

第3章 事例研究3（ホンジュラス）

3.1 派遣の歴史

ホンジュラスへの JOCV 派遣は、1975 年 11 月 12 日のホンジュラス国政府及び日本政府による派遣取り極め締結により開始された。派遣取り決め締結国としては全世界では第 21 カ国目、中南米地域では第 3 カ国目にあたる。

上記取り極めに基づき、1976 年 2 月に初代隊員 2 名（野菜と漁具漁法）が派遣され、以来、2005 年 4 月現在までに累計で 852 人（男性 464 人、女性 388 人）の隊員が派遣されている¹。同派遣人数累計は、中南米地域では第 1 位であり、全世界でも第 7 位の地位を占めている。2005 年 4 月現在、72 人（男性 16 人、女性 56 人）の隊員がホンジュラスにて活動中である。

3.2 派遣の概要

本節では、まず、ホンジュラス国における開発の重点課題を概観したうえで、JICA の対ホンジュラス援助における JOCV 事業の位置付け、JOCV 事業の重点分野と派遣実績、ホンジュラス国における JOCV 事業の特徴を整理する。

3.2.1 ホンジュラスの開発重点課題

ホンジュラス国は、農業部門を主要産業とする中南米地域の中で最も開発の遅れた国の一つであり、重債務貧困国（Heavily Indebted Poor Countries: HIPC）に認定されている。2003 年度の一人当たり国民総所得（GNI）は 970 ドルであり、中南米 33 カ国（平均 3,280 ドル）中、ハイチ、ニカラグアに次いで下位から 3 番目となっている²。

ホンジュラスは、1990 年代以降、マクロ経済の安定・成長に向けて構造調整への取り組みを図ってきた。これにより 1990 年代には経済成長率等に改善が見られたが、1998 年のハリケーン・ミッチにより甚大な被害を受け、1999 年には GDP で -1.9%、一人当たり GNP で -4.3% のマイナス成長を記すところとなった。同ハリケーンにより、ホンジュラスでは貧困ライン以下の世帯の割合が 3% 増え、特に農村部では極貧世帯の割合が 5.5% も増加したとされている³。

同ハリケーン災害以降、ホンジュラスでは「国家再建変革マスタープラン」を策定し、国際社会の支援を得つつ、生産セクターの復旧・再活性化、インフラの修復・改善、社会セクターの復旧・改善、マクロ経済安定の強化、災害の予防、及び社会経済・環境の脆弱性の縮小に国をあげて取り組みが図られた⁴。その結果、2000 年には GDP 成長率は 1997 年レベルに回復し、貧困ライン以下の世帯の割合も 2002 年にはほぼ災害発生前のレベルに復帰した。

¹ ホンジュラス国ボランティア事業概要、2005 年 4 月、ホンジュラス事務所

² World Bank. (2005). "World Development Indicators 2005." Washington D. C.: World Bank.

³ Republic of Honduras (2001) Poverty Reduction Strategy Paper

⁴ Republic of Honduras (1999) El Plan Maestro para la Reconstrucción y la Transformación Nacional (PMRTN)

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

現在、ホンジュラスは、ハリケーン災害からの復興段階は一段落したとして、開発に向けての変革を進めている。その中で政府重点課題に掲げられているのが貧困削減であり、2001年に作成された「貧困削減戦略ペーパー (PRSP)」に基づき、以下を戦略目標として取り組みが図られている。

- 公正で持続可能な経済成長の加速化 (貧困削減に資する公共投資の促進、投資環境の整備等)
- 地方における貧困削減 (持続的地域開発、土地へのアクセス改善、社会環境整備等)
- 都市部における貧困削減 (中小企業育成、基礎インフラへのアクセス整備等)
- 人的資本への投資 (教育の充実、保健医療サービスへのアクセス向上等)
- 社会的弱者支援 (社会的弱者リスク要因の軽減、貧困女性の社会への参画支援等)
- 貧困削減戦略の持続性の保証 (グッド・ガバナンス強化、透明性の確保、人権保障、地方分権化の強化、環境的脆弱性の軽減等)

ホンジュラスでは、2003年時点で貧困ライン以下の世帯が63.5%に及び、そのうち極貧世帯が44.7%を占めている。特に農村部では貧困ライン以下の世帯が70.2%、極貧世帯が58.4%と、貧困率が高い⁵。貧困の背景には、所得分配や生産手段へのアクセスの不公平さ、生産セクターの低生産性・競争力不足、人口増加率の高さ、生産年齢人口に対する従属人口の割合の高さ、低賃金などの問題がある。

なお、教育、保健衛生などの社会セクターに対する公共支出は1990年代を通じて徐々に増加が図られており、その結果、初等教育就学率、平均余命、乳幼児死亡率、飲料水・衛生設備へのアクセス等にも着実な改善が見られる。しかしながら、5歳未満児死亡率や妊産婦死亡率は各々1,000件あたり42件及び10万件あたり110件と依然高い⁶。また、教育については、初等教育の就学率自体は高い(2000年現在約86%)が、留年・中退する児童も少なくなく、6年生を終了する児童の割合は7割以下(同約69%)との状況にある。結果として10歳以上の人口の平均就学年数は4.8年、非識字率は19.5%(いずれも1999年現在)となっており⁷、国民の教育水準の低さは前述の生産セクターの競争力不足にもつながっている。

3.2.2 JICAの対ホンジュラス援助とJOCV事業の位置付け

(1) JICAの対ホンジュラス援助

日本は、ホンジュラスにおける以上のような多くの開発ニーズの存在及びホンジュラスが地政学的な位置付けからも地域の安定・発展に資する重要性をもつことを踏まえ、ホンジュラスに対する援助を行ってきており、1999年以来一貫してアメリカに次ぐ大手二国間ODA供与国の地位をホンジュラスにおいて占めている⁸。援助重点分野は、ハリケーン・ミッチ災害以降、インフラ整備、農業・水産等基幹産業の振興、生活基盤(保健衛生)整備、人材育成

⁵ Republic of Honduras (2004) "Poverty Reduction Strategy Progress Report 2004"

⁶ UNDP (2004) "Human Development Report"

⁷ Republic of Honduras (2002) "Fast Track Initiative Education for All Honduras 2003-2015"

⁸ 本評価で確認したデータは、2002年までのデータである。

(教育・職業訓練)の4分野となっている⁹。また、ホンジュラスが拡大重債務貧困国 (Heavily Indebted Poor Countries: HIPC) イニチアチブ適用国であることから、援助は主に無償資金協力及び技術協力を通じて行われてきている。2003年度の協力実績は、無償資金協力は25.57億円(累計502.27億円)、技術協力12.23億円(同259.54億円)である¹⁰。

JICAが実施している技術協力については、農業・水産、保健医療、教育、環境保全などの分野を中心に毎年10-15億円程度の援助が実施されてきている。2000年度以降は上記援助重点4分野に沿って事業を行っており、2002年度からはさらにPRSPをふまえ、特に「公正で持続可能な経済成功の加速化」、「地方における貧困削減」、「人的資本への投資」の3つの戦略目標の支援に焦点をあて、以下を重点協力課題として設定している。そしてこれら重点協力課題を中心に事業の選択と集中を図っている¹¹。

表3-1 JICAの重点協力課題

日本の援助重点分野	JICAの重点協力課題	PRSPの戦略目標
インフラ	経済インフラの整備	公正で持続可能な経済成長の加速化
農業・水産等基幹産業の振興	比較優位産業の育成	
		持続的地域開発
生活基盤整備	保健医療サービスへのアクセス向上	人的資本への投資
人材育成	基礎教育の充実	
		経済自立支援を目指した貧困層の能力開発

(出典) JICA (2002) 『平成14年度 JICA 国別事業実施計画ホンジュラス共和国』¹²

(2) JOCV 事業の位置付け

ホンジュラスにおいては、技術協力全体の中で JOCV 事業が大きな比重を占めてきている。表4-2に示すとおり、事業経費の形態別内訳では JOCV 事業は2003年度実績、累計実績ともに最大であり、各々全体の約30%を占めている。ちなみに全世界では、2003年度実績で経費全体(約141,575百万円)に JOCV 事業(22,580百万円)が占める割合は16%である。また、人数実績でも累計846人と、専門家の派遣人数630人を大きく上回っている。なお、2003年末までにホンジュラスで実施された技術協力プロジェクトは7件、開発調査は26件であり¹³、これらの件数と比較しても、JOCV 事業が対ホンジュラス援助において重要なコンポーネントとなってきたことがわかる。

⁹ 日本は、ハリケーン・ミッチ災害直後の1999年2月にホンジュラスに政策協議調査団を派遣し、上記4分野を重点分野とすることとした。同分野は現在でも引き続き重点分野となっている。

¹⁰ 外務省(2004)『政府開発援助(O DA)国別データブック』

¹¹ 同上

¹² 国別事業実施計画は2005年度に改訂予定である。

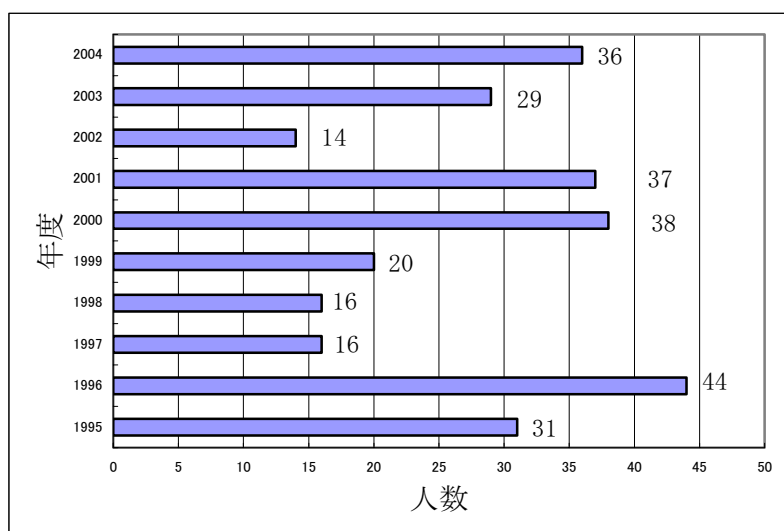
¹³ 外務省ホームページ『政府開発援助(O DA)国別データブック』

表 3-2 JICA の対ホンジュラス技術協力経費に関する形態別内訳

	総経費 (億円)	形態別 (経費：千円)						
		JOCV	専門家	調査団	研修員	他ボランティア	機材供与 (百万円)	
2003 年度	12.23	経費	331,928	319,671	11,858	304,785	154,433	85.40
累計	314.71	経費	9,117,300	6,833,077	8,105,411	2,444,302	794,920	3,799
		人数	846	680	1,454	1,440	70	

出典：JICA「国際協力機構年報 2004」

過去 10 年間のホンジュラスに対する隊員派遣（総計 281 名）の派遣年別の実績は図 3-1 のとおりである。1 年あたりの平均隊員派件数は約 28 人、年 3 回行われる派遣の 1 回あたり（隊次）の平均隊員派遣数は約 9 人である。



出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成。

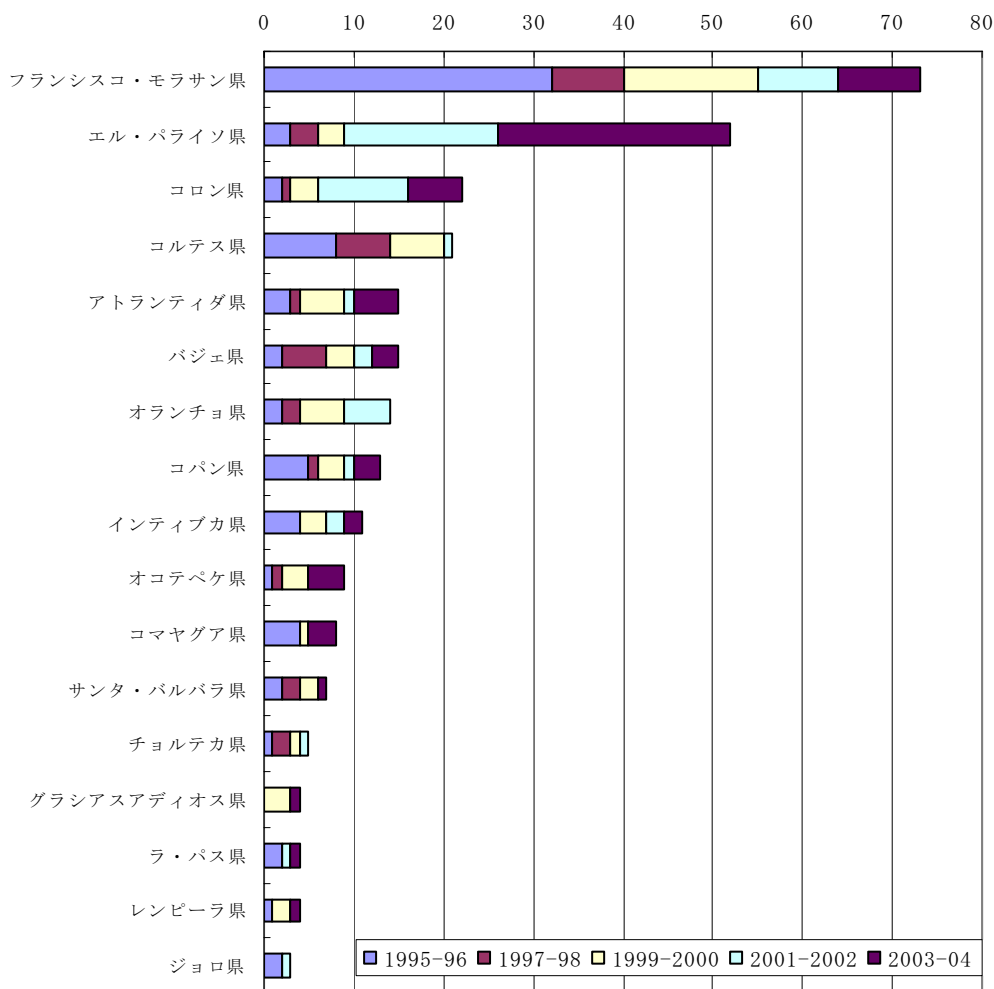
図 3-1 派遣年別隊員実績数 (1995 年～2004 年)

これらの隊員の大半は首都テグシガルパ以外で勤務している。主な派遣対象地域は、ホンジュラスの貧困地域である北・西部地域（コパン県、アトランティダ県、インティブカ県、レンピーラ県、オコテペケ県）及びこれまでの派遣実績から継続的な活動が可能となるエル・パライス県である。また、図 3-2 が示すとおり、過去 10 年間の派遣対象地域を県別に見ると、近年になるほど首都テグシガルパ及びその近郊（フランシスコ・モラサン県）以外の地方活動する隊員の割合が増えている。現在の隊員を派遣地域別に分類すると、エル・パライス県 27 人 (37.5%)、フランシスコ・モラサン県 20 人 (27.8%)、西部地域 13 人 (18.0%)、北部沿岸地域 12 人 (16.7%) となっている¹⁴。なお、アンケート調査に回答した帰国隊員及び派遣

¹⁴JICA ホンジュラス事務所(2005)「ボランティア事業概要」

中隊員の勤務地は表 3-3 のとおりとなっている。

前項 (3.2.1) で見たように、ホンジュラスでは貧困世帯の割合は都市部よりも農村部の方が高く、貧困削減に向けては農村部の貧困問題の改善が不可欠となっている。このため JICA においても「持続的地域開発」を協力重点課題に掲げているが、JOCV 事業はこうした地域開発の面でも重要な位置付けを占めている。



出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成。

図 3-2 県別隊員派遣人数

表 3-3 隊員の勤務地

回答選択肢	帰国隊員		赴任中隊員	
	人数	%	人数	%
首都	12	26%	2	6%
地方都市	20	43%	20	63%
農漁村	14	30%	10	31%
合計	46	100%	32	100%

回答者数 (帰国隊員：50 人、派遣中隊員：32 人)
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート
 *その他 4 名は首都と地方都市の両方に勤務

3.2.3 JOCV 事業の重点分野と派遣実績

(1) 派遣分野

過去10年間の隊員派遣実績を分野別に見ると、表3-4のとおり「人的資源分野」(教育等)に関連する隊員が派遣総数の55%を占めており、2004年度実績では63%に達している。次いで派遣数が多いのが「保健・医療分野」の17%(2004年度、22%)、「農林水産分野」の13%(2004年度、5%)であり、これら3分野で過去10年間における総派遣数の86%を占めている。2003年度以降の実績数についてみれば、「人的資源分野」及び「保健・医療分野」だけで2003年度で93%、2004年度で86%に達している。教育、保健医療、農林水産の3分野は、日本の対ホンジュラス援助重点分野と合致しており、また、JICAのホンジュラスにおける技術協力事業全般において、従来から中心となってきた分野である。2002年にボランティア国別派遣計画が策定されるまで、ホンジュラスへのJOCV派遣方針を明示的に定めた計画はなかったが、以上の実績からはホンジュラスにおけるJOCV派遣は上記3分野を中心に行われてきたことがわかる。

なお、2002年に策定されたボランティア国別派遣計画では、ホンジュラスへのボランティア(JOCV及びシニア海外ボランティア(SV))の派遣方針として、援助重点分野のうち「人材育成(教育・職業訓練)」及び「生活基盤(保健衛生)整備」を中心に派遣を行うとの方針を打ち出している。そして特に教育及び保健医療分野については、PRSPの戦略取り組み分野であることもふまえ、今後も中長期的な展望のもとボランティア派遣を継続的・集中的に実施するとしている¹⁵。

2003年度以降の同2分野への派遣隊員数の増加は、国別派遣計画に基づく選択と集中を反映したものと見ることができる。

表3-4 分野・年度別の隊員派遣実績数

分野分類	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	計	対総計比
人的資源	16	24	4	15	6	19	19	11	18	23	155	55.2%
保健・医療	8	8	3		2	7	5		9	8	50	17.8%
農林水産	4	5	2		4	7	9	2	2	2	37	13.2%
鉱工業	3	2	4	1	6	3	3	1		1	24	8.5%
公共・公益事業		2	3		2	1					8	2.8%
計画・行政		2								2	4	1.4%
商業・観光		1				1	1				3	1.1%
総計	31	44	16	16	20	38	37	14	29	36	281	100.0%

出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成(2004年10月現在)

(2) 派遣職種

次に過去10年間の派遣実績を職種別にみると、表3-5のとおり、「小学校教諭」の派遣が多く、総派遣実績数の約3割(2004年度、36%)を占めている。また、同表が示すように、「小学校教諭」については、過去10年間にわたって継続的に派遣されてきている。また、同期間

¹⁵ JICA (2002) 『平成14年度 ボランティア国別派遣計画』

に10人以上の隊員派遣された職種としては、「看護師」、「幼稚園教諭」、「音楽」、「村落開発普及員」、「養護」隊員が挙げられ、これら6つの職種で総派遣数の過半数を占めている。

表3-5 職種・派遣年度別の隊員派遣実績数(10名以上派遣の職種)

職種	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	総計
小学校教諭	5	9	2	9	3	10	8	10	13	13	82
看護師	1	3				4	2		2	2	14
幼稚園教諭	2	1		1		4	4		1	1	14
音楽	2	2		2	1	2	1		1	2	13
村落開発普及員						3	4		1	2	10
養護	2	4	1		1		1			1	10
小計	12	19	3	12	5	23	20	10	18	21	143
総計	31	44	16	16	20	38	37	14	29	36	281

出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成（2004年10月現在）

(3) 重点分野の協力の概況

1) 教育

教育分野は、隊員が地域の小学校を巡回して講習会を開くなどの協力が長年にわたって行われてきており、1991年からはそれまでの成果をもとに、算数の教材開発と現職教員研修を「グループによる派遣¹⁶⁾」を通じて行う「算数プロジェクト」が開始され、1996年までに35名の隊員が派遣されてきた。その後、1996年から2002年までは、地方分権化の進展により隊員配属機関が教育省から各県の教育委員会に変わったこともあり、各県ごとに個々の隊員が独自のやり方で活動を行う形となったが、よりインパクトの大きい協力を行うために、2003年から技術協力プロジェクトによる複数の専門家派遣と「グループによる派遣」を通じたJOCV事業を組み合わせた「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」が開始されている¹⁷⁾。

また、2002年からは、同じく「グループによる派遣」を通じた「基礎教育総合強化モデルプロジェクト(MODEL)」も開始されている。同プロジェクトは、基礎教育をめぐる様々な課題(学校教育、保護者や地域の理解、就学前教育、健康等)への総合的な取り組みを行うものであり、モデル地区に小学校教諭、幼稚園教諭、保健師、村落開発普及員といった複数職種の隊員が派遣されている。

既述のとおりホンジュラスでは、留年・中退率の高さに起因する初等教育の修了率の低さが課題となっている。JICAでは同課題への対応に向けて「基礎教育強化プログラム」を策定して支援を行っており、PROMETAM及びMODELは、教育省への政策アドバイザーとともに、同プログラムの主要コンポーネントとなっている。なお、ホンジュラスでは、「万人のための教育」(Education for All(EFA))の実現に向けたファストトラック・イニシアティブ(Fast Truck Initiative(FTI))が2003年から着手されている。同イニシアティブでは、2015年までに1-6年生の基礎教育課程をすべての児童が修了すること並びに、児童の低学力が従来から問題と

¹⁶⁾ 「グループによる派遣」は複数の隊員が共通の目標のもと、連携した活動を実施する派遣形態である。異職種あるいは同一職種の隊員を複数派遣する場合、また、一地域あるいは複数の地域に隊員を複数派遣する場合がある。

¹⁷⁾ PROMETAMの概要等については、「3.6 プロジェクト派遣の現状と課題」で他の2つのプロジェクト型案件、「基礎教育地域総合支援モデルプロジェクト」及び「シャーマン病対策プロジェクト」とともに触れる。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

されてきた算数及び国語の学力向上が目標に掲げられている¹⁸。EFA-FTI 導入に伴い、現在、日本の対ホンジュラス教育セクター支援は、EFA-FTI 支援に向けて「基礎教育強化プログラム」を柱に選択と集中を図っていく戦略が進められている¹⁹。

2) 保健医療

保健医療サービスの向上、とりわけ地方における保健医療サービスの向上は、ホンジュラス保健医療行政の最重点施策となっている。JICA では地域の保健医療サービスの重要な担い手である看護人材の育成に向けて、技術協力プロジェクト（「看護教育強化」1990-96年）や現地国内研修（「看護教育強化」1999-2001年、「臨床看護教師育成」2002-2006年）を通じて看護教育の強化を支援するとともに、長年にわたり各地の中核病院や保健所に看護分野を中心とした隊員を派遣してきた。ただし、いずれも単発派遣のうえ、他の隊員との連携等が限られ効果が上がりにくかったとの認識のもと、2002年の「ボランティア国別派遣計画」では、今後は地域の中核病院（第2次医療施設）と近隣保健所（第1次医療施設）との連携を深めつつ地域保健サービス強化にかかる協力を行っていくとの方針が打ち出された。同方針のもと、現在、複数県で地域中核病院と地区保健所の連携強化を目的とした隊員派遣（看護師、保健師、栄養士、助産婦）が実施されている。

また保健医療分野で近年、派遣が増えている職種に感染症対策があり、2003年度と2004年度で7人が派遣されている。このうち5名は、2003年から開始された「シャーガス病対策プロジェクト」への派遣である。同プロジェクトは、家屋に住む媒介虫による感染症で貧困層の疾病とも言われ、中南米ではマラリアに次いで深刻な熱帯病とされるシャーガス病の伝播の断絶を目指すものであり、専門家派遣と隊員の「グループによる派遣」を組み合わせる協力が行われている²⁰。

残りの2名はホンジュラス北部のアフリカ系住民居住地域でNGOを配属先として感染症対策に必要な啓発活動及びコミュニティと地区保健所との連携体制の強化に携わっている。

3) 農林水産

農林水産分野では、長年にわたり、野菜・花卉・果樹栽培、漁業生産、農産物加工等の職種で隊員が派遣されており、1976年から2004年までの実績では、野菜栽培は第4番目に多い派遣職種となっている。

主な協力としては、農業分野では1983年から2001年にかけて西部地域インティブカ県において小規模農家の生産性の向上に向けた協力（「エスペランサ農業プロジェクト」）が個別専門家派遣と隊員の「グループによる派遣」を組み合わせられており、延べ37人の隊員（野菜、果樹、市場調査等）が派遣されている。また、水産分野では、北部沿岸地域において1989年以降、個別専門家派遣、開発調査、無償資金協力、及び隊員の「グループによる派遣」（「北部小規模漁村開発」）を通じた一連の協力が行われており、延べ40人の隊員（漁業

¹⁸ 周辺国と比べても低学力が顕著となっており、1998年に中南米カリブ地域11カ国の3・4年生を対象に行われた学力テストでは、ホンジュラスの3年生は算数、国語ともに最下位の11位、4年生は算数が10位、国語が9位であった。

¹⁹ ホンジュラス在外ODAタスクフォース（2005）「ホンジュラス国教育（基礎教育サブ）セクタープログラム（案）」

²⁰ プロジェクトの概要等は「3.6 プロジェクト派遣の現状と課題」参照。

生産、水産物加工、船外機、漁業協同組合等)が派遣されている。ただし、近年では農林水産分野の派遣は減っており、2003年度及び2004年度の派遣実績は野菜栽培1名となっている。

4) 充足率

平成11年度から16年度にわたるホンジュラスからの要請全体に対する各募集期当たりの平均充足率は62%である。

表3-6 募集期別要請ボランティア充足率(平成11年度春募集～平成16年度春募集)

募集期	11春	11秋	12春	12秋	13春	13秋	14春	14秋	15春	15秋	16春
充足率	71%	56%	51%	60%	61%	33%	64%	76%	75%	75%	62%

出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成

分野別に見ると、派遣重点分野の一つである教育分野では、表3-6のとおり平均69%の隊員が確保されており、特に「小学校教諭」や「幼稚園教諭」については約8割が確保されている。一方、「音楽」や「体育」については充足率が平均以下となっている。また保健医療分野では、表3-7のとおり平均64%の隊員が確保されている。特に、要請数の多い職種別では「感染症対策」が100%、「看護師」が77%と確保率が高い。しかしながら「保健師」や「作業療法士」については低い確保率になっている。

なお、「小学校教諭」や「幼稚園教諭」は長年の派遣実績を有するとともに、近年は「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」や「基礎教育地域総合支援モデルプロジェクト(MODEL)」のもとで「グループによる派遣」が行われている。同様に「感染症対策」も「シャーガス病対策プロジェクト」に関する「グループ派遣」が行われており、「看護師」については技術協力プロジェクトや現地国内研修との連携が行われてきている。このことから、派遣重点分野、特に「グループ派遣」や他スキームとの連携に関わる職種については、一部を除き総じて高い充足率が確保されているといえることができる。

なお、2度以上連続して募集したにもかかわらず隊員を確保できなかった職種としては、バレーボール、船外機、農業機械、視聴覚教育、技術科教師、食用作物・稲作、作業療法士が挙げられる。

表 3-7 平成 11 年度春募集－平成 16 年度春募集

分野	職種	要請数	確保数	充足率(%)
教育	小学校教諭	75	60	80
	音楽	22	11	50
	幼稚園教諭	14	11	79
	体育	9	3	33
	養護	7	4	57
	美術	4	4	100
	数学教師	3	3	100
	視聴覚教育	3	0	0
	技術科教師	3	0	0
	理科教師	1	1	100
	バレーボール	2	0	0
	コンピューター技術	2	2	100
	環境教育	1	1	100
	理数科教師	1	1	100
	水泳	1	1	100
	柔道	1	1	100
	ハンドボール	1	1	100
卓球	1	0	0	
合計		151	104	平均 69%

出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成

表 3-8 平成 11 年度春募集－平成 16 年度春募集

分野	職種	要請数	確保数	充足率(%)
保健	看護師	13	10	77
	作業療法士	8	1	13
	感染症対策	8	8	100
	保健師	6	3	50
	医療機器	4	2	50
	助産師	2	1	50
	エイズ対策	2	2	100
	栄養士	1	1	100
	鍼灸マッサージ師	1	1	100
	合計		45	29

出典：JICA 青年海外協力隊事務局データを基に調査団作成

3.2.4 ホンジュラスにおける JOCV 事業の特徴

前述の「重点分野の活動概況」に見られるように、ホンジュラスでは、「グループによる派遣」や他スキームとの連携を図った事業が多く実施されてきている。これは既述のとおり対ホンジュラス援助においては JOCV 事業が占める割合が大きく、貴重な援助リソースとして JOCV の活用が図られてきたことによるものと考えられる。同傾向は近年、一層強化されてきており、ボランティア国別派遣計画に基づいて派遣分野や地域の選択と集中が図られるとともに、より大きな協力効果の達成に向けて「グループによる派遣」や他スキームとの連携が拡充されている。

このうち「グループによる派遣」については、現在、派遣重点分野（教育・保健医療）に

において3件(「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」、「基礎教育総合強化モデルプロジェクト(MODEL)」、「シャーガス病対策プロジェクト」)が実施されている。2005年4月現在派遣中の全隊員72人のうち50%にあたる36人の隊員はこれら3件の「グループによる派遣」に関連して派遣されており、同比率は他のJOCV派遣国と比べても高いものとなっている。また、上記3件のうちPROMETAM及び「シャーガス病対策プロジェクト」については、技術協力プロジェクトと連携してJOCV事業が行われている。PROMETAMでは国立教育大学によって策定された算数分野の現職教員再研修(PFC)プログラムのもと、国家カリキュラムに準拠してプロジェクトが作成した教材(教員指導書、児童作業帳)に基づいて対象地域(5県)における現職職員研修を、「シャーガス病対策プロジェクト」では対策の一環として対象地域(4県)における調査、殺虫剤散布、啓発活動等を隊員が実施しているが、これら隊員の活動はプロジェクトの目標達成に向けた必須の構成要素となっている。

もう1件のMODELについてはJOCVのみによる事業であるが、特定の目標・期間を設定したプロジェクトとして実施されている。また、既述のとおりPROMETAMとともに「基礎教育強化プログラム」の主要コンポーネントに位置付けられている。

なお、教育分野では、「基礎教育強化プログラム」を柱に日本のODA全体としてリソースを戦略的に投入していくとの方針のもと、無償資金協力との連携も進められており、草の根無償資金協力及びノンプロ無償見返り資金による小学校100校(「米百俵」学校)のインフラ整備にあわせ、対象校にJOCVを派遣してPROMETAMやMODELの成果を活用しつつ教育環境の改善に協力していくことも検討されている。

以上のようにホンジュラスのJOCV事業では、プログラムや技術協力プロジェクトのコンポーネントとして位置付けられ、プロジェクトとして実施されている「グループによる派遣」が多い。現在、JICAではJOCV事業のより戦略的な実施に向けて、プログラムへの位置付けやプロジェクト等との連携の促進が検討されているが、ホンジュラスはその事例の一つと言える(3.6では、同観点から、PROMETAM、MODEL、「シャーガス病対策プロジェクト」の事例を掘り下げ、プロジェクトへの「グループによる派遣」の現状と課題について分析する)。

3.3 ボランティア事業の実施体制

ホンジュラスにおける基本的な隊員派遣プロセスは、以下の通りである。

まず、隊員の派遣を希望する配属先機関から隊員派遣の要望を受ける。この要望を受けて、ボランティア調整員を中心にJICAホンジュラス事務所が活動内容や受入体制などの要請内容を確認するとともに、現地にて配属先機関との協議を進める。ホンジュラスでは、1990年代半ば頃までは配属先機関の慢性的な財源不足から隊員活動に支障をきたしたり、大幅な人事異動により隊員受入体制に問題が起きたりしていた状況が見られた。このような経験から、それ以降JICAホンジュラス事務所では要望段階において案件の詳細を吟味する体制を導入している。

次いで、配属先機関及びJICA側双方で案件の方向性が固まった時点で、配属先機関は教育省や保健省などの関連する省庁(受入省庁)に要請を提出する。同段階でJICAホンジュラス

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

事務所と受入省庁との間で再び要請内容に関する確認が行われ、その後、受入省庁を通じて要請が援助受入窓口である国際協力庁に提出される。

受入省庁あるいは配属先機関から要請を受けた国際協力庁から、日本側に要請内容が提出され、これを受けて、JICA 青年海外協力隊事務局は隊員の募集を図ることになる。

ちなみに案件の選定はホンジュラス側要請をふまえて行われるが、2002年度のボランティア国別派遣計画策定後は、同計画に沿って重点分野・地域への選択と集中が進められている。また、同計画のもとでのより効果的な協力実施に向けて、重点分野の案件発掘や要請開拓が行われている。

ホンジュラス事務所では、所長及び次長の下、ボランティア調整員5人（うち3人がJOCVを、2人がシニア海外ボランティアを担当）が配置され、補助業務にあたる現地スタッフとともに、以上のような案件発掘、要請確認等の業務とともに、隊員派遣後の活動支援にあたっている。

3.4 隊員活動の状況及び隊員自身による自己評価

本節では、派遣中隊員及び帰国隊員へのアンケート調査（回答者：派遣中隊員32名、帰国隊員50名）、及び派遣中隊員に対する現地インタビュー調査（対象者27名）に基づき、参加の動機、隊員活動の目的・成果や、協力隊活動を通じた相互理解の進展等について隊員自身がどのように捉えているかを分析する²¹（相手国側の評価については、3.5で分析する）。

3.4.1 参加の動機と活動の重点

本項ではまず、隊員がどのような理由により協力隊に参加したかを見る。次いで、活動にあたり、JOCV事業において重視されている3つの視点（①開発途上国・地域の経済及び社会の発展又は復興への寄与、②開発途上国・地域とわが国との間の友好親善及び相互理解の深化、③ボランティア経験の社会への還元）の何を重視していたか、そしてそれは派遣前と現在で変化があったかについて分析する。

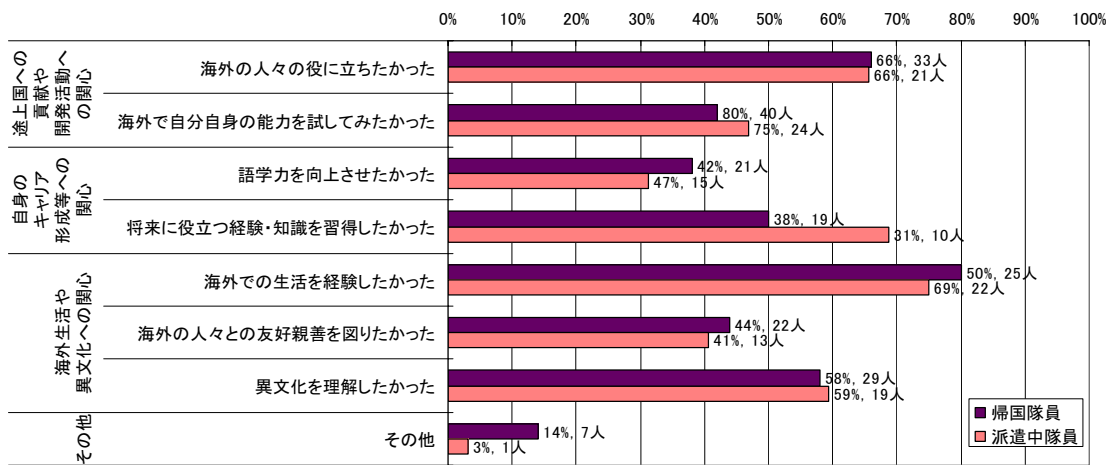
（1）参加の動機

アンケート調査では、協力隊参加の動機を8つの項目から複数回答してもらった（図3-3）。一番回答が多かった動機は、帰国隊員・派遣中隊員ともに「海外での生活を経験したかった（帰国隊員80%、派遣中隊員75%）」である。ついで、帰国隊員では「海外の人々の役に立ちたかった（66%）」、「異文化を理解したかった（58%）」、「将来に役立つ経験・知識を習得したかった（58%）」が順に多く、派遣中隊員では「将来に役立つ経験・知識を習得したかった（69%）」、「海外の人々の役に立ちたかった（66%）」、「異文化を理解したかった（59%）」の順になっている。

