

中国と日本の研修員受入協力の歴史と課題： 半世紀にわたる調査・評価報告書から考える (リサーチペーパー)

LIU, Xinyu / 劉, 欣鈺

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

105

(発行年 / Year)

2022-03-24

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2022-03-24

(学位名 / Degree Name)

修士(国際文化)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

リサーチペーパー

指導教員 松本 悟 教授

論文題名

中国と日本の研修員受入協力の歴史と

課題

—半世紀にわたる調査・評価報告書から

考える—

国際文化研究科国際文化専攻修士課程

氏名 劉 欣鈺

論文要旨

中国と日本の研修員受入協力の歴史と課題 —半世紀にわたる調査・評価報告書から考える—

国際文化研究科 国際文化専攻 修士課程

劉 欣鈺

本リサーチペーパーの目的は日本と中国の研修員受入協力を比較し、資料が豊富な日本側の調査報告書等をもとに、中国が抱える課題の解決に向けた提案をすることである。

資源開発やインフラ開発ばかりが注目される中国政府の対外協力は、先行研究では資源の略奪 (Paulo & Reisen 2010) や中国からの労働者の派遣など自国の利益のために行われ、被援助国側のニーズや利益を無視する傾向がある (Naim 2007) などの批判がされてきた。しかし、1950年代から始まった中国政府による対外協力活動の中には、資源開発やインフラ開発以外に、途上国の人材育成を目的とした研修員受入協力もあるが、こうしたソフト面の協力活動についてはあまり研究されていない。

1990年代以降、中国政府は研修員受入協力をより重視してきた (謝 2013)。2005年、胡錦濤総書記が途上国の人的能力開発のために研修員受入協力をさらに力を入れていくという方針を示して以来、研修の対象は多様になり、受入人数も増えて、2009年までに延べ12万人に達した (周・熊 2013)。一方で、このように拡大している中国の研修員受入協力に対しては先行研究では9つの問題が指摘されている。具体的には、(1) 途上国から派遣する研修員の人選についての問題、(2) コースの開始日の延期、(3) 研修コースの内容と研修員のニーズとずれ、(4) 研修の講義の方式の問題、(5) 英語など言語の問題、(6) 研修でテキストの問題、(7) 講師や研修事業に携わる職員など研修する側の人材に関する問題、(8) 事業評価に係る問題、(9) 帰国研修員のフォローアップに係る問題、である。しかし、こうした課題を乗り越えるための具体的な方策はほとんど論じられていない。

そこで本研究では、過去半世紀以上にわたって途上国からの研修員受入協力を行い、膨大な帰国研修員のフォローアップ調査や事業評価調査を行っている日本の経験から、中国の課題を改善する糸口を見出す。研究方法はドキュメント分析で、調査対象とした日本政府の調査報告書は3種類ある。1960年代から2010年代までを網羅した500件以上の帰国研修員フォローアップ調査報告書、30件近い事前調査報告書、20件余りの事後評価報告書で、延べ5万ページを超える。その中には研修員受入協力の課題だけでなく、改善に向けた提案も書かれている。こうした一次資料をもとに上述した中国の研修員受入協力の9つの課題に対して改善に向けた提言を行った。

中国への提言は6つの課題に対して合計12ある。なお、9つの課題のうち(1)(6)(7)に関しては、調査対象のドキュメントから提言を導くことは困難だった。

(2) コースの開始日の延期を改善するために、研修員受入協力事業を本来業務として行う部署や機関を設置すると同時に、研修員の送り手である途上国に在外事務所や出先の窓口を設けることを提言する。

(3) 研修内容と研修員のニーズのずれに対しては3点提言する。1つ目は質問表や聞き取り調査などを通して個々研修員の情報や要望をよく把握した上で研修コースを設定すること、2つ目は多様な研修コースの形態を設けること、3つ目は研修項目や研修内容を選択できる体制を作ることである。

(4) 講義の方式に関する課題への提言は2点ある。1つ目は講師と研修員、研修員間のコミュニケーションをとれる機会を多く設けること、2つ目はカリキュラムに実習など実務的な内容を多く取り入れることである。

(5) 言語の問題の改善に向けては3点提言がある。視聴覚教材を取り入れることで言葉

の壁を補うこと、通訳を通さない講義を増やすこと、英語での研修コースの専門用語を理解できる通訳者に依頼することを提言する。

(8) 事業評価に係る問題については日本で実施してきた第三者評価を中国でも実施できるか検討することを提言する。

(9) 帰国研修員のフォローアップに関する課題を改善するためには、日本のように帰国研修員フォローアップ調査をコンサルタント会社などに委託することや、帰国研修員の母国に調査団を派遣し、現地でアンケート調査や面接調査を実施することの2点を提言する。

冒頭述べたように、中国の対外協力は伝統ドナーと呼ばれる先進国とは違う異質な存在として捉えられがちだった。しかし、研修員受入協力を目を向け、日本と比較してわかったことは、多くの課題は伝統ドナーの日本と共通していることである。中国の異質さばかりが目されるが、共通に抱えている課題にともに向き合うことは、開発協力という点からはより重要なことだといえる。

その一方で、研修員受入協力をめぐる日本の経験から中国の課題に対する提言を導こうという本研究には方法上の限界がある。調査対象とした500件以上の帰国研修員フォローアップ調査報告書や事後評価調査報告書は課題の提示と改善策の提案に留まっている。事前評価報告書にも過去の問題提起や改善の提案を踏まえて計画しているかの記述がなかった。したがって、調査報告書で提起された課題が解決したのかどうかや、提案された改善策が実行に移されたかどうかは明確にはわからない。最終的な提言は、あくまで改善に繋がる可能性を示したもので、因果関係の分析から導いたものではない。

しかし、可能性を示したことにより、今後研究するに値する意義ある6つの新しい問いを提示することにも繋がった。

- ①なぜ同じ課題が繰り返し指摘されているのか。
- ②改善案が全く提案されなかった課題があるのかはなぜか。そもそもそれらの課題は本当に乗り越える必要があるのか。
- ③課題が指摘されなくなったのはなぜか。改善提案が実施されたからなのか。
- ④調査報告書で提案された改善策は実施されたのか。
- ⑤実施に移された改善提案は課題の改善と繋がっているのか。どのように繋がっているのか。
- ⑥実施に移されない改善提案があれば、それはなぜか。

本研究は実務的な提言を目的とするリサーチペーパーではあるが、最後に提示した新たな問いからも明らかのように、「課題に対して有効な改善策を提案する」という実務的な関心を超えて、それ自体が持つ意味を問う学術研究に繋がる糸口を示すことができた。この点も本研究の意義といえる。

目次

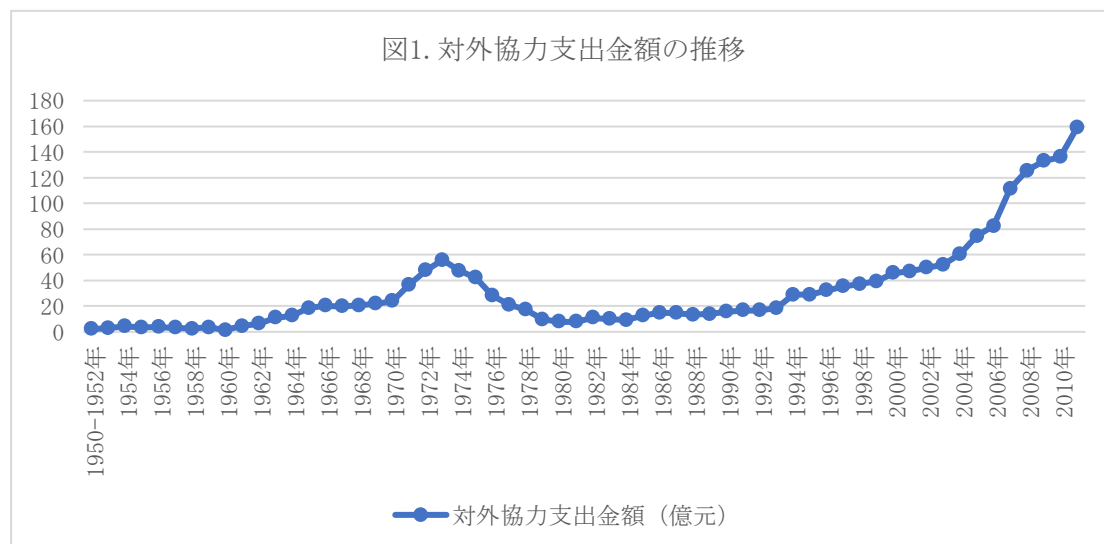
第1章 拡大する中国の対外協力と研修員受入協力	1
1.1 中国の対外協力に目を向ける理由	1
1.2 研修員受入協力に着目する理由	2
1.3 研究背景と目的	3
1.4 本リサーチペーパーの研究方法与章ごとの狙い	4
第2章 中国の研修員受入協力の歴史と課題	5
2.1 大きく変化した中国の研修員受入協力	5
2.1.1 1950年代～70年代半ば—研修員受入協力の始まり—	5
2.1.2 1978年～90年代前半—研修員受入協力の発展—	5
2.1.3 1990年代後半～現在まで—研修員受入協力の拡大とソフトパワー—	6
2.2 研修員受入協力の各段階における課題	9
2.2.1 開始前	9
2.2.2 実施中	9
2.2.3 終了後	11
2.3 小括	12
第3章 日本の政府開発援助と研修員受入協力—歴史・制度・目的に着目して—	13
3.1 研修員受入協力の始まりと実施体制の変化	13
3.2 研修員受入協力開始10年での大きな改革	14
3.3 多様化する日本の研修員受入協力	15
3.4 小括	16
第4章 日本の研修員受入協力の課題	18
4.1 調査対象とする3つの報告書	18
4.1.1 JICA 帰国研修員フォローアップ調査報告書とは	18
4.1.2 JICA 事前調査報告書	18
4.1.3 JICA 評価報告書とは	18
4.2 研修員受入協力の課題	19
4.2.1 開始前	19
4.2.2 実施中	21
4.2.3 終了後	23
4.2.4 その他の課題	23
4.3 指摘された課題への改善案	24
4.3.1 開始前の課題に係る改善案	24
4.3.2 実施中の課題に係る改善案	25
4.3.3 終了後の課題に係る改善案	28
4.3.4 その他の課題に係る改善案	29
4.4 小括	29
第5章 時系列分析—提言に繋がる日本の課題と改善案—	34
5.1 開始前	34
5.2 実施中	36
5.3 終了後	39

5.4 その他の課題	40
5.5 時系列から見た課題と改善案の特徴	40
5.6 小括	41
第6章 日中の研修員受入協力事業の比較分析	43
6.1 日中の研修員受入協力の類似した課題と改善案	43
6.1.1 研修員の人選の難しさ	43
6.1.2 研修コースの内容と研修員の期待をどう近づけるか	43
6.1.3 研修内容は講義か実習・視察か	44
6.1.4 一方通行の講義という難題	45
6.1.5 研修員の知識、経験、語学力などの違い	45
6.1.6 研修を受け入れる側の語学力	46
6.1.7 課題は類似しているが日本で改善案が提示されなかったもの	46
6.2 日中の研修員受入協力の異なる課題への考察	46
6.2.1 中国だけで問題とされている4つの点	47
6.2.2 日本だけで課題に挙げられている9つの点	47
6.2.3 日中の研修員受入協力の異なる課題への考察	48
6.3 小括	50
第7章 結論—中国の研修員受入協力の改善のために—	51
7.1 中国の研修員受入協力への提言	51
7.2 本研究の限界と新たな問いの提示	55
巻末表 1. 開始前の課題と改善案の時系列表	58
巻末表 2. 実施中の課題と改善案の時系列表	59
巻末表 3. 終了後の課題と改善案の時系列表	65
巻末表 4. その他の課題と改善案の時系列表	67
参考文献	68
別添資料	71

第1章 拡大する中国の対外協力と研修員受入協力

1.1 中国の対外協力に目を向ける理由

中国の対外協力¹⁾は中華人民共和国建国直後の 1950 年から始まった。70 年以上の歴史がある。2000 年代以降、中国政府は対外協力をより重視し支出金額が増加している。



出典：各種資料より筆者作成²⁾

図 1 は 1950～2011 年までの中国の対外協力の支出金額の推移を示したものである。1950 年から 1990 年代初めまで、支出金額は 70 年代前半を除くとほぼ横ばいである。70 年代前半の対外協力は国際的な統一戦線³⁾の形成と国の安全保障という政治目的を達成するための一つの手段として活用していたため⁴⁾、支出金額が伸びていたと考えられる(張 2012)。90 年代からは徐々に拡大し、21 世紀に入ると急激な増加がみられる。その理由は冷戦後に対外協力の目的が変わったからだと考えられる(張 2012)。すなわち、冷戦中、中国政府は政治や外交的な要因を考慮して対外協力を行ったが、冷戦後はそれだけでなく、国内の経済成長のため、対外協力から自らも経済的利益を得ようという意識が強まった(張 2012:161)。

中国の対外協力のプレゼンスは量的にはますます国際的に高まると考えられ、中国の対

¹⁾本研究は、中国政府が最初に発表した対外協力に関する公的な白書(国务院新闻办公室 2011)に沿って中国の対外協力を以下の 3 つの条件を満たすものと定義する。①対外協力の 5 原則(平等互惠、政治コンディショナリティなし、被援助国の自力更生、自国の力相応の援助、その協力内容は時代とともに変化する)に基づくこと。②無償援助、無利子借款(利子のない政府貸付であり、貸付期間は 20 年、そのうち支払い猶予期間が 5 年、償還期間が 10 年である)、優遇借款(1994 年に政策系金融機関として設立された中国輸出入銀行が 95 年から本格的に実施している人民元建ての低利子貸付)の 3 つの援助形態。なお低利子貸付の贈与比率は国際的な政府開発援助(ODA)基準の 25%をこらうじて超える程度である(黄 2010)。③一般的な物資・資金供与から被援助国でのインフラなどの建設までがワンセットになったプロジェクト、人的資源の開発・協力、技術協力、対外援助医療チーム、緊急人道主義援助、対外援助ボランティア、債務免除。

²⁾1950～2006 年までのデータは(張 2012: 219-221)より作成(二次資料)。2007～2011 年までのデータは国家统计局に基づき筆者作成。(国家统计局「中国统计年鉴」<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>、最終閲覧日: 2022 年 1 月 4 日)。なお、2012 年以降の公式なデータは公開されないため確認できなかった。

³⁾「統一戦線」とは、建国時から 1980 年代前半までの中国の対外政策の基礎的な根拠となったもので、異なる階級、階層、政党、集団ないし民族あるいは国家が共同の目標を実現するため、共同の利益の存在を基礎に一種の連合を形成することである(張 2012:67)。

⁴⁾2.1.1 で述べる第二次インドシナ戦争と関係している。

外協力に関する研究は、国際開発協力の分野において重要になってくる。一方で、先行研究では、中国の対外協力は資源の略奪(Paulo& Reisen 2010)など狭い国益のために行われ、被援助国側のニーズや利益を無視する傾向がある(Naim 2007)などの批判がされてきた。確かに、中国の対外協力の目的は国益と関連していることは否定できないが、援助が国益の一部であることは中国に限ったことではない⁵。また、中国の対外協力への国際社会の関心はインフラ整備や途上国の債務負担などに偏る傾向があるが、実際には人材育成などのソフト分野にも力を注いでいる。

本研究で扱う開発途上国の研修員受入協力の増加がそれに当たる。資源の収奪や狭い意味での中国の国益、巨額の借款などとあまり繋がりにない途上国からの研修員受入協力は、中国の対外協力に関する先行研究が見過ごしている側面を浮き彫りにすると考えられる。

1.2 研修員受入協력에着目する理由

研修員受入協力とは、開発途上国の国づくりに寄与する人材を指導、育成する目的で、開発途上国の関係者を援助国に招き、講義や実習・見学を通じて知識や技術を修得してもらうものである⁶。

