

#### 4. 配属先アンケート結果

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」

#### 配属先アンケート集計結果 (最終報告)

##### 1. 調査仕様

1) 調査地域	マレーシア
2) 調査対象	過去5年間に帰国した協力隊員の配属先
3) 対象者数	102件
4) 調査方法	DHLによる配布・FAX及び訪問時手渡しによる回収
5) 調査期間	平成13年3月

##### 2. 回収結果

1) 標本数	102件
2) 発送数	102件
3) 総回収数	58票 (回収率 56.9%)
4) 有効回収数	58票 (回収率 56.9%)

##### 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。

4. アンケート集計結果 (配属先)

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。

〔JOCV との関係〕

	件数	割合
3-1 所属先の長	5	8.6%
3-2 JOCVの上司	1	1.7%
3-3 C/P	35	60.3%
3-4 その他	9	15.5%
無回答	8	13.8%
合計	58	100.0%

※JOCV とともに活動を行った C/P が 6 割の回答を占めている。

〔地域・エリア〕

	件数	割合
1-1 首都	2	3.4%
1-2 地方都市	34	58.6%
1-3 農村部	16	27.6%
無回答	6	10.3%
合計	58	100.0%

	件数	割合
2-1 半島部	28	48.3%
2-2 島部	20	34.5%
無回答	10	17.2%
合計	58	100.0%

※「1-2 地方都市」が 6 割近く、「1-3 農村部」が 3 割弱となっており、首都の配属先の回答は少ない。半島部—島部では、半島部が若干多くなっている。

1. 目標達成度 (Effectiveness)

- (1) 貴機関における JOCV の活動は満足のいくものでしたか。JOCV によって貴機関あるいは周辺地域に引き起こされた良い影響 (例：勤務姿勢の向上、手洗い習慣の導入) があったかどうかを考慮し、回答してください。

	件数	割合
①全く不満足	0	0.0%
②不満足	0	0.0%
③問題なし	3	5.2%
④満足	29	50.0%
⑤非常に満足	26	44.8%
無回答	0	0.0%
合計	58	100.0%

※「④満足」が 29 件 (50.0%)、「⑤非常に満足」が 26 件 (44.8%) と、満足度は非常に高いといえる。

分野別満足度

満足度		①全く不満足	②不満足	③問題なし	④満足	⑤非常に満足	無回答	合計
日本語教師	件数	0	0	0	9	10	0	19
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	47.4%	52.6%	0.0%	100.0%
スポーツ	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%
社会福祉	件数	0	0	0	10	5	0	15
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
環境	件数	0	0	1	2	4	0	7
	割合	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%	100.0%
職業訓練	件数	0	0	2	7	4	0	13
	割合	0.0%	0.0%	15.4%	53.8%	30.8%	0.0%	100.0%
その他	件数	0	0	0	1	2	0	3
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%

※分野別でみても特に大きな差異はみられない。

(2) (1)のように回答した理由は何ですか。簡単に説明して下さい。

ポジティブな意見

- ・ 態度や人間性が良い、奉仕の精神がある (18件)
- ・ 技術移転をした、技術面で学んだ (11件)
- ・ C/P、配属先の助けになった (10件)
- ・ 日本人の勤勉な勤務姿勢等から学んだ (8件)
- ・ 成果品を得た (4件)
- ・ サービスの受け手(クライアント)が満足した (1件)

ネガティブな意見

- ・ 言葉の問題があった (2件)
- ・ 人間関係に支障があった (1件)
- ・ 大人しく、指示が必要であった (1件)

※人間関係、勤務姿勢等に関する評価が多い。技術移転に対する期待も目立つが、一部マンパワーに対する期待と思われる意見もある。

(3) JOCV の活動を促進した要因、あるいは阻害した要因は何ですか。下の選択肢から該当するものを選び、促進 (F) あるいは阻害 (I) を丸で囲んで簡単に説明して下さい。

要因		促進・阻害	促進した	阻害した	促進/阻害	合計
①技術的な要素	件数		47	7	1	55
	割合		85.5%	12.7%	1.8%	100.0%
②配属先の協力隊への理解	件数		48	3	2	53
	割合		90.6%	5.7%	3.8%	100.0%
③JICAのサポート体制	件数		52	2	0	54
	割合		96.3%	3.7%	0.0%	100.0%
④人間関係的な要素	件数		46	7	1	54
	割合		85.2%	13.0%	1.9%	100.0%
⑤財政的な要素	件数		27	18	0	45
	割合		60.0%	40.0%	0.0%	100.0%
⑥その他	件数		14	1	0	15
	割合		93.3%	6.7%	0.0%	100.0%

※促進要因としての回答が主であるが、阻害要因として多く挙げられているのは、「⑤財政的な要素（18件、40.0%）」、「①技術的な要素（7件、12.7%）」、「④人間関係的な要素（7件、13.0%）」である。