²¹ 以下、本文で引用する隊員インタビュー結果は、テープ起こし等に基づき作成した議事録からの引用である。なお、議事録は隊員の声の雰囲気なるべくそのまま伝える形で作成しており、引用でも、議事録の文言を使用している。

これらの回答を大別すると、「海外の人々の役に立ちたかった」、「海外で能力を試してみたかった」など「途上国への貢献や開発活動への関心」に関するもの、「語学力を向上させたかった」、「将来に役立つ経験・知識を習得したかった」など「自身のキャリア形成等への関心」に関するもの、「海外での生活を経験したかった」、「海外の人々との友好親善を図りたかった」、「異文化を理解したかった」など「海外生活や異文化への関心」に関するものに分けられる。これら3項目を比較すると、帰国隊員、派遣隊員ともに「海外生活や異文化への関心」が最も高く、ついで「途上国への貢献や開発活動への関心」、「自身のキャリア形成等への関心」の順となっている。

Q：協力隊参加の動機について教えてください（複数回答）



回答者数（帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人）
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

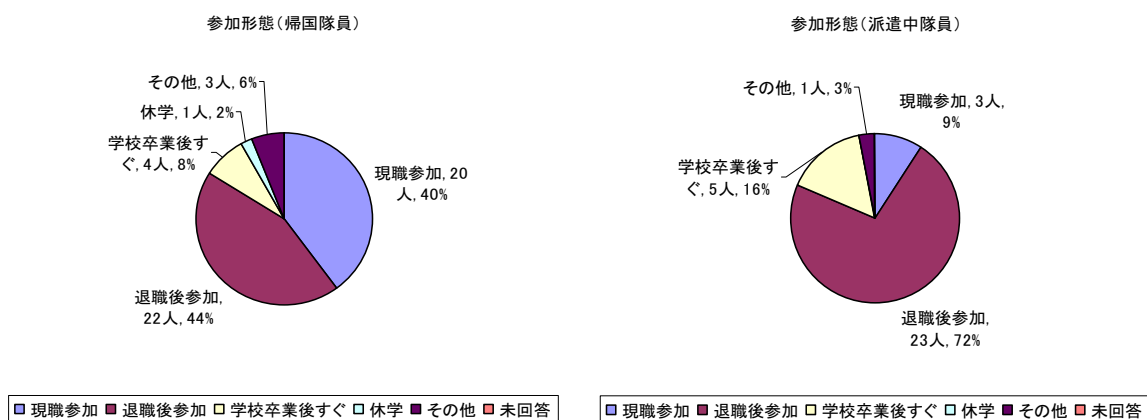
図3-3 参加の動機

インタビュー調査では、参加動機について、具体的に以下のような意見が聞かれた。

- ・ 身近に海外に住んでいる人がいて、自分も海外で住んでみたいと思っていた
- ・ 海外旅行の際にストリートチルドレンをみて何かできることはないかと思った。ちょうどその頃、兄から協力隊のことを知らされて説明会に参加した。その時はもう少し経験を積んでからと思い、1年半後に協力隊を受験した
- ・ 前職では途上国との文化交流を行う NGO のような団体であった。国際協力の現場で経験を積みたいと思ったこと、ボランティアをしたかったことの2点が参加動機である
- ・ 大学院で文献を読むだけでなく、開発援助の現場も知った方が良いのではと思った。また経済学的な数字では表し難い側面をどのように捉えるのか考えてみたかった。元隊員などの話を聞いてJOCVが一番身近に感じた
- ・ 海外の社会・文化を学びたかった。JOCV 経験を通じて人間の幅を広げ、教員採用試験を受けようと思った

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

なお、隊員には、①日本での勤務先を退職することなく、休職・長期出張・派遣法等の措置により、被雇用者（社員・職員等）としての身分を残したまま隊員となるケース（現職参加）、②勤務先を退職した上で協力隊に参加するケース（退職後参加）、③学校を卒業後直ぐに協力隊に参加するケースの、主に3つの参加形態がある。アンケート調査においては、回答者の参加形態についても聞いた（図3-4）。帰国隊員では、現職参加、退職後参加がそれぞれ4割程度となっている。派遣中では、退職後参加の割合が約7割と高い。同参加形態別に参加動機を比較してみると、図3-5のとおり、どの参加形態においても「海外での生活を経験したかった」が最も多く、次いで「海外の人々の役に立ちたかった」となっている。ただし、学校卒業後直ぐに参加した隊員の場合、「海外の人々の役に立ちたかった」が第2番目に多い参加の動機であるが、その割合は56%であり、その他の参加形態の隊員よりも若干低い値になっている。

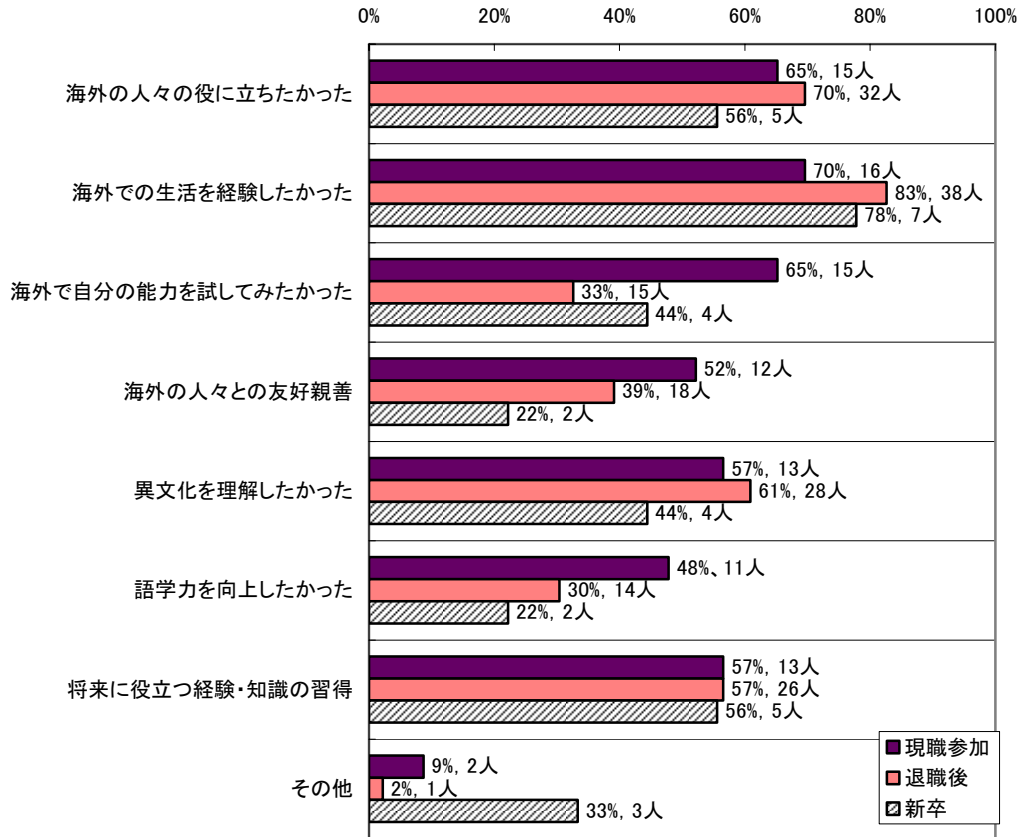


回答者数（帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人）

出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-4 隊員の参加形態

帰国隊員・派遣中隊員 合計



回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)
 出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-5 参加の動機 (参加形態別 : 複数回答)

(2) 活動の重点

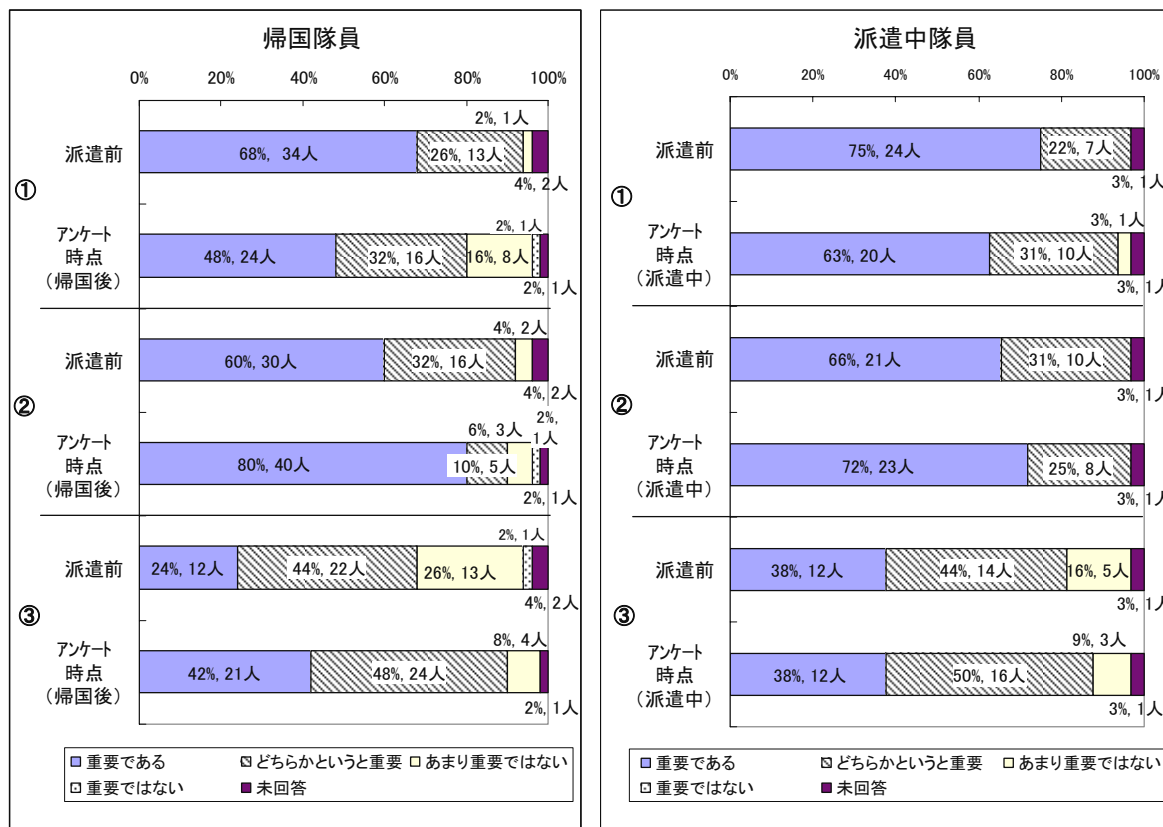
JOCV 事業の 3 つの視点をふまえ、アンケート調査では、「活動地域の人々の役に立つこと」、「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」、「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会へ還元すること」について、派遣前及び派遣後 (アンケート時点) のそれぞれにおいてどの程度重要と考えていたかについて 4 段階で聞いた。同回答結果は図 3-6 のとおりである。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q: 現在 (アンケート時点)、協力隊活動において以下の項目はどの程度重要だと思いますか。

Q: 派遣前、協力隊活動において、以下の項目はどの程度重要だと思っていましたか。

- ① 活動地域の人々の役に立つこと
- ② 活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること
- ③ 帰国後に隊員活動の経験を、日本社会・国際社会へ還元すること



回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)
 出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-6 活動の重要度

まず派遣前の段階では、「活動地域の人々の役に立つこと」が最も重要視されており、続いて「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」、「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会へ還元すること」の順になっている。「活動地域の人々の役に立つこと」については帰国隊員・派遣中隊員ともに70%以上の隊員が、また、「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」については帰国隊員・派遣中隊員ともに60%以上の隊員が「重要である」と考えていた回答している。一方、「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会へ還元すること」については、「重要である」と考えていたとする隊員の割合は帰国隊員で25%、派遣中隊員で39%であり、他の視点に比べて低い。

ついで「アンケート時点」での重要度の認識について見ると、派遣中隊員では「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」、「活動地域の人々の役に立つこと」、「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会へ還元すること」の順になっている。各項目について「重要である」と答えた隊員の割合は順に74%、65%、39%であり、派遣前に比べて「活動地域の

人々と親交を深め、お互いを理解すること」を重要と考える隊員の割合が増えている。

帰国隊員についても重要視する項目の順番は派遣中隊員と同じである、各項目について「重要である」と回答した隊員の割合は順に 82%、49%、43%であり、派遣前に比べて、「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」を重要視する隊員の割合が増えている。また、派遣中隊員では、派遣前とアンケート時点（派遣中）において「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会へ還元すること」を「重要である」とする隊員の割合に変化はなかったが、帰国隊員では派遣前に比べてアンケート時点（帰国後）において同項目を「重要である」と認識する隊員の割合が増加している。

以上から隊員の意識を総合的に見てみると、派遣前には「活動地域の人々の役に立つこと」に対する重要度の認識が最も高いが、実際に現地に派遣された後は、「活動地域の人々と親交を深め、お互いを理解すること」に対する重要度の認識が高まることが窺える。また、「帰国後に隊員活動経験を日本社会・国際社会に還元すること」については、派遣前や派遣中にはそれほど重要度の認識は高くないが、帰国後には強く意識されるようになる傾向が窺える。

3.4.2 隊員活動に対する自己認識／評価

本項では、「開発途上国・地域の経済及び社会の発展又は復興への寄与」に関し、隊員がどのように任地で活動を行い、どのように自己の活動を評価しているのかを見ていく。以下、①目標/活動に対する隊員及び相手側の理解、②活動実施にあたっての工夫、③活動に対する支援制度、④活動の達成度・満足度、⑤協力の効果、⑥活動の貢献・阻害要因について、隊員の自己認識/評価をもとに分析する。

(1) 目標／活動に対する理解度

1) 隊員自身の理解

隊員が行う業務の概要は要請書に記されているが、具体的な活動目標の設定や活動計画の策定は基本的に隊員自身に任されており、現地の状況や配属先との話し合いに基づいて決定されているケースが多い。全ての隊員には隊員報告書の作成が義務付けられており、隊員業務計画書を作成し、そこに活動目標を記載し活動の達成状況や進捗状況を記載することになっている。

アンケート調査において、派遣期間に活動を通して達成しようとしている活動目標を隊員に尋ねたところ（記述式）、帰国隊員及び派遣中隊員の多くが、「行き当たりで授業が行われていたので、目標・計画を定め、それに沿った授業を行う」、「家政教員及び生徒の技術向上」など、具体的な目標を挙げた。特に、プロジェクト派遣の隊員からは「現地小学校教諭に対する算数科指導法の研修」、「初等教育における任地での留年率、退学率低下を目標に、他職種と連携して、今後ホンジュラス国で試行されるような汎用性のあるモデルを作り上げる」など、プロジェクトの内容をふまえた明確な目標設定が示された。これらの回答からは、隊員の多くが具体的な目標を設定して活動を行っていることが窺われた。しかしながら、目標指標の設定や同指標に基づくモニタリング・評価は必ずしも実施されておらず、目標の捉え

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

方や設定する目標は隊員ごとに幅が見られた。

なお隊員活動では、現場の状況やニーズに応じて活動目標や活動内容の変更・修正が必要となるケースもある。自身の発案により追加した目標・活動、当初の計画から変更を加えた活動があるかをアンケート調査で聞いたところ、図 3-7 のとおり、帰国隊員の 48%、派遣中隊員の 31%が「ある」と回答した。

Q：あなた自身の発案により追加した目標・活動や当初の計画から変更を加えた目標・活動がありましたか。

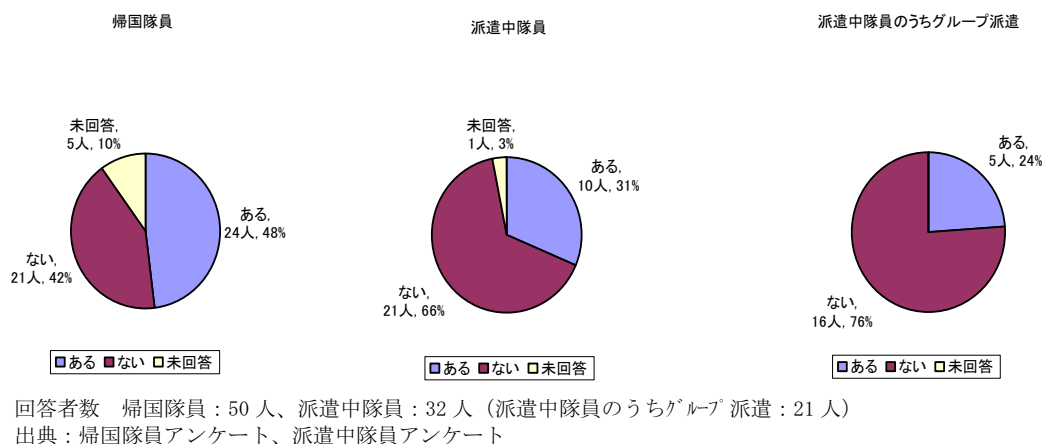


図 3-7 活動目標・内容の自主的な変更の有無

具体的な変更内容に関しては、「学校と地域の連携が必要だと感じたため」、「現地職員の要求が本当に幼児教育に必要なかが疑問であったので、話し合いの場を多く設けるように心がけた」、「任国の小学校では美術や図工といった授業がほとんどないため、基本的なスケッチが、絵を描く練習から始める必要があった」など、活動中に必要性を感じたり、活動を現地の状況にあわせるために変更を加えたとするケースが挙げられている。

インタビュー調査においても「隊員が居なくなったら何もなくなってしまわないのでは意味がないと思った。そこで、地域に何かが残るような活動をした方が良くと考え、上司と協議した。その結果、現在は将来の地域の音楽の先生を育成するクラスを開いている」、「赴任当初、こちらの幼稚園児は想像力を豊かにするような保育が少ないと感じた。そこで、プロジェクトとは別に紙芝居等の保育活動を行ってきた」といったように、現地の状況やニーズに応じて追加や変更を行ったとする声が挙げられた。

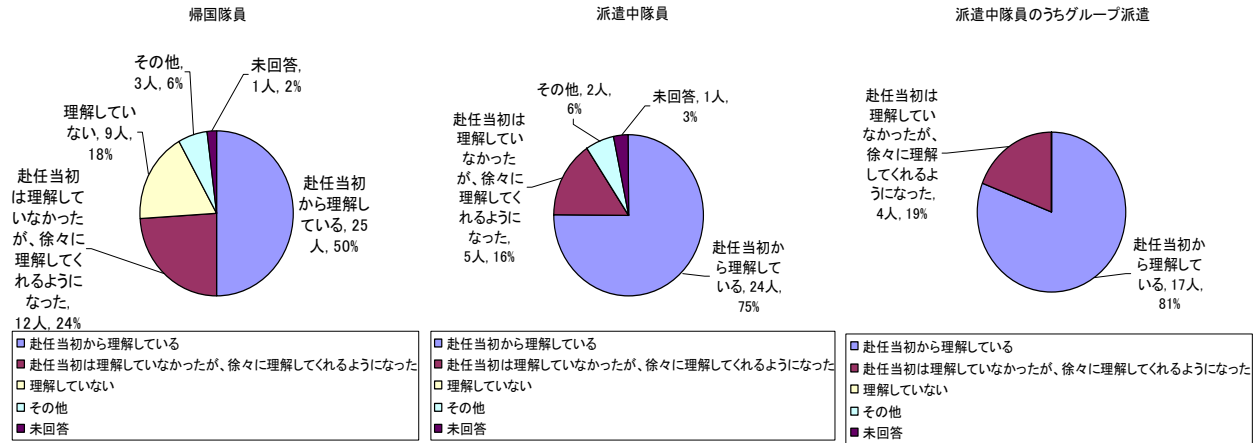
なお、派遣中隊員のうち「ある」と回答した隊員の割合が帰国隊員に比べて低い理由としては、回答者の約7割が「グループによる派遣」であり、活動目標や活動内容がある程度プロジェクトの枠組みの中で決まっているからであると考えられる。ちなみにこうした「グループによる派遣」の76%は、目標・活動等の追加や変更は「ない」と回答している。

2) 相手側の理解度

隊員活動に対する配属先の理解度について聞いたところ、図 3-8 のとおり、帰国隊員の 51%、派遣中隊員の 75%が「赴任当初から配属先が活動を理解していた」と答えている。これに「赴任当初は理解していないが、徐々に理解してくれている」と考える隊員を合わせると、帰国

隊員の75%、派遣中隊員の91%が最終的には配属先の理解を得ているとしている。特に派遣中隊員においては配属先が「理解していない」と考える隊員は皆無である。

このように配属先の理解度が帰国隊員よりも派遣中隊員において高いのは、近年におけるボランティア調整員の配属先への働きかけの強化、継続的な派遣による前任者からの認知度の向上とともに、プロジェクト派遣における専門家やシニア隊員からの配属先への働きかけの影響等があるものと考えられる。

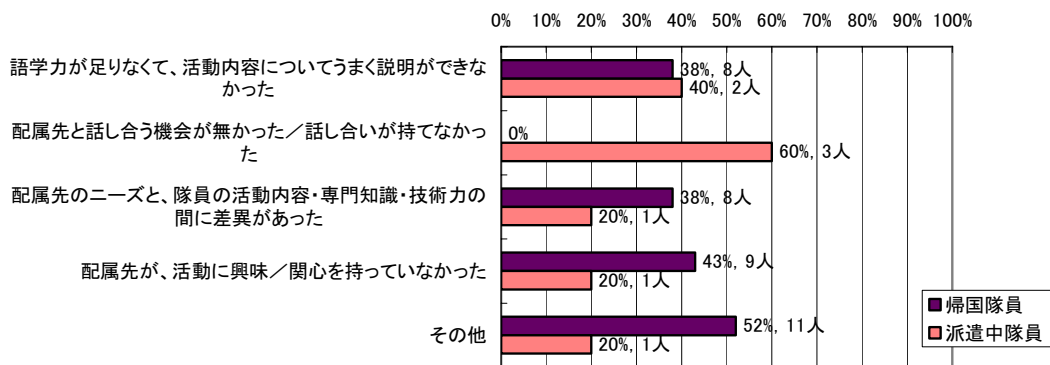


回答者数 帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人（派遣中隊員うち「グループによる派遣」21人）
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-8 配属先（同僚、上司等）の活動内容の理解度

一方、帰国隊員では18%が「理解していない」と回答しており、「赴任当初は理解がなく、徐々に理解してくれた」と答えた隊員と併せると、帰国隊員の42%、派遣中隊員の16%が、配属先の理解に問題があったとしている。「理解していなかった」、「当初理解していなかった」と答えた隊員にその理由を聞いたところ（複数回答）、図3-9のような結果となった。

Q: (上記図3-8で) 選択した項目の中で、「2. 赴任当初は理解していなかったが、徐々に理解してくれるようになった」「3. 理解していなかった」とお答えの方には伺います。理解していなかったのは、どうしてですか。(複数回答)



回答者数 (帰国隊員：21人、派遣中隊員：5人)
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-9 活動が理解されていない主な理由

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

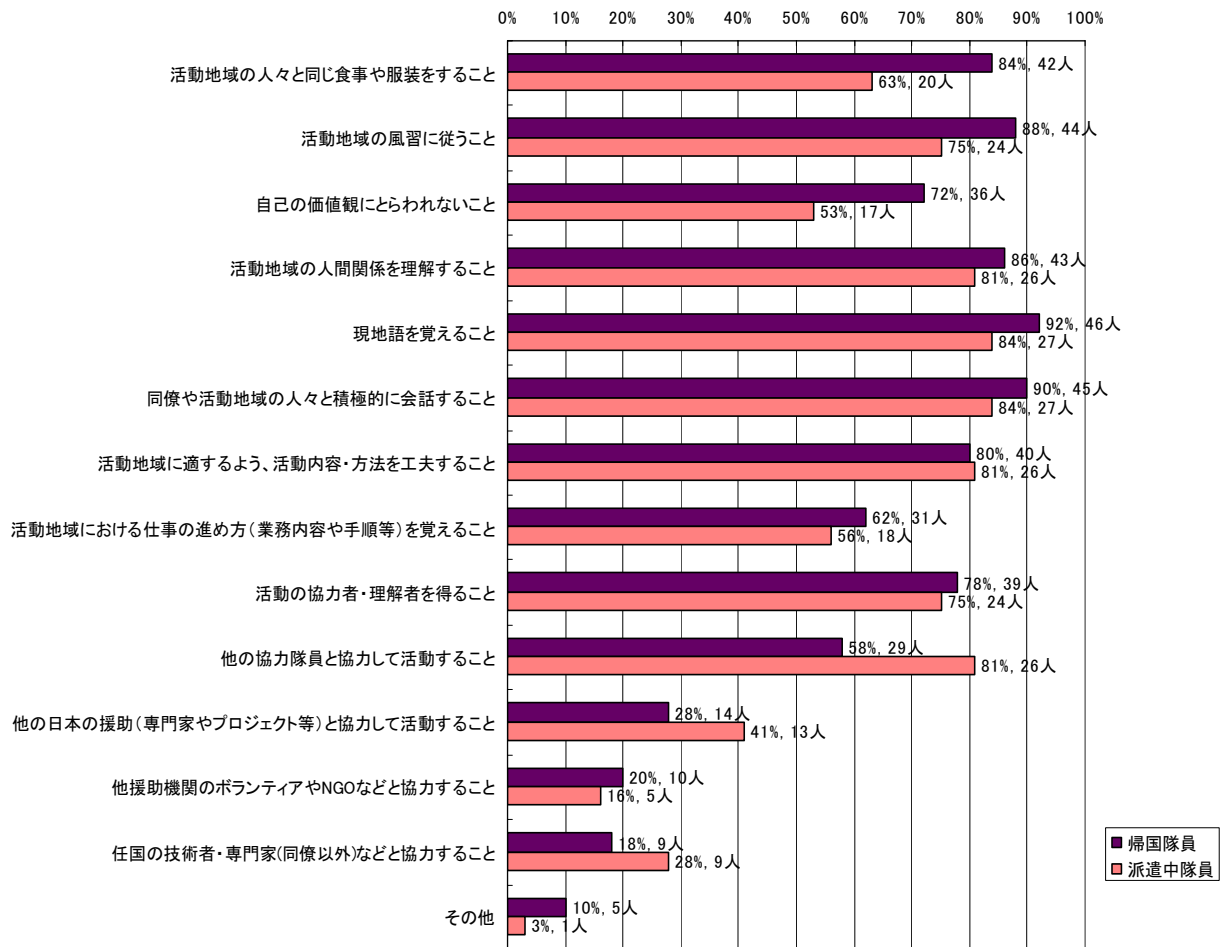
帰国隊員では、「配属先が、活動に興味/関心を持っていなかった」が、ついで「配属先のニーズと、隊員の活動内容・専門知識・技術力の間には差異があった」が理由として多く挙げられている。また、「その他」を選択した隊員からは、「協力隊の意義を理解していなかった」、「配属先が援助を物資中心にイメージしていた」、「やる気のある職員に押されて出された要望で、上司のニーズとは異なっていた」など、配属先の JOCV 事業に対する理解の不足や、配属先内部でのコンセンサスの不足等が指摘されている。

一方、派遣中隊員では「配属先と話し合う機会が無かった/話し合いが持てなかった」という理由が一番多く、ついで「語学力が足りなくて、活動内容についてうまく説明ができなかった」となっている。「配属先が、活動に興味/関心を持っていなかった」及び「配属先のニーズと、隊員の活動内容・専門知識・技術力の間には差異があった」を理由に挙げる隊員はそれぞれ1名のみであり、配属先ニーズと隊員の不一致や配属先の無関心といった点については状況が改善していることが窺える。なお、「語学力が足りなくて、活動内容についてうまく説明できなかった」は、帰国隊員から多く挙げられており、配属先の理解を確保するうえで語学の問題が障害の一つになっていることが示されている。

(2) 活動内容の工夫

隊員は業務を円滑に行うために、さまざまな活動の工夫をしている。アンケート調査では、任地での活動を進めるにあたってどのようなことを実行したかを複数回答で尋ねた(図 3-10)。

Q：任地での活動を進めるにあたって、あなたが実行したことを教えてください。(複数回答)

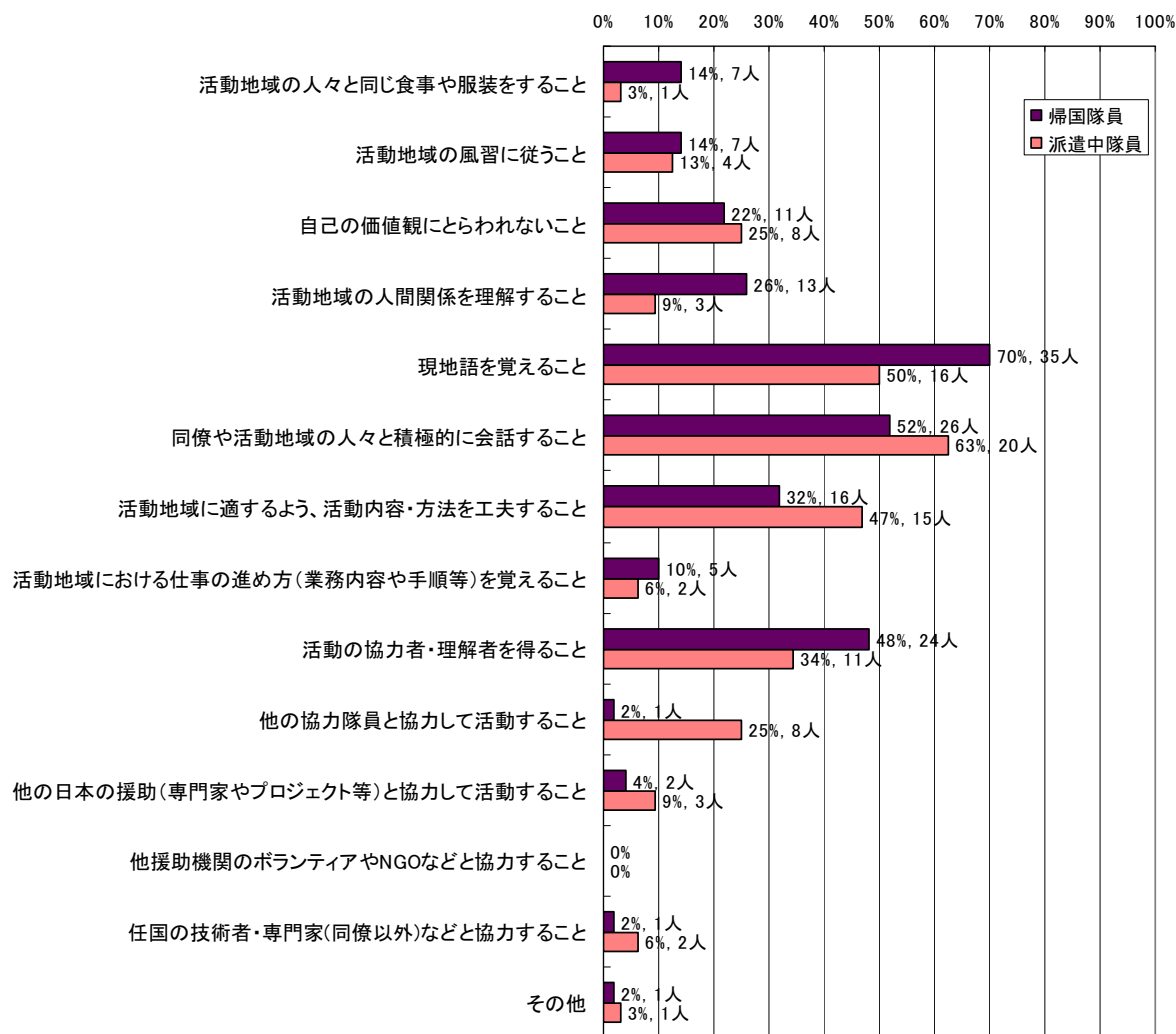


回答者数 (帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人)
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-10 活動を進めるにあたって実行したこと

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q: (上図 3-10 で) 選択した項目の中で、活動を進める上で特に大切だと考えていたことは何ですか。(複数回答: 3つまで選択)



回答者数 (帰国隊員: 50人、派遣中隊員: 32人)
 出典: 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-11 活動を進めるにあたって特に大切だと考えていたこと

図 3-10 に示すように、帰国隊員及び派遣中隊員ともに 8 割以上の隊員が「同僚や活動地域の人々と積極的に会話すること」、「現地語を覚えること」、「活動地域の人間関係を理解すること」、「活動地域に適するよう活動内容・方法を工夫すること」を実行したと回答している。また、活動を進めるにあたって実行している事柄のうち、「活動を進める上で特に大切だと考えていることは何か (3 つまで回答)」との問いに関しては、図 3-11 のとおり、帰国隊員及び派遣中隊員双方の半分以上の隊員が、「現地語を覚えること」と「同僚や活動地域の人々と積極的に会話すること」を選択している。以上からは、現地の人々とコミュニケーションを図り、活動地域の状況や人間関係を理解したうえで、地域に合った形で活動を行うことが重要と考え実行している隊員が多く、とりわけコミュニケーションが重要視されていることが分かる。

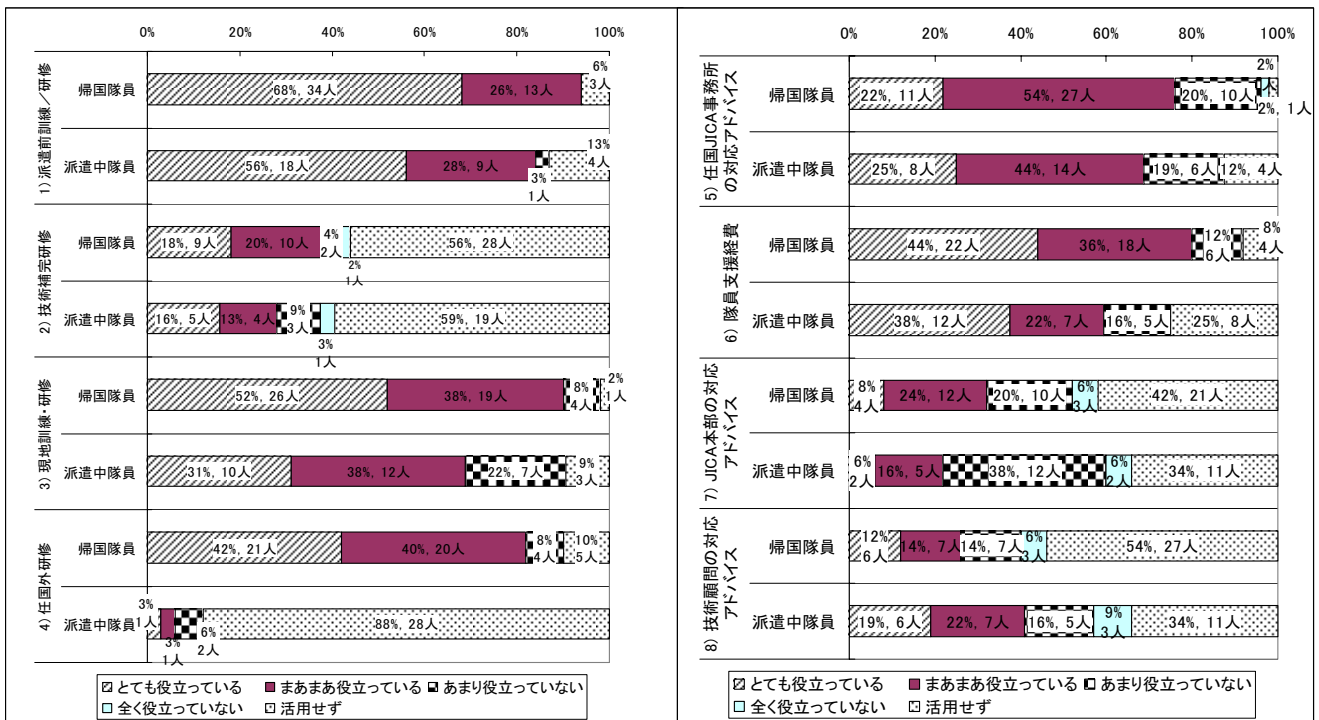
インタビュー調査においても、「活動を行う際に留意している点は、現地の人々と仲良くなること、現地のことを理解して一緒に働くこと」、「普段は昼食の時などに話す。授業参観で農村部に訪れる道中は普段はあまり会話を交わすことがない教育委員会の人たちと話す」、「あいさつをしっかりとすること」、「相手を名前で呼ぶこと」などのように、活動にあたってコミュニケーションの促進を心掛けているとの意見が多く挙げられた。