中国の対外協력에焦点を当てる本研究において、研修員受入協력에着目する理由は二つある。一つ目は、ソフト面の協力活動である研修員受入協力は、中国の援助の代名詞として見られがちなハード面の支援にはない特徴が指摘されているからである。途上国の社会や文化などの実状に合わせた中間技術による協力を提唱したことで知られる E. F. シューマッハーは、技術を含む知識を支援することの価値を2つ挙げている。第一の価値は、ものを贈ることは受け手に依頼心を起こさせるが、正しい知識を贈ることは独立心を与えることである(シューマッハー 1986:258)。人にものを与えると、受け手は努力や犠牲なしにそれを手に入れることになるため、なかなか身につかず、たいていの場合単なる贈り物として扱われてしまう。ところが、知識はこれと全く性格が違う。受け手が本気で受け取ろうとしない限り、贈り物は贈り物にならない(ibid.:257)。第二の価値は、知識の贈与は効果が長続きすることである。ことわざにある通り、人に魚を与えてもその場限りの助けになるだけだが、釣り方を教えれば一生の助けになる。さらに一歩進めて、釣り道具を与えれば、かなり金がかかり、その結果も必ずしもよいとは限らない。かりにそれが役に立ったとしても、受け手がこれで食べていくには、絶えず道具の補給を受けて相手に依存することになる。ところが、道具の作り方を教えれば、受け手はこれで自活できる上、自信も湧き、独立心も出てくる(ibid.:258)。途上国の人たちに講義や実習・見学を通じて知識や技術を教える研修員受入協力はそれに当てはまると考えられる。とかく狭い意味での国益の観点から論じられやすい中国の対外協力において、こうした研修員受入協力が行われる背景を明らかにすることは本研究の目的の一つである。

しかし、技術や知識を移転することは簡単ではない。中国がインフラや資源の開発支援だけでなく技術協力も行っているという外形的な実績や金額だけでなく、どのような協力をを行い、いかなる課題を抱えているか、より本質的な側面を明らかにするが本研究で研修員受入協力という具体的なプログラムに着目する二つ目の理由である。川喜多(1989)は、日本が世界最大の援助国になった頃に、技術協力の質的な分析をする際の九つの軸を提起

⁵Krasner(1978)によると、どの国でも国益を追求することが援助の一つの目的で、それにより援助の政策を定める。

⁶独立行政法人国際協力機構「日本の技術を世界に！研修員受入事業」

<https://www.jica.go.jp/yokohama/enterprise/kenshu/index.html> (最終閲覧日：2022年1月4日)。

した。具体的には①協力対象者の価値観や心まで含んだ計画を立てること、②人心の荒廃を防ぐ社会技術協力を行うこと、③技術協力者は自分の文化的偏見に気づけること、④野外科学的な方法の教育こそが最も重要であること、⑤独自性のあるコミュニティの活力を活かした技術協力を行うこと、⑥参加型が大切であること、⑦対象者の真のニーズを実態把握を通して見抜くこと、⑧技術協力での技術は現地の状況に合ったものであること、⑨協力対象者が技術協力者の思想に共鳴した場合には技術協力の波及効果は大きい、ということである。

後藤・大野・渡辺(2005)は、執筆者のほとんどが日本政府の援助実務に直接関わった経験がある。その中で、技術協力は人を介した援助であるため、「人」に関わる要素に注意しなければならないと指摘した(後藤・大野・渡辺 2005:118)。専門家を介する技術協力で移転・活用される技術は、明示化された技術とともに、専門家が持つ個人の経験、主観的な洞察や勘などの「暗黙知」と言われる知識を含む。そのために、相互のコミュニケーションの場を作り出すことが技術協力において重要となる。技術を供与する者と技術を受け取る者とが一同に会し、相互にコミュニケーションを取ることによって、初めて技術が移転され活用されることになる(後藤・大野・渡辺 2005:118)。佐藤(2021)はさらに具体的に論じている。技術協力のような国境を越えた人的交流の維持を可能にするのは信頼関係である。それは、モノや技術そのものを通じて得られるのではなく、提供する態度から生まれる。信頼は誰かの操作によって意図的に国境を越えるものではなく、交流の当事者たちによる地道な努力の結果として自然に国境を越えているものではないか。だからこそ、「誰のための協力か」を問い続け、粛々と実践を積み重ねることが大切であると佐藤は指摘している(佐藤 2021:96)。

1.3 研究背景と目的

すでに述べたように、資源開発やインフラ開発ばかりが注目される中国政府の対外協力の活動は、先行研究では資源の略奪(Paulo& Reisen 2010)や中国からの労働者の派遣など自国の利益のために行われ、被援助国側のニーズや利益を無視する傾向がある(Naim 2007)などの批判がされてきた。しかし、1950年代から始まった中国政府による対外協力の活動の中には、資源開発やインフラ開発以外に、途上国の人材育成を目的とした研修員の受入れ協力もあったが、こうしたソフト面の協力活動についてはあまり研究されていない。

第2章で詳しく述べるが、1990年代以降、中国政府は研修員受入協力をより重視してきた(謝 2013)。2005年、胡錦濤総書記が途上国の人的能力開発のために研修員受入協力をさらに力を入れていくという方針を示して以来、研修の対象は多様になり、受入人数も増えて、2009年までに延べ12万人に達した(周・熊 2013)。一方で、先行研究では、研修コースの内容が研修員のニーズと合致していないなど、研修員受入協力に関する課題も取り上げられるようになってきた。本リサーチペーパーは、今後ますます規模が拡大するとみられる中国政府による研修員受入協力に関して、その歴史と現状を踏まえたうえで、先行研究が指摘している課題をどのように乗り越えたいのかを分析・提言する。

その際に、1.2で取り上げた点を踏まえる。すなわち、第一に、川喜多(1989)が挙げている9つの分析軸を参照して、中国の研修員受入協力の課題とそれへの提言を分析すること、第二に中国側と途上国側のコミュニケーションに着目することである。

1.4 本リサーチペーパーの研究方法与章ごとの狙い

1.3 で挙げた目的を達成するため、ドキュメント分析による日中の比較研究を行う。具体的には中国の研修員受入協力に関しては先行研究をレビューする一方、日本政府による過去半世紀の研修員受入協力事業に関しては一次資料を調査対象とした。理由は中国政府による研修員受入協力に関する一次資料の存在を確認できなかったことと、日本側の資料の豊富さと透明性にある。

日本の政府機関の中で、途上国からの研修員受入協力をほぼ一元的に実施している国際協力機構(JICA)は、前身にあたる事業団時代を含めて 1960 年代から 2010 年代までに受け入れた研修員に対し、帰国後のフォローアップ調査を実施し、結果を公開している。2021 年 10 月末まで公開されている帰国研修員フォローアップ調査報告書は 527 件にのぼる。また、研修員受入協力に関する事前調査報告書は 29 件、事後の評価報告書は 22 件、延べ 51,616 ページの一次資料が入手可能だった。その中には研修員受入協力の課題だけでなく、改善に向けた提案も書かれている。中国ではこうした調査報告書の存在を確認できなかった。したがって、中国に関しては先行研究を調査対象とした。

1.3 の研究目的を踏まえると、本来であれば、中国の先行研究で指摘された課題が、日本でも指摘されてきたのか、それはどのように改善したのかを文献だけでなくインタビュー調査も含めて分析した上で中国に対して提言するのが適切であろう。しかし、対象とした期間が半世紀にも及び日本政府の調査報告書が膨大であったこと、それらをもとにインタビュー対象者を特定し実際に聞き取り調査を行うのは新型コロナウイルス感染症への対応が求められる状況下では難しいと判断した。

したがって、本研究は次のような流れで進める。第 2 章で中国政府による研修員受入協力に関する先行研究を網羅的にレビューし、中国で指摘されている課題を整理する。第 3 章から第 5 章は日本政府の研修員受入協力を扱い、第 3 章では歴史と現状、第 4 章では研修員受入協力の課題と改善提案、第 5 章では時系列で分析することでインタビュー調査の不足を補い中国との比較軸を明確にする。第 6 章はそれに基づいて中国と日本の研修員受入協力を比較し、第 7 章で中国に研修員受入協力への提言を行う。

第2章 中国の研修員受入協力の歴史と課題

2.1 大きく変化した中国の研修員受入協力

2.1.1 1950年代～70年代半ば—研修員受入協力の始まり—

1949年10月1日、中国共産党の指導のもと、中華人民共和国が建国した。アメリカを中心とする資本主義陣営に対抗するために、当時社会主義体制であったベトナム、北朝鮮、および反植民地・民族自決運動を行なっていたアジア・アフリカの勢力を主な対象として援助を行った(張 2012)。援助を国際的な統一戦線の形成と国の安全保障という政治目的を達成するための一つの手段として活用していたと言える。

中国の研修員受入協力は、50年代から被援助国政府の要請に基づいて始まっており、受動的な傾向がある。援助の要請には、主に二つの種類がある。第一に、被援助国が戦争の作戦遂行のために、軍事要員に対する教育と技術研修を求めた場合である。例えば、第一次インドシナ戦争(1946～1954年)では、中国から軍事教育、技術研修を受けたベトナムの要員人数は1万5千人に達したという(周・熊 2013)。第二次インドシナ戦争(1960～1975年)でも、中国から派遣した専門家により養成した北ベトナムの航空機操縦士、軍事要員、車両修理人員などの技術者は数千人に達し、受入を含めた研修員の人数は1万人に上った(周・熊 2013)。援助要請の第二は、戦争を経験した被援助国が、戦後復興のため、自国の技術者を対象とした研修員受入協力を中国政府に要請した場合である。例えば、第一次インドシナ戦争後、北ベトナム政府は経済・社会の復興を最優先課題とし、研修などによる技術協力を中国に期待した。北ベトナムは、1957年に中国と「中国・北ベトナム技術協力合意書」を締結したが、その文書の中で、インフラ整備のための技術研修協力が一つの要素として盛り込まれた(周・熊 2013)。すなわち技術協力は、インフラ整備と結びついていた。

この頃、中国政府は、技術者への研修員受入協力が被援助国の経済発展にとって有用であることを認識し始めた。例えば、1953年にフランスの植民地支配から独立したカンボジアでは、1956年から1966年までの10年間に、中国で育成した技術者は3千人余りいたという。カンボジア以外にも、中国は、インドシナ戦争などの戦後復興や独立後の人材育成の支援に力を注いだ。その精神は、1964年1月15日に中国政府が初めて打ち出した対外援助8原則⁷の中の第4原則である「援助の目的は援助受入国の自力更生・独立発展を支援することとする」に表れている(周・熊 2013)。

2.1.2 1978年～90年代前半—研修員受入協力の発展—

1978年12月の中国共産党第11期中央委員会第3回全体会議(11期3中全会)で、鄧小平は、当時中国の最優先課題は自国の経済発展だと述べた後、従来の対外協力の見直しを始めた(張 2012)。

まず問題として挙げられたのは、援助額の大きさである。張(2012)によれば、1971年から1978年までの8年間、中国の対外協力の額は296億6335万元⁸に達した。1950年代

⁷周・熊(2013)によれば、この8原則は、①平等互惠の原則に基づく援助を提供し、片務的な授与は援助とはみなさない、②援助受入国の主権を尊重し、いかなる条件も付与しない、③援助受入国の負担を極力減らすべく、必要に応じて、償還期間を延長する、④援助の目的は援助受入国の自力更生・独立発展を支援することとする、⑤援助プロジェクトは最小の投資で即効性のあるものにする、⑥中国は自国で生産できる最高品質の設備と物資を提供する、⑦技術援助では援助受入国の要員が技術を習得することを保証する、⑧中国の援助専門家の待遇は援助受入国と同じとする、というものである。

⁸現時点の為替レートで、約528億897万円に当たる。

から 1970 年代初頭までの 20 年間の援助総額より 110 億 227 万元も多かった。その結果、当時の中国の国力に見合わない規模にまで援助が膨れ上がり、やがて負担に耐えられなくなった(日本国際問題研究所 2013:33)。対外協力の提供は負担が多すぎたため、1970 年代後半に、中国政府は援助額の縮小方針を決定した。趙紫陽首相は、できるだけ少ない投資と短い期間で早く利益を確保することと、現地の状況に適した技術サービス、技術・管理者の研修など多様な形式を採用することが必要だと強調した(日本国際問題研究所 2013)。つまり、技術・管理者への研修協力の金額が僅かでもその効果は大きいと考えられたのである。

また、中国の協力で完成したインフラが、タンザニアとザンビアを結ぶタンザン鉄道のように、現地技術者の技術・管理上の問題からうまく運用されないといった問題も深刻だった。中国は、その対応策として現地の技術者を中国に招いて技術研修を行う研修員受入協力にさらに力を入れた。援助方式も二国間協力に加え、多国間技術協力を開始した。謝(2013)によれば、1983 年から始まった第三国開発協力(TCDC)⁹プロジェクトを通して、1994 年までに、94 の開発途上国と国際組織に二国間技術協力と多国間技術協力を行い、千人余りの技術者が中国で研修を受けた。研修の業種は、農林、水利、軽工業、紡績、交通、医療衛生など多岐に及んだ。1994 年だけでみても、70 の開発途上国に対して 12 回の研修コースを開催し、受け入れた研修員は 300 人余りにのぼった。

一方で、中国国内の経済成長政策に呼応するように、対外協力から自らも利益を得ようという意識が強まった(黄 2007)。例えば、中国企業が途上国政府あるいは企業と各分野の事業を行う合弁会社を設立して、中国と途上国の共同発展を目指した。それにより、途上国は中国側の技術・管理分野の研修員受入協力を得ることができ、中国側は機械類やプラント類の輸出を増やすことができた(張 2012)。そうした文脈において、技術・管理分野の研修員受入協力が重要な役割を演じるようになったのである。

2.1.3 1990 年代後半～現在まで—研修員受入協力の拡大とソフトパワー—

1990 年代後半頃から、中国政府は、研修員受入協力をソフトパワー¹⁰として考えるようになってきたという指摘がある(日本国際問題研究所 2013)。その時期は、研修員受入協力の拡大時期と重なる。中国の対外協力の分野・セクター別のデータはないが、具体的には、理念、受け入れ研修員数、研修対象の 3 つの点から拡大していることが認められる。

第一の理念については、中国の対外協力には経済重視の姿勢が現れている(ibid.)。その一方で、1990 年代後半からは、人的能力開発を重視すべく「人間本位」が対外協力の重要な方針の一つとされてきた。「人間本位」とは、人の能力や可能性を重んじることである。2003 年の中国共産党第 16 期中央委員会第 3 回全体会議(16 期 3 中全会)で、胡錦濤総書記は「人間本位」というスローガンを打ち出し、2005 年 9 月 14 日の国連安全保障理事会では「対外協力五原則」を発表した。その第五原則で、「人間本位」の方針に基づき、今後中国の対外協力の中心を途上国の人的能力開発へと転換する必要がある、そのために研修員受入協力にさらに力を入れていくことを強調した(周・熊 2013)。

第二の受け入れ研修員数だが、毎年の研修員数の統計は公表されていない。そこで一つの例として、中国アフリカ協力フォーラム¹¹における研修の受け入れ人数を表 1 に整理し

⁹TCDC とは、開発途上国の中で、ある分野において技術が進んだ国が、別の途上国の技術を支援することである(謝 2013:52)。

¹⁰ソフトパワーとは国の文化、政治的な理想、政策の魅力によって望む結果を得る能力である(ジョセフ 2004)。

¹¹中国・アフリカ協力フォーラム(英文: Forum on China-Africa Cooperation, FOCAC)は中華人民共和国とアフリカ諸国との公式フォーラムである。3 年おきに開催している。(中非合作論壇「論壇简介」<http://www.focac.org/ltjj/ltjz/>最終閲覧日: 2022 年 1 月 4 日)。

