

JICAインターンシップ活動報告

—ガーナにおける研修事業の効果的なあり方—

魚谷 弥生

あらまし

2010年8月18日から同年11月10日まで、ガーナ共和国首都アクラ市内の国際協力機構(JICA)ガーナ事務所にて、「研修事業の効果的なあり方」というテーマのもと3か月間のインターンシップを行った。本実習の目的は、日本でJICA研修を受けた研修員の帰国後活動を困難にする要因は何であるか、JICAとしてどのようなフォローアップ方法が必要かつ効果的であるのかを明らかにすることである。そこで研修員17人に対してインタビュー形式で聞き取り調査を行い、その結果を集計・分析した。調査結果から、本研修事業の強みと課題について考察し、JICAへの提案を行う。

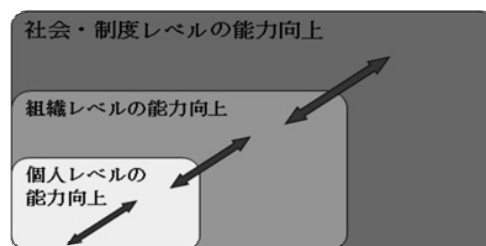
1. はじめに

2010年8月18日から同年11月10日まで、ガーナ共和国首都アクラ市内の国際協力機構(JICA)ガーナ事務所にて、「研修事業の効果的なあり方」というテーマのもと3か月間のインターンシップを行った。以下その報告を行う。

筆者の調査対象である研修員受け入れ事業は「人づくり」を重視した技術協力を行ってきたJICAの中心事業といえるものである。本事業では、主に途上国の公的機関の人材を対象に、日本国内の各拠点で数週間から数カ月の研修を実施する。研修員は研修終了時にアクションプランと呼ばれる帰国後の活動計画を発表し、自国の所属組織で研修成果を発揮することが期待される。

また、研修員受け入れ事業はキャパシティ・ディベロップメント(CD)の考え方に基づいて実施されている(図1参照)。CDとは、「途上国の課題対処能力が、個人、組織、社会などの複数のレベルの総体として向上していくプロセス」と定義され¹、本事業は研修を受けた個人の課題対処能力が、帰国後のアクションプラン実施を通して組織、社会に広まっていくことを目的としている。

図1 キャパシティ・ディベロップメント(CD)の図



(出所)JICA援助アプローチ・戦略タスクフォース、
2004に筆者加筆

2. 調査の目的

筆者の実習先であるガーナでは年100人以上、1980年代から過去合計2000人以上の研修員を送り出してきた。しかし先行調査により、帰国後アクションプランを実施して研修成果を発揮するのが難しいケースが報告されている。そこで本実習の目的は、帰国後活動が難しい要因は何であるのか、JICAとしてどのようなフォローアップ方法が必要かつ効果的であるのかを明らかにすることである。

¹ JICA国際協力総合研修所 調査研究報告書[2006] 『キャパシティ・ディベロップメント(CD)報告書』

調査開始に当たり、次の2点の問題意識を持って取り組むことにした。

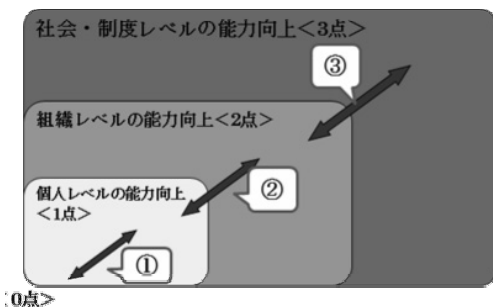
- (1) 帰国研修員のアクションプラン成功要因は何か
- (2) JICAによるどのようなフォローアップ支援が望ましいのか

3. 調査対象と方法

2. で示した目的を達成するため、帰国研修員を訪問し、研修員本人に対してインタビュー形式で聞き取り調査を行った。インタビュー対象者はガーナ各地の公的機関に所属し、日本でそれぞれの専門分野に関する研修を受けた17人の研修員²である。

アクションプランが十分に実施されている(研修効果が十分発揮されている)と考えられる事例と、実施が困難な(効果発揮が難しい)ものをCDの考え方にに基づき、3段階に分けて評価し、それぞれの要因を分析する。具体的には、インタビュー対象者17人を、①個人レベルの能力向上があったか、②組織レベルの能力向上があったか、③社会・制度レベルにインパクトを及ぼしたかという3つの観点で筆者が評価する(図2参照)。未達成を0点、①のみ達成の場合は1点、①②達成は2点、①②③全て達成は3点を各対象者に与えるものとする。また、JICAの研修事業の目的は途上国のCDを促すことであるため、③を達成できたケースを成功と見なす。

図2 CDの各段階別インパクト

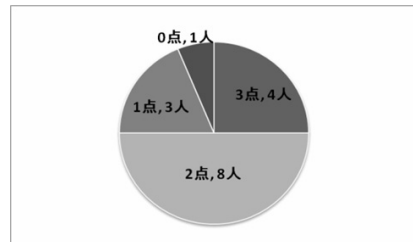


(出所)JICA援助アプローチ・戦略タスクフォース、2004より筆者加筆

4. インタビュー結果と分析

3の方法でインタビュー対象者17人を分類した結果、図3のような結果が得られた。これによると個人レベルの能力向上は16人に見られ、組織レベルは12人、社会・制度レベル(達成に近い状態も含む)は4人が達成している。

