

を持つべきなのかを聞き取ること。

➤ 宗教を異にし、独立的といわれる 4 村が今後どのように連携する可能性を持っているのかを検証する。

・未完了のプロジェクトであるため、インパクトについては未だ評価の段階に至っていないが、少なくとも今後本件をモデルとしてどのようにアピールしていくかのタイ側の意向、あるいはアピールしていくべきかの調査団としての提言を行うことも必要であると考え。

## 議事録

主な課題	セネガルグデイリ医療プロジェクトについて
訪問先名(場所)	JICA 技術顧問室
日時	2001年11月2日(金) 10:30-12:10
面会者	戸塚規子氏(技術顧問:保健衛生分野) 石塚稲夫氏(技術顧問:医療分野)
調査団出席者	宮原職員、コンサルタント:駒澤(記録)

### 協議内容

セネガル・グデイリ医療プロジェクトの国内支援委員であり、保健衛生分野の技術顧問を務める戸塚氏と、同委員であり医療分野の技術顧問を務める石塚氏にヒアリングを実施した。最初に、駒澤から中間評価・終了時評価報告書からまとめたグデイリ医療プロジェクトの評価総括(下記参照)を報告した。

#### グデイリ医療プロジェクト中間評価・終了時評価報告書・総括

タンバクンダ州における医療・保健分野のサービスは質・量ともに貧困であり、ニーズの緊急性においては、計画の妥当性は極めて高かったといえる。しかし、計画段階において、C/P機関や地域住民の十分なニーズ把握を行っていなかった点、明確で妥当なレベルの目標設定がなされていなかった点、プロジェクト後半までリーダーが配置されなかった点などの理由により、全体としてプロジェクトとしての効率性は低かったといわざるを得ない。

しかし、このような悪条件下においても、隊員の不屈の努力によって、プロジェクトサイトの医療施設の改善、医療サービスへのアクセスの向上、住民の保健医療に関する知識の向上は目を見張るものがあり、終了時評価時点における有効性は非常に高いといえる。

また同プロジェクトの母子保健活動においては国家のパイロット地区に指定され、UNICEF始め他の国際機関の注目を集めるなど、同プロジェクトのセ国保健医療分野に与えたインパクトは大きかったといえる。

自立発展性については、財政的な面において、固定費・活動費ともにプロジェクトに依存しており、現在まで終了時の活動状態が維持されているかが大いに懸念される。

以上の総括がほぼ妥当であるというコメントを頂いた後、問題点・教訓の各論についてご意見を頂いた。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

#### (1) 計画の妥当性

当初の計画が、日本側及び中央政府主導で作られたものであり、現地のニーズに合致していなかったことが、プロジェクト開始当初現場を混沌とさせる原因となっていた。またミニッツにあるプロジェクト目標が高すぎたこと、具体的でなかったことも原因であった。そこで、1993年の巡回指導時に、ロジカルフレームワークに詳しい技術顧問が調査団として派遣され、PCMワークショップを開催し、問題分析、目的分析からはじめPDMを作成した。これにより、プロジェクト全体の明確な目標と活動が設定され、チームとしての一体感が高まる契機となった。

#### (2) 投入の妥当性

##### <日本側投入>

・チーム派遣開始前に、医師や看護婦が個別隊員として入って地盤を固めていた点は、プロジェクトの効率性に貢献している。実際、その活動が評価されて、チーム派遣に発展した経緯がある。

・ 96年12月にシニア隊員が派遣されるまでの4年9か月の間、リーダー不在であったことはチーム運営でマイナスであった。その間、村落開発普及員が暫定的にコーディネーターの役割（主に事務処理や会計）を担っていたが、●募集要項にはその具体的な活動の指示書（TOR：Terms of Reference）が明記されていなかった、●派遣前に十分な説明がなかった、●村落開発普及員は医療の知識がなく医療隊員と専門的な分野で意見が食い違った、●村落開発普及員の仏語力が不足していたためコーディネーターの業務が十分に果たせなかった、等の問題で、村落隊員側からも他隊員からも不満が鬱積していた。

・ 隊員の分野構成については、チーム派遣ならではの多彩な分野（医療、栄養、村落開発、自動車整備）を投入し、地域保健医療協力に効果的であった。多職種が投入されることはチーム派遣のメリットである。前述した、村落開発分野隊員が本来の機能を果たすことができたならばさらに理想的であったといえる。

