

評価調査結果要約表

ラオス本邦研修事業

目次

1 . 評価調査の概要	2
1 - 1 評価調査の経緯と目的	2
1 - 2 評価調査実施機関	2
1 - 3 調査期間	2
2 . 評価方法	3
2 - 1 評価対象	3
2 - 2 評価の視点	3
2 - 3 調査方法	3
3 . 評価結果	4
3 - 1 研修コースの適正さ	4
3 - 2 研修参加者の適正さ	4
3 - 3 関連機関の協力・調整業務の効率性	4
3 - 4 研修内容の有効性	5
3 - 5 帰国研修参加者によるインパクト	5
3 - 6 JICA 研修プログラムの認知度	5
4 . 協力効果発現の促進・阻害要因	7
4 1 促進要因	7
4 2 阻害要因	7
5 . 提言	8
5 - 1 ラオス政府・実施機関への提言	8
5 - 2 JICA への提言	8
6 . 教訓	9

1 . 評価調査の概要

1 - 1 評価調査の経緯と目的

ラオスにおける農林業分野はGDPの53%を占めており、同国の最重要分野の1つである。JICAは1998年度から2000年度にわたって農林業分野においてラオスより79名の研修参加者を受け入れ、当該分野の人材育成および農林業分野の新しい知識や技術の移転に貢献するべく努力してきている。このような状況において、過去に実施した農林業分野の研修プログラムの経験を今後の研修計画策定に生かしていくことが、効果的に事業を実施していくためには不可欠であり、本評価を実施することになった。

本評価調査の目的は、研修コースの効果を確認するとともに、その結果に基づき協力効果発現の促進・阻害要因を分析し、今後の農林業分野の研修コースの実施に係る改善策およびラオスに対する農林業分野の協力の方向性を検討することである。

1 - 2 評価調査実施機関

現地コンサルタント Bureau d' Etudes Lao に委託

1 - 3 調査期間

2002年1月5日～2002年2月28日

2. 評価方法

2 - 1 評価対象

1998年度から2000年度に日本で実施した農林業分野の集団研修・特設研修・カウンター・パート研修

年度	1998年度	1999年度	2000年度	合計
研修コース数	20	20	26	のべ66
参加人数	27	23	29	79

2 - 2 評価の視点

- (1) 研修コースの適正さ：最終的に割り当てられた研修コースは、ラオス農業分野の開発計画・人材育成政策に沿ったものか。
- (2) 研修参加者の適正さ：選定された研修参加者が技術分野、技術レベル、語学レベル等の点から適切であったか。問題点はあったか。
- (3) 関連機関の協力・調整業務の効率性：首相府計画協力委員会（CPC：Committee for Planning and Cooperation、JICAとの窓口）と農林省国際協力局（DIC：Department of International Cooperation（評価時点ではDICI））の協力・調整、およびDICと農林省各関連部局との協力・調整業務が効率的に行われたか。
- (4) 研修内容の有効性：研修の内容、講師、研修テキスト、研修機器、研修機関等はそれぞれ有効であったか。
- (5) 帰国した研修参加者によるインパクト：帰国後、研修参加者が習得した知識・技術をもとに、どのようなインパクトを職場の同僚、部下、上司に対してもたらしたか。
- (6) JICA研修プログラムの認知度：JICA研修プログラムについて、研修参加者は知っていたか、また新聞での宣伝はどの程度なされていたか。

2 - 3 調査方法

本調査では、上記の評価視点に基づいて評価項目を検討し、以下の方法で調査を実施した。

- 1) プロジェクトに関する既存資料・報告書のレビュー
- 2) 専門家・帰国した研修参加者・研修参加者の上司へのインタビュー
- 3) 帰国した研修参加者へのアンケート

3. 評価結果

3-1 研修コースの適正さ

ラオスに割り当てられた研修コースは、農業分野の政策および人材育成の観点から適正なものであったと評価できる。ラオス政府は概ねこの点について「満足である」としている。これらの研修コースはラオスにおける1) 食料生産、2) 商品生産、3) 焼畑農業の廃止、4) 灌漑開発、5) 農村開発と貧困削減、の分野に貢献した。また、研修参加者への質問表(72名に送付)によると、研修期待度は、42名(58%)が「十分合致した」、30名(4%)が「ある程度合致した」と回答している。