た。

表 1. 中国アフリカ協力フォーラムにおける研修員受入協力

合意文書	研修員受入人数
「中国・アフリカ経済及び社会発展協力綱領(2001～2003年)」	「アフリカ人的資源開発基金」が設立され、アフリカ地域への各分野の人材育成研修事業に力を入れる
「アジスアベバ行動計画(2004～2006年)」	2004年～2006年までに、中国はアフリカ各国から1万人の研修を受け入れる
「北京行動計画(2007～2009年)」	2007年～2009年までに、中国はアフリカ各国から1万5千人の研修を受け入れる
シャルムエルシェイク行動計画(2010～2012年)」	2010年～2012年までに、中国はアフリカ各国から2万人の研修を受け入れる
「北京行動計画(2013～2015年)」	2013年～2015年までに、中国はアフリカ各国から3万人の研修を受け入れる
「ヨハネスブルグ行動計画(2016～2018年)」	2016年～2018年までに、中国はアフリカ各国から4万人の研修を受け入れる
「北京行動計画(2019～2021年)」	2019年～2021年までに、中国はアフリカ各国から5万人の研修を受け入れる

出典：中非合作论坛「重要文件」<http://www.focac.org/zywx/zywj/>(最終閲覧日：2022年1月4日)より筆者作成

表1に見られるように、中国アフリカ協力フォーラムにおいて、研修の受け入れ人数は開催時期ごとに増加し、計画とはいえ2003年の1万人から15年後の2018年には5万人に達し、大きく拡大していることがわかる。

さらに2011年4月、中国政府は「一般的な物資の支援」、「資金提供から被援助国でのインフラなどの建設までがワンセットになったプロジェクト」、「人的資源の開発・協力」、「技術協力」¹²、「対外援助医療チーム」、「緊急人道援助」、「対外援助ボランティア」、「債務免除」という対外協力の8つ主要方式を発表したが(国务院新闻办公室 2011:11)、研修員受入協力はその中の「人的資源の開発・協力」として位置付けられている。2012年、研修員受入協力に対する無償資金供与は、9億2千万人民元(約127億円¹³)に達した(刘ら 2013)。また、2003年から、中国が開発途上国から受け入れる研修員数は急速に増加し、2009年までに12万人に及んだ(周・熊 2013)。

第三に研修対象の拡大である。1998年から途上国の公務員への研修員受入協力が始まり(国务院新闻办公室 2011)、2015年には、途上国の貧困層、青年、女性に対する生活技能研修も行われるようになった¹⁴。

拡大する中国の研修員受入協力を進めるために、さまざまな機関がその役割を果たしている。以下は、それぞれの分野における活動の種類と実施機関を整理したものである。な

¹²中国の対外協力における技術協力の対象は日本と異なる。国务院新闻办公室(2011)によれば、技術協力とは開発途上国の現地で行ったインフラプロジェクトにおける技術・管理上の問題を解決するために、中国の専門家を途上国に派遣し、現地の技術者に指導を行うことである。研修員を中国に受け入れる協力は含まれていない。一方で、次章で詳しく述べるが、日本の技術協力にはインフラ開発とセットになった支援だけでなく研修員受入協力も含まれている。本研究では、インフラ開発に焦点があてられる中国の異なる側面に目を向けることに主眼があるため、中国でインフラ開発と切り離された協力形態として研修員受入協力を取り上げる一方で、先行研究をレビューする際には広く技術協力のひとつとして議論する。

¹³2012年12月31日の為替レート。現時点の為替レートなら、9億2千万人民元は約146億円。

¹⁴中非合作论坛「中非合作论坛—约翰内斯堡行动计划」http://www.focac.org/zywx/zywj/201512/t20151224_8044410.htm(最終閲覧日：2022年1月4日)。

お、研修員受入協力を主管する機関は中央政府の商務部¹⁵である。商務部の役割は、政策、ガイドライン、全体計画と年度計画の起草及び制定である。対外協力の財源となる無償資金を管轄するのは商務部の中の財務部門であり、活動の実施機関は研修の内容によって異なる(謝 2013)。

表 2. 中国における研修協力活動の種類と実施機関

種類 ¹⁶	具体内容	実施機関
公務員の研修員受入協力	二国間のルートを通じて開発途上国の国家公務員を対象として中国で行われる 10～20 日間の研修プロジェクト	商務部国際ビジネス公務員学院と各大学機関・職業訓練校
技術者の研修員受入協力	多国間や二国間のルートを通じて開発途上国の各分野の技術者を対象として中国で行われる 1～3 か月間の研修・技術訓練プロジェクト	農業部・衛生部・教育部・中連部・国防部・科学部・公安部・国土資源部・産業部など 国家機関、技術協力センター、各大学機関・職業訓練校
留学生プロジェクト	中国で 1～4 年間の留学を通して技術と学位を修得させるプロジェクト (奨学金の配布も含める)	教育部
海外研修協力プロジェクト	各分野の専門家派遣を通じて現地で技術を教えるプロジェクト	農業部・衛生部・中連部・国防部・科学部・公安部・国土資源部・産業部
	講師の派遣	教育部
海外ボランティアプロジェクト	途上国の現場を訪れ、各分野の技術指導などのボランティア活動を行うことを目的としたプロジェクト	中国青年ボランティア協会

出典：(謝 2013 : 69-72) より筆者作成

表 2 で示しているように、研修協力活動の種類は大きく 2 つある。1 つは中国で受け入れるタイプ、もう 1 つは開発途上国に派遣するタイプである。前者にあたるのが、公務員の研修員受入協力、技術者の研修員受入協力、留学生プロジェクト、後者が海外研修協力プロジェクトと海外ボランティアプロジェクトである。それぞれの研修プロジェクトの実施機関は、商務部・農業部・衛生部・教育部・中連部・国防部・科学部・公安部・国土資源部・産業部など国家機関や技術協力センター、各大学機関・職業訓練校などに分かれている。

本研究で扱うのは中国で受け入れるタイプのうち留学生プロジェクトを除く、公務員の研修員受入協力と技術者の研修員受入協力 2 つである。留学生の受け入れも、場合によっては途上国の公務員などに高度な技術や専門性の高い知識を大学院で習得してもらうことはありうる。しかし、あくまで中国の大学のカリキュラムの中で学ぶもので、途上国側

¹⁵中国の中央政府の「部」は日本の「省」にあたる。

¹⁶孫(2009)は研修の内容を、公務員の研修員受入協力、技術者の研修員受入協力、留学生プロジェクト、海外研修プロジェクト、ボランティアプロジェクト、短期人員交流プロジェクトの 6 種類に分けた。ただし、最後に挙げた短期人員交流プロジェクトは、その内容と実施機関は公務員や技術者の研修員受入協力と重なる(謝 2013)。そこで、本研究では短期人員交流プロジェクトをこの 2 つの研修に含め 5 種類として論じる。

の実状に合わせた学位取得コースを設置するわけではない。その意味では、第1章で取り上げた川喜多(1989)が述べる技術協力とは性格が異なるものであり、本研究の調査対象からは外す。

2.2 研修員受入協力の各段階における課題

先行研究は、中国の研修員受入協力事業の開始前、実施中、終了後、それぞれの段階における課題を以下のように指摘している。

2.2.1 開始前

研修コースが正式に開始される前に、受け入れ研修員の人数やコースの内容を決定することが必要である。その段階では、二つの問題が生じてきた。

まずは人選についての問題である。受け入れ研修員の選考に関する業務は、途上国にある中国大使館経済商務所(以下、大使館)の所管である。形式上には大使館が研修の候補者を選考する必要があるが、実際には、相手国の推薦だけで受け入れた研修員が多数存在している(刘ら 2013)。

第二にコースの開始日が延期されることである。研修員の決定の後、中国国内の実施機関は途上国の中国大使館を通じて研修員の個人情報などを把握し、研修の内容を決めてからコースを開始することになっている(孙 2014)。しかし、場合によっては、研修コースを予定通り開始できないことがある(刘 2016)。例えば、2015年、上海にある研修センターは途上国の研修員に向け、17回の研修コースを開いた。その中で、8回のコースの開始日が延期された(张 2016)。理由は二つあると指摘された。一つ目は、大使館には通常業務があり、研修員の選抜に向ける人手が足りず、時間の余裕もないという理由である。それによって、選抜や資料の作成に時間がかかり、予定通り研修員の個人情報などを中国の実施機関に送ることができなかった(刘 2016)。二つ目は、中国国内の実施機関がコースを設けるための準備時間が足りないからである。先に述べたように、受け入れ研修員に関する資料や情報が中国国内の実施機関に届くまでに相当な時間がかかってしまう場合がある。しかもそれらの実施機関は日常に他の業務もあるため、研修コースの設定に全力に入れることができない。それにより、やむを得ず開始日を延期することがあった(张 2016)。

2.2.2 実施中

中国では、研修員受入協力のための独立した機関が設立されていないため、事業を担う実施機関が多岐に及んでいる。研修コースの具体的な計画は各実施機関が定めることになる。それによって5つの問題が指摘されている。

第一の問題は研修コースの内容が研修員のニーズと合致していないことである。张ら(2016)によれば、中国側は途上国の研修員の能力を向上させるため、自らがどのような技術・知識を教えられるかという点に力を入れてきた。一方で、研修を受ける側にとってどのような技術・知識が必要なのかという点には注意を十分に払っていなかった。途上国からの研修員のニーズを満たせない理由は主に二つあると考えられる。

一つは、準備の時間が足りないため、十分な情報を把握できない点である。先ほども述べたように、実施機関は大使館を通して研修員の個人情報などを手に入れるのだが、その過程には時間がかかり、結局、研修員の個々の要望を確実に把握する時間が十分でない。特に短期研修の場合は、研修期間はおおよそ20日しかなく、そのような短期間で、各国

から来た研修員の全ての要望に沿う研修コースを設けることは非常に難しい(郭ら 2019、戴 2016)。実際には、研修内容に対する不満が募る事例が見られる。以下に2つの事例を取り上げる。

[事例1] 2016年7月、首都医学大学附属北京友谊病院泌尿器科は、四回目の尿路結石の治療に関する2週間の医療研修コースを開設した。講義に参加した研修員の中には、腹腔鏡手術の見学に興味がなく、尿路結石の手術をさらに学びたかったという不満を持った研修員がいる。これは研修員ニーズへの事前調査が不十分であることから生じた問題だと指摘されている(王ら 2017)。

[事例2] 孫らは、2014年4月～7月に、商務部が主催したガーナを対象とした助産師研修コースに参加した15名の研修員に半構造インタビュー調査を行った。調査の結果から、実践的なことを学びたい研修員が多かったのに、実際の研修内容は講義を中心としたものだったことがわかった(孫ら 2015)。

途上国からの研修員のニーズを満たせない二つ目の理由は、同じコースの研修員間で知識と経験が異なるからである。場合によっては、一つのコースに全く異なる出身国、バックグラウンド、専門、技術レベルの研修員が集まっており、全員の要望に応える研修の内容を設定することが非常に難しい。コースの内容が簡単過ぎて学びにならないと主張する研修員がいる一方で、コースのレベルが高度なため習得できないと不満を言う研修員もいる。こうしたコースでは、実施上種々の混乱が生じ、十分な成果に繋がらないことが多い(刘 2016)。以下の3つの例を見てみよう。

[事例1] 中国熱帯科学研究センターが主催した「コーヒー飲料の生産技術研修コース」には、コーヒーに関する基本的な知識を持たない研修員もいれば、コーヒー飲料生産分野の技術者もいた(刘ら 2013)。

[事例2] 2019年ケニア鉄道運営管理研修コースに参加した39名の研修員の中には、管理の担当者もいれば、技術者もいる。さらに技術者の分野も、電力、機械、土木工学など多岐に渡っていた(党 2020)。

[事例3] 2015年、「インフラ設備企画と建設」という研修コースには、25か国からの58名の研修員が集まったが、それによって、差別事件が発生した(张 2016)。

第二の問題は、研修の講義が退屈に感じられやすいということである。「詰め込み教育」という中国の教育の特徴とも関連しているが、多くの研修コースは、講師主導型の「一問一答式」の講義方式により実施されている(刘ら 2013)。こういう方式は、「研修員は講義中に積極的に参加できないため、集中力が続かない」などと指摘されている(王ら 2017)。また、講義の内容は、知識を教えることが実務的な演習より多いというのが現状であり(刘 2016)、特に技術研修コースでは、現場見学の機会が少ないため退屈に感じられやすく、研修の効果をあげられないという批判があった(褚 2019)。

第三の問題は、言語の問題である。研修中、使用言語は原則英語とされているが、英語ができない研修員がいる場合には、講義内容をきちんと伝えられないという問題が生じる(王ら 2017)。また、英語の通訳を介して行われる場合には、誤訳が生じたことも問題になった(孫 2014、孫ら 2015)。祝ら(2015)は、研修後の研修員に対して調査を行ったが、その結果によると、79.27%の研修員が「通訳の間違が多い」と述べ、73.81%の研修員が「通訳者は講義の内容に関わる専門用語がわからない」と指摘した。その原因は、専門的な通訳者の人数が不足しているために、通訳の経験が少ない英語学科の大学生を一時的に雇用していることにあると考えられる(张 2016)。

第四の問題は、統一したテキストがないことである。研修の実施機関は、研修の内容に沿ってテキストを作る必要がある。しかし、テキスト作成者の能力の差により専門用語や

英語の間違い(英語版の場合)が多いことが問題になった(孫ら 2015)。さらに、長年に渡ってテキストの内容を改訂しない実施機関がある。古いデータや情報をそのままに載せているテキストは、研修員が知識を深める時に大きな障壁となっている(安 2013)。

第五の問題は、講師や研修事業に携わる職員など研修する側の人材に関することである。研修の講師については、語学力の問題が取り上げられる。専門的な知識を確実に研修員に教えるために、講師自らが英語で講義を行うことが効率の点から見ても望ましいが、実際には、英語が堪能ではない講師がいるため、やむをえず通訳を介する場合がある。通訳の時間を確保するため講義内容を減らさなくてはならないため、期待していたような講義の効果をあげられないという批判がある(高 2019、戴 2016)。また、経験豊富な講師が多くはなく、現場経験が浅い講師の講義は学びにならないという指摘がある。加えて、講師の中の多くは普段他の業務があるため、講義で使う資料などを事前に準備する余裕がなく、研修員の要望に沿って講義の内容を調整する時間も足りない(祝ら 2015)。

実施機関における講師不足に対応するために、外部の講師を一時的に雇用することは一つの方法であるが、人材の流動性が高いことから様々な問題が生じる可能性がある。まず、「非常勤講師」の待遇等を具体的に決める体制がまだ整えられていないため、研修の常勤講師との待遇の差が大きい(罗 2017)。また、人件費が高く、研修の予算が限られていることから、研修分野に豊富な経験を持っている講師を招聘することができないのも問題である(刘ら 2013)。

研修事業に携わる職員にも講師と類似する問題がある。例えば、英語ができない、専門知識を持っていない職員が多くいる(刘 2016)。

2.2.3 終了後

研修コースが終わった後に必要とされる2つの活動、すなわち、事業評価と帰国研修員のフォローアップについて問題が指摘されている。

まずは、事業評価についてだが、事業評価にはプロセス評価と事後評価の2つのステップがある。プロセス評価とは、実施機関が自主的に研修コースの有効性を分析するものである。事後評価は、点数評価の形をとっており、研修員の評価(60%)と実施機関の評価(10%)、商務部研修院の評価(30%)という3つの部分に分けられている(张ら 2016)。その流れとして、まず参加した研修員にアンケートし、実施機関はその結果を報告書としてまとめる。次に実施機関は自主評価報告書や研修員の評価報告書を商務部研修院に提出する。最後に商務部研修院は、それらの報告書に基づき評価を行う(谢 2013)。しかし、こういう評価方式は、第三者の評価がないため、関係者つまり実施機関の主観的な評価に終わる危険性があり、評価が形骸化しがちであるなどの批判がある(ibid.)。また、研修員へのアンケートの項目が妥当性に欠けており、実施機関の影響を受けてアンケートされた研修員がいる。アンケート調査結果の信憑性を確かめることができないという批判がある(李 2012)。

