

### 3. 帰国隊員アンケート結果

#### マレーシア国・特定テーマ評価「中所得国における協力隊事業のあり方」

#### 帰国隊員アンケート集計結果 (最終報告)

##### 1. 調査仕様

1) 調査対象国	マレーシア、メキシコ、タイ、ブルガリア、ハンガリーの5カ国
2) 調査対象	上記5カ国に対し派遣され、過去5年間に帰国した協力隊員
3) 対象者数	338人
4) 調査方法	郵送配布・郵送回収
5) 調査期間	平成13年2月

##### 2. 回収結果

1) 標本数	338人
2) 発送数	338人
3) 総回収数	129票 (回収率 38.2%)
4) 有効回収数	102票 (回収率 30.2%)

##### 3. 留意点

###### 1) 数値の端数処理

百分率の計算は小数第2位を四捨五入したため、各設問の回答比率の合計が100%ちょうどにならない場合がある。

###### 2) 同一設問で複数の回答を許容している場合

複数回答の場合は、各設問の回答者数を100%としているので、各設問の百分比の合計は100%を超える。

3) 文中の比較対象国は、上記調査対象国のうちマレーシア以外の国を指すものとする。

#### 4. アンケート集計結果（隊員）

〔単純集計結果について〕

##### 0. 回答者の概要

本アンケート回答者の構成は、以下のとおりである。

〔派遣国/地域〕

	件数	割合
①マレーシア	45	44.1%
②メキシコ	3	2.9%
③タイ	33	32.4%
④ブルガリア	6	5.9%
⑤ハンガリー	14	13.7%
⑥無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

※マレーシアが45件（44.1%）と半数近くを占めている。タイが33件（32.4%）でこれに続いている。

全体

	件数	割合
1-1 首都	15	14.7%
1-2 地方都市	66	64.7%
1-3 農村	17	16.7%
1-4 首都及び地方都市	1	1.0%
無回答	3	2.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
1-1 首都	4	8.9%
1-2 地方都市	37	82.2%
1-3 農村	3	6.7%
1-4 首都+地方都市	0	0.0%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

	件数	割合
半島部	29	64.4%
島部	15	33.3%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※全体、マレーシアともに「1-2 地方都市」が最も多くなっている。また、マレーシアでは「半島部」が半数以上を占めている。

〔職種〕

全体

	件数	割合
①日本語教師	25	24.5%
②スポーツ	8	7.8%
③社会福祉	18	17.6%
④環境	7	6.9%
⑤その他	40	39.2%
無回答	4	3.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①日本語教師	14	31.1%
②スポーツ	3	6.7%
③社会福祉	9	20.0%
④環境	3	6.7%
⑤職業訓練	8	17.8%
⑥その他	8	17.8%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※いずれも「①日本語教師」が最も多く、「③社会福祉」がこれに続いている。

〔前任者の有無〕

全体

	件数	割合
①有	43	42.2%
②無	59	57.8%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①有	21	46.7%
②無	24	53.3%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※前任者は「①有」が4割強、「②無」が5割強を占めている。

〔他の隊員・専門家の有無〕

全体

	件数	割合
①有	44	43.1%
②無	57	55.9%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①有	7	15.6%
②無	34	75.6%
無回答	4	8.9%
合計	45	100.0%

※全体では「①有」と「②無」は同程度となっているが、マレーシアでは「②無」が8割近くに上っている。

〔他ドナー協力の有無〕

全体

	件数	割合
①有	16	15.7%
②無	79	77.5%
無回答	7	6.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①有	7	15.6%
②無	34	75.6%
無回答	4	8.9%
合計	45	100.0%

※いずれも「②無」が7割以上を占めている。

〔同種の業務経験の有無〕

全体

	件数	割合
①無	40	39.2%
②有(1～3年)	18	17.6%
③有(3～6年)	22	21.6%
④有(6年以上)	21	20.6%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①無	18	40.0%
②有(1～3年)	6	13.3%
③有(3～6年)	10	22.2%
④有(6年以上)	11	24.4%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①無	22	38.6%
②有(1～3年)	12	21.1%
③有(3～6年)	12	21.1%
④有(6年以上)	10	17.5%
無回答	1	1.8%
合計	57	100.0%

※いずれも「①無」が4割程度を占めているが、マレーシアでは「④有(6年以上)」と長

期の業務経験を持つ隊員も比較的多いことが特徴的である。

〔活動形態〕

全体

	件数	割合
①本庁勤務型	4	3.9%
②教室型	52	51.0%
③試験場型	6	5.9%
④現場勤務型	19	18.6%
⑤村落型	11	10.8%
⑥その他	4	3.9%
⑦本庁及び現場勤務型	1	1.0%
⑧現場及び村落型	3	2.9%
⑨本庁及びその他	1	1.0%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①本庁勤務型	4	8.9%
②教室型	23	51.1%
③試験場型	3	6.7%
④現場勤務型	7	15.6%
⑤村落型	1	2.2%
⑥①+④型	3	6.7%
⑦④+⑤型	1	2.2%
⑧①+⑤型	2	4.4%
⑨その他	1	2.2%
⑩無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「②教室型」に次いで「④現場勤務型」が多くなっている。マレーシアでは、「⑤村落型」の比率が低くなっている。

〔派遣先での位置付け〕

全体

	件数	割合
①指導型	26	25.5%
②共同活動型	45	44.1%
③マンパワー提供型	16	15.7%
④指導及びマンパワー型	4	3.9%
⑤共同及びマンパワー型	5	4.9%
⑥指導及び共同型	3	2.9%
⑦総合型	2	2.0%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①指導型	13	28.9%
②共同活動型	20	44.4%
③マンパワー提供型	6	13.3%
④指導及びマンパワー型	1	2.2%
⑤共同及びマンパワー型	3	6.7%
⑥指導及び共同型	2	4.4%
⑦総合型	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①指導型	13	22.8%
②共同活動型	25	43.9%
③マンパワー提供型	10	17.5%
④指導及びマンパワー型	3	5.3%
⑤共同及びマンパワー型	2	3.5%
⑥指導及び共同型	1	1.8%
⑦総合型	2	3.5%
無回答	1	1.8%
合計	57	100.0%

※いずれも「②共同活動型」、「①指導型」、「③マンパワー提供型」の順となっている。

③、④、⑤のように何らかの形でマンパワー提供型となっているもの 2 割近くとなっている。

1. 目標達成度

- (1) 当初の活動計画からみて、活動目標はどの程度達成されたと思われますか？最も適切なものを選んでつけて下さい。ここでは、活動によってカウンターパート(以下 C/P とする)、配属先、また近隣コミュニティなどに生じた良い変化(例えば、勤労意欲の向上、手洗いの習慣化など)も含めて考えてください。

全体

	件数	割合
①達成なし	9	8.8%
②あまり達成	22	21.6%
③概ね達成	47	46.1%
④かなり達成	16	15.7%
⑤非常に達成	6	5.9%
無回答	2	2.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①達成なし	3	6.7%
②あまり達成なし	9	20.0%
③概ね達成	19	42.2%
④かなり達成	8	17.8%
⑤非常に達成	4	8.9%
無回答	2	4.4%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①達成なし	6	10.5%
②あまり達成なし	13	22.8%
③概ね達成	28	49.1%
④かなり達成	8	14.0%
⑤非常に達成	2	3.5%
無回答	0	0.0%
合計	57	100.0%

※「③概ね達成」が最も多く、4～5割を占めている。マレーシアは比較対象国に比べ、「④かなり達成」、「⑤非常に達成」の割合が若干高くなっている。

- (2) (1)のように判断したのはなぜですか？できるだけ具体的な活動例を挙げて説明して下さい。(以下、記述式の設問には2～3行程度でお答えください。)

ポジティブな意見

- ・ C/P の技術が向上した (10 件)
- ・ 成果 (プロジェクトなど) を出せた、活動が軌道に乗った (6 件)
- ・ 成果品 (教材、機材の整備など) が残せた (4 件)
- ・ C/P の姿勢が向上した (3 件)
- ・ 活動基盤ができた (2 件)
- ・ 日本人が身近にいること自体が貢献となっている (日本語教師) (2 件)
- ・ 日本人への理解が深まった (2 件)
- ・ コミュニケーションが良好であった (2 件)

ネガティブな意見

- ・ C/P に十分な技術指導・向上ができなかった (4 件)
- ・ 自立発展性を向上できなかった (3 件)
- ・ 協力隊に対する配属先の理解不足 (2 件)
- ・ 受入国側の問題 (連携不足、配属先のリストラ) (2 件)

- ・ 活動期間が短かった（任期短縮1件を含む、2件）
- ・ 活動目標が曖昧になった（1件）
- ・ 自然災害により活動に影響が出た（1件）
- ・ 成果(住民の生活習慣変化)を出すには時間がかかる（1件）

※目標達成度の評価に際し、『技術移転ができたかどうか』が一つの重要な指標となっている様子が伺われる。また、特に日本語教師では『交流・国際相互理解』を理由として挙げる意見もみられる。

(3)(1)のような達成度になった理由は何だと思えますか。活動を促進(促)、又は阻害(阻)する事柄があれば次の選択肢の中から該当するものに○をし、簡単に説明して下さい。