## 2. 計画の妥当性（Relevance）

(1) 貴機関では、JOCVと同じ分野に対してJICA以外のドナーから支援を受けていますか。支援の形態は、ボランティア活動に限りません。

	件数	割合
①なし	34	58.6%
②有り：内容が異なる	17	29.3%
③有り：効果が異なる	0	0.0%
④有り：量的に不足	2	3.4%
⑤有り：重複している	3	5.2%
無回答	2	3.4%
合計	58	100.0%

※「①なし」が半数以上を占め、有る場合も内容が異なる（②、29.3%）である。他ドナーの協力との重複は少ないといえる。

(2) JOCVが有していた技術の種類は、貴機関が必要としていた技術と一致していましたか？

	件数	割合
①全く不一致	2	3.4%
②あまり一致なし	2	3.4%
③支障なし	5	8.6%
④ほぼ一致	34	58.6%
⑤完全に一致	13	22.4%
無回答	2	3.4%
合計	58	100.0%

※「④ほぼ一致」が6割弱を占めており、「⑤完全に一致」をあわせると7割と、適合性は高い。

### 分野別技術の種類適合性

分野	種類の適合性						無回答	合計
		①全く不一致	②あまり一致なし	③支障なし	④ほぼ一致	⑤完全に一致		
①日本語教師	件数	0	0	3	11	5	0	19
	割合	0.0%	0.0%	15.8%	57.9%	26.3%	0.0%	100.0%
②スポーツ	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%
③社会福祉	件数	0	0	1	11	3	0	15
	割合	0.0%	0.0%	6.7%	73.3%	20.0%	0.0%	100.0%
④環境	件数	0	2	0	3	2	0	7
	割合	0.0%	28.6%	0.0%	42.9%	28.6%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	件数	2	0	1	7	2	1	13
	割合	15.4%	0.0%	7.7%	53.8%	15.4%	7.7%	100.0%
その他	件数	0	0	0	1	1	1	3
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

※分野別では、「⑤職業訓練」で全く不一致とする回答が2件（15.4%）、「④環境」であまり一致なしとする回答が2件（28.6%）と低くなっている。

(2)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ 適用可能な技術を導入した (10 件)
- ・ 技術面で向上した (5 件)
- ・ きちんと業務をこなした (4 件)
- ・ 学歴・経験などの面で適切な人物であった (4 件)
- ・ サービスの受け手 (クライアント) が満足した (1 件)
- ・ 日本語教師と教材が必要な時期であった(1 件)

ネガティブな意見

- ・ 日本式の技術、やり方が現地とは合わない (3 件)
- ・ 言葉の問題があった (3 件)
- ・ 現地の機材が旧式であった (1 件)

※現地ですぐに適用できる技術であるか否かに関するコメントが多い。ネガティブな意見については、技術面以外に言葉の問題や現地の機材の問題が挙げられている。

(3) JOCV が有していた技術のレベルは、貴機関が必要としていた技術と一致していましたか？

	件数	割合
①高い/低い	0	0.0%
②やや高い/低い	5	8.6%
③支障なし	10	17.2%
④ほぼ一致	34	58.6%
⑤完全に一致	7	12.1%
無回答	2	3.4%
合計	58	100.0%

※「④ほぼ一致」が最も多く全体の 6 割弱に上る。「⑤完全に一致」をあわせると 7 割になり、技術レベルの適合性も高いといえる。

分野別技術のレベルの適合性

分野	レベルの適合性							合計
	①高い/低い	②やや高い/低い	③支障なし	④ほぼ一致	⑤完全に一致	無回答		
①日本語教師	件数	0	0	5	11	2	1	19
	割合	0.0%	0.0%	26.3%	57.9%	10.5%	5.3%	100.0%
②スポーツ	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%
③社会福祉	件数	0	0	1	12	2	0	15
	割合	0.0%	0.0%	6.7%	80.0%	13.3%	0.0%	100.0%
④環境	件数	0	2	1	3	1	0	7
	割合	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%	0.0%	100.0%
⑤職業訓練	件数	0	3	2	7	1	0	13
	割合	0.0%	23.1%	15.4%	53.8%	7.7%	0.0%	100.0%
⑥農業	件数	0	0	1	0	1	1	3
	割合	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	100.0%

※分野別で見ると、「⑤職業訓練 (3 件、23.1%) 」と「④環境 (2 件、28.6%) 」で「やや高い/低い」とする回答がみられ、レベルの不適合がみられる。

(3)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ 現地のニーズに合っていた (13 件)
- ・ 技術面で貢献があった (4 件)
- ・ 十分に高いレベルであった (2 件)
- ・ 態度が良かった(1 件)

ネガティブな意見

- ・ 現地と同等のレベルであった (3 件)
- ・ 現地の状況に合わせるのに調整が必要であった (2 件)
- ・ 理論面が弱かった (1 件)
- ・ スタッフ指導をしてほしかった(1 件)
- ・ 現地の機材が旧式であった (1 件)