帰国研修員のフォローアップについてだが、研修コースの効果を向上させるために帰国後のフォローアップは行われている。現在は個別にメールや電話などを通して帰国後の研修員と連絡を取り、情報を収集する方法を採用している。その業務を担当するのは大使館と研修コースの実施機関であるが、それらの機関は普段の業務があるため、時間的にも人員的にも制約があり、フォローアップは十分にできていない(ibid.)。結果として、研修コースが帰国した研修生にとってどのように役に立っているのかを把握できていないところがある。

2.3 小括

本章では、中国政府による開発途上国からの研修員受入協力の歴史と課題を既存文献から説明した。

東西冷戦下の 1950 年代から 70 年代半ばまでは、社会主義陣営や植民地支配から独立を目指す国々の軍事要員と中堅以下の技術者が主な研修の対象だった。相手国の要請に基づきながら政治的・外交的な狙いが明確に表れていた。その一方で、植民地支配を受けた国々への協力を通じて、中国は研修員受入協力が相手国の経済発展や経済的な自立にとって有用だと認識し始めた。こうした認識は 1964 年 1 月 15 日に「対外援助 8 原則」の第 4 原則として中国の対外協力の基本となった。

1978 年から 90 年代前半にかけて、中国は研修員受入協力を含めた対外協力を輸出振興、つまり自国の貿易と投資を推進するための一つ的手段と考え始めた。それに呼応して、研修対象を主に技術者と管理者とし、協力方式も多国間技術協力を加え多様になってきた。90 年代後半からは、途上国の人的能力開発のために研修が必要だという方針が政策の中で正式にうたわれたことにより、研修の対象は多様になっていった。受入人数も増え、2009 年までに 12 万人に達したという(周・熊 2013)。近年、中国政府は研修員受入協力をソフトパワーと繋げて考えるようになってきた(日本国際問題研究所 2013)。

このように拡大している中国の研修員受入協力に対しては次のような問題が指摘されている。具体的には、(1)人選についての問題、(2)コースの開始日の延期、(3)研修コースの内容と研修員のニーズとずれ、(4)研修の講義方式に係る問題、(5)言語の問題、(6)統一したテキストがないこと、(7)講師や研修事業に携わる職員など研修する側の人材に関する問題、(8)事業評価に係る問題、(9)帰国研修員のフォローアップに係る問題、である。しかし、こうした課題を解決する具体的な方策はほとんど論じられていない。

そこで本研究では、日本の経験をもとに、本章で整理した中国の研修員受入協力の課題の解決に向けた提言を行う。日本を参照する理由は豊富な一次資料の存在である。次章で詳しく述べるが、日本の研修員受入協力事業も中国と同じように 1950 年代から始まった。その事業における大量の調査報告書は JICA 図書館の公式サイトで公開され、日本の研修員受入協力が抱えている課題や、改善のための提案などが書かれている。次章以降では日本の研修員受入協力の歴史や実施体制の変遷をひもといたうえで、どのような課題が指摘され、それに対してどのような改善提案がなされてきたのか、そうした課題や改善提案は中国の研修員受入協力の課題の解決にどのように繋がるのかをドキュメント分析を通して論じる。

第3章 日本の政府開発援助と研修員受入協力—歴史・制度・目的に着目して—

日本の研修員受入協力事業は中国と同じように1950年代から始まり70年の歴史がある。公開されている豊富な一次資料から、日本の研修員受入協力事業の歴史を遡り、そこで指摘された課題や改善案を分析し、中国への提言を行うことが本研究の目的である。本章ではまず、日本の研修員受入協力はどのような歴史・制度があるのかを既存文献からひもとく。

3.1 研修員受入協力の始まりと実施体制の変化

第二次世界大戦後の1950年代、英連邦諸国は英連邦・植民地相互の関係強化や南アジア・東南アジア地域での影響力を維持するため、アジア諸国の「貧困からの解放」をスローガンとした構想を打ち出し、1951年1月にコロンボ・プランを正式に発足させた(山口2007)。これは、食糧の生産増強のための技術援助及び各種基礎産業を振興する資本財の供給を通し、アジア諸国の生活水準を向上させることを目的とした国際協力機関である(海外技術協力事業団1973)。

日本政府は、1954年10月6日にコロンボ・プランに加盟し、同年から被援助国の研修員受入協力事業を始めた。当初、研修員受入協力事業を含む技術協力は、1954年に設立された社団法人「アジア協会」によって進められる場合が多かったが、事業規模の拡大に伴い、国際建設技術協会など他の社団法人に研修員の受入などの業務を委託した¹⁷。また、第二次世界大戦後のカンボジア、インドネシア、フィリピンに対する戦後賠償である研修員の受入を1959年から開始した(ibid.)。

このように、コロンボ・プラン加盟以来、日本の政府ベースの研修員受入協力事業を含めた技術協力の規模は急速に拡大し、政府の委託事業として「アジア協会」、「ラテン・アメリカ協会」「国際建設技術協会」「メコン河総合開発調査会」などの公益民間法人が業務を行ってきた。しかし、こうした規模拡大と共に、いくつかの団体に分散して委託する方式は、非効率・不経済という問題を抱えた。そのため、日本政府は、途上国からの研修員受入協力などの技術協力を総合的・効率的に実施する一元的な体制の必要性を認識するようになった(海外技術協力事業団1970)。

これに呼応して、外務省を主管官庁とする海外技術協力事業団が1962年6月30日に発足したのに伴って「アジア協会」と「メコン河総合開発調査会」は解散し、対外技術協力の業務は海外技術協力事業団に引き継がれた(海外技術協力事業団1973:10)。海外技術協力事業団が担った具体的な事業内容は、途上国からの研修員受入協力、専門家の派遣、海外技術協力センターの運営、開発調査事業、賠償などによる技術協力事業、国連機関が行う技術協力に対する協力などであった(海外技術協力事業団1964)。その後事業規模は拡大し、1964年に機材供与事業、1965年に青年海外協力隊事業、1966年には医療協力事業、1967年には農業開発協力事業も始まった(海外技術協力事業団1968)。これらの詳細な実績は、海外技術協力事業団が発行した『技術協力年報』(1963年～1973年)に記載されている。なお、海外技術協力事業団は1974年8月に、海外移住事業団、海外農業開発財団、及び海外貿易開発協会¹⁸と統合され、国際協力事業団(JICA)が設立された。特殊法人改革によって2003年10月には独立行政法人国際協力機構(略称は同じJICA)となり、2008年10月には円借款事業を吸収することで日本の政府開発援助(ODA)をほぼ一元的に

¹⁷例えば、1957年、社団法人「国際建設技術協会」に業務委託。

¹⁸海外貿易開発協会は一部だけである。

担う機関となった。JICA は前身の海外技術協力事業団以来、現在に至るまで途上国への研修員受入協力事業を行ってきた(国際協力機構 2020)。

3.2 研修員受入協力開始 10 年での大きな改革

日本の政府ベースによる研修員受入協力事業は、開発途上国で活動している人たちを、その国の政府の要請により日本に受け入れ、専門技術を改めて訓練し、新しい技術や知識を習得させ、開発途上諸国の経済的、社会的発展に寄与することを目的としている(海外技術協力事業団 1965:29)。

日本政府による研修員受入協力は 1954 年に始まったが、2つのカテゴリに分けられた。一つはコロンボ・プランのように必要な経費の全額を日本政府が負担するもの、もう一つは日米合同第三国計画など、経費の一部を日本政府が負担するものである。その時期の研修員の年齢と職種を見ると、平均年齢は 31 歳と比較的若い、職業上の地位は幹部クラスの公務員、専門性や熟練度の高い技師、大学教授及び学校教職員などが大半を占めていた(海外技術協力事業団 1964)。

開始から数年が経過し、開発途上国からの要請が増加したため、日本国内の既存の施設と陣容で対応することは極めて困難となった。そこで、要請が多かった業種について、1961 年より集団研修方式が採用された。1961 年には 16 コース、1962 年は 26 コースの集団研修が実施された(海外技術協力事業団 1964:20)。

この集団研修方式は、各国の要望及び日本の受け入れ体制を考慮の上、前もって、特定業種のコースを設定し、各国から参加者を募り、その参加者に集団的に研修を行う方式である。これは、限られた予算、研修指導員及び施設などの受け入れ能力を効率よく活用するために導入されたもので、その内容に応じ、セミナー形式、技術及び技能を習得する研修、研究的な研修などのコースがある。一方で、個別研修は、各国政府、国際機関などの要請に基づき、その都度研修員各人の研修プログラムを設定して実施するもので、研修員個々の技術水準、各国の事情を考慮したきめの細かい研修ができる(海外技術協力事業団 1968:34)。また、研修期間は、集団研修、個別研修とも 1 ヶ月以内の短期間のものから、1 年以上の長期にわたるものまであり、平均すると 4~5 ヶ月となる(海外技術協力事業団 1968:37)。受け入れた途上国の研修員に実際の研修を行うのは、各省庁の研究所、試験場、国立・私立大学の研究者、旧国鉄、NHK、民間企業などである(海外技術協力事業団 1967:37)。

開始から約 10 年が経った 1964 年、研修員受入協力事業は大きく変化した。まずそれまで研修員受入事業に大きな役割を果たしていた日米合同第三国訓練計画¹⁹が実質的に終了したのである。それによって、日本の研修員受入事業は二国間方式によるものと国際機関によるものに整理され、相対的に日本政府の経費負担及び責任が重くなった。第二に、受入研修員の増加に対応するため、東京に研修施設と宿舎を兼ねた中央研修センターが完成した。第三に、研修員受入協力事業は、専門家の派遣、海外センターの設置などの他の技術協力事業との有機的な結びつきに努めてきたが、これら海外センターの現地要員の在日研修がこの年に一層強化された。最後に、第一回帰国研修員実態調査が実施された。研修事業は日本滞在中研修だけで完結するものではなく、研修員帰国後のアフターケアを考えなくてはならないという意味でその調査を行なったことは大きな意義があった(海外技術協力事業団 1966:528)。

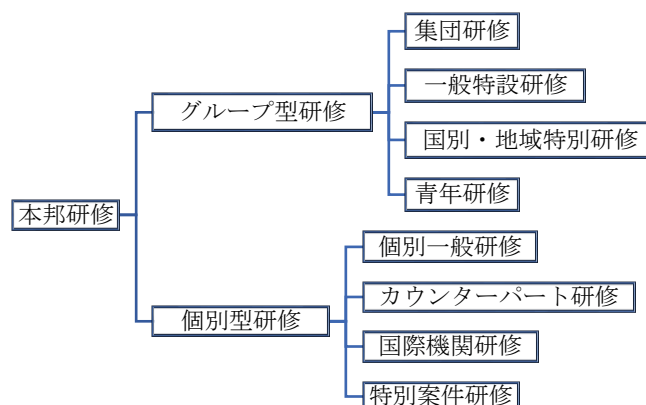
¹⁹1964 年までの受入研修員 5,276 名中 2,185 名を占めた(海外技術協力事業団 1966)。

3.3 多様化する日本の研修員受入協力

1980年代に入り、研修員の受入形態はますます多様になった。まず、個別研修は一般研修コースから、個別特設コース、C.Sコース、カウンターパートコース、国際機関コース、特別案件コースなどまでに増加した²⁰(国際協力事業団 1989:17)。また、1983年5月に中曽根首相により提唱された「21世紀のための友情計画」に基づき、日本とASEAN諸国の友好と協力関係を強固にするために²¹、未来の国作りを担う各国の青年を日本に招聘し、日本の同世代の青年との交流を通じ、相互理解を深め、真の友情と信頼を培うことを目的とする青年研修が1984年に開始された(国際協力事業団 1985:47)。さらに、1999年度からは、従来の研修に加えて、より高度で専門的な知識・技術を習得するため、日本の大学に留学生として在籍し、学位²²の取得を目指す長期研修員の受入を開始した(国際協力事業団 2003:120)²³。

受入形態の多様化のほかにも、1990年代には無視できない改革があった。1991年の受入体制の改編である。上述のように、多様化した研修の要請に対応できる受入体制の整備が急務となっていた。その一環として、地方の国際化に伴う新設コースの要望に対応し、地方公共団体などと連携した地方での研修の拡充を図っているほか、1991年度より研修事業部の実施体制を国別・地域別に改編し、国別アプローチの強化を図った²⁴。これらの研修は、JICAに附属する筑波国際農業研修センター、神奈川国際水産研修センター、沖縄国際センターで行うほか、国や地方公共団体、民間の研修訓練施設、大学などの協力を得て実施しており、期間は10日前後の短いものから1年の長期のものまでである(国際協力事業団 1992:26)。このようにして、1990年代以降の日本国内での受入研修²⁵の形態は集団、個別型、地域・国を限定する特設などに拡大した(図2)。

図2. 1990年代日本国内の研修受け入れの主な形態²⁶



²⁰①個別一般：国別割り当て枠に従い各国の要望に応じて、特定の分野について任意の期間研修を行う受け入れ形態である。後述のカウンターパート枠と異なり、途上国政府に枠の活用裁量の裁量が委ねられる。②特設：集団コースに準じた受け入れ形態であるが、単年度限りの開催となる可能性が高いコース、または国別にコースを設定することが研修効果をより高める場合に設置されるコースである。③C.S：cost sharingの略称。経費分担方式の受け入れ形態であり、通常相手国が往復渡航費及び滞在費を負担し、日本は研修経費などを負担する。④カウンターパート：日本が実施している技術協力(プロジェクト方式技術協力、無償資金協力、開発調査、個別専門家派遣、青年海外協力隊、移住)において、日本の専門家からの技術移転の対象となる相手国専門家(カウンターパート)を対象に行う研修である。⑤国際機関：世界保健機関(WHO)、国連工業開発機関(UNIDO)などの国際機関からの要請に基づいて行う研修である(国際協力事業団 1989:17)。

²¹独立行政法人国際協力機構「本邦研修」https://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_japan/summary.html(最終閲覧日:2022年1月4日)。

²²修士または博士のことである(国際協力事業団 2003:120)。

²³2.1.3で説明したように本研究では留学生受入は分析対象外である。

²⁴国別・地域別研修とは、特定の国、地域を対象にカリキュラムを設定するグループ型研修である(国際協力事業団 1996:103)。

²⁵本邦研修とも呼ぶ。

²⁶1961年に始まった集団研修は、1991年以降のグループ型研修とほぼ同じ方式だと考えられる。91年以降も集団研修という方式があるため混同するが、本研究では61年からの一貫性を踏まえて91年以降のグループ型研修も集団研修と呼ぶ。

出典：(国際協力事業団 1996:103)をもとに筆者作成

2003年10月にJICAが独立行政法人化した後も、研修員受入協力事業の形態は改革が続いている。具体的には、事業評価制度を見直したり²⁷、研修を受け入れる側(日本)中心から送り出す側(途上国)中心へと制度を見直したりした²⁸。研修の主な形態も、表3のように変わっていった。

表 3. 2000年代以降日本国内での研修員受入協力の主な形態

形態	研修内容
課題別研修	日本側で開発途上国側の課題を想定して研修計画を策定した上で、開発途上国側に実施を提案し、相手国の要請に応じ、原則、複数国から複数の研修員を受け入れる研修
青年研修	途上国の将来を担う青年層を対象とし、日本の基本的技術の理解を目的とする研修
国別研修	開発途上国ごとの課題に対する個別の要請に基づき実施される研修
長期研修	1年以上の受入を行い、主に大学の学位課程(修士・博士)に就学する研修

出典：独立行政法人国際協力機構「本邦研修」

https://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_japan/summary.html、
(最終閲覧日:2022年1月4日)

