

- ・前述したとおり、PDM 講習は自主講座で実施されている。自主講座での PCM 講義は職員が実施するが、10 名以上のリクエストがないと自主講座が成立しない。今回は 16 名が参加して 2 日間実施した。従って受講者に興味が無い場合はこれが実施されない。個別派遣の人には PDM はさほど必要なしというのが考え方であり、職員としても全員に教える必要はないと考えている。チーム派遣には必要であると職員は自覚しているが、チーム派遣で派遣される訓練生にとってもまだその実感がなく、あまり人気がない。自主講座としては、現地でどう対応するか（裏情報もの）のような自分の生活に直接影響する講座のほうが人気がある。
- ・リーダーシップ醸成については、まだ「体で覚えさせる」ことを中心に考えており、理論を講座に組み込むことは将来の話と考えている。
- ・チーム派遣者に対する特別科目は任国事情の講座で 1 コマのみである。チーム派遣の内容を説明するものであるが、誰が講師になるか（調整員かシニア隊員か）によって説明の差があり、訓練生の受け止める印象も異なるようだ。

2) 訓練内容の評価とフィードバック

- ・講座や教材の内容の評価については、訓練終了後のアンケート調査を実施している。更に二本松訓練所独自の試みとして派遣 3 ヶ月後の隊員についても訓練内容についてこれが現場の実状にあっているかについてアンケートを行っている。但し結果については、JICA の現地事務所等へのフィードバックは行っていない。訓練内容を評価する時期については、派遣後 3 ヶ月後が良いのか、1 年後が良いのかは隊員の活動と国事情に影響するので、何とも言えない。
- ・最近の訓練修了者からの評価では、朝のランニング、国旗掲揚、感想文について不人気。職員各位によれば「めんどうくさい」ものは共通して不人気である。一方、参加型のワークショップ、事例研究等、仲間と共有する時間の多い課目に人気がある。
- ・現場からフィードバックされた訓練内容の改善については、貴重な情報とは認識しているがすぐにそれを変更・新設するのは難しい状況にある。

3) チーム派遣に関する考え方

- ・現在、チーム派遣者は採用の段階でサインすることになっているが、訓練生の意識は薄い。プロジェクトの内容など考えないで応募・採用されるものも多い。PDM 等、チーム派遣に必要な課目に興味がないのもこれが一因となっている。「訓練終了の段階で個別派遣とチーム派遣の人材を振り分ける」という提案についてどう思うかの質問に対して、人材の適正は募集、訓練の段階での振り分けは不可能である、という意見が大半を占めた。とても適合できない、と思う人材が回りの支援に支えられてうまくやることもあるし、その逆もある。
- ・グループ派遣、チーム派遣の区分が不明確であることを認識している。チーム派遣は、ボランティアという考え方からみれば協力隊事業に馴染まないのではないかと。従って、派遣された個人隊員が自然発生的に緩やかなグループとして連携し、それがグループ派遣に発展し、更に発展してチーム派遣となる、というストーリーならば意義があると考えられる。個別派遣を自然発生的なグループ派遣に組成することについては、現地事務所に権限を与え、動機付けも現地事務所が実施すべきである。

4) 現地での対応

- ・日本で実施する任国事情の講義は、訓練生はまだ実感がわからない。現地で時間が経つに伴いこれらの重要性が理解できるようになり、年1回の隊員総会や不定期で隊員が集まったときなど、JICA 事務所などが実施すると効果があると考えている。但し、概論を教えるには日本の方が資料や講師が揃っており、この講座をすべて現地訓練に移管することには難があると感じている。
- ・訓練期間が昔より減り、内容は変わらない状況を鑑みると、全てにゆとりが無くなっている。どうしても詰め込み訓練となるため、本人が必要が無いと感じるものはどうしても頭に残らない。現地では語学以外の何らかの訓練を実施すべきと考えている。