全体

		促進	阻害	促進/阻害	合計
①技術的な要素	件数	34	19	3	56
	割合	60.7%	33.9%	5.4%	100.0%
②配属先の協力隊への理解	件数	41	30	1	72
	割合	56.9%	41.7%	1.4%	100.0%
③JICAのサポート体制	件数	37	8	2	45
	割合	82.2%	13.3%	4.4%	100.0%
④人間関係的な要素	件数	48	18	3	69
	割合	69.6%	26.1%	4.3%	100.0%
⑤財政的な要素	件数	27	21	0	48
	割合	56.3%	43.8%	0.0%	100.0%
⑥その他	件数	8	22	0	30
	割合	26.7%	73.3%	0.0%	100.0%

マレーシア

区分		促進	阻害	両方	無回答	合計
①技術的な要因	実数(人)	13	7	2	23	45
	比率(%)	28.9%	15.6%	4.4%	51.1%	100.0%
②配属先の理解	実数(人)	21	10	1	13	45
	比率(%)	46.7%	22.2%	2.2%	28.9%	100.0%
③JICAのサポート	実数(人)	16	0	1	28	45
	比率(%)	35.6%	0.0%	2.2%	62.2%	100.0%
④人間関係	実数(人)	17	9	1	18	45
	比率(%)	37.8%	20.0%	2.2%	40.0%	100.0%
⑤財政	実数(人)	12	8	0	24	45
	比率(%)	26.7%	20.0%	0.0%	53.3%	100.0%
⑥その他	実数(人)	1	10	0	34	45
	比率(%)	2.2%	22.2%	0.0%	75.6%	100.0%

※比較対象国

		促進	阻害	両方	無回答	合計
①技術的な要因	実数(人)	21	12	1	23	57
	比率(%)	36.8%	21.1%	1.8%	40.4%	100.0%
②配属先の理解	実数(人)	20	20	0	17	57
	比率(%)	35.1%	35.1%	0.0%	29.8%	100.0%
③JICAのサポート	実数(人)	21	6	1	29	57
	比率(%)	36.8%	10.5%	1.8%	50.9%	100.0%
④人間関係	実数(人)	31	9	2	15	57
	比率(%)	54.4%	15.8%	3.5%	26.3%	100.0%
⑤財政	実数(人)	15	12	0	30	57
	比率(%)	26.3%	21.1%	0.0%	52.6%	100.0%
⑥その他	実数(人)	7	12	0	38	57
	比率(%)	12.3%	21.1%	0.0%	66.7%	100.0%

※マレーシアでは、促進要因としても「②配属先の理解」が最も多くなっていることが特徴的である。比較対象国については、「①技術的な要因」が促進・阻害の両方の要因として多く挙げられている。

2. 計画の妥当性

(1) 隊員に対する配属先のニーズは高かったですか？

全体

	件数	割合
①非常に低い	6	5.9%
②低い	5	4.9%
③あった	37	36.3%
④高い	37	36.3%
⑤非常に高い	16	15.7%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①非常に低い	3	6.7%
②低い	1	2.2%
③あった	15	33.3%
④高い	19	42.2%
⑤非常に高い	7	15.6%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①非常に低い	3	5.3%
②低い	4	7.0%
③あった	22	38.6%
④高い	18	31.6%
⑤非常に高い	9	15.8%
無回答	1	1.8%
合計	57	100.0%

※マレーシアでは「④高い」が19件(42.2%)と最も多くなっている。隊員は高いニーズを認識している。全体としても③、④、⑤で9割近くに上っていることから、中所得国でもニーズは高いといえる。

・ そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・ 技術移転の要請が強かった (10件)
- ・ マンパワーとして必要とされていた (6件)

- ・ 活動に非常に協力的だった (5 件)
- ・ 日本語を選択する学生の数が多かった、反応が良かった(日本語教師、2 件)
- ・ 以前は活動が停滞していた (1 件)
- ・ 他のスタッフにはできないことを求められた(1 件)
- ・ 常に成果を求められていた(1 件)
- ・ 人間関係は良かった(1 件)

ネガティブな意見

- ・ 協力隊活用について明確な方針がなかった (2 件)
- ・ 活動に非協力的だった (2 件)
- ・ 既に代わりの人材がいた (スポーツ、1 件)

※「技術移転」や「他のスタッフにはできないこと」、「成果」などに対する要求からニーズを認識している例が多い。その他には、「マンパワー」、「協力的な姿勢」なども目立つ。

(2) ご自身の職種と配属先の求める技術の種類とは一致していましたか？

全体

	件数	割合
①全く不一致	2	2.0%
②あまり一致なし	18	17.6%
③支障なし	23	22.5%
④ほぼ一致	39	38.2%
⑤完全に一致	20	19.6%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全く不一致	1	2.2%
②あまり一致なし	7	15.6%
③支障なし	14	31.1%
④ほぼ一致	13	28.9%
⑤完全に一致	10	22.2%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①全く不一致	1	1.8%
②あまり一致なし	11	19.3%
③支障なし	9	15.8%
④ほぼ一致	26	45.6%
⑤完全に一致	10	17.5%
無回答	0	0.0%
合計	57	100.0%

※マレーシアでは「③支障なし」が3割と最も多く、比較対象国では「④ほぼ一致」が5割弱となっているが、全体的にみて「①全く不一致」や「②あまり一致なし」とする回答は2割弱に留まっている。

- ・ そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・ 自分の技術を応用して対応できた (2 件)
- ・ 自分の技術が配属先の要求と合致していた (2 件)
- ・ 技術に関する問題は起きなかった (1 件)



ネガティブな意見

- ・ 自分の技術は配属先が求める技術の一部ではあったが全部ではなかった (11 件)
- ・ 職種が不一致であった (3 件)
- ・ 技術補完研修でカバーした (1 件)
- ・ マンパワーと認識されていた (1 件)
- ・ 日本にはないもの (CBR) を求められた (社会福祉、1 件)
- ・ 配属先と実際の指導現場が異なっていた (1 件)

※種類が一致していなかったとする理由で最も多いのは、「自分の技術は配属先が求める技術の一部ではあったが全部ではなかった」とするものであり、ニーズをカバーしきれないことにより適合性を低く評価する傾向があるといえる。

(3) ご自身の職種と配属先の求める技術のレベルとは一致していましたか？

全体

	件数	割合
①高い/低い	9	8.8%
②やや高い/低い	13	12.7%
③支障なし	45	44.1%
④ほぼ一致	29	28.4%
⑤完全に一致	5	4.9%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①高い/低い	6	13.3%
②やや高い/低い	6	13.3%
③支障なし	19	42.2%
④ほぼ一致	12	26.7%
⑤完全に一致	2	4.4%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①高い/低い	3	5.3%
②やや高い/低い	7	12.3%
③支障なし	26	45.6%
④ほぼ一致	17	29.8%
⑤完全に一致	3	5.3%
無回答	1	1.8%
合計	57	100.0%

※全体の傾向として「③支障なし」が最も多く、「④ほぼ一致」がこれに続くことでは共通しているが、比較対象国に比べてマレーシアは「①高い/低い」とする割合が高く、技術レベルのマッチングが容易でないことがわかる。

・ そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・ 必要とされている技術が初級レベルだった、十分対応可能だった (5 件)
- ・ 対応可能な活動があった (3 件)
- ・ 技術面での問題は起きなかった (1 件)
- ・ 前任者との引継ぎがよかった(1 件)
- ・ C/P との共同作業が上手いき、学校から優秀教師として表彰された (1 件)
- ・ 共通理解があった(1 件)

- ・ やりたいようにやらせてくれた(1件)

ネガティブな意見

- ・ 経験不足だった (5件)
- ・ 自分の専門分野ではなかった (4件)
- ・ オリンピック選手の育成が求められていた (スポーツ、2件)
- ・ 競技の普及率自体が低かった (スポーツ、1件)
- ・ 日本にもないような最新機器があった (1件)
- ・ C/P のレベルが低すぎた、高すぎた (各1件)
- ・ 職場の制約が活動のレベルを制約した (1件)

※技術レベルの不適合の理由としては、「競技の普及率自体が低かった」、「C/P のレベルが低すぎた」などマレーシア側のレベルが低いとする意見もあったが、全体としては隊員側の「経験不足」や「専門分野の不一致」など、マレーシア側のレベルが高いために対応が困難であったことが挙げられている。

- (4) 着任当初、配属先には隊員の活動計画や役割分担などについて明確な考え・認識がありましたか？

全体

	件数	割合
①全くなし	19	18.6%
②あまりなし	25	24.5%
③あった	15	14.7%
④ある程度あった	26	25.5%
⑤明確にあった	16	15.7%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全くなし	6	13.3%
②あまりなし	10	22.2%
③あった	7	15.6%
④ある程度あった	12	26.7%
⑤明確にあった	9	20.0%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※比較対象国

	件数	割合
①全くなし	13	22.8%
②あまりなし	15	26.3%
③あった	8	14.0%
④ある程度あった	14	24.6%
⑤明確にあった	7	12.3%
無回答	0	0.0%
合計	57	100.0%

※全体として「③あった」、「④ある程度あった」、「⑤明確にあった」の合計が5割を超えるが、国別に見てみると「④ある程度あった」がもっとも多く、「⑤明確にあった」も2割に上るなど、配属先の考え・認識は高いといえる。比較対象国では半数近くが①、②と回答しているなど違いがみられる。

