

高等人材開発事業

評価報告：2001年 3月

現地調査：2000年 8月

1. 事業概要と円借款による協力



(1) 背景

インドネシア共和国政府は第5次五か年計画（1989年度～1993年度）の終了から第6次五か年計画にかかる期間を同国社会経済のテイクオフ段階としていた。そのため、経済開発に不可欠な、構造調整政策や科学技術振興にかかる高度な知識を有する専門性の高い人材が求められていたが、同国では他の途上国に比べて労働力全体及び国家公務員に占める大学卒業者の比率^{注1)}が小さく、国内の大学が供給できる人材に限られているなど、思うように人材を増やすことが出来ない状況にあった。

かかる背景下、インドネシアは上記期間中に将来開発の担い手となる人的資源の量的・質的確保および有効活用を図ることを重点課題として掲げ、高等人材の開発を推進することを打ち出していた。

(2) 目的

公共政策、経営学、環境と開発、経済・金融政策、工業開発、科学技術等の分野においてより高度な知識・技能を有する人材を公務員を中心に育成するとともに、人材開発政策のための組織・インフラ強化を通して人材開発政策の立案・実施能力の向上を図り、もってインドネシアの経済開発を促進しようとするもの。

具体的には、経済開発政策を推進する立場にある公務員を中心とした高等人材開発に重点が置かれ、以下の方向で取り組むもの。

- ①. 工業開発のための科学技術振興を担う公務員の強化に加え、規制緩和・地方分権化・

注1) アプレイザル前の1988年における大学卒業レベル以上の高等教育を受けた人材比率は、労働力人口全体の1.7%、国家公務員の14.6%であった。また、1989年における6政府系研究機関（LPND: Non-Departmental Government Research Institute（国土地理院、原子力庁、中央統計局、技術評価応用庁、航空宇宙研究所、科学研究所））のスタッフに占める短大・大卒以上の割合は30.3%と依然低かった。

環境問題への配慮という新たな政策を担う金融・財務・行政面の公務員を育成すること

②. 地域の均衡ある発展を確保するため、地方公務員・地方大学教員を強化すること

(3) 事業範囲

1) 事業コンポーネント

本事業は、①インドネシアの公務員と地方大学の教員計 4,657 名を対象とした国内外における研修・留学の実施と、②人材開発関連の組織・インフラストラクチャの強化を図るものであり、実施機関別に分かれた以下の 5 つのコンポーネントから構成される。

表-1：事業概要

コンポーネント略称		i) HRD 人材開発政策の強化	ii) OTO 海外研修所の組織強化	iii) MOF 経済・金融研修、語学研修センターの強化	iv) STAID 工業開発のための科学技術分野強化	v) HEDS 工業分野における高等教育教員養成
実施機関		国家開発計画庁 (BAPPENAS)		大蔵省 (MOF)	技術評価応用庁 (BPPT)	教育文化省 高等教育総局 (DGHE)
		人的・天然資源担当部局	管理担当部局 /OTO			
研修・留学	海外	—	544	100	370	—
	国内外	—	700	—	—	—
	国内	2,433	—	—	230	280
	コンポーネント計	2,433	1,244	100	600	280
	合計	4,657 名 (海外 1,714 名、国内 2,943 名)				
主要学習分野	人材開発計画 労働力分析 成長と雇用 セクター分析	公共政策 持続的成長と環境 企業マネジメント	企業管理 公共政策 金融・税制等	航空、機械、 化学、金属、 エネルギー、環境、物理、原子力、 電気・電子、	土木、機械、 電気・電子、 化学、 生産工学	
組織・インフラストラクチャの整備	コンサルティング・サービスの整備	コンサルティング・サービスの整備	語学研修センターの拡充、 機器調達	コンサルティング・サービスの整備	—	

出所：JBIC 資料 (1990)

2) コンサルティング・サービス

本事業では、対象コンポーネント (HRD, OTO, STAID) ごとに、以下のコンサルティング・サービスが提供された。

コンポーネント i : HRD (国家開発計画庁／人的・天然資源担当部局)

- ・ 地方政府職員の人材開発プランナー研修の実施

コンポーネント ii : OTO (国家開発計画庁／管理担当部局)