・ 自動車整備隊員の投入も妥当であった。当時、現場の道路は相当な悪路で（94年の巡回指導時、新車で現場を回ったがダカールに戻ったときには車体の痛みがすごかったことでも自明）、車輛の整備は不可欠であった。また、自動車整備隊員は、資材の供給ルートを開拓することから始まり、プロジェクト雇用のドライバーに車輛整備を技術移転し、さらに安全運転教育なども行った。

・ 機材について。主な投入機材は、グディリ医療センターの発電機、検査室の検査機器、視聴覚機材、消毒器、車輛、また診療所の診察ベッド、冷蔵庫、等である。これらの投入は地域保健医療に必要な基礎的機材であり妥当であった。ただし、中間・終了時報告書には投入実績が記載されておらず文書管理の問題はある。

他方、視聴覚機材については計画ではグディリ医療センターに設置する予定であったが、電気が通っておらず、結局活動機材の一部をタンバクンダ市の州事務所に移転することになった。これは十分な事前調査を実施していなかったことによるもので、投入計画策定における教訓である。

#### <セネガル側投入>

・ C/P（Counterpart）機関、特にグディリ医療センター長の人選が本プロジェクトの成功のキーファクターとなった。96年12月までのセンター長は本プロジェクトにほとんど関心がなくプロジェクトの進捗に大きな阻害要因となっていた。96年12月に派遣されたセンター長は、地元出身であり、また過疎医療に熱心な人で、この時期から本プロジェクトが本格的にプロジェクトとして全開したといっても過言ではない。C/P機関のトップの人選は、プロジェクトの成否を左右する重大なファクターであり、計画時に裨益国政府・関係機関に対してこの点での配慮を促す必要がある。また、同時期にチームリーダーとしてシニア多員が配属され、両者のコミュニケーションが活発化したことも、相乗効果となった。

・ プロジェクトではグディリ医療センターの検査室を整備し、臨床検査師を派遣したが、最後まで臨床検査技師のC/Pは配置されず（予算不足との理由）、終了間際に配置されたのも看護助手であったため技術移転が難しく、かつ最後は離職してしまった。従って、検査室が現在どうなっているか非常に懸念される。

### (3) プロジェクト実施中の管理運営体制

#### 1) 「継続性」の問題

本プロジェクトの最大の問題点は実施支援体制の「継続性」がなかったということである。特に事務局内のチーム派遣担当責任者及びその役割が明確化されていなかったこと、国担当の異動時の引継が十分になされなかったことが挙げられる。国担当者が変わるたびに継続業務や情報が中断され現場に混乱をもたらしたことも少なからずみられた。

## 2) 在外事務所の対応

前述したように、現場の C/P 機関のトップ（グディリ医療センター長、州事務所長等）が、プロジェクトに一向に関心を示さず、協力を得られなかったことに対する、在外事務所の対応は結果として静観したことになり問題であった。在外事務所は現場に近いところでモニタリングできる立場であり、きめ細かい、素早い対応が求められる。

## 3) 国内支援委員会の機能

プロジェクト発足当時は国内支援委員会はなかったが、1994年6月に派遣職種を担当する技術顧問や隊員 OB で構成する「国内支援部会（当時の名称）」が発足した。当初は、担当者からの進捗状況の報告が主で、各委員から2～3のコメントを頂く程度の形式的なものであったが、委員の方々の提案により、次第にプロジェクトの技術的・運営的側面に積極的に助言・指導するようになった。

巡回指導や評価団派遣前には、委員会で十分な協議を行い、現状分析、評価視点、中心課題、解決すべき課題等を整理していったことは有意義であった。

1993年のPCM手法の指導、その他、巡回指導や評価団派遣時における派遣中の隊員との時間を割いた技術指導や精神面でのカウンセリングなど、国内支援委員の果たした役割は大きかった。

## (4) 派遣前後の国内支援体制

### 1) 本邦訓練の留意点

・本邦訓練において、チーム派遣の隊員に対する十分なオリエンテーションが必要である。特に複数隊員の協働による活動であることを理解させる必要がある。また個別隊員に比べて多くの予算がつくチーム派遣は、C/Pの金銭的要求を助長するため悩む隊員も少なからずいる。その点に対する対処方針や前向きな姿勢を強調するオリエンテーションも大切である。