3.4 小括

1954年に始まった日本の研修員受入協力事業は、開発途上国からの要請が増加し、多様化してきたため、何度となく組織や研修形態の改革を行ってきた。1960年代には、一元的に研修受入協力を実施する海外技術協力事業団が発足し今日の国際協力機構(JICA)に繋がる組織体制の礎ができた。また、研修形態を従来の個別研修に加えて、集団研修方式も取り入れた。受入研修員の増加に対応するため、研修施設と宿舎を兼ねた研修センターを増設した。1980年代には、個別研修は一般研修コースから特設コース、C.Sコースなどまでに細分化し、1984年に青年研修が開始されたことにより、研修形態はより多様になってきた。とはいっても主な研修形態は依然として集団型と個別型であった。1991年の受入体制の改編と1999年の長期研修開始により、研修形態がさらに拡大した。現在には、主な研修形態を課題別研修、青年研修、国別研修、長期研修となっている²⁹。

約70年の日本政府の研修員受入協力の歴史から明らかになったのは、研修形態は何度も改革され、同時に実施体制や組織も改編されてきたことである。その理由のひとつは、

²⁷日本での研修は開発途上国で行う場合に比べて多額の経費を必要とするこのため、本邦研修については、今後は研修員個人による知識や技能の習得で終わりとせず、研修員を送り出した組織における業務改善などの具体的な結果を評価することとした。その上で、あらたに実施する研修については、そうした観点からの妥当性の検証を、外部有識者に事前に行ってもらった(国際協力機構 2008:103)。

²⁸本邦研修は、現場の経験を分かち合うことに手間を惜しまない国内各層の熱意に支えられて発展してきたが、その背景には日本側から開発途上国側に研修を提案するという供給を基軸とする事業のしぐみがあった。そうした事業のしぐみを、引き続き国内側の発意を重視しながら開発途上国側の需要を中心とするものに改めた(ibid.)。

²⁹2000年代以降、JICAの国内の研修員受入協力の形態において、「集団型」と「個別型」の区分がなくなったが、集団研修コースや個別研修コースはまだ行われている。JICAによる課題別研修の説明からそれが集団研修にあたるのがわかる[https://rs-training.jp/record/jica課題別研修\(集団研修\)](https://rs-training.jp/record/jica課題別研修(集団研修))/(最終閲覧日:2022年1月4日)。個別研修コースは場合により、国別研修と長期研修に組み込まれている。以下のURLを参照。独立行政法人国際協力機構「研修員受入事業 2019年度実績」https://www.jica.go.jp/tohoku/enterprise/kenshu/jisseki_2019.html(最終閲覧日:2022年1月4日)。

増加し、多様になってきた開発途上国側の要請に対応することにあつたといえる。第2章で取り上げたように、研修員の受け入れ人数の増加や要請の多様化は中国政府が直面している課題でもある。一見すると日本のように研修コースを多様化したり、組織を改編したりすればいいのではないかと考えがちである。しかし、本リサーチペーパーでは、その前提となっている過去70年間に日本の研修員受入協力が抱えた課題とそれへの対応をミクロな視点で分析する。そもそも日本での数々の改革が問題解決に繋がったかもわからない。外見上の形をまねることだけでは中国への有効な提言を導けないと考えたからである。次章では、まず日本の研修員受入協力事業が抱えてきた課題を分析する。

第4章 日本の研修員受入協力の課題

本章では日本の研修員受入協力事業における課題について論じる。1.4の研究方法で述べたように調査対象は研修員受入協力に関する調査報告書である。対象期間が半世紀以上と長く、コロナ禍でインタビュー調査が困難な中で、JICAの報告書は一次資料として研修員受入協力に関する十分な情報を盛り込んでおり、調査対象として妥当だと考えた。JICA図書館の公式サイト³⁰で「研修報告書」を入力したところ、3種類の報告書を確認できた。帰国研修員フォローアップ調査報告書(527件)、事前調査報告書(29件)、評価報告書(22件)であり、延べ51,616ページにのぼった。本章1項で3つの報告書について説明したあと、2項で課題、3項でそれに対する改善提案を該当する報告書から抽出する。

4.1 調査対象とする3つの報告書

4.1.1 JICA 帰国研修員フォローアップ調査報告書とは

JICA 帰国研修員フォローアップ調査は、研修員が日本で学んだ知識を自国でいかに活用し、その成果や課題は何かを明らかにするための調査で1963年に始まった(海外技術協力事業団1963)。調査団は研修員を派遣した国を訪問し、現地の日本の在外公館の協力を得て、元研修員に対して主にアンケート調査や面接調査を実施している(海外技術協力事業団1965)。

本研究の調査対象は前身の海外技術協力事業団時代を含めJICAが1960年代初めから2010年までに受け入れた研修員を対象に実施したフォローアップのための調査報告書である。公開されているものだけで527件、46,949ページがある。全ての帰国研修員フォローアップ調査報告書を調査対象とした。

4.1.2 JICA 事前調査報告書

中国への提言という本リサーチペーパーの目的を踏まえると、帰国研修員フォローアップ調査報告書に書かれている課題はその後に改善したかどうか、報告書に書かれた改善提案は活かされたかどうかを明らかにする必要がある。そのための報告書としてはJICA事前調査報告書が考えられる。なぜなら、事前調査報告書は研修員受入協力を含めるプロジェクト方式技術協力の実施可能性及び妥当性を調査することを目的しているため³¹、報告書の中には以前指摘された課題への対応が書かれている可能性があるからである。しかし、関係する事前調査報告書29件をレビューしたところ、そうした記述はなかったため、さらなる分析の対象からは外した。

4.1.3 JICA 評価報告書とは

研修員受入協力事業の課題を実施機関自らが明らかにする手段は評価である。前述したJICA図書館のホームページで「研修評価報告書」をキーワードに検索し、本研究と関連する5件の評価調査団報告書、8件の中間評価報告書、9件の事後評価報告書を調査対象

³⁰JICA 図書館ポータルサイト

<https://libportal.jica.go.jp/library/public/Index.html> (最終閲覧日:2022年1月4日)。

³¹国際協力事業団(1992)『中華人民共和国 コンピュータソフトウェア技術研修センター事前調査報告書』。

とした。

評価調査団報告書は、過去実施した技術協力の進捗状況を確認してプロジェクトの完成度などについて評価を行うとともに、協力の終了または継続の最終的な決定を行うことを目的とする調査で、その結果を取りまとめたものである(国際協力事業団 1989)。中間評価報告書はプロジェクトの協力開始から一定年数が過ぎた段階で、事業の進捗状況を把握して中間評価を行うとともに、相手国のプロジェクト関係者及び日本からの派遣専門家に適切な指導と助言を行うことを目的として現地調査した結果をまとめたものである(国際協力事業団 2003)。事業評価調査は終了後何年か経ったプロジェクトに対して、評価を行い、そのプロジェクトのインパクトや自立発展性を中心に取りまとめたものである(国際協力機構 2005)。そのうち本研究の調査対象である帰国した研修員への調査は課題別研修事後評価調査と呼ばれる。これは、集団研修の一形態である課題別研修に参加した研修員を対象とした「テーマ別実証調査」及び、研修参加後3年を経過した研修員全員³²を対象とした質問票調査を実施するものである(国際協力機構 2011)。4.1.1で取り上げた帰国研修員フォローアップ調査同様に帰国した研修員に対する全数調査で、入手可能な報告書は2014年を除き2011年から2018年までに毎年発行されたものである。この7件の評価報告書を分析対象とする。

4.2 研修員受入協力の課題

本節は4.1で挙げた報告書をもとに、日本政府が過去半世紀余りにわたって実施してきた途上国からの研修員受入協力の課題を論じる。すでに述べたとおり、調査対象とした報告書は全部で500件以上、数万ページに及んでいる。そのため、以下の手順に従って課題を抽出した。古い順に報告書に書かれている課題を列挙し、同じ課題が出てきた場合は、報告書の情報を追記していく方法で表に示していった。課題を書いている項目の名称は「調査結果」「総括と問題点」「研修に関するアンケート結果」など様々であり、一件一件を読みながら課題を特定していった。その結果、全部で41の課題を確認することができた³³。課題と該当する報告書の発行年月は、別添資料(別表1)に示した通りである。次項からは、これらの課題を、研修員受入開始前、受入実施中、受入終了後の三段階に分けて説明していく。

4.2.1 開始前

研修員受入協力は途上国から研修員を募集することから始まる。募集の流れは5段階ある。第一段階は、日本側が研修員の募集要項(General Information)(以下、GI)を作成することである。GIには案件の目的、目標、期間、研修内容(カリキュラム)、応募方法、応募資格、連絡先、宿舎等などの説明が記載されている³⁴。第二が、GIの相手国への送付である。GIはJICAの在外事務所または日本政府の在外公館を通じ、研修開始の4か月前には相手国政府に届くようにする(ibid.)。第三は、GIを相手国の関係機関へ通知することで、GIを受け取った相手国政府の窓口機関は、それを関係機関へ伝達し、研修参加を強く希望してそうな人たちに知らせる。第四に、研修員候補者の選考や決定を行う。応募者がいた国では、GIに基づき派遣される研修員候補の人選を行い決定する。選抜方法は

³²場合により、全員ではないこともある。

³³本節以降、「課題番号」(例、課題2)、「発行年(文献番号)」(例、(1986(126))、「発行年(文献番号):頁数」(例、1988(171):24)と表記しているものの出典は「別添資料」を参照。

³⁴独立行政法人国際協力機構(2021)『研修員受入事業及び研修委託契約の概要』。

国によって異なり、相手国政府の推薦のみのものや試験による選考がある。最後の第五段階は、JICA が研修開始の 1 か月前に候補者の受け入れを決定し、研修コースの開始前に相手国に通知することである。受け入れ決定後、研修員は来日前に必要なものを準備し、指定された日に日本に来て研修を受け始める³⁵。以下では、その 5 つのステップにおいてどのような課題が生じたかを説明する。

(1)GI の作成に係る課題

まず応募期間が短いということが指摘された。その結果、仕事のやりくりがつかず参加できなかった人がいた(課題 1)。

また、応募条件について主に 4 つの不満が挙げられている。一つ目は、応募人数が少ないことである。もっと多くの研修員を受け入れる必要性が指摘されていた(課題 2)。例えば、1987 年に開催した貿易振興セミナーの際には、研修員を派遣するインド側が「企業からの研修員をもっと多く受け入れてほしい。ネパールのような小さい国と、その数千倍から数十倍もの人口を有するインドのような大国とが同じ数の研修員を送るのは妥当ではない」と指摘された(1988(178))。また、男性だけではなく、女性がより積極的に参加できるように受け入れ条件の緩和を求める調査結果もあった(1988(181))。

二つ目は研修員の年齢制限の上限が低いことである。途上国の事情によっては年齢が高くても研修を受ける必要がある人もいる。年齢の上限を上げて欲しいとの要望があった(課題 3)。

三つ目は研修員の資格条件が制限されていることである(課題 4)。例えば、1987 年の製造業における監督者訓練専門家セミナーでは、応募者は政府もしくはそれに準ずる公的機関に勤務する者に制限されていた。しかし、当セミナーは製造業などの第一線の監督者(企業における職長クラス)を訓練する専門家を対象としていることを考慮し、民間企業の関係者も応募できるようにすべきだったと問題が指摘されている(1988(181))。

四つ目は、研修コースの名称が曖昧で紛らわしい点である(課題 5)。GI に書かれている研修コースの名称は他のコースと勘違いやすく、それにより、コースに相応しくない人が応募するという問題が生じている(1995(364))。

(2)GI の送付に係る課題

研修コースの開始まであまり時間がないタイミングで送付されるため、研修員候補者を探す期間が短く、研修員の質を確保できないことが課題として指摘されている(課題 6)。また、GI が送られる関連機関が限られていて、研修コースの情報が特定の機関の上層部のみにしか知らされていない(課題 7)。

(3)GI の通知に係る課題

研修員受入協力に関する JICA の在外事務所から GI を受け取った相手国政府の窓口機関は、それを関係機関へ伝達する必要がある。しかし、GI が迅速に届いていないケースがあった(課題 8)。研修コースの存在を知ったものの、募集情報が自分の所属機関に伝わっていないため、参加できなかった人がいる(1997(418))。

(4)研修員候補者の選考や決定に係る課題

選考手続きの開始が遅く、しかも手続きが複雑で、選考に時間がかかる(課題 9)。また、選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国があるため、コースに合っ

³⁵独立行政法人国際協力機構(2021)『研修員受入事業及び研修委託契約の概要』。

た研修員を選定することが難しい(課題 10)。一方で、国によっては各機関の固定されたルートと優先順位によって選抜が行われるため、機関内や機関間での調整に困難がある(課題 11)。

(5) 決定の通知に係る課題

日本からの受け入れ決定通知が遅く、来日前の準備時間が短すぎることで問題視された(課題 12)。研修員が来日するには、日本滞在中の職場の替わりの人員配置の準備等があるため、選考から来日までの準備期間を長くする必要がある(2016(576))。

4.2.2 実施中

研修では、まずプログラム・オリエンテーション(研修の日程、目的、内容、注意事項などについて説明)が行なわれ、その後、具体的な研修が始まる。研修内容は一般に、講義、実習、視察、討論及びワークショップ等で構成されている³⁶。以下は(1)から(6)まで、6つの項目から実施中の課題を論じる。

(1) 研修内容に係る課題

研修内容に関して指摘されてきた課題は主に8つある。

第一が、集団研修コースのレベル分けである。各コースにおいて、研修前の知識や経験が異なる各国からの参加者全てが満足することは難しいため、コースの設定を平均的レベルとしていた。それゆえ、集団コースの内容は一般的、網羅的となりがちで、概論的な説明が中心となり、特に高い技術を持っている研修員にとっては学びにならないという指摘がある(課題 13)。一方で、平均的レベル以下の研修員にとっては内容が難しいという不満もあった(課題 14)。

第二は、個別研修に関するものである。個別研修にもかかわらずテーマが曖昧で、研修の重点がどこにあるのかが不明確との指摘がある(課題 15)。

第三に実用的な研修内容が少ないことが挙げられる(課題 16)。特に実習、見学、視察の時間が足りないため、そういう研修内容を増加してほしいという要望が非常に多い(課題 17)。背景のひとつには言語の問題があると考えられる(1975(8))。英語など外国語で行われるため理論的な講義は理解が難しい。実用的な内容の講義や現場実習の方が理解度は高まるからである。また、研修員にとっては、聞きたいことはあるが実際に見たことはないものが多く、自分で試してみて、理解したいからである。自分で一度試したことは忘れにくく、理解も早いと考えられる(1993(291))。しかし、実習の要望が多くても、受入先が少なかったり(1976(13))、日本国内に適切な実習場所が見当たらなかったりする(1979(28))。

第四には、議論や質疑応答、意見交換の時間が足りないことである。研修員たちは欧米のドナーや国際機関が行う双方向のやり取りを重視するトレーニングに慣れているため、講師の一方通行の講義に戸惑いを感じた。また、毎日、研修項目ごとに講師が交替するので自由に質問することができない場合もある(課題 18)。

第五は、研修コースの内容が研修員にふさわしいものではない場合があるという課題である。各国の背景が日本とかなり異なっている場合があることや、研修員個々の仕事内容の全てについて深く研修することは困難であるため、集団研修の効果に疑問が提起されて

³⁶独立行政法人国際協力機構(2021)『研修員受入事業及び研修委託契約の概要』。

いる(課題 19)。研修を受けても、国情が異なる日本のシステムを導入することが難しい。

第六に、講義の長さについての正反対の指摘である。本国での仕事が忙しい人は長期間職場を離れられない(1990(227))。それにもかかわらず、講義の前置きが長すぎる(1984(86))など講義の時間が長いという指摘がある(課題 20)。一方で、講義の時間が限られ、講師の一方的な話で終わる場合が多く、結局、研修の内容を十分に理解できなかったことから、講義の時間が短いことに不満がある研修員もいる(課題 21)。