5) 訓練生気質

- ・職員の世代からみるとひ弱になったというのも確かだが、世の中が変わってきたため、この気質がスタンダードになりつつあることも理解している。要は本人の脆弱性に対して適切に助言できる人がいれば良い、と考えている。
- ・わがままだという評価も確かにあるが、アジアに派遣される人材にこれを求めても無理。どの国でも首都に行けばなんでもあるし、周辺環境がそうである以上、隊員にだけ窮乏生活を求めても無理である。ニジェールのような何も無い国への派遣のほうが「昔の協力隊員らしい活動」ができる。
- ・訓練所で実施する英語試験、健康診断等について「結果に対してセンシティブ」なのが現代気質。従って、昔の隊員に比べ評価されることについては慣れている、と考えられる。
- ・現在の訓練所の施設同様、派遣隊員のために何でも準備してやるのは問題である。
- ・チーム派遣と個別派遣の違いを理解しているものの、自分のプロジェクトに対して理解していない者が増えており、チーム/個別別にみる応募者の特性については、どう考えて良いかわからない。

6) 隊員選抜

- ・前述したとおり訓練の段階で当人がチーム向きなのか個別向きなのかを見極めることは不可能。適切な人材か否かは人物の問題（技術力や語学力よりも）なのでそれを短期間で判別するのは不可能で、どんな人でも条件さえ満たしていれば現地に送らざるを得ない。
- ・英語、専門性の試験は2回、試験で60点以上取れば合格。それに落ちると追試で80点以上が及第点。それに落ちるとレポートを出すことになる。通例は最終的に落第するものはほとんどいない。
- ・疑問を抱く隊員とは、1) 注意したことを素直に受け取れない者、2) なんのための注意か理解できない者、3) 柔軟な考え方を持っていない者である。

7) チーム派遣の評価

- ・前述の通り、チーム派遣はボランティアの考えには合わないが、金を多く使っているのだから評価されて当然である。ただし、評価するといっても要請背景調査票があいまいな場合も多く、一律な方法で評価するのは無理があると考えている。

議事録

主な課題	フィリピン理数科プロジェクトの課題について
訪問先名（場所）	青年海外協力隊事務局
日時	2001年12月13日（木） 15:30-17:00
面会者	中井 一芳元シニア隊員（97年2月～00年6月）
調査団出席者	柿田職員、高野（記録）

協議内容

調査の主旨を説明した後、フィリピン「地方理数科教育向上プロジェクト」に関わってこられた元シニア隊員 中井 一芳氏に質問を行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(1) 当該プロジェクトのチーム派遣としての特色

・フィリピンで福田シニア隊員にインタビューした結果を報告、それについて中井シニアの感想を聞いた。福田シニアへのインタビュー（11月23日：伊藤海外第二課長代理が実施）の骨子は以下の通りである。

▶ 本件プロジェクトは、どちらかという「女性の世界」、フィリピン人先生、日本人先生が横並びで比較された。同じ場所に日本人がまとまって居たので、同じ日本人が比較の対象となり、その意味で女性的な内部の調整が必要になった。これがどちらかという悪い面であった。一方、長所としては、隊員がまとまって居たせいもあって、技術支援や財政面での支援は受けやすかった。

・中井シニアの考え方は以下の通りであった。

▶ 確かに日本人とおしで比較されたことは間違いないが、これについてはチーム派遣の短所とは言えず、むしろ誰もが仕事に熱心にならざるを得ないという点で長所ではなかったかと考えている。但し隊員の中にはこれについて快く思っていない人もいた。全体としてみれば個人のパフォーマンスが比較されるということは、JOCVの建前から言えば良いことではなかったかもしれない。

▶ 比較評価されているということで、隊員には何かを残さなければ、というプレッシャーがあった。但しシニア隊員として隊員を管理するというのはいやだった。結果としてフィリピン人とうまくできる人とできない人の差ができた。フィリピン側のC/P機関（RSTC）も自分で何をやって良いかわからない隊員には、仕事を作り、働かざるを得ない状況に追い込んできた。この姿勢の故、最初羽を伸ばそうとやってきた隊員にはその暇が与えられなかったし、どうして良いかわからない隊員には活動の足がかりが提供された。ただし、それでも適応できない隊員もいたことは残念。

