

Working Paper Summary

JICA-RI Working Paper No.85

(2014年12月刊行)

An Empirical Study of the Conditions for Successful Knowledge Transfer in Training Programs

Satoru Mikami and Mitsuaki Furukawa

Research Project: [途上国の制度構築における研修事業の役割](#)

■付加価値

開発援助の主要なスキームの一つとして実施されてきた研修員受け入れ事業に関しては、研修内容と研修員のミスマッチや研修後の頭脳流出といった問題が指摘されている一方で、成功事例も報告されている。それでは、同事業の成功と失敗を分ける要因は何であろうか？本稿の付加価値は、その成功要因の一つとして、研修中の研修員と所属組織間のコミュニケーションが果たす役割に注目し、双方向コミュニケーションが研修中においてとられている場合には、研修成果を基に組織レベルで課題解決（アクションプラン）に取り組む確率が高くなる、という新たな知見をデータに基づいて実証した点にある。

■リサーチ・デザイン

上記の仮説を検証する上で、本研究では、JICA 沖縄国際センターで行われている ICT 研修への 2008 年から 2011 年までの参加者 215 名を対象に、研修中および研修後 1、3、6 ヶ月後に記録されたモニタリング・データと、その後実施されたメールによるインタビュー・データを用いた。制御変数には、従来から経営学分野などにおいて研修の効果に影響するとされてきた、研修員個人の属性、研修の内容、派遣組織の職場環境、そしてその組織が属する国の状況といった諸要因を用いた。まず二変数分析で大まかな関係性を確認した上で、重回帰分析により他の要因からの影響を取り除いた効果を推定し、さらに具体的事例により分析結果を質的な側面から補強した。

■主な結論（政策的含意を含む）

分析の結果、双方向コミュニケーションはアクションプラン実行の確率を有意に上げることが判明した。他方で、一般的に影響力が大きいとされてきた、所属組織の援助吸収能力の影響は比較的不安定であることも判明した。すなわち、研修中の双方向コミュニケーションは組織の援助吸収能力とは関係なく、アクションプラン実行の確率を高め、逆に組織の援助吸収能力が高い場合であっても、研修中の双方向コミュニケーションが欠如するとアクションプランが実行されない確率が高くなることが明らかとなった。なお、このような結果をもたらしているメカニズムに関しては、今後の研究課題である。以上の研究結果から、研修事業の組織レベルでの効果向上のためには、研修員帰国後のフォローアップ事業で対応するよりも、研修期間中から研修員一組織間双方向コミュニケーションを促進する方が効果的であることが政策的含意として指摘しうる。