・ほとんどのJOCVにおいて、また特にチーム派遣においては、専門性だけでなくマネジメント能力（資機材調達、交渉、経理、文書管理、人間関係の調整等）を必要とされることが多い。この点に関しても派遣前の十分な研修が望まれる。

・保健医療分野特有の課題として、看護婦、保健婦、助産婦が協働する場合、日本における職能別業務内容に縛られることが危惧される。チーム派遣においては職能・職種を超えた活動の協働・分担が不可欠であることを、訓練時において十分に強調しておくことが必要である。

### 2) プロジェクトの幕引きについて

本プロジェクトは1997年10月に終了時評価調査団を派遣し、当初予定より1年の延長を決定し、1999年3年に正式に終了した。終了時評価調査団帰国報告会において、国内支援委員会の提案により、終了時に全派遣隊員及び関係者を集めて「幕引きの会」を開催することが決定していたが、そのことが引き継がれておらず、数名の隊員 OG の出席だけで国内支援委員も全員は出席しないまま行われた。本プロジェクトは当初は混乱したがシニア隊員を含めた隊員のねばり強い努力により有終の美を飾ったことをプロジェクト初期の隊員に是非とも伝える機会を持ちたか

ただけに非常に残念である。これも「継続性」が弱いことによる弊害である。チーム派遣においては、OB/OG 含めた全ての関係者を集めて「募引き会」を開催することを再度提案したい。また、全員に終了時報告書を配布することも提案したい。

#### (5) チーム派遣のメリットとバリエーション

保健医療においては、多職種が投入されることはチーム派遣のメリットである。医療特に「地域保健医療」協力を適しているスキームと考える。

チーム派遣のプロ技との連携としては、以下のパターンが考えられる。

- ・プロ技（十分な事前調査、ニーズ発掘、計画作成）→プロ技でプロット構築→チーム派遣あるいは個別隊員（同プロットを用いた普及活動）ex. インドネシア母子手帳で成功。
- ・チーム派遣又は個別隊員→草の根のニーズ発掘→プロ技
- ・あるいは、プロ技と JOCV 相乗り。同時期・同目標・地域棲み分けの展開（フィリピンフロントライン）

この他、チーム派遣ではないが、JOCV が連携して成功した事例が2つ挙げられた。一つは、中国の看護学校と病院の派遣隊員 10 数名の連携で、全看護婦隊員が協力して「整体看護（日本の全人格的看護）」の技術移転を行い成果を上げている。多くの隊員が一つの明確な目標のもとに協力した点でチーム派遣の活動ともいえる。2例目は、メキシコのベラクルサ州の病院プロジェクトで、州内の複数の病院に看護婦隊員が投入され、お互いに協力しつつ看護整備マニュアルの作成・普及に大きく貢献している。

#### (6) 国際協力人材育成

・前述したように、チーム派遣においては特にマネジメント能力を必要とされることが多いことから、その能力を身につけて帰国するものが多い。同プロジェクト OB/OG で、国内で活躍している者の多くが、病院勤務だけでなく地域看護・訪問看護分野など地域に出てマネジメント能力やリーダーシップを生かした職についていることから、チーム派遣に参加した成果が生かされているといえる。

・その他 OB/OG では、現在、海外で MC（医療コーディネーター）として活躍する者、国内の国際関係機関に勤務する者も多い。

・家庭に入った女性でも、語学力を生かして外国人のホームステイを受け入れるなど、何らかの形で地域における国際交流に貢献している者が多い。

・多くの OB/OG が、リーダーシップ・メンバーシップの両方を合わせもち、精神的も大きく成長し、内外で活躍していることをみると、裨益国への貢献もさることながらまさに「我が国への貢献・利益」であると感じている。

#### (7) 現地調査の視点

今回の現地調査の目的は、主に自立発展性・インパクトをみることである。そのための視点として、以下のようなポイントが挙げられた。

- ・グディリ医療センターの機材が、維持管理され活用されているか  
（検査室、手術室、歯科室、発電機、ゴミ焼却炉等）

- ・改築・新築したグデイリ医療センター管轄地域の診療所の維持・管理がなされているか
- ・スタッフ（特に検査技師）が確保されているか
- ・検査室の独立採算は達成しているか
- ・医療センターと州政府との定期的な協議は行われているか
- ・対象地域のワクチン摂取率・罹患率
- ・プロジェクトで作成した医療圏マップは活用しているか
- ・研修所は活用されているか