▶ 更に（例えば家畜人工授精プロジェクト等と比較した場合の）長所は、派遣された3カ所のRSTCには常に日本人が3から4名はいたので、プロジェクトの企画・運営面においてまとまった大きな仕掛けができたことである。ちなみにプロジェクトで実施した各学校への巡回指導などはその良い例であった。

▶ 日本からの支援については確かにチーム派遣としてある程度の予算が確保しやすい点でメリットがあった。必要なものはすぐに届いた。情報流通も良く、国別担当と技術顧問の先生がファックス、メール等で対応してくれた。技術的な質問は隊員個人が

必要に応じて技術顧問の先生にアプローチしていた。

- ▶ チーム派遣の手引きには国内委員会が行われるとあるが、実際には存在していなかったため、国担当と技術顧問のふたりだけが対応していた。研修員の受け入れ先や日本での資料収集などもこのふたりがやってくれたが、小さくても定期的な委員会のようなものがあって、こうした手続きや四半期報告書に対する回答などを現場にかえしてくれればよかった。
- ▶ 一方短所としては、日本人が多かったためどうしても日本語を話す機会が多く、語学の上達は遅れた。

・チームとして大きな成果を収められるか否かは一重に C/P 機関の姿勢であると思う。3つの RSTC は組織が比較的整備されており、ダバオ RSTC を除けば十分なスタッフも揃っていた。更にすべての C/P 機関がチーム受入れに積極的で隊員を育ててくれた。特にビコールの RSTC の所長は非常にプロジェクトに好意的であった。

(2) インパクト

・ダバオ RSTC については、スタッフの数が少なく組織的には未整備であった。従って隊員自らが仕事を探さざるを得なかった。スタッフ不足から5年間チームが続けていた集団研修方式（隊員が地域の先生を一か所に集めて研修を行う方式）を学校訪問式（隊員が学校を巡回しながら研修を実施する方式）に切り替えたところ、従前の方法を補う形で効果があることが判明し、のこりの RSTC でも従来の活動に加えてこの活動を取り入れた、という経緯がある。ルールに敷かれた活動ができないが故に編み出したこの方式が、他の RSTC にも波及したのは当初考えても見ないインパクトであった。

(3) リーダーに対する支援

- ・JICA フィリピン事務所では、シニア隊員に調整員と同様な研修の機会を与えてくれ、この研修の内、特に会計研修についてはその後のチーム運営に非常に役だった。
- ・シニア隊員に対する支援の内、プロジェクトの運営、評価・モニタリングの考え方についての情報提供機能が希薄である。
- ・従来あった「チーム派遣の手引き」は古く、詳細な記述がないため、中井シニア自身で「チーム派遣運営の手引き」を作成し事務局に送付したところ、派遣1課のほうから世界中のチーム派遣担当シニア隊員に配付された。これはプロジェクト技術協力の専門家マニュアルを参考に作成し、チーム派遣に必要な各種スケジュール、JICA 宛提出する様式、研修員招請の際の手続き等を付け加えたものである。手引きに記載した各種の手続きについての研修があれば、よりスムーズに仕事が進むと思われる。

(4) パッケージプロジェクトとの共生の難しさ

- ・パッケージプロジェクトとの共生ということで混乱があった。特に専門家とのつきあいに気を遣った。隊員に対して直接命令が下されるようなことがあると、隊員が自分達の活動の方向性などを心配するので、以下の方針を貫いた。
 - ▶ 隊員に対して直接パッケージプロジェクトからの命令が下らないように、パッケージ