第七には、1つの研修コースの内容が幅広すぎて、焦点が絞られていないことが課題に挙げられている(課題 22)。第八に、コースの内容の重複が多いとも指摘されており(課題 23)、こうした点が研修の効果への疑問にもつながっていると考えられる。

(2) 研修員に係る課題

第一に、参加する研修員の知識や経験などの差が大きいという問題がある。同一の集団研修コースにおいて、そうした差のある各国からの参加者全てが満足することは難しい。専門の異なる研修員が同じコースに参加するため、新たな知識を得られない研修員も現れる。さらに、多くの研修員がコースの資格要件である十分な語学力を有していないことにより、研修の内容を理解できないと指摘されている(課題 24)。

第二に、研修員の態度が悪いことである。真面目に研修に取り組まない研修員がいる(課題 25)。研修員の学歴・経験などのレベルが著しく異なることで、本人のみならず、他の研修員にとっても研修が無駄な時間になる可能性がある(1985(123))。

(3) 研修講師や研修監理員に係る課題

第一に、日本側の講師や研修を運営する研修監理員の中には語学力(特に英語)や専門知識あるいは実務経験が足りない人がいると指摘された。講師や研修監理員と研修員は主に英語でコミュニケーションを取るが、十分な英語力を有さない人がいる。通訳を介して研修を行うことは可能であるが時間のロスが大きい。また、専門的な知識に精通していない研修監理員や、現場経験がない講師がいるため、研修員の質問に対して答えられない場合がある(課題 26)。

第二に、講義の実施方式についてである(課題 27)。日本における研修コースは講師からの一方的な知識提供型で実施されるものが多い。講師は研修員の母国の実態を十分に把握した上で講義をする必要があるが、ただ資料を棒読みする講師もいる。その理由は、講師の多くは大学教授や研究所の研究者であり、日常業務で多忙なため、研修員の出身国の詳細な関連情報を得る時間がほとんどないからだとの指摘がある(1989(203))。

(4) テキストに係る課題

4点指摘されている。1つ目は、英語の教材、または文献・資料があまり作成されていないという問題である(課題 28)。2つ目は教材や資料が古いという指摘、3つ目は使用するテキストが講師ごとにバラバラで体系的でない点、4つ目は、英語の資料には間違いがあるとの指摘である(課題 29)。

(5) 研修期間に係る課題

研修期間に対しては短いという指摘と(課題 30)長いという指摘(課題 31)がある。

前者については、追加情報が必要になったとき、講師は、研修員のために調べて情報提供してくれるものの、その時間が限られているため十分理解できなかったという指摘があった(1981(48))。また来日してから研修員のレベルや関心を確認した上で参加者に合った

研修計画を組むため本格的な研修に入るのが遅れ、研修内容が中途半端なまま帰国となってしまう(1991(235))。

後者の例では、政府高官は長期間本国を離れにくいことや(1987(145))、技術者も日本に派遣されるような上級者の場合は代わりが少ないため数か月間現場を離れることは難しいことが指摘された(1999(452))。

(6) 言語に係る課題

言語の問題は、(3)で述べたような研修員と講師・研修監理員のコミュニケーション以外に、通訳について指摘されている。

通訳者が技術の専門用語がわからない、通訳の間違が多い、などが問題として取り上げられている。通訳を介する場合には研修に時間がかかることも問題視された。さらに、通訳が急病になった場合の交代を準備しておらず、講義が日程通りに行えなかったことも一つの問題点に挙げられている(課題 32)。

なお、研修コースに備える日本語研修については、その研修を受けたにもかかわらず、専門研修の内容が十分理解できなかったという問題が数多くの報告書から窺える(課題 33)。

4.2.3 終了後

研修コースを終了した後、研修員は、日本側が指定した日に、指定したフライトで帰国しなければならない、研修期間の短縮や滞在延長、帰路の途中立寄りとは原則として認められていない³⁷。帰国後、研修における問題には主に2つ指摘されている。

第一には、研修内容を活かさないことである。日本で知識や技術を学んでも、帰国後それらを活用するための機材や器具がなかったり、予算や制度などの面からすぐ実践することができなかったりした。また、研修員が自国で担っていた仕事と研修内容が関係なかったり、帰国後の転職によって学んだ知識を活かすことができなかったりするケースもあった(課題 34)。

第二は、研修員のネットワークづくりの難しさである。研修後は、所属先や任地が離れているために、日本の研修講師だけでなく、同じ国の研修員とも交流が途絶えてしまう。そのため、何か具体的な問題に出会ったとき、相談したり解決するために助け合ったりする支援体制がない(課題 35)。また、研修した分野の新しい情報に載せた JICA の刊行物³⁸をもっていないことや日本の講師や他の帰国研修員との交流がなくなることにより、最新の情報を交換できない問題も生じた(課題 36)。

4.2.4 その他の課題

上述以外には、日本での生活や文化に関する問題が指摘された。

研修員の生活上の問題について、宿泊施設が足りないことや宿泊施設の食事に対する不満(課題 37)、日本の冬の寒さに耐えられない研修員がいること(課題 38)、宿泊先から研修センターまでの移動にかなりの労力や時間を費やしているという問題(課題 39)が挙げ

³⁷独立行政法人国際協力機構(2021)『研修員受入事業及び研修委託契約の概要』。

³⁸例えば、英文の『KENSHU-IN 誌』は1965年に創刊された。同誌の目的は、帰国研修員との友好親善を強化し帰国研修員がその国発展に寄与することに必要な技術情報を提供することにある。事業団は同誌を3か月毎に刊行し、帰国研修員全員に直接送付している(海外技術協力事業団 1967:39)。

られていた。

また、文化については2点ある。集団研修コースにおいて、異なる文化、民族、性格の人々がグループで学ぶことにより、喧嘩を起こしたことがある(課題40)。また、日本で研修を受けているのに、日本の文化と接触する機会がないという声がある。研修コースの直接の目的ではないが、日本文化を理解するため、講義以外の研修旅行の期間を延長してほしいという要望が多く見られる(課題41)。

4.3 指摘された課題への改善案

4.2ではJICAが委託した帰国研修員フォローアップ調査報告書と課題別研修事後評価報告書をもとに、研修員受入協力のどのような課題があるかを実施プロセスに沿って網羅的に説明した。本節では、報告書の中で、委託を受けた調査団からJICAに対してどのような提案がなされたかを、4.2で挙げた項目ごとに説明する。

4.3.1 開始前の課題に係る改善案

4.2で記述した(1)GIの作成、(2)GIの送付、(3)GIの通知、(4)研修員候補者の選考や決定、(5)決定の通知、の5つの手順ごとに、指摘された課題の改善案を報告書から整理する。

(1)GIの作成に係る改善案

まず、応募期間が短いという課題に対しては、GIを早期に送付するように改善を提案しているが(1986(126))、早期に送付するための具体的な方策は書かれていない。

応募条件については4.2.1(1)で4つの課題を挙げたので、それぞれについて改善案を見ていく。一つ目「研修員の応募人数が少ないこと」への改善案は研修コースの研修員受け入れ対象機関を、政府機関だけではなく、民間機関にももっと広げていくこと(1988(171):24)や希望していたものの参加できなかった技術者のために途上国の現地での出張講義を実施すること(1978(24):31)が提案されている。二つ目「研修員の年齢制限の上限年齢が低いこと」に対して、2000年のフォローアップ調査報告書によれば、その課題の背景にあるのは派遣する途上国の研修員候補者の高齢化であることがわかった。対象国の実情に基づいて応募者の年齢の上限を引き上げることが改善案だと考えられる(2000(495):21)。三つ目、「資格条件が制限されていること」の改善案について、資格条件が公的機関に勤務するものに制限されたことに対して、すでにJICAは政府機関に留まらず、民間企業の関係者も応募できるような対策を取ったことがあるので、その対策を広げることが提案された(1998(433))。四つ目、「GIに書かれている研修コースの名称が曖昧で紛らわしいこと」を改善するために、まず具体的にコースの名称のどこが紛らわしいのかを調査によって明らかにする必要性が指摘された。例えば、1995年1月に開催した無線通信技術コースの内容は、デジタル方式の通信に関するものだった。しかし、帰国研修員フォローアップ調査の結果によれば、コースの名称が「無線通信技術」となっていたため、アナログ方式の研修を期待して参加した研修員もいた。このケースでは、研修コースの名称は「無線通信技術コース」ではなく「デジタル無線通信技術コース」にしておくべきだったと指摘している(1995(344):46)。

(2)GIの送付に係る改善案

まず、「GI の送付が遅いこと」の改善案としては、GI の発送時期が遅れないようにする(2000(480))という提案だけで、遅れないための具体的な方策については言及されていない。

また、「GI が送られる関係機関が限られていること」を改善するために二つの案が提示された。第一に、これまでの研修員が所属していた部署以外にも研修コースに参加するにふさわしい業務を行っている部署があるかどうか、あればどのような部署があるかを JICA が事前に調査して GI を配布することである(1993(289):30)。第二は、JICA のインターネットのホームページに GI を公開することである。それによって、関心のある人たちにより公平に GI を行き渡ることが期待できる(1998(424):20)。

(3)GI の通知に係る改善案

「相手国の窓口機関から関係機関へ情報が伝達されないこと」を改善するために、現地日本大使館及び在外事務所を通じて内政干渉にならないよう配慮しながら GI を技術協力窓口機関だけでなく各関係機関に直接に流すことが一案である(1984(92):37)(1986(124):25)。あるいは GI の他に、簡単な解説を載せた印刷物を関係機関に幅広く配布し周知させることが提案された(1994(306):40)。それ以外に、文書による GI の伝達に加え(2)で書いたようにインターネットを使用した情報伝達を行うことも一つの改善案だと指摘されている(1997(418):32)。

(4)研修員候補者の選考や決定に係る改善案

まず「選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考には時間がかかる」という課題を改善するために、GI を簡潔なものにしたうえで、できるだけ早めに送付する必要がある。GI を 1 枚程度の簡単なものとし、締め切りまでの時間的余裕を大幅に延長することが提案された(1993(265):20)。また、「選定条件が大雑把、曖昧である」という課題を改善するために、「GI に研修員候補者の資格条件、技術レベルなどを細く明示する。または選考段階で候補者の技術レベルを調べるためにテストを行うこと」が提案された(1978(20):45)。

4.2.1 で挙げた研修開始前の課題に関して、分析対象とした JICA の報告書がどのような改善案を提示したかを述べた。ただし、課題(4)のうち選抜ルールの固定化や課題(5)の「受け入れ決定通知が遅い」との指摘に対しては、改善案は書かれていなかった。

4.3.2 実施中の課題に係る改善案

4.2.2 においては、6 つの項目(以下の(1)～(6))から研修実施中の課題を論じた。本節はそれぞれの課題について、分析対象とした JICA の報告書が提示した具体的な改善案を説明する。

(1)研修内容に係る改善案

4.2.2 で挙げた研修内容に関する 8 つの課題への改善案は以下の通りである。

第一の集団研修コースに参加する研修員の知識や経験のレベルが異なることに伴う問題については 5 つの提案がされてきた。一つ目は集団研修コースを初級、中級、上級に分けて実施することである。同時に募集時にレベルを判断できるような仕組みを作ることも必要である(1988(184):85)。二つ目は個別研修と集団研修を組み合わせることであり、集団研修で対応し難い研修内容については個別研修でフォローすることで総合的な

効果の拡大を図る(1989(199):15)。例えば、研修期間6ヶ月のうち、コース最終段階の1～2週間を個別の選択制課題研修に充てることにより、研修員の個別のニーズに対応する(1991(238):21)。三つ目は帰国研修員フォローアップ調査報告書を活かし、例えば研修員の要望が特に多い内容を研修カリキュラムの中心に据えるなどカリキュラムの再編成をするという提案である(1984(96):36)。四つ目は講義後に質疑応答の時間を設けることである。全ての研修員のニーズに合うコースを設定することが難しいため、短時間でも良いので、研修員がそれぞれの状況などを説明し、質疑応答や議論をすることである(1996(377):57)。五つ目は一般的な内容を扱う講義とより専門的な講義を組み合わせることで実施することである。一例を取り上げる。1991年に開催した「統計職員のための自動データ処理(ADP)」集団研修コースには異なる国の研修員が参加した。関心や知識の水準が異なる研修員がいたため、9週間のコースのうち最初の3週間は全員が統計分野において汎用性が高い複数の講義を学習し、残りの6週間は研修員が自分の関心の深いコースを選択して学ぶ方法を採用した(1993(295):21)。

第三の課題である実用的な研修内容が少ない点については、まず実用的な内容をより重視したカリキュラム編成が提案されている(1995(351):15)。また、多くの見学先、実習工場と連携し、協力体制を作り上げていくことも提案されている(1976(13):50)。さらに、研修の条件を備えた日本以外の第三国研修を実施することも有効だと指摘された(1979(28):60)。

第四に挙げた、議論や質疑応答、意見交換の時間が足りないことへの改善案としては、講義の内容は減らさずに、質問や討論の時間を長く確保することが挙げられる(1985(99):8)。例えば、土曜日などを使って、質問や相談をするための時間を別に設ける(1990(229))。また、テキストを事前に配布して講義をその補足説明程度にとどめることで討論の時間を長めにとったりすることが提案されている(1988(174):43)。

第五に挙げた研修コースの内容が研修員にふさわしいものではないとの課題にしては、それぞれの国情に沿った内容にすることが必要とされる。それに関して、以下の四つの改善案が提示されてきた。1つ目は、国別、地域別研修コースの設置である(1999(476):23)(2001(504))。2つ目は、研修員が自国の技術レベルなどの状況を参加者同士で共有するためにカントリーレポートを事前に作成することが提案された(1996(378):26)。研修参加国が、国ごとの違いはあれ、開発途上国として類似の事情や課題を抱えていることなどを勘案すれば、研修員が互いの国の施策を理解し合うことは重要である(1993(270):23)。3つ目は、各国の状況に即応するため、日本ではなく途上国での研修、つまり第二国(相手国での)研修や第三国研修を実施することである(1995(350):17)(1994(310):20)。最後に、集団研修コースの中に、それぞれの国情に応じた研修項目を選択できるようにすることである。各国の事情やニーズに対応して、1つの研修コースに複数のメニューを用意するという提案である(1985(104):9)。

第六で挙げた講義時間が長い／短いという相反する課題に関してだが、長いことへの改善案は分析対象としたJICAの報告書には書かれていなかった。一方短いことに対しては、講義の時間数は変えずに、パソコンやビデオなどの視聴覚教材などを利用して、同じ時間でも講義内容の充実に努めることが提案されている。それによって、限られた時間内に効果的かつ掘り下げた講義を行うことができると指摘された(1998(432):19)。

なお、4.2.2(1)で挙げた第七の「コースの内容が幅広すぎて、焦点を絞れていないこと」や第八の「コースの内容の重複が多いこと」への改善案について、分析対象としたJICAの報告書は触れていない。

(2) 研修員に係る改善案

4.2.2(1)で挙げた第一の課題「同じ研修コースに参加する研修員間で知識や経験などの差が大きいこと」に対しては以下のような改善案が提示されてきた。

まず、研修員募集の段階で、GIに明確な資格条件をつけて研修員を選考することにより、レベルの平準化を図ることである。例えば、技術レベルと研修内容とが合致するよう、できるだけ県・州(prefecture/province)以上の機関から参加するようにする(1990(216):25)。あるいはGIに応募者の資格を大学卒業以上などとはっきり明記することが提案された(1985(123))。それでも、レベルのばらつきが大きい場合は、1つの研修コースを研修員の実情に応じてレベル分けして選択できるようにすることや(1981(58):49)、質疑応答の時間や討論の時間を設けて様々なレベルの研修員に対応する案も挙げられた(1997(418):31)。同様の改善案は、1つのコースに専門の異なる研修員が参加しているという課題へも対応可能である。