※技術の種類と同様、現地での適用可能性についてのコメントが多い。

(4) JOCV の派遣時期は適当でしたか。

	件数	割合
①非常に遅い/早い	1	1.7%
②遅い/早い	9	15.5%
③支障なし	18	31.0%
④良い	14	24.1%
⑤非常に良い	15	25.9%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※回答の多い方から「③支障なし」、「⑤非常に良い」、「④良い」の順で、あわせると全体の8割に上る。概ね適当であったといえる。

(4)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ 時期的に問題はなかった (9 件)
- ・ (CBR、日本語コースなどの) 創設期であった (7 件)
- ・ JOCV はスタッフの代わりではないから (派遣時期の問題はない) (1 件)

ネガティブな意見

- ・ 学期やコース途中の派遣は避けたい (9 件)
- ・ 前任と後任の間の継続性は維持したい (5 件)
- ・ 派遣までに時間がかかりすぎる (1 件)

※何か新しいこと (コース、制度、部署) の立ち上げ段階に派遣された場合の評価は高い。逆に、学期・コースとの整合性や隊員間の引継ぎが上手くいかない評価は低くなる。

(5) 2年間というJOCVの活動期間は適当でしたか？

	件数	割合
①非常に長い/短い	4	6.9%
②少し長い/短い	22	37.9%
③支障なし	9	15.5%
④適当	16	27.6%
⑤非常に適当	6	10.3%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※「②少し長い/短い」が22件（37.9%）と最も多くなっている。

(5)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ 新しいことを学ぶ、システムを改善するには十分である（6件）
- ・ JOCV個人や分野により異なるが、基本的に2年で良い（2件）
- ・ JOCVにとっては適当な期間と考える（2件）
- ・ 問題ない（1件）

ネガティブな意見

- ・ 現地の状況や言葉に慣れるのに、ある程度の期間が必要である（8件）
- ・ 成果を出す、活動を根付かせるには十分ではない（7件）
- ・ (短期間に成果を挙げなければならないという)JOCVのプレッシャーの原因になった（3件）
- ・ 分野の特性として長期的な取り組みが必要（2件）
- ・ 日本人社会を形成するには短い（1件）

※期間内にある程度の成果を出すことができるか否かが、判断のポイントとなっていることがわかる。

(6) 貴機関は、JOCVの後任を要請しましたか/しますか。

	件数	割合
①要請した	24	41.4%
②要請しなかった	33	56.9%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※「②要請しなかった」が半数以上を占め、「①要請した」を上回っている。

「②要請しなかった/しない」理由

- ・ 要請するか否かの決定権は、中央省庁にある（2件）
- ・ 中央省庁の優先順位から外れた（1件）
- ・ 必要とされている技術の種類が不適合であった（1件）
- ・ 専門家レベルの派遣の方が効果に期待できる（1件）
- ・ コミュニケーションに支障を来たした（1件）
- ・ 知らなかった（1件）

※回答は少ないが、「中央の決定」と「技術の種類・レベルの不適合」がみられる。

### 3. 効率性 (Efficiency)

(1) JOCV 活動に適切な数の C/P が配置されましたか？

	件数	割合
①非常に過剰/不足	1	1.7%
②過剰/不足	4	6.9%
③支障なし	24	41.4%
④ほぼ過不足なし	16	27.6%
⑤全く過不足なし	7	12.1%
無回答	6	10.3%
合計	58	100.0%

※全体の4割が「③支障なし」としている。一方、「①非常に過剰/不足」、「②過剰/不足」とする回答も少数ではあるがみられる。

適切な数の C/P が配置されなかった場合、それはなぜですか。

- ・ 配置された C/P は JOCV との活動以外の業務があり、集中できなかった (2 件)
- ・ JOCV の派遣人数が増えれば、より効果的に活動ができる (2 件)

※前者は C/P が不足であった理由、後者は過剰であった理由を示している。

(2) JOCV の語学力はいかがでしたか。回答に当たっては、まず JOCV が通常の活動に使用した言語を選んだ後に、そのレベルについて回答してください。

[全体]

	件数	割合
①非常に不足	0	0.0%
②不足	4	6.9%
③支障なし	38	65.5%
④十分高い	10	17.2%
⑤非常に高い	4	6.9%
無回答	2	3.4%
合計	58	100.0%

[英語]

	件数	割合
①非常に不足	0	0.0%
②不足	0	0.0%
③支障なし	3	100.0%
④十分高い	0	0.0%
⑤非常に高い	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	100.0%

[マレー語]

	件数	割合
①非常に不足	0	0.0%
②不足	4	12.5%
③支障なし	19	59.4%
④十分高い	5	15.8%
⑤非常に高い	4	12.5%
無回答	0	0.0%
合計	32	100.0%

※「①非常に不足」とする回答はない。「②不足」とする回答は 4 件 (6.9%) あり、すべてマレー語についてである。英語については、「③支障なし」の回答のみであった。

「①非常に不足」あるいは「②不足」と答えた場合、それは JOCV 活動に何らかの否定的な影響を及ぼしましたか。

- ・ 技術移転の障害となった (2 件)



- ・ 否定的な影響は特になかった(2件)
- ・ もっと向上すべきである (1件)