プロジェクトの窓口はシニア隊員とし、すべての会議・専門家との打ち合わせはシニア隊員が担当した。パッケージ関係者にもこの意図を理解してもらうためにお願いした。

- ▶ これは仕事以外のことも同様で 5 時以降に行われるパーティー等の打ち合わせについてもシニア隊員が連絡役を行った。
- ▶ 一方、隊員にはパッケージということあまり考えさせないようにし、隊員が現場で始めた活動が自然にパッケージの活動に整合していくような働きかけをシニア隊員として行った。(パッケージプロジェクトの PDM は、投入されるスキームの役割分担が不明確であったので、これはパッケージがスタートした後、チーフアドバイザーとの打ち合わせをしながら、定期的に方向調整をした)。

(5) PDM による計画策定について

- ・最初から日本側が決めた活動ありきである場合、文句を言う隊員も多い。
- ・しかしながら、提示される活動が日本側からでなく、フィリピン側からであればそれに文句を言う隊員はいない。従って派遣される隊員の活動計画 (PDM に書かれているもの) は、フィリピン側から出てくれば (あるいはでてくるように裏から働きかければ) 良い。そのためにはフィリピン側が PDM を十分に理解してくれるのが理想的。
- ・フィリピン側だけでなく、日本側の関係者でも、プロジェクトとチーム派遣の関係を誤解している人が多い。プロジェクトはフィリピンの省庁が行うもので、それに対して協力隊がチーム派遣という形で支援をしているにすぎない。実際には、チーム派遣投入の話があつてプロジェクトが開始されることが多いが、開始時にこれをあいまいにしておくと、プロジェクトとチーム派遣の運営に関して、シニア隊員や隊員が非常に苦勞をすることになる。

(6) 評価

- ・フィリピン側が「このプロジェクトは我々のプロジェクト」という意識を持ってくれば、元来評価されるのは、チーム派遣プロジェクトではなく、今回の場合であれば、3つの RSTC の活動についてであろう。日本とフィリピンが合同で評価に当たるのは賛成だが、あくまでフィリピン側が主導権をとるべき、あるいはとったようにすべきではなからうか。それを最初から謳っておけば、自分のプロジェクトという認識をフィリピン側に持ってもらうための努力も少しは軽減されるのではないか。

(7) 相互理解促進の活動

- ・チーム派遣だからといって、チームが相互理解を積極的に隊員に行わせるというわけにはいかない。これはあくまで隊員個人の姿勢の問題である。
- ・相互理解を促進する要因は、語学という側面は確かにあるが、最も重要なのはネットワークを積極的に作ろうとする隊員の姿勢である。例えば研修会の際でも研修が終わるとすぐに帰ってしまう隊員と、その後少しでも参加者と話して次のアポイントを取ってくる隊員とでは、相互理解の力量に大きな差が出る。

総括

・「このプロジェクトは我々のプロジェクト」という認識を相手に植え付けることは重要で、このためには、様々な手段が考えられる。

▶ ミニッツ段階からフィリピン主導で行うプロジェクトであることを明記する（今まで日本が主導でやっていたことを見直し、フィリピン側に自覚を持たせるために必要なことはフィリピン側の担当とする）。例えば PDM の作成、モニタリング・評価等がこれに相当する。

▶ 日本からの協力（チーム派遣）が始まるのでプロジェクトを開始するという場合は、どうしてもプロジェクトの目的があいまいになりがち。できれば相手国政府がすでに地力で実施している事業や、個別の隊員が一定期間現地の職員と行ってきた事業にたいして支援を行ったほうがよい。

▶ 日本とフィリピンを並べる場合、必ずフィリピンを最初に紹介する。

▶ 運営委員会、管理委員会等はフィリピン側主催で、委員長は必ずフィリピン側から出す。（このプロジェクトの場合は、実際にはそうしていた。）

・パッケージや他のスキームとの共生を狙う場合、上位計画（本件の場合はパッケージ・プロジェクト）の計画精度が高いことについては以下のメリット・デメリットがある。

▶ メリット：チーム派遣の活動内容が当初より明確で、派遣される隊員に混乱を招かない。パッケージ全体の評価を実施しやすい。責任の所在がはっきりする。

▶ デメリット：現場で必要な協力を見つけだして支援を行うという協力隊ならではの草の根レベルの支援やボトムアップの体制が制限される。チーム派遣が厳密な評価体型の対象となり、JOCV の建前と矛盾する。