- ・ NASTOT (国家海外留学運営チーム) に対するプロジェクト・マネジメント・コンサルタント
- ・ 世話機関 (EEO: Educational Exchange Organization) との契約締結、留学に係る法律相談の実施
- ・ 短期研修プログラムの立案・実施の支援

コンポーネント iv : STAID (技術評価応用庁)

- ・ 研究者、技術者の留学後受入れ体制の現況評価・分析に関するマネジメント・コンサルティングの実施
- ・ LPND (政府系研究機関) 職員出発前事前研修の実施
- ・ 政策立案能力の強化およびマネジメント、工業訓練の実施
- ・ プロジェクト・マネジメント

なお、本事業は、世銀との協調融資および JICA との連携のもとに実施されており、各機関は本事業と並行してそれぞれ下記事業を行なった。

<世界銀行>

- ・ 人材育成にかかるスタディ
- ・ 国家開発計画庁 (BAPPENAS) の海外研修所整備
- ・ 総計 2,673 名の海外・国内留学生借款

<JICA>

- ・ 高等教育総局 (DGHE) に対する高等教育開発事業の実施による地方大学教員を対象とした専門家派遣、日本での研修、および地方大学への機材供与

(4) 借入人/実施機関

インドネシア共和国／国家開発計画庁 (BAPPENAS)、大蔵省 (MOF)、技術評価応用庁 (BPPT)、教育省高等教育総局 (DGHE) の 4 省庁

(5) 借款契約概要

円借款承諾額／実行額	12,439 百万円 / 12,351 百万円
交換公文締結／借款契約調印	1990 年 12 月 / 1990 年 12 月
借款契約条件	金利 2.5%、返済 30 年（うち据置 10 年） 一般アンタイト
貸付完了	1998 年 12 月

2. 評価結果

(1) 計画の妥当性

本事業は、インドネシア第 5 次五か年計画におけるプライオリティの高い事業であり、将来の経済開発を担う人材を量・質の両面から拡充することを目的としている。人材開発にかかる組織・インフラ強化を通じて、人材開発政策の立案・実施能力の向上を図るものであり、目的の妥当性は評価時点においても維持されている。

「主要計画／実績比較」にあるように事業範囲は大幅に拡大した。これは、事業実施時点における為替レートの変更（ルピアの切り下げ）という外部要因により増加した予備費を本事業目的の更なる達成に向けて活用した結果である。これにより高等教育を受けた人材が当初計画以上に輩出されたものであり、事業範囲の拡大は妥当な対応であった。

