.5%）であった。

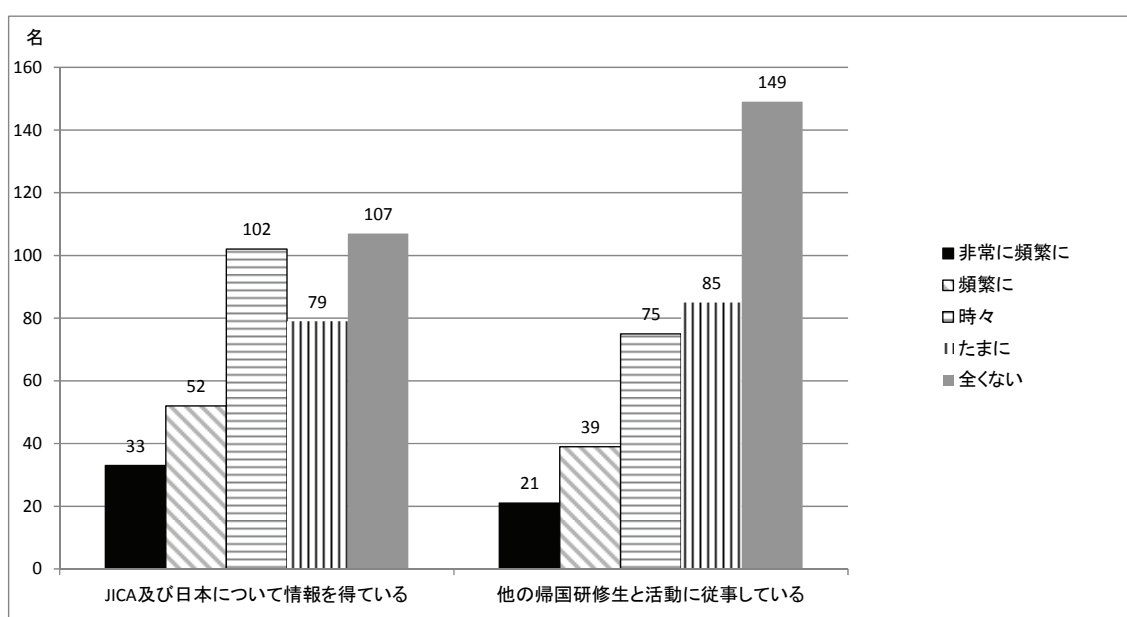


図 3. 帰国研修員による交流の状況と頻度

(2) 青年研修

① 政策・制度、所属組織の体制の改善等における貢献

アンケートでは青年研修の帰国研修員が研修で習得した知識・技術を活用して、以下の項目における貢献の度合いについて質問した。図 4 は 5 段階(5=大きく貢献した、4=貢献し

た、3=どちらとも言えない、2=貢献していない、1=全く貢献していない) で貢献の度合いの分布をそれぞれの項目ごとにグラフにしたものである。

1. 国・地方自治体の政策・制度の立案や改善
2. 所属組織の体制の構築や改善
3. 業務に運用されている技術・方法の構築や改善
4. 所属組織のプロジェクトの形成・実施
5. 所属組織の活動計画の作成・改善・実施

回答の「大きく貢献した」、「貢献した」を合わせると、国・地方自治体の政策・制度の立案や改善への貢献では145名(49.6%)、所属組織の体制の構築や改善への貢献では205名(71.1%)、業務での技術方法の構築や改善への貢献では245名(85.0%)、所属組織のプロジェクトの形成・実施への貢献では198名(68.7%)、所属組織の活動計画の作成・改善・実施への貢献では226名(78.4%)であった。

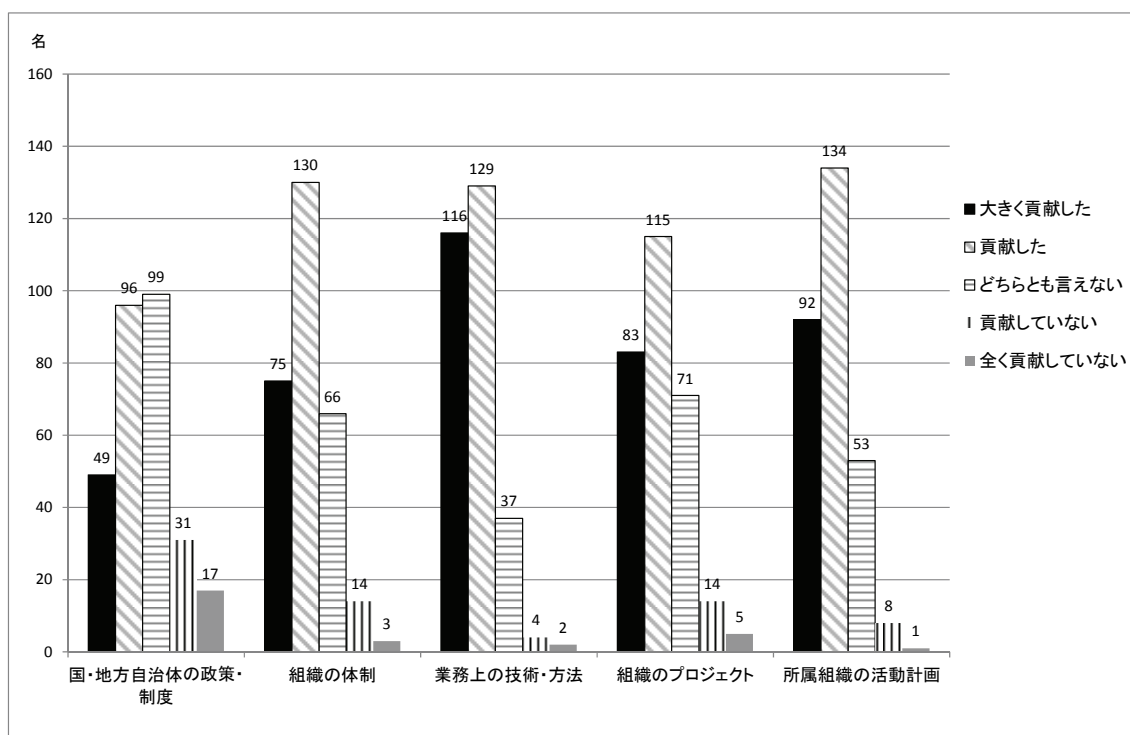


図 4. 効果の発現：帰国研修員による貢献

② 研修内容の習得・目標の達成

青年研修の帰国研修員の研修内容の習得及び目標の達成の度合いは百分率で、それぞれ84.2%、81.6%である。

③ 日本についての認識の変化

表 10 は青年研修の帰国研修員が研修に参加したことにより日本や日本人に対する認識がどのように変容したかについて表したものである。元の回答はそれぞれの項目に関して 5 段階(5=大きく変わった、4=変わった、3=どちらとも言えない、2=変わらなかった、1=全く変わらなかった)で、表 10 はその回答の平均である。研修員の「日本と日本人に対する信頼」、「日本人と一緒に働くことへの興味」、「日本の社会や日常生活への理解が深まった」、「日本の伝統と文化への理解が深まった」についていずれも 4.5 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。

表 11 は日本の文化や社会についての認識の変化に寄与した研修の活動を 5 段階で評価したものである。元の回答は 5 段階(5=大きく寄与した、4=寄与した、3=どちらとも言えない、2=寄与しなかった、1=全く寄与しなかった)で、いずれの活動も平均は 4 以上で、帰国研修員の日本についての認識の変化に寄与したことを表している。

表 10. 日本についての認識の変化

項目	平均 (5 点満点)
1) 日本と日本人に対する信頼が増した	4.64
2) 日本人と一緒に働くことへの関心が増した	4.69
3) 日本の社会と日常生活への理解が深まった	4.56
4) 日本の伝統と文化への理解が深まった	4.46

表 11. 日本についての認識に影響した活動

項目	平均 (5 点満点)
1) ジェネラルオリエンテーション	4.43
2) 国内研修実施機関や研修監理員との交流	4.47
3) 現地視察	4.72

④ 研修で習得した知識・技術・体験の共有

表 12 は研修で習得した知識や技術等の共有に関して 5 段階で評価したそれぞれの回答の平均を表したものである。全ての項目で平均は 4 以上であるが、習得した知識・技術の共有は所属している組織内であることの方が、組織外より若干多くなっている。

表 12. 研修内容の共有

項目	平均(5 点満点)
1) 所属組織で習得した知識・技術を共有した	4.5
2) 所属組織以外で習得した知識・技術を共有した	4.1
3) 日本での研修について他の人と話しをする	4.3
4) 日本の印象について他の人と話しをする	4.5

⑤ 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の交流については、表 13 にあるとおり、5 段階のうち平均は 2 から 3 程度であり、あまり多くはない。表 14 は交流がある回答者の目的を表しており、多くは互いの近況を知らせるため（72.6%）、その次に、日本に関する新しい情報の収集や交換のため（64.2%）となっている。

表 13. 研修中に知り合った日本人との交流の頻度

項目	平均 (5 点満点)
1) ホームステイ先の家族	2.33
2) 研修や語学プログラムで出会った日本人ボランティア	2.27
3) 研修監理員やスタッフ	2.70

表 14. 日本人との交流の理由

項目	人数 (%)
1) 互いの近況を知らせるため	209 (72.6)
2) 日本に関する新しい情報の収集や交換のため	185 (64.2)
3) 仕事上のアドバイスを求めるため	138 (47.9)

⑥ JICA とのつながり

研修終了後の JICA とのつながりについて、表 15 にあるとおり、5 段階でそれぞれ 2 程度である。最も高いものは JICA が計画するイベントや研修に参加するというものが 2.1、その次は、プロジェクトについて JICA オフィスに相談する、コンタクトを取るとなっている。

表 15. 研修後の JICA とのつながり

項目	平均(5 点満点)
1) プロジェクト又は JICA 専門家のカウンターパートとして働いている	1.69
2) ボランティアのカウンターパートとして働いている	1.52
3) プロジェクトについて JICA オフィスに相談したりコンタクトしたりしている	1.74
4) JICA が計画するイベントや研修に参加している	2.10
5) 自国で日本語や日本文化を教えている	1.21
6) 日本人と協力して事業をしている	1.43
7) 日本との交流事業に参加している	1.43

⑦ 同窓会

同窓会の状況について、同窓会が組織されていると回答したのは191名(66.3%)であった。図5は他の帰国研修員との交流の状況と頻度についてのグラフで、JICA及び日本についての情報を得るために「非常に頻繁に」あるいは「頻繁に」交流していると回答したのは69名(24.0%)で、何らかの活動のために「非常に頻繁に」あるいは「頻繁に」交流していると回答したのは63名(21.9%)であった。

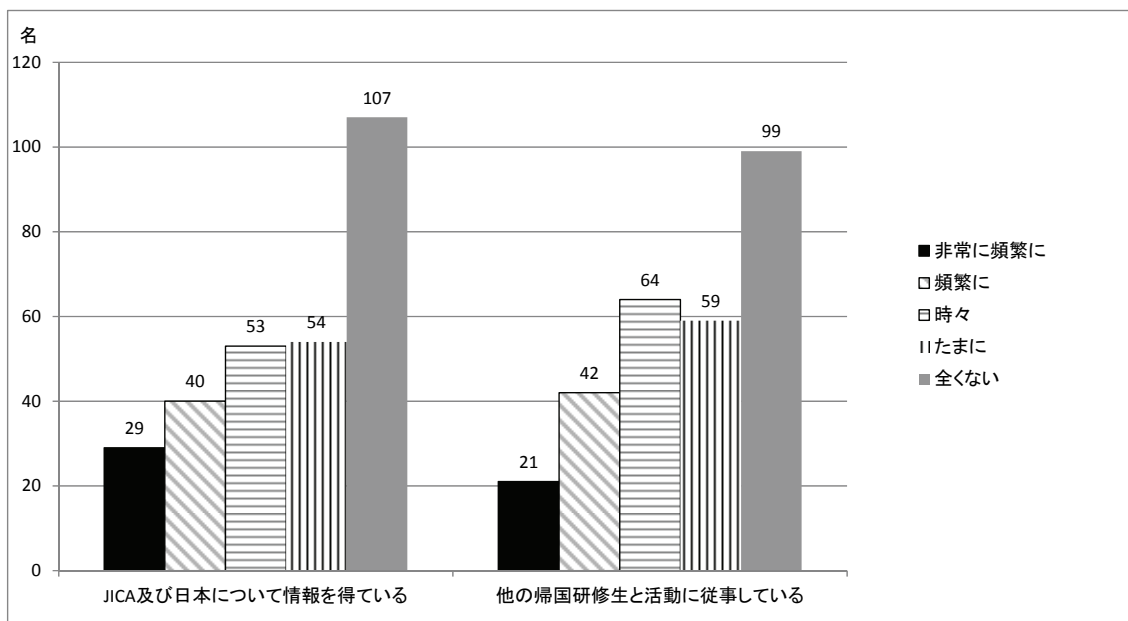


図5. 帰国研修員による交流の状況と頻度

2-2. アンケート結果の分析まとめ

(1) 課題別研修

① 研修内容・制度に係る分析結果

1) 研修参加の動機

研修の参加動機を知るために、表16の項目にある記述に対し、どの程度同意するか5段階(5=非常にそう思う、4=そう思う、3=どちらとも言えない、2=そう思わない、1=全くそう思わない)で回答を得た。「研修の内容に興味を持った」や「職務で新しい知識・技術が必要だった」がいずれも4.5以上で、動機として重要であったことがわかる。

表 16. 研修参加の動機

項目	環境管理 (5 点満点)	防災 (5 点満点)
1) 研修の内容に関心をもった	4.77	4.79
2) 職務で新しい知識や技術が必要だった	4.63	4.76
3) 日本に行きたかった	4.55	4.41
4) 上司に研修に参加するように勧められた	3.88	3.86
5) 所属機関より業務上の特定の指示を受けていた	3.92	3.92

2) 研修の評価

ア. 研修内容の評価

研修内容に対する評価のために、表 17 の項目にある記述に対し、どの程度同意するか 5 段階(5=非常にそう思う、4=そう思う、3=どちらとも言えない、2=そう思わない 1=全くそう思わない)で回答を得た。表 17 は防災分野、環境管理分野それぞれの回答を平均したもので、それぞれ 4 以上でおおむね高い評価を得ている。

表 17. 研修内容についての評価

項目	環境管理 (5 点満点)	防災 (5 点満点)
1) 研修内容は自分の職務上のニーズにあった	4.51	4.56
2) 研修内容は所属する組織のニーズにあった	4.59	4.61
3) 研修内容は自国のニーズにあった	4.68	4.72
4) 研修内容は新しい知識・技術を網羅していた	4.58	4.69
5) 研修内容は実践的であった	4.47	4.57
6) 研修で習得した知識と技術は今日でも有益である	4.60	4.69
7) 研修内容は、とりわけ日本自体の経験に基づいたものということによって有益であった	4.49	4.62

イ. 研修方法と効率性についての評価

研修の方法と効率性の評価のために、表 18 の項目にある記述に対し、どの程度同意するか 5 段階(5=非常にそう思う、4=そう思う、3=どちらとも言えない、2=そう思わない 1=全くそう思わない)で回答を得た。表 18 は防災分野、環境管理分野それぞれで回答を平均したもので、それぞれ 4 以上でおおむね高い評価を得ている。

表 18 の 7)「様々な国からの参加者との議論は、直面している問題が異なるために有益ではなかった。」については、「防災」「環境管理」は参加者の出身国や地域によって直面する問題が異なれば他の参加者との議論は必ずしも有益ではないということをおおむね程度表

して、回答の内訳によると、非常にそう思う、そう思うを合わせて環境管理では 69 名 (25.6%)、そう思わない、まったくそう思わないを合わせて 149 名 (55.2%)、防災分野では、前者が 28 名 (24.7%)、後者が 71 名 (61.1%) で、両方の分野で 4 分の 1 が直面している問題が異なっていて、議論が有益ではないと回答している (アンケート集計結果は付録 5 参照)。回答者の 4 分の 1 というのは必ずしも多くはないが、研修の質のさらなる向上のために、同様の問題に直面する研修員で研修を組むことが有効であることを示している。