なお、帰国隊員と派遣中隊員を比較すると、帰国隊員では「現地の食事や服装をすること」や「活動地域の風習に従うこと」といった回答が多かったのに対し、派遣中隊員では「他の協力隊員と協力して活動すること」、「他の日本の援助（専門家やプロジェクト等）と協力して活動すること」との回答が多い。これは、派遣中の隊員の多くがプロジェクトへの「グループによる派遣」であり、他の隊員や専門家との協力の機会が以前よりも多いことが背景にあると考えられる。

(3) JICA 支援制度、その他支援の利用

JICA では赴任前から赴任中にかけて各種支援を行っている。それら支援がどの程度役に立ったかをアンケート調査で聞いたところ、図 3-12 のとおりとなった。

Q：効果的な隊員活動のために、JICA・青年海外協力隊事務局・在外事務所からの支援は役立ちましたか。



回答者数（帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人）
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-12 JICA・青年海外協力隊事務局・在外事務所からの支援の有効性

先ず、「役立っている」との回答が最も多かったのは「派遣前訓練／研修」で、約9割の隊員が「とても役立った」、「まあまあ役立った」としている。ついで「在外事務所の支援」及び「隊員支援経費」についても約7割の隊員が「とても役立った」「まあまあ役立った」と考

えている。

一方、「現地訓練／研修（任国における語学訓練）」については、帰国隊員の9割が「とても役立った」、「まあまあ役立った」としている一方で、派遣中隊員では同割合は8割となっており、2割の隊員が「あまり役立っていない」と回答している。インタビュー調査では「日本での研修の繰り返しになっている」などの問題などが指摘された。

また、「JICA本部の支援」と「技術顧問の支援」については、「活用せず」と答えた隊員が各々約4割と多い。また、活用した隊員からも、「あまり役立っていない」、「全く役立っていない」とする回答が2割を越えており、他の支援に比べると活用度が低く、かつ役立っているとの意識がそれほど高くないことが見受けられる。

なお、アンケート調査での「JICA 青年海外協力隊事務局・在外事務所からどのような支援があれば良かったか」という問い(記述式)に対する回答は以下のとおりであった。大別すると「ニーズや要請内容の吟味」、「情報提供及び情報交換への支援」、「現場の理解に基づく支援」を求める意見が多い。またこの他、プロジェクト派遣隊員がプロジェクトに対する認識・意識を高めるための事前指導や、関係省庁（特に上層部）への働きかけ、他の隊員や専門家との横のつながりをつくるための支援を望む意見も聞かれた。

「青年海外協力隊事務局・在外事務所からどのような支援があれば良かったか」への主な回答

- ニーズや要請内容の吟味
 - ・ 事前の調査をもっとしっかりやって欲しかった
 - ・ 要請内容の差異が大きい。派遣先の本当のニーズを把握していない
 - ・ 配属先に隊員を派遣する必要があるのか、もっと事前に見極めて欲しかった
- 情報提供及び情報交換への支援
 - ・ 隣国との情報交換が出来るようにして欲しかった
 - ・ 本の名前などの詳細が分かれば技術顧問などにも頼めると思うが、(分らない場合には)「このようなマニュアルが必要」といった形でも該当の資料の入手が可能であればよりスムーズな活動ができると思う
 - ・ 派遣前の情報提供が必要である
 - ・ 疑問があるときなどに適切なアドバイスをもらえるような機関があれば有難い
- 現場の理解に基づく支援
 - ・ 任地を訪問して実際の現場をみたり、協力隊員の質問を受けたり、アドバイスをくれたりする場が作れるようにして欲しい
 - ・ 隊員の意見をもっと聞いて欲しい、現地の人の意見も聞いて欲しい
 - ・ 事務所と現場の考え方の違い（があった）。もっと現場を見て欲しい
- その他
 - ・ 活動が技術協力プロジェクトであったのに、隊員のまとまりがなく、1人1人が協力して行うという意識に欠けていた。そのため派遣前訓練や現地訓練中にもっと意識を高めさせる指導をしていたらと思う。
 - ・ シニア隊員が、関係機関とクッション的な役割を果たしてくれたが、それが無かった場合を考えると、現場の活動が意義のあるものになるように、事務局から上層部に働きかけてもらうとよかった
 - ・ 特定の地域には専門家やシニア隊員がいて横の繋がりがあったので羨ましかった

(出典：帰国隊員・派遣中隊員アンケート)

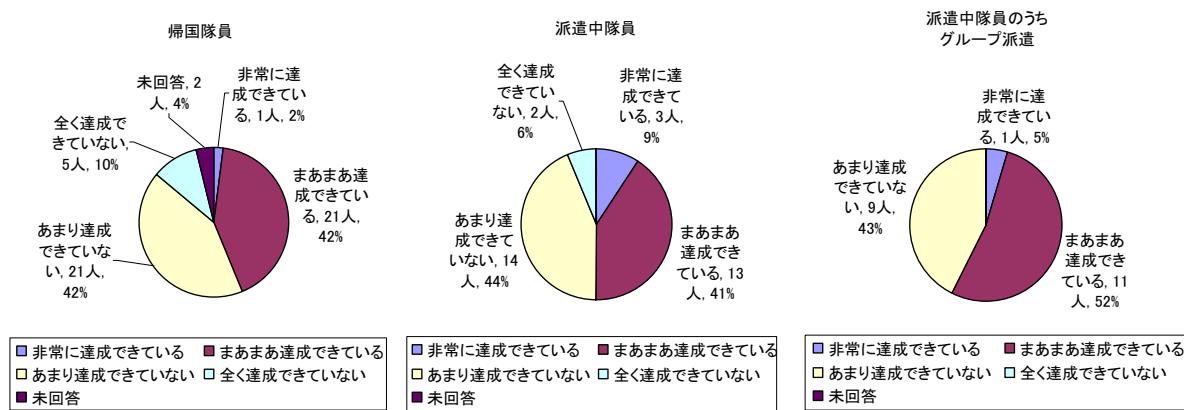
(4) 達成度・満足度

1) 達成度

活動目標の達成度を4段階で隊員に聞いた。図3-13に示すとおり、帰国隊員及び派遣中隊員ともに「まあまあ達成できている」及び「あまり達成できていない」が各々約4割の回答となった。ちなみに「非常に達成できている」は帰国隊員では2%、派遣中隊員では9%であり、「全く達成できていない」は帰国隊員が10%、派遣中隊員は6%となっている。

なお、派遣中隊員においては、プロジェクト派遣の57%の隊員が目標を「非常に」あるいは「まあまあ」達成できていると考えているのに対して、個別派遣隊員のそれは43%であり、若干ではあるがプロジェクト派遣隊員の方が高い自己評価を下している。

Q: 活動目標は、全体としてどの程度達成できましたか。



回答者数 (帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人、派遣中隊員うちグループによる派遣21人)
 出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-13 活動目標の達成度

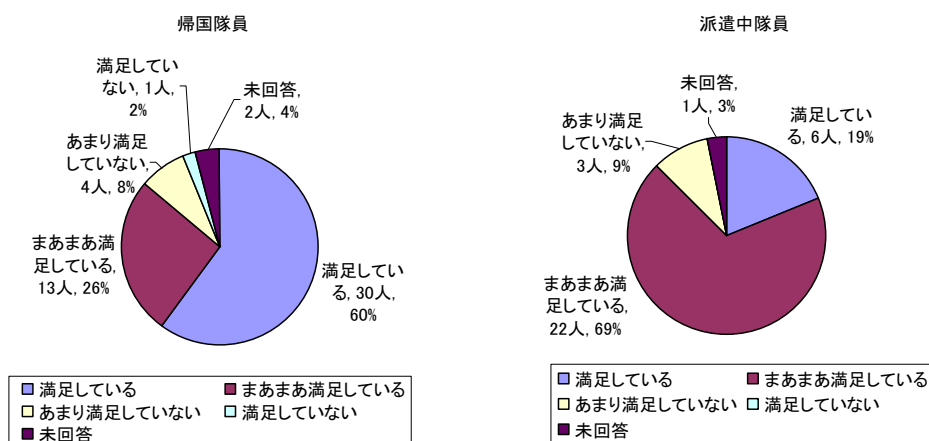
インタビュー調査においては、達成度に関して、「授業参観をしている時に、講習生の成長ぶりが見られた時はとてもうれしくなる。講習前と比べて、講習生の質は向上していると思う。未講習の教員と比べると、その質は格段に異なっている」、「赴任1年を過ぎたころから啓発活動も始めた。まず、6つの市の全ての学校の教師を呼んで啓発活動を行った。続いて同6市内にいる全ての保健ボランティアに対して啓発活動を行った。このような啓発活動の結果、地区ごとに監視体制が確立しつつあり、現在はそのフィードバックも行われ始めている」、「自分の作った教材が使われていることや自分が提案した保育参観のシステムが幼稚園でなされ、多くの保護者が参観に来ていることを見たときはとても嬉しく感じる」などの声が挙げられた。

その一方で、「実際の現場レベルでは、講習時間も限られており、(教員の)指導力の向上まで教えるにはなかなか至らない」、「一時的な充足感を得られることは時々あるが、この一年を振り返ってみると自分がこのプロジェクトに入ったことにより役に立った成果は特に見られないと思う」といった声もあった。

2) 満足度

「協力隊参加に対する満足度」については、4段階の回答のうち、帰国隊員・派遣中隊員ともに「満足している」及び「まあまあ満足している」への回答が90%となっている(図3-14)。このうち帰国隊員では「満足している」との回答が63%、と多く、派遣中隊員では「まあまあ満足している」が71%となっている。ただし帰国隊員では2%の隊員が「満足していない」としているが、派遣中隊員では「満足していない」とする回答は0%となっている。

Q: あなたの協力隊への参加に対する満足度について教えてください。



回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)

出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-14 協力隊への参加に対する満足度

インタビュー調査では、どのような時に満足や充実を感じるかとの問いに対し、以下のような回答が挙がった。隊員は、目標自体の達成度とはまた別に、自身の活動の成果や活動に対するニーズ・関心を感じる時をはじめ、活動の随所においてさまざまな形で満足や充実を感じていることが分かる。

- ・ 子供の変化がいろいろなクラスで見られるのが嬉しい。(中略) また授業がやりやすくなった等の教員の話の聞くとやりがいを感じる
- ・ 授業観察をしている時に、教員から授業の進め方を確認されたりすると、プロジェクトに興味や関心を寄せてくれているのがわかり、充実感を得られる
- ・ 遠隔地まで来てくれたということで、目の前で走っていた鶏を捕まえて料理し、歓迎パーティーを開いてくれた。そこでは小学生がシャーガス病の創作劇(日本人がシャーガス病をやっつけてくれるという内容の劇)を披露してくれた
- ・ 一日では大して業務の進捗は見られなくても、仕事の帰りにカウンターパートや同僚たちと冗談を言いながら帰ってきた時などは充実感を感じる

一方、満足度が低いケースでは、「(配属先には人材もいることから)日本人が来ていることで、モチベーションが高まったとは感じられない」、「(本来はプロジェクト調整の役割を担うはずであるが)マンパワーとしてみられていることから、自分がいなくてもプロジェクトはうまくいくのではと想像できる」など、自分の存在意義に疑問を感じる声が多かった。

(5) 協力の効果

協力の効果に関しては、「活動が、現地の人々によってさらに発展したり、活動地域周辺に広がった事例があるか」をアンケート調査（記述式）で聞いたところ、以下のような事例が挙げられた。

- ・ 陸上競技のクラブチームにウォームアップの一つとして日本でいう「ももあげ運動」を教えたが、それらを彼らが「〇〇（隊員の名前）式スキップ」と名づけ、周りの選手たちにも広まっていった
- ・ 歯科衛生に対する認識が少し出てきた。それによって治療も大事だが、予防することの重要性が普及し始め、衛生教育を継続していくことに繋がった
- ・ プロジェクトが支援している地域の教員研修会に対象外の学校が参加を申し込んできた。
- ・ 地方での講習会開催後に何度も再度研修の要望をうけたが毎回行くことができなかった。すると地域の代表者が首都までやってきてアドバイスを受け自分の地域へ戻り、自分たちで講習会を開催できるようになっていた
- ・ 算数の研修会を自主的に先生方が聞き、各々の実践を報告しあったり、教材開発したりしていた。このことは、校内研修を皮切りに自主研修会を地域の他校の先生にも広げていく動きがあった
- ・ 前任者が行った教材作りをきっかけとして先生たちが個人独自で身近な道具を使って教材を作る試みがされた
- ・ スイミングセラピー指導者要請研修を幾度か実施したことにより、プールがほとんどない任国でもそのプログラムを取り入れている養護学校が存在している
- ・ 参加型手法が現地住民同士の会議・会合でも用いられるようになった

（出典：帰国隊員・派遣中隊員アンケート）

インタビューにおいても、既述のように、自分が提案した保育参観のシステムが幼稚園で導入された、啓発活動を通じて地区ごとに監視体制が確立しつつありフィードバックも行われ始めているといった事例ほか、「以前は場合によっては2時間近くだらだらと授業を行っている先生もいたが、今日の目標は何で、そのために何をやってといったように授業を組み立てられるようになった」、「PTA 会合が開かれるようになった。保護者の参加が多くなったと思う。遅刻も減った。学校への関心が高まっている」、「赴任当初は、コミュニティはごみが散在しているような状況であり、ごみ拾い活動を始めても子供たちがごみをごみと認識できないような状況であったが、現在は子供たちのグループ活動を通じてごみのないきれいなコミュニティになった」といったような事例が言及された。

(6) 貢献・阻害要因

隊員活動にあたり、活動目標を達成するために役立ったこと（貢献要因）や支障となったこと（阻害要因）は何であるか、隊員へ聞いてみたところ次のような結果を得た。

1) 貢献要因

アンケート調査の「活動目標を達成するために役立ったこと」との問いに対する回答（記述式）を大別すると、「同僚や任地の人々との良好な人間関係」、「隊員自身の業務経験や知識」、「他の隊員との協力」に関するものに分けられる。このうち、帰国隊員については、「同僚や任地の人々との良好な人間関係」、「隊員自身の業務経験や知識」が、派遣中隊員では、「他協力隊員との協力」、「同僚や任地の人々との良好な人間関係」が貢献要因として多く挙げられている。

(ア) 同僚や任地の人々との良好な人間関係

「同僚や任地の人々との良好な人間関係」は帰国隊員・派遣中隊員ともに、活動目標を達成する上で欠かせない要因と考えられている。具体的には、以下に示すとおり積極的なコミュニケーション、相手との信頼関係の構築、及び隊員活動に理解を示す協力者の存在が貢献要因として言及されている。

➤ 積極的なコミュニケーション

- ・ たくさんの人と会話することで現地の方々の考え方や幼児教育のあり方などを知ることが出来たので、コミュニケーションがまずは大事であると感じた。
- ・ 着任当初は語学力が不足していたが、それに臆することなく周囲の人々とジェスチャーでコミュニケーションを図ったこと。その結果、言葉が足りない私を多くの人が助けてくれ、意志の疎通がある程度はかれるようになった。
- ・ 現地の人々と交流する時間を多くしたこと。日本人と会う時間があったら現地の人と会っていた。
- ・ とりあえず、何でもどこでもついていった。ステイ先が職場と近かったのでスタッフとも仲良くなれたし時間を有効に使えた。

➤ 信頼関係の構築

- ・ 自らも学んでいこうとしたことで、地元の信頼が得られた
- ・ 任地が農村部であったこと。ホームステイをしていたこと。それらによって親密な住民との関係作りができた。

➤ 協力者の存在

- ・ 上司も私の仕事内容に非常に理解を示してくれているので、自分の考えや意見が言いやすい職場であること
- ・ 熱心なカウンターパートと先生に恵まれた。仲良くなるとどんどん仕事の話を進めていってくれた。
- ・ 教師、生徒だけではなく学校全体との交流。校長や教師がバックアップしてくれた。
- ・ 幼稚園教諭が協力的でありカウンターパートが有力者であることが大きい
- ・ 提案したことにはとりあえず、協力してみよう、試してみようとする任地の教員の性格

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

インタビューにおいても、積極的なコミュニケーションや協力者の存在に言及する声が多かった。

- ・ 活動を行う際に留意している点は、現地の人と仲良くなること、現地のことを理解して一緒に働くこと、JOCVがいなくても現地側でできるようにすること(縁の下の力持ちになること)である。カウンターパートやJICA 専門家もこの点をよく理解してくれており、円滑な活動につながっている
- ・ お互いの家族や恋愛の話など仕事以外の話をしたら、次の日から急に仲良くなった技術者がいた
- ・ 受益者である現地住民にも自分の位置付けを理解してもらっていると思う。それは、現地で説明会などを行う際には、かならずカウンターパートが『このプロジェクトは日本の援助によって運営されている。これはホンジュラス側だけではできないことである』などと説明してくれるからである
- ・ 任地のコミュニティにいるファシリテーターが子供の意識を改善する活動に理解を示してくれている。彼女が一声かけると、子供たちもみんな集まってくる

BOX3-1 同僚や任地の人々との人間関係の構築

同僚や任地の人々との良好な人間関係は、活動当初から簡単に築くことができるわけでは必ずしもない。多くの隊員は、任地での活動・生活の中で試行錯誤のうえ、異なる国・文化・習慣への理解を深め、人間関係を構築している。インタビューでは、そのようなプロセスや様子を窺わせる声も聞かれた。

- 赴任当初は、保育内容と先生や子どもの様子を知り、問題が何であるかを確認することが第一だと考えて各幼稚園を回ることから始めた。子どもたちの姿を見ているとかわいそうだと思いながらも自分自身では何もできずに落ち込んでいた。その雰囲気が先生たちにも伝わってしまい、先生たちと仲良くなれなかった。(中略) さらに、前任者はその一つの幼稚園だけを対象に活動を行っていたが、自分はその幼稚園は既に自分たちで活動しており隊員の協力は必要ないと思って、対象地域の他の全部の幼稚園を回っていたことも溝となった。しかしながら、先生たちの努力も認め、また他の幼稚園を回る理由を説明したところ、先生たちも理解を示してくれるようになった。しかし、理解を示してくれたものの、10カ月間はずっと壁があるような感じだった。自分で「相手が怒っていないかなあ」というような壁を作っていたような感じであった。(中略) ある全体会議の時、先生や保護者の前で「この先生たちはすばらしいんだ」と発言したところ先生たちがとても喜んでくれた。それで、次回のセミナーでは自分でも開けた気持ちで先生たちに接することができるようになった。そこからは、先生たちの顔色も気にならなくなった。今では何でも耳を傾けてくれ、協力してくれるようになった。先生たちとの関係が良くなって、これほど活動が楽になるとは思っていなかった。
- しばらく配属先と自分の関係は良くなかった。原因は、配属先がプロジェクトに関心ややる気がなかったことであると考えていた。途中、配属先のやる気が上がりそうな時期もあったのだが、中央ともめてしまったことから再びやる気のない状態が続いた。(中略) 他隊員と話していた際、自分は赴任当初はカウンターパートや同僚をほめず、すぐに配属先はだめだなどと思ってしまい、自分から配属先から距離をとってしまった、ということに気づいた。その反省を踏まえて、現在は怒らず、なんでも大げさにほめるようにしており、徐々に配属先との距離が近くなってきているような感じがしている。
- 赴任後3カ月ほどはスペイン語もあまりできず、同僚から信頼されていなかった。任地は閉鎖的な土地柄であり、ホンジュラス人から招待されたりすることも少なく、1人で落ち込んだりしていた。そのうち、祭りやホームパーティなどに招待されたら必ず行くようにした。さらに、自分でも日本食を作ってホンジュラス人を招待したりした。また、ホンジュラスの習慣も理解するように努めた。このようなことをしているうちに、ホンジュラス人からも誘われるようになり、同僚とも家族のようにつき合えるようになってきた。農村部の現地調査を一緒にし、寝泊りをしていたことも有効的であったと思う。このような努力なしには、信頼関係を築けなかったと思う。

(イ) 他協力隊員との協力

派遣中隊員からの回答では、「他の隊員との協力」を役立ったこととして挙げる回答が最も多かった。これは、「3.2.4 ホンジュラスにおける JOCV 事業の特徴」で見たように、プロジェクトへの「グループによる派遣」が増えており、アンケート回答者のうち7割の隊員が同形態による派遣であることによるものと考えられる。具体的には、「他の隊員や専門家からの情報交換やアドバイス」、「前任者の存在」、「プロジェクトによる枠組み・実施体制」などが貢献要因として挙げられている。

- 情報交換、アドバイス
 - ・ 他の職種の先輩隊員の実体験に基づいたアドバイス
 - ・ 隊員連絡所での仲間との情報交換
 - ・ 同じ施設で暮らしていた他職種隊員の協力
 - ・ グループによる派遣のため、他の地域の隊員たちと情報交換したり相談しながら活動できた
 - ・ 同職種の隊員と、また同じ目標に向かって活動している隊員らがアドバイスをくれること
 - ・ プロジェクト専門家の理解と適切な助言

- 前任者の存在
 - ・ 前任者が職場と良い関係を作っていたこと
 - ・ 前任者が帰国前に築いていった職場の人間からの日本人に対する理解
 - ・ 前任者達が築いてきた教員・カウンターパートとの信頼関係
 - ・ 前任者たちの活動とその引継ぎ

- プロジェクトの枠組み・実施体制
 - ・ (プロジェクトで) 講習会という立場を与えてもらっているので、活動しやすい
 - ・ 大学の講義に位置付けられているため、受講生のモチベーションが高い
 - ・ ホンジュラス側関係諸機関の積極的な活動及び協力
 - ・ プロジェクトの一環としての活動であるため、活動方法や情報の共有ができる
 - ・ プロジェクトの一員としてチームでの活動になるため、活動目標・達成目標がはっきりしている
 - ・ 遠方の学校見学の際に、プロジェクト車を手配してもらえること
 - ・ 専門家による隊員対象の研修会
 - ・ 相手側関係者への専門家の働きかけ

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

同様の意見はインタビューでも多く聞かれた。

- ・ (「グループによる派遣」では) 隊員のうちの誰かが良い意見を出すと、それを共有して活用できる
- ・ (同じプロジェクトに派遣されている) 先輩隊員の苦労話や経験を聞くことができる
- ・ (個別派遣の隊員と比べると) プロジェクトと連携する隊員は専門家がいるので相談をしやすく、専門家も面白いネタをもってきていろいろと教えてくれる
- ・ 以前から当地に算数関連の隊員が活動しており、また前任者もいたことから、日本人に対する信頼感が赴任当初からあった。そのため配属先にもすぐに入り込むことが可能であった
- ・ プロジェクトの経費を活用して、現地説明会などの際に必要な活動経費を調達している
- ・ 個別派遣の場合には赴任後に要請内容が変わっていることがあるが、プロジェクトの場合には要請内容の変更はない
- ・ プロジェクトの中で活動できたからこそ、幅の広い活動ができたと思う

なお、既述の「達成度」に関するアンケート調査で「まあまあ達成できた」、「達成できた」と答えた派遣中隊員のうち、約4分の3が「プロジェクトの一環としての活動であるため、活動方法や情報の共有ができる」、「同職種の隊員と、また同じ目標に向かって活動している隊員らがアドバイスをくれる」等、プロジェクト派遣による利点を「役立ったこと」として挙げている（プロジェクトへの派遣に関しては、3.6で詳細に分析する）。

(ウ) 隊員自身の業務経験や知識

この他、帰国隊員からは、以下のように「自分自身の業務経験や知識」が活動目標を達成するために役立ったとする回答が挙げられた。

- ・ 日本での仕事経験
- ・ 日本で収集した資料。それまでの職場経験
- ・ 今まで働いてきた経験
- ・ 教員経験時に科学論文を書いたこと
- ・ 既存の知識や経験。業務上の知識や経験

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

2) 阻害要因

「活動目標を達成するため支障となったこと」の問いに対する回答は、大別すると「語学力の不足」、「配属先の受け入れ体制や任国の政治社会状況に関する要因」、「活動の進め方やJICAの支援体制」に分かれる。そのうち、帰国隊員の回答では「語学力の不足」、「配属先の受け入れ体制や任国の政治社会状況に関する要因」が主な阻害要因として挙げられ、派遣中隊員の回答では「語学力の不足」、「配属先の受け入れ体制や任国の政治社会状況に関する要因」、「活動の進め方やJICAの支援体制」が阻害要因として挙げられている。

(ア) 語学力の不足

阻害要因として、帰国隊員、派遣中隊員ともに最も回答が多かったのは「語学力の不足」であり、全回答者の約4分の1が言及している。また、「達成度」に対するアンケート調査で「あまり達成できなかった」、「達成できなかった」と答えた隊員については、約3分の1が同問題に触れている。

- ・ 一年間は言葉がうまく伝わらず、同僚と衝突
- ・ 話し合いをするが、語学力不足、意見の対立等により、理想の仕事ができない。
- ・ 語学力不足 (多数)

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

インタビューでも以下のように、「語学力の不足」への言及が多かった。

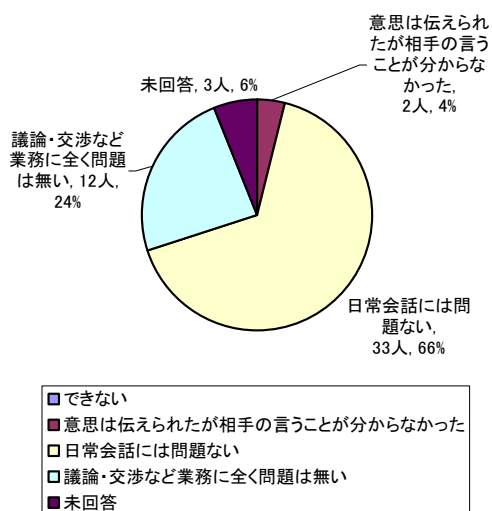
- ・ もう少し詳しく話したいという時に力不足を感じる
- ・ ちょっと単語や文法が違うくらいならば、みんなが察してくれてしまい、同じ過ちを繰り返してしまう。単語数は増えているが文法がめちゃくちゃになっている
- ・ スペイン語力が足りなくて、自分の方が科学的根拠もあって正しいのに配属先スタッフに言

いくるめられることがあった

ただし「赴任当初は難しいこともあったが、現在のところ問題ない」とする声も、特に派遣期間中盤を過ぎた隊員から挙げられた。なお、語学の問題に関しては、以上のように隊員側からは阻害要因として多く言及されているが、後述のように相手側からの評価では必ずしも活動に大きな支障をもたらす要因としては挙げられていない。

なお、言語の習得度について帰国隊員に聞いたところ、図 3-15 のとおり、「日常会話には問題ない」を挙げた隊員が一番多かった (70%)。

Q：一番必要だった言語の帰国時の習得度を教えてください。



回答者数 (帰国隊員 : 50 人)
出典 : 帰国隊員アンケート

図 3-15 帰国隊員の語学力

(イ) 配属先の受け入れ体制や任国の政治社会状況に関する要因

隊員活動に対する配属先の理解や協力の不足、配属先機関の人事異動や予算等の不足、ホンジュラスにおける頻繁なストライキや政治の介入等も、帰国隊員・派遣中隊員双方が挙げる阻害要因となっている。

- 配属先や関係者の隊員活動に対する理解や協力の不足
 - ・ 歴代隊員がいることにより、配属先がマンパワー要員としかみていなかったこと。新しいことを取り入れるより、授業をこなすことに重点をおいていた
 - ・ 教育委員会の隊員に対する理解が薄かった
 - ・ 任地の人々の現状を改善しようとする熱意が感じられなかった
 - ・ 関係者が常に協力的ではなかった
 - ・ コミュニティのリーダーに積極性が見られない
- 配属先の人事異動や予算不足
 - ・ 転職などで協力者が何度も変わった
 - ・ 地域の教育委員長や委員が度々変わり、そのたびに一から始めなければならないことが多かった
 - ・ 必要なものがない

- ・ 配属先機関が財政難でなかなか予算がつかなかった
- ホンジュラスの政治社会情勢等
 - ・ 政治の介入により、同僚が全てかわってしまったこと
 - ・ 国内の政治活動・労働組合運動
 - ・ ストライキが多く、授業やセミナーが予定通りにできなかった
 - ・ 突然のストや給料日、会議などで事業がつぶれる
 - ・ ハリケーン被害により数カ月職場が機能しなくなった

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

インタビューでも、以下のような問題が指摘された。

- ・ クラスで幼児に対し指導をすると、教員たちはその指導を見ているのではなく、休憩する時間にしてしまう
- ・ マンパワーとして見られている
- ・ 「何をしにここに来ているんだ」、「交換留学で来ているんだろう」などといったことを言われた
- ・ カウンターパートにやる気がない
- ・ 前任者は何々をくれたと日本人は物や写真をくれるものだと思い込んでいる住民がたまにいる。
- ・ 慢性的な資金不足であり、活動も断続的になりがちである
- ・ 配属先が中央ともめていた。その結果、年度予算の申請をせず、関連の予算が下りてこないことになった
- ・ 教員組合のストライキが活動の妨げとなる。以前の隊員の中には、ストライキのために講習をほとんどしないで帰国した人もいる

なお、配属先機関の人事異動やストライキに関しては、ホンジュラスでは政権交代（4年ごと）に伴い政府機関の人事が大幅に入れ替わることが多く、また労働組合が強く、ストライキがしばしば実施されることが背景にあり、JOCV 事業のみならず、他の技術協力においても問題点として指摘されている。

(ウ) 活動の進め方及び JICA 側の支援体制

アンケート調査では、主に派遣中隊員から、活動の進め方や日本人同士の間関係の難しさなどといった点も、支障となったこととして挙げられた。

- 活動の進め方
 - ・ 講習会では指導書を中心とした内容をおさえなければならない。そのため、そこから外れた内容が指導しにくく、その範囲内でやらなければならない、個人の工夫や自由が制限されることがある
 - ・ 教育大学のカリキュラム時間編成に関して、知識を教授するのに必要な時間の確保が難しいこと
 - ・ 上で決定した事項が突然おきてきて対応しきれないことがある
 - ・ 講習会の日時が決まっているので、その他の活動を自主的にするのが難しい
 - ・ (活動を実施するために) 必要な時間の確保が難しい
 - ・ 最初に配属されたときに言われていた隊員の求められる活動のあり方がどんどん変化している
- 人間関係
 - ・ 共通理解という点で、異なる意見や考えを持っている人と話し合いがスムーズに行えない

・ プロジェクト配属隊員間における人間関係

インタビュー調査においても、「プロジェクトの枠組みで、講習会の時間が限られているのは仕方が無い。とはいえ、やはり講習会の時間が足りなく心配である。時間にいつも追われているような気がする」、「派遣前からプロジェクトとは知っていたが、活動はおのずと制限されている。特に、主な活動である講習会は先生たちと直接接する時間が限られており、時間的にはとても厳しくて活動に支障があると感じている」といったように、プロジェクトの枠組みによる「時間の制約」を支障と感じるとする声が少なからず聞かれた。また、「プロジェクトの目的と自分が行うべきと考えることにギャップを感じる」、「現場の隊員と首都にいるシニア隊員では温度差がある。隊員の意見を反映できるような体制を整えるべきであろう」、などとする隊員もいた。

なお、「活動の進め方」や「人間関係」が挙げられた背景には、派遣中の隊員の多くはプロジェクトへの「グループによる派遣」であり、そのためプロジェクトとして決まったスケジュールに沿って活動を行わねばならないこと、他の隊員や専門家との関わりが個別で派遣される隊員よりも多いことなどがあると考えられる。これらは、プロジェクトへの「グループによる派遣」を進める際の運営面での課題としても挙げられる点であることから、3.6 で詳細に分析することとする。

この他、インタビュー調査では、以下のように「要請から派遣までのタイム・ラグ」、「ニーズや受け入れ体制に関する事前調査の不足」、「派遣前の配属先への説明不足」などといったJOCV事業の実施体制・支援体制に関する指摘もあった。

- ・ 要請から派遣まで少なくとも1年以上かかるため、その間に配属先や現地住民のニーズが変化・消失したりもするし、政治的な人事異動が多いホンジュラスでは受け入れ体制も頻繁に変化している
- ・ 現地で赴任時期が重なるように後任隊員を要請するようにしたが、要請どおりに後任隊員が派遣されてこなくて効果的な引継ぎが難しくなる
- ・ 赴任前にボランティア調整員などが配属先へJOCV事業に関する説明を何度も足を運んでいるのは知っているが、赴任すると配属先は必ずしも理解していなかったり、うろ覚えになっていたりとおり、JICA側の説明不足を感じることもある

(エ) 時系列でみた阻害要因の変遷

このほかアンケート調査では、「隊員活動を通じて経験した、大変だったこと、対応がむずかしかったことは何か」について、活動前期・中盤・後期/帰国前に分けて回答(記述式)を求めた²²。

活動前期においては、以下のように「語学・コミュニケーション」に関する回答が最も多く、帰国隊員の半数以上、派遣中隊員の3分の1から言及がある。また、協力隊事業や活動に対する「相手側の理解」に関すること、何から始めるべきか等「活動内容の決定」に関することも1、2割の隊員から挙がっている。

²² 派遣中隊員については、2年間の活動の中盤に至っていない隊員も多く、「活動前期」に関する回答が柱となっている。

「活動前期における、大変だったこと、対応が難しかったこと」

- 語学・コミュニケーション
 - ・ 言葉が分らずに言いたい事も言えなかった
 - ・ 語学不足からコミュニケーションが取れなかった
 - ・ 言葉の壁と、それによる心の壁を越えるのに苦労した
 - ・ 語学の習得が十分ではなく、授業を進めるのにも相手の信用を得るのが大変だった
 - ・ 通常の言語力に加えて専門用語は特に苦労した
- 相手側の理解
 - ・ 配属での位置付けが薄く理解してもらうことに苦労した
 - ・ 協力隊に対する理解が配属先に不足していた。配属先では、赴任に対し、物資がついてくると期待していた
 - ・ 活動を十分理解してもらえず、私がやりたい活動に対しては支援してくれるものの、受動的であった
- 活動内容の決定
 - ・ 何をしたいのかわからなかった。普通に異文化交流のようになり、仕事としての支援の仕方に戸惑った
 - ・ 仕事がなく何をすれば良いか分からなかった
 - ・ 1年の流れがつかめず計画倒れになることがあった
 - ・ 自分の任務がよく把握できなくて不安だった