(2) 実施の効率性

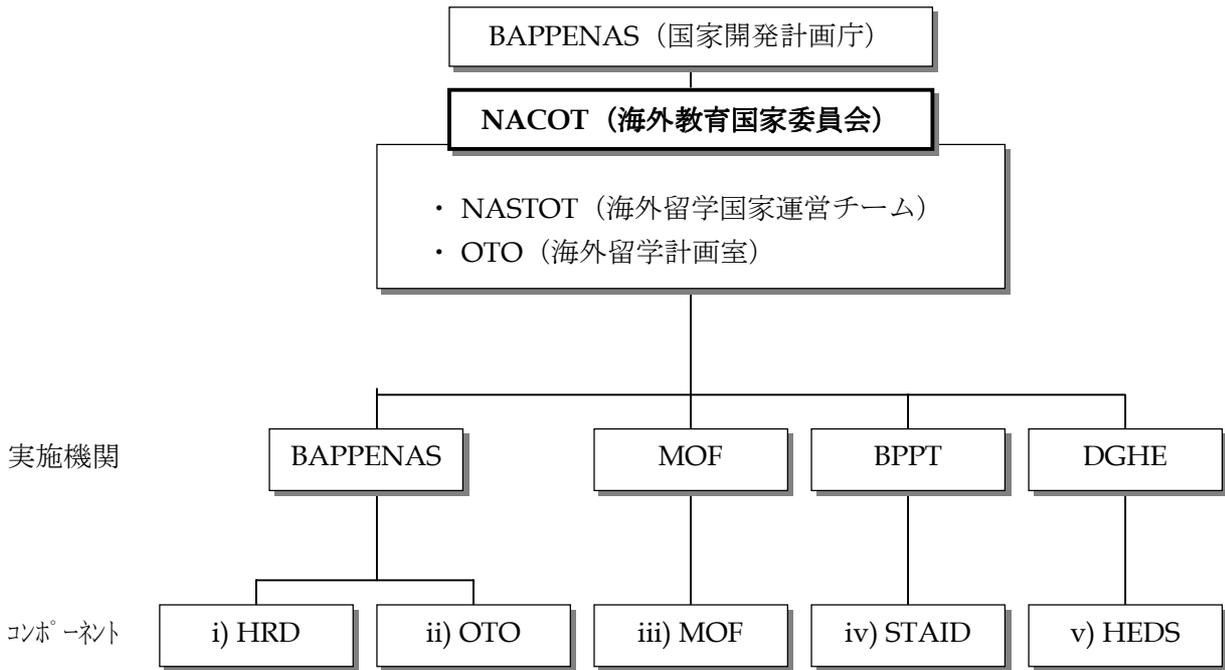
1) 実施体制

本事業は 5 つのコンポーネント別に 4 機関（BAPPENAS、MOF、BPPT、DGHE）により実施された。プログラムの内容が多岐にわたり、コンサルタントや世話機関（派遣元、受け入れ先）の種類・数が多く、契約手続きが多数にのぼることから、これを調整・推進する統括機関として NACOT（The National Committee for Overseas Training：海外教育国家委員会）が設置された。

図-1 に示すように、NACOT は、NASTOT（The National Steering Team for Overseas Training：海外留学国家運営チーム）と実施単位である OTO（The Overseas Training Office：海外留学計画室）の 2 つの組織からなり、国家開発計画庁（BAPPENAS）の下に位置づけられている。NACOT は各実施機関の次官級を構成員とし、本事業の調整機関として、各所属実施機関を統轄し、事業を円滑に進捗する役割を担った。

研修生の選考は、各実施機関ごとの基準にもとづいて行なわれた。この基準は、先行の類似円借款事業「科学技術振興プログラム」などで確立されており、運用にかかる懸念はなかった。選考状況については、学士・修士選考は、人員確保等の面は比較的容易であった。一方、博士課程選考については、当時の公務員の既往学位取得状況等を背景に、人員を確保することが困難であった。その結果、博士課程の研修生は当初の計画を下回る人数しか確保できなかった。

図-1：NACOT の構成図



2) スケジュール

研修生派遣にかかるスケジュールについては、各コンポーネントとも数年の遅延をみたが、これは主として事業範囲の拡大（研修生増加）によるものであった。

また、本事業における唯一の施設整備である大蔵省（MOF）の語学研修センター整備については、建設中にコントラクターが倒産するという事態が生じ、工事中断を余儀なくされた。そのため、完工は3年近く遅れたが、施設はその後工事を継承したコントラクターによって特段の不備なく完成された。

3) 事業費

事業費は、計画 14,634 百万円に対し実績 14,815 百万円と、若干のオーバーランをみた。この超過分はインドネシア政府予算で補われたため、円借款額は、計画 12,439 百万円に対し実績 12,351 百万円に収まった。

上記 1) ～3) から、実施の効率性については、全体として特段の問題は見当たらない。

(3) 効果

本事業アプレイザル時に期待された効果は、以下の4つであった。

- ①. 公共政策、経営学、環境と開発、経済・金融政策、工業開発、科学技術等の分野における、より高度な知識・技能を有する人材を公務員を中心に育成し、もって環境を考慮に入れた健全な工業開発、地方分権化、経済の規制緩和等の推進に貢献すること

- ②. 人材開発政策のための組織・インフラストラクチャ強化を通じて、各実施機関の人材開発の立案・実施にかかる能力が向上すること
- ③. ①、②の効果により、インドネシアの持続可能な経済開発の促進が見込まれること
- ④. 地方公務員、地方大学教員の人材育成により、ジャワと外領との均衡ある経済開発に資すること

1990年代後半に入ってから同国における環境対策への意識・関心が高まり、また地方分権化も進展するなど、社会・経済の大きな動きが出始めたことを考えると、これらの背景で、本事業により高等教育を受けた人材が諸々の関連政策を立案・実施していることが期待される。