#### 特記事項・総括

- ・チーム派遣の成否の鍵は、計画設定の妥当性、適任のリーダー・C/P長の配置である。
- ・本部事務局の「継続性」を高めるために、「チーム派遣統括部門」を設置することを改めて提案したい。
- ・チーム派遣のメリットは、多職種が投入されることである。チーム派遣の医療分野では特に「地域保健」協力を適しているスキームと考える。分野・国・アプローチによって、チーム派遣のさまざまなバリエーションが考えられる。
- ・チーム派遣においては、OB/OG 含めた全ての関係者を集めて「幕引き会」を開催することを再度提案したい。
- ・本邦研修において、チーム派遣隊員に対する十分なオリエンテーションが大切である。

議事録

主な課題	本邦訓練及びニジェール緑の推進プロジェクトについて
訪問先名(場所)	駒ヶ根青年海外協力隊訓練所
日時	2001年11月9日(金) 14:00-17:00
面会者	堀内好夫氏(駒ヶ根訓練所所長代理) 上田誠一氏(同所職員・生活班) 城村英志氏(同所職員・国内協力員)
調査団出席者	宮原職員、コンサルタント：駒澤(記録)

協議内容

堀内好夫氏(駒ヶ根訓練所所長代理・元ニジェール駐在所所長、元チュニジア協力隊OB)、上田誠一氏(同所職員、元ニジェール調整員、元モロッコ協力隊OB)、城村英志氏(同所職員、元セネガル野菜隊員OB)の3名に、訓練所における本邦訓練及びニジェール緑の推進プロジェクトについてお話を伺った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

<本邦訓練について>

○訓練所について

現在、同訓練所の入所者数は141名である。同訓練所はJICAから所長、所長代理2名、他職員2名が配属されているが、運営は社団法人青年海外協力協会<sup>7</sup>(JOCA)に委託されており、他の職員はすべて協力隊OB/OGである。候補生は職員に日常に気軽に相談できる環境である。

平成12年度の拡張工事によって、収容人数は240名に拡大した。宿泊棟は全室個室である。その他、1語学クラスに1クラスルーム、LL教室、小・中・大講堂、体育館、図書室、食堂、浴室、テニスコート、グラウンドなどが完備されている。

候補生(訓練生は隊員候補であるという意味でこう呼ばれる)には制服・準制服の着用が義務づけられている。

(1) 訓練内容

1) 派遣前訓練概要

訓練は全訓練所共通で、79日間(以前は4か月であった)、603時間である。主な訓練内容は、協力隊講座、選択講座(訓練所別・PCM・PRA手法なども1コマずつ含む。1コマは50分)、任国事情講座、外国語学習、保健衛生、安全管理、体育、野外訓練、所外活動、事例研究、選択講座、自主計画である(詳細は別添資料参照)。外国語学習の総時間は240時間を占め、先生1人に3~4名の少数授業で、非常に恵まれた外国語学習環境となっている。

この他、候補生の発案・運営による「自主講座」を開設している。最近の人気はパソコン、インターネット、日本の伝統的遊びなど。また職種によって、有機栽培農法、教育分野の教授法など。必要な講師等は便宜供与にて提供している。

訓練内容について、毎年、3訓練所合同会議により「派遣前訓練実施計画」を策定し、同計画に基づいて決定している。

2) チーム派遣に関する講座

<sup>7</sup> 協力隊のOG/OBで構成され、その親睦と支援を目的とする法人。

チーム派遣やグループ派遣に関連する講座としては、任国事情講座の中で、JICA 事務局の国担当が担当する 2 コマの中で概論を、さらにチーム派遣該当者にはさらに 1 コマ選択講座が用意されている。また、選択講座の自主講座で候補生自身による企画で行われる場合もある。

チーム・グループ派遣の隊員が帰国を始めたのが平成 10 年くらいからであり、帰国隊員等による本邦訓練に対する批判は理解しており、3 年ほど前からチーム・グループに対する講座やオリエンテーションに関して改善を図っているということであった。