活動中盤に関しては、隊員によって様々な回答が得られたが、複数の隊員から挙げられた回答を見ると、活動前期同様に約2割の隊員が「相手側の理解」を挙げている。また、活動内容は決まったもののどのように進めていけば良いか悩むといった「業務の進め方」についても1割強の隊員が挙げている。ただし活動前期で多く指摘のあった、言語に関する指摘は1割程度に留まっている。

「活動中期における、大変だったこと、対応が難しかったこと」

- 相手側の理解
 - ・ 職場から過度の期待が寄せられた
 - ・ 信頼は徐々に得てきたのであるが、私やJICAに頼りきりで自分たちでなんとかしてみようという気持ちが少なかった
 - ・ 日本のやり方や価値観を配属先に理解してもらうこと
 - ・ 自分の活動に協力、関心をもってもらうにはどうしたら良いか、自分をどう位置づけるか困った。職場の同僚と距離が大きくて埋めるのに苦労した。JICAのプロジェクトだったので、ホンジュラス人の同僚は自分とは無関係と思い込んでいた
- 業務の進め方
 - ・ やりたいことを提案してもなかなか物事が進まず、様々な機関へ話をしに行かねばならなかった
 - ・ 現地の人々の考え方やものの見方と自分のそれとの違いにより活動が計画的に行えなかった
 - ・ 自分の活動についてやりたい事を進めていったがこれでいいのかと悩んだ
 - ・ 何を行えば良いか決まったにも関わらず、物がなく手配するのが大変だった

活動後期/帰国前については、活動をどのように継続/定着させるか、後任隊員へ引き継ぐかといった「活動のとりまとめと引継ぎ」に関する言及が多かった。

「活動後期における、大変だったこと、対応が難しかったこと」

- 活動のとりまとめと引継ぎ
 - ・ 地域住民や同僚にプロジェクトに対するモチベーションを維持するように働きかけること

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

- ・ 活動してきたことをどのように活かし残していくか
- ・ 天候不順、カウンターパートの病気により活動のまとめが帰国間際になってしまい、引継ぎが不十分であった
- ・ 自分がしてきた事を帰国後どのようにつなげてもらおうかという思いを職場の認識とすりあわせること
- ・ 後任にどうやって引き継ぐか、後任がうまく職場になじめるにはどうしたらいいか
- ・ 時間がもっと欲しいと思った (活動が回り始めていたため)

以上からは、隊員が抱える問題は時期によっても変わってくるということが読み取れる。すなわち、派遣前期においては活動の決定や活動に対する配属先の理解とともに語学力に問題を感じる隊員が多いが、活動中盤では活動の進め方やその中での関係者の理解の確保に問題がシフトするとともに、語学力についてはそれほど大きな問題ではなくなっていく、さらに後期においては、成果の達成や引継ぎを含む活動の終え方が主要な問題となっていくことが分かる。

3.4.3 友好親善・相互理解に対する自己認識・評価

JOCV 事業では「開発途上国・地域の経済及び社会の発展又は復興への寄与」とともに、「開発途上国・地域とわが国との間の友好親善・相互理解の深化」が重要な位置付けにある。3.4.1の「参加の動機と活動の重点」で見たとおり、多くの隊員が活動に携わる中で、「活動地域の人々と親交を深め、お互いに理解すること」を重要視するようになっている。

本項では、「開発途上国・地域とわが国との間の友好親善・相互理解の深化」に関し、隊員と現地の人々の間ではどのような交流が行われているのか、隊員自身や任国側にどのような変化が生じているのか、また、隊員は日本へ向けて任国の情報をどのように伝えているのかを見ていく (相手国側においてこれらがどのように捉えられているかは、次節「3.5 相手国側の評価」で確認する)。

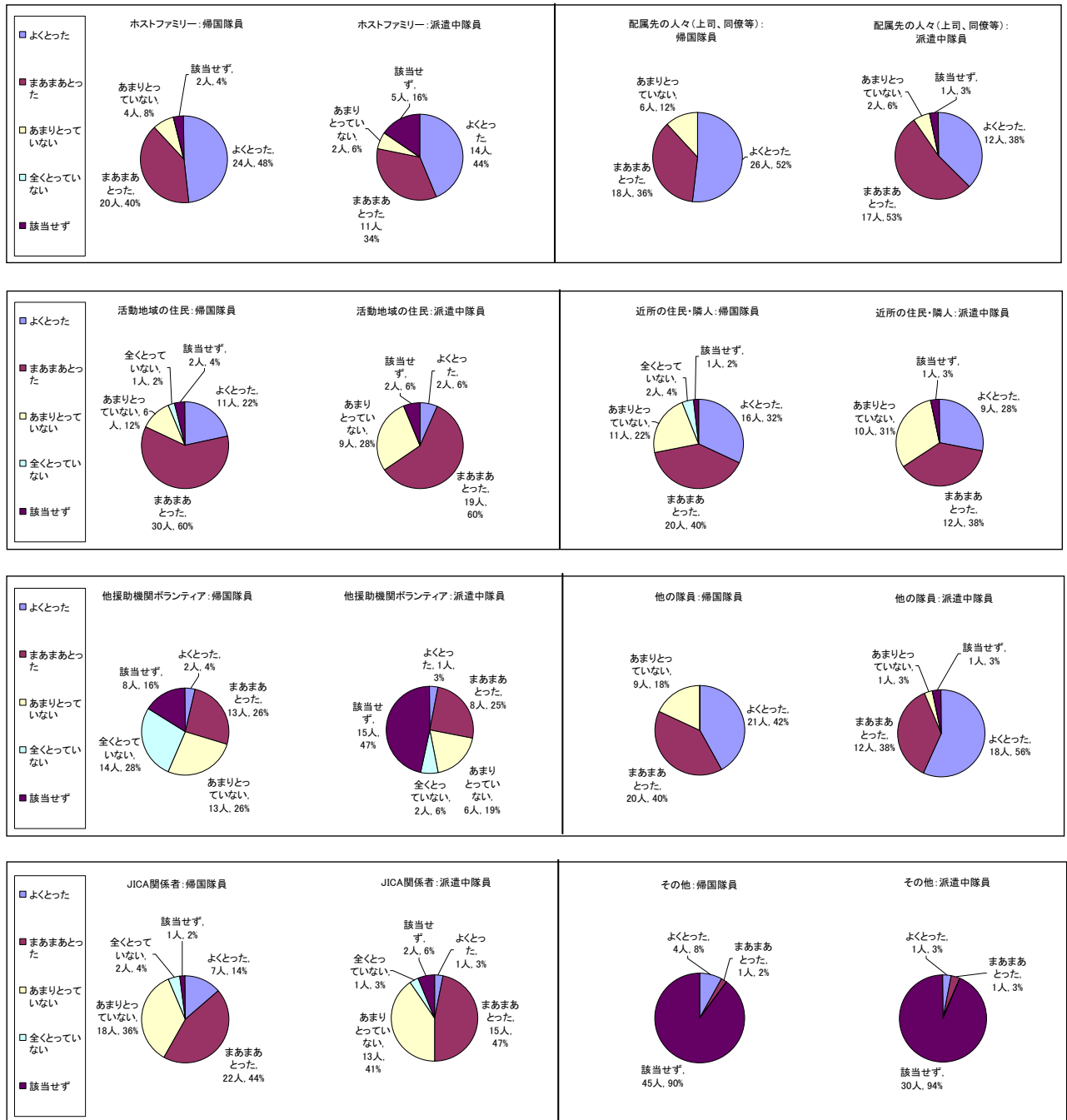
(1) 現地の人々との交流

まず、隊員と現地の人々の間ではどのような交流が行われているのか、コミュニケーションの状況や、隊員の自由時間の過ごし方等について確認する。

1) コミュニケーションの状況

「派遣中によくコミュニケーションをとっていたのは誰か」を聞いたところ、隊員がコミュニケーションを「よくとった」あるいは「まあまあとった」と考えている割合が高いのは、帰国隊員・派遣中隊員ともに「ホストファミリー」、「配属先の人々」、「他の隊員」となった (図 3-16)。帰国隊員と派遣中隊員を比較すると、帰国隊員の方が派遣中隊員よりも「活動地域の住民」などとコミュニケーションを取ったとする回答の割合が高い。一方、派遣中隊員では、「他の隊員」の割合が若干高い。

Q: あなたが派遣中によくコミュニケーションをとっている/たのは誰ですか。



回答者数 (帰国隊員: 50人、派遣中隊員: 32人)

出典: 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-16 活動中によくコミュニケーションをとった相手

インタビューでは、「配属先の人々」、「ホストファミリー」、「活動地域の住民」とのコミュニケーションについて以下のような具体的例が挙げられた。

- ・ 配属先やコミュニティ住民リーダーなどの活動関係者に定期的に会うようにしている
- ・ 普段は昼食の時などに話す、授業参観で農村部に訪れる道中は普段はあまり会話を交わすことのない教育委員会の人たちと話す

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

- ・ 下宿先の家族とは非常に親密な関係を築いており、親であり姉妹であると思っている。特に、奥さんとは仲が良く、いつも村の噂話などたわいもない話をして楽しんでいる。落ち込んでいる時なども相談にのってくれたり、話を聞いてくれたりもしてくれている。週末は、下宿先家族と過ごしたり、家族の友達の家に来て行ってもらったりする
- ・ 通勤中、すれ違う人に絶対あいさつするようにしている。
- ・ ホンジュラス人と交流しようと思って、ホンジュラスに来てから空手を習った結果、任地の婦人たちから護身術に空手が使えるから教えてと声を掛けられるようになった

しかしながら、中には以下のようになかなか交流する機会がもてないとする隊員もいた。

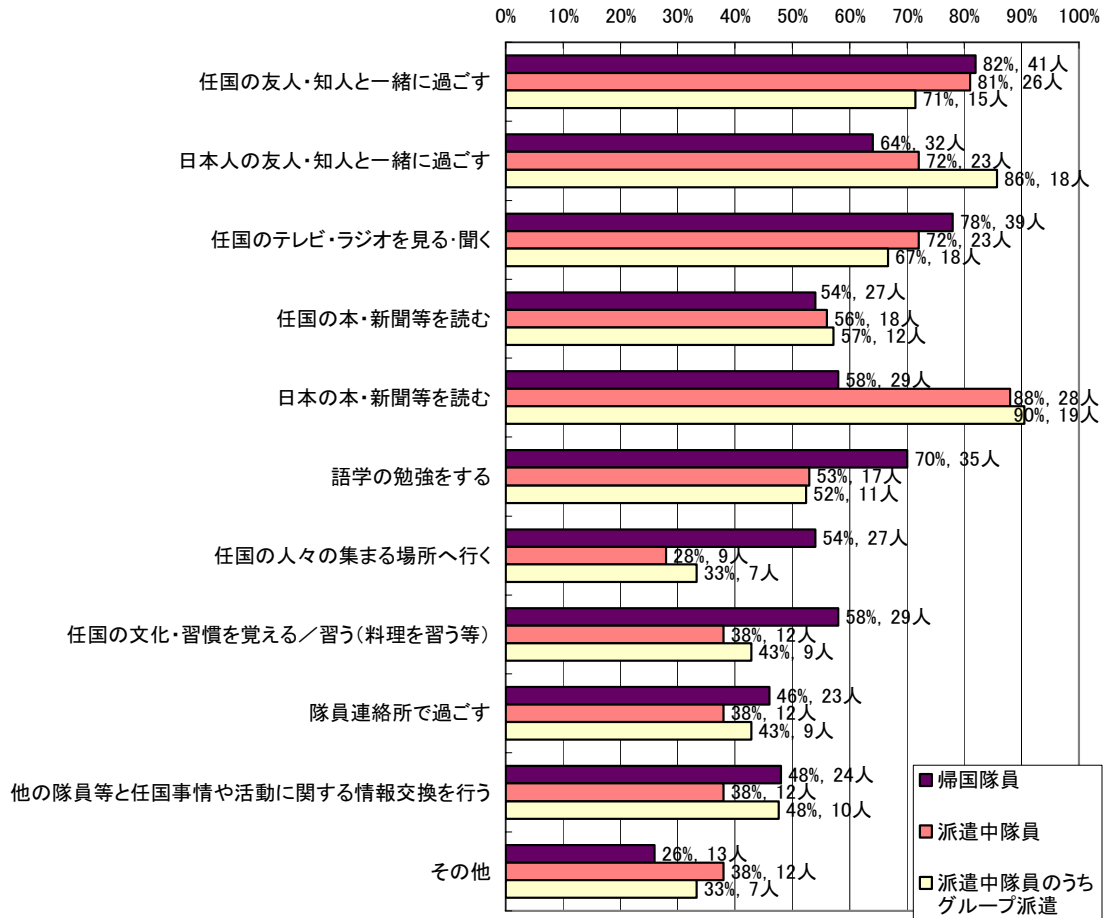
- ・ 先代の隊員が活躍していた頃は時間に余裕があったようで、教材作りを一緒にしたり、日本歌や折り紙を教えたりする時間があったが、現在はそのような余裕がなくなっている
- ・ 先生とも活動以外のつきあいはほとんどない。つき合いがあるといいけれど、ディスコなど遊ぶようなところもない。自宅に食事を呼ばれることは稀にある

なお、派遣中隊員のうちプロジェクトへの「グループによる派遣」の隊員の回答を取り出して見ると、「他の隊員」とコミュニケーションを「よくとっている」隊員の割合が71%（派遣中隊員全体 56%）と高い。これは、プロジェクト活動の一環として定期的に他の隊員と会議を行ったり、協力して活動を実施する等があるためと考えられる。「他の隊員」とのコミュニケーションについては、「2週間に1度、隊員間で情報交換を行う会合を行っている」、「隊員のうちの誰かが良い意見を出すと、それを共有できる」、「先輩隊員の苦労話や経験を聞くことができる」などの声が挙げられた。

2) 自由時間の過ごし方

隊員に自由時間をどのように過ごしているかを聞いたところ、結果（複数回答）は図3-17に示すとおりとなった。

Q: あなたは自由な時間はどのように過ごしていましたか。(複数回答)



注:「派遣中隊員のうちグループ派遣」とは、「派遣中隊員」のなかで「グループによる派遣」として活動している隊員のみ
の回答結果を抜き出して、図示したものである。

回答者数: 帰国隊員: 50人、派遣中隊員: 32人 (うちグループによる派遣 21人)

出典: 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-17 隊員の自由時間の過ごし方

多い回答を見ると、まず、帰国隊員・派遣中隊員ともに約 8 割の隊員が「任地の友人や知人と一緒に過ごす」を挙げている。具体例としては、「ギターをホンジュラス人から習っている。文化会館でコンサートに出たこともある。また、サッカーやバスケットをホンジュラス人と一緒にやっている」、「休日には、家族(ホストファミリー)と海に行ったり、一緒にテレビを見たりしている」等がインタビューで言及されている。一方、「グループによる派遣」や派遣地域の選択と集中により同じ地域に複数の隊員が派遣されるケースが増えていることもあり、派遣中隊員では「日本の友人・知人と過ごす」とする回答も多い。同回答の割合は、帰国隊員の 64%に対し、派遣中隊員の 72%、特に「グループによる派遣」の隊員においては 86%に達している。

「任国のテレビ・ラジオ放送を見る・聞く」とする回答も多く、7 割を超える隊員から挙げられている。ただし、「任国の本・新聞等を読む」とした隊員は帰国隊員及び派遣中隊員ともに半数程度となっている。なお、派遣中隊員では 88%が「日本の本・新聞等を読む」と回答し

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

ている（帰国隊員は58%）。これは日本の本や新聞が以前より入手可能となってきたことが背景にあると考えられる。

この他、帰国隊員では「語学の勉強をする」、「任国の人々の集まる場所へ行く」、「任国の文化・習慣を覚える/習う」等が、約5~7割の隊員よりから挙げられている。ただし、同割合は派遣中隊員では約3割~5割であり、帰国隊員との差異が見られる。

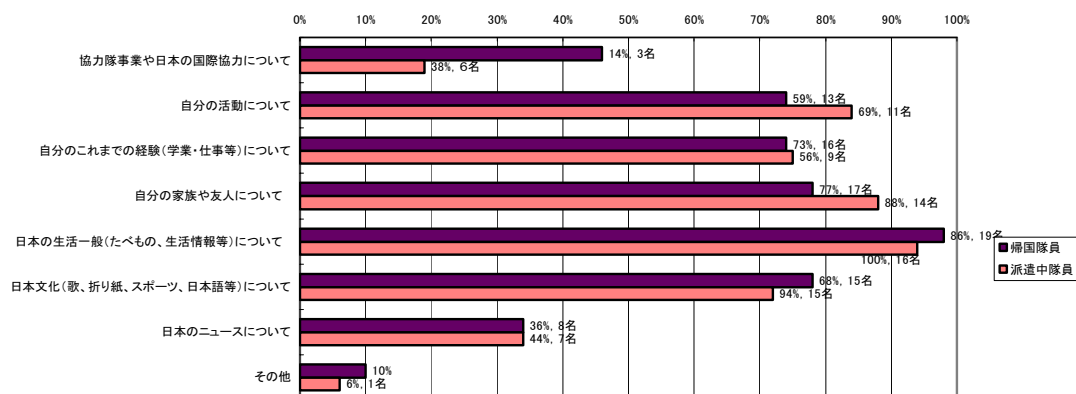
3) 隊員自身や日本のことを話す機会

隊員は、任国の人々との交流において、自身や日本のことについてどのようなことをどのような機会に話しているのだろうか。

(ア) 話題

「任国の人々と、自分や日本のことについて話す時の主な話題は何か」を聞いたところ（複数回答）、図3-18に示すとおり、「日本の生活一般（たべもの、生活情報等）について」が約9割で最も多く、ついで「自分の家族や友人について」、「自分のこれまでの経験（学業・仕事等）について」「日本の文化（歌、折り紙、スポーツ、日本語等）について」が挙げられた。

Q： 任国の人々と、あなた自身や日本について話す時、どのようなことを話していましたか。（複数回答）



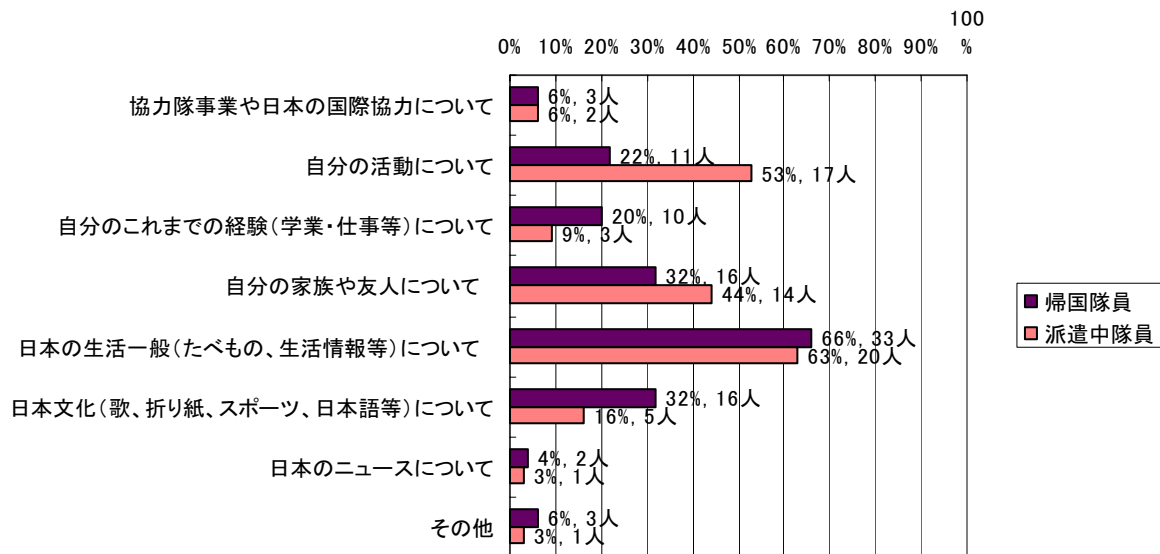
回答者数（帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人）

出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-18 任国の人々と話す話題

また、特によく話していたことは何かを聞いたところ（2つまで選択）、「日本の生活一般（たべもの、生活情報等）について」（6割強）及び「自分の家族や友人について」（約4割）が主たる話題として示された。

Q : (上記図 3-18 で) 選択した項目の中で、特によく話したことは何ですか。(複数回答 : 2 つまで選択)



回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)

出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-19 特によく話していたこと

また、インタビュー調査で「任国の人から日本のことについて聞かれることがあるか」、「どのようなことを話しているのか」を尋ねたところ、以下のような回答が聞かれた。

- ・ 任地の人からは日本のことをよく聞かれ、興味をもたれているように感じる。下宿先夫婦の妻からは日常生活について、夫は新幹線などの技術系のことについて聞いてくる。同僚も日本のことをよく聞いてくる。なので、日本の勤務先での様子を写真で見せて説明している
- ・ 食べ物の話題が多い
- ・ 幼稚園の先生も日本のことについて聞いてくる。日本の勤務先での様子の写真を見せて説明している。「日本は制度がいいからできるのよね」といった感じだけれど興味は大である
- ・ 日本の挨拶を教えてくれといわれ、教えると使ってくれるようになる。名前を日本語で書いてくれといわれる。以前、任地で JOCV が日本紹介したそうで、その際に踊ったソーラン節の真似をする人もいた

なお、インタビューでは、「日本のことを聞かれて、自分でも知らないこと、答えられないことが時々ある。例えば、宗教 (特に仏教) のことなどは答えられず、自分の認識不足を実感させられた」というように、任国に人々との交流を通じ、日本のことをもっと知る必要があることを感じたとする隊員もいた。

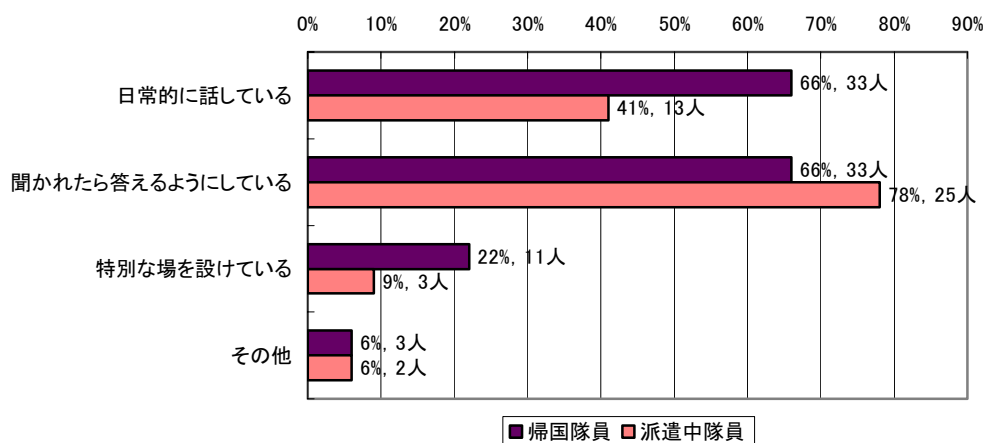
(イ) 機会

次にどのような時に、自分自身や日本のことを話しているかをアンケート調査で聞いたところ (複数回答)、図 3-20 のとおり、「日常的に話している」、「聞かれたら答えるようにしている」等、日常の活動や生活の中でカウンターパート・同僚、ホストファミリー、住民等から聞かれた場合に答えているとする回答が多かった。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

上記(ア)で見た「よく話す話題」も含め、特に日本の文化や生活について改まって伝えられているというよりは、日々の仕事や生活の中での会話を通して自然発生的に日本の生活や自分自身について話がなされていることが窺われる。

Q: どのような時にあなた自身や日本のこと話をしていましたか。(複数回答)



回答者数 (帰国隊員: 50人、派遣中隊員: 32人)

出典: 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

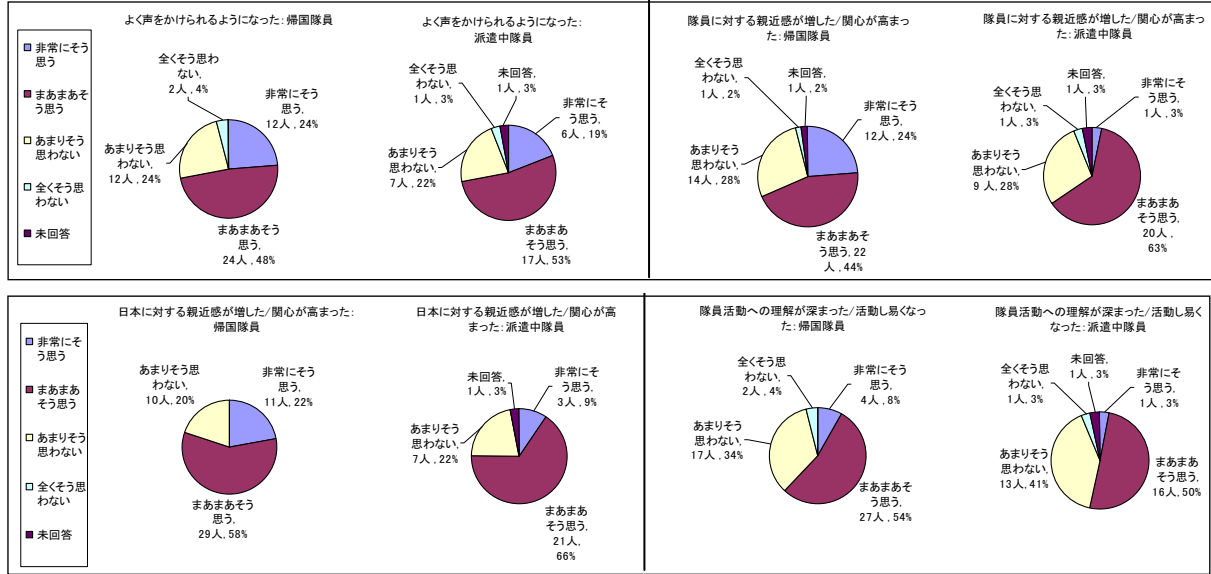
図 3-20 隊員自身や日本のことを話す機会

なお、「特別な場を設けている」事例としては、折り紙教室や日本語教室の実施、日本食や日本製品の紹介を実施した等の例が挙げられた。さらに、インタビュー調査では、「授業参観で各小学校を訪問している際に日本文化を紹介する時間を30分ほど設けている」、「小学校の授業で日本紹介をするように教員から依頼され、今度やることにした。コミュニティの祭りで日本食を紹介するように依頼されて作った」などの言及があった。

(ウ) 相手側の変化

「自分自身や日本について話すことによって相手側に何か変化があったか」を聞いたところ、図 3-21 に示すとおり、隊員の多くが、自身や日本のことを話すことによって相手側に変化があったと考えている。

Q: あなた自身や日本について話すことによって相手側に何か変化はありましたか。



回答者数 (帰国隊員: 50人、派遣中隊員: 32人)

出典: 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-21 自分自身や日本について話すことによるホンジュラス側の変化

変化としては、「よく声をかけられるようになった」、「日本への親近感が増した/高まった」について「非常にそう思う」、「まあまあそう思う」との回答が7割を超えている。インタビュー調査でも、「空手や神楽などの日本文化紹介をしたことによって、日本固有のものが伝わり、子どもたちと親密になった」、「自分は、ホンジュラス人と交流しようと思って、ホンジュラスに来てから空手を習った。婦人たちから護身術に空手が使えるから教えてと声を掛けられるようになった」、

「配属先では日本は中国だろうというような人がいるとカウンターパートの人たちが日本と中国との違いを説明してくれるようになった」などの声が聞かれた。

(2) 隊員及びホンジュラス側の変化

次に、上述のような交流を通じて隊員自身のホンジュラスに対する印象等どのように変化したのかを、また隊員自身は、ホンジュラスの人々の隊員や日本人及び日本に対する印象がどのように変わったと感じているのかを確認する。

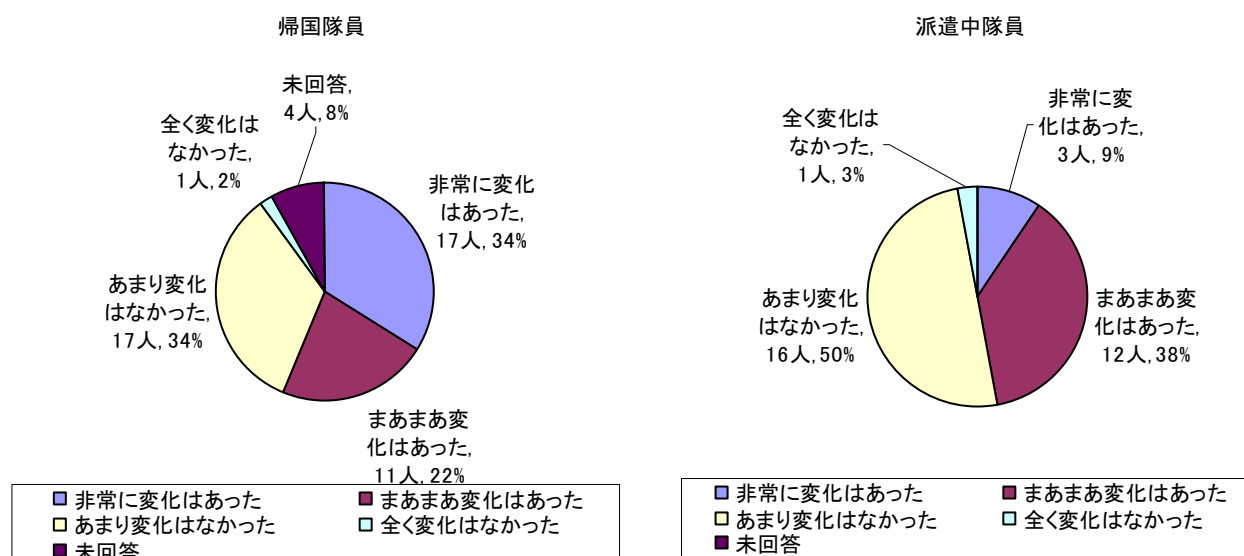
1) 隊員の変化

(ア) ホンジュラスに対する印象の変化

「活動をすすめていく中で、任地の人々や文化・習慣に対する印象に変化はあったか」の問いに対して、図3-22で示すとおり、帰国隊員のおよそ3分の2と派遣中隊員の半数が、赴任当初と比べて任地の人々や文化・習慣に対する印象に「非常に変化はあった」「まあまあ変化はあった」と答えている。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q：活動をすすめていく中で、あなた自身の、任地の人々や文化・習慣に対する印象に変化はありましたか。



回答者数 (帰国隊員：50人、派遣中隊員：32人)

出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-22 任国の人々や文化・習慣に対する隊員の印象の変化

変化に関し、「特に印象に残っている変化は何か」を聞いたところ (記述式)、以下のとおり、ホンジュラスの人々・文化・習慣への理解を深めた/認識した、異なる価値観をもつ文化を受け入れることができた、良い面だけではなく問題意識をもつようになった等が主な回答として挙げられた。

「特に印象に残っている変化」に関する主な回答

➤ 異文化の理解

- ・ 約束や時間を守る人もたくさんいた
- ・ 人を信用しない感じを受けそうだが、一度友好的になるととても深い仲になれるが、そこまでが難しい面もある
- ・ 初めは自分の物差しで任地の人々を計っていたことに後で気づいた。具体的には情報が少なかったり、開発の手法が分からない為に現状を維持するしかないのだと思った
- ・ 冗談を交えながら話をすると、受け入れてもらえる (以前は真面目な話や話題しかなかった)

➤ 異文化の受容

- ・ 仕事をしなくても生きていける。逆に言えば仕事をするのが常識ではないという考えがある
- ・ どんな国の人も彼らなりの信念や常識を持って強く生きている。大切だと思う人にはひととき優しく思いやりを持っている。これらは日本人よりも遥かに大きく、日本人は冷たいと感じるようになった
- ・ 初めは、現地の人と同じ食事をしたほうがいいとわかっているにもかかわらず、いままでは美味しく食べられるようになった
- ・ ストライキが多いのは教師がなまけていると思っていたが、国全体の問題で政府がもっと教育のことを考えてほしい、と思うようになった。国が給料を払わないため、ストライキが多かった。教師たちは授業を怠けている様には見えなかった
- ・ 生活をよくしたい、豊かになりたいだろと思うていたが、その国や地域にある風習や習慣を大切にしていた。それらを含めて活動しなければと感じた
- ・ 間違いには理由があり、見方によってはそちらの方が正しい

➤ 問題意識

- ・ 学校の備品が生徒によって持ち去られること。そのことに関する罪悪感が生徒や大人たちに希薄なこと
- ・ バスからゴミを捨てるなど日常当たり前、環境に対する考え方
- ・ 現地語学訓練を行っているときは良い部分しか見えなかった。たぶん表面的なことしか見えてなかった。しかし、実際に活動で社会に入って、西語も分かるようになってきたら、汚い部分も見えてきて本当の意味で入っていったと思う
- ・ 物質的に豊かではない国なので、モノを大切にしようと思っていたが、あちこちにごみが散乱しており、使えそうなものまで捨てていて、見方が変わった

(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

派遣中隊員に対するインタビューでは、「JOCV に合格した時、ホンジュラスのことを知らなかったのでインターネットで調べた」、「派遣国として特にホンジュラスを希望していたわけではない」といったように、派遣前からホンジュラスについてよく知っていたわけではないとする隊員が多いことが示された。これら隊員に対する「ホンジュラスやホンジュラス人をどう思うか」との問いに対しては、以下のように、当初考えていたイメージと違ったとするもの、習慣等に反発を感じるというもの、親しみを感じるとするものなど、様々な声が聞かれた。こうした印象は、個人による違いもあるが、対象隊員が派遣されてからの期間によってもやや違いが見られるが、「文化や習慣に対する理解の深化→(反発)→受容や親近感」といったステップを時間とともに経る傾向が総じてあるように見受けられた。

- ・ 赴任前はラテン人は陽気な人たちだと思っていたが、恥ずかしがりということもわかってきたまた、赴任当初は大雑把だと思っていたが、意外と細かいということもわかってきた
- ・ ホンジュラスについてはあまり特徴を感じない。地味な感じで日本の田舎にいるような感覚。カルチャーショックもない
- ・ ホンジュラスの人は明るく受け入れてくれるように感じたが、実際の仕事の間ではとても保守的であり閉鎖的である
- ・ 危機感がない国民だ。自分の仕事を振り返らず、すべて *Está bien* (良いねえ) ですましてしまう。このような態度を見ていると、なぜそのように思えるのかと言いたくなる
- ・ (ホンジュラス人は) 穏やかで優しいが、見知らぬ男性が通りすがりの女性に声を掛ける習慣は嫌い。
- ・ 現在は (ホンジュラス人は) 優しい人たちだと思えるようになってきている。また、嫌と思うことを *No* と言わないあたりが日本人と似ているなと思う
- ・ 任国外旅行に出かけ、わずか2~3週間ではあるが、ホンジュラスや任地が恋しくなったことに自分でも驚いた。第二の故郷というわけではないが、とても落ち着く場所である
- ・ 時間にいい加減なところや、責任感がないところも受け入れられるようになった

(イ) 価値観等の変化

前述の「活動を進めていく中で、任地や文化・習慣に対する印象の変化はあったか」の問いに対しては、ホンジュラスや異文化への理解だけではなく、以下のとおり、隊員活動をおして隊員自身の価値観が変化したといった声も挙げられた。