以下では、まず“本事業が人材開発・育成にかかる上位計画の実現にいかに関与したか”を考察し、また、研修終了者および派遣元実施機関に対するインタビュー調査結果をもとに、“研修者および派遣元にもたらされたメリット”を分析・評価する。

1) 上位計画の実現に対する貢献度合い

表-2 に、上位計画である第 5 次五か年計画（REPLITA V）における学位別取得者数の目標値（公務員）、本事業の当初計画値および実績値を示した。

実施にあたり、事業範囲が拡大したことにより、全体として実績値が計画値を上回る結果となった。特に学位取得を伴わない研修については、（JICA による研修も含め）上位計画値の 5 倍を超える研修生を輩出した。さらに修士取得者も計画値の 1.3 倍にのぼる多数の輩出が実現した。こうしたことから、本事業は、質・量の側面より人材の能力の高度化に貢献したと言える。ただし、博士課程については、先述したように、既存の修士課程修了者の不足から研修対象の候補者が少なかったため、事業範囲全体は拡大したにも拘わらず博士過程における本事業の計画値は達成されなかった。これについては、本事業等により修士を獲得した人材をもとに、今後更なる高等教育が施されることが期待される。

表-2：学位別取得者数の計画と実績

	博 士	修 士	学 士	研修のみ (学位なし)
① 第 5 次五か年計画中の計画値	358	1,820	1,623	2,019
② 本事業の計画値	127 (35.5%)	735 (40.4%)	124 (7.6%)	3,680 (182.3%)
③ 本事業の実績値	95 (26.5%)	975 (53.6%)	228 (14.0%)	10,178 (504.1%)
④ 本事業での計画達成率 (③/②)	0.75	1.33	1.84	2.77

※アプレイザル調書および実施機関資料によるが、データの出所の関係上、表の数値と若干の差違がある。なお、「研修のみ」における本事業の計画値と実績値は、本事業と並行実施された JICA による研修プログラム（高等教育総局）の数値も含む。

※カッコ内のパーセンテージは「①第 5 次五か年計画中の計画値」に対する寄与率。

2) 派遣経験者および派遣元機関による評価

①. 派遣元機関による評価

派遣元機関のうち、国家開発計画庁・海外研修所（OTO/BAPPENAS）と大蔵省・金融教育研修局（BAPEPAM/MOF）の2機関の人事課担当者に対し、別途インタビューを実施した。質問内容は“留学前後における被派遣者の個人的資質の変化”、“国家への貢献という視点からの評価”および“総合的評価”である。表-3にその結果概要を示す。

表-3：派遣元機関による評価

派遣元機関	個人的資質の評価	国家への貢献	総合的評価
国家開発計画庁 海外研修所 (OTO/BAPPENAS) 被派遣者①の派遣元	派遣前は、効率的・効果的に業務を遂行するという姿勢が見られなかった。 派遣後（帰任後）は、問題解決型のアプローチを習得し、効率と効果を視野に業務に取り組むようになった。	課題解決に際し、可能な代替案を設定し、最適なものを選定するという戦略的な思考は、国家が求める人材の条件である。	高く評価する。
大蔵省 金融教育研修局 (BAPEPAM/MOF) 被派遣者⑤の派遣元	派遣前は、与えられた業務にがむしゃらに取り組む姿勢であった。 帰任後は、自らの立場をよく理解し、冷静かつ分析的に仕事に取り組むようになった。	経済・社会発展の基盤を形成する上で、人材の育成は重要なことと認識している。	高く評価する・ 人的資源の開発は今後の国家発展を考えるうえで重要なファクターである。

両機関とも、帰任後の被派遣者の働きぶりを高く評価するとともに、人材育成の重要性にかかる認識も高い。また、今後同様の留学生派遣プログラムが行われる際には、大学での学習・研究に加え、派遣先国での短期企業研修を取り入れることで、より実践的な経験を積むことの出来る内容にすべきである、という意見も出された。

②. 派遣経験者による評価

今次調査では、実施機関である高等教育総局（DGHE）の協力の下、本事業により海外に派遣された留学経験者に対するアンケート調査を行った。質問内容は、派遣前後の職位・収入の変化、留学を通じて得られたものといった個人レベルの内容のほか、派遣された立場からみた本事業の国家に対する貢献内容、および総合的な評価に関するものであった。結果として8名という小サンプル数であったため^{注2)}、本調査が統計上有意であるかは慎重に判断する必要があるものの、参考情報として受益者の声を以下に紹介す