マレーシア

- ①、②の2つの選択肢を選んだ方に伺います。具体的にどのような状況でしたか？
  - ・ すべてお任せであった、C/P がいなかった(5件)
  - ・ C/P がJOCV について知らなかった (2件)

- ・マンパワー的な認識をされていた (2件)
- ・必要施設・機材が使用不可であった (2件)
- ・配属先に専門知識が不足していた (2件)
- ・職種が違ったので計画が上手くいかなかった(1件)
- ・隊員活動への理解がなかった (1件)
- ・協力隊は不要だったと言われた (1件)

※「C/Pの適切な配置」、「JOCVの位置付けの周知」、「現場スタッフ間のJOCVに対するニーズの認識」などの点における不備をもって、配属先の認識を評価しているケースが多い。

(5) 隊員の派遣時期は適当でしたか？

全体

	件数	割合
①非常に遅い/早い	7	6.9%
②遅い/早い	22	21.6%
③支障なし	44	43.1%
④良い	19	18.6%
⑤非常に良い	6	5.9%
無回答	4	3.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①非常に遅い/早い	4	8.9%
②遅い/早い	4	8.9%
③支障なし	24	53.3%
④良い	9	20.0%
⑤非常に良い	3	6.7%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※マレーシアでは「③支障なし」が半数以上であり、また、次いで「④良い」が2割と高い数値となっている。全体の集計結果と比較すると、マレーシアは派遣時期に関する対応は比較的問題なく行えているといえる。

そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・引継ぎが上手くいった (4件)
- ・コース立ち上げ段階から携わることができた (1件)
- ・C/Pのフォローが効果的であった (1件)
- ・学校のコース期間と整合していた (3件)
- ・スタッフに刺激が必要な時期だった (1件)
- ・トラブルがなかった(1件)

ネガティブな意見

- ・引継ぎが上手くいかなかった、前任者からブランクがあった (4件)
- ・隊員がいなくても活動可。タイミングは関係ない (3件)
- ・要請を出してから派遣までに時間がかかった (1件)
- ・学期途中の交替はタイミングが良くない (1件)
- ・職種に合った機材がなかった (1件)
- ・派遣時、水泳選手は一人もいなかった (スポーツ、1件)
- ・アジア危機で予算不足。活動に制約が出た (1件)

※前任者との引継ぎが一つの判断理由となっているといえる。その他には、コース・学期の開始時期や機材・人材の整備状況など、配属先の状況との兼ね合いを理由とする意見がみられる。

(6) 隊員の活動期間として2年間は適当でしたか？

全体

	件数	割合
①非常に長い/短い	1	1.0%
②かなり長い/短い	6	5.9%
③長い/短い	24	23.5%
④少し長い/短い	27	26.5%
⑤適当	41	40.2%
無回答	3	2.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①非常に長い/短い	1	2.2%
②かなり長い/短い	3	6.7%
③長い/短い	9	20.0%
④少し長い/短い	12	26.7%
⑤適当	17	37.8%
無回答	3	6.7%
合計	45	100.0%

※「⑤適当」とする意見が最も多い。マレーシアと全体を比較しても、傾向に大きな差異はみられないことから、同様の傾向が他の比較対象国でもみられると思われる。

そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・ 2年間でできないことはもう1年いてもできないと考える (2件)
- ・ 精神的に2年間の限界である (2件)
- ・ C/Pのレベルや配属先の状況には合致していた (2件)
- ・ 学校のコース期間と合致していた (1件)
- ・ C/Pが成長した (1件)

ネガティブな意見

- ・ 活動を終了できなかった、軌道に乗りかかったところで任期終了となった (14件)
- ・ 引継ぎが十分にできなかった (2件)
- ・ 現地で仕事がなかった、必要性が薄れた (2件)
- ・ 配属先から延長希望が出された (1件)
- ・ 愛着が湧き、もっといたいと思った (1件)
- ・ 結果が出るまで時間がかかる (農業、1件)
- ・ 後を引き継ぐものがおらず、先が見えない活動であった (1件)

※ポジティブな意見としては、活動面も精神面も2年間は区切りとして適当とする意見、及び現地の状況に適していたとする意見がみられる。ネガティブな意見としては、自分の活動期間中に活動を終了、あるいは結果を出すことができなかったことを挙げる意見がめだつ。

(7) 配属先は、後任の隊員を要請しましたか？

全体

	件数	割合
①要請した	56	54.9%
②要請しなかった	43	42.2%
無回答	3	2.9%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①要請した	17	37.8%
②要請しなかった	25	55.6%
無回答	3	6.7%
合計	45	100.0%

比較対象国

	件数	割合
①要請した	39	68.4%
②要請しなかった	18	31.6%
無回答	0	0.0%
合計	57	100.0%

※比較対象国では「①要請した」が 68.4%と半数以上を占めているのに対し、マレーシアでは 37.8%となっている。比較対象国では、マレーシアに比べて配属先からの後任要請が多いことが伺われる。

・ 後任を要請しなかった理由

- ・ マレーシア政府の意向 (6 件)
- ・ JICA の意向 (4 件) (以上 2 つについては、日本語教師の派遣休止についての双方の合意が含まれている)
- ・ マレーシア側が自分たちでできるようになった、又は自分たちですべき (5 件)
- ・ JOCV が不要でない (3 件)
- ・ 他分野の隊員を要請した (2 件)
- ・ 自分が任期延長した (1 件)
- ・ 協力隊レベルでは対応が困難であった (1 件)
- ・ 隊員がもう一人いた (1 件)
- ・ 配属先の目標が不十分であった (1 件)
- ・ 必要な支援内容が変わった (1 件)
- ・ 職場の人間関係 (1 件)

※マレーシアについては、マレーシア政府、日本側 (JICA) 双方合意の下に派遣休止を決めた日本語教師のケースが多く含まれていると考えられる。その他には、「マレーシア側が自力でできるようになった」、あるいは「専門家レベルの協力が必要になった」など技術レベルの高度化を挙げる意見もみられる。

(8) ご自身は、後任は派遣すべきだと思われましたか？

全体

	件数	割合
①派遣すべきでない	19	18.6%
②派遣しなくても良い	17	16.7%
③どちらともいえない	28	27.5%
④派遣が望ましい	26	25.5%
⑤派遣が不可欠である	10	9.8%
無回答	2	2.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①派遣すべきでない	7	15.6%
②派遣しなくても良い	10	22.2%
③どちらとも言えない	13	28.9%
④派遣が望ましい	10	22.2%
⑤派遣が不可欠である	3	6.7%
無回答	2	4.4%
合計	45	100.0%

※「⑤派遣が不可欠である」とする意見は少なく、特にマレーシアは全体に比べても低くなっている。しかし、「①派遣すべきでない」とする意見はいずれも2割弱、「②派遣しなくても良い」もあわせると3～4割にも上り、ニーズの不在についての意見も少ない。

そのように判断した理由は何ですか？

ポジティブな意見

- ・ ニーズがある (4件)
- ・ フォローアップが必要 (4件)
- ・ 受け入れ体制が整っている (2件)
- ・ これから力を入れていく分野である (社会福祉、1件)

ネガティブな意見

- ・ マレーシア側だけで十分やっていける (15件)
- ・ 現地の受け入れ体制が十分でない (3件)
- ・ 養護、PT、OTのいずれかがいれば十分である (1件)
- ・ 国内に十分な研修がある (1件)
- ・ JOCVである必要はない (1件)
- ・ JOCVレベルでは対応できない (1件)
- ・ JICAが不要と判断した (1件)
- ・ ニーズが低下した (1件)

※「ニーズ」、「受け入れ体制」が判断の理由となっているケースが多くみられる。「ニーズ」については、マレーシア側の自立発展性、技術レベルの高度化などにより評価している。「受け入れ体制」については、ポジティブ、ネガティブ両方の意見があり、配属先により差異があるものと思われる。

### 3. 効率性

#### (1) C/Pの人数は適当でしたか？

##### 全体

	件数	割合
①非常に過剰/不	13	12.7%
②過剰/不足	20	19.6%
③支障なし	42	41.2%
④ほぼ過不足なし	11	10.8%
⑤全く過不足なし	13	12.7%
無回答	3	2.9%
合計	102	100.0%

##### マレーシア

	件数	割合
①非常に過剰/不足	6	13.3%
②過剰/不足	9	20.0%
③支障なし	14	31.1%
④ほぼ過不足なし	5	11.1%
⑤全く過不足なし	9	20.0%
無回答	2	4.4%
合計	45	100.0%

※共通の傾向がみられるが、全体に比べてマレーシアは「⑤全く過不足なし」の割合が高くなっている。

#### ①、②の2つの選択肢を選んだ方に伺います。なぜC/Pの適切な配置が行われなかったと思いますか？

- ・ C/Pを配置するという認識、C/Pとしての自覚がなかった(8件)
- ・ C/Pがいなかった、又は不足していた(6件)
- ・ 技術的に適切な人材ではなかった(3件)
- ・ 業務遂行に必要な地位の人材が配置されなかった(1件)
- ・ 交替が多く、継続的な協力が困難であった(1件)
- ・ 実際に指導する対象が多く、一人では手が回らなかった(1件)

※「C/Pが物理的に不足している」とする意見が多く、次いで「技術面」、又は「職場での地位などの面」においてC/Pとして適切な人材ではなかったとする意見がめだつ。

#### (2) 着任当初、協力活動のベースとなるC/Pの知識・経験・能力は高かったですか？

##### 全体

	件数	割合
①非常に低い	9	8.8%
②低い	23	22.5%
③支障なし	25	24.5%
④高い	27	26.5%
⑤非常に高い	10	9.8%
無回答	8	7.8%
合計	102	100.0%