表 18. 研修方法と効率性についての評価

項目	環境管理 (5 点満点)	防災 (5 点満点)
1) 講師は研修内容についての我々の理解度を確認していた	4.44	4.56
2) 研修員同士での議論は研修内容の理解を深めるにあたって有効であった	4.49	4.55
3) 実習・現場視察による指導は研修内容の理解を深めるにあたって有効であった	4.70	4.79
4) 研修はスケジュールとおりに実施された	4.76	4.74
5) 研修は目標を達成するために効率的に実施された	4.60	4.68
6) 研修内容は当初の計画とおりに網羅された	4.67	4.63
7) 様々な国からの参加者との議論は、直面している問題が異なるために有益ではなかった	2.51	2.35

ウ. 研修についての評価

帰国研修員による研修の 10 点満点 (0=非常に悪い～10=非常に良い) の評価によると、総合評価では防災分野で 9.1、環境管理分野で 8.9 となるなど、各項目においても 8 点以上で、おおむね高い評価を得ている。(表 19 参照)

表 19. 研修についての評価

項目	環境管理 (10点満点)	防災 (10点満点)
1) 研修の総合的評価	8.9	9.1
2) 日本の文化についてのオリエンテーション	8.3	8.6
3) 研修監理員やスタッフのパフォーマンス	9.1	9.2
4) ワークショップ	8.5	8.9
5) 実習・現場視察	8.9	9.2
6) 講義	8.5	8.8
7) 研修員間の議論	8.0	8.4

表 19 の研修の総合評価を左右した要因を特定するため、「防災」「環境管理」分野それぞれで重回帰分析をした(表 20 参照)。重回帰分析では星印が付されている数値が統計的に有意であるとされ、要因として影響を与えていると解釈される。

防災分野での重回帰分析では、研修監理員・スタッフのパフォーマンス、実習・現場視察、講義、そして研修内容が日本の体験に基づいたものであったこと、そして研修が計画どおり実施されたことが評価された場合、そうでない場合と比較して総合評価は高いという結果となっている。環境管理分野での重回帰分析によると、日本文化についてのオリエンテーション、研修監理員・スタッフのパフォーマンス、実習・現場視察、講義、研修員同士の議論、研修が計画どおり実施されたことが評価された場合、そうでない場合と比較して総合評価は高いという結果になっている。

調整済み決定係数は 0 から 1 の範囲となり、1 に近いほど、分析に含まれている要因で説明ができることを示す。表 20 にある調整済み決定係数は 0.669 と 0.825 で、分析に含まれている要因でほぼ説明されていることを示している。

表 20. 研修の総合評価に関する重回帰分析

要因	環境管理	防災
日本の文化についてのオリエンテーション	0.059*	0.047
研修監理員やスタッフのパフォーマンス	0.194**	0.221**
ワークショップ	0.049	0.027
実習/現場視察	0.195***	0.386***
講義	0.255***	0.15**
研修員同士の議論	0.101**	0.082
研修内容は、とりわけ日本自体の経験に基づいたものということで有益であった	0.073	0.157**
研修はスケジュールとおりに実施された	0.229**	0.04
調整済み決定係数	0.669	0.825

*** 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

エ. 他の機関による研修事業との比較

他の機関による研修事業への参加については、防災分野では 22 名(18.6%)が UNDP による研修事業、5 名(4.2%)が KOICA による研修事業に参加している。環境管理分野では 46 名(17.0%)が UNDP による研修事業、26 名(9.6%)が ADB による研修事業、12 名(4.4%)が KOICA による研修事業に参加している。表 21 は JICA の研修事業と他の機関によるものとの比較を表したもので、それぞれの項目について合意するとした回答者はいずれも 50% 以上で、JICA による研修事業がより優れていることを表している。

表 21. 他の機関による研修事業との比較

項目	人数(%)
1) JICA 研修の学習体験は他の研修プログラムに比べてより有益であった	198 (51.1)
2) JICA 研修の内容は他ドナーの研修プログラムでは得られない知識・技術を含んでいた	206 (53.1)
3) JICA 研修へ参加したことによるインパクトは他の研修プログラムのインパクトよりも持続している	194 (50.0)

② 研修効果発現に関する要因分析

1) 貢献の促進・阻害要因

それぞれの種類の貢献に関して重回帰分析をしたところ、貢献できたかどうかを左右する要因は、「防災」「環境管理」の両分野の全ての貢献の種類で「習得した知識・技術の適用性」が統計的に有意となり、最も重要であるという結果となっている(表 22・表 23 参照)。

その次に重要であるのが「上司・同僚の協力」で、「予算」や「機材・施設」は統計的に有意とはなっておらず、必ずしも重要な要因とはなっていない。

表 22. 貢献に影響を与えた要因についての重回帰分析(環境管理分野)

要因	政策・制度の 立案や改善	組織の体制 の構築や改 善	技術・方法の 構築や改善	プロジェク トの形成・ 実施	活動計画の 作成・改 善・実施
機材・施設	0.18*	0.19*	0.19*	0.12	-0.04
予算	0.00	-0.01	0.06	0.10	0.15
上司・同僚の協力	0.31**	0.35**	0.29**	0.02	0.14
習得した知識・技 術の適用性	1.02***	0.91***	0.76***	1.13***	1.06***
調整済み決定係数	0.79	0.75	0.60	0.73	0.71

*** 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 23. 貢献に影響を与えた要因についての重回帰分析(防災分野)

要因	政策・制度の 立案や改善	組織の体制の 構築や改善	技術・方 法の構築 や改善	プロジェ クトの形 成・実施	活動計画の 作成・改 善・実施
機材・施設	-0.16	0.05	0.06	0.08	-0.00
予算	0.11	0.16	0.27**	0.08	0.31**
上司・同僚の協力	0.52**	0.41**	0.45**	0.61***	0.55***
習得した知識・技 術の適用性	1.01***	0.94***	0.64***	0.67***	0.74***
調整済み決定係数	0.80	0.71	0.58	0.58	0.69

*** 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

2) 帰国研修員の能力向上(研修内容の習得)を左右する要因

表 24 は研修内容の習得の度合いを左右する要因に関する「防災」「環境管理」分野それぞれの重回帰分析の結果である。防災分野では、もともと研修内容に関心が高かった場合、講義が有益であった場合、そうでない場合と比較して習得度は高いという結果になっている。環境管理分野では、研修内容が組織のニーズに合致していて、研修員間の議論や講義が有益であった場合は、そうではない場合と比較して習得度は高いという結果となっている。

決定係数はそれぞれ 0.154 と 0.222 と低い値になっているが、分析の中にも含めるべき要因が含まれていない等の理由が考えられる。

表 24. 研修内容の習得の度合いに関する重回帰分析

要因	環境管理	防災
研修の内容への関心の度合い	1.949	3.781*
研修内容が職務上のニーズに合致	-0.478	1.387
研修内容が所属する組織のニーズに合致	4.51**	3.319
研修員間の議論が有益	3.313**	-1.254
講義	1.323**	2.414**
調整済み決定係数	0.154	0.222

*** 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) アクションプラン実施の促進・阻害要因

アクションプラン実施の要因に関して、必要な機材・施設の有無、予算、上司や同僚の協力、研修で学んだ技術や知識の適用性が要因として当てはまるかどうか質問した。アクションプランが実施できた場合の要因として、習得した技術や知識の適応性を上げた回答者が、防災分野では 74 名(91.4%)、環境管理分野では 147 名(93.0%)と最も多い。防災分野ではその次に 67 名(82.7%)が必要な機材・施設、66 名(81.5%)が上司や同僚の協力があったことをあげ、環境管理分野では 134 名(84.8%)が上司と同僚の協力を挙げた。アクションプランが実施できなかった場合の要因として、防災分野では、23 名(79.3%)が機材・施設が不十分であったこと、22 名(75.9%)が予算が不十分であったことを挙げた。環境管理分野では、67 名(69.1%)が上司や同僚の協力を挙げ、62 名(63.9%)が予算の不足を挙げた(表 25 参照)。

表 25. アクションプラン実施・未実施の要因

要因	環境管理		防災	
	実施した場合の要因	実施しなかった場合の要因	実施した場合の要因	実施しなかった場合の要因
機材・施設	112(70.9)	58(59.8)	67(82.7)	23(79.3)
予算	117(74.1)	62(63.9)	58(71.6)	22(75.9)
協力	134(84.8)	67(69.1)	66(81.5)	21(72.4)
適応性	147(93.0)	57(58.8)	74(91.4)	20(69.0)

4) フォローアップ支援

アンケートでは、研修終了後に習得した知識や技術を持続・発展させるために、専門家派遣等の JICA によるフォローアップ支援がどの程度有益かを質問し、5 段階 (5=非常に有益である、4=有益である、3=どちらとも言えない、2=有益でない、1=全く有益でない) で回答を得た。表 26 はそれぞれのフォローアップの種類ごとに 5 段階で回答を得た「有益さ」

の度合いの平均を表したものである。おおむねすべての種類のフォローアップが有益であるとの結果であるが、特にプロジェクト実施のサポート、講義や研修セッション実施におけるサポート、技術専門家の派遣が有益とされている。

表 26. フォローアップ支援と有益さ

項目	平均 (5点満点)
1) 研修で作成したアクションプラン実施におけるモニタリング・支援	4.04
2) 講義や研修セッション実施におけるサポート	4.09
3) 日本人の技術専門家の派遣	4.09
4) 日本人ボランティアの派遣	3.87
5) プロジェクト実施のサポート	4.22
6) 機材、教材の供与	4.16

③ 研修員の帰国後の行動変化に係る分析結果

研修の成果は、技術や知識の習得に加え、研修員の意識の変化にも大きく現れている。アンケートでは帰国研修員の意識にどのような変化があったかについて以下の質問をした。

1. 研修分野における問題意識が高まった。
2. 仕事に対する責任感が向上した。
3. 同僚と協力して仕事をする意識が強くなった。
4. 自国の発展に寄与する活動を行うことに、以前よりも意欲的になった。
5. 自国の状況を以前よりも国際的観点から捉えるようになった。

図 6、図 7 は、防災分野、環境管理分野のそれぞれの帰国研修員の変化の度合いをグラフにしたものである。

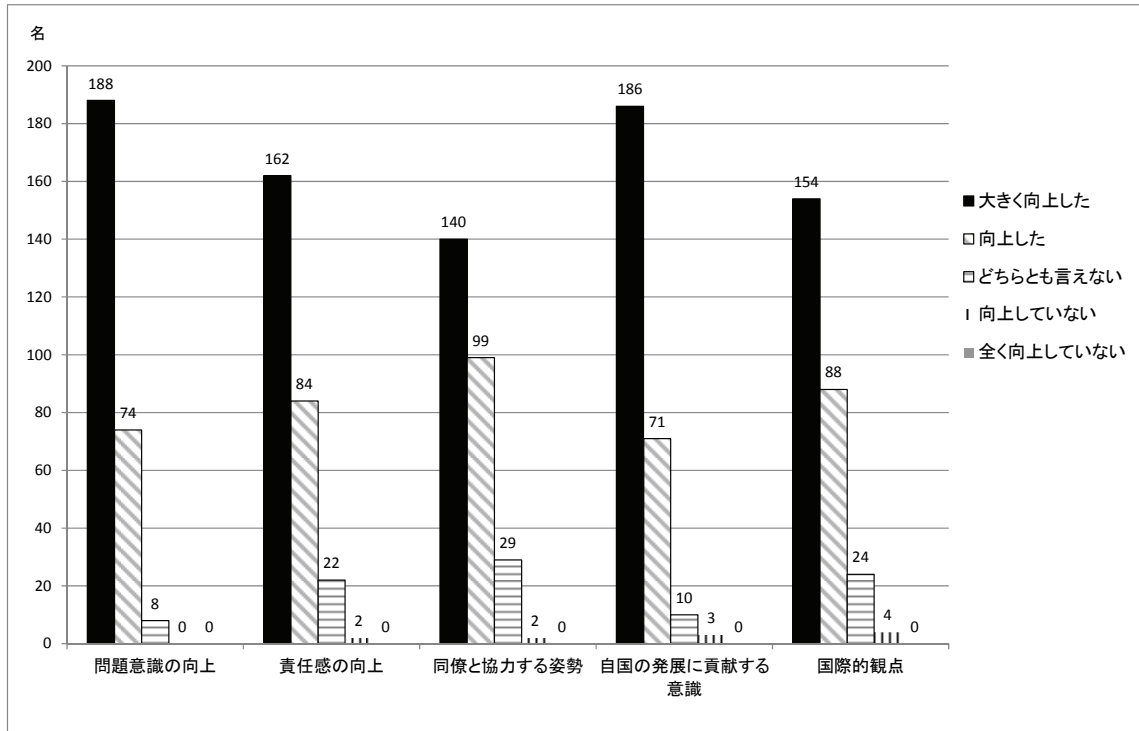


図 6. 効果の発現：研修員の行動・態度の変容(環境管理)

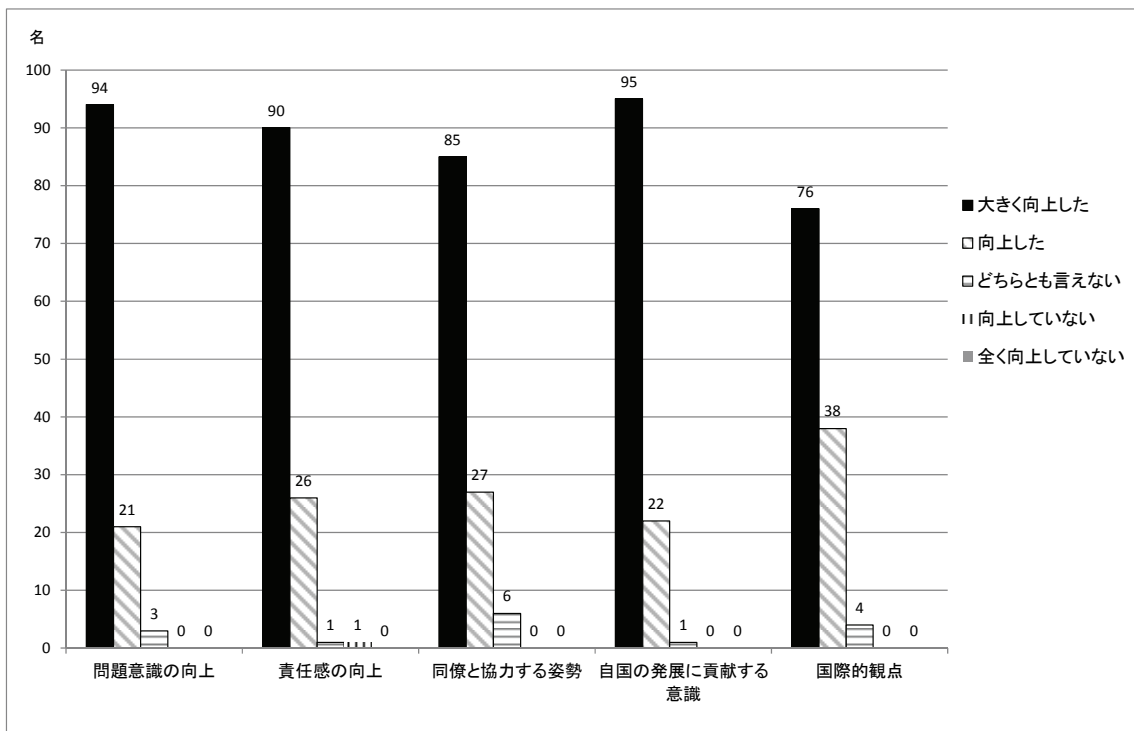


図 7. 効果の発現：研修員の行動・態度の変容(防災)