### 3) 同訓練所独自の講座

希望者に対して地域の小中学校生との交流を図る「学校交流」を平成 8 年 2 次隊より実施（本格実施は平成 9 年 1 次隊より）している。これは子供たちの国際理解・開発協力理解を深めることを主な目的としており、現地派遣中・帰国後も交流を継続するという事業である。

#### (2) 候補生アンケート

訓練所では候補生の意向・ニーズを汲み上げるため、研修内容と施設・サービスについてアンケートを実施している（一部資料入手）。主な回答としては、スケジュールが過密である、時間的余裕が欲しい、規則が厳しすぎる、語学学習にもっと時間が欲しい、国際開発学等のアカデミックなバックグラウンドのあるものからは総論ではなく各論が欲しい、等が挙げられる。研修内容に関するアンケート結果をみると、「大変有意義であった」と「有意義であった」を合わせるとほとんどの講座で 8 割を超え、満足度は大変高い。

#### (3) 近年の訓練生気質

ここ 10 年位の間には候補生のバックグラウンドの多様化が進んでいる。帰国子女から海外へ一度も行ったことがないものまで、体験・語学力までさまざまである。外国へ一度も行ったことがない者は 2 割くらいで、以前と比べると隔世の感がある。また、インターネットに習熟している者も多く海外の情報入手や派遣中の隊員との情報交換も盛んである（派遣中や OB でホームページを開設している者も多い）。

#### (4) 在外事務所の要望

平成 12 年度年次報告書による在外事務所からの本邦訓練における要望（セネガル・フィリピン等）についてどう考えるかを質問したところ、在外事務所からの訓練内容の強化に対する要望は十分に認識しているが、現状でも超過密スケジュールであり詰め込み過ぎという批判がある中で、これ以上内容を増やすことは困難と判断しているということであった。さらに、実際、候補生をみると語学の習得だけで頭がいっぱいで、いくら情報を提供しても身につけていないという実態もあるという。

同年次報告書によるセネガル事務所の、「現地の情報をできるだけ伝えるために候補生と調査員とのメールによるやりとりを制度化してはどうか」という要望については、事務所ごとに考え方やキャパシティが異なり全事務所に対応が不可能であり、候補生にとって不平等が生じるため、現段階では得策ではないという回答であった。

#### (5) 隊員 OB として

上田氏は、最近の同訓練所環境は非常に恵まれており、派遣後の過酷な生活環境との落差が懸念されるという。また、比較的最近帰国した城村氏の感想としては、「訓練所にいるときは仲間意識が高まるが、派遣後は各人で環境や立場が異なり仲間意識が薄らいだような気がして一時寂しさを感じた。訓練所が特殊な環境であるということ、認識しておくべきであった」というこ



とであった。

#### <ニジュール・緑の推進協力プロジェクトについて>

所長代理は、ニジュール・緑の推進協力プロジェクト実施中に同駐在所長であり、さらに同プロジェクトの終了時評価団団長として参団されているため、チーム派遣プロジェクトの管理運営体制、成功要因・阻害要因についても伺った。

##### (1) 同プロジェクトの成功要因

同プロジェクトは成功したプロジェクトという評価が一般的であるため、その成功要因について伺ったところ、1) プロジェクト形成に時間をかけたこと、2) 隊員達自身が時間をかけて目標を明確にし、適正な手法を選んでいったこと、3) 協力隊の特性であるフットワークの軽さが普及型の活動に生かされたこと、4) 現地の人の目線でニーズを把握し、対応していったこと、5) 調査団が要所所で訪問し、その資料作りのためにプロジェクト側も確認作業ができたこと、等が挙げられた。

##### (2) プロジェクトの管理運営体制

###### 1) プロジェクト形成

ニジュール・緑の推進協力プロジェクトは、91年にスタートしたが、内紛によりサイトを移さなければならなくなり、1年間現地 NGO による基礎調査を実施、93年よりカレゴロにおいて再スタートした。従って、プロジェクト形成に十分に時間をかけたといえる。また成功の要因の一つは、プロジェクト計画をチーム内で徐々に修正を加え、時間をかけて「明確な目標と的確な手法」を設定できたことである。従って明確なプロジェクトデザインが完成したのは、8.5年間のプロジェクト期間の最後の3.5年間であったが、視察に訪れた外務省の職員に「これまでたくさんプロジェクトを見てきたが、ここほど明確にプロジェクトを説明されたことはない」という賛辞を頂いた。これは、計画設定の明確さと隊員達がプロジェクトを完全に自分たちのものにしてきたことの表れである。