※技術移転の障害として影響していたことが指摘されている。

#### 4. インパクト (Impact)

(1) JOCV を受け入れる前と比べて、日本や日本人についての知識や理解が増えましたか。

	件数	割合
①非常にネガティブ	0	0.0%
②ネガティブ	1	1.7%
③影響なし	4	6.9%
④かなりポジティブ	31	53.4%
⑤非常にポジティブ	21	36.2%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※「④かなりポジティブ」、「⑤非常にポジティブ」で全体の 9 割近くを占め、良い影響を及ぼしていることが伺われる。

(2) (1)で肯定的な回答をした場合、事例を挙げてください。

- ・ 勤勉さ、勤務姿勢 (12件)
- ・ 日本文化 (11件)
- ・ 日本という国 (8件)
- ・ 日本人の生活様式 (5件)
- ・ 日本語 (4件)
- ・ 日本人 (4件)
- ・ 日本の技術 (2件)
- ・ 日本の価値観 (2件)
- ・ 良い人間関係が築けた(1件)

※日本人の仕事に対する姿勢や文化について学んだとする回答がめだつ。

(3) (1)のように判断した理由は何ですか。

##### ポジティブな意見

- ・ JOCV が日本人の仕事の仕方や日本について説明した (8件)
- ・ 仕事上の人間関係が良くなった (6件)
- ・ 仕事が順調に進んだ (6件)
- ・ 日本に対する知識が増えた (6件)
- ・ 戦時中の日本人に対する悪いイメージが払拭された (1件)
- ・ 日本からまだまだ学ぶことがある (1件)
- ・ 外国にボランティアを派遣するのは、良い意思 (Good Will) の現れである (1件)

##### ネガティブな意見

- ・ JOCV の派遣前に日本に対する配属先の理解をもっと深めるべき (2件)
- ・ 時間的に短かった (1件)

※JOCV が配属先の日本／日本人理解促進に貢献していることがわかる。その他、仕事上の効果や日本に対する親近感・イメージの改善などの効果も示されている。

(4) JOCV が帰国した後も交流は続いていますか。

	件数	割合
①全くなし	13	22.4%
②ほとんどなし	9	15.5%
③交流している	13	22.4%
④かなり積極的に交流	18	31.0%
⑤非常に積極的に交流	4	6.9%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※「①全くなし」、「②ほとんどなし」が 4 割近くに上る一方、「④かなり積極的に交流」、「⑤非常に積極的に交流」も同程度の割合に上っている。何らかの形で交流しているケースは 6 割である。

(4)で交流していると回答した場合、どのような方法で交流していますか。文化交流、あるいは個人的な交流をしている場合は、そのケースについても説明して下さい。

- ・ 手紙 (15 件)
- ・ Eメール (14 件)
- ・ 贈り物 (6 件)
- ・ 電話 (2 件)
- ・ JOCV と親しかった人を通じて (1 件)
- ・ 日本に行った生徒を通じて (1 件)
- ・ JICA(International Centre)を通じて(1 件)
- ・ 訪問(1 件)
- ・ JOCV はマレーシアに在住 (1 件)

※手紙や Eメールを通じての交流が主である。

## 5. 協力隊活動の運営管理 (Management)

JOCV とどの程度の頻度で意見交換をしましたか。

	件数	割合
①全くなし	1	1.7%
②ほとんどなし	3	5.2%
③時々実施	24	41.4%
④しばしば実施	15	25.9%
⑤頻繁に実施	15	25.9%
無回答	0	0.0%
合計	58	100.0%

※「①全くなし」、「②ほとんどなし」は全体の 1 割にも満たず、概ね良好なコミュニケーションがあったといえる。

6. 自立発展性 (Sustainability)

(1) 貴機関では、JOCV とともに活動することによって、どの程度技術的な向上がみられましたか。

	件数	割合
①全くなし	0	0.0%
②ほとんどなし	8	13.8%
③変わらない	2	3.4%
④向上した	43	74.1%
⑤非常に向上した	5	8.6%
無回答	0	0.0%
合計	58	100.0%

※「④向上した」が 74.1% に上っており、技術的向上は高い。一方、「②ほとんどなし」とする回答も 8 件 (13.8%) みられる。

(2) (1)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ 成果や技術力などの面において多くのものを得た (10 件)
- ・ C/P の技術力が向上した (8 件)
- ・ 機材や教材などが充実した (3 件)
- ・ 必要な活動が何であるかわかった (3 件)
- ・ 活動の企画・運営ができるようになった (2 件)
- ・ JOCV は勤勉である (2 件)
- ・ スタッフに自信がついた (1 件)
- ・ 前任と後任の引継ぎが良かった (1 件)
- ・ ニーズの 75% を達成した (1 件)

ネガティブな意見

- ・ JOCV は自分の仕事に熱中し、C/P の指導が不十分であった (3 件)
- ・ 技術移転があまり行われなかった (1 件)
- ・ CBR のことをあまりよく知らなかった (社会福祉、1 件)
- ・ 赴任したばかりで、現地の状況を理解しているところである (1 件)