「価値観の変化」に関する主な回答

- ・ 赴任当初は周りの人間を受け入れられなかったが、徐々に好きになってゆくにつれ自分のキャパシティが広がった
 - ・ 時間はかかったが、家庭を大切にしていることを尊重し、仕事優先という自分の考えを改めた。相手の大切にしているもの(相手のペースを受け入れる)を認めることで、人間関係をスムーズにし、こちらの意見にも同意してくれるようになった
 - ・ どこでも人は生きているということを実感した
 - ・ 始めは自分中心で動いていたが、相手を頼って仕事をすることを重視した
 - ・ 開発途上国の人間というひとくくりにした見方を持っていたが、現地の人にも色々な人がおり、様々な考え方を持っている人がいるという当たり前のことを心から分かるようになった
- (出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

個人差はあるものの、インタビュー調査においても、「自分の嫌な点が見えてきた(自分のことを考える時間を持つようになった)」、「受け入れられる幅が広がった」等、自分自身の成長を認める隊員や、「仕事だけではなく、人生における優先順位を考えさせられた」、「何を大切に生きていくのかを考えるようになった」等、自分自身の考えや価値観の変化を挙げる隊員がいた。

BOX3-2 隊員の価値観の変化の事例

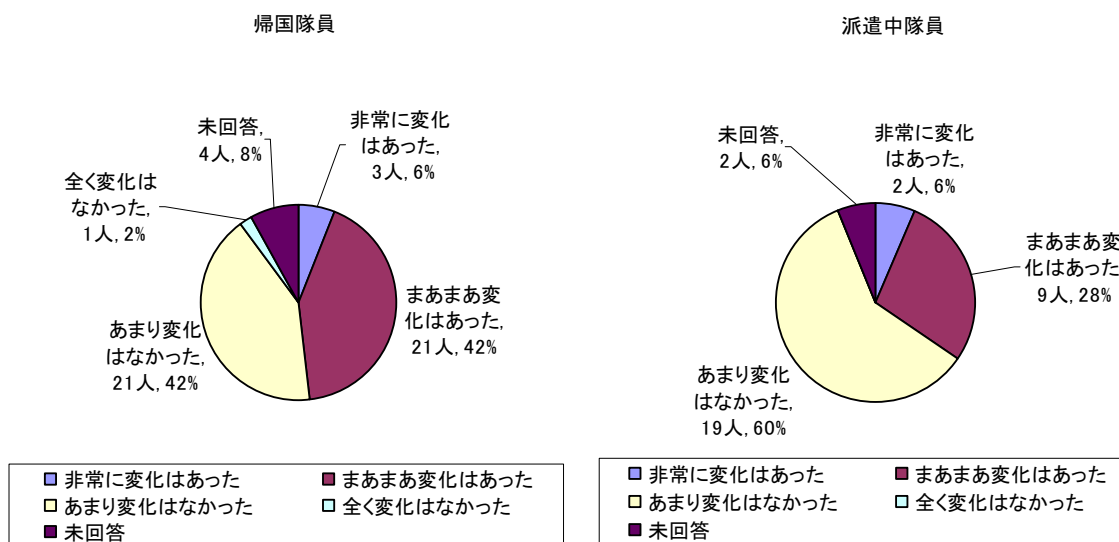
協力隊に参加することによってもたらされる自分自身の成長や、これまでの持っていた考え・価値観の変化は、帰国後の社会還元にも繋がる要素であると考えられる。ここでは、隊員自身が感じる自分の成長はどのようなものであったか、またどのように考えや価値観の変化が生じたのかを窺うことができる隊員の声を紹介する。

- ・ 日本では積極的でなかったが、人間の幅が広がったと思う。同期隊員からも前はとげとげしていたけれど、ずいぶんと変わったと言われる。赴任前は許容範囲が狭かったと思う。赴任前は日本社会でもやっていく自信がなかったが、自信もついてきた。人との交流もできるようになり、人が好きになってきた。赴任前、自分には何かが足りないと思っていたが見つかったような気がする。この側面からも隊員に参加してよかったと思っている。(中略) 日本の異常なところにも気付いた。働き過ぎだと思う。ホンジュラス人を見ていて、人生を楽しんでいることを学んだ。自分も日本に居た頃は何も楽しめなかったけれど、このような点は日本人も学ぶべき点だと思う。
- ・ これまで音楽だけを勉強してきた。以前は少しでも音が外れると気になって仕方がなかった。しかしながら、ホンジュラス人が音を外しながらも楽しそうに演奏をして、それを楽しそうに聞いている姿を見て、今では音が多少外れてもこれも音楽だと思えるようになった。(中略) ホンジュラスの日常生活のことをテーマに歌っているホンジュラス人の歌手がいる。その人の歌を聞いて、日本人は日本をテーマにした歌を歌うことが少ないと感じた。それまで日本のすばらしさを感じたことはなかった。日本人も日本のことを見直すことが必要なのではないかと思った。
- ・ (JOCVに参加して) 世界中に国籍・年齢に関係なく、友人ができた。受け入れられる幅が広がった。物事がうまくいかなかったときに怒らず仕事を楽しめるようになった。ホンジュラス人たちは、歩き疲れていてもいつも冗談があり、ユーモアの大切さもわかった。仕事だけでなく人生における優先順位を考えさせられた。何を大切に生きていくのかを考えるようになった。総体として、視野が広がったと思う。
- ・ (帰国後、所属先小学校の子供たちに) 「これこれを学んできた」と伝えるつもりはない。自分の担任の子供に自分の経験を話したり、自分がどう生きるか悩んでいる子供にホンジュラスの経験をもとにどうしても生きられる、気楽にいけばいいのではないかとのアドバイスができればいいとは考えている。ホンジュラスの人は仕方がないとあきらめきれるところが幸せだと思う。日本だと、もっとお金を出せばとか自分ががんばればとか、どんどん上を望んでしまい、逆にできないのは自分の努力が足りないからではないかと責めたりする・・・(中略)・・・帰国後は心理臨床士の資格を取ればと考えている。ホンジュラスで得た、いい意味での何でもいいんだという感覚やガツガツ生きなくても大丈夫なんだという感覚は、心理臨床士の仕事で活かせると思う。

2) 隊員が感じるホンジュラス側の変化

ホンジュラス側の変化については、隊員自身の変化ほどに変化があったと捉えている隊員は多くない。「活動をすすめていく中で、任地の人々の、隊員や日本に対する印象に変化はあったか」の問いに対し、帰国隊員については「非常に変化があった」「まあまあ変化があった」との回答が半数、派遣中隊員では34%であった。

Q: 活動をすすめていく中で、任地の人々の、あなたや日本に対する印象が変わったと思いますか。



回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)

出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-23 隊員や日本に対する任地の人々の印象の変化

「特に印象に残っている変化は何か」に対しては、以下のとおり、これまで相手側の持っていた日本や日本人に対する印象/認識に変化が生じた事例、初めて日本や日本人を認識された事例が主な回答として挙げられた。

「特に印象に残っている変化」に関する主な回答

➤ 日本への認識の変化

- ・ 日本人はまじめでとっつきにくいというイメージがあったが、明るくて楽しい人もいて百人百様だということを知ってくれた
- ・ 日本に対する興味を持ち始めた同僚ができた。日本が任地に援助しているのを知らなかったと言い、電化製品だけではないことを認識してくれた。現在でも手紙が届き、活動を継続してしてくれる。
- ・ 中国と日本は違う国ということを伝え続けたら、中国人と呼んでいた人たちが自分のことを日本人と認識してくれるようになった
- ・ お金だけでなく、他の日本が誇れるもの、例えば技術や知識に目を向けてくれた
- ・ 日本人も(享樂をもとめる)と知った。日本人の多様性について知った
- ・ 日本を経済大国として見るだけではなく、衣食住や風習、宗教などについて、積極的に質問されるようになった
- ・ 以前から日本の説明をしていたが、上司が仕事で日本に行ったことで、ホンジュラス人の価値観を持った上で、同僚に日本を説明してくれた。その後、物質的に豊かな国から任国へきたことに感謝された。そして、日本に対して金持ちの国というイメージから、努力して物質的に豊かになったという風に考えてくれるようになった

➤ 日本への認知

- ・日本人が初めて入った任地であったため、先入観はなかったが、日本人は子供好きで愛情深い人が多いと他の隊員を含めてよく言われた
- ・日本という国を誰一人知らなかったが、活動を通して、ODA まではいかないまでも日本のことを知らない人はなくなった
- ・日本人は日本固有の言語を話すということを教育長はじめ現地教員・住民が知った
(出典) 帰国・派遣中隊員アンケート結果

インタビューでは、「周りにいるホンジュラスの人々は、どの程度日本のことを知っているのか」を隊員に尋ねた。中には「カウンターパートは先輩隊員から（日本のことを）学んでおり、ほとんど質問してこない」といった声もあったが、多くの隊員からは「日本は中国だろうというような人がある」、「手を合わせてお辞儀をしてくたりする人がある。今の日本ではそういうことはしないと教えても、やってくる人がある。空手はできるのか、忍者はいるのか」という話題を聞かれる」のような声がむしろ聞かれた。特に日本と中国等の区別はついていないとの言及は多く、

「身近な知り合いに対しては、日本、韓国、中国の差異をしっかりと教えるようにしている」といった声もあった。

なお、ホンジュラス側カウンターパートや受益者に対する「日本についてどのようなことを知っているか」との問いに対する回答でも（詳細は「3.5 相手国側の評価」）、相手にもよるが一般的には「太平洋にある島国で、物価の高い先進国」、「日本人は賢い」、「途上国を支援している」といったようなレベルの理解が多い。「隊員の変化」で触れたように、隊員自身も派遣前からホンジュラスのことを良く知っていたわけでは必ずしもないが、相互理解を考えるうえでは、隊員とホンジュラスの人々との交流が以上のような状況を出発点として行われていることを知っておく必要はあろう。

（3）日本への情報発信

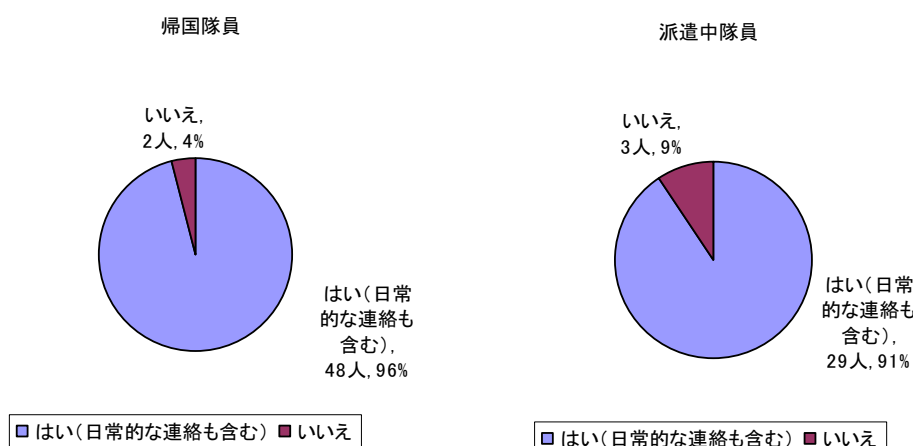
隊員は、自身が任国に対する理解を深めるのみでなく、日本の家族、友人、同僚等にも任国のことを伝えたりしているのだろうか。また、それは日本側の人々の任国に対する理解に何らかの形でつながっているのだろうか。

1) 隊員からの情報発信

派遣中に日本に向けて任国に関する情報を伝えたことがあるかについてアンケート調査で聞いたところ、図 3-24 で示すとおり、9 割を超す隊員から、赴任後に日本に向けてホンジュラスに関する情報を伝えているとの回答が寄せられた。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q: あなたは、派遣中に日本に向けて任国に関する情報を伝えたことはありますか。



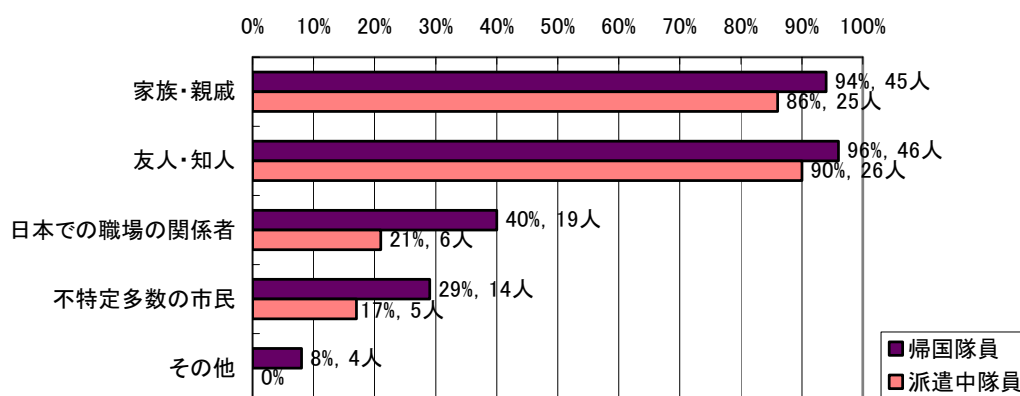
回答者数 (帰国隊員 : 50 人、派遣中隊員 : 32 人)

出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-24 日本に向けた任国に関する情報発信の有無

情報の伝えた対象者を聞いたところ(複数回答)、最も多いのは友人・知人で9割を超える。次いで多い対象者が家族・親戚となっている(図 3-25)。

Q: 誰に対して情報を伝えましたか。(複数回答)



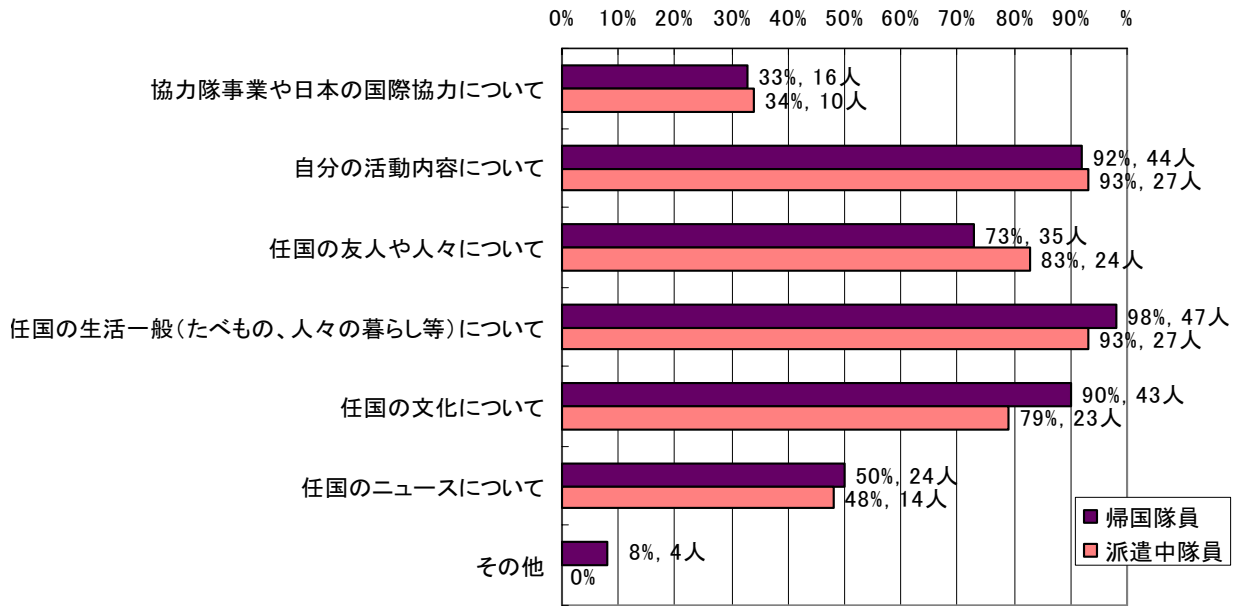
*上図 3-24 で「はい」と回答した人対象 (帰国隊員 : 48 人、派遣隊員 : 29 人)

出典 : 帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-25 情報発信の対象

また、「どのようなことを伝えたか」を聞いたところ、図 3-26 のとおり、「自分の活動」、「任国の生活一般」、「任国の文化」が9割を超えている。その中でも最も多く伝えている内容については帰国隊員と派遣中隊員では差異がみられ、帰国隊員では「任国の生活一般」が最も多く、派遣中隊員では「自分の活動について」が最も多くなっている。

Q：どのようなことを伝えていましたか。（複数回答）



上図 3-24 で「はい」と回答した人対象（帰国隊員：48人、派遣中隊員：29人）

出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図 3-26 日本に発信した任国に関する情報の内容

インタビューでも、以下のように様々な形でホンジュラスに関する情報を日本に向けて発信しているとの回答があった。

- ・ 赴任前の教え子たちなどに「ホンジュラス通信」や「総合学習の材料」などを送付して、ホンジュラスの生活文化や学校の様子などを紹介している
- ・ 会社のホームページに毎月投稿している
- ・ 家族、友達、勤務先などにホンジュラスでの日常生活や文化について3カ月に1回ぐらいで報告している。受けが良くて次回作を期待されている

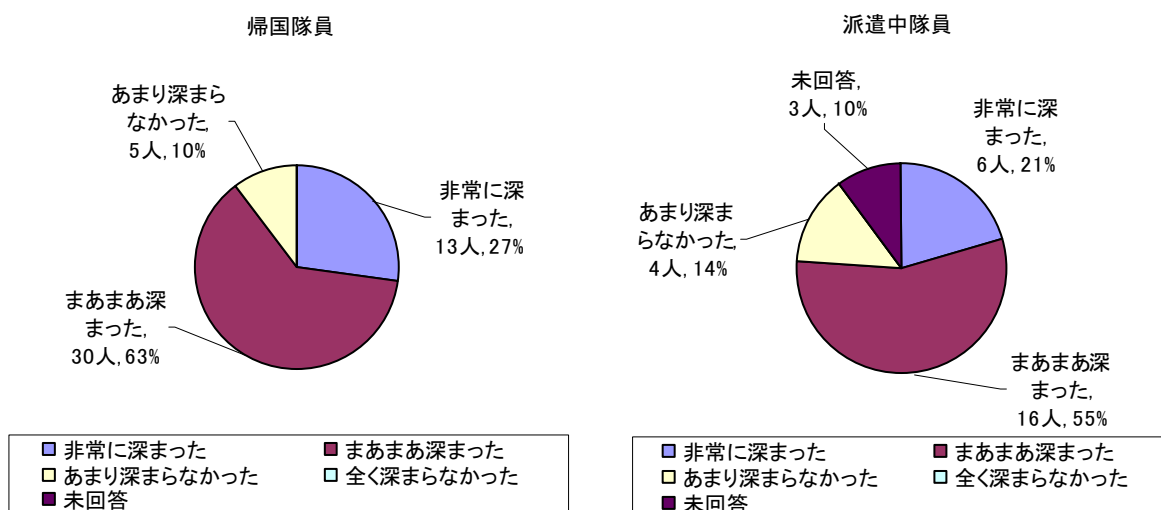
また、「現在実家のある全児童 40 人ほどの小さな小学校とコミュニティの小学校の間で手紙の交換等を行おうと計画している」といったような声も聞かれた。

2) 日本側関係者のホンジュラスに対する理解

「日本に向けてホンジュラスの情報を発信することによって、受け手側の任国に対する理解が変わったか」に関する問いに対しては、図 3-27 のとおり、隊員の 2 割程度がホンジュラスの情報を伝達した人の理解度が「非常に深まった」と考えており、「まあまあ深まった」と考えている人も含めると帰国隊員の 90%、派遣中隊員の 76%が隊員の情報発信によってホンジュラスの理解度が深まったと考えられている。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q: あなたが情報を伝えたことによって受け手側(家族など)の任国に関する理解が深まったと思いますか。(複数回答)



*上図3-24で「はい」と回答した人対象(帰国隊員:48人、派遣中隊員:29人)

出典:帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

図3-27 日本における情報の受け手(家族など)の任国に関する理解度

インタビューでも、家族や知人の多くはホンジュラスについてあまり知らないものの、隊員の赴任や情報発信を通じて、ホンジュラスに対する関心や理解が深まっている様子が窺える例が多く挙げられた。

- ・ 少なくともホンジュラスの名前と位置程度はわかるようになった
- ・ (家族や友人が)「ホンジュラスの大統領が日本に来ているよ」とか「日本の缶コーヒーにホンジュラスのコーヒー豆が使われている」などと知らせてくれる
- ・ 家族等がホンジュラスにきた。来る前には、トイレは使えるのか、屋根つきところで寝られるのか、などといった問い合わせがあった。来てみて、ホンジュラスは普通に暮らせると驚いていた
- ・ 母と姉がホンジュラスを訪問してくれ、任地にも来た。「いいところね」とのこと。今後友人も来る予定がある
- ・ ホンジュラスの食べ物、景色、人柄などの日常生活について日記に写真を添付してメールで送信している。みんなホンジュラスのことを知らないので興味津々である。電気や水がないというイメージを抱いているようだったが払拭したと思う

しかしながら、隊員がホンジュラスの様子を報告しても「任地は、貧困で、電気もガスも水道もない、草葺の家に住んでいるところなどといったイメージしか湧かずに、ホンジュラスの実情をなかなか理解してもらえない。先日も、家族からキッチンタオルと脱脂綿を送るからと言われた(実際には、任地にも売っている)」、「活動のことを知らせても、日本にいる人には実感があまり伝わっていないようだ。活動以外のホンジュラスの慣行などについても知らせているがあまり反応はない」、「隊員の活動エピソードとして興味や関心を持つ家族や知人は多いが、ホンジュラスに対する異文化理解として興味や関心を持つ人は少ない」といった声も聞かれた。

なお、情報を伝えたことによって、ホンジュラスと日本との友好親善交流の仲介・促進をした例があるかどうか聞いたところ、帰国隊員の22%、派遣中隊員の3%から学校同士、文化・スポーツ団体、自治体同士などといった公的な交流をしたとの回答を得られた。

表 3-9 任国と日本との友好親善交流の仲介・促進の例

Q：任国に関する情報を伝えたことによって、任国と日本との友好親善交流の仲介・促進をした例があれば教えてください。（複数回答）

回答選択肢	帰国隊員		派遣中隊員	
	人数(複答)	%	人数(複答)	%
1) 学校同士の交流を促進した	5	10%	1	3%
2) 文化・スポーツ活動団体の交流を促進した	2	4%	0	0%
3) 自治体同士の交流を促進した	1	2%	0	0%
4) その他	3	6%	0	0%
合計	48	N/A	29	N/A

回答者数(帰国隊員:48名、派遣中隊員:29名)

出典：帰国隊員アンケート、派遣中隊員アンケート

3.5 相手国側による評価

前節では、隊員活動の目的や成果、協力隊活動を通じた国際理解の進展等について隊員自身がどのように取られていたかを分析した。本節では、ホンジュラス側が隊員の活動をどのように考えているか、また、隊員や日本及び日本人に対してどのような印象を持っているかを、配属先に対するアンケート結果調査（計19機関回答）及びホンジュラス側関係者（カウンターパート、隊員配属先機関関係者、受け入れ省庁関係者、受益者、ホストファミリー等、対象者計44機関・人）に基づき分析する²³。

3.5.1 隊員活動に対する認識/評価

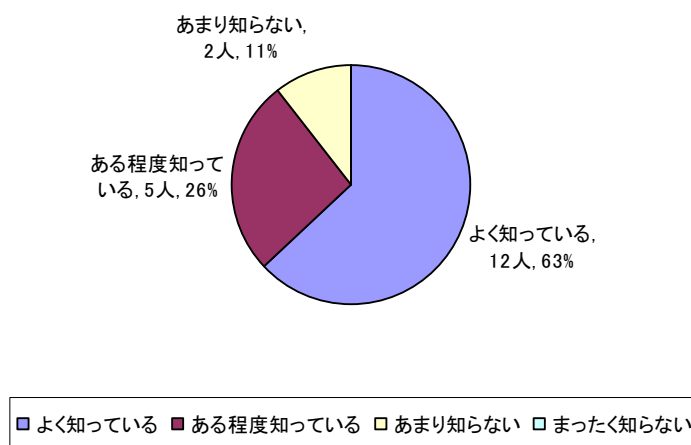
ここでは、まず、「開発途上国・地域の経済及び社会の発展又は復興への寄与」に関し、ホンジュラス側は隊員活動をどの程度知っているか、何を隊員活動に期待し、隊員活動の効果をどのように評価しているのかを見ていく。

（1）隊員活動の認知度

アンケートでの「協力隊の活動をどの程度知っているか」との問いに対し、図3-28のとおり、約9割の配属先からは隊員活動を「よく知っている」、「ある程度知っている」との回答があった。

²³ 以下、本文で引用する配属先、受益者、政府関係機関等のインタビュー結果は、スペイン語（通訳）または英語で行ったインタビューのテープ起こし等に基づき作成した議事録（日本語）の引用である。

Q: 協力隊の活動について、どの程度知っていますか。



*回答者数 19 人

出典：配属先アンケート

図 3-28 協力隊活動への認識度

インタビュー調査においても、配属先では幅広い関係者が JOCV 事業や隊員の活動を知っており、「隊員の活動を知っているか」との問いに「隊員の状況は良く知っている。これまでもカウンターパートと一緒に活動をしており、互いに互いの状況を知っている」、「トルヒージョでの隊員活動を知って、JICA のボランティア調整員に連絡を取り、協議を踏まえて要請した」などの答えがあった。また、同地域に複数の隊員が派遣されている場合では、「(自分の業務で関係している隊員とは別に) 算数、音楽、看護師などの隊員を知っていた」といったように、他の隊員についても知っているとするケースも多かった。特に、小さな町に複数の隊員が活動している地域や何代にも渡って継続的な隊員派遣を行っている地域では、個別派遣で隊員が活動しているような任地や大都市よりも、現地住民の隊員に対する認知度は比較的高いように見受けられた。

受益者に関しても、隊員が日本からのボランティアであることを大半の面談者が認識しており、「隊員はシャーガス病対策で来ていたことを承知している」、「隊員は、体系的な活動をしてきている。幼稚園教員への授業準備段階の支援を十分にしてくれている」などのように、程度は様々ながら隊員の活動内容についても知っているケースが多かった。また、隊員と定期的に接する機会があった受益者では、派遣中隊員をはじめ既に帰国した隊員の名前を覚えている受益者もいた。ただし、隊員と接する時間が限られている場合、特に農村部の地域住民などでは「遠い国から来てくれているボランティア」といった程度の認識であり、活動についてはあまりよく知らないといった声もあった。

関係省庁においては、まず援助受け入れ窓口機関である国際協力庁では、赴任時及び離任時の表敬・報告に加えて、隊員が行う中間報告会にも参加していることから、隊員活動への認知度は高い。次官レベルからも「協力隊について詳細に知っているわけではないが、隊員の赴任・離任時に会ったり、報告書などを読んだりして情報を得ている。隊員は受容力があ

ることや病院や学校で技術移転を行い受け入れ機関も本人も満足していることなどを認識している」といったコメントが挙げられた。

また、実際に隊員を要請し、多くの隊員を受け入れている受け入れ省庁（教育省や保健省）における認知度はさらに高く、活動内容ははじめ、JOCV 事業の他スキームとの違いや特徴等についても、総じてよく理解していることがインタビュー結果（以下、各項にて紹介）から窺えた。また、グループとして派遣されている隊員の活動については、同分野で活動する個別派遣の隊員活動よりも比較的、認知度が高かった。

一方で、ホンジュラス国の幅広い国民に知られているかとの点では、JOCV の認知度はそれほど高くないように見受けられた。ホンジュラスの報道関係者に対するインタビューでは、「自分はプレス・ツアーで隊員の活動を見る機会があった。日本の若者がはるばるホンジュラスに来てホンジュラスの貧しい人々を支援していることを知り感動した。ただし JOCV の活動はサイレントな活動となっている。JOCV の広報を目にする機会はとても少なく、ほとんど情報が流れていない」とのコメントがあった。この点に関しては、援助に詳しいホンジュラス人有識者からも「JOCV の効果はあると思う。ただし、視覚的な広報や普及が足りないのだと思う。特に教育分野では効果があがっているので、地方へ効果を波及させるためにも広報や普及に力を入れておくことも必要だと思う。他ドナーは少しの援助でも広報や宣伝は大げさにやるところもある」といった意見が挙げられた。

BOX3-3 JOCV の認知度—新聞報道

JOCV 事業の認知度を高めるために、JICA ホンジュラス事務所では、現在、ホンジュラス人の広報担当者を配置して広報活動を強化している。ホンジュラス事務所から入手した JOCV 事業に関する主な新聞報道の写しを見ると、2004 年 1 月から 2005 年 2 月までの新聞報道件数は 14 件である。いずれの記事もホンジュラスのスペイン語主要紙（La Tribuna、El Heraldo）や週間の英語紙（Honduras This Week）に掲載されており、内容としては以下のように隊員の着任に関するもの、関連行事の報道が多く、関連行事については文化紹介行事のほか、PROMETAM、MODEL、シャーガス病対策プロジェクトに関係する行事となっている。また、14 件中 12 件が写真入り（1 枚から 5 枚）で、うち 10 件が隊員の写真入りとなっている。

主な記事の見出し等及び骨子（見出しはスペイン語からの仮訳）

- ・「外国人ボランティア：国境なき聖戦士」（隊員の紹介）
- ・「ようこそ日本人ボランティア」、「40 名の日本ボランティア、ホンジュラスに到着」（各隊次の隊員到着に関する報道）
- ・「日本の伝統文化、文化会館で披露さる」、「ユニークな文化交流」（隊員による文化紹介行事の報道）
- ・「教育省、日本人ボランティアに感謝状授与」、「飛躍に向かうホンジュラスの算数」（PROMETAM 関連報道）
- ・「グイノペで初の教育フェア」、「グイノペ 2004、開催さる」（MODEL 関係報道）
- ・「シャーガス病対策キャンペーン、今週から始動」（「シャーガス病対策プロジェクト」関連報道）

(2) 隊員活動への期待

アンケートで「どのようなことを期待して隊員派遣を要請したか」を記述式(複数回答)で聞いたところ、回答があった配属先全てから、カウンターパートへの技術指導及び技術移転に関する期待を記した回答が寄せられた。また、プロジェクト関係の配属先からは、プロジェクトの実施に関する期待も言及があり、この他、異文化交流を期待すると回答した配属先もあった。

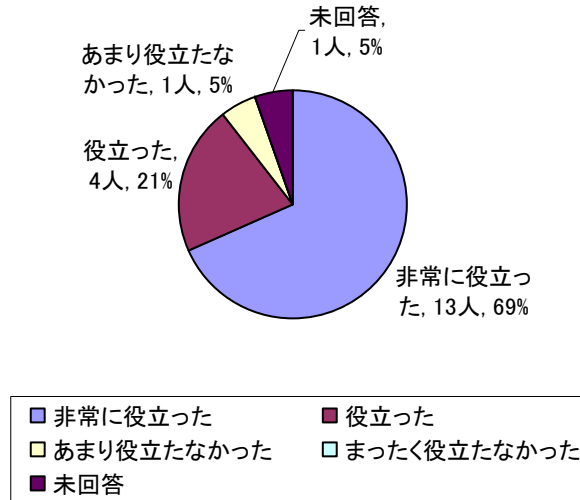
インタビューでは、「なぜ隊員を要請したのか、ニーズに合っているか」を配属先に聞いたところ、以下のように、配属先の活動支援や技術移転を期待して隊員を要請したこと、また、総じて要請内容に合った活動が行われているとの認識がなされていることが示された。

- ・ 日本の高い技術を移転してもらうことはとても重要である
- ・ 当局より JOCV の支援を直接漁民にして欲しいと考えて要請した。漁業生産の隊員については新しい漁業方法を教えて欲しかった。食品加工の隊員については、販売の方が弱かったので漁獲後の活動について支援して欲しかった
- ・ データ情報管理と保健技術員の活動支援で重要な役割を果たしてもらっている。また、調整役としての役割も期待している。プロジェクトから話を聞いて、配属先から申請したので要請ニーズは捉えられている
- ・ 自分で申請した。事前にボランティア調整員が事務所に足を運んでくれて、何度も協議した。派遣過程の説明も受けている。隊員が派遣されてくる前に活動内容の計画はたてなかった。隊員が赴任する前は隊員がどのような人物なのかの情報がなく、どのようになるかわからなかったからである。現在、隊員は要請したとおりの活動を行っている
- ・ ほぼ要請とおりの活動を行ってくれた。ただし欲を言えば、隊員が技術移転できる教員を見つけて指導し、その教員が県全体に広げるような活動を期待していた

(3) 有益度・貢献度

アンケート調査で「あなたの機関の問題解決に対して、隊員活動の成果はどの程度役に立ったか」を聞いたところ、図 3-29 のとおり、9 割を超える配属先から「非常に役に立った」、「役立った」と回答が得られた。

Q：あなたの機関の課題解決に対して、隊員活動の成果はどの程度役に立ちましたか。

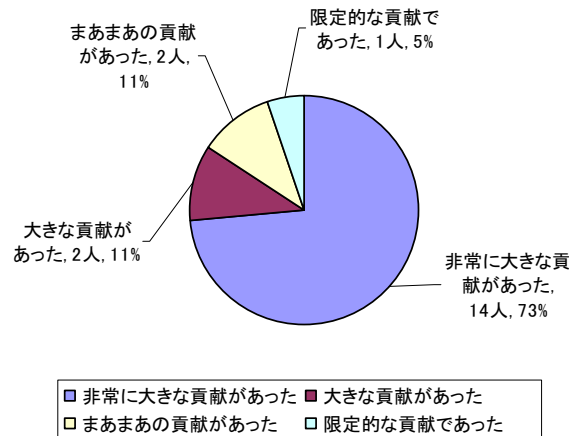


回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-29 ボランティア活動の有益度

また、「あなたの機関では、隊員活動の貢献をどのように評価するか」という隊員活動の総合的な評価を聞いたところ、図 3-30 のとおり、「非常に大きな貢献があった」、「大きな貢献があった」と評価する配属先が全体の約 8 割に達した。

Q：貴機関に対するボランティア活動の貢献をどのように評価しますか。



回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-30 隊員活動への総合評価

インタビュー調査においても、配属先、受益者、及び受け入れ省庁に隊員活動の有益度や貢献度を尋ねたところ、以下のような意見が聞かれた。

【配属先】

- ・ 隊員による授業のデモンストレーションでは、隊員のモチベーションも高いが先生のモチベーションも高めている
- ・ 子供たちに直接指導し、とてもすばらしい教授方法であった。残念ながら当事のカウンターパートが米国に行ってしまったが、隊員赴任以前にはなかった小学校のマーチングバンドは現在も継続して活動している。隊員に習った生徒が後輩の指導にあたり、その後輩がさらに、また次の後輩に指導している
- ・ (前任者については) とてもすばらしかった。自分の時間を犠牲にしてまで働いてくれた。(後任者に関しては) これからであり期待している