意識の変化については、いずれの項目においても 9 割前後の帰国研修員が「大きく向上

した」、「向上した」と回答している。特に当該分野に関する問題意識の向上については、「防災」「環境管理」ともに 97%が該当すると回答しており、研修が該当分野の問題意識の向上に貢献したことを示している(表 27 参照)。これらの結果から研修に参加することによって該当分野における問題意識や職務への責任感や同僚と協力する姿勢、自国の発展に寄与する活動に意欲を強くし、さらに国際的観点から自国の状況を把握するようになったと考えられる。

表 27. 意識が変化したと回答した帰国研修員数のまとめ

項目	環境管理 人数(%)	防災 人数(%)
1) 研修分野における問題意識が高まった	262(97.0)	115 (97.4)
2) 仕事に対する責任感が向上した	246 (91.1)	116 (98.3)
3) 同僚と協力して仕事をする意識が強くなった	239 (88.5)	112 (94.9)
4) 自国の発展に寄与する活動を行うことに、以前よりも意欲的になった	257 (95.1)	117 (99.1)
5) 自国の状況を以前よりも国際的観点から捉えるようになった	242 (89.6)	114 (99.6)

アンケートでは、研修の成果として、帰国研修員の職場でどのような状況の変化があったかを知るために、以下の項目でどの程度あてはまるかについて質問をした。

1. 重要な仕事を任せられるようになった。
2. 昇進した。

図 8、図 9 のグラフにあるとおり、研修後に重要な仕事を任せられるようになったとの回答は、防災分野で 83 名(70.9%)、環境管理分野で 169 名(62.8%)であった。昇進した回答者は防災分野で 46 名(38.9%)、環境管理分野で 107 名(39.7%)であった。

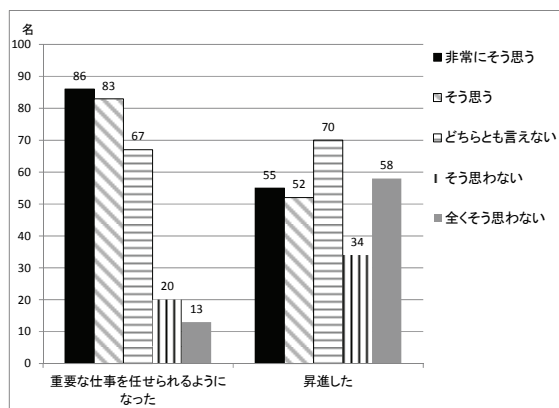


図 8. 帰国研修員の状況の変化
(環境管理分野)

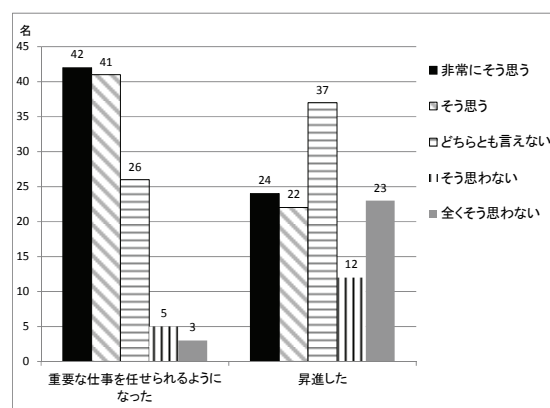


図 9. 帰国研修員の状況の変化
(防災分野)

表 28 は意識の変化を左右した要因を特定化する試みである重回帰分析の結果である。研修内容の問題意識に関しての重回帰分析では、研修内容が自分の職務上のニーズに合致、研修内容が所属組織のニーズに合致、技術・知識の習得の度合いが高い、ワークショップについての評価が高い、実習/現場視察についての評価が高い、研修の総合的评价が高い場合の方がそうでない場合と比較して問題意識は高くなったという結果になっている。

仕事に対する責任感に関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、ワークショップについての評価が高い、研修員同士の議論についての評価が高い場合の方がそうでない場合と比較して、仕事に対する責任感は向上したという結果になっている。

同僚と協力して仕事をする意識に関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、研修内容が所属組織のニーズに合致している、ワークショップについての評価が高い、研修員同士の議論についての評価が高い場合の方がそうでない場合と比べて、同僚と協力して業務に従事する意識が高くなったという結果となっている。

自国の発展に寄与する意欲の向上に関する重回帰分析によると、研修内容が所属組織のニーズに合致している、ワークショップについての評価が高い、研修の総合的评价が高い場合の方がそうでない場合と比べて、自国の発展に寄与する意欲を向上させたという結果になっている。

自国の状況を国際的観点から捉える意識についての重回帰分析によると、もともと研修内容について関心が強かった場合、研修内容が所属組織のニーズに合致している場合の方がそうでない場合と比べ、自国の状況を国際的な観点から捉えられるようになったという結果になっている。

決定係数はそれぞれ 0.258 から 0.07 と低い値になっているが、分析の中にも含めるべき要因が含まれていないこと等の理由が考えられる。

表 28. 意識の変化に影響を与える要因

要因	研修分野 における 問題意識	仕事に対す る責任感	同僚と協 力して仕 事をしよ うとする 意識	自国の発 展に寄与 する意欲	国際的観 点から自 国の状況 を捉える
研修の内容に関心	0.07	0.063	-0.033	0.028	0.176**
研修内容が自分の職務上 のニーズに合致	0.114**	0.257***	0.16**	0.027	-0.058
研修内容が所属組織のニ ーズに合致	0.114**	0.061	0.146**	0.184**	0.194**
知識・技術の習得の度合い	0.004**	0.001	0.005	0	0.001
ワークショップについて の評価	0.065**	0.089**	0.105**	0.082**	0.004
実習/現場視察についての 評価	-0.007	0.038	0.006	-0.048	0.032
講義についての評価	-0.02	0.03	0.034	-0.032	0.029
研修員同士の議論につい ての評価	0.009	0.057**	0.088**	0.003	0.043
研修の総合的評価	0.088**	-0.032	-0.072	0.099**	-0.017
調整済み決定係数	0.239	0.258	0.198	0.108	0.07

*** 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

④ 環境管理分野・防災分野の研修の特徴について

環境管理分野及び防災分野の研修の特徴として、日本が環境と災害の問題に対峙してきた中で培った知識や技術の実践に基づくものが多いことが挙げられる。例えば環境管理分野では、研修員は水俣病などの産業公害による深刻な被害の中で地方自治体やコミュニティが培ってきた公害対策、産業廃棄物処理、産業排水対策などを学んだ。防災分野では、研修員は阪神淡路大震災などの自然災害に対峙するなかで地方自治体やコミュニティがどのように備え、被害を緩和してきたかを学んだ。研修員は日本が経験してきた被害、行政組織やコミュニティが実践してきた対策がどのような効果をもたらしたかを講義で学び、現地で当事者から話しを聞いて現場を見学するといったことにより、これらの環境管理や防災のための対策の意義を十分に意識し、効果的に研修内容を習得したものと考えられる。

このことは全数調査の結果により明らかになっている。アンケートの「研修内容は、とりわけ日本自体の経験に基づいたものということによって有益であった。」という記述に対し、防災分野では「非常にそう思う」との回答が85人(73.2%)、「そう思う」との回答が22人

(18.9%)で、両方を合わせると107人(92.1%)であった。環境管理では「非常にそう思う」との回答が167人(61.8%)で、「そう思う」との回答が73人(27.0%)で、両方を合わせると240人(88.8%)であった。そのことから、両分野において日本の経験から培われた知識や技術を元にした研修であったことがよかったという評価が高い。

さらに、アンケートの回答者は特に印象に残ったこととして、防災分野では、地震や火山の噴火などの自然災害の被害を減らすために、日本の社会がどのように向き合ってきたかを知ることができてとてもよい参考になった、津波や台風の被害に遭った人々と話しかけてよかった、防災の文化とボランティア精神に感銘を受けた、日本で培われた洪水や火山の噴火による被害を防ぐための技術や、土砂崩れを防ぐ砂防ダムなどの構造物を実際に見ることができて非常に参考になったという回答があった。環境分野では、小さな子どもでも分別してゴミを捨てることをよく知っている、日本の人々が実際にゴミを分別することで廃棄物のリサイクルに参加している、町の清掃活動をするボランティアのグループの取り組みに感銘を受けたことなどを挙げている。また、路上にゴミが落ちておらず清潔であることに感銘を受けた、水俣病のような深刻な状況を経験しながらも適切な対策で改善できることを知ることができてよかったなど述べている。

このようなアンケート結果は、ベトナムとトルコでの海外現地調査の結果とも一致している。

防災分野では、ベトナムの研修員は日本の防災活動において定年者ボランティアが活動していたり、小学生が日常的に帽子や水を携帯して防災に取り組んでいた姿を見て、ベトナムでも住民レベルの防災活動普及に取り組むよう職場で意見を提案していたり、住民が主体的に防災活動に取り組むBOKOMIを神戸で学び、ベトナムでも応用が可能であると考え、担当する防災プロジェクトでBOKOMIの講義を予定しているなど述べている。トルコの研修員は神戸市の沿岸に建設された公園が阪神・淡路大震災の際に津波の被害を食い止めた事例を学び、トルコにも防災公園を建設する必要性に気付いたなどと述べている。

環境管理分野では、ベトナムの研修員は日本の町を歩いたり近隣住民と接したりするなかで、日本ではごみ分別が生活に根付いていることが分かり、住民レベルで環境意識を高めることが重要だと分かった、日本の廃棄物処理技術の高さを見て学んだといったことを述べている。トルコの研修員は汚水処理場へ行った際、処理場に脱臭装置がついており臭いが全くしないことに感銘を受けた、運動場で子供たちがグループに分かれ、袋を持って校庭に並べられたごみを分別していくという内容の授業で、皆が間違えることなくごみを分別する様子が印象的であったと述べている。

海外現地調査での聞き取りで聞かれたこれらの意見は、アンケートにより明らかとなった研修員の考える日本で「防災」「環境管理」分野の研修に参加することの意義や、研修により強く残った同分野の印象と一致するものである。

(2) 青年研修

① 研修内容・制度に係る分析結果

1) 研修参加の動機

青年研修の参加動機を知るために、表 29 にある項目の記述に対し、どの程度同意するか 5 段階(5=非常にそう思う、4=そう思う、3=どちらとも言えない、2=そう思わない 1=全くそう思わない)で回答を得た。「研修の内容に興味を持った」や「日本に行きたかった」がいずれも 4.5 以上で、動機として重要であったことがわかる(表 29 参照)。

表 29. 参加の動機

項目	平均 (5 点満点)
1) 研修の内容に関心をもった	4.73
2) 日本に行きたかった	4.75
3) 上司に研修に参加するように勧められた	4.03
4) 同僚・友人に勧められた	3.66

2) 研修の評価

ア. 研修内容の評価

研修内容に対する評価のために、表 30 の項目にある記述に対し、どの程度同意するか 5 段階(5=非常にそう思う、4=そう思う、3=どちらとも言えない、2=そう思わない 1=全くそう思わない)で回答を得た。表は回答を平均したもので、それぞれ 4 以上でおおむね高い評価を得ている(表 30 参照)

表 30. 研修内容の評価

項目	平均 (5 点満点)
1) 研修内容は自分の職務上のニーズにあった	4.47
2) 研修内容は所属する組織のニーズにあった	4.32
3) 研修内容は新しい知識や技術を網羅していた	4.54
4) 研修内容は実践的であった	4.35
5) 研修のカリキュラムは目標を達成するために適切に設計されていた	4.41
6) 研修はスケジュールとおりに実施された	4.77
7) 研修は目標を達成するために効率的に実施された	4.58
8) 研修内容は当初の計画とおりに網羅された	4.65
9) 研修で習得した知識と技術は今日でも有益である	4.45

イ. 研修カリキュラムについての評価

帰国研修員による研修の10点満点（0=非常に悪い～10=非常に良い）の評価によると、総合評価では防災分野で9.1、環境管理分野で8.9となるなど、各項目においても8点以上で、おおむね高い評価を得ている(表31参照)。

表31. 研修についての評価

評価項目	評価点 (10点満点)
1) 研修の総合的评价	8.9
2) 日本の文化についてのオリエンテーション	8.7
3) 滞在先	8.9
4) 研修監理員やスタッフのパフォーマンス	9.1
5) 日本の人々との交流	8.4
6) 他の研修員との交流	8.8
7) 講義	8.5
8) 現場視察	9.0
9) ホームステイ	8.3

青年研修における総合評価を左右した要因について重回帰分析により特定を試みた(表32参照)。日本文化についてのオリエンテーション、滞在先、研修監理員・スタッフのパフォーマンス、講義、現場視察、ホームステイ、研修内容が計画とおり網羅されたことが評価された場合、そうではない場合と比較して総合評価が高いという結果になっている。

表32. 研修の総合評価についての重回帰分析

要因	係数
日本の文化についてのオリエンテーション	0.162***
滞在先	0.094**
研修監理員やスタッフのパフォーマンス	0.219***
日本の人々との交流	0.017
他の研修員との交流	-0.061
講義	0.213***
現場視察	0.192***
ホームステイ	0.092***
研修内容は計画とおり網羅された	0.164**
調整済み決定係数	0.748

*** 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

② 研修効果発現に関する要因分析

1) 貢献

習得した知識・技術を活用しての政策・制度の改善やプロジェクトの実施等の貢献に関する重回帰分析によると、貢献できたかどうかを左右する要因は、習得した知識・技術が適用できること、機材・施設があること、予算があることがそれぞれ統計的に有意で重要であるという結果になっている（表 33 参照）。

調整済み決定係数は 0.50 から 0.80 と決定係数が高いことにより、貢献について知識・技術の適用性、上司・同僚の協力、機材・施設、予算の要因によりではほぼ説明できることを示している。

表 33. 貢献に関する重回帰分析

要因	国・地方自治体の政策・制度の立案や改善	所属組織の体制の構築や改善	業務に運用されている技術・方法の構築や改善	所属組織のプロジェクトの形成・実施	所属組織の活動計画の作成・改善・実施
機材・施設	0.221**	0.373***	0.191**	0.271**	0.244**
予算	0.267**	0.199**	0.278**	0.239**	0.282**
上司・同僚の協力	0.542***	0.355**	0.228*	0.543***	0.493***
習得した知識・技術の適用性	0.425***	0.5***	0.578***	0.405**	0.306**
調整済み決定係数	0.801	0.695	0.506	0.7	0.581

*** 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

2) 研修内容の習得の度合い

表は知識や技術の習得に関する重回帰分析で、研修内容が所属する組織のニーズに合致している、研修内容は当初の計画どおり網羅された、講義についての評価が高い場合の方が、そうではない研修員と比較して習得の度合いが高いという結果になっている(表 34 参照)。

決定係数はそれぞれ 0.294 と低い値になっているが、分析の中に含めるべき要因が含まれていない等の理由が考えられる。

表 34. 習得の度合いに関する重回帰分析

要因	係数
研修内容が職務上のニーズに合致	0.472
研修内容が所属する組織のニーズに合致	3.163**
研修実施がスケジュールとおりであった	0.901
研修内容は当初の計画とおり網羅	4.153**
研修で習得した知識と技術は今日でも有益である	1.333
講義	2.021**
現場視察	-0.309
調整済み決定係数	0.294

*** 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 研修員の帰国後の行動変化に係る分析結果

アンケートでは帰国研修員の意識にどのような変化があったのかについて、以下の質問をした。

1. 研修分野における問題意識が高まった。
2. 以前よりも効果的かつ効率的に職務に従事するようになった。
3. 自国の発展に寄与する活動を行うことに、以前よりも意欲的になった。
4. 自国の状況を以前よりも国際的観点から捉えるようになった。