##### マレーシア

	件数	割合
①非常に低い	4	8.9%
②低い	12	26.7%
③支障なし	11	24.4%
④高い	11	24.4%
⑤非常に高い	6	13.3%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※「③支障なし」、「④高い」、「⑤非常に高い」で全体の6割に上っている。マレーシアでは全体に比べて⑤の割合が高くなっている。

(3) 活動開始から終了までの間に、C/P又は配属先の知識・経験・能力はどの程度向上しましたか？

全体

	件数	割合
①むしろ低下	3	2.9%
②変わらない	22	21.6%
③わずかに向上	51	50.0%
④かなり向上	17	16.7%
⑤非常に向上	4	3.9%
無回答	5	4.8%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①むしろ低下	1	2.2%
②変わらない	11	24.4%
③わずかに向上	23	51.1%
④かなり向上	6	13.3%
⑤非常に向上	3	6.7%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※「③わずかに向上」が5割以上となっているが、「②変わらない」が2割程度でこれに続いている。活動期間中にC/Pが技術面において大きな向上をみせるケースは多くないといえる。

技術協力を促進、又は阻害した要因は何だと思えますか？

促進要因

- ・ C/Pの意欲が高かった (6件)
- ・ 指導方法が良かった (マンツーマン、プログラム、テキスト作成など) (2件)
- ・ 元々C/Pの能力が高かった (1件)
- ・ 新技術が導入できた (1件)
- ・ 信頼関係ができた (1件)
- ・ 日本人の存在自体が貢献した(1件)
- ・ 日々の経験から学ぶことができた (1件)
- ・ JICAのおかげで環境整備ができた(1件)

阻害要因

- ・ C/Pとして技術習得することに対する認識が不足していた (5件)
- ・ C/Pが不在であった (3件)
- ・ JOCVに対する認識 (位置付け、役割など) が不足していた (2件)
- ・ C/Pとの人間関係に問題があった (2件)
- ・ C/Pの技術レベルが低かった (2件)
- ・ 活動範囲が広すぎた (1件)
- ・ 語学力が不足していた (1件)

※促進要因としては、「C/Pの意欲」を挙げる意見がめだつほか、指導方法や人間関係、環境整備などさまざまな要因が挙げられている。阻害要因としては、やはり上位に「C/Pの意欲(不足)」が挙げられている。また、「JOCVに対する認識不足」、「人間関係」、「C/Pの技術不足」なども挙げられている。



#### 4. インパクト

- (1) 隊員としての活動経験は、ご自身の技術分野、又は国際協力における広い意味でのスキル（人国に対する理解、言語能力、コミュニケーション能力など）を向上するのに役立ったと思いますか？

##### 全体

	件数	割合
①全く役立たず	0	0.0%
②あまり役立たず	2	2.0%
③わずかに役立った	9	8.8%
④かなり役立った	32	31.4%
⑤非常に役立った	59	57.8%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

##### マレーシア

	件数	割合
①全く役立たず	0	0.0%
②あまり役立たず	2	4.4%
③わずかに役立った	5	11.1%
④かなり役立った	13	28.9%
⑤非常に役立った	25	55.6%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「⑤非常に役立った」が 6 割近くに上っており、「④かなり役立った」とあわせると 8 割以上となっている。一方、「①全く役立たず」はいずれの国でも 1 件も回答は無く、この点における隊員の満足度は非常に高いといえる。

- (2) (1)のように判断したのはなぜですか？できるだけ具体的な例を挙げて説明して下さい。

##### ポジティブな意見

- ・ 異文化を経験、理解した (14 件)
- ・ 言語力が身についた (7 件)
- ・ 専門分野の知識・考え方が向上した (6 件)
- ・ コミュニケーション能力が向上した (5 件)
- ・ 国際協力・交流について認識が変化した (4 件)
- ・ 多様な経験をした (3 件)
- ・ 視野が広がった (2 件)
- ・ 他国を理解しようとする心、寛容さが身についた (2 件)
- ・ 国際人としての意識が芽生えた (1 件)
- ・ NGO 活動に役立っている (1 件)
- ・ 自信を得た (1 件)
- ・ 人との結びつきの大切さを学んだ (1 件)
- ・ 自己満足(1 件)

##### ネガティブな意見

- ・ (派遣期間中は)最新の医療現場から遠ざかった (1 件)
- ・ 言語が習得できなかった (1 件)
- ・ イスラム教の国はかなり難しい(1 件)
- ・ 経験や専門性を活かす職に就けない (1 件)

※満足度の高い理由としては、「異文化に対する経験、理解」や「言語・コミュニケーション」など国際相互理解や交流に関するものが多く挙げられている。ネガティブな意見は少ないが、専門分野での遅れ、交流の困難さ、就職の困難さが挙げられている。

(3) 協力隊での経験は帰国後、進路(例えば就職や進学、結婚、課外活動など)に影響を及ぼしていますか？

全体

	件数	割合
①非常にネガティブ	1	1.0%
②ネガティブ	3	2.9%
③影響なし	31	30.4%
④かなりポジティブ	38	37.3%
⑤非常にポジティブ	26	25.5%
⑥ポジ・ネガ両方	2	2.0%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①非常にネガティブ	0	0.0%
②ネガティブ	1	2.2%
③影響なし	13	28.9%
④かなりポジティブ	14	31.1%
⑤非常にポジティブ	16	35.6%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※マレーシアでは、「⑤非常にポジティブ」が 35.6%と最も多く、「④かなりポジティブ」とあわせると 7 割弱に上る。全体でも満足度は高いが、マレーシアは特に満足度が高いといえる。

・影響が出ている方に伺います。それは具体的にはどのような影響ですか？

ポジティブな意見

- ・ 職業上役に立っている (7 件)
- ・ 留学・進学した(6 件)
- ・ 結婚した (隊員と、現地の人と、踏ん切りになったなど) (5 件)
- ・ 進路の方向性が明確になった(4 件)
- ・ 海外活動・ボランティア活動への関心が高まった、広がった (3 件)
- ・ 新しい人間関係 (ネットワーク、付き合い方) が構築できた(2 件)
- ・ 価値観が前向きに変化した (2 件)
- ・ 専門技術が向上した(1 件)
- ・ 日本への還元機会を得た(2 件)

ネガティブな意見

- ・ 職が見つからない(1 件)

※「職業」、「留学・進学」、「結婚」などを挙げる意見が多い。ネガティブな意見としては、就職の困難さが挙げられている。

(4) 帰国後、派遣国又は国際協力について紹介するような活動を実施していますか？

全体

	件数	割合
①全く実施なし	19	18.6%
②ほとんど実施なし	20	19.6%
③機会があれば実施	48	47.1%
④かなり積極的に実施	9	8.8%
⑤非常に積極的に実施	5	4.9%
無回答	1	1.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全く実施なし	8	17.8%
②ほとんど実施なし	10	22.2%
③機会があれば実施	22	48.9%
④かなり積極的に実施	1	2.2%
⑤非常に積極的に実施	3	6.7%
無回答	1	2.2%
合計	45	100.0%

※「③機会があれば実施」が最も多く、5 割弱を占めている。「④かなり積極的に実施」、「⑤非常に積極的に実施」は、全体、マレーシアともに 1 割程度となっている。

・その活動は、具体的に何ですか？

- ・ JOCV 募集説明会・研修所の講師（8 件）
- ・ 講演・シンポジウム（8 件）
- ・ 執筆活動（4 件）
- ・ セミナー・研究会（3 件）
- ・ サーモン・キャンペーン（2 件）
- ・ 職場である学校で紹介（2 件）
- ・ マレーシアに連れて行った（研修引率含む、2 件）
- ・ ラジオ番組出演(1 件)

※JICA・JOCV 関係の機会が多くなっているが、その他にも地方自治体を始めとする各種講演・シンポジウムなどさまざまなメディアを通じて紹介活動を行っていることがわかる。

(5) 帰国後、派遣国の人々と交流が続いていますか？

全体

	件数	割合
①全くなし	6	5.9%
②ほとんどなし	15	14.7%
③交流している	56	54.9%
④かなり積極的に交流	14	13.7%
⑤非常に積極的に交流	11	10.8%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全くなし	3	6.7%
②ほとんどなし	4	8.9%
③交流している	26	57.8%
④かなり積極的に交流	5	11.1%
⑤非常に積極的に交流	7	15.6%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「③交流している」が 5 割以上を占めている。「④かなり積極的に交流」、「⑤非常に積極的に交流」をあわせると 8 割程度に上り、帰国後も多くの隊員が交流を続けていることがわかる。

・交流が続いている方は、具体的にどのような交流をしていますか？

- ・ 手紙（22 件）
- ・ E-メール(21 件)
- ・ 訪問（9 件）
- ・ 電話(4 件)
- ・ 教材などの贈答(4 件)
- ・ 技術についての相談・質問（3 件）
- ・ 在住(2 件)
- ・ 日本に来ている C/P・教え子のサポート（2 件）
- ・ ニュースレターの発行（1 件）