【受益者】

- ・ 隊員は非常に優秀である。言葉の問題もあるが、研修で分らないところがあれば、隊員を訪ね、聞きに行く。彼らから学ぶ時間をもっと欲しい (講習生)
- ・ プロジェクトによって教員は教材だけでなく教育理論や教授法なども学んで授業に反映させている。生徒たちの反応もよい (小学校長)
- ・ (隊員活動の貢献は) 大きいと思う。子供の成長が見られ、教員の能力も向上しているように見受けられる。これまでは子供を放っておいた教員が子供への注意を深く払うようになっていく。今までは閉鎖的な雰囲気であったが、開放的になった (中略)。保護者会(月1回)や交流会も頻繁に開くようになり、保護者会でのコミュニケーションの機会も増えた。隊員も会議に参加しており、助監督的な役割を担っている。保護者会は幼稚園の向上に役立っている (保護者)
- ・ 隊員が来るまでは各家庭まで訪問するドナーはいなかった。隊員は配属先とコミュニティの仲介役になってくれている。隊員が来て、いろいろな会合に顔を出してきてくれているおかげで住民の組織化が進んでいると思う。今では隊員は会合を行う際のシンボリックな存在になっている (コミュニティ・リーダー)
- ・ 今までは田舎の町なので芸術関係のことを習う機会はなかったが、隊員が来てくれて音楽を習える良い機会を与えてくれており、音楽を学ぶ動機付けを与えてくれた (講習生)

【受け入れ省庁】

- ・ 隊員活動には満足している。ホンジュラスの病院などの医療機関の発展に寄与していると思う。男性も含めた現地住民に対して保健に関する啓発活動を行ったり、看護師などに業務に対する態度についても教えてもらっており感謝している。日本の快適な生活からわざわざ離れてホンジュラスにまで来てくれていることにも感謝している
- ・ 隊員は重要な働きをしている。隊員の知識、経験、技術をホンジュラス側に移転し、ホンジュラスの発展に寄与している。特にカウンターパートと一緒に活動を展開していることから、カウンターパート等ホンジュラス側にイニシアティブを与えていると思う。また、活動を通して、ホンジュラス側にコスト感覚を伝えていることも重要だ

BOX3-4 隊員活動の有益度・貢献度 —受益者（地域住民）の声—

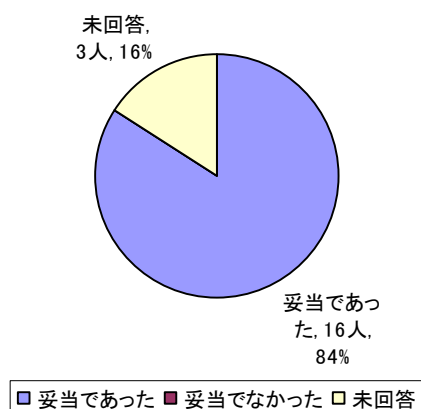
JOCV 事業は、地域住民に直接働きかけ、一緒に働くことに大きな特徴がある。本評価では隊員の活動の対象となる地域住民へのインタビューも多数実施した。ここでは、その中から、特に多くの隊員が派遣されている貧しい農村部の草の根レベルの人々（農民、村長、住民リーダー等）が隊員活動をどのように捉えているかを示す声を紹介する。

- ・ 隊員活動に大変満足している。特に自分のようなつましい農民に注意を向けてくれたことは嬉しかった。実際に現地まで来てくれて、話を聞いてくれて、実施してくれた
- ・ 隊員はやさしく友好的であり、この町に滞在してくれるのがとてもよい
- ・ 隊員の教え方はとてもよい。各人を尊重してくれる
- ・ 責任をもってきっちりと仕事をやっている。いつでもどこでも働く意欲をもっており、また、時間通りに物事を進めてくれる
- ・ コミュニティにとってはボランティアがきてくれたことだけで、人々の開発への大きなモチベーションとなっている。はるばる日本からきてくれたことから、人々には一緒に開発に携わることは義務であると感じるだろう
- ・ ドナーの協力が本当に必要な人々に届いているのかの透明性をたかめるためには、ドナーが直接コミュニティを訪れることが重要である
- ・ 日本の支援は一つのプロジェクトが終わったらお終いとといった貼り付け方ではなく、コミュニティが自立発展するところまで行ってくれている

（4）スキームの妥当性

配属先へのアンケート調査で、ボランティアの派遣というスキームを通じた支援が課題解決に適していたかを聞いたところ、図 3-31 のとおり、回答しなかった配属先を除く全ての配属先がボランティアによる支援が妥当であったと回答している。

Q: ボランティアによる支援は貴機関の問題解決に最適であると思いますか。



回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-31 ボランティアスキームの妥当性

JOCV 派遣に関しては、上述のとおり、隊員がコミュニティに出向いて地域の人々とともに活動を行うことを良しとする意見が受益者等から多く挙げられている。また、ボランティアがはるばる日本から来て一緒に活動してくれることが住民のモチベーションを高めるといった声も聞かれるなど、総じて高く評価されているように見受けられる。特に地域に入っただけの活動については、「隊員は、実際にニーズのある地域に居住しているので日々何が問題か、何が必要かを理解している。さらには同様の理由から、日々フォローアップを行うことができ、ローカルレベルでの迅速な対応に大いに貢献している（関係省庁）」、「(シャーガス病対策において) 現地住民とともに生活をしながら協力するという形態をとっているのは JOCV のみであり、その意味では JICA が最も現地の事情を把握していると言えよう (他ドナー)」のように、評価する意見が多かった。

また、専門性に関しても、「専門分野の能力等の面でどうか」といった質問に対し、配属先や関係省庁からは「コミュニティ開発等、社会分野に関する活動ではそれほど経験が要求されていないと思う」、「専門家を派遣する必要はなく、赴任にあたり基礎的な知識がわかっていたらボランティアで十分である。実際に必要な知識などは現地で学ぶことができる」といったような回答が聞かれ、専門性といった面での問題があるとする機関はほとんどなかった。

この関連で、技術協力プロジェクトへの隊員派遣が行われている教育省や保健省では、専門家と隊員の違いを十分理解し、隊員のプロジェクト派遣について次のような意見が述べられた。

- ・ 専門家は確かに高い専門性をもっているが、隊員はいろいろなことを考えて、柔軟に行動してくれる。現在のポジションは、机上型ではなく、機動力重視なので専門家よりも隊員が適している。隊員の方がコミュニティの真のニーズを汲み取りやすいと思う
- ・ 専門家と比べて隊員の方が受益者と信頼関係を築きやすく、交流が盛んである。特に、貧困

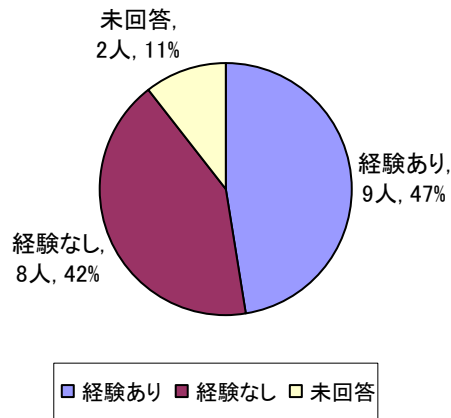
層の人々には隊員の方がアクセスがある

- ・ 隊員には、限界があることを知っている。また専門家の派遣についても派遣人数に限界があることも知っている。そのため、ボランティアの活動に対して専門家が技術的なフォローを行う形は理想的であると思う

(5) 他国ボランティアとの比較

ホンジュラスには、米国平和部隊 (Peace Corps) などの他国ボランティアが数多く活動している。配属先へのアンケート調査で、他のボランティア機関からのボランティアの活動を受け入れたことがあったかについて聞いたところ、図 3-32 で示すとおり、約半数から「ある」という回答を得た。

Q：他ドナーのボランティアの支援を得たことがありますか。



回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-32 他ドナーボランティア受入の経験

インタビューでは、「他のボランティアと比べてどうか」との問いに対し、以下のような意見が聞かれた。

- ・ (他ボランティアと比べて) 協力隊の方が規律正しく、また活動も組織化されている。隊員はモチベーションが高く、社会に溶け込んでいる。環境にたやすく適応し、なんら不都合は起きていない
- ・ Peace Corps は受益者に直接働きかけるのに対して、協力隊はカウンターパートと一緒に働く点が異なる。協力隊方式の方が良いと思う
- ・ (他ドナーのボランティアと比較し)、隊員は計画性がありカウンターパートと一緒に働いている
- ・ 他ボランティアと比較した場合の協力隊員の優位性としては、人数が多いこと、プログラムが良いこと、現地言語も話せるようになること、若くて、エネルギーが豊富である

(6) 活動の効果

配属先へのアンケート調査で、ボランティア活動の波及効果を記述式で聞いたところ、16事例が挙げられた。主な事例としては、日本に関する情報が住民に広まったこと(5機関)、保健や栄養に関する知識が住民に広まったこと(3機関)、教員の指導力向上による生徒への効果の波及(2機関)があった。同じく、ボランティア活動が望ましくない影響を与えた事例に関する問いに対してはメッセージを理解していなかったことによる語学の問題、及び看護師隊員の医療業務上の失敗の2件が挙げられていた。

また、インタビュー調査では、隊員の活動の効果に対する質問に対し、配属先や受益者から以下のような具体例が挙げられた。

- ・ 現在自分の5歳の子供が幼稚園に通っているが、9歳の子供が通っていた頃と比べると技術的にもプログラムの的にも向上している。教えることが増えており、授業全体が体系的に行われるようになった。隊員が視覚的に訴える教材を作成してくれており、教材が増えた。授業が活発になり子供が授業に参加するようになった。幼稚園が開放的になったのは重要なことである。子供、父母、教員が幼稚園に参加・交流するようになり、子供が幼稚園で何をしているのか、子供の現況、子供の教育課程などがわかるようになった。保護者会には以前は少ししか参加していなかったが、現在では8-9割の父母が参加している(参加していないのは仕事でこられない父母である)(保護者)
- ・ 教材だけでなく、教授法も改善されたと思う。旧式からPROMETAM方式への変更は効果があったと思う。これまでの教え方は硬直的であったが、PROMETAMでは合理的な対応を求められる。今はその対応を難しく感じたり、目的を理解していなかったりする教員もいるが、次第に対応できて教授法も良くなっていくと思う。生徒も適応している。PROMETAM講習生と講習を受けていない教員の間でもアイデアを共有している。PROMETAMで習ったことは他の強化にも適用している。生徒にも変化が見られ、授業が活発になってきており、生徒が授業に参加するようになっている。また、授業にも集中できるようになってきている。(研修受講生)
- ・ 当時のカウンターパートは米国へ行ってしまったが、隊員により結成された小学校のマーチングバンドは継続して活動している。このように隊員帰国後も活動が継続しているのは、隊員に習った生徒が後輩の指導に当たり、その後輩がさらにまたその次の後輩に指導している。土曜日にボランティアで教えに来ている

一方で、「教育分野の効果が現れるには長い期間が必要である。講習生に大学資格を与えて給料を上げるのが目的ではなく、授業の質を向上させるのが目的である。したがって、プロジェクト終了後もモニタリングや評価ができるJOCVの継続派遣は重要だと思う。また、講習生が、講習を受けていない教員に知識やノウハウ等を研修することは今後望まれることであろう。その際、隊員がその研修を監督する役割を担うのが良いと思う」といったように、活動の効果を広げていく為には、引き続き協力が必要であるとする声もあった。

BOX3-5 活動の効果(1)

ー北部沿岸小規模漁業地域における水産関連の協力隊活動ー

日本はホンジュラス北部トルヒージョ地域において、個別専門家派遣、開発調査、無償資金協力、及び隊員のグループによる派遣を通じた水産分野の協力を10年以上に渡って実施してきた。そして最後に、これら一連の協力のフォローアップとして「漁業生産」及び「食品加工」の隊員が同地域に派遣された。隊員は既に帰国しているが、現地調査では同地域を訪問し、配属先や受益者のインタビューを通して隊員活動の効果を調査した。

漁業生産隊員(派遣期間:1995-1997)については新しい漁業方法の指導という現地ニーズに基づき派遣され、漁民を直接対象に漁法や資機材の管理を指導した。「食品加工」隊員(派遣期間2001-2003)については、「販売の方が弱かったので漁獲後の活動について支援して欲しかった」という要請背景のもと、現地実態調査を行い、住民への加工製品紹介や漁師婦人達への調理指導を行った。

漁業生産隊員の活動効果に関しては、カウンターパートや受益者の漁民から以下のように、移転技術が根付き、供与機材も良好に維持・活用されていること、また、隊員活動を含む一連の協力の結果、生活向上などの効果があったとの声が多く聞かれた。

- ・ 一般にトルヒージョ近隣の貧しい漁民は資機材の維持管理を的確に行うことはしないが、JICA及び協力隊の技術支援を通じて自分たちで維持管理をすることができるようになっている
- ・ 現在もJICAに支援してもらったモーターを使うと共に、隊員から習った漁法を使って漁に出かけている。子ども達も学校がない時は一緒に漁にでており、隊員から習った漁法を教えている
- ・ JOCVから習った技術は大変役に立ち、現在もその漁法を使っている。知らなかった漁法の知識を学び、漁獲量が増えた。生活も向上した。持ち家をもっていなかったものが自分の家を建てることができた
- ・ JICAの支援を受けたことによって生活は向上した5人の子供のうち3人を大学に進学させることができた

一方で、ハリケーン・ミッチ後は、漁獲量が急激に減っているという話も配属先及び漁民から一様に挙げられた。「隊員から習った技術は大変役に立ち、現在もその漁法を使っている。ただし、ハリケーン・ミッチ後の漁業環境の変化からこれまでの漁法では対処できなくなっている」といった漁民の声に代表されるように、隊員が指導した技術は継続して活用されているものの、自然環境の変化により対応が難しくなっている面もあるように見受けられた。

食品加工隊員の活動については、「魚肉ハンバーグや、魚粉入りビスケットなどいろいろな料理について教えてくれた。活動に参加することがとても好きだった。実際に自分たちで魚肉を使った料理を作ることができたことが嬉しかった」、「当時は漁村では、就業機会が無く、とても関心があった。60人ぐらいの漁村女性のうち30人ほどが食品加工の実習に参加し、隊員からいろいろな水産加工食品を習った」というように、漁民女性グループに水産食品加工技術が伝わり、地域の住民から活動が好意的に受け止められていることが示された。ただし、技術の活用については、水産加工食品の販路を確保することが難しく、家庭で作って食べる程度にとどまっているようであった。受益者からは「習った加工食品の販路もなく、商品と交渉する力もない」、「トルヒージョでも販売したことはあるが、継続的に販売する市場がなく、現在は活動をしていない。自分たちの活動をマネジメントする研修を受けたいと思う」といった声が聞かれた。

なお、カウンターパートからは「ある国が近隣の地域に資機材だけを支援したプロジェクトがあったが、住民で維持管理できず頓挫した。JICAは資機材だけの支援ではなく、小さな事から段階を踏んでプロジェクトを展開していくことを教えてくれたので良かったと思う」といった意見が寄せられた。

BOX3-6 活動の効果(2)

—エル・パライス県における音楽隊員派遣—

JICA は 1997 年以來、エル・パライス県に音楽隊員を継続的に派遣してきており、これまでに 5 代にわたる隊員による活動が受け継がれてきている。初代隊員から 3 代目隊員までは特定の小学校を活動拠点として児童に対する音楽の指導活動を行っていたが、3 代目隊員の任期途中からはエル・パライス文化会館に活動の拠点を移し、文化会館が企画・実施する成人・児童への音楽教室、地域教員への音楽指導セミナー、地域の音楽コンサート等に協力している。

3 代目までが活動を行った小学校では、カウンターパートであった教員はいなくなったものの、隊員に習った生徒が後輩の指導にあたり、その後輩がさらに、また次の後輩に指導する形で現在もマーチングバンドが継続して活動している。しかしながら、特定対象校での協力は、現地教員の代替的な業務になりがちであったほか、効果も限定的であった。現在は、文化会館への配属先の変更により、隊員活動の効果は地域レベルへの広がりを見せつつある。

例えば教員への音楽指導セミナーは、隊員がいなくなっても地域レベルで音楽教育が進むことを目指して行われているものであるが、受講生からは「今まで田舎の町なので芸術関係のことを習う機会はなかったが(習うにはお金も必要であった)隊員が音楽を習える良い機会を与えてくれている。音楽を学ぶ動機付けを与えてくれた」といった評価が聞かれた。また、文化会館館長からは「以前、隊員から日本の歌を習った子供たちが路上で日本の歌を歌っている」といった話も聞かれた。

なお、文化会館では、隊員と協力して合同コンサートや大規模な日本文化紹介行事を行っており、これらの行事には音楽隊員以外の多くの隊員も参加している。こうした行事は新聞等にも報道され、幅広いホンジュラス人の関心も高い。現地インタビューでは、音楽以外の分野の隊員の配属先関係者や受益者から、日本に関する質問の際に「折り紙、習字、着物などの日本文化は、文化会館などの場所でこれまで代々の隊員によって紹介されている」、「文化会館でホンジュラスの歌を JOCV が歌ったときはスタンディング・オベーションがあった」といったような声が寄せられた。

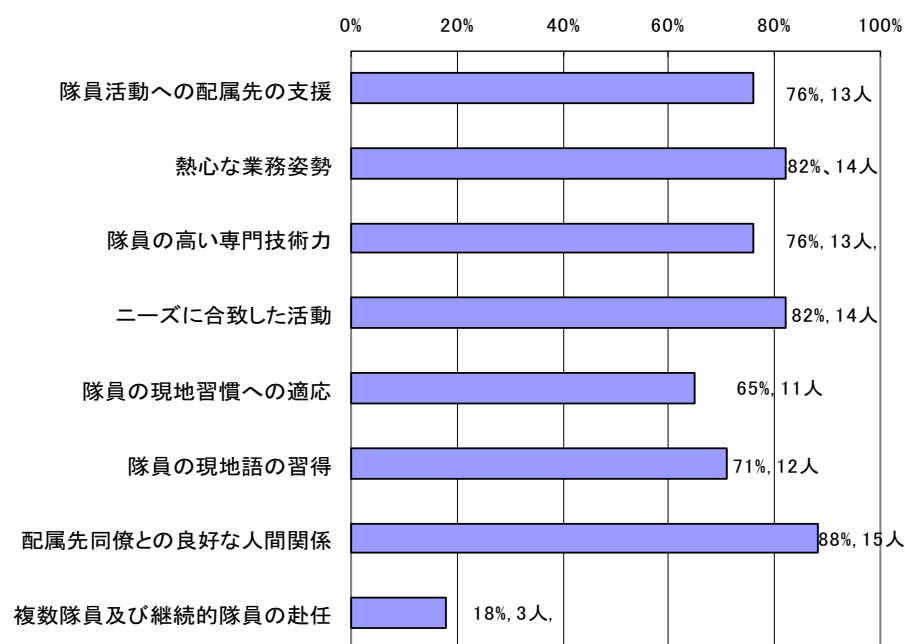
このように、文化会館への音楽隊員派遣は、幅広いホンジュラスの人々を巻き込んだ日本とホンジュラスの文化交流にも効果を広げつつある。

(7) 貢献阻害要因

1) 貢献要因

隊員活動の成果発現を促進した要因は何かを聞いたところ(複数回答)、図 3-33 のように、約 8 割の配属先が「隊員の熱心な業務姿勢」、「ニーズに合致した活動」、「同僚との良好な人間関係の構築」を選択した。続いて、7 割以上の配属先機関が、隊員の「高い専門技術力」と「現地語の習得」を挙げた。

Q：隊員活動の効果をより促進している要因は何ですか。(複数回答)



回答者数 17 人

出典：配属先アンケート

図 3-33 隊員活動の達成度向上に対する促進要因

インタビューでも、既述のとおり、現地の人々と一緒に働き、現地の状況に合った活動が実施されていること（「ニーズに合致した活動」）を評価する声が多かったほか、以下のように、「熱心な業務姿勢」等への言及が多かった。

- ・ 時間を良く守る。秩序立てて働く。責任をもって働く
- ・ 非常に責任感がある。たとえば、昨年12月に補習の必要がある学校に来ない教員の代わりに毎日徒歩2時間かけて通った隊員がおり、敬服に値する
- ・ 隊員は現地のことを尊重している。秩序ある活動を行っている。勤勉である

2) 阻害要因

既述のとおり、ホンジュラス側は、JOCVの有益度・貢献度、スキーム、協力効果に関してかなり高い評価を示しており、要請内容と活動内容あるいは期待した隊員像と派遣された隊員の経験・技術等に関する乖離などの問題もほとんど聞かれなかった。しかしながら、アンケート調査及びインタビュー調査では、「語学力」、「要請から派遣までの時間の長さ、派遣のタイミング、派遣期間」といった点が阻害要因になっていることが指摘されている。

(ア) 語学力

配属先アンケートにおいて「隊員活動が配属先の問題改善にあまり立たなかった理由は何か」との問いに回答（記述式）したのは19機関中3機関だけであったが、この3機関はいずれも隊員の語学力を問題点として指摘している

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

語学力は、前節で述べたように、隊員自身が考える活動の最大の阻害要因であるが、インタビューを行った配属先や受益者のほとんどは、以下のように、隊員ほどには大きな問題として捉えておらず、また、活動を進めていくうちに徐々に解消される一過性のものとして受け止めている。

- ・ 赴任当初はあまりスペイン語ができなかったが、少しずつよくなっている。独りでも会合ができるようになっている。
- ・ 確かに、語学の未熟さは活動の障害にもなっているが、少しずつ良くなっている。早口で話す和理解していないこともあるが、ゆっくり少しずつはっきりと話していれば問題ない
- ・ 覚えが早くコミュニケーションには問題がない
- ・ スペイン語の問題は少しあるが、支障にはなっていない。問題となりそうな部分は多くの教材を使って教えてもらっており、理解に支障はない

ただし、「スペイン語が上手になるとともにコミュニティ住民の参加も活発になってきた」といった配属先の声にも見られるように、語学力が活動を効果的に進めるうえで重要な要素であることは確かである。

(イ) 要請から派遣までの時間の長さ、派遣のタイミング、派遣期間

インタビューでは、派遣プロセスについて、特に「派遣までの時間の長さ」及び「派遣のタイミング」について指摘する配属先があった。また、「派遣期間」については任期の長さを広げることへの要望が聞かれた。

具体的には、「派遣までの時間の長さ」については、隊員の要請から赴任までの期間が長いことが問題点として挙げられており、中には「要請してから赴任まで1年以上かかっており、JICA ホンジュラス事務所から隊員が来ると聞かされても信じるができなかった」、「隊員が来ないのではないかとも思ったりした」といった声が聞かれた。また、「派遣時期のタイミング」については、特に前任者と後任者の引継ぎがなされないことを指摘するケースが多く、「前任者の帰国後1ヶ月前に後任者を着任させて、前任者が既に行ってきた活動をよく知るとともに引き継ぎを容易にするようにしてほしい」といった意見を述べる配属先もあった。

さらに「派遣期間」については、「言葉や任地の環境に慣れるのに1年ほどはかかるので、本格的に活動する期間は1年ほどになってしまう」、「活動の任期が2年間であるのは知っているが、できればもう少し延長してほしい」などのように、2年間では十分な成果達成には短すぎる面があるとして、任期を長くして欲しいとする意見が聞かれた。

3.5.2 友好親善・相互理解に対する認識・理解

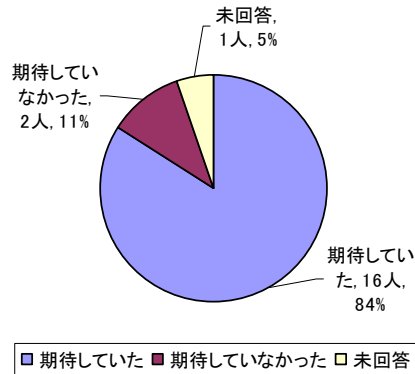
JOCV 事業では途上国の経済・社会への貢献することとともに、友好親善・相互理解を深めることが重要な位置付けにある。前節では隊員自身が友好親善・相互理解をどのようにとらえているかを分析した。本節では、ホンジュラス側が隊員との交流をどのようにとらえ、日本人や日本をどのように理解しているかを分析する。

（1）隊員との交流

1）交流の状況

まず、配属先へのアンケート調査で、「隊員を受け入れることによって、技術支援以外にホンジュラスと日本との相互理解が深まることを期待していたか」を聞いたところ、図3-34で示すとおり、配属先の約9割が隊員を受け入れることで日本との相互理解が促進されることを期待していたことがわかった。

Q：隊員活動による支援の他に、日本と貴機関との相互理解促進も期待していましたか。

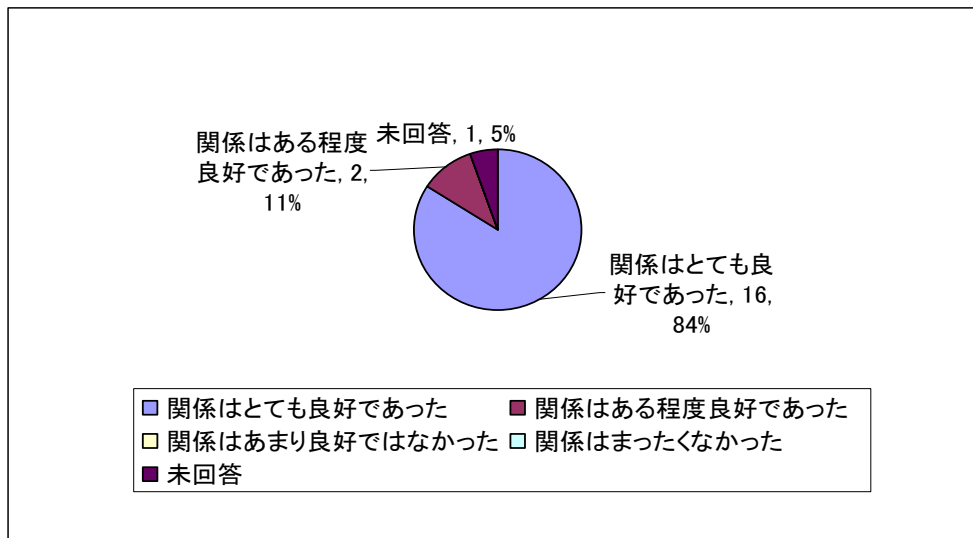


回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図3-34 配属先と日本の相互理解促進に対する期待

また、配属先へのアンケート調査において隊員が同僚や現地の人々と良好な関係を築いたかどうかを聞いたところ、図3-35のとおり、すべての配属先が、隊員と配属先及び現地住民との関係が「とても良好であった」「ある程度良好であった」としており、隊員が任地や任地の人々と良好な関係を築いていたことが窺える。

Q: 隊員は貴機関スタッフや地域の人々と良好な関係を築きましたか。



回答者数 19 人

出典：配属先アンケート

図 3-35 同僚や住民と隊員間の関係

インタビュー調査においても、以下のような声が挙げられた。

【配属先】

- ・ 隊員とは信頼関係を築いていると思う。土曜にもかかわらずカウンターパートとともに働いている
- ・ 隊員はホンジュラス人と日本人の友好関係を築いており、互いに文化交流をしている

【受益者】

- ・ 隊員の活動には信頼感を持っている。開放的であり、いろいろなところに足を運び、体系的な活動をしてくれる
- ・ 学校にもよく訪ねてくれて、とても近い存在になっている
- ・ 隊員を信頼している。一ヶ月くらいで信頼関係ができたと思う

【ホームステイ先】

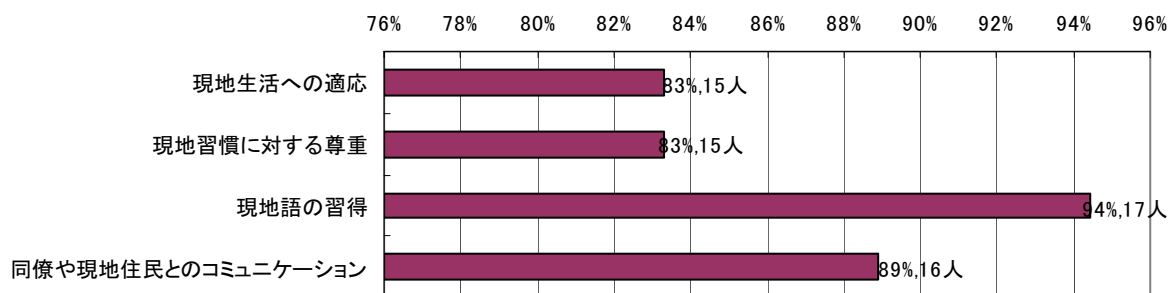
- ・ 隊員とはお互いに家族のように思っている。家族や親類の誕生会にも一緒に参加している。日本料理を一緒に作って教わったこともある（下宿先）

一方で、隊員と接する機会が限られている受益者などのからは、「隊員とは講習会の時と授業観察の時に会うだけであり、それ以外のところでの隊員との付き合いは今のところない」、「隊員とほとんど話をしていない」といった声もあった。また、配属先の同僚からも、「自分自身がプロジェクト以外の業務も忙しく、隊員とは担当業務中心の付き合いになっている」、「(配属先の職員は) 終業時間になれば帰宅する」といったように交流する時間が限られていることを挙げる声も聞かれた。

2) 交流の促進要因

「隊員と同僚や現地住民との良好な関係を促進した隊員の行動は何か」を聞いたところ(複数回答)、図 3-36 のとおり、ほぼ全ての回答者が「現地語の習得」を促進要因として挙げている。また、「同僚や現地住民との積極的なコミュニケーション」、「現地の習慣への尊重」、「現地生活の尊重」についても、8割以上が挙げている。以上の回答は、これらに関する隊員の行動をホンジュラス側が高く評価していることを示すものともなっている。

Q: どのような隊員の行動が貴機関や地域の人々との友好的な関係を促進しましたか。(複数回答)



回答者数 18 人

出典: 配属先アンケート

図 3-36 同僚や住民との良好な関係を促進した隊員の行動

「現地語の習得」に関しては、既述のとおり、赴任当初はたどたどしい面もあったが徐々に向上したとする声が多く、ホンジュラス側からは、語学が出来ないことよりもむしろ隊員の語学力向上やそのための努力について評価を得ていることが、「わからない単語があった時は、辞書を広げて調べている」、「覚えが早くコミュニケーションには問題がない」などの声からも窺われた。

また、「現地習慣に対する尊重」や「現地生活への適応」については、「隊員の皆が、グイノペの環境に適応している。任地の生活にも適合するとともに、任地の社会環境にも配慮して生活しているように見受ける」、「ホンジュラスの食べ物を何でも食べ、ホンジュラスの文化や習慣に尊敬をもって接してくれ、ホンジュラス人化している」、「ホンジュラス人の意識、文化、習慣と一緒に活動することによって学んでいた」、「隊員は十分に適応していると思う。住民が作る現地の料理も食べている。子供からファーストネームで呼ばれており、みんな隊員のことを知っている」などの声が挙げられた。

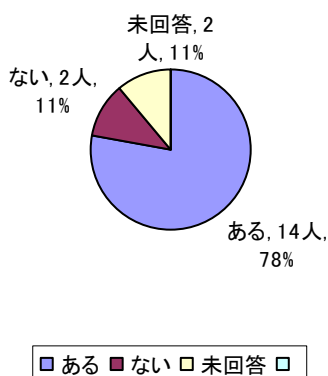
「同僚や現地住民とのコミュニケーション」についても、「交流の現状」に記したように、良好に行われているとする意見がインタビューでは多かった。

3) 帰国隊員との交流

アンケートでは、帰国した過去の隊員との交流が現在も続いているかについても聞いたところ、図 3-37 のとおり、78%の機関が「ある」と回答した。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q： 貴機関のスタッフは、隊員帰国後も隊員と連絡を取っていますか。



回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-37 帰国隊員との継続的な連絡の有無

インタビューでは、「帰国した隊員とは、手紙やメールなどのやり取りはある」、「一度隊員の紹介で来た、日本の小学校教員が継続的に毎年当地を訪れてくれる。両国の生徒で手紙やビデオなどのやり取りをしている」といった事例が挙げられた。

(2) 隊員及びホンジュラス側の変化

以上のような交流の中でホンジュラス側は、隊員のホンジュラスに対する理解、また、隊員との交流を通じた自分自身の日本に対する理解の変化等をどのように見ているのだろうか。

1) 隊員のホンジュラス理解への評価

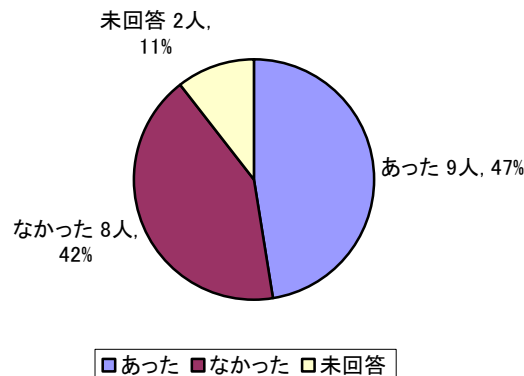
「交流の促進要因」で見たように、隊員のホンジュラスの習慣の理解や現地生活への適合に関しては、ホンジュラス側から高く評価されている。「ホンジュラスの食べ物を食べ、ホンジュラスの文化や習慣に尊敬をもって接してくれている」、「食べ物、伝統的なダンスなど、ホンジュラスの習慣を受け入れ、適応していると思う」をはじめ、「プロジェクトの現場で、ホンジュラスの貧困の現況を見ている。また、現場で農村を一緒に歩いているときなどにホンジュラスのいろいろなことを JOCV から聞かれており、さまざまなことを学んでいる」といった声もインタビューでは聞かれた。このような、隊員のホンジュラスへの理解の深化は、同僚や地域の住民からの理解・協力を得、隊員活動を円滑に進めていくための重要な要素となっている。

2) ホンジュラス側の日本に対する理解

(ア) 日本について知る機会

アンケート調査における「ボランティアは同僚や現地住民の日本理解促進のために活動やイベントを実施したことがあるか」という質問に対しては、図 3-38 のとおり、半数の配属先から「あった」という回答を得た。

Q: 隊員は貴機関やコミュニティで日本/日本人に関する理解を深めるためのイベント・活動を行いましたか。



回答者数 19 人

出典：配属先アンケート

図 3-38 同僚や住民への日本理解促進に向けた隊員活動

インタビュー調査においても、「カーニバルに隊員のグループが参加し、日本紹介をしていた。当地の日本紹介の機会にも、他の任地の隊員が数多く来てくれた」、「祭事で隊員が日本の踊りなどの日本文化紹介をしてくれたことがある」、「テグシガルパにて大規模な日本文化紹介が行われたことを覚えている」、「折り紙、習字、着物などといった日本文化は、文化会館などの場所でこれまでも代々の隊員によって紹介されている」と言った例が挙げられた。

一方、日本に対する理解に関する質問に対し、より多かったのは、「隊員は活動の合間に日本の漁業、農業、生活、産業などについて話してくれた」、「生徒たちは隊員に自分の名前を日本語で書いてもらったり、折り紙を教えてもらったりしていた」、「日本の習慣や家族について話してくれて、隊員を通じてたくさんの日本のことを知った」などのように、日常生活での交流等の中で隊員が日本のことについて教えてくれたというものである。これは前節の隊員に対する調査結果において、隊員が日本のことを改まって伝えるというよりは、日々の仕事や生活の中の会話を通じて自然発生的に日本のことを話していたことと呼応している。

(イ) 理解の内容

インタビューでは、「日本について知っているか」を広く配属先、受益者、その他の地域住民（ホストファミリー等）に聞いた。中にはカウンターパートなどから「研修で日本を訪問した者が自分を含めて3人おり、日本の現況を伝えている」といった回答もあったが、一般的には「アジアの先進国」、「援助国」といったレベルで日本のことを知っているとする答えが多かった。また、ホンジュラス側が隊員と過ごす時間の長さや、日本に関する前提知識の有無によって異なっており、特に受益者やその他の地域住民（ホストファミリー等）からは以下のように幅のある答えが返ってきた。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