研修員の語学力、特に英語力不足に対しては、応募段階で、英語など語学力の試験を行うことや検定試験のスコア証明書などを提出してもらうことが提案されている(1997(401):16)(1998(433):7)。先述したように、視聴覚教材や実習を多く取り入れ、語学力の不足をカバーすることや(1994(302):23)、研修員が参照しやすい研修コースに合った英語の専門用語辞書を作成することも改善案に挙げられている(1995(341):20)。

第二の課題である研修員が研修を受ける態度に係る課題については、40年以上前のフォローアップ調査報告書では毎月試験を行って気を引き締めることが提案された(1978(22))。それ以外に、研修終了後に個人の修了証明書を発行することも研修員をより熱心に参加する一つの方法として提案されている(1982(62):10)。

(3) 研修講師や研修監理員に係る改善案

まず、「講師や研修監理員の語学力の不足」に対して、事前に英語能力を調査した上で採用することが提案された(1998(435):16)。また、「講義の実施方式の問題」を改善するために、研修コースを実務経験のある、しかも途上国の実情をよく知っている講師に依頼することが一つの案であり(1991(243):24)、講義中に討論の時間を多く取り入れることも有効だと指摘されている(1985(100):24)(1994(298):12)。

なお、講師や研修監理員の専門知識、実務経験の不足に対する改善案は分析対象としたJICAの報告書に書かれていなかった。

(4) テキストに係る改善案

テキストの内容などを改善するために、視聴覚教材を取り入れることが提案されたが(1988(184):85)、テキストの情報が古いことや、研修コースで統一した教科書を作成することなどについては、改善案に挙げられていなかった。

(5) 研修期間に係る改善案

研修期間が短いとの指摘に対しては、三つの改善案が提示されてきた。一つ目は、1日の研修時間を長くすることである(1994(297):43)。例えば、早朝あるいは夕方の時間帯を利用し、時間の不足分を補う(1991(464):40)。二つ目は、同じ研修員を再度日本に招聘して研修の機会を設けることである(1988(181):29)。三つ目は、現地で専門家指導・セミナー・研修コースを用意することで(1988(181):29)、帰国研修員を個々に来日させることは予算上困難を伴うことから研修期間内に習得しきれなかった内容を帰国後も学べるようフォローアップする案が提示された。

一方で、時間的な余裕がない研修員にとっては研修期間が長いことが課題に挙げられているが、1つの案としては研修期間の短縮が挙げられているが(1985(123))、研修期間を短くすることで指摘される問題とどう折り合いをつけるかなど実現性のある具体的な提案にはなっていない。

(6) 言語に係る改善案

通訳者の問題に対しては、視聴覚教材を取り入れることで語学力不足をカバーすること(1988(184):85)、研修コースの専門用語も理解できる通訳者に依頼すること(1988(165))、通訳を通さず講師が英語で行う講義を増やす案が提示されている(1981(45))。

日本語の研修に関しては、電子辞典などを利用して、優しい専門書を自学できる方法を研修員に提示することが挙げられている(1986(141):15)。

4.3.3 終了後の課題に係る改善案

4.2.3に述べたように、研修が終了後の課題としては、研修で学んだ内容を活かさないこと、帰国後直面した問題を解決するための支援体制がないこと、研修した分野の新しい情報や帰国研修員同士の情報など最新の情報交換ができないことの三つが指摘された。分析対象とした JICA の報告書ではそれに対して以下のような改善案が提示されてきた。

最初の課題に関しては、4.2.3で考察したように、研修内容を活かすための機材や器具がないこと、帰国後の転勤、現職と研修したことと関係ないことが背景要因として考えられる。ここではこの3点に焦点を当てて改善案を抽出する。

1点目については必要な機材の供与が挙げられる(1987(154):71)。対象国に適した設備を援助することや(1987(154):71)、研修員が帰国する際に、最小限の機材や備品を持ち帰れるように制度を整備することである(1990(216):26)。その場合、単に供与するだけではなく、設置方法、使用方法、維持管理の方法についての指導も必要である(1995(350):18)。また、研修内容を活かせるように、現地で調達可能な機材や器具を紹介し、当該国のどこで購入できるかを研修中に紹介する案も示された(1993(271):43)。

2点目の帰国後の転勤については、対象国に帰国研修員の帰国後の待遇改善を求めるなど転職防止策を確立する必要性が指摘された(1994(306):43)。

3点目の、現職と研修した内容が関係ないという課題に対しては、特に改善案は書かれていなかった。

終了後の二つ目の課題である、帰国後に直面した問題を解決するための支援体制に関しては、帰国研修員に対して継続的な技術指導を実施する案が提示されている。具体的には、現地に専門家を派遣したり、再研修を行ったりして、改めて技術指導を短期間実施することである(1987(146):10)。また、帰国してから約一年後に技術的な問題点を報告してもらい、改善策や対策を指導・助言できる仕組みを構築することも提案された(1993(274):26)。さらに、開発途上国でもインターネットが普及している今日ではホームページを使ってアドバイスする制度を作ることも一案である。例えば、JICA が帰国研修員用のホームページを開設し、帰国研修員同士の連絡先、JICA 事業の案内、研修機関のリンク、帰国研修員や講師が書き込みできるようにすることなどが考えられる(1999(466):29)。

三つ目の課題は研修した分野の新しい情報や帰国研修員同士の情報など最新の情報交換ができないということである。その改善案として、研修した分野の最新の情報に載せている JICA の刊行物の発送部数を増加することが取り上げられた(1983(76):9)。また、帰国後も日本との繋がりを続けるため、同窓会の設立を一層強化することは一つの案である

(1989(199):16)。さらに、予算面で支障がなければ、短期専門家の派遣による現地でセミナーなども改善案として考えられる(1987(143):84)。その一方で、二つ目の課題に対する改善案で書いたように、2000年代以降は、インターネットを利用して最新情報を流すことが主流である。研修員同士の意見交換、研修セミナー委員会と研修員間の意見交換を行う目的で、インターネット上に研修コースごとのホームページやメーリングリストを開設する。それにより、研修員同士の意見交換だけではなく、研修参加国間で、最新の情報交換の場としても利用することが期待される(2000(496):20)。

4.3.4 その他の課題に係る改善案

日本文化と接触する機会がない点に関しては、研修旅行をもっと長くすることや日本文化紹介の行事をさらに充実させる案が提示されている(1985(99):8)。研修員の食事や宿泊の問題など生活上の問題に対して分析対象とした JICA の報告書には改善案が書かれていなかった。

4.4 小括

本章では、4.2 で日本政府の研修員受入協力の課題について、4.3 ではそれぞれの課題に対する改善案を、分析対象とした JICA の報告書から説明した。それらの繋がりを表 4 にまとめた。

表 4. 日本の研修員受入協力における課題と改善案

段階	課題	改善案
開始前	応募期間が短い	・ GI を早期に送付するように努める(1986(126))。
	研修員の応募人数が少ない	・ 研修コースの研修員受け入れ対象機関を、政府機関だけではなく、民間機関にももっと広げていく(1988(171):24)。 ・ 希望していたものの参加できなかった技術者のために途上国の現地での出張講義を実施する(1978(24):31)。
	研修員の年齢制限の上限年齢が低い	・ 対象国の実情に基づいて応募者の年齢の上限を引き上げる(2000(495):21)。
	研修員の資格条件が制限されている	・ 民間企業の関係者も応募できるようにする(1998(433))。
	GI に書かれている研修コースの名称が曖昧で紛らわしい	・ コースの名称のどこが紛らわしいのかを調査によって明らかにする(1995(344):46)。
	GI の送付が遅い	・ GI の発送時期が遅れないようにする(2000(480))。
	GI が送られる関係機関が限られている	・ これまでの研修員が所属していた部署以外にも研修コースに参加するにふさわしい業務を行っている部署があるかどうか、あればどのような部署があるかを事前に調査して GI を配布

		<p>する(1993(289):30)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネットのホームページに GI を公開する(1998(424):20)。
	相手国の窓口機関から関係機関へ情報が伝達されない	<ul style="list-style-type: none"> ・現地日本大使館及び在外事務所を通じて内政干渉にならないよう配慮しながら GI を技術協力窓口機関だけでなく各関係機関に直接に流す(1986(124):25) (1984(92):37)。 ・GI の他に、簡単な解説を載せた印刷物を関係機関に配布し周知させる(1994(306):40)。 ・文書による GI の伝達に加えインターネットを使用した情報伝達を行う(1997(418):32)。
	選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考に時間がかかる	<ul style="list-style-type: none"> ・GI を 1 枚程度の簡単なものとし、締め切りまでの時間的余裕を大幅に延長する(1993(265):20)。
	選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国がある	<ul style="list-style-type: none"> ・GI に研修員候補者の資格条件、技術レベルなどを細く明示する。または選考段階で候補者の技術レベルを調べるためにテストを行う(1978(20):45)。
実施中	研修コースに参加する研修員の知識や経験のレベルが異なることに伴う問題	<ul style="list-style-type: none"> ・集団研修コースを初級、中級、上級に分けて実施する。同時に募集時にレベルを判断できるような仕組みも必要である(1988(184):85)。 ・個別研修と集団研修を組み合わせて実施する(1989(199):15)。 ・例えば研修期間 6 ヶ月のうち、コース最終段階の 1～2 週間を個別の選択課題研修に充てることにより、研修員の個別のニーズに対応する(1991(238):21) ・帰国研修員フォローアップ調査報告書を活かし、例えば研修員の要望が特に多い内容を研修カリキュラムの中心に据えるなどカリキュラムの再編成をする(1984(96):36)。 ・講義後に質疑応答の時間を設ける(1996(377):57)。 ・関心や知識の水準が異なる研修員がいたため、例えば 9 週間のコースのうち最初の 3 週間は全員が統計分野において汎用性が高い複数の講義を学習し、残りの 6 週間は研修員が自分の関心の深いコースを選択して学ぶ(1993(295):21)。

<p>実用的な研修内容が少なく、 実習、見学、視察の時間が足りない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実用的な内容をより重視したカリキュラムを編成する(1995(351):15)。 ・多くの見学先、実習工場と連携し、協力体制を作り上げていく(1976(13):50)。 ・研修の条件を備えた日本以外の第三国研修を実施する(1979(28):60)。
<p>議論や質疑応答、意見交換の時間が足りない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・講義の内容は減らさずに、質問や討論の時間を長く確保する(1985(99):8)。 ・土曜日などを使って、質問や相談をするための時間を別に設ける(1990(229))。 ・テキストを事前に配布して講義をその補足説明程度にとどめることで討論の時間を長めにとる(1988(174):43)。
<p>研修コースの内容が研修員にふさわしいものではない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国別、地域別研修コースを設置する(1999(476):23)(2001(504))。 ・研修員が自国の技術レベルなどの状況を参加者同士で共有するためにカントリーレポートを事前に作成する(1996(378):26)。 ・各国の状況に即応するため、日本ではなく途上国での研修、つまり第二国研修や第三国研修を実施する(1995(350):17)(1994(310):20)。 ・集団研修コースの中で、それぞれの国情に応じた研修項目を選択できるようにする。各国の事情やニーズに対応して、1つの研修コースに複数のメニューを用意する(1985(104):9)。
<p>講義の時間が短い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・講義の時間数は変えずに、パソコンやビデオなどの視聴覚教材などを利用して、同じ時間でも講義内容の充実に努める(1998(432):19)。
<p>参加する研修員の知識や経験などの差が大きい</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・技術レベルと研修内容とが合致するよう、例えばできるだけ県・州以上の機関から参加するようにする(1990(216):25)。 ・GIに応募者の資格を大学卒業以上などとはっきり明記する(1985(123))。 ・1つの研修コースを研修員の実情に応じてレベル分けして選択できるようにする(1981(58):49)。 ・質疑応答の時間や討論の時間を設けて様々なレベルの研修員に対応する(1997(418):31)。 ・応募段階で、英語など語学力の試験を行うことや検定試験のスコア証明書などを提出してもらう(1997(401):16)(1998(433):7)。 ・視聴覚教材や実習を多く取り入れ、語学力の不足をカバーする(1994(302):23)。 ・研修員が参照しやすい研修コースに合った英

		語の専門用語辞書を作成する(1995(341):20)。
	研修員の学習の態度に係る課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月試験を行って気を引き締める(1978(22))。 ・ 研修終了後に個人の修了証明書を発行する(1982(62):10)。
	研修講師や研修監理員の語学力の不足	・ 事前に講師や研修監理員の英語能力を調査した上で採用する(1998(435):16)。
	講義の実施方法において問題がある	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修コースを実務経験のある、しかも途上国の実情をよく知っている講師に依頼する(1991(243):24)。 ・ 講義中に討論の時間を多く取り入れる(1985(100):24) (1994(298):12)。
	テキストの内容に係る課題	・ 視聴覚教材を取り入れる(1988(184):85)。
	研修の期間が短い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 早朝と夕方を活用して1日の研修時間を長くする(1994(297):43)。 ・ 早朝あるいは夕方の時間帯を利用し、時間の不足分を補う(1991(464):40)。 ・ 同じ研修員を再度日本に招聘して研修の機会を設ける(1988(181):29)。 ・ 現地で専門家指導・セミナー・研修コースを用意する(1988(181):29)。
	研修の期間が長い	・ 研修期間を短縮する(1985(123))。
	通訳者の問題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修コースの専門用語も理解できる通訳者に依頼する(1988(165))。 ・ 通訳を通さず講師が英語で行う講義を増やす(1981(45))。 ・ 視聴覚教材を取り入れる(1988(184):85)。
	日本語研修の問題	・ 電子辞典などを利用して、優しい専門書を自学できる方法を研修員に提示する(1986(141):15)。
終了後	帰国後、研修内容を活かさない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象国に適した設備を援助する(1987(154):71)。 ・ 研修員が帰国する際に、最小限の機材や備品を持ち帰れるように制度を整備する(1990(216):26)。 ・ 単に供与するだけではなく、設置方法、使用方法、維持管理の方法についての指導も必要である(1995(350):18)。 ・ 研修内容を活かせるように、現地で調達可能な機材や器具を紹介し、当該国のどこで購入できるかを研修中に紹介する(1993(271):43)。 ・ 対象国に帰国研修員の帰国後の待遇改善を求めるなど転職防止策を促す(1994(306):43)。
	帰国後、具体的な問題に出	・ 現地に専門家を派遣したり、再研修を行った

<p>会ったとき、それを解決するための支援体制がない</p>	<p>りして、再度技術指導を短期間実施する(1987(146):10)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・帰国してから約一年後に技術的な問題点を報告してもらい、改善策や対策を指導・助言できるシステム構築する(1993(274):26)。 ・ホームページを使ってアドバイスする制度を作る(1999(466):29)。
<p>最新の情報交換ができない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修した分野の最新の情報に載せている刊行物の発送部数を増加する(1983(76):9)。 ・同窓会の設立を一層強化する(1989(199):16)。 ・短期専門家の派遣による現地でセミナーなどを設ける(1987(143):84)。 ・研修員同士の意見交換、研修セミナー委員会と研修員間の意見交換を行う目的で、インターネット上に研修コースごとのホームページやメーリングリストを開設する(2000(496):20)。
<p>日本の文化と接触する機会がない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修旅行をもっと長くし、日本の文化に触れる機会をさらに充実させる(1985(99):8)。

出典：調査対象に基づき筆者作成

第5章 時系列分析—提言に繋がる日本の課題と改善案—

第4章では、1960年代から2010年代まで半世紀にわたる日本の研修員受入協力でのどのような課題や改善案が提示されたかを、帰国研修員フォローアップ調査報告書や課題別研修事後評価調査報告書をもとに説明した。半世紀もの長期間の報告書を分析対象としたことで、網羅性は担保できた一方で、指摘された課題や改善案の時期がバラバラであり、それらの課題は過去のものなのか、現在も指摘されているのかは明確ではない。