図3 達成度別該当者人数



(出所)筆者作成

表1 研修員のアクションプランの達成度と要因

達成項目	達成要因
①個人 <1点>	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修内容が優れている ● 個人のモチベーションが高い
②組織 <2点>	<ul style="list-style-type: none"> ● 組織・上司の理解ある支援 ● 資金調達の成功
③社会/制度 <3点>	<ul style="list-style-type: none"> ● 優れたアクションプラン内容 ● 資金調達の成功

(出所)筆者作成

次に表1は、①～③それぞれの達成要因を、インタビュー対象者の回答をもとに各段階の達成要因を分析したものである。要因のうち主なものを2つずつ挙げている。

表1から、アクションプランの達成には研修員個人に関する要因を超えた外部要因の存在が認められる。このような場合にJICAの追加的支援が必要になると考えられる。

5. 事例

次に、インタビュー対象者の中から、2つの特徴的な事例を紹介する。

² 対象者はこれまでの調査と重複がないようJICAガーナ事務所ナショナルスタッフである研修事業担当者によって選択された。毎回電話予約をしてもらっている。

- 事例1：J・H氏（①②③達成；3点獲得、ボルタ湖周辺環境保全コミュニティを組織）

表1の達成要因を全てクリアしているケース。社会に持続的なインパクトを与える優良な計画と、粘り強い努力による計画実施のための資金調達成功がみられた。今後の活動領域拡大や社会に定着するシステムとするためには更なる資金調達が課題。

- 事例2：S・Z氏（全て未達成；0点獲得、排水溝に関するデータベース整理）

現場体験が不足した研修内容で、アクションプランのアイデアを得られず、ガーナ既存のアイデアを活用した計画を作成。今後活動が始まる可能性はあるが、JICA研修が与えたインパクトは極めて小さい。

6. JICAへの提案

研修員受け入れ事業の効果的な実施に向けて、日本国内の研修実施機関・JICA在外事務所・研修員個人とその所属組織の3段階に分けて提案をする。

- 国内：研修内容を再考する（実践的内容や現場視察を多く行う）、アクションプランの形式を統一する（達成度を比較・評価しやすくする）、在外事務所と連携を緊密にする、帰国後の最終報告書提出時期を再考する。
- 在外：研修員の帰国後活動への部分的な資金援助制度の設定、在外事務所員（特に現地スタッフ）による定期的なモニタリングとコンサルティング、青年海外協力隊やその他ガーナ国内で実施されている技術協力プロジェクトとの連携強化。
- 研修員・所属組織：来日前に問題意識・設定をはっきりさせておく（事前アクションプラン作成など）、アクションプランを所属組織の開発戦略と沿った方向で実施する、組織に研修へ送り出すだけでなく成果発揮の場を提供することを義務付ける。

7. インターンシップの成果

本実習の具体的な成果としては、上記の研修事業に対するJICAの追加的支援の在り方を検討したことに加え、ガーナ事務所で試行される資金援助案を作成、提出したことが挙げられる。また実習当初から現地ガーナ人スタッフとのコミュニケーションを意識的に取り、試行案に関する意見の聞き取りを何度も行って彼らの意見をまとめるという形で最終案を発表した。加えて最終報告会では彼らの役割の重要性とより活発な活動を訴える内容の提案を行ったため、筆者の3ヶ月間の活動を通して現地スタッフのモチベーションを上げることに貢献できたと感じている。

8. まとめ～研修事業の強みと課題、今後の展望～

インタビューを通じて多くの研修員が、JICA研修が自身の“eye opener”となったと語ってくれた。研修員受け入れ事業は、各個人の問題解決能力を高め、内発的な気づきを促すことに大きな役割を果たしていると考えられる。一方で、本事業の課題は、個人や組織の課題解決能力を高めることはできても、その効果を社会レベルにまで拡大することや、制度として定着させることが難しいということである。

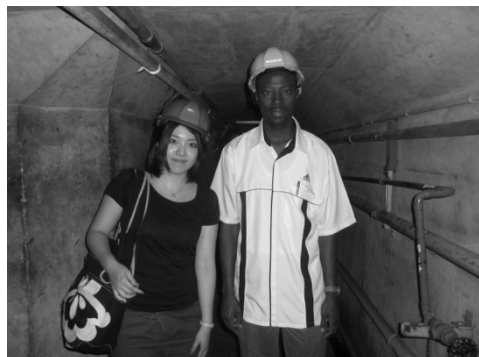
では、社会・制度レベルまでインパクトを与えるにはどうすればよいか。6.で提案したように、JICAからの支援方法のひとつとして、資金援助を有効に活用すべきだと考える。自助努力によりある程度活動の立ち上げが完了していて、資金投入によって社会・制度レベルへのインパクトが予想されるものを支援対象に選ぶことで、研修事業の効果はより一層高まる。より意義のある支援対象を選ぶために、年間100人を超える研修員を輩出しているガーナの帰国研員の活動状況を把握すること、定期的な集会や活動に関する相談窓口を設けて悩みやアイデアを共有することが必要である。そのためには現地スタッフの主体的な取り組みが期待される。またより大きなインパクトを求める場合、研修員数や選考方法を見直し、質を重視した事業にすべきだと考える。

今後は本調査を修士論文に活用するために、インタビュー結果を要因分析し、研修事業の成功要素をより詳しく検証する。またガーナ滞在中、いくつかの技術協力プロジェクトの現場を

視察する機会を得、関係者の話を聞くことができた。日本の行う技術協力一般の強みと課題についても検討してみたい。



写真① JICA大阪での研修視察風景



写真② 帰国研修員の職場視察(水力発電施設にて)



写真③ 帰国研修員の活動風景(中学校での環境教育)



写真④ 帰国研修員(食品製造の中小企業工場にて生産性向上アドバイザー)の活動地視察