※手紙や E メールをはじめとするさまざまなメディアを通じて、派遣国との交流が続いていることがわかる。

(6) 派遣中に、派遣国において日本について紹介するような活動を行いましたか？

全体

	件数	割合
①全くなし	5	4.9%
②ほとんどなし	13	12.7%
③多少は実施	50	49.0%
④かなり積極的に実施	24	23.5%
⑤非常に積極的に実施	10	9.8%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全くなし	2	4.4%
②ほとんどなし	6	13.3%
③多少は実施	19	42.2%
④かなり積極的に実施	14	31.1%
⑤非常に積極的に実施	4	8.9%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「③多少は実施」が最も多く、「④かなり積極的に実施」、「②ほとんどなし」がこれに続いている。全体と比べてマレーシアに特徴的な傾向はみられない。

活動をを行った方は、具体的にどのような活動を行いましたか？また、どのような影響・反響がありましたか？

- ・ 料理（作り方の紹介、食べさせる）（10件）
- ・ 写真・ビデオ・雑誌など（9件）
- ・ 日本語（8件）
- ・ 日本文化の日（8件）
- ・ 折り紙（5件）
- ・ 歌（5件）
- ・ 生花（3件）
- ・ 空手（3件）
- ・ 踊り（3件）
- ・ 茶道（2件）
- ・ 遊び・おもちゃ（2件）
- ・ 日本の年中行事（2件）
- ・ 書道（1件）
- ・ 映画（1件）
- ・ JOCV 活動パネル展（1件）
- ・ アニメ（1件）
- ・ 相撲（1件）
- ・ 古典文学・狂言（1件）
- ・ 浴衣の着付け（1件）
- ・ 南京玉簾（1件）
- ・ ソフトボールの指導（1件）
- ・ 日本の建築を取り上げ設計指導（授業の一環として、1件）

※日本の料理、伝統文化を中心とした紹介活動を行っているケースが多い。多くの場合、日本に対する関心を高めるのに貢献している。料理の紹介で1件のみ「あまり好評でなかった」とのコメントがあった。

(7) 隊員としての活動は、自己の成長につながったと思いますか？

全体

	件数	割合
①全く成長なし	0	0.0%
②ほとんど成長なし	2	2.0%
③成長した	42	41.2%
④かなり成長した	25	24.5%
⑤非常に成長した	33	32.4%
無回答	0	0.0%
合計	102	100.0%

マレーシア

	件数	割合
①全く成長なし	0	0.0%
②ほとんど成長なし	1	2.2%
③成長した	20	44.4%
④かなり成長した	10	22.2%
⑤非常に成長した	14	31.1%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「③成長した」が最も多く 4 割強、「④かなり成長した」、「⑤非常に成長した」をあわせると 98%程度にまで上り、隊員活動の自己成長への影響を高く評価していることがわかる。

このように考える理由は何ですか？ 具体例があれば挙げながら説明して下さい。

ポジティブな意見

- ・ 心が広がった (6 件)
- ・ 多様な価値観・文化を理解するようになった(6 件)
- ・ 自分自身を見つめ直した(5 件)
- ・ 多角的な考え方、広がりのある考え方をするようになった(5 件)
- ・ 家族・友人の大切さ、人間関係について見つめ直した (3 件)
- ・ 途上国に対する理解・見識が深まった(1 件)
- ・ 国際的になった (1 件)
- ・ アイデンティティーを確立した(1 件)
- ・ 人との付き合い方が上手くなった(1 件)
- ・ 外国人の友人ができた(1 件)
- ・ 異なる環境で生活するという機会を得た(1 件)
- ・ 日本を好きになった(1 件)
- ・ 日本国内で外国人に親切にしている (1 件)
- ・ 民族、国という考え方を持つようになった(1 件)
- ・ ボランティアについて考えた (1 件)
- ・ 自信がついた (1 件)
- ・ 使い捨てが減った(1 件)
- ・ 外国人コンプレックスがなくなった(1 件)
- ・ 前向きに努力するようになった (1 件)
- ・ パソコンスキルが向上した(1 件)
- ・ 精神的に強くなった(1 件)
- ・ 自分の生き方に方向性を得た(1 件)
- ・ 自己満足 (1 件)

※隊員活動を通じて、それまでの自分の価値観や考え方が多様化や広がりなどの変化をみせていること、自分について、また日本について見つめ直す機会となったこと、人

とのつながり、人間関係面で学んだ等が理由として多く挙げられている。

## 5. 自立発展性

- (1) 隊員としての活動により配属先や C/P の技術が向上し、今後自分達で活動を継続していくことができると思いますか？

### 全体

	件数	割合
①全く向上なし	6	5.9%
②あまり向上なし	18	17.6%
③向上/継続は不可	20	19.6%
④向上/部分的に継続可	29	28.4%
⑤向上/継続可	23	22.5%
無回答	6	5.9%
合計	102	100.0%

### マレーシア

	件数	割合
①全く向上なし	1	2.2%
②あまり向上なし	3	6.7%
③向上/継続は不可	6	13.3%
④向上/部分的に継続可	16	35.6%
⑤向上/継続可	16	35.6%
無回答	3	6.7%
合計	45	100.0%

### ※比較対象国

	件数	割合
①全く向上なし	5	8.8%
②あまり向上なし	15	26.3%
③向上/継続は不可	14	24.6%
④向上/部分的に継続可	13	22.8%
⑤向上/継続可	7	12.3%
無回答	3	5.3%
合計	57	100.0%

※比較対象国では「②あまり向上なし」が 15 件 (26.5%) を占めているのに対し、マレーシアでは 3 件 (6.7%) に留まっている。また、比較対象国では、「⑤向上/継続可」が 7 件 (12.3%) であるのに対し、マレーシアでは 16 件 (35.6%) と最も多い回答となっている (「④向上/部分的に継続可」と同数)。このことから、マレーシアでは比較対象国に比べ技術的自立発展性に対する隊員の評価は高くなっているといえる。

- (2) 隊員としての活動により配属先や C/P の勤務姿勢や組織体制が向上し、今後も継続されていくと思いますか？

### 全体

	件数	割合
①全く向上なし	11	10.8%
②あまり向上なし	28	27.5%
③向上/継続は不可	19	18.6%
④向上/部分的に継続可	28	27.5%
⑤向上/継続可	10	9.8%
無回答	6	5.9%
合計	102	100.0%

### マレーシア

	件数	割合
①全く向上なし	1	2.2%
②あまり向上なし	10	22.2%
③向上/継続は不可	3	20.0%
④向上/部分的に継続可	15	33.3%
⑤向上/継続可	7	15.6%
無回答	3	6.7%
合計	45	100.0%

### ※比較対象国

	件数	割合
①全く向上なし	10	17.5%
②あまり向上なし	18	31.6%
③向上/継続は不可	10	17.5%
④向上/部分的に継続可	13	22.8%
⑤向上/継続可	3	5.3%
無回答	3	5.3%
合計	57	100.0%

※マレーシアでは「④向上/部分的に継続可」が3割を占め最も多くなっている一方、「①全く向上なし」は1件(2.2%)に留まっているが、比較対象国では、「②あまり向上なし」が3割で最も多く、「①まったく向上なし」が10件(17.5%)に上っている。このことから、マレーシアは他の比較対象国と比べて組織的自立発展性についての隊員の評価は高いといえる。

## 6. 協力隊活動の運営管理

配属先のC/Pとのコミュニケーションはいかがでしたか？

### 全体

	件数	割合
①不足	5	4.9%
②やや不足	13	12.7%
③支障なし	15	14.7%
④しばしば実施	10	9.8%
⑤頻繁に実施	52	51.0%
無回答	7	6.9%
合計	102	100.0%

### マレーシア

	件数	割合
①不足	2	4.4%
②やや不足	6	13.3%
③支障なし	9	20.0%
④しばしば実施	5	11.1%
⑤頻繁に実施	23	51.1%
無回答	0	0.0%
合計	45	100.0%

※「⑤頻繁に実施」が半数近くを占めている。マレーシアに特徴的な傾向はみられない。

[クロス集計結果について]

以下は各質問項目間の相関性を調べるために、クロス集計を行ったものである。

マレーシア・地域

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
1-1 首都	件数	0	0	2	0	0	2	4
	割合	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
1-2 地方都市	件数	3	7	14	8	4	0	36
	割合	8.3%	19.4%	38.9%	22.2%	11.1%	0.0%	100.0%
1-3 農村	件数	0	2	1	0	0	0	3
	割合	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	2	0	0	0	2
	割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※地方都市では、「③概ね達成」(14件、38.9%)が最も多く、「④かなり達成」、「②あまり達成なし」がそれに続いている。農村では達成度の低い方に偏りがみられる。

マレーシア・半島/島

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
2-1 半島部	件数	3	4	12	5	3	2	29
	割合	10.3%	13.8%	41.4%	17.2%	10.3%	6.9%	100.0%
2-2 島部	件数	0	4	7	3	1	0	15
	割合	0.0%	26.7%	46.7%	20.0%	6.7%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	1	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※半島部、島部の間に特に差異はみられない。