※JOCV の指導により C/P の技術力が向上したか否かが、主な判断の理由となっていることがわかる。

(3) (1)で“向上した”と回答した場合、その活動レベルを自分たちで維持することができますか。

	件数	割合
①継続可	2	3.4%
②部分的に継続可	32	55.2%
③継続不可	19	32.8%
無回答	5	8.6%
合計	58	100.0%

※「部分的に継続可」とする回答が最も多く、55.2% に上っている。

(4) 貴機関では、JOCV とともに活動することにより、どの程度勤務姿勢・組織体制面での向上がみられましたか。

	件数	割合
①全くなし	0	0.0%
②ほとんどなし	7	12.1%
③変わらない	3	5.2%
④向上した	40	69.0%
⑤非常に向上した	7	12.1%
無回答	1	1.7%
合計	58	100.0%

※「④向上した」が7割近くに上り、組織体制面の向上は高いといえる。

(5) (4)のように判断した理由は何ですか。

ポジティブな意見

- ・ JOCV が協力的だった (6 件)
- ・ 技術力が向上した (6 件)
- ・ JOCV の勤務姿勢は良い例となった (5 件)
- ・ スタッフの仕事に対する姿勢が向上した (5 件)
- ・ スタッフの自発性や自立性が向上した (1 件)
- ・ スタッフの自信が向上した (1 件)
- ・ 機材が充実した (1 件)
- ・ 現場からのフィードバックからそのように判断できる (1 件)

ネガティブな意見

- ・ 仕事に対する意識が低い (2 件)
- ・ JOCV は指示を与えないと行動しない (1 件)
- ・ JOCV の専門領域ではない (1 件)
- ・ (配属先には)専門技術者がいない(1 件)
- ・ コミュニケーション不足(1 件)
- ・ 期待したほどの向上はなかった (1 件)

※JOCV との良好な関係が、JOCV から技術力・勤務姿勢などをスタッフ・C/P が学んだ主な要因であることがわかる。また、ネガティブな意見としては、JOCV、配属先のいずれかの専門技術不足（不適合を含む）が効果を生じなかった要因として指摘されている。

(6) (4)で“向上した”と回答した場合、そのレベルを自分たちで維持できると思いますか。

	件数	割合
①継続可	2	3.4%
②部分的に継続可	27	46.6%
③継続不可	22	37.9%
無回答	7	12.1%
合計	58	100.0%

※技術面における継続性と同様、「②部分的に継続可」とする回答が最も多く、全体の半数近くに上っている。

(7) 貴機関では、JOCV が残した成果を活用していますか。

	件数	割合
①全くなし	1	100.0%
②ほとんどなし	0	0.0%
③活用している	0	0.0%
④時々活用	0	0.0%
⑤頻繁に活用	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%

※回答は「①全くなし」の1件のみである。

(8) (7)で“活用している”と回答した場合、具体的にどのように活用していますか。また、“活用していない”場合、それはなぜですか。

活用方法

- ・ 移転された技術を継続している (10件)
- ・ 成果品 (教科書、教材、ラボなど) を利用している (7件)
- ・ JOCV が実施した活動を継続している (6件)
- ・ JOCV から学んだ勤務姿勢を継続している (5件)
- ・ トレーニングを自分たちで実施している (4件)
- ・ CBR センターを推進している (1件)
- ・ JICA との良い関係を継続している (1件)
- ・ ボランティア団体の支援を継続的に受けている(1件)

活用していない理由

(回答なし)

※JOCV から学んだ技術や成果品、活動形態・方法を挙げる回答が多くみられる。活用していない理由は、回答がなかった。

7.(1)JOCV スキームについて、すべきこと、すべきでないことを一言ずつ教えてください。

(すべきこと)

- ・派遣期間を2年より増やすべき(6)
- ・適切な(経験のある)人材を派遣する(6)
- ・語学(英語/現地語)をもっと話せた方がよい(5)
- ・プログラム/プロジェクトの形で協力を行うべき(3)
- ・ローカルコミュニティに交わるべき(2)
- ・C/Pも日本に留学できるようにするべき(2)
- ・C/Pも隊員の他国の視察に同行すべき(2)
- ・C/Pも日本語を学ぶべき(2)
- ・地方での活動重視するべき
- ・JOCVの派遣を継続するべき
- ・JOCV関連の資金をもっと増やすべき
- ・隊員には車を持たせるべき
- ・対象国の分野についての知識をもっともつべき
- ・隊員は一箇所に配置されるべき
- ・コミュニケーションスキルをもつ隊員を派遣すべき
- ・事前にもっと準備ができるように予め情報提供されるべき

(すべきでないこと)

- ・経験のない・若い隊員の派遣(4)
- ・隊員の派遣を中止すること(3)
- ・両国の文化・勤務態度などを比較すること(2)
- ・語学ができない隊員の派遣
- ・問題を抱え込むこと
- ・後任との引継を円滑にするために3ヶ月間は確保する
- ・現地の環境に適應できない人は派遣しない
- ・前任の指導と違う指導をされると困る
- ・集団にまじわらない、または特定の集団のみに固まる
- ・指示まちの姿勢