- ・ 太平洋にある島国で、物価の高い先進国と理解している。ホンジュラスで行っている橋の建設などの日本の協力についてはニュースで見たことがある
- ・ 日本人は賢いこと、先進国であること、広島と長崎に原爆が落とされたこと、途上国を支援していること、ホンジュラスは日本から支援を得ていること (を知っている)
- ・ 高校で習ったことやテレビのニュースで知る限りである
- ・ 日本は貧しい国を援助してくれる国だと知っている
- ・ 日本が進んでいる国ということ以上は知らない。日本で、きのこを食べることや雪が降ることを隊員から聞いた
- ・ 日本は貧しい国を援助してくれる国だと知っている
- ・ チノ(中国人)と言われるのは嫌がって、自分は日本人であると教えてくれた
- ・ 食事やフルーツのことについて話をしたことがある。日本人はねずみを食べるのかと聞いたら、「私は食べない」と回答された

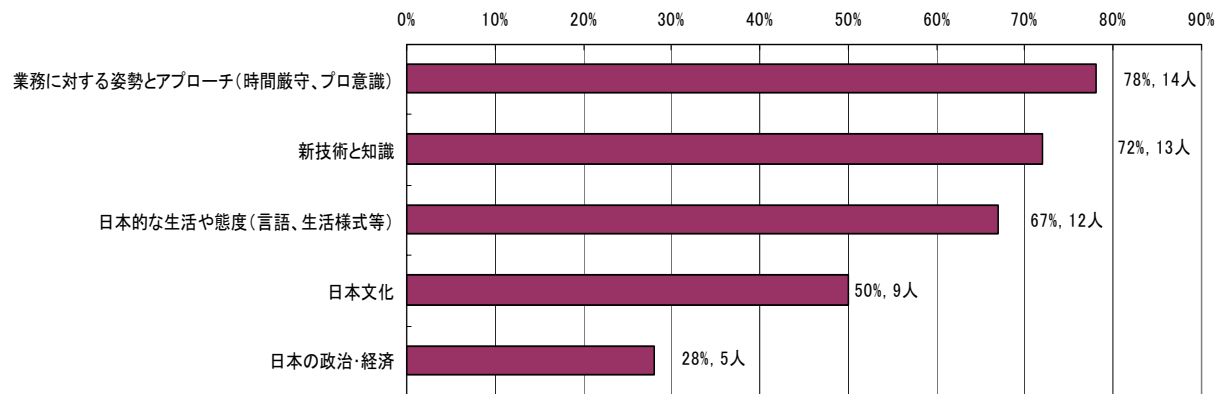
このように、一般のホンジュラスの人々は必ずしも日本のことについてよくは知らないが、同じインタビューでは以下のような声も聞かれ、隊員との交流が、ホンジュラスの人々が日本に対して関心を持ったり、理解を深める一つの重要なきっかけとなっていることは窺われた。

- ・ 村民は日本や日本人に対して親しみが増したようだ
- ・ 中国、台湾、韓国との相違についても教わった。隊員を(ホストファミリーとして)受け入れてから、日本の援助についてもテレビや新聞を通じて目に留まるようになり、隊員とも話している
- ・ 隊員活動を円滑に進めるために、両国の文化を共有することが重要であろう。隊員は任地に住んでいるのでホンジュラスのことも任地のことも知ることができるが、ホンジュラス側は日本のことをもっとよく知る必要があるだろう

(ウ) 日本の価値観への理解

配属先へのアンケート調査において「隊員や隊員の活動から学んだことは何か」を聞いたところ(複数回答)、図3-39のとおり、配属先の約8割が「業務に対する姿勢とアプローチ」を挙げた。続いて「新しい技術と知識」、「日本的な生活や態度」が多い回答として挙げられる。

Q：隊員および隊員活動からどのようなことを学びましたか。(複数回答)



回答者数 19 人
出典：配属先アンケート

図 3-39 同僚が隊員から学んだこと

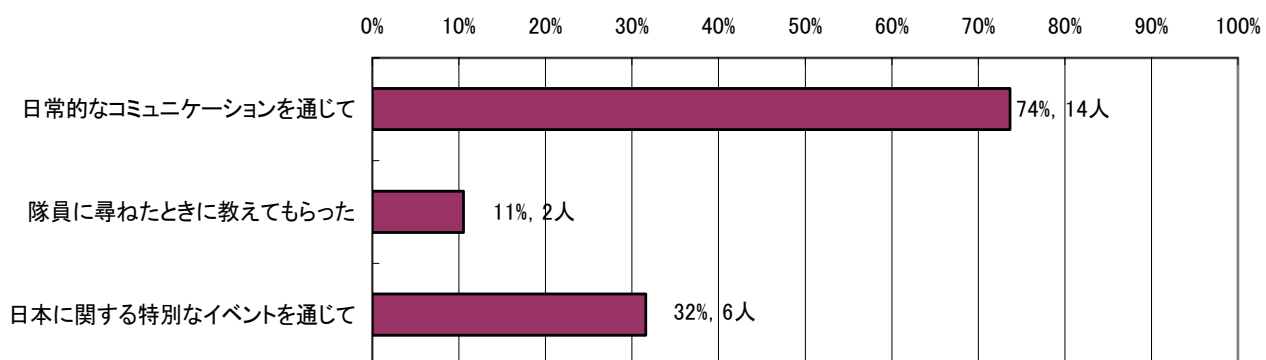
時間を守る、熱心である、責任感が強いといった「業務に対する姿勢」は、活動の貢献要因としても挙げられている点であり、ホンジュラス側の評価も高い。これらの業務に対する姿勢は、特定の隊員個人がそうであるというよりも、日本人に特有の姿勢、日本人の価値観として受け止められていることも多い。それは多くの隊員が上述のような姿勢で業務にあっているからということに加え、「初対面前から日本人がくるという連絡があった。その時は日本人に対するイメージはなかった」との声に見られるように、日本人についてなじみのないホンジュラス人にとっては、「隊員、イコール日本人」として捉えられることも少なくないからと考えられる。

ホンジュラス側から高い評価を得ている隊員の「業務に対する姿勢」が、日本人に特有の姿勢、日本の価値観として捉えられていることは、「現地住民と相互理解を促進することは非常に重要である。ホンジュラス人がともに生活しながら日本の文化を学ぶだけでなく、日本人の業務に対する態度も学ぶことは重要なことだ」といった受け入れ省庁の意見などにも示される。こうした点からも、隊員の活動は、ホンジュラス側の日本や日本人に対する理解に大きな意味を持っているということが出来る。

なお、これらについてどのようにして学んだかを聞いたところ、図 3-40 のとおり、「日常のコミュニケーションをとおして」という回答が約 7 割の配属先から挙げられた。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

Q: (図 3-39 で、「日本的な生活や態度」「日本文化」「日本の政治・経済」への回答者に対して) どのように学びましたか。



*上記図 3-39 で「日本的な生活や態度」「日本文化」「日本の政治・経済」と回答した人対象 回答者数 13 人

出典：配属先アンケート

図 3-40 隊員から日本について学んだ機会

BOX3-7 草の根レベルの相互理解

「日本と任国の相互理解と友好親善の深化」と言うと、互いの伝統文化や風習、社会、生活、価値観に対する理解の進展といったイメージがまず浮かぶ。以上に述べてきたように、ホンジュラスでも、隊員が任地での生活を通じてホンジュラスの文化、風習、価値観等に理解を深めたり、隊員による日本紹介活動や日本の話、業務姿勢を通じてホンジュラス側が日本の文化、生活、価値観等に理解を深めていくプロセスが見られた。しかしながら、これらに加えて現地調査では、より素朴な、人と人の心のふれあい、思いやり、好感と言ったレベルでの隊員とホンジュラス人との間の交流も注目された。

「JOCVに合格した時、ホンジュラスのことを知らなかったのでインターネットで調べた」、「(家族が)来る前には、トイレは使えるのか、屋根付きのところで寝られるのか、などといった問い合わせがあった」、「家族からキッチンタオルと脱脂綿を送るからと言われた」といったエピソードに示されるように、他の多くの途上国同様にホンジュラスは日本人にとってそれほどなじみの深い国ではなく、あまり知らない人が多い。また、ホンジュラス人の日本に対する理解も、上述のとおり、日本は「アジアの先進国」といったレベルのものであり、隊員の受益者である地方の住民等では、隊員に聞いて日本に雪が降ることを知ったり、日本でねずみを食べると考えているような人も少なからずいる。そうしたレベルから交流が始まる場合、特に相手側が日本文化紹介行事に参加したり、それほど隊員と長い時間、接するわけではない場合、交流が直ちに日本の文化、生活、価値観等の理解につながっていくわけではない。ホンジュラスのような場合、国民の大半を占め、また隊員活動の主要な受益者でもある地方コミュニティの一般住民等は、むしろこちらに当てはまることが多い。しかしながら、そのような中でも、相互理解と友好親善と呼ぶにふさわしい交流のプロセスが見られた。

例えば、隊員が中国人等と思われたとのケースは、隊員・ホンジュラス側双方のインタビューで大変多く言及があった。無理からぬことではあるが、隊員の中にはアイデンティティの意識もあり、日本人とわかってほしいとの思いがある者が少なくない。そのような隊員の気持ちを理解しているからか、インタビューではホンジュラス側の地域住民等からも「周囲も中国と日本の違いを知ったようだ(隊員は中国人と呼ばれるのを嫌がって、言われると自分は「日本人」であると忍耐強く教えていた)」、「大人は隊員が日本人ということを理解しているが、子供は中国人と日本の区別は理解してはいないと思う」「中国人と呼ぶこともあるが、蔑称的な意味合いをもって呼びかけてはいない」といった話が、日本に関する話題としてホンジュラス側から挙げられた。また、違いを知ったホンジュラス人が周りの人に、隊員は日本人であるといった説明をするようになったとの話も聞かれた。このことは、知識として日本と中国等の違いを知るといふことよりも、むしろ相手を理解し相手を思いやるといった点で、重要な相互理解と言えるのではないかと思われる。

また、地方の農民等で日本や日本人のことはほとんど知らず、隊員と接する機会も限られているホンジュラス人からも、隊員について「優しい人だった」、「自分のようなつましい農民に注意を向けてくれた」、「ホンジュラス人であるわれわれのことを理解してくれていたと思う」、「自分の名前をすぐに覚えてくれて、名前で呼んでくれる」、「外見は異なるが、会話をすれば同じだ」、「ここが好きだと言っていた」といったような声が聞かれた。こうしたホンジュラスの人々が、日本や日本人に関する知識はあまり変わらないまでも、隊員との接触で隊員に対して好感を持つようになっていることは明らかであり、また、彼らが知っているほぼ唯一の日本人である隊員のイメージは、日本人のイメージとして残り、日本人への好感へとつながっている。そのようなホンジュラス人の数は、日本の文化や生活、価値観について知識を持って理解しているホンジュラス人よりも多いと考えられる。その意味でも、こうした交流は、様々な地域住民に直接接する JOCV 事業であればこそその草の根レベルにおける、ささやかながらも着実に広がりを持った相互理解の一つと言えるのではないかと思われる。

3.5.3 JOCV 事業への要望

配属先アンケートの「ボランティア事業に関するコメント(記述式)」の記述欄には、ほぼすべての配属先から隊員活動の重要性や必要性、そして今後の隊員による継続的な支援を望む記述が記されていた。また、現地インタビュー調査において、現地住民からも隊員活動への感謝の言葉のみならず、さらなる支援を望む声が聞かれた。

このように隊員活動への評価は配属先からも地域住民からも高いが、今後の協力隊活動に対して主に以下のような要望も聞かれた。

(1) 派遣時期

前述の「阻害要因」に示したとおり、配属先である配属先は派遣プロセスの主な問題点として「派遣までの時間の長さ」及び「派遣のタイミング」を挙げており、より円滑な隊員派遣を望む声が聞かれる。これら2点は前節で隊員からも「阻害要因」でも「要請から派遣までの時間の長さ、派遣のタイミング、派遣期間」として挙げられている。

(2) 語学力の向上

同じく「阻害要因」に記したとおり、主に活動初期に関する事項であるが、隊員のスペイン語の語学力が隊員活動を進める上で阻害要因になっていることが指摘されている。「できればスペイン語を上達するように JICA で研修してほしい」などといったカウンターパートからの声もあった。

(3) 施設・資機材の支援

JOVC 事業を十分に理解していない配属先等からは、「習った理論上の知識を実験できる研究室や作業場の開設を支援してほしい」等などといった施設や資機材への支援に対する声が聞かれる。JOVC 事業に対する配属先の理解不足に関しては、隊員からも JICA 側の説明不足の観点から「阻害要因」に挙がっている。

3.6 プロジェクトへの派遣の現状と課題

JOVC 事業においては、隊員が個別に派遣されて活動する形態と、複数の隊員がグループとして派遣され、連携して活動を実施する形態がある。これらの形態については定まった名称はないが、「個別派遣」及び「グループによる派遣」の用語が主に用いられている²⁴。「グルー

²⁴ 「青年海外協力隊ハンドブック」(JICA 2004) では、「チーム派遣」の用語が他の一般的な派遣と区別する形で用語として言及されている。そこでは「チーム派遣」は次のように定義されている:『通常は、個々の要請に対して個別に隊員が派遣されますが、異職種あるいは同一職種の隊員を複数派遣し、有機的かつ総合的な協力がより期待できる要請には複数隊員をチームとして派遣します。チーム派遣は、受け入れ国側に対しても一層の参加(人、物、予算)を求めため、協力隊事務局(又は在外事務所)と受け入れ国政府との間でプロジェクト実施に係る合意文書(ミニッツ)を締結しています。・・・中略・・・また、JICA の地域部等が主体となって実施するプロジェクトにおける一つの協力スキームとなることもあります。プロジェクトの計画にあたってはプロジェクト・デザイン・マトリックスが作成され、協力期間、成果目標がより明確に設定されます。』
一方、複数隊員をグループで派遣するケースには、「チーム派遣」と同じような目的で派遣されるが、受け入れ国との合意

「グループによる派遣」は、複数の隊員が共通の目標のもと、連携して活動を行う派遣形態であり、異職種あるいは同一職種の隊員を複数派遣する場合、また、一地域あるいは複数の地域に隊員を複数派遣する場合がある。

「グループによる派遣」には、「チーム派遣」のように受け入れ国との間でチームの派遣に関する合意文書を締結して派遣する場合とそうでない場合、また、協力期間や成果目標を明らかにしたプロジェクトへの投入として隊員派遣を実施する場合とそうでない場合の全てが含まれる。さらにプロジェクトの場合にも、他のスキーム（専門家派遣、技術協力プロジェクト等）と連携して隊員をグループで派遣する場合と隊員のみを派遣する場合の双方がある。

3.2.3で触れたとおり、ホンジュラスでは以前から、「算数プロジェクト」、「北部小規模漁村開発」、「エスペランサ農業プロジェクト」等において、「グループによる派遣」が行われてきている。また近年は、プロジェクト型の「グループによる派遣」や技術協力プロジェクトへの「グループによる派遣」が増えており、「基礎教育総合強化プロジェクト(MODEL)」、「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」、「シャーガス病対策プロジェクト」の3案件が現在、実施されている。

JOCV事業のより効果的な実施に向けて、プロジェクト型の「グループによる派遣」や技術協力プロジェクトへの「グループによる派遣」の推進が、重要視されてきているが、ここでは、そうした議論に資することを目的に、シャーガス病対策プロジェクト、PROMETAM、MODELの3案件を取り上げ、プロジェクトへの「グループによる派遣」（以下、プロジェクトへの派遣と呼ぶ）の現状と課題について分析・考察する。

3.6.1 対象プロジェクトの概要

シャーガス病対策プロジェクト、PROMETAM、MODELの3案件は、いずれも協力期間や目標が設定されたプロジェクトである。ただし、前2者は技術協力プロジェクトとして、専門家派遣と組み合わせた形でJOCVの「グループによる派遣」（PROMETAMについてはシニア隊員を含む）が行われている。これに対してMODELは、JOCV単独によるプロジェクトであり、複数名の隊員と全体調整を担うシニア隊員が派遣されている。なお、PROMETAM及びMODELは「基礎教育強化プログラム」のもとで実施されており、同プログラムの主要コンポーネントとなっている。

各プロジェクト・プログラムの概要は以下のとおりである。

(1) シャーガス病対策プロジェクト

米州保健機構（PAHO）は、中南米に広がる深刻な感染症のシャーガス病に関して「2010年までにシャーガス病の感染をなくす」という目標を掲げ、1992年に南米で、1997年に中米で広域対策イニシアティブを開始した。JICAは中米での同イニシアティブを受けて、シャーガス病対策プロジェクトを技術協力プロジェクトとして立ち上げ、グアテマラでは2000年から、

文書は締結しないものも少なくない。「グループによる派遣」には後者のようなケースも含まれる。

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

エルサルバドル及びホンジュラスでは2003年から開始している。これらのプロジェクトではいずれも、専門家派遣と組み合わせてJOCVの派遣が行われている。

ホンジュラスでは、2003年に、JICA、PAHO、CIDAの協力のもと、ホンジュラス政府による「シャーガス病対策5カ年計画」が作成され、これを土台にWorld Vision、CARE Internationalなどの国際NGOも参加して、対策のための国際協調が進められている。モニタリングや年次報告書作成もドナー毎に行っていたものを共同で実施のうえ、プロセスと成果を共有しており、「シャーガス病対策グループ」を結成している。

JICAの「シャーガス病対象プロジェクト」は、上記国際協調枠組みのもと、ホンジュラス西部の4県（インティブカ、レンピーラ、コパン、オコテペケ）を対象地域として、「2007年までにプロジェクト対象4県において、媒介虫によるシャーガス病の伝播が中断する」ことを目的に活動を行っている。プロジェクト実施期間は2003年9月から2007年9月までの4年間である。

主な活動は、媒介虫の生息調査、住民の監視体制の確立、殺虫作業であり、専門家は保健省に派遣され、保健省及び他ドナーなどの諸機関との調整、シャーガス病対策の進捗管理、協力隊活動の支援等を実施している。また、隊員は各県の保健管区事務所に配置され、媒介虫調査、殺虫剤散布、児童の血清検査、住民啓発活動等を実施している。なお、本調査実施時点（2005年5月）までの投入実績は、専門家2名と「感染症対策」の隊員6名である。

（2）基礎教育強化プログラム²⁵

基礎教育分野では、1988年まで、小学校教諭及び理科教師隊員（累計約20名）が、地域を巡回して短期講習会を開くなどの活動が行われていた。1989年に算数分野の協力隊員による現職教員のための研修が開始され、ついで1991年から6年間にわたり、「初等教育における算数の基礎に関する試験的活動（通称「JOCV算数プロジェクト」²⁶）が「グループによる派遣」として実施された（派遣実績：35名）。しかしながら同プロジェクト終了後は、分権化で隊員の配属先が各県の教育委員会に変わったこともあり、グループとしての活動は行われず、各県の隊員が、それまでに作成されていた教材や自作教材を用いてそれぞれ独自の方法で活動を展開する形となった。

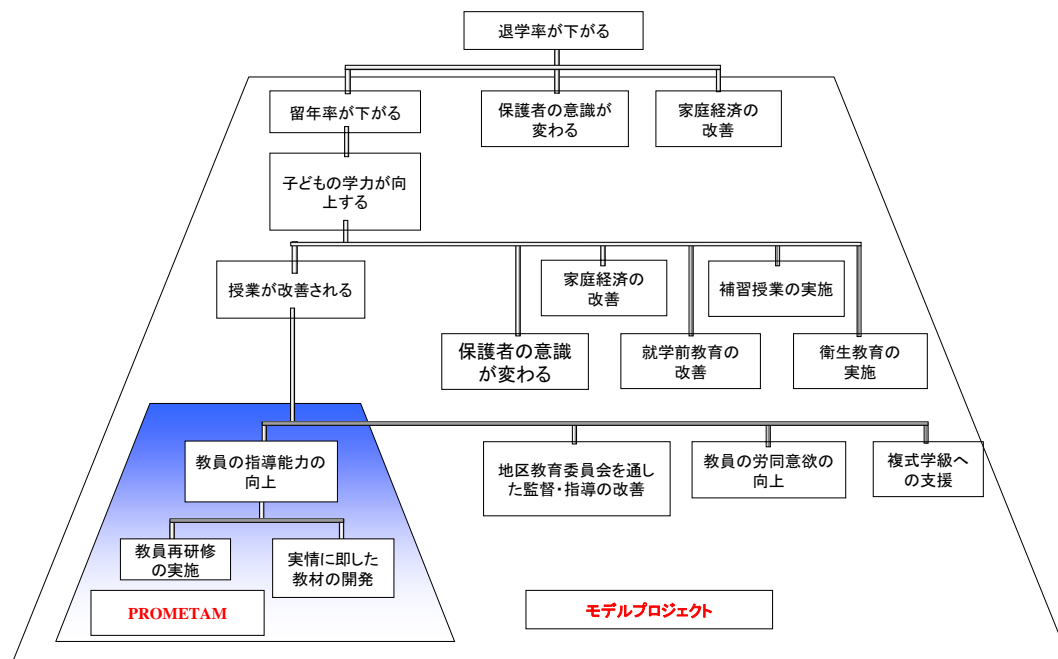
こうした中、ハリケーン・ミッチ後の対ホンジュラス援助重点分野の一つである人材育成（教育）分野の協力プログラムを策定することとなり、2000年5月に開発計画長期専門家が派遣され、基礎教育支援のための調査（「初等教育関連教育環境調査」）が実施された。同調査は、ホンジュラスの初等教育において最大の問題とされる退学率の高さ（修了率の低さ）の要因は、①留年率の高さ、②教育継続のモチベーションの低さ、③保護者の教育投資の低さにあると分析のうえ、留年率については国語と算数の学力の低さが主因となっていること、また、退学率の低下のためには、授業の質の改善ほか、保護者の意識、家庭経済、就学前教

²⁵ ホンジュラスの学制は、基礎教育、中等教育、高等教育から成っており、基礎教育は、第1サイクル（1-3年）、第2サイクル（4-6年）、及び第3サイクル（7-9年）にて構成されている。基礎教育は無償義務教育であり、基礎教育の第1・第2サイクルが初等教育にあたる。

²⁶ 同プロジェクトは、「初等算数を改善することにより、ホンジュラスの国民生活を向上させる。特に①初等算数強化を通して教員の質を向上させる。②ホンジュラス人自身が自分たちでできるシステム作りを援助する」ことを目的に掲げ、指導教員の育成、教員による研修システム作り、教材作成、学力検査等を実施した。

育、衛生教育等の総合的な取り組みが必要であることを指摘した。

同調査結果に基づき策定されたのが、①それまでの協力実績を活かし、算数の学力向上に向けて教材開発及び現職教員の再研修を支援する PROMETAM、②各種要因への総合的な取り組みを、モデル地域を選んで実験的に行う MODEL、及び③政策アドバイザー専門家派遣を通じた政策支援の3つを主要コンポーネントとする「基礎教育プログラム」である。同プログラムにおける PROMETAM 及び MODEL の位置付けは図 3-41 のとおりである。



(出所) ホンジュラス算数指導力向上プロジェクト“PROMETAM” 関谷武司、Diana Nuñez

図 3-41 JICA 基礎教育強化プログラムの構造

1) 算数指導力向上プロジェクト (PROMETAM)

PROMETAM は、基礎教育（1-6 年生）における現職教員の算数指導力が向上することを目的とし、国家カリキュラムに準拠した教材（教員指導書、児童作業帳）の作成並びに現職教員再研修システム作り及び研修の実施を主な活動内容とする。プロジェクトの対象地域は、エル・パライス県、コロン県、コマヤグア県、バジェ県、オコテペケ県の 5 県であり、プロジェクト実施期間は 2003 年 4 月から 2006 年 3 月までの 3 年間である。

専門家は、「プロジェクトでは、国家カリキュラムに準拠した教材（教員指導書、児童作業帳）の作成ならびにの国立教育大学によって策定された算数分野の現職教員再研修（PFC）プログラムの円滑な実施への支援（運営面での支援や研修指導者育成等）を行っている。隊員は、対象5県の各地区教育委員会に配属され、地区のPFCコーディネーター（PFC:現職教員再研修プログラム）とともに地区レベルでの現職教員再研修に携わっている。また、隊員による活動の支援・調整のために2004年よりシニア隊員が配置されている。2004年12月に実施された中間評価時点までの投入実績は、長期専門家3名、短期専門家4名、青年海外協力隊員36人（うちシニア隊員2名）、シニア海外ボランティア1名、研修員受け入れ20名となっている。このうち長期専門家は、ホンジュラス算数分野の隊員経験者である。

PROMETAMでは、それまでのJOCVの活動経験を活かして教材作成等が行われている。その一方、過去の協力では、現場の課題に対応する形で学習項目ごとに教材が作成されてきており、学年ごとのカリキュラムとの関係付けが十分でなかったほか、研修が公的な位置付けを有していなかったことから、参加のインセンティブ等に限られるなどの問題もあった。このためPROMETAMでは、国家カリキュラムに準拠して教材作成を行うとともに、同教材を使用した研修を、参加教員の大学卒業資格取得が可能である国立教育大学による現職教員 再研修プログラム(Programa de Formacion Continua《PFC》 高卒教員を対象とする大学卒業資格取得課程)の一環として実施するようになった。

2) 基礎教育総合強化モデルプロジェクト (MODEL)

MODEL は、基礎教育課程 (1-6 年生) の退学率の低下に向けて、「子供がより質の高い教育を受ける」をプロジェクト目標に掲げ、学校教育、家庭内教育、就学前教育、地域住民の意識、保健衛生などのさまざまな課題への総合的な取り組みをモデル地域で実験的に行うものである²⁷。そのため、「小学校教諭」、「幼稚園教諭」、「保健師」、「村落開発普及員」といった複数の異なった職種の隊員を、チームリーダーとなるシニア隊員とともに、モデル地区のエル・パライス州グイノペ地区及びオロポリ地区に派遣している。プロジェクト実施期間は2002年2月から2006年1月までの4年間である。2005年5月までの投入実績は、シニア隊員3名、協力隊員22名(小学校教諭12名、幼稚園教諭4名、保健師3名、村落開発普及員3名)である。

活動では、教員の指導力の向上、授業の質の改善、保護者の啓発、児童の健康状態の改善、就学前教育の改善等の達成に向けて、地域の課題の調査・分析、改善のためのパイロットの取り組みが行われてきている。特に2005年以降は、2006年1月のプロジェクト終了に向けて、パイロットの中から他にも適用できるようなモデル性のある活動(公開授業、保護者参観、計算カード等教材活用、絵本配布等)を抽出し、マニュアルにまとめる作業が行われている。

3.6.2 各案件における隊員の活動

以上のように、シャーガス病対策プロジェクト、PROMETAM、及びMODELは、いずれも目的・期限が設定されたプロジェクトである。しかしながら、前2者とMODELではプロジェクトの形態(技術協力プロジェクト及びJOCVのみによるプロジェクト)が異なるのをはじめ、各プロジェクトの枠組みの違い等を反映して、隊員の業務の性格や進め方にも違いが見られる。各案件における隊員の活動の特徴を、業務の内容・進め方、専門家や他隊員との関係等の角度から以下に整理する。

²⁷ MODELは当初、PROMETAM同様に専門家派遣と組み合わせた技術協力プロジェクトによる対応が検討されていた。しかしながら、PROMETAMとは異なり先行実績もなく、また、実験的な要素が強いこともあり、まずは協力隊による試験的なプロジェクトとして実施されることになった。

(1) シャーガス病対策プロジェクト

本プロジェクトでは、専門家が保健省本省に派遣される一方、協力隊員は各県の保健管区に1名ずつ配置され、保健管区事務所の職員や保健ボランティアとともに媒介虫調査、殺虫剤散布、児童の血清検査、住民啓発活動等を実施している。各保健管区では、保健省が決定した方針のもと、各地域の固有の状況に応じて保健区毎に殺虫剤散布や啓蒙活動の計画を策定・実施している。各保健区にかなりの裁量が与えられていることから、隊員も中央の保健省ではなく、各保健管区の指示に基づいて活動を実施している。保健省にいる専門家とは、必要に応じて相談を行ったり、技術支援を受ける関係にある。

隊員は、管区のシャーガス病対策の円滑な実施を促進役割を果たしていくことが期待されており、それに資するマネジメント能力やコミュニケーション能力が求められる。ただし「感染症対策」に関しては、応募時の資格要件では、シャーガス病や感染症に関する専門的知識・技術は求められておらず、シャーガス病に関する専門知識は赴任後に身に付けることで十分とされている。

また、隊員の業務は基本的に、所属管区の計画により決まってくるが、それ以外の自発的な活動（保健ボランティアへの啓発活動、シャーガス病新聞の作成、シャーガス病以外の感染症対策活動への協力等）を配属先の了解を得て、実施している隊員もいる。

なおプロジェクトでは、四半期毎に各県の活動をカウンターパートとともに報告する機会が設けられており、他県の隊員及びプロジェクト関係者との交流・情報交換が図られている。さらに隣国のグアテマラやエルサルバドルのシャーガス病対策プロジェクトで活動している感染症対策隊員との間での情報交換等も行われている。

(2) PROMETAM

PROMETAMでは、国立教育大学によって策定された算数分野の現職教員再研修(PFC)プログラムに基づき、各地区の教育委員会に配属された複数隊員が、カウンターパートである地区のPFCコーディネーターと協力して地区レベルでの現職教員再研修の運営・実施にあたっている。具体的には、国立教育大学の策定した研修計画に沿って実施される研修への協力を行い、地区で実施される研修のうち、1-2クラスをパイロット的に隊員が「講師」として担当し、参加教員が算数を理解し、PROMETAMの教材（指導書、作業帳）を用いて体系的な授業ができるように、また、児童にわかる生徒中心型の指導方法が身につくように研修を実施している。

派遣隊員の職種は「小学校教諭」であるが、活動による直接の裨益対象は研修受講生の教員であり、隊員が学校現場で児童に直接指導を行うわけではない。ただし、研修成果のモニタリングのための学校訪問や授業参観は行われている。また、隊員には、教員を対象に研修を実施するうえで必要となる算数や教授法に対する理解、語学力が必要となる。

なお、3.6.1 で触れたとおり、ホンジュラスでは、2003年から「万人のための教育(Education for All (EFA))のファスト・トラック・イニシアティブ(Fast Track Initiative (FTI))が開始されており、2015年までに基礎教育課程第1及び第2サイクルの終了率100%の達成、並びに算数及び国語の学力向上を目標に各種取り組みが行われている。その中で、2005年にはPROMETAMの教材が公式教材として全国配布されることになった。教員研修は、

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

教材の進捗及びこのような動きをふまえたプロジェクト全体のスケジュールの中でマネジメントされており、各地区の隊員との連絡調整、活動支援のためにシニア隊員が配置されている。専門家、シニア隊員、各地区の隊員との間では定期的な会合が開催されるとともに、専門家やシニア隊員が地区を訪問して助言等を行っている。

(3) MODEL

MODEL では、退学率の低下に関わる様々な要因への総合的な取り組みを目的に、小学校教諭、幼稚園教諭、保健師、村落開発普及員の異職種混合の隊員がグループとして派遣されており、これらの隊員による活動の支援・調整のために各地区にシニア隊員が1名ずつ配置されている。既述のとおり MODEL は協力隊員のみによるプロジェクトであり、プロジェクトの運営も隊員に任されている。

隊員は、小学校、幼稚園、家庭等を回り、地域の課題を抽出のうえ、改善のためのパイロット活動を実施している。具体的には、教員、児童/園児、保護者と直接接しながら、教員に対する講習会の実施、教育現場での学級運営や教授法の改善や、授業参観や保護者会の組織化、身体測定の実施などを提案し、ホンジュラス側に試行してもらっている。また、プロジェクトとしての大きな枠組みは決まっているが、具体的な活動内容は隊員の裁量・創意工夫に任されている。

活動は基本的には職種ごとに実施されており、職種間の共同取り組みは少ないが、小学校教諭と村落開発普及員による保護者の授業参観などのように、職種横断的な取り組みも一部には見られる。また、週に1回は地区毎に全員によるミーティングが実施され、シニア隊員のもとで隊員間の意見交換や全体の活動調整が行われているほか、2つの地区の間での合同会議も2ヶ月に1回程度、開催されている。

多くの職種は、現在、3代目の隊員が派遣されている。2代目までは、隊員それぞれが独自に活動を行っており、プロジェクトとしてのまとまりや前任・後任の間での活動の継続性は必ずしも確保されていなかった。しかしながら、2004年末に、プロジェクト終了(2006年1月)に向けて成果としてモデル性のある活動のマニュアルを作成することが決まり、それ以降は、前任の活動を引き継いで充実させ、他の地域でも適用できそうな取り組みをマニュアルにまとめる作業にプロジェクト全体で注力している。

なお、MODEL の活動においては、当初は政策アドバイザー専門家がプロジェクトの立ち上げを直接支援していたが、2003年のシニア隊員着任後は、専門家によるプロジェクトへの直接的な関与は減った。しかしながら、プロジェクトの成果を取りまとめる段階に近づき、隊員側から専門的な助言を求める形で政策アドバイザー専門家や PROMETAM 専門家に直接相談が持ち込まれるようになっており、事務所による連絡会を通じてアドバイザー専門家、シニア隊員、事務所関係者による定期的な意見交換も行われている。

(4) 共通点・相違点

以上のように、各案件ともに、プロジェクトの目標・協力期間が定められており、複数の隊員が共通目標の達成を目指して活動を行っている。また、プロジェクト実施にあたり、隊

員間の情報・意見交換等が定期的に行われており、シャーガス病対策プロジェクト及びPROMETAMでは隊員活動に対し、専門家からの技術的な支援等が与えられている。

一方、主な相違点としては、第一にプロジェクトの枠組みに起因する隊員活動の進め方が挙げられる。すなわち、MODELでは、プロジェクトの大きな枠組みはあるものの、隊員の具体的な活動は相当程度隊員の裁量に任せられているのに対し、シャーガス病対策プロジェクト及びPROMETAMでは、技術協力プロジェクトの枠組みの中で隊員のTORがより具体的に決まっている。ただしシャーガス病対策プロジェクトの隊員の具体的な活動は、隊員が配属された各保健管区の計画に基づき決まるが、PROMETAMでは国立教育大学で策定された研修プログラム・計画に則ってシニア隊員ないしJICA事務所の調整・指導・指示のもと隊員活動が実施される点で異なっている。その結果、シャーガス病対策プロジェクトの隊員は各保健管区の指示のもとで活動を行うことになるが、PROMETAMの場合には、地区にカウンターパートはいるものの、主にプロジェクト専門家等の日本人からの指導・指示のもとで活動を行う形となっているといった違いがある。専門家とのこうした関係はシャーガス病対策プロジェクトでは、専門家との関係が必要に応じた相談・技術支援の緩やかな関係であるのと対照的となっている。

第二の相違点として挙げられるのは、隊員活動の対象者である。まずMODELでは、地域の小学校教員、保護者、児童を直接対象として活動を行っており、児童と直接に接する機会も多い。また、シャーガス病対策プロジェクトでは隊員が活動をとともにするのは保健管区事務所職員や保健ボランティアであるが、啓蒙活動等では最終受益者である地域住民とも直接接する機会がある。その一方、PROMETAMでは、ホンジュラス側PFCコーディネーターと研修にあたっているが、上述のとおり専門家やシニア隊員とのコミュニケーションを通じて行う業務が多く、また、業務で主として接するのは研修に参加した教員であり、児童と直接に接する機会は限られている。