図 10 は青年研修の帰国研修員の変化の度合いをグラフにしたものであるが、いずれの項目においても 9 割以上が向上したと回答している。研修分野における問題意識が高まったと回答したのは 94.7%、自国の発展に寄与する活動を行うことに意欲的になったとの回答が 96.8%で、特に高い結果となっている。

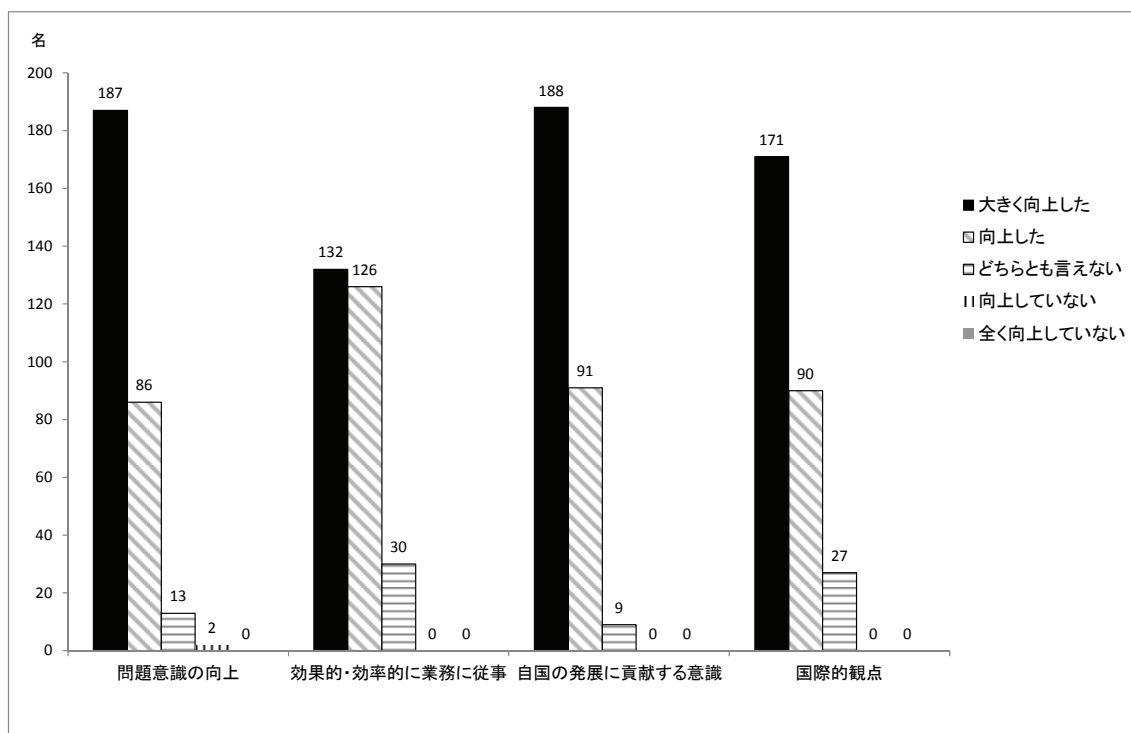


図 10. 効果の発現：研修員の行動・態度の変容

図 11 にあるとおり、以前より重要な仕事を任せられるようになったとする回答者は 206 名 (71.5%) で、帰国後はそれぞれの職場で、研修で学んだことが活かされていると推察できる。

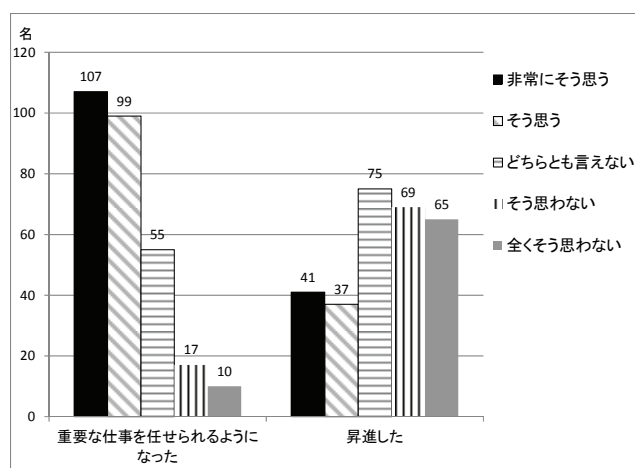


図 11. 帰国研修員の状況の変化

研修分野における問題意識の向上に関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、研修内容の習得率が高い、講義についての評価が高い、総合的评价が高い場合の方がそうではない場合と比較して問題意識が高くなったという結果で

ある(表 35 参照)。

効果的・効率的に仕事に従事するに関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、研修内容の習得率が高い、講義についての評価が高い、総合的評価が高い場合の方がそうでない場合と比較して、効果的・効率的に仕事に従事するという意識が強くなっているという結果になっている(表 35 参照)。

自国の発展に寄与することへの意欲に関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、研修内容の習得率が高い場合の方がそうでない場合と比較して自国の発展に寄与することへの意欲が増しているという結果になっている(表 35 参照)。

自国の状況を国際的観点から捉える意識に関する重回帰分析によると、研修内容が自分の職務上のニーズに合致している、総合的評価が高い場合の方がそうでない場合と比較して自国の状況を国際的観点から捉えられるようになっているという結果になっている(表 35 参照)。

表 35. 意識の変化に関する重回帰分析

要因	研修分野 における 問題意識	効果的かつ 効率的に職 務に従事	自国の発展 に寄与する 意欲	国際的観点か ら自国の状況 を捉える
研修内容が自分の職務上のニーズに合致	0.242***	0.197**	0.234***	0.142**
研修内容の習得率	0.006**	0.01**	0.006**	-0.002
講義についての評価	0.078**	0.089**	0.027	0.022
現場視察についての評価	0.003	-0.035	-0.011	0.026
総合的評価	0.091**	0.112**	0.065	0.125**
調整済み決定係数	0.283	0.261	0.18	0.10

*** 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

2-3. 過去 3 年間の調査との比較

本邦研修終了後の帰国研修員を対象とした全数調査は、2010 年度以降実施されてきた。2011 年度から 2013 年度までの調査結果との比較は以下のとおりである。

① 研修成果の発現について

- 2013 年度の調査結果と比較すると、「国・地方自治体の政策・制度の立案や改善」「所属組織の体制の構築や改善」「業務に運用されている技術・方法の構築や改善」「所属組織のプロジェクトの形成・実施」「所属組織の活動計画の作成・改善・実施」のどの種

類の貢献においても 2014 年度の調査結果の方が高いという結果になっている。一方で、国や地方自治体の政策や制度といった大きなところでの貢献よりも、研修員の業務上の技術や方法の改善といった身近なところでの研修成果の発現が多いという傾向は 2013 年度の調査と同様である。

- アクションプランを実施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程度の結果で、今年度の調査では 61.6%、2013 年度の調査で 65.1%、2012 年度の調査では 65.2%であった。
- 研修参加によって「日本と良好なつながりができる」と、2011 年度、2012 年度、2013 年度の調査結果と同様のことが確認されている。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、総じて低い結果となっている。
- いずれの年度においても、他ドナー・国際機関の研修事業よりも JICA 研修が高く評価されている。今年度の調査では、他の機関による研修事業に参加した回答者の半数以上が、JICA 研修の方が有益で、他の機関による研修事業では得られない知識・技術を含んでおり、持続性もより高いと評価している。

② 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」に対する評価は高い。

③ 研修の内容・制度について

- 研修内容についての評価は、2011 年度、2012 年度、2013 年度、本年度とも総じて高い評価となっている。本年度の総合的評価(10 点満点)では環境管理分野で 8.9、防災分野で 9.1 であり、2013 年度では全分野を対象とした質問形式において 8.73 といずれも高い。2011 年度、2012 年度では 5 段階(5 点満点)での評価法を用い、いずれの年度においても高い評価となっている。
- 今年度の調査結果では「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」(防災:9.2、環境:9.1)や「実習・現場視察」(防災:9.2、環境管理:8.9)、ワークショップ(防災:8.9、環境管理:8.5)が特に高く評価されている。2013 年度においても「研修監理員やスタッフのパフォーマンス」(9.13)、「実習・現場視察」(8.79)、ワークショップ(8.5)は特に高く評価されており、おおむね同様の傾向が見られる。
- 研修参加の動機については、「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い結果となった。

過去 3 年間の調査と比較した結論としては、「研修の動機」、「研修内容」、「研修に対する評価」、「研修後の行動・態度の変容」、「アクションプランの実施」、「日本・日本人とのつ

ながり」、「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、おおむね過去の調査結果と同様の結果となっている。

付 録

付録 1. 好事例集

好事例 ベトナム①

消防大学の帰国研修員が中心となり防災学科新設・防災テキスト編纂・地方防災訓練指導事業実施

研修コース	<ul style="list-style-type: none"> 消防活動指揮技術研修 (2009,2010,2011) 消防行政に携わる幹部との交流セミナー(2006) 	
国内研修実施機関	総務省消防庁、東京消防庁	
研修員名	Mr. Ngo Van Nam, Mr. Nguyen Truong Trung, Mr. Pham Viet Tien, Mr. Nguyen Van Hiep, Mr. Nguyen Van Can, Mr. Tran Van Han, Mr. Ta Chi Cong	
所属先	University of Fire Fighting and Prevention	
役職	総務部長、 防災学科長、防災学科教員	

成果の概要

University of Fire Fighting and Prevention (消防大学) はベトナムで唯一の消防関係者を養成する大学であり、1976年の設立以来、ベトナムの防災分野で重要な役割を担ってきた。大学には学士課程と修士課程、短期大学があり、タイやラオスなどからの留学生も受け入れている。また、教育機関としてだけでなく、防災関係の政策立案にも関わり、2013年の防災法の改正においても同大学の提案が反映されている。

消防大学から2009年から2011年まで3年間連続して6名の教員がJICA研修に参加し、各年2週間から1カ月間の研修を受講した。また、その他に4名の教員や総務職員が防災に関するJICA研修に参加した。その結果、2010年には帰国研修員が学科長及び主要教員となり、防災学科が新設された。さらに、帰国研修員が中心となり防災テキストを編纂し、消防大学や地方での出張講義の教材として現在も利用されている。それに加え、近年は地方にも防災局が設立され、防災活動を普及する必要性が高まっており、消防大学では帰国研修員が中心となって地方省の依頼を受けて出張して防災訓練指導を行っている。地方への移動に係るガソリン代等の経費は依頼した地方省の負担であるにもかかわらず、年々依頼件数が増えている。このように、消防大学の帰国研修員の研修成果は着実に波及している。

成果の発現のプロセス

消防大学には、2005年度から3年間にわたり教育カリキュラム改善のための長期専門家が派遣されており、研修終了後の2011年には同専門家によりフォローアップが実施された。これらにより、研修員の研修参加目的や帰国後の目標が明確になり、さらに、研修内容をベトナムに適した形に応用しながら研修効果を発現しやすい環境がつけられた。また、組織的な取り組みのもとで2009年から3年間連続して教員がJICA研修に派遣されたことに

より、教員は段階的に知識や技術を習得し、教員間で同じイメージを共有しながら学科設立や防災テキスト編纂に取り組むことが可能となった。研修員は大学で教える教員であることから、研修講師の教え方を大学での授業の参考にして取り入れることで授業改善につながった。帰国研修員たちは「日本の専門家や研修講師には熱意があり、教え方がとても上手かった。」といい、日本の専門家や講師の資料作成や教授法を参考にして授業に取り組んでいるという。また、防災テキスト編纂についても、研修中の配付資料を参考にして


加えて、ベトナムでは日本の消防車（中古・新）を導入しており、日本人の体格がベトナム人と似ていることから日本で習得した機材等の使用法をベトナムですぐに応用できたという。主にこれらの要因が、研修成果波及の促進要因となっている。

今後の抱負、JICA 研修への印象／成果の発現と研修成果の関連

消防大学副学長からは、多くの災害を経験してきた日本からは実践的な内容を学ぶことができ、3年連続で教員が日本で研修を受けたことによりベトナム国内で最も良いチームになったとしてその感謝の意とともに、今後も JICA と連携を続けていきたいとの将来の期待が語られた。他ドナーの研修にも参加経験のある帰国研修員は、日本の研修は講師の熱意、教え方、内容が実践的である点が特に優れているといい、今後もより専門的な研修コースがあれば参加させてほしいと語った。

好事例 ベトナム②

日本の公害と環境保全の経験を紹介しながらハロン湾の水環境改善セミナーを実施

研修コース	水環境行政【有償勘定技術支援】 (2013)	
国内研修実施機関	(公財) 北九州国際技術協力協会	
研修員名	Ms. Phan Thi Hoang Hao	
所属先	クアンニン省天然資源環境局	
役職	総務事務局環境保全部職員	

成果の概要

ハオさんの職場であるクアンニン省天然資源環境局は観光地として有名なハロン湾を管轄している。ハロン湾は急速な観光開発とともに環境の悪化が深刻化しており、ハロン湾の環境悪化はクアンニン省の取り組むべき課題となっている。

ハオさんは、JICA 研修で水環境に関する制度、排水処理機能、日本が公害を克服した経験を学んだ。また、日本では家庭ごみの分別が定着しているなど、日本の人々の環境意識の高さに驚いたという。日本とベトナムでは人々の暮らしの中での環境意識が異なることを知り、環境保全のためには人々の意識を変える必要があると感じ、アクションプランとして市民を対象とした環境保全セミナーを企画した。

帰国後、すぐに所属先の上司や同僚に研修内容を報告し、アクションプランを実行するために準備を開始した。アクションプランであるセミナー実施を上司は快諾し、彼女は JICA 研修資料を参考にセミナー資料を作成した。セミナーは水環境保全の必要性を伝えるもので、地元企業や学生、住民を対象として、帰国してからこれまでで 4 回実施され、毎回 60 名程度の参加者がある。JICA 研修では、専門分野の知識だけではなくパワーポイント等の資料の使い方、講師の教え方そのものが勉強になったといい、セミナー実施時の参考にしていくという。

ハオさんの上司は、研修参加にあたりハオさんには知識を習得して職場でアドバイスできる立場になって欲しかったという。そして、上司の期待どおり帰国後の彼女は水環境保全について上司にもアドバイスをするようになった。さらに、チームビルディングやスケジュール管理に取り組むようになったといい、企画どおりにアクションプランであるセミナーを実施している点とも合わせ、帰国後の仕事ぶりには非常によい変化があったという。これらが評価され、ハオさんは現在、環境保全に関する広報のリーダーを任されている。

成果の発現のプロセス

クアンニン省天然資源省では、彼女の上司を含めて複数人がこれまで JICA 研修に参加しており、上司及び彼女自身の研修参加目的が明確であり、帰国後に研修内容を職場で共有し、業務に活かす環境が整っていた。帰国後に環境保全の広報リーダーを任されたことから、アクションプランであるセミナーの開催は業務内容とも合致したものとなり、より研修効果の波及が促進された。


今後の抱負、JICA 研修への印象／成果の発現と研修成果の関連

ハオさんは、JICA 研修では日本の公害の具体的な事例を学ぶことができ、講義だけではなく施設見学が組み合わせられている点が素晴らしく、排水処理機能や政策について北九州とハロン湾の状況を比較し、ハロン湾の将来を思い描きながら仕事に取り組むようになった

たという。彼女は帰国後、クアンニン省と日本企業が実施している環境プランニング事業の計画過程にも関わるようになった。今後もセミナー実施にとどまらず日本で習得した知見を活かして仕事に取り組んでいきたいという。

好事例 ベトナム③

日本のホームステイ体験をきっかけに、観光資源のないコト島をホームステイで観光開発に成功

研修コース	青年研修／ 青少年育成コース（2009）	
国内研修実施機関	津山と世界を結ぶ会	
研修員名	Ms.Do Thi Le Quyen	
所属先	School Youth Committee Under Quang Ninh Provincial Youth Union	
役職	Head of School	

成果の概要

ベトナム国家青年同盟はこれまで多くの研修員を JICA 青年研修に派遣してきた。クインさんは首都のハノイから車で約 3 時間のところに位置するクアンニン省の青年部に所属している。