プロジェクト形成のバリエーションについては、①個別隊員の投入→事務所と隊員との対話や複数・異職種・横断的隊員の投入→チーム派遣という流れと、②専門家（政策アドバイザー等）投入→アイデアの提供→事務所との対話→チーム派遣という流れがあるという。

###### 2) モニタリング・評価

###### ○プロジェクトのモニタリング体制

チーム派遣のモニタリング体制として、プロジェクトによる年間報告書の作成（日本語・現地語の両方）し、日本側・相手国側双方がプロジェクトの活動実績・プロセス・進捗状況を共有することが重要と語った。また、基本的なドキュメンテーションの整備が重要として指摘された。

また、ニジュールの成功の要因の1つである、適宜な調査団の訪問が有効であるという。国内支援委員会委員等により最低1年に1回程度の訪問が望ましい。また同委員会は、日本にあってはもつねに十分な情報を把握し、計画の軌道修正の的確なアドバイスを送ることが必要である。

###### ○評価者

基本的に、評価は最終受益者である住民の参加によって実施されるのがよい。またどのような

プロジェクトでも住民の生活向上に寄与したかどうかを指標とすべきである。

#### ○個人のパフォーマンス評価について

所長代理は、協力隊の個人のパフォーマンス評価について、自主的に参加したごく普通の日本の若者である候補生の全員が成果を引き出せる人であるとは限らず、あくまでも2年3か月の間、訓練～現地活動という機会を提供することを目的とした事業であり、その個人のパフォーマンスを人事考課のように評価する必然性はないという立場をとっている。従って、セネガル事務所の「訓練所で候補生のスクリーニングを行い、その結果を在外事務所に報告してもらえないか」という要望に対して、また C/P 機関の要求に応えきれないとしても、それが現代日本の若者の実像であり、実像を理解してもらうことも一種の国際理解であるとし、この在外事務所からの報告に対して、特に本邦訓練における改善は考えていないと述べた。さらに、選考においても100%満足いく候補生を選考することは難しいという立場を表明した。

#### ○評価のフィードバックのあり方

また、所長代理はフィードバックのあり方として帰国報告会において、1) 同目的・同時期に実施された緑の推進協力の5プロジェクトについて横断的評価を実施し、国別・地域別・分野別に特性を整理しておく、2) 数年後に事後現況評価の実施する、の2点を提案した。

#### (3) 訓練終了後に、個別/チーム派遣を振り分けるという考え方

訓練終了後に、個別/チーム派遣を振り分けるという考え方について、検討する価値はあると考える。

#### <チーム派遣と個別派遣>

所長代理のみるチーム派遣隊員の不満として代表的なものは、「自分の思うような活動ができない」「人間関係が難しい(他人との調和が要求される)」である。

城村氏にとって、チーム派遣と個別派遣は一長一短であるという。技術移転の成果を求めるならチーム派遣、村人との交流を重視するなら個別派遣となる。特に隊員活動では足の確保が大きな障害で、チーム派遣やグループならば車輛が配備され行動範囲が格段に広がるメリットや、専門家やリーダーによる派遣時のブリーフィングに始まり、視察機会・情報量が圧倒的に多いことが利点である。逆に個別は村人と同じ徒歩による行動範囲と情報ということで村人の視線で活動するという得難い体験ができる。

## 議事録

主な課題	タイ山岳民族自立支援プロジェクトの現地調査内容
訪問先名（場所）	青年海外局隊事務局
日時	2001年11月14日（水） 13:50-14:30
面会者	永野 重雄氏（同プロジェクトチームリーダー・シニア隊員）
調査団出席者	伊藤代理、丸山職員、高野（記録）

### 協議内容

標記プロジェクトのシニア隊員（リーダー）である永野重雄シニア隊員が一時帰国中であったため、2001年11月25日～同年12月2日まで実施される現地調査について 1) プロジェクトの現状、2) 現地調査の内容説明、3) 現地調査の留意事項、の3つのパートに分けて質問を行った。