## 5. 隊員報告書レビュー結果（要約）

### 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」 隊員報告書レビュー結果

目 的	活動を実施してきた隊員の報告書をレビューし、中所得国であるマレーシア国において協力活動を行うにあたって何か活動上の問題点であるかを明確にし、その背景にある活動の阻害要因を探ることを目的としてレビューを行った。 また、アンケート調査で拾いきれなかった情報（活動経験による価値観の変化、活動前後のギャップなど）を収集する。
レビューの対象	マレーシア国から帰国した協力隊員の活動報告書 (平成5年度3次隊～平成12年度1次隊)

#### 【分析結果】

問題点として挙げられているものは、C/P に関するもの（意欲、技術レベルなど）から国の技術レベル、隊員自身の能力(技術力、語学力など)、JOCV に対する認識、施設・設備面、実施体制(相手国側、JICA 側)など広範囲にわたっている。

#### 1. C/P について

C/P の意欲については、分野を問わず意欲が「低い」、「やる気がない」といったコメントが見られた。分野間で大きな差は出ていないが、こうしたコメントが最も多かったのは職業訓練で6件、次いで環境が4件、社会福祉・日本語教師各3件と続いている。

C/P の技術レベルについては、特に日本語教師においてはレベルが「高い」ことにより隊員の「技術移転」活動に困難を生じているとのコメントが見られる(7件)。内容をみても、C/P の日本語能力レベルについてではなく、教師としての経験・技術についてのものであることがわかる。逆に、レベルが「低い」というコメント(3件)は、C/P の日本語能力についてであった。社会福祉(11件)、職業訓練(10件)、農業(5件)においては、C/P の技術レベル・認識が「低い」とするコメントが多く、技術協力の障害となっている。社会福祉では、特に専門技術者の量的不足が指摘されている。職業訓練では、C/P の高い専門知識を認める一方で、実務経験の不足(7件)や応用力不足(2件)を指摘するコメントが目立っている。また、基礎理論も不足しているとするコメントも1件みられた。農業については、5件のうち4件がC/P の基礎的な技術の不足を指摘するものであった。このように、技術レベルが「低い」といっても分野毎に傾向が出ていることがわかった。

C/P の配置については、“役職レベルや年齢などの面で適切な人材が配置されていない”、“スタッフの交代・転勤が激しい”、“忙しすぎる、他の役職を兼務しているなどにより、技術移転の対象としてのC/Pの役割を果たしえない”、などの記述が多くみられた。また、全体的に「人員不足」とする意見も見られる。分野別では、社会福祉分野ではC/Pの量的不足に対する指摘が多く(5件)、職業訓練では「忙しすぎる」(3件)ためC/Pとの活動が満足に行えないケースがめだっている。また、日本語教師については、マレーシア国内における地域性により、スタッフが定着しないといった要因も指摘されている。

## 2. コミュニケーション・人間関係について

コミュニケーション・人間関係については、分野を問わず問題点として指摘されている。内容的には、「スタッフ間の人間関係の問題」(4件)、「隊員とC/P・配属先スタッフとのコミュニケーション障害・不足」(11件)のほか、「C/Pのプライドの高さ」(3件)を挙げる意見が目立った。

## 3. 技術レベル全般について：国全体の技術の蓄積レベル、C/Pの意識・認識レベル

本項目では隊員が指導したC/Pの技術レベルではなく、マレーシア全体のその分野の技術レベルについてのコメントを分けて整理した。

国としてみた場合の技術レベルについては、C/Pの技術レベルと同様、「高い」という指摘(14件)と「低い」という指摘(19件)の両方が見られる。「高い」とするコメントは、社会福祉、職業訓練で目立っている。社会福祉では、配属先によって技術レベルに格差がみられるようであり、自分の配属先には協力隊よりも高度な技術協力が必要との認識である。同様の認識は、農業やスポーツでもみられ、“国としてはある程度の技術が蓄積されており、配属先によって隊員が協力できる部分とできない(又は必要ない)部分がある”ことが示唆されている。社会福祉については、さらに、解決すべき問題は現場レベルの技術向上(技術者の育成)というよりもむしろ国全体としての制度・システムの構築・改善であり、協力隊レベルの技術移転で対処できるものではないとする意見も見られる。職業訓練においては、マレーシア国の技術レベルは上がってきており、C/Pや配属先スタッフの技術レベルが低くても自助努力でやっていける程度になっているとの指摘が多い(7件)。

逆に、技術レベルが「低い」とするコメントとしては、社会福祉が最も多く11件となっている。内容は、理学療法士では専門知識の不足を指摘する意見(3件)もあるが、福祉や障害児に対する認識や意識が低いこと、また、CBR関連の専門家が少ないことが主として挙げられている。CBRについては、マレーシア国で導入されてまだ間もないことが原因の一つとして挙げられている。農業(2件)においても同様に、技術そのものというよりは認識や意識の欠如(衛生観念、品質管理、包装形態など)が指摘されている。職業訓練(4件)については、人材の質のばらつきが指摘されている。