議事録

主な課題	フィリピン理数科プロジェクトの課題について
訪問先名 (場所)	青年海外協力隊事務局
日時	2001年12月18日(火) 10:30-12:00
面会者	田中 清邦技術顧問
調査団出席者	柿田職員、高野(記録)

協議内容

調査の主旨を説明した後、フィリピン「地方理数科教育向上プロジェクト」の担当技術顧問に従事された田中清邦顧問に質問を行った。主な聞き取り内容は、以下のとおり。

(2) 当該プロジェクトのチーム派遣としての特色

- ・パッケージの中で隊員活動の位置づけが曖昧で、隊員にもフィリピン側にもわかりづらかった。
- ・国内支援委員会は設立されたか否かは承知していない。これはパッケージの主体がプロジェクト方式技術協力であったためかもしれない。
- ・今までの理数科プロジェクトの中でも当該プロジェクトは難しいところがあるプロジェクトであった。理由は以下の通り。
 - C/P が大学の教授レベルでかなり高い知識をもっている。
 - パッケージとの連携で隊員の自由な活動は尊重されにくい環境であった。
 - PDM がない。これはあまりにもルールが敷かれすぎているとボランティア性を損なうため、目標設定の重要性は考えながらも、PDM を作成せずに自由に活動を行うことも必要という考え方があったからであろう。

(2) 相手国のスキーム理解

- ・アジアでの JOCV 事業では、相手国側の上層部はよく理解しているが末端へ行くほどスキームを理解していないことが多いが、スキームを理解させないとオーナーシップの醸成にはつながらず、いつまでも日本に頼る構造から脱却できない。

(3) 技術顧問としての役割

- ・運営面は現地に任せた。チームからは主に技術的な質問が来て、それに対して支援を行った。自分の専門外の質問については、他の先生や有識者からコメントをもらいそれで対応した。教育プロジェクトは、相手国の内政部分に大きくコミットできないため、情報や意見交換等は行うものの運営部分は現地に任せた方が良いと考えている。
- ・人材選定の際に技術面接を行う。技術顧問が技術面での審査、JICA 担当課が人物面での審査を行うことになっているが、技術面といっても純粋な知識蓄積量にのみ重きをおかず、柔軟性、困ったときの対応能力も見ていく。大半の場合、このようなクライテリアを用いると技術面で良いと思った人と担当課が実施した人物評価の結果はおおむね一致していると考えられる。

(4) 派遣される隊員の素養

- ・本件プロジェクトのように相手側のレベルが高いからといって必ずしも派遣される隊員が現職

の教員（プロフェッショナル）である必要はない。ケニアのように最初から教員免許所有者しか求めてこないところもあるが、教員免許を持っている人が隊員として優れているとは必ずしも言えない。要は現地の事情に合わせて柔軟に対応できるかということで、時として教員の資格を持っている人のほうが自分の考え方が唯一正しいという傾向になりやすい場合もある。

- ・チーム派遣で今回のように1つの RSTC に 4 人程度派遣される場合、できれば少なくとも 1 人の現職教員と教員資格のない人を 1クルーとするとうまくいくのではないか。
- ・日本人がでしゃばるとプロジェクトはうまくいかない。相手の言動を理解し、日本の技術をいかに現場に合わせて応用できるかが重要である。

（5）チーム派遣のデメリット

- ・メリットについては、よく言われていることなので質問を省略。デメリットについて集中的に聞いた。
 - チーム派遣は個別派遣に比べ、支援体制がしっかりしており相手国からも情報が入りやすい分だけ、人に頼ってしまうことがある。
 - また、チームであるが故に情報が入りにくいケースもある。例えば、日本人が多いと言えない現地人の考え方、いつも顔をつきあわせているが故に特定の人に情報を流さない、等。
 - 語学の修得は遅れると言われるが個人差もあり最終的には大きな問題ではない。
 - 隊員の自由な活動が阻害されることもある。ダバオの RSTC が「巡回指導方式」を編み出したのも（中井シニアインタビュー議事録参照）、隊員が縛られずに活動できたからである。