クインさんは 2009 年に岡山県で実施された青年研修に参加した。研修中に初めてホームステイを経験し、その土地の人々と直に触れあい生活を体験することができるホームステイに感銘を受ける。クアンニン省のコト島はハロン湾の近くでありながら観光資源がないとされていたが、研修中のホームステイ体験によりコト島の豊かな自然と昔ながらの生活は観光資源となりうると確信し、アクションプランとして民家でのホームステイを取り入れたコト島観光ツアーを企画した。

帰国後、彼女は職場である青年部の上司や同僚にアクションプランを説明し、すぐに実行に移した。クアンニン省から小額の資金を得ることができたものの、限られた予算での企画実行となったため、広報ポスターを手作りで作成するなど経費を抑える工夫をしたという。クインさんが企画した観光ツアーは好評で、コト島への観光客は徐々に増え、現在ではコト島は観光ホテルが建つ観光地となった。さらに、クアンニン省コト郡人民委員会により「2015-2020 年観光開発計画」が策定され、今後も持続可能な観光開発が続けられる予定である。

また、JICA 研修で特別養護学校や老人ホームを訪問してボランティア活動をした経験から、青年部の活動としてコト島で年配者の家を訪ねるボランティア活動をする企画を始めたところ、青年部から評価され現在も継続して実施されている。クインさんはこれらの帰国後の仕事ぶりが上司から評価され、JICA 研修参加翌年に昇進した。

成果の発現のプロセス

クアンニン省の青年部では長年コト島でごみ拾いなどの活動を行っていたことからコト島との関わりがあり、クインさんのホームステイ体験を取り入れた観光企画はすぐに青年部と上司の理解を得て実現に向けて取り組まれた。青年部の上司は JICA 研修に参加したことがあり、帰国研修員の帰国後の取り組みを積極的に促している。研修前からの既存のつながりを活かし、職場の協力のもと、低予算で実施できる企画から始めたことが観光開発


の成功につながり、研修成果を波及することとなった。

上司からのコメント

クインさんは、日本での体験は素晴らしく、今後も日本で体験したことを活かして仕事をしていきたいと熱意を持っている。彼女の上司は、クインさんをはじめとした帰国研修員の仕事ぶりを高く評価しており、今後も JICA 研修に所属スタッフを派遣して日本で多くのことを吸収してほしい、そして日本と良い関係を続けていきたい、と語った。職場の理解があり、既存の資源を活かして低予算でも実行できるアクションプランであること、また、帰国研修員のモチベーションの高さが研修成果の発現に結び付き、さらに波及しようとしている事例である。

好事例 トルコ①

イスタンブール市の防災対策の強化に向けて日本の防災システムを現地化

研修コース	・「自然災害からの事前復興計画」 (2013 年) ・「東日本大震災復興プロセス」 (2014 年)	
研修実施機関	(財) 神戸都市問題研究所	
研修員名	Mr. Bilgin Fatih	
所属先	イスタンブール市役所 イスタンブール消防訓練センター, R&D/Technical Department	
職名	機械工学士	

成果の概要

トルコ・イスタンブール市の消防訓練センターに勤めるファティ氏は、2013 年に「自然災害からの事前復興計画」コースに参加し、主に阪神・淡路大震災後の神戸市の取り組みについて勉強した。イスタンブールの人口規模・面積は神戸に比べて 10 倍ほど大きいものの、人口密度がほぼ同じという点でファティ氏にとっては学ぶことの多い研修であった。日本での研修で多くを学んだ中で特に彼が自国に持ち帰り、イスタンブールで再現したいと考えたのは災害時に対応可能な防災公園であった。その強い思いから、研修終了から 9 カ月後、ファティ氏は自費で神戸を再訪した。滞在中は研修講師であった神戸市職員 OB からイスタンブールで防災公園を建設するにあたってのアドバイスを受けた。その後、2014 年に「東日本大震災復興プロセス」コースに参加する機会を得て、3 度目の来日を果たした。

ファティ氏がトルコに持ち帰った知見や技術は防災公園だけではない。この他に彼は神戸で体験学習した「地震体験ハウス（ゆれるん）」を参考として、帰国後火災体験ハウスを自身で設計、その導入を果たした。この火災体験ハウスは既にイスタンブール消防署及び住民の火災訓練に活用されており、これまでの研修受講者数は 15,000 名に上る。ファティ氏は日本の知見・技術をそのままトルコで転用するのではなく、トルコの火災発生現場の実情に合わせ、キッチンタイプ、ファミリータイプ、工場タイプの 3 種類を設計、導入した。これだけではない。彼は 1999 年のマルマラ大地震で甚大な被害を受けたサカルヤ県で主婦を対象とした防災対策ボランティアリーダー育成研修を行っており、これまでに 40 名のリーダーを育成した。この研修は、日本で学んだリーダー育成の知見・技術を活かしつ



上段：神戸の地震体験ハウス（ゆれるん）

下段：ファティ氏が設計した火災体験ハウスを用いた研修の様子

つ、米国政府から財政支援を受けることにより実現させている。この他、神戸の消防署内で見つかった防災関連書籍やガイドラインを集めた防災図書コーナーを参考に、イスタンブール消防署内に同様の図書コーナーを作っている。

成果の発現のプロセス


なぜ、ファティ氏は多くの成果を僅か 2 年余りの期間で達成することができたのか。その理由をファティ氏に聞いたところ、彼は「強い信念とやる気に尽きる」と断言する。ファティ氏は消防士の子に育ち、祖父、父親、ファティ氏と三代続けて消防士である。3歳の頃から消防車に乗って遊び、幼い頃から父親が「もっとこうだったら、もっとたくさんの命を救えたのに、もっとこうだったら...。」という話をたくさん聞いて育ったことから、人々の役に立つこと、人々を守ることは彼の使命であると考えようになったという。幼少期に祖父や父親から聞かされた話はファティ氏が消防士となってからも常に思い出され、彼らの言葉を胸により多くの人を救える消防士になることを目指し、努力を重ねてきた。

そんな中、JICA の研修で日本へ行く機会を得た。トルコでは災害の数が日本より多いこともあり、災害現場の実績件数においてトルコは日本を上回るが、防災技術や住民の防災意識の高さにおいては日本から学ぶことが多かったと話す。日本と比べ、防災分野においてトルコには課題が山積しているが、ファティ氏は自身の力でできることを見つけ、少しずつではあるものの確実に実践する方法をとった。「夢を実現するためには、よい企画書を作成し、それを分かりやすくビジュアル化し、関係者に対して上手く紹介する能力が必要だ。それらが揃えば予算は自ずとついてくる」とするファティ氏の仮説は、彼のこれまでの実績で証明されている。

今後の抱負、JICA 研修への印象／成果の発現と研修成果の関連

ファティ氏は 2014 年 12 月に自費により 4 度目の来日を予定している。その目的はイスタンブールに建設予定の防災公園の設計図がほぼ出来上がったため、神戸大学及び同志社大学の教授（元研修講師）に最後の助言を頂き、計画を最終化することである。イスタンブールに防災公園ができる日はまさに目前に迫っている。

好事例 トルコ② ごみ処理場の普及を先導

研修コース	廃棄物総合管理セミナー（2002年）	
研修実施機関	（財）日本環境衛生センター	
研修員名	Mr. Ayhan Seref	
所属先	Ministry of Environment and Urbanization	
職名	Section Director	

成果の概要

セレフさんは、2002年5月から同年7月まで廃棄物総合管理セミナーに参加した。帰国後、固形廃棄物の担当課長、セクションマネージャーを経て、現在は56人の部下を抱えている。

セミナーでは、固形廃棄物のリサイクルに関する講義及び家庭ごみの処理施設から産業廃棄物、農林畜産系廃棄物、病院における医療廃棄物、テレビ、車等あらゆる処理施設を視察した。中でも小学校でリサイクルの学習授業に参加した時の記憶は、今も忘れられないという。運動場に集合した子供たちがグループに分かれ、袋を持って運動場に置かれた様々なごみを次々に分別していく姿を見学した。「こんなに幼い頃からごみの分別を勉強し、そして実践できるようになるものなのか」と驚き、また、感動したそうだ。

日本での研修でセレフさんはごみの放置を課題として、それへの対処法をアクションプランで提案した。2002年当時、ごみ処理場は全国で8～10カ所しかなく、残りは処理されぬまま放置されていた状態であった。この状態を改善するため、帰国後、セレフさんは日本での研修で学んだ知見を生かし、分別方法を提案した。具体的にはアンカラ市をパイロットとして取り上げ、廃棄物貯蔵管理法、リサイクル管理規約等を提案し、承認された。また、これらの規制整備を進めるにあたり、ごみ処理に関する様々なガイドブックもあわせて作成している。その後、アンカラ市の事例は全国に広がり、現在ではトルコ全国に約60カ所のごみ処理場が建設されるに至っている。

成果の発現のプロセス

セレフさんに成功の秘訣を聞いたところ、日本へ行く前から課長職に就いており、物事がある程度承認できる立場にいたことが大きいとのことであった。また、アクションプランの内容はまさにセレフさんの部署の喫緊の課題であり、直ぐにでも対策が求められていたため、アクションプランの作成では、活動内容についてトルコの実態に合わせて非常に具体的に記したという。これらが帰国後、短期間で成果につながった要因となっているようである。セレフさんによれば、受講した研修内容が所属部署のニーズに合致していること、研修員が研修で提供された知見・技術をきちんと習得できること、研修員が帰国後に学んだ知見・技術を活用し、必要な行動を直ぐに取れることが成果を導く重要なポイントだという。

今後の抱負、JICA 研修への印象／成果の発現と研修成果の関連

セレフさんの現在の所属部署の主な業務は炭鉱廃棄物の処理であるが、ごみ処理に関して助言できる立場にもある。トルコには現在コジャエリ県に唯一大規模なごみ焼却場があるものの、これだけでは全く足りない状況で、今後は、規制を整備しつつ国レベルでごみ焼却場建設の拡大を図っていく必要があると考えている。セレフさんは日本滞在中に 600 枚以上の写真をとっており、10 年以上経った現在もそのデータをいつでも共有できるよう、大事に保管している。トルコは EU 加盟を目指し、様々な環境基準を EU 基準に合わせるべく取り組んでいるところであるが、セレフさんは日本の技術は EU に匹敵、むしろ上をゆくものであり、個人的にはごみ処理分野において日本の技術を積極的に取り入れていきたいとして、今後もトルコと日本の連携を模索する意欲を見せる。

好事例 トルコ③

研修で得た知見をトルコの農業に従事する女性たちの地位向上に向けた活動に活かす

研修コース	青年研修／農村振興コース (2010 年)	青年研修／農村振興コース (2011 年)
研修実施機関	篠山国際理解センター	国際協力機構筑波国際センター
研修員名	Ms. Kalei Nimet	Ms. Serep Dogan
所属先	食糧農畜産省 Department of Training Extension and Publication	
写真	Kalei さん (右)、Serep さん (左)、上司 (中央)	
		

日本での学び

トルコの農業に従事する女性は、男性に比べて低い地位に位置付けられ、土地や家畜の所有権の保有が許されない、農作業以外の活動への参加が制限される、市場や金融へのアクセスが無い、教育レベルが低いなど、様々な面で不利な状況に置かれている。農業家畜省研修広報部は2010年にニメットさんを、2011年にドーガンさんを青年研修に派遣した。

彼女たちは約3週間の日本での研修で、農業機械、耕地開拓、農協等の市場や農業団体の仕組み、役割等を学ぶことを通じて日本の農業に従事する女性の役割や仕事内容について理解を深めた。日本で特に勉強になったことについて尋ねると「農協が農産物の販売だけでなく、銀行や保険等、さまざまなサービスを提供していることを知ったこと、また、直売システムもトルコにないシステムで勉強になりました。直売所ではそこに行かなくとも、インターネットで購入することができ、また、それを1日で配達できることにも驚きました(ニメットさん)」「私も同じです。それから、野菜の洗浄機、切断、測量、サイズ合わせ等、小さい農家であってもこうした機械を所有していることにも驚きました。このような機械があれば、農業に従事する女性たちの労働も軽減され、その軽減された時間を農協や趣味の時間に費やすことができるのだということを学びました(ドーガンさん)」と話す。

彼女等は帰国後、日本で学んだことを上司や職員と共有し、これまで以上に農業現場に足を運ぶようになった。現場を訪問し、直接農業に従事する女性と話しをすることの重要性もまた日本の研修で学んだことの一つだという。今年(2014年)11月中旬にはハンガリーで開催される5日間の農業に従事する女性を対象とした国際セミナーの引率代表者に選

定された。トルコからは50名の農業に従事する女性が参加することになっており、このうちこれまで彼女等が関わりを持ってきた30名の農業に従事する女性が同セミナーへ参加できることになった。彼女等も農業に従事する女性を引率してハンガリーへ行く予定だ。この研修には多くの応募があったそうだが、彼女等の優れた企画書が30名の農業に従事する女性に国際会議に参加できる機会を与えたのである。

上司からのコメント

「彼女等の行動は、日本から戻ってから目に見えて変わりました。リーダーシップを発揮しながら、農業に従事する女性の地位向上という明確な目標に向かって積極的に業務に取り組もうとしている様子が伝わってきました（課長）」「彼女たちは農家の女性の生活及び地位向上に向けて日々尽力している。私自身、海外の現場を見ることは重要であるという考えを持っており、職員を積極的に海外に派遣しています。彼女等が海外の例から新しい習慣や技術を学び、それを積極的に業務に生かしてほしいと願っています。農業に従事する女性の生活・地位向上を実現するためには、先ずはわが部で女性リーダーを育てていくことは必須であり、この二人を育ててくれたJICAの研修には非常に感謝しています。（部長）」

付録 2. 帰国研修員要人リスト

本調査において、2014 年度現在、「防災」「環境管理」分野において要職に就いている帰国研修員は次の通り確認された。

ベトナム

現職	所属組織
Head of Department of Personnel and General Affairs	MARD, CCFSC
Deputy Director	Ministry of Public Security, University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue
Chief of Department	Ministry of Public Security, University of Fire Fighting and Prevention
Head of Division	MARD, National Disaster Management Center

トルコ

現職	所属組織
Section Director	MEU

付録3. 調査日程・面談者リスト

調査日程・面談者リスト(ベトナム)

Ex-Participants of the Thematic Program (Disaster Management)

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
1	28-Oct-14	Mr. Vu Van Tu	MARD, CCFSC, Department of Dyke Management and Flood, Storm Control, ASEAN Committee on Disaster Management (ACDM)	Acting Director, Chairman of the ACDM 2013	2012
2	28-Oct-14	Mr. Nguyen Minh Tuan	MARD, CCFSC, Department for Dyke management, Flood Disaster management and Storm control	Head of Department of Personnel and General Affairs	2009
3	28-Oct-14	Mr. Nguyen Ton Quan	MARD, CCFSC, Department for Dyke management, Flood Disaster management and Storm control	Officer	2012
4	29-Oct-14	Mr. Nguyen Truong Trung	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Lecturer	2009, 2010, 2011
5	29-Oct-14	Mr. Pham Viet Tien	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Lecturer	2009, 2010, 2011
6	29-Oct-14	Mr. Nguyen Van Hiep	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Lecturer	2009, 2010, 2011
7	29-Oct-14	Mr. Nguyen Van Can	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Lecturer	2009, 2010, 2011
8	29-Oct-14	Mr. Ngo Van Nam	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Deputy Director	2009, 2010, 2011
9	29-Oct-14	Mr. Tran Van Han	University of Fire Fighting and Prevention, Department of Rescue	Lecturer	2011
10	29-Oct-14	Mr. Ta Chi Cong	University of Fire Fighting and Prevention, Administrative Department	Chief of Department	2006
11	29-Oct-14	Mr. Duong Huy Khoi	University of Fire Fighting and Prevention, Administrative Department	Deputy Director of Department	super visor
12	29-Oct-14	Mr. Vu Van Binh	University of Fire Fighting and Prevention	Deputy president	super visor
13	30-Oct-14	Ms. Le Thi Hieu	MONRE, Department of Hydrometeorology and Climate change	Officer	2012
14	31-Oct-14	Mr. Nguyen Chi Dung	MPS, Police Department of fire prevention, fighting and rescue, Center for science research and consultation on fire prevention, fighting and rescue	Master of fire presentation, fighting and rescue	2009, 2010