その他では、日本語教師で隊員本人の教師としての力量・技術不足（4件）を指摘する意見が多かったほか、社会福祉では活動のイニシアティブをどのようにとっていくか、C/P主体の活動をどのように導いていくかといった課題を指摘するコメント(2件)がみられた。

#### 4. 語学レベルについて

語学レベルについては、社会福祉(13件)、職業訓練(6件)、日本語教師(5件)でそれぞれ問題として挙げられている。特に、社会福祉分野では語学力の重要性が強く指摘されているが、これは同分野の活動が言語コミュニケーションによるところが大きい（13件、うち2件は英語）とのことである。また、同分野の隊員には、言葉ができないことにより見下される、といったコメントが見られた。日本語教師については、多くの場合、生徒やC/Pとのコミュニケーションは日本語によってなされることから直接的な活動の阻害要因とはなっていないようだが、クラスコントロールや思春期の生徒を理解する上で重要とする意見(2件)が見られた。

#### 5. JOCV に対する認識について

配属先の JOCV に対する認識が問題とする意見は、分野を問わず見られるが、特に社会福祉(8件)、日本語教師(6件)、職業訓練(4件)が多い。内容としては、①JOCV の位置付け、JOCV に望んでいることが不明確、②JOCV は技術協力の対象ではなく、ともに働くマンパワーとして認識されている、③隊員と配属先それぞれの業務範囲に対する認識が異なる、④配属先においても個々の関係者それぞれが異なる認識・要望を持っているなどである。

#### 6. 配属先における隊員必要度について

配属先における隊員必要度としては、JOCV レベルではなくより高い技術を持つ人材が必要とされている、とする指摘が職業訓練(5件)、スポーツ(3件)、日本語教師(2件)において見られた。ただし、日本語教師については、日本留学から帰国したマレーシア人教師が配置されはじめたことにより JOCV の位置付けが既に、『主として日本語教育を行う者』から『ローカル教師のサポート、日本語能力維持、日本理解・国際理解の促進等』へとシフトしつつあることから、ここではこの点には触れなかった結果、上記の意見が残った。職業訓練については、実務経験の必要性(2件)、高度な技術・応用技術を持つシニア・ボランティアの必要性(2件)などが述べられていたことが特徴的である。また、スポーツについてはいずれも“マレーシアには協力隊は必要ない”とするものであった。

#### 7. 経費面について

経費面については、多くの場合、配属先はある程度の予算を配分されており、隊員の活動を大きく阻害する要因とはなっていないようである。ただし、環境、社会福祉では「予算が少ない」ケースも若干見られるほか、社会福祉、スポーツ分野ではローカル・スタッフの

人件費不足がスタッフの異動と不足を招く原因として指摘されている。

## 8. 施設・設備面について

施設・設備面では、11件のコメントのうち10件が社会福祉であり、同分野において「交通手段(車)」の不備が活動の阻害要因として目立っている。これは、活動対象が障害者・児であり各地域を巡回指導する形を取ることが多いこと、機材の搬送が必要であること、また、CBRセンター利用者の移動手段がなくサービス提供に支障をきたす場合があることなどが具体的な内容となっている。また、その他の1件も保健婦隊員からのコメントであり、急患の搬送体制の不備について指摘している。

活動に必要な機材・設備については、分野を問わず問題であるとするコメントがある。主に「量的な不足」(14件)に対する指摘であるが、社会福祉、職業訓練、日本語教師では「不適切な機材の選択・設置」(2件)や「管理の不備」(5件)がみられる。また、機材・設備の不備・不足に対する対応の遅れ(3件)も指摘されている。

環境(昆虫学)、職業訓練(溶接)、及び日本語教師(1件)においては、活動場所である建物が不備・不足で活動が阻害されている旨の報告がある。

## 9. JICA側の実施体制について

JICA側の実施体制については、要請背景調査と実際の乖離が主な問題点として挙げられている。要請背景調査の記載と実際の乖離が激しく活動が困難なケースが報告されており、より精度の高い要請背景調査の実施が望まれている。特に、この傾向は職業訓練において強くみられ、コメント数は7件、内容的にも両者の乖離が激しいケースがめだっている。語学訓練については4件のコメントがみられたが、近年の実施形態が改善されたためであり、現在では問題となっていない。その他、日本語教師分野では調整・まとめ役としてのシニア隊員の必要性、後任との引継ぎ・交替時期の改善の必要性が指摘されている。

## 10. マレーシア国側の実施体制について

マレーシア国側の実施体制については、多くの隊員が活動の阻害要因として指摘している。JOCVに直接的に関わるものとしては、①求められる役割が不明確、②配属先内部のスタッフの役割分担が不明確、③マネジメントのキーパーソン不在、④関連組織間の連携不足、⑤C/Pとの兼ね合い(日本語教師)などが指摘されている。⑤については、5年間の日本留学を終えて帰国したマレーシア人日本語教師に隊員よりも少ない日本語授業のコマ数を与えるなど、自国人材の最大限活用とは逆の現象がみられることに対する戸惑いと問題意識がある。スポーツ分野、特に水泳では、⑥既に他国のプロコーチが入っている中でボランティアとして活動することの限界を感じているケースが散見される。