マレーシア・分野

目標達成度		達成されていない(6割未満)	あまり達成されていない(6割以上)	概ね達成されている(7割以上)	かなり達成されている(8割以上)	非常に達成されている(9割以上)	その他	合計
① 日本語教師	実数(人)	1	0	6	5	2	0	14
	比率(%)	7.1%	0.0%	42.9%	35.7%	14.3%	0.0%	100.0%
② スポーツ	実数(人)	0	2	0	0	1	0	3
	比率(%)	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
③ 社会福祉	実数(人)	0	3	5	1	0	0	9
	比率(%)	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
④ 環境	実数(人)	0	1	0	1	1	0	3
	比率(%)	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤ 職業訓練	実数(人)	2	0	4	0	0	2	8
	比率(%)	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	100.0%
⑥ その他	実数(人)	0	3	4	1	0	0	8
	比率(%)	0.0%	37.5%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦ 無回答	実数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	比率(%)	--	--	--	--	--	--	--

※マレーシアについては、「①日本語教師」で達成度が高い一方で、「②スポーツ」や「⑤職業訓練」の達成度は低くなっている。



※比較対象国・分野と目標達成度

分野	目標達成度	達成されて いない (6割未満)	あまり達 成されて いない(6 割以上)	概ね達成されて いる(7割以上)	かなり達 成されて いる(8割 以上)	非常に達 成されて いる(9割 以上)	その他	合計
		①日本語教師	実数(人)	1	2	4	3	1
	比率(%)	9.1%	18.2%	36.4%	27.3%	9.1%	0.0%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	0	1	2	1	1	0	5
	比率(%)	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	1	2	5	1	0	0	9
	比率(%)	11.1%	22.2%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%
④環境	実数(人)	0	0	4	0	0	0	4
	比率(%)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑤その他	実数(人)	4	5	12	3	0	0	24
	比率(%)	16.7%	20.8%	50.0%	12.5%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦無回答	実数(人)	0	3	1	0	0	0	4
	比率(%)	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※比較対象国については、分野別にめだつた傾向はみられない。

マレーシア・同種の業務経験の有無と目標達成度

業務経験の有無	目標達成度	①達成なし	②あまり達 成なし	③概ね達 成	④かなり達 成	⑤非常に 達成	無回答	合計
		①無	件数	1	2	8	5	2
	割合	5.6%	11.1%	44.4%	27.8%	11.1%	0.0%	100.0%
②有(1~3年)	件数	1	2	1	2	0	0	6
	割合	16.7%	33.3%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
③有(3~6年)	件数	0	2	6	1	0	1	10
	割合	0.0%	20.0%	60.0%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%
④有(6年以上)	件数	1	3	4	0	2	1	11
	割合	10.0%	30.0%	40.0%	0.0%	20.0%	10.0%	110.0%
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	—	—	—	—	—	—	—

※経験年数と目標達成度の間には相関性はみられない。

マレーシア・活動形態と目標達成度

活動形態	目標達成度	①達成なし	②あまり達 成なし	③概ね達 成	④かなり達 成	⑤非常に 達成	無回答	合計
		①本庁勤務型	件数	0	1	3	0	0
	割合	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
②教室型	件数	3	0	11	5	2	2	23
	割合	13.0%	0.0%	47.8%	21.7%	8.7%	8.7%	100.0%
③試験場型	件数	0	1	0	1	1	0	3
	割合	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
④現場勤務型	件数	0	3	2	1	1	0	7
	割合	0.0%	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	100.0%
⑤村落型	件数	0	1	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥本庁及び現場 勤務型	件数	0	0	1	0	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦現場及び村落 型	件数	0	1	1	0	0	0	2
	割合	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑧本庁及び その他	件数	0	1	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑨その他	件数	0	1	1	1	0	0	3
	割合	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	—	—	—	—	—	—	—

※「②教室型」のみで「達成なし」がみられるが、これは全て職業訓練である。

マレーシア・配属先での位置づけと目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
配属先での位置付け								
①指導型	件数	2	4	4	1	1	1	13
	割合	15.4%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%	7.7%	100.0%
②共同活動型	件数	1	3	10	5	1	0	20
	割合	5.0%	15.0%	50.0%	25.0%	5.0%	0.0%	100.0%
③マンパワー提供型	件数	0	1	2	1	1	1	6
	割合	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	100.0%
④指導及びマンパワー提供型	件数	0	0	0	0	1	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
⑤共同及びマンパワー提供型	件数	0	0	2	1	0	0	3
	割合	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥指導及び共同型	件数	0	1	1	0	0	0	2
	割合	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑦総合型	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	—	—	—	—	—	—	—
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	—	—	—	—	—	—	—

※「①指導型」での達成度が低くなっている。これは、スポーツと職業訓練に配属された隊員である。

マレーシア・配属先のニーズと目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
配属先ニーズ								
①非常に低い	件数	2	0	0	0	1	0	3
	割合	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
②低い	件数	0	1	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③あった	件数	0	4	8	1	0	2	15
	割合	0.0%	26.7%	53.3%	6.7%	0.0%	13.3%	100.0%
④高い	件数	1	4	9	4	1	0	19
	割合	5.3%	21.1%	47.4%	21.1%	5.3%	0.0%	100.0%
⑤非常に高い	件数	0	0	2	3	2	0	7
	割合	0.0%	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	—	—	—	—	—	—	—

※配属先のニーズが高くなるほど、目標達成度も高くなる傾向がある。

※比較対象国・配属先ニーズと目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
配属先ニーズ								
①非常に低い	件数	3	0	0	0	0	0	3
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
②低い	件数	0	3	1	0	0	0	4
	割合	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③あった	件数	2	7	11	2	0	0	22
	割合	9.1%	31.8%	50.0%	9.1%	0.0%	0.0%	100.0%
④高い	件数	1	1	12	3	1	0	18
	割合	5.6%	5.6%	66.7%	16.7%	5.6%	0.0%	100.0%
⑤非常に高い	件数	0	2	4	2	1	0	9
	割合	0.0%	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	1	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※配属先のニーズが高くなるほど、目標達成度も高くなる傾向がある。

マレーシア・技術の種類別の適合性と目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
技術種類の適合性	①全く不一致	1	0	0	0	0	0	1
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
②あまり一致なし	件数	1	2	2	0	2	0	7
	割合	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%	100.0%
③支障なし	件数	0	5	5	2	0	2	14
	割合	0.0%	35.7%	35.7%	14.3%	0.0%	14.3%	100.0%
④ほぼ一致	件数	0	1	8	3	1	0	13
	割合	0.0%	7.7%	61.5%	23.1%	7.7%	0.0%	100.0%
⑤完全に一致	件数	1	1	4	3	1	0	10
	割合	10.0%	10.0%	40.0%	30.0%	10.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	--	--	--	--	--	--	--

※配属先のニーズが高くなるほど、目標達成度も高くなる傾向がある。

マレーシア・技術のレベル別の適合性と目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
技術レベルの適合性	①高い/低い	0	2	2	0	1	1	6
	割合	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	100.0%
②やや高い/低い	件数	1	0	2	3	0	0	6
	割合	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③支障なし	件数	2	6	8	1	1	1	19
	割合	10.5%	31.6%	42.1%	5.3%	5.3%	5.3%	100.0%
④ほぼ一致	件数	0	1	5	4	2	0	12
	割合	0.0%	8.3%	41.7%	33.3%	16.7%	0.0%	100.0%
⑤完全に一致	件数	0	0	2	0	0	0	2
	割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	0	0	0	0
	割合	--	--	--	--	--	--	--

※技術のレベルの適合性が高くなるほど、目標達成度は高くなる傾向がある。

マレーシア・C/P又は配属先の技術能力の向上と目標達成度の相関性

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
C/P技術の向上度	①むしろ低下	0	0	1	0	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
②変わらない	件数	1	3	2	3	1	1	11
	割合	9.1%	27.3%	18.2%	27.3%	9.1%	9.1%	100.0%
③わずかに向上	件数	1	6	12	1	2	1	23
	割合	4.3%	26.1%	52.2%	4.3%	8.7%	4.3%	100.0%
④かなり向上	件数	0	0	3	3	0	0	6
	割合	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑤非常に向上	件数	0	0	1	1	1	0	3
	割合	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
無回答	件数	1	0	0	0	0	0	1
	割合	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※「②変わらない」、「③わずかに向上」とする回答が多い。「④かなり向上」や「⑤非常に向上」では、達成度も高い傾向がみられる。

マレーシア・自立発展性と目標達成度の相関性

(技術的自立発展性)

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
技術的自立発展性								
技術の向上なし	件数	0	1	0	0	0	0	1
	割合	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
あまり向上なし	件数	1	1	0	1	0	0	3
	割合	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
向上/継続は不可	件数	1	2	2	0	1	0	6
	割合	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%
向上/部分的に継続	件数	0	4	11	0	1	0	16
	割合	0.0%	25.0%	68.8%	0.0%	6.3%	0.0%	100.0%
向上/継続可	件数	1	1	5	7	2	0	16
	割合	6.3%	6.3%	31.3%	43.8%	12.5%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	1	0	0	2	3
	割合	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%

※技術的自立発展性の各選択肢について、最も多い回答を見ていくと、自立発展性が高まるにつれて目標達成度が高まっていく傾向がある。

(組織的自立発展性)

目標達成度		①達成なし	②あまり達成なし	③概ね達成	④かなり達成	⑤非常に達成	無回答	合計
組織的自立発展性								
組織の向上なし	件数	0	0	0	1	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
あまり向上なし	件数	2	5	2	1	0	0	10
	割合	20.0%	50.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%
向上/継続は疑問	件数	0	3	3	0	3	0	9
	割合	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
向上/部分的に継続	件数	0	1	11	2	1	0	15
	割合	0.0%	6.7%	73.3%	13.3%	6.7%	0.0%	100.0%
向上/継続可	件数	1	0	2	4	0	0	7
	割合	14.3%	0.0%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	1	0	0	2	3
	割合	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%