Ex-Participants of the Thematic Program (Environment Management)

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
1	27-Oct-14	Ms. Nguyen Phan Thuy Linh	MONRE, Vietnam Environment Administration, General Department of Environment	Expert	2013
2	28-Oct-14	Ms. Le Thi Hai Le	MONRE, Program Office	Deputy Director	2004
3	28-Oct-14	Mr. Bui Hong Nhat	MONRE, Center for environmental Monitoring, Environmental Laboratory	Head of Laboratory	2010
4	30-Oct-14	Mr. Nguyen Minh Ngoc	URENCO, Hoan Kiem Branch, Technology Planning Department	Head of Department	2013
5	30-Oct-14	Mr. Dang Huu Binh	URENCO	Deputy Director	2012
6	30-Oct-14	Mr. Nguyen Cong Hung	URENCO, Cau Dien Branch, the Technology Planning Department	Deputy Director	2012
7	30-Oct-14	Mr. Nguyen Hai Phong	URENCO	Chief Financial Officer	2008
8	30-Oct-14	Ms. Luong Thi Mai Huong	URENCO, International Cooperation Department	Chief of Department	super visor
9	4-Nov-14	Mr. Bui Vu Hiep	DONRE Quang Ninh , Center for environment analysis	Officer	2012
10	4-Nov-14	Ms. Do Thi Ni Tan	DONRE Quang Ninh , Center for environment analysis, Environment Analyzing Division	Head of Division	super visor
11	4-Nov-14	Ms. Phan Thi Hoang Hao	DONRE Quang Ninh, Department of environment protection, General Administration Office	Officer	2013
12	4-Nov-14	Ms. Nguyen thu huyen	DONRE Quang Ninh, Department of environment protection, General Administration Office	Head of Division	super visor
13	4-Nov-14	Ms. TRAN Thi Hong Le	NHIZ, Facility and Environment Management Dept.	Staff and Leader	2012
14	4-Nov-14	Mr. Tran Van Quang	NHIZ , Facility and Environment Management Department	General Manager	super visor
15	4-Nov-14	Mr. Do Trong Nam	Hai Phong Sewerage and Drainage Co., Ltd, Customer Service Department	Head of Department	2013
16	4-Nov-14	Mr. Nguyen Minh Quang	Hai Phong Sewerage and Drainage Co., Ltd, Transport and Construction Enterprise	Director	2013
17	5-Nov-14	Mr. Nguyen Huynh Quang	MARD, National Disaster Management Center	Head of Division	2012
18	5-Nov-14	Ms. Nguyen Thi Thu Ha	MARD, Center for disaster prevention and reduction, DCM	Acting director of the technology training and transfer	2012
19	5-Nov-14	Mr. Pham Doan Khanh	MARD, Center for disaster prevention and reduction, Disaster management Center	Deputy Director of the Project of Community based disaster management	2011

Ex-participants of the Training Program for Young Leaders

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year Participated
1	27-Oct-14	Ms. Luong Quynh Huong	JICA VIETNAM OFFICE	Staff	2011
2	27-Oct-14	Ms. Nguyen Thi Thu Hang	JICA VIETNAM OFFICE	Staff	2011
3	27-Oct-14	Ms. Nguyen Thi Thanh Hai	JICA VIETNAM OFFICE	Staff	2012
4	30-Oct-14	Mr. Trinh Duc Chieu	MPI, CIEM, Department for Research on Enterprise reform & development	Researcher	2013
5	30-Oct-14	Ms. Mai Thuy Dung	MPI, Department for Economic Zones Management	officer	2013
6	4-Nov-14	Mr. Hoang Ba Nam	NCYV Quang Ninh Province	Secretary	2011
7	4-Nov-14	Ms. Do Thi Le Quyen	School Youth Committee Under NCYV Quang Ninh Province	Head of School	2009
8	5-Nov-14	Mr. Bui Khac Hung	MARD, Center for Test, control experiment of variety of livestock, and foodstuff Department of livestock production	Head of the general office	2011
9	5-Nov-14	Ms. NGO Thi Khanh	NCYV, Vietnam Academy of Youth	Lecturer	2011
10	5-Nov-14	Ms. Nguyen Thanh Huong	NCYV, Agriculture Department	Officer	2010
11	6-Nov-14	Mr. Ta Xuan Quang	MPI, National Center for Socio-Economic Information and Forecast	Officer	2008

Donors/Alumni organizers

No	Date	Name	Organization Agency	Current Title	Year Participated
1	27-Oct-14 /7-Oct-14	Ms. Akiko Fujita	JICA Vietnam Office	Officer	-
2	27-Oct-14 /7-Oct-14	Ms. Pham Thuy Trang	JICA Vietnam Office	Staff	-
3	3-Nov-14	Ms. KIM Gyungah	KOICA Vietnam Office	Deputy Resident Representative	-
4	5-Nov-14	Ms. Bui Diem Huong	CYDECO	Deputy Director	-
5	5-Nov-14	Ms. LE HONG NHUNG	CYDECO	Program Officer	2011
6	5-Nov-14	Mr. Nguyen Hoang Linh	MPI, Foreign Economic Relations Department	Head of Japanese Division	-
7	6-Nov-14	Mr. Graham Alliband	Australia Awards (Managed by Coffey on behalf of the Australian Government)	Vietnam Team Leader	-
8	6-Nov-14	Ms. Le Van Son	Embassy of Canada, DFATD	Senior Development Officer	-
9	6-Nov-14	Mr. Phan Dinh Phung	GIZ	Macroeconomic Reform Program Component Manager	-

調査日程・面談者リスト（トルコ）

Ex-paticipants of the Thematic Program (Disaster Management)

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year participated
1	30-Oct-14	Mr. Karasu Muhammed Emin	IMM	Geometric Engineer	2008
2	30-Oct-14	Mr. Mentese Emin Yahya	IMM	Geometric Engineer	2010
3	30-Oct-14	Dr. Alpaslan Hamdi	IMM	Engineer	2006
4	30-Oct-14	Mr. Tas Eray	IMM	Civil Engineer	2010
5	30-Oct-14	Mr. Sepetci Ahmet Turan	IMM	Urban Planner	2010
6	30-Oct-14	Mr. Ozdmir Adnan Cihat	IMM	Officer	2011
7	3-Nov-14	Mr. Yazici Zafer	AFAD	Geological Engineer	2013
8	3-Nov-14	Ms. Tetik Cigdem	AFAD	Geological Engineer	2010
9	3-Nov-14	Mr. Alkan Mehmet Akif	AFAD	Engineer	2012
10	7-Nov-14	Mr. Biligin Fatih	IMM, Fire Training Center	Mechanical Engineer	2013, 2014

Ex-participants of the Thematic Program (Environment Management)

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year participated
1	30-Oct-14	Ms. Gulsum Emel Zengin	ITU	Assistant Professor	2001
2	31-Oct-14	Ms. Halide Yeşilkaya	IMM, Environment Protection and Control Dept	Environmental Engineer	2010
3	31-Oct-14	Ms. Filiz Kara	IMM, Environment Protection and Control Dept	Environmental Engineer	2011
4	31-Oct-14	Dr. Dogan Ozgur	TUBITAC	Chief Senior Researcher	2007
5	31-Oct-14	Prof. Dr. Mehmet Kitis	TUBITAC	Acting Director	supervisor
6	4-Nov-14	Mr. Ayhan Seref	MEU	Section Director	2002
7	4-Nov-14	Ms. Hale Etorun	MEU	City Planner	1998
8	5-Nov-14	Ms. Atamer Melis	ME	Foreign Trade Expert	2014
9	5-Nov-14	Ms. Ozge Tumor	MEU	Expert	2010
10	5-Nov-14	Mr. Ahmet Goktas	MEU	Environment & Urbanization Expert	2009
11	5-Nov-14	Ms. Arzu Nuray	MEU	Section Head	supervisor
12	6-Nov-14	Mr. Onder Irhan Bahdir	Illerbank	Technical Expert	2013
13	6-Nov-14	Ms. Gamze Aslan	Illerbank	Technical Expert	2013
14	6-Nov-14	Mr. Birol Kayranli	Illerbank	Acting Head	Supervisor

Ex-participants of the Training Program for Young Leaders

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year participated
1	3-Nov-14	Ms. Kaleli Nimet	MFAL	Agricultural Technician	2010
2	3-Nov-14	Ms. Serep Dogan	MFAL	Agricultural Technician	2011
3	3-Nov-14	Mr. Suleyman Bulut	MFAL	Section Head	supervisor
4	3-Nov-14	Mr. Halil Ibrahim Gul	MFAL	Department Head	supervisor
5	3-Nov-14	Mr. Mehmet Sahin	MFAL	General Directorate	supervisor
6	6-Nov-14	Mr. Mevlut Karacam	KOSGEB	Expert	2010
7	6-Nov-14	Ms. Pinar Isin	KOSGEB	Director	supervisor
8	7-Nov-14	Mr. Secil Er	ME	Foreign Trade Expert	2014
9	7-Nov-14	Mr. Nilay Camci	ME	Expert	2013
10	7-Nov-14	Mr. Erdem Basdemirci	ME	Assistant Expert	2013
11	7-Nov-14	Mr. Serdar Akinci	ME	Head of Department	Supervisor

Doners/Alumni organizers

No	Date	Name	Organization	Current Title	Year participated
1	27-Oct-14	Ms. Yoshiko Ozawa	JICA Turkey Office	Officer	-
2	27-Oct-14	Mr. Esra Yildiz	JICA Turkey Office	Staff	-
3	28-Oct-14	Ms. Elif Ayhan	World Bank	Senior Urbanization Specialist	-
4	28-Oct-14	Mr. Erdem Ergin	World Bank	Urban/Disaster Risk Management Specialist	-
5	6-Nov-14	Dr. Huseyin Velioglu	JICA Alumni Association	President	-
6	7-Nov-14	Dr. Mustafa Balci	EU, Education and Training	Sector Manager	-

付録 4. アンケート

Questionnaire: Evaluation of JICA Training and Dialogue Programs (the Training)

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.

1 Your Personal Information

- 1) Your name
- 2) Your organization at present
- 3) Your designation at present

2 Motivation to participate in the Training

2.1 How much do you agree with the following factors as your motivation to participate in the Training in terms of the below five point scale?

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 Training.
- 2) I needed new knowledge and skills in performing my job.
- 3) I was interested in coming to Japan.
- 4) My supervisor advised me to participate in the Training.
- 5) I had specific assignments and/or missions from my organization.
- 6) The Training program had a specific relationship to a project implemented in my country by JICA.
For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.
- 7) The training program had a specific relationship to a project implemented in my country by other donors/international organizations.
For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.

3 Evaluation of contents the Training

3.1 How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

- 1) The contents of the Training matched needs of my job assignments.
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs.
- 3) The contents of the Training matched my country's needs.
- 4) The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- 5) The contents of the Training were practical.
- 6) The knowledge and skills I learned in the training are relevant at present.
- 7) The Training contents were useful especially because they are based on Japan's own experience.

3.2 Degree of contents learning and goal achievement

- 1) How much of the Training contents did you acquire overall in percentage? (%)
- 2) How much of the Training's goal did you achieve in percentage? (%)

4 Evaluation of methods and efficiency of the Training

How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

- 1) Lecturers ensured the participants understand the contents.
- 2) The discussions among the participants were helpful to deepen the understanding of the contents.
- 3) The actual practice/field visits were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.

- 4) Discussion with other participants from different countries was not useful because we face different problems. _____
- 5) The training program was implemented as scheduled. _____
- 6) The training was implemented efficiently for achieving its goals. _____
- 7) The training was implemented as originally planned. _____

5 Evaluation of other aspects of the Training

Evaluate the following aspects of the training in terms of below ten point scale. Enter "99", if not applicable.

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

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

6 Impact of the Training

6.1 How much do you agree with following statements about your attitude and situations as the impact of the Training?

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

- a. The Training strengthened my awareness on the topic of the Training. _____
- 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 am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development. _____
- e. I consider my country's situation from a more international perspective. _____
- f. I am assigned to more important work. _____
- g. I am promoted. _____

6.2 Using knowledge and skills acquired through the Training

1) To the following areas, how much do you agree you contributed by using the knowledge and skills you acquired through the Training by the below scale?

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

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

2) You may or may not use knowledge and skills. If the below factor is relevant for your using or not using them, enter "1", if not relevant, enter "0".

- a. Availability of necessary equipment/facilities

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- b. Availability of budget

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- c. Support from my supervisors/colleagues

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

6.3 Implementation of action plans

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

If you did it, enter "1" as yes, or did not do it, enter "0" as no.

Enter "99", if you did not make action plan, and this question is not relevant.

1. yes	0. no
--------	-------

2) You may or may not have implemented action plan. If the below factor is relevant for your implementing or not implementing it, enter "1", if not relevant, enter "0". If you did not make an action plan, enter "99" as not applicable.

- a. Availability of necessary equipment/facilities

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- b. Availability of budget

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- c. Support from my supervisors/colleagues

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

6.4 Transfer of the knowledge and skills acquired through the Training

We believe that the participants engage in various activities after the Training 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.

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.
- b. In the above activities, how many persons attended on average?
Please write the average number of persons who attended.

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.
- b. In OJT activities, to how many persons did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training? Please write the total number of the persons.

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

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

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:)

7.2 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 ? If not applicable, please enter "99".

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

- 1) My learning experience by JICA training was more useful than by 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.

8 Contact with former JICA trainees

- 1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your country? 1. yes 0. no

2) How often are you engaged with alumni/former trainees in the following situations in terms of the below five point scale?

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

- a. I receive information about JICA and Japan through alumni network.
- b. I engage myself in activities with other former JICA trainees.
- c. Please describe your activities with other former JICA trainees

9 Understanding Japan

9.1 How much do you agree with following statements about your perception of Japan in terms of below five point scale

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 culture.

9.2 How much do you think each of the following training activities contributed to changing your perception of Japanese culture?

1	2	3	4	5
No contribution at all	No contribution	neutral	some contribution	Much contribution

- 1) General orientation
- 2) Interaction with the implementing organization and training managers
- 3) Participation in cultural and social exchange programs

10 Contacts with Japan

10.1 How often do you keep contacts with your training institution in Japan with the below five point scale?

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

10.2 For keeping contacts with the training institution, are the following reasons relevant?

If it is relevant, enter "1". If not relevant, enter "0". If you don't keep contacts, enter "99".

1) To exchange personal updates.	1. relevant	0. not relevant	<input type="text"/>
2) To exchange or gather new information on Japan.	1. relevant	0. not relevant	<input type="text"/>
3) To seek advice about my work.	1. relevant	0. not relevant	<input type="text"/>
4) To develop joint projects.	1. relevant	0. not relevant	<input type="text"/>

11 Connection with JICA/Japan

Since the Training, how often do you have connection with JICA/Japan in following manners in terms of below five-point scale?

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.	<input type="text"/>
2) I work as a JICA volunteer counterpart.	<input type="text"/>
3) I consult or contact the JICA office about projects.	<input type="text"/>
4) I participate in a reunion of JICA training participants.	<input type="text"/>
5) I participate in events or training programs organized by JICA.	<input type="text"/>

12 Follow-up Support

To sustain and develop what you learned in the training, how useful would each be as the support by JICA in terms of below five point scale?