今後の方向性としては以下が挙げられる。

- (1) JICA はすでに「第三国集団研修」、「南南協力」等のプログラムを創設し、日本で実施すべき研修、また第三国集団研修の方がより効果的と考えられる内容のものは第三国で研修するとの方針で事業を進めており、今後も強化されるべきである。
- (2) 一方、「日本での研修は日本でしか学べないものに集中し、近隣国で学べるものは、日本で研修する必要はない」という回答がいくつか見られた。これは、研修参加者側の誤解とも言える。(例えば「稲作技術」に関し、研修参加者は「稲作であれば自分の国でも十分歴史があり、またベトナムやタイでも学ぶ機会があるから、日本で学ばなくても良い」と考えてしまうが、JICAの専門家によれば、「稲作技術1つにとっても、米種子増殖技術、保証種子の配布システム、圃場管理、水管理等々、日本から学ぶことは数多くあり、これらは決してベトナムでは学べない」とのことである。)すべての日本の技術をラオスに適用する必要はないが、ラオスの実状にあった技術は導入していくべきである。

3-2 研修参加者の適正さ

研修参加者の選定にあたっては、ラオス政府は限られた人材の中でかなり適切な選定を行ったと評価できる。しかし、質問票による調査(72名へ送付)では、研修参加者のほぼ半数が研修コース内容の50%から80%しか理解できなかったと回答しており、技術力だけでなく英語力の問題が指摘されている。したがって今後の更なる改善点としては、研修参加者の英語能力の向上があげられる。特に、地方公務員の研修理解度を左右する主な要因は英語能力の不足とみられ、普段からの各人の英語能力向上の努力が望まれる。

3-3 関連機関の協力・調整業務の効率性

- (1) 研修コースの選定にはCPCとDIC間の効率的な協力・調整が重要である。1998年度から2000年度までは研修コースのラオス割当分の絞込みに関して協力が不十分であり間違った情報が交換されていたが、2001年度以降の研修コース選定については改善されている。一方、研修コース選定時点では、ラオス側は、研修コース

名の一覧を受け取っているのみであり、それ以上の情報が必要な場合は、JICA の専門家に相談し情報を得ている。したがって、より多くの研修コースの情報があればコース選定に有用である。

- (2) 研修候補者の選定は DIC と各関連部局、県農林部、その他関連機関との連携が重要である。これまでのところ、DIC は職員の数が限られているものの、ある程度効率良く調整業務を行ってきた。しかしながら、特に中央政府と地方政府との調整などにおいては、連携・調整の改善が必要である。地方分権化に基づき、地方政府の職員を研修に参加させることに特別な配慮がなされたが、地方政府の職員で十分な英語力を有する人材を捜すことは困難であった。地方への書類送付への時間がかかるなど、中央と地方の調査には改善の余地がある。

3 - 4 研修内容の有効性

- (1) 研修参加者に対するインタビュー・アンケート結果によれば、日本での研修内容、研修方法、テキスト等について概ね「満足している」との回答であった。一方、将来の改善方向として、「研修内容について、理論と実践をバランス良く配置する、あるいはより実践的な内容にして欲しい」との要望が多く挙げられた。
- (2) 80%の研修受講者が「研修で習得した知識や技術は、日常の仕事に十分またはある程度有益である」と回答している。また、同時に、「研修によって何を得られたか」との質問に対して、「知識と技術」、「昇進」、「仕事への自信」との回答が多く寄せられた。一方研修参加者の所属先の上司によれば、職場において習得技術は、12名中9名が「非常に有効である」、2名が「ある程度有効である」と回答している。したがって、研修参加者は研修において知識・技術をある程度習得している、と言える。一方、参加者のうちの半数は、部署の異動により必ずしも習得した技術・知識を活かすことができないため、所属先における研修参加後の適切な人事配置が必要である。

3 - 5 帰国研修参加者によるインパクト

ほぼ全ての研修参加者が、職場の上司や同僚への帰国報告という形で習得した知識や技術の紹介を行っている。職場へのインパクトは、実質的には日常業務やセミナー・ワークショップを通して、職場の上司および同僚へ伝えられる。しかし、JICA 研修プログラムの内容に特化したセミナーやワークショップは企画されておらず、各関係機関が行う類似のワークショップに発表者として招かれ、自分の習得した知識や技術を紹介するケースが多い。これは、主に予算や政府による調整不足によるものである。

3 - 6 JICA 研修プログラムの認知度

研修参加者は JICA 研修プログラムに関する情報を、彼らの上司、同僚、JICA 専門家から

得ている。調査によれば、72名の回答者のうち62名（93%）が研修参加以前にJICAの研修プログラムの存在を知っていた。これらからラオス政府の関係者、特に中央政府の中・高級レベルの役人のほとんどがJICA研修プログラムについて知っていると考えられる。