注2) 日本への留学経験者を対象に高等教育総局経由で20人に質問票を送付したところ、8人からの回答が得られたもの

る。

まず、“個人レベルの内容”であるが、職位については概ね上位の階級に昇進を遂げている。自由回答をみると、皆一様に「自分は責任ある地位を与えられている」という意識を有している。

また、“留学を通じて得られたもの”についても共通して「業務を効率的・効果的に進めるための知識・スキルが向上したこと」や「海外留学という経験を通じて、自国を外から客観的に見る目が養われたこと」により、自分に与えられた業務に積極的に取り組めるようになった。その結果、自己研鑽意欲が高まったという回答が得られた。

“国家への貢献”についても、8名中7名が積極的な評価を下している。「自らの職務が国家開発に関連しているという意識の下、広い視野から政策や計画の策定・推進に取り組んでいる」という自負をもって「本事業は、国家が求めている戦略的な計画立案者の養成に貢献した」と評価している。

なお、“総合評価”につき、“非常に満足”、“満足” および “満足していない” という3段階で回答を求めたところ、“非常に満足”が7名、“満足”が1名という結果であった。

インタビューの最後の質問として、本事業（同様の留学生派遣プログラム）に対する意見・コメントを求めたところ、以下のような回答が得られた。

<留学生派遣プログラムに対する意見等>

- ・人材育成は、国家の発展基盤を形成・強化するうえで重要な要素であり、今後も同様のプログラムが実施されることを希望する。海外留学等の研修機会を持つことは、広い視野に立って国家を展望する力を養うために有効である。
- ・産業とりわけ製造業分野にかかる大学のコースを強化することが大切である。
- ・（本プログラムに参加しなかった）他の省庁等政府機関にも同様の機会を与えることが大切である。

(4) インパクト

1) 環境に対するインパクト

本事業は、人材開発にかかるものであり、環境に対する特段の負のインパクトはない。

2) 社会に対するインパクト

本事業により整備された語学研修センターは、実施機関である大蔵省の附属機関である国立高等会計学校（タンゲラン市）の既存敷地内に建設されたため、用地取得の必要はなく、住居移転等の社会問題は生じなかった。

また、本事業により日本で海外研修を受けた人数は、計画 444 人に対し実績 610 人（うち、学位取得者は 540 人）にのぼる。計画よりも 4 割弱多くわが国は研修生を受け入れたことになる。派遣元である実施機関のうち、国家開発計画庁／管理担当部局（修士 30 名、博士 2 名、計 32 名を派遣）および大蔵省（修士 34 名、博士 2 名、計 36 名を派遣）の資料によると、研修生は、東京をはじめ、茨城、埼玉、愛知、岐阜、静岡、大阪、広島、島根、沖縄といった全国各地の国公立・私立大学に派遣された。彼らが、約 2 年から 3 年にわたる留学生生活を通して、わが国の生活・文化に触れたことは、わが国とインドネシアの国際交流という面からも評価されよう。

(5) 持続性・自立発展性

1) 運営・維持管理体制

研修生派遣期間中のモニタリングは、NACOT および各実施機関により行われ、派遣先の国では世話機関（EEO: Educational Exchange Organization）が留学生に以下のようなサービスを提供し、学業・生活面をモニター、サポートした。

- ・ 留学先の紹介、斡旋
- ・ 留学前の国内オリエンテーション
- ・ 派遣国でのオリエンテーション
- ・ 派遣国での語学研修
- ・ 研修生モニタリング
- ・ 学費支払い代行
- ・ 給付金支払い代行
- ・ 保険サービス
- ・ カウンセリング・サービス
- ・ 企業研修サービス

世話機関は各国にある非営利団体であり、実施機関との契約のもと、現地エージェントとして機能した。この世話機関制度は先行円借款事業「科学技術振興プログラム」にて確立されたものだが、先の経験をふまえ本事業でも良好に機能した。