上記の他に、マレーシア国の運営体制については、コメントが最も多いのは社会福祉(9件)であり、内容は①組織の運営能力不足、②組織間の連携などシステム自体の不備・未機能、③現場と管轄機関との認識・意識の乖離、④隊員活動に対する配属先・関係組織の無理解などが挙げられている。他の分野でも同様の意見がみられるが、職業訓練ではマレーシアの制度やカリキュラム自体に問題があるとの指摘もみられる。

また、計画性の欠如により活動が実施困難になるケースも報告されている。

マレーシア国側のコミュニケーションに関する問題点としては、①他機関や他部署との連絡・連携不足、②情報・連絡の不足、③横のつながりの不足、④絶対的な縦の指示系統(上位下達)、⑤機関間の意見・認識の相違、⑥幹部クラスの現場経験不足、⑦対応の遅さなどに対する指摘が見られた。分野別では、社会福祉分野で①、②、④が、日本語教師では④が特に目立っている。④に関連して、機関の幹部が異動になった場合の引継ぎ不足についてもコメントがあった。

スタッフに関するマレーシア国側の実施体制についても、各分野で問題点が指摘されている。内容としては、①定着の困難さと②数の不足が主であり、その原因として雇用条件の低さが挙げられている。特に社会福祉分野にこの傾向が強く、20件のコメントのうち12件が同分野の隊員からであった。

また、マレーシア国側の方向性が不明確であることから、協力活動の方向性や活動範囲を定めづらいとの意見が、数は少ないが分野を問わず見られた。

### 1 1. 目標達成度の自己評価について

目標達成度の自己評価については、高く評価するケース、低く評価するケースともに見られるが、前者(12件)については、数的には社会福祉における報告が多い(5件)。内容的には、技術面での効果が挙げられている。活動・職員の質の向上や企画運営能力の向上などが挙げられている。日本語教師では、日本や日本人に対する理解促進を挙げるコメントもみられた(2件)。後者(4件)については、①技術移転という点で提供ができていない(3件)、②自然災害(台風)により計画が半分くらいしか達成されなかった、という報告(1件)が見られた。

### 1 2. 自立発展性について

自立発展性については、社会福祉4件のほか数は少ないが分野を問わずみられた(9件)。うち肯定的な意見は3件、否定的な意見は6件であり隊員や専門家の帰国後、活動の継続可能性に対する不安を指摘するものである。

### 13. 国内の地域性・格差について

問題点として指摘されているのは、社会福祉(4件)、職業訓練(4件)、農業(1件)、その他(保健婦1件)である。サバ、サラワク両州(東マレーシア)における情報、サービス、技術などの格差を指摘する意見は8件、また半島、東マレーシアのいずれにおいても都市―農村間の格差を問題として挙げるコメントがみられる(10件)。

### 14. 国際理解・交流について

国際理解・交流については15件のコメントがあり、内容は①隊員本人の理解・交流が深まった、②隊員の活動を通じて、日本の友人知人、あるいはマレーシア国の関係者の、互いの国に対する理解が深まった、③マレーシア国組織・機関において、活動内容の充実、隊員活動への十分な理解が得られる素地づくりに役立っているという内容のコメントが見られた。特に、日本語教師では②の報告が多く、かつ隊員自身もそれを自身の活動の意義の一つとして捉えていることが伺える。

### 15. 自己成長について

協力活動を通じての隊員自身の成長、価値観の変化については、多くの報告が見られる(35件)。傾向としては、①隊員自身の技術分野における考え方に変化があった(7件)、②国際援助・協力ということについて考える機会となった(6件)、③価値観が変化・多様化した(5件)、④日本人としての自分、日本という国について考える機会となった(3件)、④自分を見つめなおすいい機会となった(3件)などである。多くの隊員が、価値観を新たにし、異文化における自分のあり方や他人との交流の仕方について学んでいることが伺える。

### 16. 派遣前後のギャップについて

派遣前後のギャップについては、4件のコメントが見られた。うち2件は当初の協力隊イメージとはギャップがあったにもかかわらず、それを肯定的に捉えている意見である。残りの2件は、高い期待と現実とのギャップに落胆したケースである。いずれも活動に対するモチベーションにどのように影響したかは、報告されていない。

### 17. その他

その他の意見の中には、協力隊に参加した理由・動機もみられた。“外から日本社会を眺めてみたい、自分の知識・技術を金儲け以外のことに役立ててみたい”、“将来国際協力の仕事をする第一歩として”といった意見がみられた。また、16.で派遣前後のギャップを肯定的に捉えている意見の中にも“「生活に不自由な田舎で、現地に人と一緒に泥にまみれて活動する」といった環境で自分がやっていけるかを試したかった”とするコメントがみられる。