（6）人材育成

- ・チーム派遣と個別派遣で人材育成に差が出るとは思えない。
- ・本件プロジェクトの場合、帰国後教員になりたいという人も多い。更に半分以上の帰国隊員が国際的な仕事に就きたいと言う。
- ・最近では少数であるが自分のパフォーマンスを評価してほしいという隊員もいる。

（7）評価

- ・比側では、本プロジェクトは現地教員の育成に役立ったという評価がなされている。但し評価は何回セミナーを実施したとか、それに何人の教員が参加したとかの数字が多い。最終的に重要なのは、教育を受けた教員がいかに効果的に生徒を教え生徒の成績が向上するというということであるから、評価の指標としては十分とはいえない。
- ・本来ならば研修を受けた教員の追跡調査等を実施すべきであるが、それには長い時間が必要である。日本の納税者の立場を考えると過去のプロジェクトの評価だけでなく評価にもとづいた今後の方針等が必要であろう。その意味で教育プロジェクトの評価は難しい。
- ・教育レベルをあげると言うことは最終的には初等教育をもっと充実しなければならないという結論に至る。しかし初等教育は、国の根幹に係る部分で中等・高等教育に比べて難しい部分があ

る。一般的には初等教育は外国人では困難な部分も存在すると考える。

- ・第三者評価を行うべきである。すなわち日本側と比側と両者に関係のない第三者がプロジェクトを評価し、客観性をもって成果を問うべきである。フィリピン人に評価を聞くと必ず「良かった」といつてくるので、どこがどのように良かったのか、また改善すべき点等まで深く掘り下げた質問にすべきである。

総括

- ・プロジェクトの上位目標は「対象地域において、初等中等学校生徒の理数科の成績が向上することであったので、チーム派遣プロジェクトの目標をPDM上でもっと明確にすべきであった。
- ・チーム派遣全体として見ると理数科プロジェクトの場合は、やはり評価の部分が大きな課題である。どのような評価方法が適しているかは今後検討していく必要がある。
- ・パッケージプロジェクトで複数のスキームが連携しているのだから、国内支援委員会もそれぞれのスキームを担当する有識者で「チーム」を構成すべきであったかもしれない。

議事録

主な課題	帰国隊員の進路と人材活用について
訪問先名(場所)	広尾訓練研修センター
日時	2001年12月20日(木) 14:30-16:00
面会者	山本美香氏(帰国隊員支援室長代理)
調査団出席者	コンサルタント:高野、駒澤(記録)

協議内容

帰国隊員に対する支援、特に国際開発分野における人材育成・活用についての取り組み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。

(1) 帰国隊員支援室の業務

帰国隊員支援室の主な業務は、「帰国時研修」、「進路相談カウンセリング」「帰国隊員の社会活動支援」「帰国隊員情報の共有」「行政への働きかけ」等となっている。

1) 帰国時研修

隊員は帰国後すぐに、広尾の帰国隊員支援室にて、手続き・健康診断・社会復帰のための研修等を含めた3日間の「帰国時研修」を受ける。

2) 進路相談カウンセリング

帰国隊員の進路選択のために、相談窓口として全国14か所のJICA支部、国際センターなどに「進路相談カウンセラー」17名が配置されている。カウンセラーは地元企業の求人情報に詳しい人が多く、また帰国隊員支援室からの帰国隊員の動向等の情報を受け、より求人と求職がうまくマッチするような支援を行っている。

3) 進学・留学、再就職支援

近年、隊員OB/OGの中で、進学・留学希望者が着実に増える傾向があるが、国内外の大学、大学院の一部(広島大学、九州大学等)では、協力隊経験を高く評価し、帰国隊員の入学や現役学生の派遣の際の単位取得に特別制度を設けているところもある。