2) 語学研修センター（大蔵省）の現況

平成 12 年 8 月 8 日にジャカルタ市西方のタンゲラン市にある大蔵省の語学研修センターを訪れ、同センター施設の現況を視察した。

同センターは、中央棟と戸建棟から成る。中央棟には、講義室・語学研修室・視聴覚室・

宿泊室・食堂等が入っており、同センターの中心的機能を担う。戸建棟は、教員用の宿舎である。施設の運営・維持管理は、大蔵省下の金融・教育研修庁（BPLK）が担っている。同庁によれば、研修生派遣がほぼ終了を迎えた 1996 年以降は、本事業による留学生派遣が終了したため、センターでの研修生数が減じたものの、1999 年にはアジア開発銀行（ADB）の留学生派遣プログラムによる語学研修需要が生まれ、研修生数が大幅に増えた（図-2）。

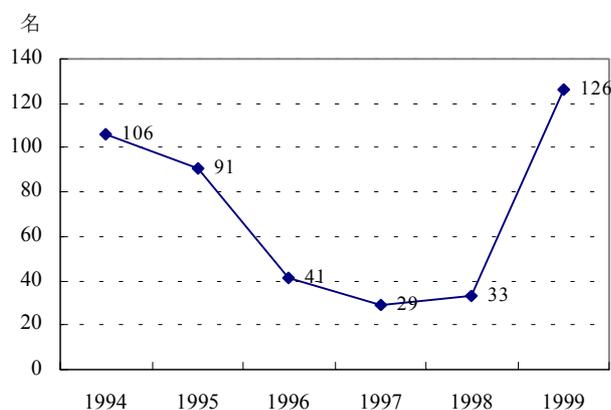


図-2：語学研修センターにおける研修生数

※BPLK データ

施設の運営・維持管理状態については、中央棟での雨漏り、戸建教員宿舎の屋根破損・水廻り設備破損などが目立ち始めたが、予算不足から修繕することがままならない。視聴覚設備など教育研修機器は、現在も使用可能な状態にある。

ADB の留学生派遣プログラムにより一時的に研修生が増え、施設が活用されるようになったものの、このような単発的なプログラムが終了すると、再び使用頻度が低下することが懸念される。施設の定常的活用の観点からは、語学研修に限らない広範な研修利用、他の省庁や民間企業に対する研修目的の施設提供等といった運営策を講じることも有益であろう。

3) 効果の持続性・自立発展性

教育セクターの性格上、事業対象（投資対象）が“人”であるため、効果の持続性・自立発展性を阻害する以下のようなリスクが存在する。すなわち、

- ①. 留学、研修を受けた人材が帰任後、キャリアを発揮する職場環境にあるか
- ②. 海外への頭脳流出（Brain Drain）が発生していないか

①については、キャリア・アップした人材を活かすため、派遣元実施機関が適切な役職・給与等待遇などを手当し、当人のモラルを維持・向上させることが大切である。今次調査にて行なった研修生、派遣元に対するインタビュー調査の結果、帰任後はそれぞれ部門を司る立場にあって、国家の発展を視野に効率的・効果的なアプローチで業務に取り組ん

でいることが窺える。給与待遇に対する満足度までは把握できなかったが、現在の職場環境をも含む総合的な評価は高い。

②については、留学経験者に対するアンケート調査結果によれば、彼らは帰任後、概して上位の職位に就き、国家への貢献意識や自己研鑽意欲をもって業務に取り組んでいることから、特段の懸念はない。また、同国では公務員が公費留学した場合、少なくとも（留学年数×2+1）年間は、公務に従事することが義務づけられており、これに違反すると奨学金返済等の罰則が科される。このような規定も頭脳流出の防止に役立っている。

本事業の実施により、公共政策、経営学、環境と開発、経済・金融政策、工業開発、科学技術等の分野における専門性の高い人材が輩出され、同国の経済開発・発展にかかる人的インフラストラクチャが拡充した。ただし、これにより、インドネシアが社会・経済的発展を遂げるかどうかを判断するには時期尚早であろう。

3. 教訓

行政機関における人材育成分野については、継続して専門性の高い人材を輩出し、質・量的拡充を図るとともに、当人が満足のいく職場環境で業務に取り組めるような環境を整えることが大切である。