#### (1) プロジェクトの現状

（質問）中間評価時から現在まででプロジェクトに大きな動きがあるか。

（答え）つい最近ターク山岳民族センターの所長、及びチームリーダーが交代した。プロジェクト遂行上最も重要な役割を持っているチームリーダーは、元々ターク山岳民族センターの開発部長であった人材が横滑りで登用され、旧チームリーダーはターク県以外の別の場所に移動してしまった。中間評価時点ではプロジェクトにほとんど問題が無かったが、現在新しいリーダーと隊員（現在男女3名づつ計6名）の間で相当もめている。きっかけは、1) 元来の活動と無縁な開発部の仕事を隊員にやらせようとした、2) 隊員が提出した年次計画内容を勝手に変更した、ことによる。永野隊員は帰国中であったため、詳細な事情には踏み込めないが、隊員全員がタイ語を理解する中で、かなり命令的にこれを指示したため、隊員からは自分勝手、あるいは横暴といった苦情がでてきているという。

（質問）プロジェクトの位置づけ、隊員の位置づけはどのようなか。

（答え）ターク山岳民族センターはプロジェクト自身をモデルとして考えていることは確かで、次の候補地を探している。但し役所は隊員を単なるワーカーとしてしかみていない。特にタイ人自身が山岳民族を差別的にみており、まったく国籍が違う日本人の方が彼らとうまくできる、というのが発想にあると考えられる。また、最近では金蔓としての期待感が先行し、タイ側からは直接プロジェクトに関係がないものまで買ってくれ、というリクエストがだされ、これを渋ると文句がでる。隊員の位置づけは決して高いとは言えない。C/P との関係でも彼らは将来的には地位も上がるので、敵には回らないが（日本人が山岳民族とうまくやっているのを）ねたんでいる、と感じられる。

（質問）隊員と村民の関係は如何。

（答え）村民は日本人を信頼し、うち解けている。特に日本人の勤勉性、時間・約束厳守等の態

度に尊敬を抱いている。一方彼らは、タイ人に対しては本音を言わない。すぐ嘘をつくし、自分たちを元来見下している、と感じているからである。隊員に村人は嘘をつかないし、本音で話す。

(質問) 総合すると「相互理解」は達成されているのか。

(答え) 村人との間では相互理解がなされていると思う。但し、相互理解がなされてもタイの政府機関、村人とも、日本人や日本をすごいと思っても、それをまねすることはしないので、意味がないのではないかと考えている。

(質問) プロジェクトの継続についてどう感じているか

(答え) 村落開発の専門分野ではタイの C/P の方が協力隊より上である。タイは次のプロジェクト候補地を探しているが、安全な場所で日本が支援できる村はもうない、と考えているし、タイが自分たちでできるはずである。このままいくとタイ政府が実施している行政セクターの人員削減で足らなくなった部分を協力隊が補うという、単なる職員の補充という名目でこき使われる可能性がある。従って個人的には次の山岳民族支援には、チーム派遣は必要なし、と感じている。それよりも、タイ人技術者の技術向上のため、彼らを日本で研修させた方が効果的であると思う。

(質問) 人材育成についてどう感じているか

(答え) チーム派遣は協調性が養われる、個別派遣は独創性が養われる。双方一長一短がある。本件の場合、チーム派遣の特徴として、プロジェクトあるいは人間の本来の本音と建て前が見えすぎる部分があり、物事の本当の姿を見極める能力は身に付いた。

(質問) リーダーの素養と成果についての考え方

(答え) 現在シニア隊員は一度契約したら 2 年間継続することが義務となっているが、役に立たない場合、途中降板できるようにする必要がある。プロジェクトとして対外的な成果の公表は必須である。プロジェクトの成果を評価することは必要だが、特に本件のように効果の発現が遅いプロジェクトの場合、プロジェクトの終了前後に終了時評価を行っても評価できるものではない。終了時評価のタイミングが中間評価で、終了時は隊員帰国後 2 から 3 年後に実施すべきである。

## (2) 現地調査の内容説明

高野の方から、終了時評価ではないのでプロジェクトの成果や妥当性を中心に評価するわけではないことを前提として説明し、現地調査での調査内容を以下の通り説明。

- ▶ FGI (派遣隊員、村人 (4 村)) で実施。
- ▶ コミュニケーションギャップ調査 (調査票をベースに、永野リーダー、他の隊員、C/P で実施)
- ▶ インタビュー (ターク事務所等)