現地語等を対象に、統一試験(シニア語学試験)を行ない、希少言語習得者の評価の向上や国際協力分野への人材登用の促進を図っている。

4) 帰国隊員の社会活動支援

協力隊事務局が有する18000名強の帰国隊員情報を基にした、全帰国隊員住所録の作成・配布、連絡網の整備による隊員間や事務局との連携の強化、進路状況の把握による帰国隊員支援事業の策定等を行っている。

日本全国に、帰国隊員の有志により組織される種々のOB/OG会がある。47都道府県別OB/OG会、派遣国別OB/OG会(15)、職種分野別OB/OG会(8)があり、OB/OGのOB/OGによるOB/OGのための会をモットーに、隊員経験を共有する同窓会的側面と共に、OB/OG個々人では実現が難しい協力隊経験の社会還元や社会活動への取り組み、情報の共有の場として組織的かつ継続的な機能を果たしている。これらの機能の社会性から、協力隊事務局はOB/OG会活動を支援している。

5) 帰国隊員への情報提供

帰国後5年未満の全帰国隊員への機関誌「JOCV NEWS」の配布(全OB/OGに対して希望者に

はメーリングリストにて配信)、また閲覧スペースでの全世界の隊員の報告書(3 訓練所)や進路開拓関連情報、特に国際協力分野の閲覧等積極的な情報整備・公開・発信を図っている。

(2) 帰国隊員の進路

1) 進路状況

帰国隊員(1999年4月1日~2000年2月31日帰国者の2001年4月1日現在)の帰国1年以内の進路状況は多い順に、「就職」41%、「復職」21%、「アルバイト・非常勤」12%、「進学・復学」11%と続き、未決定は8%で、ほぼ1年以内に何らかの進路を決定していることがわかる。

1999年度の帰国者の進路決定者(936人)のうち、就職者(420人)の内訳をみると、多い順に、「民間企業」44%、「JICA関係」18%、「公益法人」16%、「公務員」15%、となっている。「JICA関係」と「その他の国際協力関係(NGO/NPO含む)」2%を合わせると、21%が国際協力関係分野に進んでいることがわかる。

「JICA関係」(77名)の内訳をみると、多い順に「協力員」(事務局、地方支部などで最長1年まで補助的な業務を行う契約職員)26名、「シニア隊員」12名、「ボランティア調整員」9名、「JICA職員」5名となっており、近年「協力員」が増える傾向にある。また、これとは別にJICAでは隊員OB/OGをアルバイト(119名)としても積極的に採用している。OB/OGの国際協力分野志向と、JICAのOB/OGを積極的に活用していこうという方針の相乗効果によって、この臨時雇用形態の採用が増えている。1968年から2000年度までの、JICA関係のべ採用数は、「JICA職員」182名、「専門員」21名、「専門家」1339名、「ジュニア専門員」123名(1990年制度創設)となっている。なお、これらの統計はいずれもOB/OG自身による自己申告によるもので、申告していない者の数字は入っていない。また、国別、地域別の統計はとっていない。

過去の隊員OB/OGで国際機関へ進んだ者は、のべ1333人である(2001年1月現在)。その他、国連ボランティアはのべ181名(2001年4月現在)である。NGO特に国際NGOへの就職希望者も増えており、また支援室としても積極的にNGOについての情報を提供している。

2) 就職支援

帰国後6か月未満の全帰国隊員への進路情報ニュースレター(就職情報提供)の配布を行っている。また、公的機関・NGOの求人情報はJICAホームページ上で、さらに民間企業を含めたすべての求人情報はカウンセラー室等の閲覧スペースで閲覧できる。

帰国隊員支援室の就職紹介システムを経由して就職を決定した人の割合は、就職者総数の20%であり(1999年度)、この割合は徐々に増えている。

同室では、民間企業のアプローチはできないため、できるだけカウンセラー室を活用するよう指導している。その他、「進路開拓セミナー」など各種支援セミナーも開催している。