4 . 協力効果発現の促進・阻害要因

4 1 促進要因

- 1) JICA はこれまでラオス側の人材育成および農業分野の開発政策の点から適切であると想定される研修コースを提供してきた。また、日本での研修は、講師のレベル、テキストの質、カリキュラムの内容、研修期間等について適切であった。
- 2) JICA とラオス側との公式な接点は CPC である。このように、JICA と他の省庁との公式な接点はないが、DIC と JICA 専門家の間における有効な調整が行なわれた。DIC および関係部局は、JICA 専門家の協力を得て、ラオスの開発政策に沿った研修コースを選択してきたと言える。
- 3) スタッフが限られているものの、DIC はより適切な研修参加者候補者を選定するために、各関係部局との協力・調整について努力してきた。一方、関係部局は人材育成の観点から、より適切な研修参加者を選定するための努力をした。

4 2 阻害要因

- 1) より適切な研修コースを選択するためには、コースの内容を簡単に説明した資料が必要であるが、研修コース名が通知されるのみである。
- 2) より効果のある研修実施に向けて、1) 実践に重点を置いた研修にする、2) 研修中の通訳で不十分な点があるので改善する、3) 一部日本語のテキストを利用してコースについて、英語のテキストに翻訳する、等の改善案が帰国研修参加者から出されている。
- 3) 帰国研修参加者に特化したワークショップはまだ企画されておらず、JICA 研修プログラムの広報、および帰国研修参加者の問題意識・目的意識の再確認をする機会が少ない。
- 4) 研修参加者の選考にあたって、DIC は CPC からの正式な書状がないと人事局や他の関連部局との連絡・調整業務に取り掛かれない。そこで何日かの（最長1カ月近く）時間的ロスがある。また、DIC と関係部局、各県農林部との連絡・調整はある程度順調だが、一方で、（特に）県農林部からは DIC と県農林部との連携をより強固なものにして欲しいという要望が強い。

5 . 提言

5 - 1 ラオス政府・実施機関への提言

- (1) CPC と DIC との協力関係を強化することが、より適切な研修コースおよび研修参加候補者を選定する上で重要である。特に研修参加候補者の選定に当っては限られた時間を有効に使用するため、DIC は CPC からの正式な書状を待たず農林省内で先に取り掛かれるようにすべきである。
- (2) JICA は多くの農林分野の研修を実施しており、ラオスだけではなく、他の関連国からの要望を受け入れている。したがって研修コースの内容が必ずしもラオス側の期待に沿うとは限らない。そこで、より適切なラオスの側の目的に合致したコースを選定する必要がある。したがって、これらの研修プログラムおよび参加者の情報がラオス農林省人事局のなかに蓄積するために、データベースを作成し今後の人材育成計画等に利用できるようにすべきである。
- (3) 今回のような質問票による調査だけでは、研修参加者の研修内容の習得度を図ることは難しい。したがって、研修後の成果について具体的なモニタリング項目を設定し、各部局にモニターを義務づけ、ラオス農林省検査局と DIC が協力してモニタリングを統括・実施すべきである。

5 - 2 JICA への提言

- (1) 研修コース名だけではなく、コース選定に必要な研修コースの内容について簡単な資料をラオス側に提供すべきである。
- (2) 習得した技術・知識をセミナーやワークショップで発表することは研修効果の普及という観点のみならず、JICA の事業広報という観点からも非常に重要である。しかし、予算不足や普及の重要性への認識不足からこれまで開催されていない。したがって、JICA は帰国研修参加者に習得した知識・技術の発表の場を毎年設けるべきである。
- (3) ラオス側へ提案した「研修参加者データベースの作成」および「研修成果のモニタリング」実施のために、農林省人事局、検査局、DIC にそれぞれ必要台数のコンピューターセットを提供すべきである。また、データベースは簡素かつ継続して使用される形で作成されるべきであり、JICA の長期・短期専門家による技術協力が必要である。

6 . 教訓

- (1) 英語能力：過去約 15 年以上の政治・社会体制が原因で現在、40 代の役人の多くが英語を習得する機会にあまり恵まれなかった実情がある。政府も英語の取得に力を入れるように奨励している。特に地方では英語教育の施設にも恵まれず、中央政府の役人と比べて英語習得に苦勞を強いられているため、今後研修機会を増やすために英語習得に努めるべきである。
- (2) 政府は地方分権政策を推進中であり、地方の政府職員の能力向上が重要な課題となっている。しかし、中央政府と県政府のスタッフの能力の格差は歴然としており、また各県の間でもメコン川沿いの県と北部山岳県ではその差が大きく開いている。このため、研修プログラムにおいても、この実情に合わせた、コースの選定、研修参加候補者の選定、地方の人材育成を踏まえた特別プログラムの設定等の配慮が必要となる。
- (3) アンケート結果によると 72 人の回答者の約 50% が研修後 3 年の内に他の職場に異動している。必ずしも職場の異動が帰国研修参加者のインパクトに負の影響を与えるとは言いきれないが、配置後は習得技術・知識が活かさないケースもある。これらの現状を踏まえて、職場としての習得知識・技術の蓄積を見据え、モニターしていくべきである。