- ・高野の方から調査票コピーをお渡しし、この様式で実施したい旨、話したところ、妥当である旨コメントいただいた。更に以下のコメントがあった。
  - コミュニケーションギャップ調査については非常に興味あり。
  - FGI ではリーダーがいると話しづらい部分もあるため、永野リーダーは参加しない。全員が本音で話すよう指示を出しておく。

### (3) 現地調査の留意事項

- ・FGI は、ローカルコンサルタントに頼まない方が良い。村人は誰も本音を言わない。
  - 従って日本人隊員にお願いすることとし、ローカルコンサルタントには C/P 機関でのコミュニケーションギャップ調査と、各種調査のコンピューターへの Encode 等をお願いする予定。

### 特記事項・総括

- ・現地調査の目的、及び調査手法については理解していただき、協力していただける旨、了解を得
- ・永野シニア自らが指摘しているとおり、国際協力事業団の実施する各種評価報告書も本音を聞き出せず飾られたコメントをベースに作成されている部分も相当あると考えられ、評価の時期（上述）も含めて多めに検討する必要があることを痛切に感じる。
- ・同じタイ人同士の方が、本音をしゃべらない、というコメントから現地でローカルコンサルタントに各種調査を委託する必要性が希薄になった。そのため、彼らにはなるべく同じプロフィールを持つ C/P や各種政府機関へのインタビューや、情報入力に専念してもらった方が良いという結論を得た。

## 議事録

主な課題	本邦訓練の現状と課題
訪問先名（場所）	二本松青年海外協力隊訓練所
日時	2001年11月16日（金） 14:00-17:00
面会者	花田 真人氏（二本松訓練所所長） 北澤 志郎氏（同所職員・国内協力員）
調査団出席者	丸山職員、宮田職員、高野（記録）

### 協議内容

花田所長への表敬後、現在訓練所職員である北澤（元タンザニア理数科個別派遣隊員）、山本（元マレーシア日本語教師、スリランカ調整員として派遣）、渡辺（シリアヘバレーボール個別派遣隊員、エジプト事務所調整員として派遣）、佐藤（ケニア理数科個別派遣）、宮崎（タイ植林個別派遣）各位から先に送付した質問票に基づいた説明を受ける。以下は主要な聞き取り内容である。

### 訓練所について

1994年建設。宿泊棟は全室個室である。その他、1語学クラスに1クラスルーム、視聴覚教室、講堂、体育館、図書室、食堂、浴室、テニスコート、グラウンドなどが完備されている。現在アジア9ヶ国、中近東5ヶ国、アフリカ9ヶ国に派遣されるであろう計97名が訓練を受けている。

### 1) 派遣前訓練内容

- ・訓練は全訓練所共通で、79日間（以前は4か月であった）、603時間である。主な訓練内容は、大きく1) 語学、2) 講座、3) 生活の分野の3つに分かれている。語学は220時間、講座は、必須講座と選択講座に分かれており、必須講座には所属組織、国際協力の在り方、技術の適用、任国事情がある。選択講座には、日本文化研究やグループワーク等、7科目が用意されている。生活分野の訓練は、野外訓練や障害者・老人ホームでの訓練を含む所外活動や、実際の自活を想定した野外訓練等が設けられている。このほか訓練期間中夜の7時半以降に実施される自主講座があり、二本松訓練所ではPDM講習はこの自主訓練の時間内で希望者に実施することとしている。
- ・任国事情は計22ヶ国分につき、各3コマが設けられており、初回は当該国概論、2回目は当該国支援の方向と派遣プロジェクトの関連、3回目はOB/OGからの生活上の留意点を訓練する。訓練生には、3回目の講義が最も好評である。職員の意識としては最初の2回の講座内容は実際に現地ですばらく活動してみないとその重要性が意識できないのではないか、とのことである。
- ・語学研修は、言語に関わらず一律220時間を必須講座としている（自主講座もあるので訓練生1人当たりの訓練時間は300時間程度になっている）。英語（初等中等教育で素養がある）と他の言語で時間配分を変えたらどうか、と提案したところ、アイデアはあり将来的には検討事項であろう、とのことであった。現在、訓練生のプロフィールが多様化していることも確かで、基本的には必須時間だけ決めてあとは自習に任せる、というスタンスを保っている。
- ・訓練所の施設は昔に比べ大きく改善した。それが換えて現地での自活能力醸成にはマイナスに働いている部分もある。