まず後者については、現下の同国財政困難等を背景に、公共セクターの施設・設備、給与等の待遇を充実させることは難しい局面にあらう。しかしながら、頭脳流出を防ぎ、彼らのモラルを維持・向上させることは長期的国益の観点から重要である。そのため、職場・キャリアに関するカウンセリング・サービスを提供するなど、研修終了者の立場に立ったフォローアップ策を展開することなどが有効であらう。前者については、新たな人材をターゲットに留学・研修の機会を継続的に与えることが肝要である。このとき、単に海外留学・海外研修の機会を増やし、海外の知識・技術を取り入れるばかりでなく、既往の専門的人材（留学経験者など）を活かすことで、国内での高度教育システムの確立を図ることを忘れてはならない。本事業の上位目的である国家経済開発の促進という命題は、留学生借款等で高度教育を受けた一部のテクノクラートやビューロクラートのみによって達成されるものではない。教育効果の持続性・自立発展性の観点からも、彼らの存在を活用することで国内での高度教育システムの確立に重点をおき、同国全体の知識・技術水準を高めていくことが目的達成への近道とならう。

主要計画／実績比較

項 目	計 画	実 績
① 事業範囲		
1. 人材開発政策強化 (HRD/BAPPENAS)	計2433 (国内研修のみ) 学位なし: 2433	計5534 (国内研修のみ) 学位なし: 5534
2. 海外研修所組織強化 (OTO/BAPPENAS)	計1244 (194) (海外研修+国内研修) 博士課程: 83 (0) 修士課程: 206 (28) 学位なし: 955 (166)	計2550 (250) (海外研修+国内研修) 博士課程: 27 (2) 修士課程: 248 (30) 学位なし: 2275 (218)
3. 経済・金融研修、語学研修センター拡充 (MOF)	計 100 (65) (海外研修のみ) 修士課程: 100 (65)	計 156 (36) (海外研修のみ) 博士課程: 7 (2) 修士課程: 149 (34)
4. 工業開発のための科学技術分野強化 (STAID/BPPT)	計 600 (185) (海外研修) 博士課程: 34 (13) 修士課程: 179 (79) 学士課程: 64 (33) 学位なし: 102 (60) (国内研修) 博士課程: 10 修士課程: 70 学士課程: 60 学位なし: 90	計 653 (324) (海外研修) 博士課程: 45 (25) 修士課程: 214 (149) 学士課程: 182 (80) 学位なし: 92 (70) (国内研修) 博士課程: 5 修士課程: 69 学士課程: 46 学位なし: -
5. 工学分野高等教育教員養成 (HEDS/DGHE)	計 280 (国内研修のみ) 修士課程: 180 学位なし: 100	計2583 (国内研修のみ) 博士課程: 11 修士課程: 295 学位なし: 2277
6. 建設工事 (大蔵省語学研修センター)	講義室、語学研修室、寮等	同 左
7. 設備・家具・什器調達 (大蔵省語学研修センター)	—	<u>追 加</u> コンピュータ2セット、車両4台、コピー機2台、プリンター2台、電子黒板1台、ファックス2台
8. コンサルティング・サービス (1) コンポーネント i (HRD) (2) コンポーネント ii (OTO) (3) コンポーネント vi (STAID/BPPT)	海外コンサル: 345 M/M 国内コンサル: 935 M/M	海外コンサル: 345 M/M 国内コンサル: 935 M/M
② スケジュール		
1. 人材開発政策強化	1990年 7月～1993年 9月	1992年 4月～1994年12月
2. 海外研修所組織強化	1990年10月～1997年 3月	1991年 1月～1998年12月
3. 経済・金融研修、語学研修センター拡充	1991年 1月～1994年12月 ※センター建設は1991年4月～92年12月	1991年 4月～1997年 9月 ※センター建設は1992年10月～93年6月
4. 工業開発のための科学技術分野強化	1990年 4月～1997年 3月	1990年 4月～1998年12月
5. 工学分野高等教育教員養成	1990年 7月～1995年 7月	1991年 4月～1998年12月
③ 事業費		
外貨	9,718 百万円	12,589 百万円
内貨	4,916 百万円	2,226 百万円
合計	14,634 百万円	14,815 百万円
うち円借款分	12,439 百万円	12,351 百万円
換算レート	1Rp.=0.08 円 (1990年3月)	1Rp.=0.02 円 (実施期間中平均)