1	---	2	---	3	---	4	---	5
Not useful at all		Not useful		neither		Useful		Very useful

1) Monitoring/support for implementing action plan prepared in the Training	<input type="text"/>
2) Support for organizing lectures and training sessions	<input type="text"/>
3) Dispatch of Japanese technical specialists	<input type="text"/>
4) Dispatch of Japanese volunteers	<input type="text"/>
5) Support of implementation of projects	<input type="text"/>
6) Provision of equipment and materials	<input type="text"/>

13 Please write freely your comments on the training and/or the trip to Japan.

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!

Questionnaire: Evaluation of JICA Training Programs for Young Leaders (the Training)

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.

1 Your Personal Information

1) Your name

2) Your organization at present

3) Your designation at present

2 Motivation to participate in the Training

2.1 How much do you agree with the following factors as your motivation to participate in the Training in terms of the below five-point scale?

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 Training.

2) I was interested in coming to Japan.

3) My supervisor advised me to participate in the Training.

4) My colleagues and/or friends advised me to participate in the Training.

3 Evaluation of contents of the Training

3.1 How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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 Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal.

6) The Training was implemented as scheduled.

7) The Training was implemented efficiently for achieving its goals.

8) The Training covered the contents as planned.

9) The knowledge and skills I learned in the Training are relevant at present

3.2 Degree of learning and goal achievement

1) How much of the Training contents did you acquire overall in percentage? (%)

2) How much of the Training's goal did you achieve in percentage? (%)

3.3 How do you evaluate the following aspects of the Training in terms of below ten-point scale?

Please enter "99" 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
		Bad				Poor				Fair				Good						Excellent

1) General orientation on culture of Japan

2) Accommodation

3) Coordinators and staffs' performance

4) Interaction with Japanese people

5) Interaction with other participants

6) Lectures

7) Field visits

8) Home-stay

9) Program as a whole

4 Impact of the Training

4.1 How much do you agree with following statements about your attitude and situations as the result of participating in the Training?

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

- 1) The Training strengthened my awareness on the topic of the Training.
- 2) I work more effectively and efficiently.
- 3) I am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development.
- 4) I consider my country's situation with international perspective more than before.
- 5) I am assigned to more important work.
- 6) I am promoted.

4.2 Using knowledge and skills acquired through the Training

1) To the following areas, how much do you agree you contributed by using the knowledge and skills you acquired through the training in terms of the below five point scale?

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

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

2) You may or may not use knowledge and skills. If the below factor is relevant for your using or not using them, enter "1", if not relevant, enter "0".

- a. Availability of necessary equipment

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- b. Availability of budget

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- c. Support from my supervisors/colleagues

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant
-------------	-----------------

5 Understanding Japan

5.1 How much do you agree with following statements about your perception of Japan in terms of below five scale.

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.

5.2 How much do you agree with following statements about the training activities contributing to changing your perception of Japanese culture?

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.

6 Contacts with Japan

6.1 How often do you keep contacts with following people you met during the program in terms of the below five point scale?

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

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

6.2 For your keeping contacts with the above people, are the following reasons applicable? If it is applicable, enter "1". If not applicable, enter "0". If you don't keep any contacts, enter "99".

- 1) To exchange personal updates.

1. applicable	0. not applicable
---------------	-------------------

- 2) To exchange or gather new information on Japan.

1. applicable	0. not applicable
---------------	-------------------

- 3) To seek advice about my work.

1. applicable	0. not applicable
---------------	-------------------

7 Connection with JICA/Japan

Since the Training, how often do you have connection with JICA/ Japan in following manners in terms of below five-point scale?

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: ()

8 Sharing Experiences

8.1 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.

8.2 Sharing 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 Training, how often do you tell others about your program experience in Japan?
- 2) After participating in the program, how often do you tell others about your impression of Japan?.

9 Contact with former JICA trainees

- 1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your country? 1. yes 0. no . . .

- 2) How often are you engaged with alumni/former trainees in the following situations in terms of the below five point scale?

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

- a. I receive information about JICA and Japan through alumni network.
- b. I engage myself in activities with other former JICA trainees.
- c. Please describe your activities with other former JICA trainees

10 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 5. アンケート集計分析

➤ 防災分野

Questionnaire: Evaluation of JICA Training and Dialogue Programs (the Training)

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.

1 Your Personal Information

- 1) Your name
- 2) Your organization at present
- 3) Your designation at present

2 Motivation to participate in the Training

2.1 How much do you agree with the following factors as your motivation to participate in the Training in terms of the below five point scale?

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
1	1	0	18	97	117	4.79	0.57
1	0	2	20	94	117	4.76	0.56
2	5	9	28	72	116	4.41	0.93
12	8	15	31	51	117	3.86	1.32
5	7	23	34	43	112	3.92	1.11

- 1) I was interested in the contents of the Training.
- 2) I needed new knowledge and skills in performing my job.
- 3) I was interested in coming to Japan.
- 4) My supervisor advised me to participate in the Training.
- 5) I had specific assignments and/or missions from my organization.
- 6) The Training program had a specific relationship to a project implemented in my country by JICA. For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.

1. applicable	0. not applicable	1	0	N
85	32	117		

- 7) The training program had a specific relationship to a project implemented in my country by other donors/international organizations. For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.

1. applicable	0. not applicable	1	0	N
61	56	117		

3 Evaluation of contents the Training

3.1 How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
1	1	6	33	77	118	4.56	0.71
1	0	5	32	80	118	4.61	0.65
1	0	2	25	88	116	4.72	0.58
1	1	2	25	89	118	4.69	0.63
1	0	10	26	80	117	4.57	0.72
1	0	4	24	88	117	4.69	0.62
1	2	6	22	85	116	4.62	0.72

- 1) The contents of the Training matched needs of my job assignments.
- 2) The contents of the Training matched my organization's needs.
- 3) The contents of the Training matched my country's needs.
- 4) The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- 5) The contents of the Training were practical.
- 6) The knowledge and skills I learned in the training are relevant at present
- 7) The Training contents were useful especially because they are based on Japan's own experience.

3.2 Degree of contents learning and goal achievement

- 1) How much of the Training contents did you acquire overall in percentage?
- 2) How much of the Training's goal did you achieve in percentage?

平均値	標準偏差
84.4%	11.64
82.9%	15.26

4 Evaluation of methods and efficiency of the Training

How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
1	2	3	40	73	118	4.56	0.63
0	2	3	40	73	118	4.56	0.63
1	1	2	42	72	118	4.55	0.66
2	1	0	13	101	117	4.79	0.65
47	24	16	13	15	115	2.35	1.43
1	1	3	18	95	118	4.74	0.63
1	0	3	28	86	118	4.68	0.61
1	1	4	29	83	118	4.63	0.67

- 1) Lecturers ensured the participants understand the contents.
- 2) The discussions among the participants were helpful to deepen the understanding of the contents
- 3) The actual practice/field visits were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.
- 4) Discussion with other participants from different countries was not useful because we face different problems.
- 5) The training program was implemented as scheduled.
- 6) The training was implemented efficiently for achieving its goals.
- 7) The training was implemented as originally planned.

5 Evaluation of other aspects of the Training

Evaluate the following aspects of the training in terms of below ten point scale. Enter "99", if not applicable.

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

評価										N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
0	0	0	2	2	3	14	24	30	41	116	8.68	1.37
0	0	0	0	2	4	6	4	35	66	117	9.26	1.15
0	0	1	0	3	1	10	15	42	43	115	8.9	1.28
0	0	0	2	1	3	3	7	33	68	117	9.28	1.21
0	0	0	1	4	3	9	19	39	42	117	8.80	1.33
0	0	1	2	4	3	16	22	38	32	118	8.47	1.49
0	0	0	0	3	1	7	10	37	59	117	9.18	1.13

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

6 Impact of the Training

6.1 How much do you agree with following statements about your attitude and situations as the impact of the Training?

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
0	0	3	21	93	117	4.77	0.47
0	1	1	26	89	117	4.74	0.51
0	0	6	27	84	117	4.67	0.57
0	0	1	22	94	117	4.80	0.42
0	0	4	37	76	117	4.61	0.55
3	4	25	41	42	115	3.97	0.99
22	12	36	22	24	116	3.10	1.37

- a. The Training strengthened my awareness on the topic of the Training.
- 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 am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development.
- e. I consider my country's situation from a more international perspective.
- f. I am assigned to more important work.
- g. I am promoted.

6.2 Using knowledge and skills acquired through the Training

1) To the following areas, how much do you agree you contributed by using the knowledge and skills you acquired through the Training by the below scale?

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

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
6	10	26	39	37	118	3.77	1.13

4	5	11	57	41	118	4.07	0.95
0	4	13	45	56	118	4.3	0.79
2	3	10	50	53	118	4.26	0.85
2	4	14	46	52	118	4.2	0.90

2) You may or may not use knowledge and skills. If the below factor is relevant for your using or not using them, enter "1", if not relevant, enter "0".

- a. Availability of necessary equipment/facilities
- b. Availability of budget
- c. Support from my supervisors/colleagues
- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·

1	0	N
88	29	117
86	31	117
101	16	117
107	10	117

6.3 Implementation of action plans

1) Did you implement your action plan after returning to your country? If you did it, enter "1" as yes, or did not do it, enter "0" as no. Enter "99", if you did not make action plan, and this question is not relevant.

Enter "99", if you did not make action plan, and this question is not relevant.

1. yes	0. no	· ·
--------	-------	-----

1	0	N
80	29	109

2) You may or may not have implemented action plan. If the below factor is relevant for your implementing or not implementing it, enter "1", if not relevant, enter "0". If you did not make an action plan, enter "99" as not applicable.

- a. Availability of necessary equipment/facilities
- b. Availability of budget
- c. Support from my supervisors/colleagues
- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·
1. relevant	0. not relevant	· ·

1	0	N
91	20	111
81	25	106
89	21	110
97	14	111

6.4 Transfer of the knowledge and skills acquired through the Training

We believe that the participants engage in various activities after the Training 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.

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.
- b. In the above activities, how many persons attended on average? Please write the average number of persons who attended.

平均値	標準偏差
16.43	47.40

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.
- b. In OJT activities, to how many persons did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training? Please write the total number of the persons.

7.75	18.30
------	-------

58.15	105.70
-------	--------

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

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

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:)

1	2	3	4	5
6	1	0	0	5
6	7	8	N	
1	22	48	83	

7.2 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? If not applicable, please enter "99".

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

- 1) My learning experience by JICA training was more useful than by 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.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
3	1	18	27	39	118	4.11	0.99
3	1	14	30	38	118	4.15	0.97

2	3	20	27	33	118	4.01	0.99
---	---	----	----	----	-----	------	------

8 Contact with former JICA trainees

1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your country?

1. yes	0. no	· ·
--------	-------	-----

1	0	N
84	31	115

2) How often are you engaged with alumni/former trainees in the following situations in terms of the below five point scale?

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

- a. I receive information about JICA and Japan through alumni network.
- b. I engage myself in activities with other former JICA trainees.
- c. Please describe your activities with other former JICA trainees

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
32	25	37	13	8	118	2.48	1.20
41	25	25	16	7	118	2.32	1.26

9 Understanding Japan

9.1 How much do you agree with following statements about your perception of Japan in terms of below five point scale.

	評価					N	平均値	標準偏差
	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.	0	2	0	23	93	118	4.75	0.53
2) My interest in working with Japanese people has increased.	0	0	2	18	98	118	4.81	0.43
3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and culture.	1	1	2	38	76	118	4.58	0.65

9.2 How much do you think each of the following training activities contributed to changing your perception of Japanese culture?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
	No contribution at all	No contribution	neutral	some contribution	Much contribution			
1) General orientation	0	0	4	51	63	118	4.5	0.56
2) Interaction with the implementing organization and training managers	0	0	5	48	65	118	4.51	0.58
3) Participation in cultural and social exchange programs	1	0	12	29	76	118	4.52	0.74

10 Contacts with Japan

10.1 How often do you keep contacts with your training institution in Japan with the below five point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
	Not at all	Occasionally	Sometimes	Frequently	All the time			
	17	30	33	11	6	118	2.58	1.09

10.2 For keeping contacts with the training institution, are the following reasons relevant?

	1. relevant	0. not relevant	1	0	N
1) To exchange personal updates.	235	76	311		
2) To exchange or gather new information on Japan.	78	20	98		
3) To seek advice about my work.	74	21	95		
4) To develop joint projects.	74	21	95		

11 Connection with JICA/Japan

Since the Training, how often do you have connection with JICA/Japan in following manners in terms of below five point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	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.	69	16	14	10	8	118	1.91	1.29
2) I work as a JICA volunteer counterpart.	82	12	12	6	4	118	1.6	1.08
3) I consult or contact the JICA office about projects.	60	27	14	10	5	118	1.91	1.17
4) I participate in a reunion of JICA training participants.	66	21	14	6	9	118	1.89	1.26
5) I participate in events or training programs organized by JICA.	53	26	16	14	8	118	2.13	1.29

12 Follow-up Support

To sustain and develop what you learned in the training, how useful would each be as the support by JICA in terms of below five point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
	Not useful at all	Not useful	neither	Useful	Very useful			
1) Monitoring/support for implementing action plan prepared in the Training	1	2	19	43	52	118	4.22	0.84
2) Support for organizing lectures and training sessions	2	5	12	45	52	118	4.21	0.91
3) Dispatch of Japanese technical specialists	4	3	13	40	57	118	4.22	0.98
4) Dispatch of Japanese volunteers	4	3	19	44	46	118	4.08	0.98
5) Support of implementation of projects	4	3	11	34	64	118	4.30	0.98
6) Provision of equipment and materials	4	4	13	30	66	118	4.28	1.02

➤ 環境管理分野

Questionnaire: Evaluation of JICA Training and Dialogue Programs (the Training)

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.

1 Your Personal Information

1) Your name _____
 2) Your organization at present _____
 3) Your designation at present _____

2 Motivation to participate in the Training

2.1 How much do you agree with the following factors as your motivation to participate in the Training in terms of the below five point scale?

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
0	0	5	51	212	268	4.77	0.46
0	1	9	79	179	268	4.63	0.57
1	5	20	61	180	267	4.55	0.74
15	21	48	79	104	267	3.88	1.17
9	25	38	97	95	264	3.92	1.09

- I was interested in the contents of the Training.
- I needed new knowledge and skills in performing my job.
- I was interested in coming to Japan.
- My supervisor advised me to participate in the Training.
- I had specific assignments and/or missions from my organization.
- The Training program had a specific relationship to a project implemented in my country by JICA. For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.

1. applicable	0. not applicable	1	0	N
165	100	265		

- The training program had a specific relationship to a project implemented in my country by other donors/international organizations. For this question, enter "1" if the statement is applicable, or "0" if not applicable.

1. applicable	0. not applicable	1	0	N
113	154	267		

3 Evaluation of contents the Training

3.1 How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

- The contents of the Training matched needs of my job assignments.
- The contents of the Training matched my organization's needs.
- The contents of the Training matched my country's needs.
- The contents of the Training covered new knowledge and skills.
- The contents of the Training were practical.
- The knowledge and skills I learned in the training are relevant at present
- The Training contents were useful especially because they are based on Japan's own experience.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
0	1	22	85	162	270	4.51	0.66
0	1	17	75	177	270	4.59	0.62
0	0	15	57	198	270	4.68	0.57
0	4	11	80	175	270	4.58	0.64
0	4	23	85	158	270	4.47	0.71
1	1	15	71	181	269	4.6	0.64
1	4	25	73	167	270	4.49	0.75

3.2 Degree of contents learning and goal achievement

- How much of the Training contents did you acquire overall in percentage?
- How much of the Training's goal did you achieve in percentage?