3) 帰国隊員教育訓練補助制度

2001年度4月から、「帰国隊員教育訓練補助制度」がスタートした。これは帰国後の進路開拓をスムーズに押し進めるために技術・技能を身につける、または免許・資格を取得するための学習の機会に対して、その経費の80%(上限20万円)に相当する経費的な支援を行うものである。これは、近年大学卒業後すぐに協力隊に参加するものが増え、企業にとってはまだまだ協力隊経験を評価するところが少ない中で、新卒ではないOB/OGの2年間のブランクを補うために、就職に有利な技術・資格を身につけてもらおうというねらいがある。

4) キャリアプログレス制度の構築

これまで JICA 関係の専門職は、「ジュニア専門員」が契約期間 3 年、「専門家」2 年等と短いために生涯にわたる国際協力分野においてキャリア形成ができにくいという問題があった。JICA では派遣支援部を中心に、長年この課題に取り組み、例えばジュニア専門員から専門家の間をつなぐ「ジュニア専門員パート II」のような 2 年間の OJT 的なポジションを設けるなど、1 人の人が生涯にわたりキャリアアップできるような制度を模索してきた。その結果構築されたのが「キャリアプログレス制度」である。同制度は現在はいくまで専門家が対象であるが、将来的には協力隊 OB/OG にも対象を広げていくことになるであろう。また、同制度と関連して国際協力分野における人材活用を目的に、派遣支援部と国際総合研修センターがそれぞれ人材データベースを構築してきたが、近年これを一本化し、キャリアプログレス制度と連係して運用している。さらに来年から始まる JICA 内のナレッジマネジメント制度に、同人材データベースも収録されることから、将来的には協力隊 OB/OG の情報もストックされることが予想される。

(3) 地域社会への還元

OB/OG の経験や成果を広く地域社会へ還元し、共有財産や人的資源として活用されることが期待されていることから、JICA はその機会をさまざまな形で提供している。例えば、国内事業部は「サーモンキャンペーン」と銘打ち、帰国隊員等による教育現場での講演等、国際理解教育や開発教育への取組みも行っており、昨年度は 1000 件以上が実施された。また JICA は地域における隊員経験の社会還元の機会の拡大を図るために、全各都道府県の国際協力担当課に 1 名ずつ「国際協力推進員」を配置するよう推進しているが、これにも隊員 OB/OG を活用している。

(4) 行政への働きかけ

協力隊事業やその経験者の社会的な評価を向上させるための国や自治体の制度の改革や改善に向けての働きかけも環境整備の一環として努めている。これまでの成果として、派遣法や派遣条例の制定、労働省の各都道府県重点ハローワークとの連携、雇用保険の受給期間延長と給付制限の緩和、文部省による教員の協力隊経験の職歴換算・現職教員の特別参加制度等、が実現している。

(5) 協力隊 OB/OG のメリット・デメリット

1) 一般

一般に企業からみた協力隊 OB/OG の主なメリットとしては「自分の意見をしっかり持ち、表明できること」で、逆にデメリットとしては「協調性がない」ということが言えるかもしれない。また、大学からみた主なメリット「フィールド経験がある」で、デメリットは「アカデミック性に欠ける」といえるかもしれない。

2) チーム派遣 OB/OG

チーム派遣 OB/OG の特長をみるためには、まず「チーム派遣事業の定義・あり方」が整理されなければならない。JICA 事業における JOCV チーム派遣事業の位置づけが明確にできれば、例えば「チーム派遣 OB/OG はコーディネート能力に長けている」とか、「予算管理業務ができる」

等の人材としてプールすることができるようになるであろう。逆に「フレキシビリティがない」というデメリットもでてくるかもしれない。

(6) 帰国隊員支援室の今後の課題

- ・ 隊員 OB/OG に関する信憑性のあるデータの整備
- ・ キャリア・プロGRESS・制度の拡充

以上