最後に、各案件では隊員の業務の性格についても差異が見られる。シャーガス病対策プロジェクトに関しては、シャーガス病対策として行う業務自体は比較的定型的でシンプルな内容となっている。また、住民とコミュニケーションを図る能力やプロジェクトを円滑に進める能力は必要となるが、シャーガス病に関する専門知識・技術は応募時点ではあまり大きな問題とはならない。一方、PROMETAMでは、研修の教材やプログラムは決まっているものの、ホンジュラスの算数カリキュラムや教材の内容を習得し、限られた講習時間の中で、スペイン語で現職教員を対象として研修を実施するためには、算数及び同教授法に対する知識並びに高い語学力が必要となる。また、MODELは、隊員自身が地域の人々とのコミュニケーションを通じ、課題を見つけ、活動を企画・実施することから、住民とのコミュニケーション能力が活動の鍵となるほか、課題を抽出し活動を創意工夫できる能力が求められ、非定形的な要素が強い分だけ個人の資質により差が生じる可能性がある。

3.6.3 隊員の認識・自己評価

プロジェクトへの派遣隊員に対するアンケート調査やインタビュー調査では、活動に対する隊員の認識・理解に関し、個別派遣と違い、さらに以上のような各案件における隊員活動

の相違点を反映した違いが見られる。以下ではこれらに関して特徴的な点をまとめる。

(1) 目標・活動に対する理解度

プロジェクトでは目標やプロジェクトの活動の中での隊員の業務があらかじめ決まっている。また、プロジェクトに派遣される隊員は、それぞれ、派遣前訓練中及び現地訓練中にプロジェクトに関する説明を JICA 担当者、帰国隊員、専門家等から受けている。こうしたことから、3.4 で見たとおり、個別派遣と比較すると、目標や活動内容に対する隊員の理解度は総じて明確である。

しかしながら、MODEL では、保健師や村落開発普及員といった職種の隊員から「MODEL における自分の位置付けに疑問がある」といった声も聞かれた。これは、いずれの隊員も意欲をもって様々な取り組みを行っているものの、彼らが実施している身体測定、ごみ拾いといった活動は、他の職種による学校運営改善や保護者参観等の活動に比べて、プロジェクトが目指す目標（退学率の低下）との直接的な関係が見えにくいことによるものと考えられる。

なお、シャーガス病対策プロジェクトでは、プロジェクトの目標やそのための活動に対する隊員の理解は明確であったが、配属先がシャーガス病対策における隊員の位置付けや業務を理解していない、マンパワーとして見られている等の問題を指摘する声も聞かれ、配属先の管区によって相手側の理解度が異なる点が指摘されている。

(2) 達成度

既述のとおり、アンケート調査では個別隊員よりもプロジェクトへの派遣隊員のほうが「非常に達成できている」、「まあまあ達成できている」とする回答者の割合が高い（前者 57%、後者 43%）。また、インタビュー調査でも「地区ごとに監視体制が確立しつつあり、フィードバックも行われはじめている」、「講習前と比べて、講習生の質は向上していると思う。未講習の教員と比べると、その質は格段に異なっている」といったように、活動への手ごたえを感じている傾向が見られた。プロジェクトへの派遣隊員の達成度に関する自己評価の高さは、行うべき活動及び達成すべき成果が明確であることから、結果が目に見えやすいことや、「プロジェクトの中で活動できたからこそ、幅の広い活動ができたと思う」との意見に代表されるように、個人のみではなかなか達成できない活動や効果の達成が可能となるからであると考えられる。

その一方で、例えばシャーガス病対策プロジェクトでは、「この一年間を振り返ってみると自分がこのプロジェクトに入ったことにより役に立った成果は特に見られないと思う」、「(配属先には人材もいることから)日本人が来ていることでモチベーションが高まったとは感じられない」などのように、シャーガス病対策の中での自身の位置付けを明確に見出せないといった意見も挙げられた。こうした意見の要因としては、同プロジェクトでは隊員の業務が管区の計画で決まってくること、対策実施の中では隊員は中心となって活動を行うというよりは対策の円滑な実施を支援する役割を担っていることなどが考えられる。また、このような中で自発的な活動をどの程度行っていくかは隊員自身に委ねられており、個人によって違うことも、隊員による達成感の違いに影響してくるのではないかと思われる。

なお、PROMETAM では、個人による達成度に対する認識の違いはそれほど見受けられなかった。しかしながら、「指導書を急いで作成したために間違いがある。修正等を試みるようにプロジェクト側に意見しても、時間的・資金的制約から実施されていない。プロジェクト側では配布することが目的となっている節があるが、隊員側は正しいことを教えるのが目的でありギャップを感じる」、「教員の算数の学力レベルが少しずつ良くなっているもののがかなり低い。5年生レベルになると急にレベルが上がるので、先生自身がその内容を理解していない場合も多い。そのために、現地の事情と PROMETAM で作成している指導書とのギャップが大きい」といったように、現場の実情とプロジェクトの進め方にギャップを感じるといった指摘があった。

(3) 満足度

プロジェクトへの派遣の隊員には、上述のとおり活動に手ごたえ（達成度）を感じている隊員が総じて多いが、個人としての満足度は、案件や個人の考え方によって異なる傾向が見られる。

まず、シャーガス病対策プロジェクトでは、高い満足度を示す隊員もいる一方で、配属先管区の協力体制によって満足度が左右されている面が見受けられ、「カウンターパートを含めて配属先職員はシャーガス病対策の業務だけを担当しているわけではない。したがって、継続的な活動を行うことが難しい」といったようなコメントが聞かれた。

また、PROMETAM では、研修がプロジェクトの枠組みに組み込まれており、講義時間に制限があることから、「主な活動である講習会は先生たちと直接接する時間が限られており、時間的にはとても厳しくて活動に支障があると感じている」、「PROMETAM の枠組みで、講習会の時間が限られるのは仕方がない。とはいえ、やはり講習会の時間が足りなく心配である。時間にいつも追われているような気がする」といったように、限られた時間の中で業務をこなす事にプレッシャーを感じているという意見が多かった。また、「講義時間に制限がある。この時間では、自分が教えたいことはまだたくさんあるのだが教えることができない。自分のもっていることを全て教えたい」といったような意見も挙げられた。

さらに PROMETAM では、小学校教員への講習が活動の中心であることから、子供に直接教えたいと考えている隊員が多いこともインタビューから窺えた。隊員の中には、講習会以外の活動時間に子供へ教える活動の時間を持ちたいと考えているものの、プロジェクト活動で忙しく、なかなかそのような時間が持てないとする者もいた。

MODEL では、理解度と同様に活動への満足度も職種によって違いが見られた。また、現在は、2006年1月のプロジェクト終了に向けてマニュアル作成の段階に入っているため、「着任間もないが、マニュアル作りということが非常にプレッシャーになっている」、「隊員は赴任前には何をやってもいいといわれてきたが、赴任後にマニュアル化することを求められ戸惑いがある」といったような声も聞かれ、期間内に達成すべき目標が決まっているプロジェクトの活動に対する戸惑いも伺われた。

一方で、MODEL の活動は直接地域住民を対象としていることで、「自分の作った教材が使われていることや自分が提案した保育参観のシステムが幼稚園でなされ、多くの保護者が参観

に来ていることを見たときはとても嬉しく感じる」といったように、住民に直接働きかけることで得られる充実感も多く挙げられた。

(4) 貢献・阻害要因

隊員活動の貢献・阻害要因として挙げられた事項のうち、プロジェクトへの派遣に関わる要因を見ると、まず貢献要因については、以下のとおり、活動の位置付け、相手国側の理解・協力の確保、プロジェクトの活用、他の隊員との情報・意見交換や専門からの支援、活動の継続性、協力のインパクトなどが挙げられている。

<貢献要因>**【活動の位置付け】**

- ・ 活動目標・達成目標がはっきりしている
- ・ 個別派遣の場合には赴任後に要請内容が変わっていることがあるが、プロジェクトの場合には要請内容の変更はない
- ・ 講習会という立場を与えてもらっているので活動しやすい
- ・ 大学での講義に位置付けられているため、受講生のモチベーションが高い

【相手国側の理解・協力の確保】

- ・ ホンジュラス側関係諸機関の積極的な活動及び協力
- ・ 相手側関係者への専門家による働きかけ

【プロジェクト経費の活用】

- ・ 隊員支援経費だけではなく、プロジェクト側からも活動経費を利用できた

【他の隊員との情報・意見交換や専門家の支援】

- ・ 前任者や先般隊員の苦労話や経験を聞くことができる
- ・ 個別派遣の隊員と比べ、専門家がいるので活動の相談がしやすい

【活動の継続性】

- ・ 前任者もいたことから、日本人に対する信頼感があった。そのために配属先にもすぐに入り込むことが可能であった
- ・ プロジェクトで活動をすれば自分ひとりでやったときには、自分がいなくなってしまうら忘れられてしまうであろう活動を継続していってもらえる

【インパクト】

- ・ 自分のやりたいこともできたし、住民へのインパクトも見ることができた。プロジェクトの中で活動できたからこそ、幅の広い活動ができたと思う

また、阻害要因に関しては、プロジェクトの枠組みの中で活動を行うことにもなる制約やプレッシャー、プロジェクト内のコミュニケーションや人間関係等が主に言及されている。

<阻害要因>**【活動の制約、プレッシャー】**

- ・ 個人の工夫や自由が制限されることがある
- ・ 時間にいつも追われているような気がする
- ・ 講義時間に制限がある。この時間では、自分が教えたいことはまだたくさんあるのだが教えることができない。
- ・ マニュアル作りということが非常にプレッシャーになっている
- ・ 講習会の日時が決まっているので、その他の活動を自主的にするのが難しい
- ・ 最初に配属された時に言われていた隊員の求める活動のあり方がどんどん変化している

【コミュニケーション、人間関係】

- ・ 上で決定した事項が突然降りてきて対応しきれないことが多い
- ・ 現地の事情（教員の能力）と PROMETAM で作成している指導書とのギャップが大きい
- ・ 現場の隊員と首都にいるシニア隊員では温度差がある。隊員の意見を反映できるような体制を考えるべきであろう

なお、これらの貢献・阻害要因は、3案件に全て共通ということではなく、案件によって必ずしもあてはまらない部分や、特定の案件に主として関するものもある。例えば、貢献要因のうち「活動の位置付け」に関しては、理解度や達成度で見たように、MODEL やシャーガス病対策プロジェクトでは、位置付けが十分に見出せないとする隊員も一部見られた。また、「相手国側の理解・協力の確保」に関しても、シャーガス病対策プロジェクトでは管区によって差異が見られた。さらに「活動の継続性」についても、MODEL では、1代目・2代目隊員までは必ずしも活動の継続性が確保されていなかった。

一方、阻害要因に関しては、「活動の制約」は多かれ少なかれ、いずれの案件の隊員からも聞かれるが、達成度・満足度でも見たように、最も頻度が多かったのは PROMETAM の隊員である。また、「コミュニケーション」の問題も、PROMETAM に関連するものが多かった。

これは PROMETAM の場合には、「3.6.2 各案件における隊員の活動」で見たように、隊員の活動がプロジェクトの枠組みによって規定される度合いが最も大きく、位置付け等においてより明確であるものの、その一方で隊員の裁量はより限定的であり、プロジェクト全体のスケジュールや隊員に求められる業務の性格（教員を対象にスペイン語で研修を実施）からもプレッシャーが大きいこと、専門家やシニア隊員といった中央の日本側プロジェクト関係者と連絡をとりつつ進める業務が多いことなどがあるものと考えられる。

なお、シャーガス病対策プロジェクトについては、活動は所属先の保健管区の指示に基づき行っており、中央の専門家との関係も PROMETAM より緩やかであるため、PROMETAM のような中央との認識ギャップはあまり聞かれず、プレッシャーを感じるといった声もほとんどない。しかしながら、隊員の位置付けや受け入れ体制は管区によって違いがあり、また、活動内容も配属先及び個人によって差異が生じ得ることが、達成度・満足度で見られたような意見につながっているものと思われる。

また、MODEL に関しては、JOCV のみによる事業であり、プロジェクトも大枠が設定されているのみであることから、隊員の活動も3案件の中で最も隊員の自由裁量の度合いが大きい。このため、業務の性格（隊員自身が課題を見つけ、パイロット事業を企画・実施する）からも職種や個人によって活動内容や達成度・満足度に差異が生じやすい。さらに、現在は、前任の活動を引き継いで充実させ、他の地域でも適用できそうなモデル性のある取り組みをマニュアルにまとめるという作業の完成に向けて、隊員の意識の統一と協働が図られているが、プロジェクト中盤まで、そうしたグループとしてのまとまりや全体意識は高くなく、隊員間の活動の引継ぎもあまり行われていなかったといったことも指摘されている。

なお、プロジェクトのもとでの活動の制約、特に「ボランティアなのに、なぜ（自由な活動ができないのか）」、「本当は、もっと違った活動もしたい」といった感想は、いずれの案件の隊員からも程度の差はあれ挙げられた。これに関しては、「(派遣前研修などで) いくら説明しても、実際に赴任するまではプロジェクトのイメージが沸かない隊員が多い」といった認識のギャップの問題もあろうが、プロジェクトという枠組みとボランティアの活動を組み合わせるにあたり、ボランティア性をどう捉えるかという根本的な問題とも関係してくる。

3.6.4 相手国側の評価

前項では、プロジェクトへの派遣の隊員がどのように活動を捉えていたかを見てきた。以下では、これら3案件に関し、専門家と隊員との組み合わせや隊員の「グループによる派遣」等に対して、ホンジュラス側がどのように見ているかについてにとりまとめる。

まず、シャーガス病対策プロジェクト及びPROMETAMにおける技術協力プロジェクトとJOCV事業の連携、特に専門家と隊員の組み合わせについては、専門家派遣と隊員派遣各々と違いを理解したうえで、有効であるとする意見が多かった。そして「隊員には限界があることは知っている。また専門家の派遣についても派遣人数に限界があることも知っている。そのため、ボランティア活動に対して専門家が技術的なフォローを行う形が理想的であると思う」という代表されるように、それぞれが相互補完の関係にあり、よい結果を生んでいるといった意見が挙げられた。

特に隊員の活動については、配属先からの「専門家は確かに高い専門性をもっているが、隊員はいろいろなことを考えて、柔軟に行動してくれる。現在のポジションは、机上型ではなく、機動力重視なので専門家よりも隊員が適している。隊員の方がコミュニティの真のニーズを汲み取りやすいと思う」といった意見のように、隊員が地域に密着してそのニーズに合った活動を柔軟に行っていることが、プロジェクトの現場レベルでの活動を効果的なものとして高く評価されている。こうした評価はホンジュラス側のみでなく、他ドナーからも示されており、シャーガス病対策プロジェクトの協力機関であるPAHOからは、「現地住民と共に生活をしながら協力するという形態をとっているのは、協力隊員のみであり、その意味ではJICAが最も現地の事情を把握しているといえよう」といった評価が得られた。

一方、MODELに関しては、隊員のみによる派遣であるが、これについて受け入れ省庁からは「PROMETAMでは、隊員が専門家の指導を受けていることが重要なファクターである。しかし(MODELのような)コミュニティ開発等、社会分野に関する活動では、それほど経験が要求されていないと思う」との見解が示された。また、「(MODELの)隊員活動の利点は、複数の専門分野で活動をしているということである。これにより、コミュニティとのコミュニケーションが促進され、算数だけではなく他にも様々な課題があることに気付かせてくれる」として異職種隊員の「グループによる派遣」を通じた総合的な取り組みを評価する声が聞かれた。

なお、長年にわたり多数の隊員が派遣され、現在、PROMETAM及びMODELの活動が行われているエル・パライス県教育委員会では、「グループだと仕事においてそれぞれの能力を補完することができる」として「グループによる派遣」を高く評する発言があった。また、「(PROMETAMとMODELは)アプローチが違う。ダンリの隊員は専門家によって確立された研修方法の有効性を検証しているが、グイノペとオロポリの隊員は、コミュニティの組織化に有効な方法を自分たちで創造している」として、両者プロジェクトにおける隊員の活動の特徴を捉えたうえで、「(MODELのサイトの)グイノペとオロポリの隊員は比較的自由度が高い。PROMETAMの隊員はプロジェクトのルールに従わなくてはいけないのがやや大変そうに見える」との意見も挙げられた。

3.6.5 まとめ

総合すると、プロジェクトへの「グループによる派遣」(JOCV のみのプロジェクトあるいは技術協力プロジェクトとの連携)は、①「グループによる派遣」から来る隊員間の活動の有機的連携・補完、②「技術協力プロジェクトとの連携」の場合の専門家・隊員各々の比較優位を活かした相互補完、③「プロジェクト」における目標・期間を設定しての成果達成型の活動などのメリットがあり、効果的な活動実施の有効な枠組みとしてホンジュラス側からも評価されていると言える。

また、隊員活動においても、①目標や活動が明確である、②位置付けがはっきりしているため、相手国側の理解・協力が確保しやすい、活動がしやすいといった面がある、③他の隊員との情報・意見交換を行ったり、専門家から支援を得ることができる、④プロジェクト経費が活用できる、⑤活動の継続性がある、⑥個人よりも幅の広い活動ができ、より効果の大きな協力の実施が可能となる、⑦達成度が高い、といったプラスの面がある。

しかしながら、その一方で、①プロジェクトの枠組みの中で隊員としての活動の自由度は狭まる面があるほか、②時間の制約やプレッシャーがあるケースもある、③グループあるいはプロジェクト内のコミュニケーションや人間関係等の問題が生じることもある、④場合によっては個人としての満足度は低くなることもある、といったマイナス要素もあり得る。

シャーガス病対策プロジェクト、PROMETAM、MODEL の3 案件の比較からは、これらのプラス面とマイナス面には多少トレード・オフの関係も見られる。例えば、プロジェクトの枠組みの中で隊員の具体的な活動内容が固まっている方が、目標・活動や位置付けはより明確で成果達成の確実性も高いが、活動の制約も大きくなる可能性が高い。一方、枠組みがより緩やかなものであれば、活動の自由度は高まるが、場合によっては「活動の位置付けがわからない」といった状況や個人によって達成度に大きな差異が生じる状況もあり得る。また、プロジェクトとしてのまとめりや活動の継続性の確保が不十分な場合、プロジェクトとしての成果達成にも影響を与える。

JOCV 事業では、ボランティアである隊員個人が一定レベルの満足度を得ることができることを考慮する必要がある。そのためには、プロジェクトにおける隊員活動の位置付けを明確にした上で、隊員が独自の工夫や裁量で活動を行い得るような余地をつくる形で、プロジェクトの枠組みを設定すること、例えばプロジェクト目標達成のためのアウトプット目標までは示すが、アウトプットを達成するための活動は隊員の裁量とするなどが、今後さらにプロジェクトへの隊員派遣を行っていくうえで必要と考えられる。

また、隊員の満足度及び JOCV 事業の比較優位の活用の観点からも、隊員については、活動にあたり地域住民と直接接しつつ、コミュニティ・レベルで活動を行うような TOR がより望ましい。

なお、プロジェクト実施体制如何によるが、プロジェクト専門家やシニア隊員から指示を受ける形での活動は総じて隊員の不満につながる傾向があるように見受けられる。特に専門家が中央に配属され、隊員が地方に配属される場合には、中央と現場とのギャップ感が不満を高める傾向があるようであった。したがって、プロジェクトに隊員を派遣する場合には、

隊員が誰の指示で活動を行うかのプロジェクトの実施体制についても十分、吟味することが適当と考えられる。

3.7 考察

3.7.1 開発途上国・地域の経済及び社会の発展又は復興への寄与

(1) ニーズとの合致

ホンジュラスの JOCV 派遣は、以下のとおり、ホンジュラスの開発ニーズに合った形で実施されてきていると言える。

1) 開発重点分野との合致

ホンジュラスにおける JOCV 事業は、長年にわたり、人的資源（教育等）、保健・医療、農林水産を中心に協力が実施されてきており、過去 10 年間の派遣実績にこれらの分野が占める割合は各々 55%、18%、13%（計 86%）となっている。また、2002 年以降は、ボランティア国別派遣計画に沿って教育及び保健・医療を重点分野と定め、当該分野への選択と集中が行われている。2003 年度以降の実績で見れば、これら 2 分野で 2003 年度 93%、2004 年度 86%に達している。

ホンジュラスは農林水産業を主要産業とする中南米でも最も開発の遅れた重債務貧困国であり、教育、保健・医療の社会セクター・サービスは大きく立ち遅れている。過去の協力分野はこうしたホンジュラスの BHN (Basic Human Needs) に応えるものであり、また主要産業かつ人口の大半を占める地方の貧困層の経済ニーズに合ったものであったと言える。

また、ホンジュラスは貧困削減を政府重点課題に掲げ、2001 年に PRSP を策定して取り組みを図っているが、教育及び保健・医療は同 PRSP の 6 つの戦略分野のうち「人的資本への投資（教育の充実、保健医療サービスへのアクセス向上等）」に合致するものである。すなわち、2004 年度で言えば、JOCV 派遣の 86%が PRSP の「人的資本への投資」に関連した派遣となっている。

ちなみに職種では、「小学校教諭」が過去 10 年間の派遣実績の約 3 割（2004 年度 36%）で最大となっており、以下、「看護師」、「幼稚園教諭」、「音楽」、「村落開発員」、「養護」の 6 職種で過半数を占めている。

2) JOCV 事業の特性を活かしたニーズへの対応

派遣隊員の多くは首都以外の地方に配属されており、多くが貧困地域である北西部地域に派遣されている。また、ボランティア国別派遣計画による選択と集中により、近年になるほど地方への配属が増えている。ホンジュラスでは、貧困ライン以下の世帯が 64%に及び、そのうち極貧世帯が 45%を占めるが、特に農村部では前者が 70%、後者が 58%も貧困層の割合が高い。このため「地方における貧困削減」は上記 PRSP の 6 つの戦略分野にも盛り込まれている。ホンジュラスでの JOCV 事業は、この観点からも、ホンジュラスのニーズに合致する形で

実施されている。

なお、コミュニティに入って地域の人々とともに活動するのは、JOCV 事業の特徴であるが、こうした隊員活動に対しては、実際にニーズのある地域に住んでいるので、何が問題で何が必要かを理解し、迅速に対応しているといった評価が配属先や他ドナーからなされており、受益者からも、他のドナーがこれまで来たことのないところに来てきてくれた、隊員が来てくれたことでコミュニティの人々の開発へのモチベーションが高まったといった声が聞かれるところとなっている。

なお、ホンジュラスのニーズに合った的確な JOCV 派遣を行うために、JICA 事務所では、隊員派遣を希望する機関と、正式要請書提出前の段階で要請内容や受け入れ体制について何度も協議を行ったり、所員が隊員の活動予定地を訪れたりしている。こうした取り組みの結果、隊員配属先による JOCV 事業や隊員の活動に対する理解度は過去に比べて増しており、これは隊員が配属先の理解と協力を得て、円滑に活動を行ううえでの有益な土台づくりとなっている。

(2) ボランティア派遣による協力成果

1) 多様な形態による隊員派遣

ホンジュラスでは、1976 年から JOCV の派遣が行われてきたが、①長年にわたる特定分野への継続的隊員派遣、②隊員の「グループによる派遣」、③他のスキームとの連携、④技術協力プロジェクトへの隊員派遣、⑤プログラムへの位置づけなど、JOCV 事業の協力効果を高めることを目的に、様々な形で隊員派遣が実施されてきたことが特徴として挙げられる。これは、JOCV 事業が日本の対ホンジュラス ODA において大きな位置付けを占めており(2003 年度実績・累計実績ともに技術協力事業経費の形態別内訳で最大で、全体の約 3 割)、援助リソースとして重要視されてきたことがあると考えられる。

継続派遣では、個別派遣の例では算数分野の小学校教諭派遣、音楽隊員派遣などがあり、前者については、1980 年代から行われてきた個別派遣が、JOCV の「グループによる派遣」(「算数プロジェクト」)、技術協力プロジェクト(「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」)へと発展したケースや、特定小学校に派遣されていた音楽隊員が文化会館に派遣され、地域の音楽活動全般に携わる形で活動が広がったケースなどがある。

また、JOCV の「グループによる派遣」(JOCV のみによる例)では、上述の「算数プロジェクト」ほか、現在、実施中の「基礎教育総合強化モデルプロジェクト(MODEL)」がある。前者では同一職種(小学校教諭)の隊員を各地に派遣して現地の小学校教員に対する算数の現職職員研修が行われた。後者では、ホンジュラス初等教育の問題である退学率の低下に向けて、授業の質の改善、保護者の啓発、就学前教育、保健等に地域レベルで総合的な取り組みを図るために、小学校教諭、幼稚園教諭、村落開発普及員、保健師の異職種の隊員がグループとして2つのモデル地区に派遣され、パイロット事業を実施している。

さらに他のスキームとの連携では、個別専門家派遣と隊員の「グループによる派遣」を組み合わせた「エスペランサ農業プロジェクト」、個別専門家派遣、開発調査、無償資金協力の一連の協力で隊員が「グループによる派遣」を通じて投入された「北部小規模漁村開発計画」

の例がある。

そして現在では、技術協力プロジェクトへの「グループによる派遣」として、「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」や「シャーガス病対策プロジェクト」が実施されている。前者では、教材作成や研修システムづくりを行うプロジェクト専門家と連携のうえ、隊員はプロジェクト対象5県で、地域の小学校教員に対する算数の現職側隠研修を実施している。後者については、対策進捗管理、隊員支援、ドナー調整等にあたる専門家と連携のうえ、媒介虫調査、殺虫剤散布、血清検査、住民啓発活動等を実施している。

なお、JICA 事務所では、よりインパクトの大きな協力の実施に向けて、選択と集中の一貫として、プログラム化を図っており、JOCV 事業も課題別プログラムへの位置付けが進められているが、「算数指導力向上プロジェクト(PROMETAM)」及び「基礎教育総合強化モデルプロジェクト(MODEL)」は、初等教育の退学率の低下という共通の目標のもと、「基礎教育強化プログラム」のコンポーネントとなっている。

なお、JOCV 事業の技術プロジェクトとの連携や、プログラムへの位置付けは、現在、JOCV 事業全体で検討が進められており、以上のようなホンジュラスのケースは先行的な事例となっている。

2) 多様な形態による協力の成果と課題

以上のような多様な形態を通じた協力は、各分野で受益者・社会の変化につながる、具体的な成果をあげている。

例えばホンジュラス北部沿岸のトルヒージョで、個別専門家派遣、開発調査、無償資金協力、及び隊員の「グループによる派遣」を通じて行われた協力には、フォローアップでも隊員が派遣されたが、同フォローアップ協力での隊員の技術指導により、無償資金協力によって供与された機材が現在でも漁民により適切に維持管理され、隊員は学んだ漁法を使って漁に出かけている。一連の協力を通じて漁獲高が増え、漁民の生活も向上し、「持ち家をもっていなかった者が自分の家を建てた」、「子供を大学に進学させることができた」といった声が受益者から聞かれた。

また、プロジェクト実施中ではあるものの、MODEL では、隊員が提案した保護者参観が幼稚園に導入され、多くの保護者が参加するようになったことで、教育に対する保護者の関心が高まったほか、学校が開放になったといったケースや、PROMETAM では研修参加を通じ教員がより体系的かつ生徒中心型で授業を行うようになり、生徒の授業参加も活発になったといったケースがいずれもホンジュラス側の受益者から挙げられた。さらに「シャーガス病対策プロジェクト」でも、教員や保健ボランティアに啓発活動を行った結果、地区ごとに監視体制が確立しつつあるといった成果が報告されているほか、農村に住む受益者から村を訪れるJOCVの業務熱心で責任感の強い姿勢、相手を尊重する態度等を評価する声なども聞かれるところとなっている。

(3) 現状と課題

以上のように、ホンジュラスのJOCV事業では、選択と集中による重点分野での協力実施、

第3章 事例研究3 (ホンジュラス)

及び継続的な派遣、「グループによる派遣」、他スキームとの連携、技術協力プロジェクトへの隊員派遣などの多様な派遣形態の活用を通じ、様々な分野で成果をあげてきている。こうした成果の達成には、上述のような多様な派遣形態の活用を通じ、以下のような利点が効果に寄与してきたことがある。

【継続的な派遣】

- ・ 配属先など相手国側機関や受益者の JOCV 事業に対する理解の促進・信頼関係の構築
- ・ 現場のニーズのよりの確かな把握・発掘
- ・ 前任者の経験の活用

【グループによる派遣】

- ・ 他の隊員との活動の相互補完、相乗効果
- ・ 活動のより広い面的展開

【他スキーム（機材、専門家等）との連携】

- ・ 隊員による、他スキームの成果やインパクトのコミュニティ・レベルでの普及、面的展開
- ・ 隊員による、他スキームによる成果のフォローアップ、継続性の確保
- ・ 他スキームでの投入機材や移転技術の隊員活動への活用
- ・ 専門家の経験・知識の隊員活動への活用
- ・ より幅の広い活動の実施、より大きなインパクトの達成

【技術協力プロジェクトへの派遣】

- ・ 活動目標の明確化
- ・ 活動の位置付けの明確化、相手国側機関の協力の確保
- ・ 他の隊員や専門家との活動の相互補完、相乗効果
- ・ 専門家からの助言・支援
- ・ プロジェクトの機材や経費の活用
- ・ 活動の継続性
- ・ より幅の広い活動の実施、大きなインパクトの達成

このように、継続的な派遣、「グループによる派遣」、他のスキームとの連携、技術プロジェクトへの隊員派遣等は、JOCV 事業の協力効果を高めるうえで有益である。今後とも協力内容に応じて個別派遣とともにこれらの多様な派遣形態を組み合わせ、特に重点分野においてこれらの形態を活用しつつ事業を行っていくことは、対ホンジュラス ODA において比重の大きい JOCV 事業の効果的实施を図るうえで重要である。

その一方で、今後、実際に事業を行っていくうえでは、実施中の 3 件のプロジェクトへの「グループによる派遣」で見られた以下のような課題への対応も必要である。

- ・ プロジェクトの中での自分自身の位置付けを明確に見出せない隊員がいる
- ・ プロジェクトの枠組みでの活動に制約を感じる隊員がいる
- ・ 限られた時間内での業務遂行や成果物の完成等にプレッシャーを感じる隊員がいる
- ・ 技術レベルの標準化が求められるため隊員によっては目標が過度なレベルとなり得る
- ・ プロジェクトの方向性に関する共通認識や意識の統一が不十分な場合は、他隊員との連携

や派遣前の印象やブリーフィングを受けた内容と実際の活動に乖離を感じる隊員がいる

- ・ 派遣のタイミングの問題から前任者との引継ぎ期間がないケースがある
- ・ 自発的な活動を実施することは制限されていないが、プロジェクト活動が多忙である、あるいは何を実施してよいか分からないといったことから、実施できない隊員もいる
- ・ 専門家、シニア隊員、JICA 現地事務所等アクターが多いために関係が複雑になりやすい
- ・ 専門家やシニア隊員からの指導が隊員に上意下達的な印象を与え易い面がある
- ・ 日本人同士の付き合いが多くなり、人間関係がうまくいかないことがある

これらの課題に対しては、以下のような対応が必要であると考えられる。

【派遣前】

- ・ 隊員がプロジェクトの中でどのような役割を担うのかを明確にした上で、プロジェクトにおける位置付け及び制約条件を隊員に的確に伝えること
- ・ 前任者と後任者の引継ぎが可能になる派遣プロセスを確立すること
- ・ 継続派遣による貢献要因・阻害要因に対する隊員への意識化を図ること（派遣前研修及びJICA 現地事務所からの研修・説明、等）
- ・ プロジェクト関係者には隊員派遣の特徴と限界を明確に伝えること

【派遣中】

- ・ 活動全般において、プロジェクトの活動だけではなく、時間的・物理的に隊員が自由裁量のできる活動の余地をもつこと
- ・ 隊員が任地の人々との活動・交流を図れる時間的・物理的な環境を提供すること、カウンターパート配置、配属先を中心とした指示系統の確立、等）
- ・ 指示系統などプロジェクトの実施体制を明確にするとともに、隊員の技術面・精神面を支える支援体制を確保すること

3.7.2 開発途上国・地域と我が国との間の友好親善及び相互理解の深化

友好親善・相互理解については、隊員が特別に意識して行っているというよりも、それぞれの活動や生活の中での自然な行動が結果的に友好親善及び相互理解に貢献しているケースが多い。そもそも友好親善・相互理解に関しては、何が友好親善・相互理解で何を持って達成されたとみるのが不明確であるため、客観的に評価すること自体に限界があると言えるが、少なくともホンジュラスにおいては、隊員のホンジュラスに対する理解・受容が増すとともに、多くのホンジュラス人が隊員との交流を通じて「日本人は勤勉で責任感があり礼儀正しい」といったイメージを共通に抱き、日本人のポジティブな価値観は伝わっている。

（1）友好親善及び相互理解の現状

上述のとおり、隊員は、特別に意識して友好親善・相互理解を図っているわけでは必ずしもない。活動を円滑に進める上で、任地の人々との良好な関係が必要であると考え、周りの人々と交流を図る中で、自然発生的に友好親善や相互理解につながる行動を実施しているケ

ースが多い。また、特別に友好親善の場を設けるよりも、日常の会話の中で日本や自身に関する情報が交換されているケースが圧倒的に多い。一方で、文化紹介活動を実施している隊員も多少はおり、ホンジュラス側の日本への理解の深化に少なからず寄与している。

(2) 相互理解・友好親善の促進

任地の人々、特に地方や農村の地域住民は、外国人と接することは稀である。日本の生活や文化に対して興味や関心を示す者は多いが、理解の内容については、テレビや新聞あるいは日本人との接触機会など、個人をとりまく社会的環境にも影響されており、個人差が大きい。そのような中で、試行錯誤を繰り返しながら、隊員はスペイン語を習得し、関係者とのコミュニケーションを積極的に図るとともに、現地生活へ適応し、現地の習慣を尊重している。帰国隊員の約3分の2は、2年間にわたる隊員活動や任地での生活を通じて、赴任当初と比べてホンジュラス及び任地の人々や生活・文化に対する印象が変化したと感じており、日々の生活をとおして、ホンジュラスに関する理解の深化が見られたと考えられる。このような隊員の活動姿勢はホンジュラス側にも好感を持って受け止められている。また、配属先の同僚や現地住民は隊員と一緒に活動するプロセスにおいて、時間をよく守る、勤勉で責任感をもって働く、礼儀正しいなどといった日本人の価値観を学んだという任地の人々の声が多く聞かれた。これらをとおして、ホンジュラス側の日本や日本人に対する好印象を確保することに隊員派遣は確実に貢献していると考えられる。

一方で、相互理解・友好親善を掲げる上で、相互理解とは何か、事業で何を期待するののかの概念が曖昧であり、隊員に何を期待するののかを含めて今後明確にする必要がある。評価結果からは上述のとおり、人と人を通じた草の根レベルの人間関係がまず形成され、それが広がっていくことで友好親善・相互理解が促進されていることが明らかとなっており、これこそが草の根で地域の人々と触れ合って働く JOCV 事業の特徴であると考えられる。

なお、非常に重要な点として、人間の幅が広がった、異なる価値観を受け入れることができるようになったなどの価値観の変化に代表されるような「隊員自身の成長」が JOCV 事業ではみられる。また、必ずしも多くはないが、ホンジュラスへ派遣された隊員から JICA 専門家になり、ホンジュラスに再度派遣され、活躍している者も数名おり、JOCV 事業は国際協力人材育成にも貢献している。これは、日本社会への裨益、国際協力促進にも寄与する要素である。今後さらに、これを強化するためには隊員帰国後の活動支援、国内における事業理解促進、国際人材育成の継続、活用について、JICA として体系的に取り組んでいくことが重要である。