平均値	標準偏差
84.3%	11.86
79.9%	18.18

4 Evaluation of methods and efficiency of the Training

How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

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

- Lecturers ensured the participants understand the contents.
- The discussions among the participants were helpful to deepen the understanding of the contents
- The actual practice/field visits were effective to help the participants deepen their understanding of the contents.
- Discussion with other participants from different countries was not useful because we face different problems.
- The training program was implemented as scheduled.
- The training was implemented efficiently for achieving its goals.
- The training was implemented as originally planned.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
0	1	23	101	143	268	4.44	0.66
0	1	20	93	155	269	4.49	0.65
1	2	10	51	202	266	4.70	0.615
85	64	44	32	37	262	2.51	1.41
0	1	10	40	217	268	4.76	0.52
0	0	8	91	170	269	4.60	0.54
1	1	10	61	196	269	4.67	0.60

5 Evaluation of other aspects of the Training

Evaluate the following aspects of the training in terms of below ten point scale. Enter "99", if not applicable.

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

- General orientation on culture of Japan
- Coordinators and staff's performance
- Workshops
- Practical training/field visits
- Lectures
- Discussions among participants
- The Training as a whole

評価										N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
0	1	3	5	16	6	45	47	59	59	241	8.30	1.7
0	0	0	0	10	0	15	25	83	83	216	9.16	1.18
0	0	0	2	14	4	30	53	92	92	287	8.53	1.37
0	0	0	3	7	2	19	34	96	96	257	8.96	1.25
0	0	1	1	9	9	30	67	88	88	293	8.50	1.32
0	0	2	6	14	8	48	78	68	68	292	8.07	1.49
0	0	0	1	8	3	15	44	107	107	285	8.90	1.17

6 Impact of the Training

6.1 How much do you agree with following statements about your attitude and situations as the impact of the Training?

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

- The Training strengthened my awareness on the topic of the Training.
- I have a stronger sense of responsibility for my work.
- I have become more conscious of working with my colleagues in a collaborative manner.
- I am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development.
- I consider my country's situation from a more international perspective.
- I am assigned to more important work.
- I am promoted.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
0	0	8	74	186	268	4.67	0.60
0	2	22	84	160	268	4.50	1.70
0	2	28	99	139	268	4.40	1.18
0	3	10	70	185	268	4.63	1.37
0	4	23	88	153	268	4.45	1.25
13	20	67	82	85	267	3.78	1.32
58	34	70	52	54	268	3.04	1.49

6.2 Using knowledge and skills acquired through the Training

1) To the following areas, how much do you agree you contributed by using the knowledge and skills you acquired through the Training by the below scale?

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

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

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
21	28	79	78	63	269	3.50	1.18
9	20	62	100	78	269	3.81	1.04
2	12	30	122	103	269	4.16	0.84
6	19	45	107	91	268	3.96	0.99
6	20	36	118	86	266	3.97	0.98

2) You may or may not use knowledge and skills. If the below factor is relevant for your using or not using them, enter "1", if not relevant, enter "0".

- a. Availability of necessary equipment/facilities
- b. Availability of budget
- c. Support from my supervisors/colleagues
- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant

1	0	N
207	60	267
187	80	267
228	39	267
245	21	266

6.3 Implementation of action plans

1) Did you implement your action plan after returning to your country? If you did it, enter "1" as yes, or did not do it, enter "0" as no. Enter "99", if you did not make action plan, and this question is not relevant.

Enter "99", if you did not make action plan, and this question is not relevant.

1. yes	0. no
--------	-------

1	0	N
155	97	252

2) You may or may not have implemented action plan. If the below factor is relevant for your implementing or not implementing it, enter "1", if not relevant, enter "0". If you did not make an action plan, enter "99" as not applicable.

- a. Availability of necessary equipment/facilities
- b. Availability of budget
- c. Support from my supervisors/colleagues
- d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training

1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant

1	0	N
176	69	245
183	68	251
207	45	252
212	42	254

6.4 Transfer of the knowledge and skills acquired through the Training

We believe that the participants engage in various activities after the Training 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.

- 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.
 - b. In the above activities, how many persons attended on average? Please write the average number of persons who attended.
- 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.
 - b. In OJT activities, to how many persons did you transfer the knowledge and skills acquired through the Training? Please write the total number of the persons.

平均値	標準偏差
11.04	30.29
71.29	279.43
5.46	16.00
67.06	473.31

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

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

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:)

1	2	3	4	5
26	4	4	103	12
6	7	8	N	
10	51	84	294	

7.2 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? If not applicable, please enter "99".

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

- 1) My learning experience by JICA training was more useful than by 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.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
6	10	46	64	68	194	3.92	1.03
6	8	45	72	66	197	3.93	1.00
6	6	48	66	68	194	3.95	1.00

8 Contact with former JICA trainees

1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your country?

1. yes	0. no
--------	-------

1	0	N
187	76	263

2) How often are you engaged with alumni/former trainees in the following situations in terms of the below five point scale?

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

- a. I receive information about JICA and Japan through alumni network.
- b. I engage myself in activities with other former JICA trainees.
- c. Please describe your activities with other former JICA trainees

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
75	54	65	39	25	258	2.55	1.31
108	60	50	23	13	254	2.12	1.21

9 Understanding Japan

9.1 How much do you agree with following statements about your perception of Japan in terms of below five point scale.

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 culture.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
1	1	9	60	198	269	4.68	0.59
0	0	9	57	203	269	4.72	0.51
0	3	16	70	179	268	4.59	0.65

9.2 How much do you think each of the following training activities contributed to changing your perception of Japanese culture?

1	2	3	4	5
No contribution at all	No contribution	neutral	some contribution	Much contribution

- 1) General orientation
- 2) Interaction with the implementing organization and training managers
- 3) Participation in cultural and social exchange programs

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
4	4	14	107	138	267	4.39	0.78
5	3	17	94	147	266	4.41	0.81
11	5	23	79	146	264	4.3	1.00

10 Contacts with Japan

10.1 How often do you keep contacts with your training institution in Japan with the below five point scale?

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

10.2 For keeping contacts with the training institution, are the following reasons relevant?

If it is relevant, enter "1". If not relevant, enter "0". If you don't keep contacts, enter "99".

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

1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant
1. relevant	0. not relevant

1	0	N
161	51	212
159	53	212
138	67	205
134	68	202

11 Connection with JICA/Japan

Since the Training, how often do you have connection with JICA/Japan in following manners in terms of below five-point scale?

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 a reunion of JICA training participants.
- 5) I participate in events or training programs organized by JICA.

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
176	28	24	22	15	265	1.76	1.24
212	23	12	9	8	264	1.4	0.95
164	50	27	12	11	264	1.7	1.09
161	40	33	21	8	263	1.76	1.13
138	54	39	21	12	264	1.92	1.18

12 Follow-up Support

To sustain and develop what you learned in the training, how useful would each be as the support by JICA in terms of below five point scale?

1	2	3	4	5
Not useful at all	Not useful	neither	Useful	Very useful

- 1) Monitoring/support for implementing action plan prepared in the Training
- 2) Support for organizing lectures and training sessions
- 3) Dispatch of Japanese technical specialists
- 4) Dispatch of Japanese volunteers
- 5) Support of implementation of projects
- 6) Provision of equipment and materials

評価					N	平均値	標準偏差
1	2	3	4	5			
9	11	52	100	91	254	3.96	1.01
6	11	45	105	96	254	4.04	0.95
9	11	47	92	104	254	4.03	1.02
16	24	52	81	90	254	3.78	1.18
14	8	31	74	136	254	4.18	1.09
17	4	41	74	126	254	4.10	1.13

➤ 青年研修

Questionnaire: Evaluation of JICA Training Programs for Young Leaders (the Training)

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.

1 Your Personal Information

- 1) Your name
- 2) Your organization at present
- 3) Your designation at present

2 Motivation to participate in the Training

2.1 How much do you agree with the following factors as your motivation to participate in the Training in terms of the below five-point scale?

	1					2					3					4					5					N	平均値	標準偏差
	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree			
1) I was interested in the contents of the Training.	2	2	5	54	224	287	4.73	0.60																				
2) I was interested in coming to Japan.	3	2	8	40	232	285	4.75	0.63																				
3) My supervisor advised me to participate in the Training.	17	19	32	83	130	281	4.03	1.18																				
4) My colleagues and/or friends advised me to participate in the Training.	41	21	36	74	108	280	3.66	1.42																				

3 Evaluation of contents of the Training

3.1 How much do you agree with following statements in terms of below five point scale?

	1					2					3					4					5					N	平均値	標準偏差
	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree			
1) The contents of the Training matched my country's needs.	2	2	19	101	164	288	4.47	0.71																				
2) The contents of the Training matched my organization's needs.	3	5	27	114	139	286	4.32	0.79																				
3) The contents of the Training covered new knowledge and skills.	3	3	15	83	184	288	4.54	0.73																				
4) The contents of the Training were practical.	2	4	25	115	142	288	4.35	0.76																				
5) The Training curriculum was appropriately designed to achieve its goal.	0	3	22	118	145	288	4.41	0.67																				
6) The Training was implemented as scheduled.	0	1	8	48	231	288	4.77	0.50																				
7) The Training was implemented efficiently for achieving its goals.	0	5	12	82	189	288	4.58	0.65																				
8) The Training covered the contents as planned.	0	4	11	68	205	288	4.65	0.62																				
9) The knowledge and skills I learned in the Training are relevant at present	2	2	20	103	159	286	4.45	0.71																				

3.2 Degree of learning and goal achievement

1) How much of the Training contents did you acquire overall in percentage?	84.3%	12.30
2) How much of the Training's goal did you achieve in percentage?	81.5%	14.04

3.3 How do you evaluate the following aspects of the Training in terms of below ten-point scale?

Please enter "99" 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										N	平均値	標準偏差
	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent	Bad	Poor	Fair	Good	Excellent																																																																									
1) General orientation on culture of Japan	0	0	1	3	5	8	27	51	90	99	284	8.75	1.33																																																																																																				
2) Accommodation	0	0	0	2	9	1	23	41	83	129	288	8.97	1.27																																																																																																				
3) Coordinators and staffs' performance	0	0	1	1	3	7	15	31	93	137	288	9.11	1.17																																																																																																				
4) Interaction with Japanese people	0	0	3	3	15	13	30	49	86	87	286	8.46	1.58																																																																																																				
5) Interaction with other participants	1	0	3	2	6	3	17	44	108	102	286	8.85	1.38																																																																																																				
6) Lectures	0	0	3	2	10	4	17	74	107	71	288	8.59	1.34																																																																																																				
7) Field visits	0	0	1	2	6	3	13	39	84	139	287	9.09	1.23																																																																																																				
8) Home-stay	6	1	5	3	18	9	20	28	49	100	239	8.29	2.19																																																																																																				
9) Program as a whole	0	0	1	3	3	3	20	53	92	112	287	8.95	1.17																																																																																																				

4 Impact of the Training

4.1 How much do you agree with following statements about your attitude and situations as the result of participating in the Training?

	1					2					3					4					5					N	平均値	標準偏差
	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree			
1) The Training strengthened my awareness on the topic of the Training.	0	2	13	85	187	287	4.59	0.61																				
2) I work more effectively and efficiently.	0	0	29	125	133	287	4.35	0.66																				
3) I am more motivated to undertake activities that contribute to my country's development.	0	0	9	92	186	287	4.62	0.54																				
4) I consider my country's situation with international perspective more than before.	0	0	28	88	171	287	4.50	0.66																				
5) I am assigned to more important work.	10	17	54	99	107	287	3.96	1.05																				
6) I am promoted.	41	37	72	70	66	286	3.28	1.33																				

4.2 Using knowledge and skills acquired through the Training

1) To the following areas, how much do you agree you contributed by using the knowledge and skills you acquired through the training in terms of the below five point scale?

	1					2					3					4					5					N	平均値	標準偏差
	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Strongly agree			
a. I contributed to establishment or improvement of policies and systems by national or local government.	12	31	99	96	49	287	3.48	1.03																				
b. I contributed to establishment or improvement of system in my organization.	3	14	66	130	75	288	3.90	0.87																				
c. I contributed to establishment or improvement of methods and techniques used in my work.	2	4	37	129	116	288	3.23	0.77																				
d. I contributed to project formulation in my organization.	5	14	72	114	83	288	3.89	0.93																				
e. I contributed to development or improvement of action plans in my organization.	3	8	52	134	91	288	4.07	0.80																				

2) You may or may not use knowledge and skills. If the below factor is relevant for your using or not using them, enter "1", if not relevant, enter "0".

	1. relevant	0. not relevant	N
a. Availability of necessary equipment	215	70	285
b. Availability of budget	224	61	285
c. Support from my supervisors/colleagues	247	38	285
d. Applicability of Knowledge and skills I learned in the Training	252	32	284

5 Understanding Japan

5.1 How much do you agree with following statements about your perception of Japan in terms of below five scale.

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) My trust in Japan and the Japanese people has increased.	2	1	9	70	205	275	4.64	0.66
2) My interest in working with Japanese people has increased.	0	1	13	61	212	273	4.69	0.57
3) I have gained a deeper understanding of Japanese society and daily life.	0	3	13	92	179	271	4.56	0.62
4) I have gained a deeper understanding of Japanese traditions and culture.	0	5	16	106	160	266	4.46	0.68

5.2 How much do you agree with following statements about the training activities contributing to changing your perception of Japanese culture?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) General orientation helped me understand culture of Japan.	0	3	30	97	158	284	4.43	0.71
2) Interaction with the implementing organization and program managers helped me understand culture of Japan.	0	3	16	110	159	284	4.47	0.65
3) Field visits helped me understand culture of Japan.	0	1	7	67	212	284	4.72	0.50

6 Contacts with Japan

6.1 How often do you keep contacts with following people you met during the program in terms of the below five point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) My Japanese home-stay family	100	47	59	43	15	284	2.33	1.28
2) Japanese youth volunteers (for in-house seminars and/or Japanese language programs)	105	58	63	39	13	284	2.27	1.23
3) My program managers or staff.	61	69	76	50	28	284	2.70	1.25

6.2 For your keeping contacts with the above people, are the following reasons applicable?

	1. applicable	0. not applicable	N
1) To exchange personal updates.	208	52	260
2) To exchange or gather new information on Japan.	185	78	263
3) To seek advice about my work.	136	128	264

7 Connection with JICA/Japan

Since the Training, how often do you have connection with JICA/Japan in following manners in terms of below five-point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts.	187	40	34	12	13	284	1.69	1.12
2) I work as a JICA volunteer counterpart.	207	33	26	13	7	284	1.52	0.99
3) I consult or contact the JICA office about projects.	173	48	41	16	8	284	1.74	1.08
4) I participate in events or training programs organized by JICA.	136	55	52	19	24	284	2.10	1.29
5) I work as a Japanese language/culture teacher in my country.	246	27	9	1	3	284	1.21	0.61
6) I conduct business with Japanese people.	220	29	23	8	6	284	1.43	0.91
7) I participate in exchange programs with Japan.	216	28	23	10	4	284	1.43	0.89
8) If you have established any exchange programs or organization which conduct activities with Japan, please specify: ()								

8 Sharing Experiences

8.1 How did you share the contents of the Training with others?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) I shared the contents of the Training in my organization.	1	4	17	92	171	284	4.50	0.70
2) I shared the contents of the Training with others outside of my organization.	9	14	41	87	133	284	4.13	1.04

8.2 Sharing your experience of participating in the Program

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
1) After participating in the Training, how often do you tell others about your program experience in Japan?	0	5	32	100	150	284	4.37	0.75
2) After participating in the program, how often do you tell others about your impression of Japan?	0	5	17	80	183	284	4.55	0.68

9 Contact with former JICA trainees

1) Is there any alumni association for former JICA program participants in your country? 1.yes 0.no

	1	0	N
	190	95	285

2) How often are you engaged with alumni/former trainees in the following situations in terms of the below five point scale?

	評価					N	平均値	標準偏差
	1	2	3	4	5			
a. I receive information about JICA and Japan through alumni network.	106	55	53	40	29	284	2.40	1.37
b. I engage myself in activities with other former JICA trainees.	99	58	64	41	21	284	2.39	1.29