※技術的自立発展性と同様に、最も多い回答は組織的自立発展性が上がるほど目標達成度も上がっていく傾向がある。

マレーシア・分野別自立発展性

(技術的自立発展性)

分野	技術自立発展	全く向上なし	あまり向上なし	向上/継続は不可	向上/部分的に継続可	向上/継続可	無回答	合計
①日本語教師		0	0	0	3	11	0	14
		0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	78.6%	0.0%	100.0%
②スポーツ		0	0	2	0	1	0	3
		0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
③社会福祉		0	1	1	5	1	1	9
		0.0%	11.1%	11.1%	55.6%	11.1%	11.1%	100.0%
④環境		0	1	1	0	1	0	3
		0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練		0	1	1	3	1	2	8
		0.0%	12.5%	12.5%	37.5%	12.5%	25.0%	100.0%
⑥その他		1	0	1	5	1	0	8
		12.5%	0.0%	12.5%	62.5%	12.5%	0.0%	100.0%

※「①日本語教師」で比較的高いほかは、特徴的な傾向はない。

マレーシア・分野別自立発展性

(組織的自立発展性)

分野	組織自立発展 全く向上 なし	あまり向 上なし	向上/継 続は不可	向上/部分 的に継続可	向上/継 続可	無回答	合計
①日本語教師	0 0.0%	2 14.3%	1 7.1%	4 28.6%	6 42.9%	1 7.1%	14 100.0%
②スポーツ	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
③社会福祉	0 0.0%	2 22.2%	3 33.3%	4 44.4%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
④環境	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
⑤職業訓練	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	2 25.0%	8 100.0%
⑥その他	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%	4 50.0%	1 12.5%	0 0.0%	8 100.0%

※「①日本語教師」では比較的高いが、②、③、④では低い傾向がみられる。⑤については、ばらつきがみられる。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (①技術的な要因)

分野	促進/阻害要因					合計
	促進	阻害	両方	無回答		
①日本語教師	実数(人)	2	4	0	8	14
	比率(%)	14.3%	28.6%	0.0%	57.1%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	2	0	0	1	3
	比率(%)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	5	0	0	4	9
	比率(%)	55.6%	0.0%	0.0%	44.4%	100.0%
④環境	実数(人)	2	0	1	0	3
	比率(%)	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	0	0	1	7	8
	比率(%)	0.0%	0.0%	12.5%	87.5%	100.0%
⑥その他	実数(人)	2	3	0	3	8
	比率(%)	25.0%	37.5%	0.0%	37.5%	100.0%

※阻害要因として「技術的な要因」を挙げているのは、「①日本語教師」のみである。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (②配属先の理解)

促進/阻害要因		促進	阻害	両方	無回答	合計
①日本語教師	実数(人)	6	0	0	8	14
	比率(%)	42.9%	0.0%	0.0%	57.1%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	0	3	0	0	3
	比率(%)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	6	1	0	2	9
	比率(%)	66.7%	11.1%	0.0%	22.2%	100.0%
④環境	実数(人)	1	1	1	0	3
	比率(%)	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	2	1	0	5	8
	比率(%)	25.0%	12.5%	0.0%	62.5%	100.0%
⑥その他	実数(人)	6	1	0	1	8
	比率(%)	75.0%	12.5%	0.0%	12.5%	100.0%

※阻害要因としての回答の割合が他の要因に比べて高い。特に「②スポーツ」では、阻害要因としての影響が大きい。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (③JICA のサポート体制)

促進/阻害要因		促進	阻害	両方	無回答	合計
①日本語教師	実数(人)	6	0	0	7	13
	比率(%)	46.2%	0.0%	0.0%	53.8%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	2	0	0	1	3
	比率(%)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	2	0	0	7	9
	比率(%)	22.2%	0.0%	0.0%	77.8%	100.0%
④環境	実数(人)	3	0	0	0	3
	比率(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	1	0	0	7	8
	比率(%)	12.5%	0.0%	0.0%	87.5%	100.0%
⑥その他	実数(人)	2	0	1	5	8
	比率(%)	25.0%	0.0%	12.5%	62.5%	100.0%

※促進・阻害の両方とする回答1件を除き、全て促進要因として挙げられている。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (④人間関係的な要素)

促進・阻害要因 分野		促進/阻害要因				合計
		促進	阻害	両方	無回答	
①日本語教師	実数(人)	5	2	0	7	14
	比率(%)	35.7%	14.3%	0.0%	50.0%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	2	0	0	1	3
	比率(%)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	4	2	0	3	9
	比率(%)	44.4%	22.2%	0.0%	33.3%	100.0%
④環境	実数(人)	1	0	1	1	3
	比率(%)	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	1	2	0	5	8
	比率(%)	12.5%	25.0%	0.0%	62.5%	100.0%
⑥その他	実数(人)	4	3	0	1	8
	比率(%)	50.0%	37.5%	0.0%	12.5%	100.0%

※阻害要因としての割合が他の要因に比べて高い。特に、「⑤職業訓練」で顕著である。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (⑤財政的な要素)

促進/阻害要因 分野		促進/阻害要因				合計
		促進	阻害	両方	無回答	
①日本語教師	実数(人)	2	3	0	9	14
	比率(%)	14.3%	21.4%	0.0%	64.3%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	2	1	0	0	3
	比率(%)	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	1	2	0	6	9
	比率(%)	11.1%	22.2%	0.0%	66.7%	100.0%
④環境	実数(人)	2	1	0	0	3
	比率(%)	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	1	1	0	6	8
	比率(%)	12.5%	12.5%	0.0%	75.0%	100.0%
⑥その他	実数(人)	4	1	0	3	8
	比率(%)	50.0%	12.5%	0.0%	37.5%	100.0%

※促進、阻害の両方に挙げられている。「①日本語教師」、「③社会福祉」では阻害要因とする回答の方が多くなっている。

マレーシア・分野別活動の促進・阻害要因 (⑥その他)

分野		促進・阻害要因				合計
		促進	阻害	両方	無回答	
①日本語教師	実数(人)	0	1	0	13	14
	比率(%)	0.0%	7.1%	0.0%	92.9%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	0	0	0	3	3
	比率(%)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	0	3	0	6	9
	比率(%)	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
④環境	実数(人)	0	2	0	1	3
	比率(%)	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	0	1	0	7	8
	比率(%)	0.0%	7.1%	0.0%	50.0%	57.1%
⑥その他	実数(人)	1	3	0	4	8
	比率(%)	12.5%	37.5%	0.0%	50.0%	100.0%

※「その他」として挙げられている要因のほとんどは「阻害要因」としての回答である。内容はさまざまであり、「CBR の理解不足」、「任期短縮」、「地域的な格差」、「インフラ不足」、「自然災害」、「事務所の火事」、「宗教問題」、「活動範囲」などが挙げられている。

マレーシア・地域別配属先のニーズ

地域		ニーズ					無回答	合計
		①非常に低い	②低い	③あった	④高い	⑤非常に高い		
1-1 首都	件数	0	0	4	0	0	0	4
	割合	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
1-2 地方都市	件数	3	1	9	17	6	0	36
	割合	8.3%	2.8%	25.0%	47.2%	16.7%	0.0%	100.0%
1-3 農村	件数	0	0	2	1	0	0	3
	割合	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	1	1	0	2
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%

※隊員は、特に「1-2 地方都市」で高いニーズを見出している。首都ではすべて②であった。

マレーシア・半島/島別配属先のニーズ

半島/島		ニーズ					無回答	合計
		①非常に低い	②低い	③あった	④高い	⑤非常に高い		
2-1 半島部	件数	3	1	9	13	3	0	29
	割合	10.3%	3.4%	31.0%	44.8%	10.3%	0.0%	100.0%
2-2 島部	件数	0	0	6	5	4	0	15
	割合	0.0%	0.0%	40.0%	33.3%	26.7%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	1	0	0	1
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※「2-1 半島部」、「2-2 島部」ともにニーズは全体的に高い。ただし、「2-1 半島部」ではニーズが「非常に低い」、「低い」とする回答もある。



マレーシア・分野別配属先のニーズ

配属先ニーズ		非常に低い	低い	あった	高い	非常に高い	無回答	合計
①日本語教師	実数(人)	0	0	5	7	2	0	14
	比率(%)	0.0%	0.0%	35.7%	50.0%	14.3%	0.0%	100.0%
②スポーツ	実数(人)	1	1	0	1	0	0	3
	比率(%)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
③社会福祉	実数(人)	0	0	3	4	2	0	9
	比率(%)	0.0%	0.0%	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%	100.0%
④環境	実数(人)	0	0	1	1	1	0	3
	比率(%)	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	実数(人)	2	0	4	2	0	0	8
	比率(%)	25.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥その他	実数(人)	0	0	2	4	2	0	8
	比率(%)	0.0%	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	100.0%

※「②スポーツ」、「⑤職業訓練」では配属先のニーズが「非常に低い」、「低い」とする回答がみられる。

マレーシア・後任隊員要請の有無(配属先)

ニーズ		①非常に低い	②低い	③あった	④高い	⑤非常に高い	無回答	合計
①要請した	件数	0	1	5	8	3	0	17
	割合	0.0%	5.9%	29.4%	47.1%	17.6%	0.0%	100.0%
②要請しなかった	件数	3	0	10	8	4	0	25
	割合	12.0%	0.0%	40.0%	32.0%	16.0%	0.0%	100.0%
無回答	件数	0	0	0	3	0	0	3
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

※特に相関関係はみられない。

マレーシア・分野別技術の種類の実合性

種類の実合性		全く不一致	あまり一致していない	支障なし	ほぼ一致	完全に一致	無回答	合計
①日本語教師	件数(人)	0	1	1	5	7	0	14
	割合(%)	0.0%	7.1%	7.1%	35.7%	50.0%	0.0%	100.0%
②スポーツ	件数(人)	0	2	0	0	1	0	3
	割合(%)	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
③社会福祉	件数(人)	0	1	5	3	0	0	9
	割合(%)	0.0%	11.1%	55.6%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
④環境	件数(人)	0	1	1	0	1	0	3
	割合(%)	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	件数(人)	1	2	4	0	1	0	8
	割合(%)	12.5%	25.0%	50.0%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%
⑥その他	件数(人)	0	0	3	5	0	0	8
	割合(%)	0.0%	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%	100.0%

※「⑤職業訓練」で「全く不一致」があるほか、「②スポーツ」と「⑤職業訓練」で「あまり一致していない」がめだつ。

マレーシア・分野別技術のレベルの適合性

分野	レベルの適合性	高い/低い	やや高い/低い	支障なし	ほぼ一致	完全に一致	無回答	合計
		①日本語教師	件数(人)	0	4	3	6	
	割合(%)	0.0%	28.6%	21.4%	42.9%	7.1%	0.0%	100.0%
②スポーツ	件数(人)	2	0	0	1	0	0	3
	割合(%)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
③社会福祉	件数(人)	0	0	6	3	0	0	9
	割合(%)	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
④環境	件数(人)	0	1	2	0	0	0	3
	割合(%)	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	件数(人)	3	1	4	0	0	0	8
	割合(%)	37.5%	12.5%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
⑥その他	件数(人)	1	0	4	2	1	0	8
	割合(%)	12.5%	0.0%	50.0%	25.0%	12.5%	0.0%	100.0%

※技術レベルの不一致（「高い/低い」、又は「やや高い/低い」とする回答）は、「③社会福祉」以外では広くみられるが、特に「②スポーツ」、「⑤職業訓練」に多い。

マレーシア・分野別後任隊員要請の有無(配属先)

分野	後任の要請	要請した	要請しなかった	無回答	合計
①日本語教師		4	9	1	14
		28.6%	64.3%	7.1%	100.0%
②スポーツ		1	1	1	3
		33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
③社会福祉		6	3	0	9
		66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
④環境		1	1	1	3
		33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
⑤職業訓練		1	7	0	8
		12.5%	87.5%	0.0%	100.0%
⑥その他		4	4	0	8
		50.0%	50.0%	0.0%	100.0%

※「要請した」が「要請しなかった」より多いのは、「③社会福祉」のみである。

マレーシア・分野別後任派遣の必要性（隊員）

分野	後任派遣 派遣すべきでない	派遣しなくても良い	どちらともいえない	派遣が望ましい	派遣が不可欠である	無回答	合計
①日本語教師	2 14.3%	5 35.7%	5 35.7%	1 7.1%	0 0.0%	1 7.1%	14 100.0%
②スポーツ	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 100.0%
③社会福祉	0 0.0%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	2 22.2%	0 0.0%	9 100.0%
④環境	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
⑤職業訓練	4 50.0%	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%
⑥その他	0 0.0%	1 12.5%	4 50.0%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	8 100.0%

※「①日本語教師」、「⑤職業訓練」では「派遣すべきでない」、「派遣しなくても良い」とする回答が多い。一方、「③社会福祉」では「派遣が望ましい」、「派遣が不可欠である」とする回答が多くみられる。

7.(1) 協力隊事業において今後すべきことを教えてください。

- ・ 語学研修(現地語、英語)の充実、フォロー(7)
- ・ 派遣先がどんなレベルのどんな技術や人材を求めているのか、詳細な調査を実施し活動の必要性を見極めるべき。(6)
- ・ 現地の人との交流。(6)
- ・ 日本青年に海外経験の機会を広く与える。(5)
- ・ JOCVそのものがこれからも続いていくこと。(4)
- ・ 隊員の人選/評価を厳しくすべき(4)
- ・ JOCVの配属先での位置付けやC/Pの役割を明確にしてから派遣してほしい。(4)
- ・ 派遣国ごとに戦略を設定する。(3)
- ・ 継続的な派遣を行う。(3)
- ・ 本当に必要とされるべきところに隊員を送ること(3)
- ・ 開発が遅れている国・地域への派遣。(3)
- ・ 草の根レベル、社会の底辺(弱者)の人々に対する活動。(3)
- ・ 帰国後の隊員をもっと活用できるような体制を作っていくこと。(3)
- ・ 日本語教師隊員はマレーシアでは終了しつつあるが、今までとは別なカタチでローカル教師の能力低下を防ぐプログラムを考えて欲しい。(3)
- ・ ソフト面での援助。(2)
- ・ 不必要な項目は外した派遣前訓練(2)
- ・ 隊員や配属先の自主性に任せるべき。(2)
- ・ 自己負担が必要があるとはっきりしている場合、業務に関する一時帰国を認める。(2)
- ・ 国内外での積極的なアピール、国際交流イベントの実施(2)
- ・ 隊員が帰国しても、現地の人自立できるような技術移転。
- ・ 産業発展のための職種派遣。
- ・ 農村地域での隊員の継続的活動は必要であると思う。
- ・ 他のNGO、日本企業などの援助が届かない地域、分野
- ・ 底上げ。
- ・ 現地の物価に合った給料が必要だと思う。
- ・ 任国外旅行
- ・ 協力隊参加者の帰国後、開発教育、国際理解等で活躍されることを望みます。
- ・ 社会に対するPR活動(ありのままの)。
- ・ 現状のままで良いと思う。
- ・ 困っている人を助ける心を持つ。
- ・ 第3国研修。
- ・ 調整員に話をする。
- ・ 任地の要請に基づく資金、機材の提供。
- ・ 派遣しっぱなしではなく、派遣後の1人1人へのフォロー。
- ・ 福祉環境教育分野での隊員の派遣の強化。
- ・ 分からない。
- ・ その国の人達を尊重すること。
- ・ 現地に仕事がなかったりした場合は、任地変更。希望があれば任期短縮も考えた方が良い。

7. (2) 今後協力隊事業においてすべきでないことを教えてください。

- ・ 不必要な派遣。(6)
- ・ この国には隊員はいらないと思う(6) (マレーシア2、ハンガリー4)
- ・ 派遣先の要請を十分に調査せずに隊員を派遣すること。(5)
- ・ 金銭・ハード面での援助(5)
- ・ 派遣実績を増やすための派遣。(4)
- ・ 隊員に対して過保護な支援をすべきでない。自分で考えさせるべき(3)
- ・ 隊員の評価を実績ではなく活動内容で評価すべき。多元的に評価してほしい(3)
- ・ 日本の文化、労働観を押し付け、現地の環境、文化、習慣を無視した協力。(3)
- ・ 日本での研修又は講義(2)
- ・ 技術協力的に成果が出ない隊員の派遣。(2)
- ・ お金のある配属先にマンパワーとして隊員を送ること。(2)
- ・ 日本からの訪問者の接待。公費による懇談会の開催。(2)
- ・ 紛争地域への派遣。
- ・ 隊員についてくる機材やお金目当ての所への派遣。
- ・ 宣伝効果を狙った派遣。
- ・ 現地に技術力がないからでなく、現地にやりたい者がいないからという理由で出てきた要請に対する派遣。
- ・ マレーシアにおいては、日本語教師隊員の派遣。
- ・ 表層のみを見て、国の成長を判断すること。
- ・ 必要とされる技術を下げ、どんな人でも行けるようにすること。
- ・ 日本人同士との付き合い。
- ・ 日本や日本人社会との経済的なつながりの仲介、つまり製品の斡旋や商社の紹介等、普及性が低く、隊員と接したことにより特異的に利益があるようなこと。
- ・ JOCVが経済活動の指導を直接行うこと。→危険な場合あり。
- ・ 調整員の地位の不安定。
- ・ 調整員の語学力重視で採用すること。
- ・ 中進国には一方的に援助・指導する、という考えではなく、人材交換としてはどうか？
- ・ 単身赴任制度
- ・ 隊員報告書は現状を正しく書き、飾ったり、事実を伏せるようなことは慎む。
- ・ 隊員自身の成長のために派遣するという考えでは技術移転が困難になるのですべきではない。
- ・ 隊員個人の向上を大きな成果と考えて、相手国だけの向上のみを目標とすること。
- ・ 隊員に対して2年間を義務とする姿勢。
- ・ 自分が偉いと思い込むこと。
- ・ 自己満足な援助活動。
- ・ 現場の声を反映しない決定。
- ・ 愚痴をこぼすこと。
- ・ 協力隊を日本語教師を目指す実習代わりにして欲しくない。
- ・ あまり技術移転に動きをおいた広報活動をせず、国際交流レベルの方が良いと思う。
- ・ 協力隊事業の予算の縮小。