さらに、報告書で提示された改善案を JICA が実施に移したのか、それによって課題が解決したかどうかはわからない。本来ならば、JICA や日本政府の歴代担当者にインタビュー調査などをすべきところだが、新型コロナウイルス感染症で対面調査が難しいうえ、半世紀分の全ての報告書を対象にしたため、当時の担当者を探すことは容易ではなかった。そこでインタビュー調査に代わる次善の分析方法として、本リサーチペーパーでは、報告書で指摘された課題と改善案を時系列に整理する。ある課題はいつ頃指摘されるようになり、いつ頃消えたのか、あるいは同じ課題が長く指摘され続けているか、最近になって指摘されるようになった課題はあるのかなどを分析する。

暫定的な見通しとしては、課題が指摘されなくなっていれば、改善案が効果的だった可能性がある。もちろん、外部環境の変化が要因だった可能性もあるが、改善案の効果があつた可能性も否定はできない。また、課題が長く指摘され続けている場合は、提示された改善案が実施されていないか、効果が十分ではない可能性がある。さらにいえば、そもそも課題を解決する必要性が真剣に考えられていない可能性もある。

このリサーチペーパーは、日本と中国の研修員受入協力を比較し、資料が豊富な日本の調査報告書をもとに、中国が抱える課題の解決に向けた提案をすることが目的である。そのためには、日本の研修員受入協力の課題に関して、「改善につながる可能性」のある対策や「解決の必要性が認識されていないかもしれない課題」を浮き彫りにすることは重要である。効果がない改善案を中国への提言にすることや、さして重要ではない課題をことさら強調することを回避できるからである。

5.1 開始前

4.2 で挙げた研修開始前の課題は全部で12項目ある。巻末表 1³⁹に沿って、項目ごとに分析していく。

(1) 「応募期間が短い」

この課題が初めて指摘されたのは1981年であり、最後は1993年12月であった。80年代には4回、90年代は3回、計7回指摘された。一方で、それへの改善案の提示は1つだけである。しかも内容は極めて曖昧で、「GIを早期に送付するように努める」と書かれていたが、具体的にどうするかはわからない。そのせいかは不明だが、1986年10月にその改善案が提示された後も、89年11月、90年9月、93年5月、93年12月の報告書でも同じ課題が指摘されている。93年12月以降は、この課題は一度も取り上げられていない。

(2) 「研修員の応募人数が少ない」

最初に言及されたのは1977年4月で、最後は31年後の2008年4月である。70年代は2回、80年代は13回、90年代は17回、2000年代は1回、計33回指摘された。78年6

³⁹巻末表は第7章の後にある。

月と 88 年 3 月に改善案が提示されたが、その以降も課題としての指摘が継続している。

(3) 「研修員の年齢制限の上限年齢が低い」

1986 年 12 月に初めて指摘され、80 年代は 3 回、90 年代は 11 回、2000 年代は 2 回言及された。一方で、それへの最後の改善案は 2000 年 8 月の報告書で書かれていた。興味深いことに、2000 年 8 月に「対象国の各研修機関とも研究者の高齢化が進んでいるのが実態であり、資格要件を満たす者が少なくなっている。こうしたことから年齢制限の緩和が望まれるため、以降は年齢が 40 歳以下であることとする」(2000(495):21) という改善案が出されてから、年齢制限の課題は二度と出なくなった。もっとも、2000 年代以降、JICA は年齢制限の要件を満たさない国を研修の対象者としなくなった可能性もあるので、この改善案が実施されて、その結果、課題として出されなくなったと言い切ることはできない。

(4) 「研修員の資格条件が制限されている」

1988 年 12 月、1998 年 3 月、2000 年 3 月の報告書で指摘された。最後の改善案の提示は 98 年 3 月なので、改善案が出された後も暫く課題として指摘されていた。

(5) 「GI に書かれている研修コースの名称が曖昧で紛らわしい」

1995 年 1 月に最初に指摘され、改善案は同じ年の報告書で提案されたものの、1995 年 10 月や 2000 年 2 月に再び課題として取り上げられた。

(6) 「GI の送付が遅い」

1975 年 3 月に初めて指摘されて以来、70 年代は 3 回、80 年代は 9 回、90 年代は 5 回、2000 年代は 2 回、計 19 回課題として取り上げられた。初めて改善案が提示されたのは、25 年後の 2000 年 2 月である。しかも、その内容を見ると、「GI の発送時期が遅れないようにする」(2000(480)) という一文だけだった。

(7) 「GI が送られる関係機関が限られている」

1986 年 10 月から 6 回指摘された。改善案は 93 年 5 月、98 年 3 月に書かれている。提案の内容を詳しくみると、93 年 5 月には、紙の GI を多くの機関に送付することを提案していたが、98 年 3 月の報告書では、インターネットのホームページなどの利用をより重視して提案が書かれている。

(8) 「相手国の窓口機関から関係機関へ情報が伝達されない」

1980 年代は 3 回、90 年代は 4 回、計 7 回指摘された。その改善案は 84 年 3 月から 4 回言及された。提案された内容を見ると、(7) と同じように、インターネットの普及とともに変化している。94 年 3 月の報告書までは、窓口機関以外にも GI を送付するなど、紙媒体の GI の送付に関する提案だった。それが、97 年 3 月になると、文書による GI の伝達に加え、インターネットを使用した情報伝達も主要な手段としてみなされるようになった。

(9) 「選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考には時間がかかる」

1976 年 5 月、78 年 4 月、83 年 2 月、88 年 3 月、93 年 5 月、97 年 1 月の計 6 回、課題として指摘された。その改善案は 93 年 5 月にただ 1 回提示されただけで、しかも、4 年後の 97 年にも再び指摘された。

(10)「選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国がある」

初めて指摘されたのは1972年3月であり、最後は99年4月であった。計18回も指摘され、70年代が5回、80年代が7回、90年代が6回である。78年12月には改善提案がされたが、それ以降新たな提案はないまま90年代末まで25年以上も継続して課題として指摘された。

(11)「固定されたルートと優先順位によって研修員の選抜が行われる国がある」

(12)「受け入れ決定通知が遅く、来日前の準備時間が短すぎる」

(11)については、1987年3月と93年1月に、(12)は1970年代の3回、80年代の8回、90年代の5回、2000年代の1回、2010年代の1回、計18回課題として言及された。しかし、この二つの課題への改善案は提示されていない。一方で、理由はわからないが、(11)の課題は93年以降指摘されていないし回数も2回に留まっている。578件の調査対象全体から考えると常に問題になっているわけではない。その反面、(12)の課題は過去半世紀の間、継続して指摘されているにもかかわらず、改善案が一度も提示されていない。

5.2 実施中

4.2で挙げた研修実施中の課題は全部で21項目ある。巻末表2⁴⁰に沿って、項目ごとに分析していく。なお課題の番号は通しなので13から33となっている。

(13)「集団コースの内容は初歩的であった」

(14)「平均的レベルの集団研修は、そのレベル以下の研修員にとって難しい」

この2つの課題は集団研修コースの内容のレベルについてである。まず(13)から見てみる。最初に指摘されたのは60年近く前の1963年10月であり、それが2008年4月まで続いた。60年代は3回、70年代は6回、80年代は17回、90年代は16回、2000年代は1回、計43回にのぼる。また、(14)の課題は1976年12月以来、計18回指摘された。

こうした課題への改善案の内容を見れば、時代の流れにつれて改善案が変化してきたことがわかる。第3章に述べたように、1961年から研修方式は集団研修や個別研修に分けられた。そのため、1960年代は個別研修コースの枠を広げて集団研修コースの参加者のレベルの違いをカバーする改善案が提示された。70年代や80年代は、それだけでなく、コースのレベル分けや講義後に質疑応答の時間を設定することなど、提示される改善案が多くなった。さらに90年代には帰国研修員フォローアップ調査の結果をふまえたカリキュラムの再編成、一般的な内容とより専門性の高い内容の講義を分けて選択できるようにするなどの改善案が提示された。もちろん、時期ごとに異なる改善提案がどの程度実施されたのかは分からないが、何度も改善提案がなされているにもかかわらず2000年代に入っても課題として提示されているということは、課題の解決が非常に難しいことを示唆している。

(15)個別研修コースに係る課題

1986年3月、87年3月、90年4月、97年3月の計4回指摘されたが、改善のための提案は報告書に明記されていなかった。

⁴⁰巻末表1と同様、第7章の後にある。

(16) 「実用的な研修内容が少ない」

1980年4月に最初に指摘され、最後は2000年2月であった。計16回にのぼり、80年代は9回、90年代は5回、2000年代は2回である。95年8月に最後の改善案が提示されたにもかかわらず、課題が2000年までに続いた。

(17) 「実習、見学、視察の時間が足りない」

1963年10月の報告書から見られ、最後に指摘されたのは2015年であった。計96回にのぼり、60年代の3回、70年代の11回、80年代の49回、90年代の31回、2000年代の1回、2010年代の1回となっている。1960年代から半世紀以上に渡って常に課題とされてきたといえる。それへの改善提案は76年9月、79年4月、79年3月の3回だけで、課題として指摘された数や頻度と比して非常に少ない。改善提案の中には、日本国内に実習できる場所があまりないので、第三国などでの研修と組み合わせる案が見られる(1979(28):60)。実際、日本は1975年に最初の第三国研修を開始し⁴¹、今までも続けているが、その後もこの課題が指摘され続けている。

(18) 「議論や質疑応答、意見交換の時間が足りない」

1976年4月から指摘され、2014年まで計52回課題として取り上げられている。70年代に4回、80年代に31回、90年代に13回、2000年代に3回、2010年代に1回指摘された。それへの改善案は85年3月、88年4月、90年3月のフォローアップ調査報告書に書かれている。最後の改善提案以降も課題として指摘され続けている。

(19) 「研修コースの内容が研修員にふさわしいものではない」

1964年に初めて指摘され、2015年までに続いている。60年代に1回、70年代は3回、80年代は23回、90年代は23回、2000年代は4回、2010年代は3回、計57回にのぼり、1960年代から今まで半世紀以上続いている課題である。改善の提案は課題が最初に指摘されてから16年後の1980年2月に報告書に記載されて以来、80年代に7つ、90年代に7つ、2000年代に2つ、計16の改善提案がなされてきた。提案の内容は、第二国研修または第三国研修の組み合わせ、カントリーレポートの作成、国別・地域別研修コースの設立など、時期によって様々である⁴²。

(20) 「講義の時間が長い」

1983年3月に初めて指摘され、2000年2月までに計6回あった。80年代は2回、90年代は3回、2000年代は1回である。しかし、調査した報告書には改善案はいっさい書かれていない。

(21) 「講義の時間が短い」

1980年代に5回、90年代に5回、計10回指摘されたことがある。改善案は1998年2月発行の報告書で提示されている。それ以降、同じ課題は指摘されていない。

(22) 「コースの内容が幅広すぎて、焦点が絞られていない」

(23) 「コースの内容の重複が多い」

⁴¹独立行政法人国際協力機構「南南・三角協力」<https://www.jica.go.jp/activities/schemes/ssc/index.html>(最終閲覧日:2022年1月4日)。

⁴²4.3.2を参照。

(22)は1994年3月、9月、12月、95年の2月と1年間に集中して計4回課題として指摘された。(23)は1987年5月、89年2月、2000年2月の計3回言及された。いずれも改善案については一度も提示されていなかった。

(24)「参加する研修員の知識、経験などの差が大きい」

1つ目の研修員の知識や経験の差は1965年11月以来、2015年まで計36回課題として指摘された。60年代は1回、70年代は3回、80年代は18回、90年代は12回、2000年代は2回、2010年代は2回である。これも過去50年間、常に指摘されてきた課題である。一方で、その改善案は1977年2月の報告書で提示されて以降、80年代4回、90年代3回、2000年代1回、フォローアップ調査報告書に記載された。しかし、2010年代にも同じ課題が指摘されていることから、問題解決には至っていないと考えられる。

2つ目の研修員間の専門の違いは1972年3月から2015年まで計9回指摘された。70年代に1回、80年代に3回、90年代に3回、2010年代に2回である。改善提案は93年3月の報告書の1回だけである。

3つ目の研修員の語学力は1972年3月から2015年まで指摘され続けている課題で、70年代に4回、80年代に11回、90年代に8回、2010年代に2回の計25回指摘された。改善の提案は、1970年代は79年1月の1回、80年代は3回、90年代は5回の計9回記載されてきた。具体的な改善提案は時期を経るにしたがってより具体的で詳しくなってきた。1970年代や80年代は、事前に現地の日本大使館などにおいて英会話の試験を行う提案がなされたが(1979(27))、90年代になると、応募要件に「十分な英会話力を有するもの」と記し、各国機関が研修員を選考する際の英語力の判定基準を明確にする必要性も指摘されるようになった(1997(401):16)。98年には、「語学力の客観的評価、TOEICやTOEFLなど公的な評価点の制限を設け、その資格証明書の提出を義務付ける」とさらに明確な提案が記載された(1998(433):7)。

(25)研修員の学習の態度に係る課題

1972年3月から計6回指摘され、94年3月に最後の改善案がなされても課題が指摘続けている⁴³。

(26)「研修講師や研修監理員の知識、経験、語学力の不足」

1960年代は2回、70年代は7回、80年代は13回、90年代は7回、2010年代は3回、計32回指摘された。改善案が提示されたのは98年6月だけで、しかもそれは講師や研修員の語学力の不足を解決するための方法で、専門知識や経験の不足については何も改善案を提示していない。

(27)「講義の実施方法において問題がある」

1982年3月から計7回に指摘しされたことがある課題である。その改善案が提示されたのは3回(85年12月、91年1月、94年2月)である。

(28)「テキストが足りない」

(29)テキストの内容に係る課題

(28)に関しては1965年11月から2000年6月まで計21回指摘されたが、改善案は一度も提示されていない。(29)の課題は1980年代に5回、90年代に1回、計6回指摘さ

⁴³具体的な改善策は4.3.2を参照

れ、改善案は 88 年 11 年の報告書で提示された。さらに、テキストの情報が古いことなどへの改善案が提示されていない。

- (30) 「研修の期間が短い」
- (31) 「研修時間が長い」
- (32) 「通訳者の問題」
- (33) 「日本語研修の問題」

(30)の課題は 1963 年 10 月から 2015 年まで実に 108 回も指摘されたが、この回数に比べると改善提案は少なく、巻末表 2 に示しているように 4 回しかない。(31)の課題は 1979 年 4 月から 2000 年 6 月まで 22 回指摘されたにもかかわらず、改善提案がなされたのは 85 年 3 月の報告書だけである。(32)の課題は 1963 年から 2000 年まで 20 回出され、改善案は 3 回に提示された。実施中の最後の(33)の課題は 1963 年から 1998 年 7 月までに 19 回指摘されたが、改善案は 86 年 12 月の報告書で提示されただけである。

5.3 終了後

巻末表 3⁴⁴に示しているように、終了後の段階には 3 つの課題があり、それぞれ 20 数回から 100 回以上も報告書で指摘されてきた。

- (34) 「帰国後、研修内容を活かさない」

研修を活かすための機材や器具が現地にはないという問題は、1964 年に初めて指摘されて以来、2016 年までに 25 回指摘された。それへの改善案は 87 年 2 月から 95 年 10 月までに 6 回提案されている。また、現職と研修内容が関係ないため、研修内容を帰国後に活かさないという課題は、1964 年から 2016 年まで 4 回指摘されたが、改善提案は一度も書かれていない。あくまで推測だが、途上国での業務内容に立ち入った改善案を提示することは控えている可能性はある。帰国後の転勤で研修内容を活かさないという課題は 1965 年 11 月から 2012 年までに 7 回指摘されたが、それへの改善の提案は 94 年 3 月に 1 度提示されただけである。これについても、相手国の人事に関する改善提案は難しいと推測される。

- (35) 「帰国後、具体的な問題に出会ったとき、それを解決するための支援体制がない」

1978 年 6 月から 2016 年までに 27 回指摘された。改善案は、85 年 12 月から 99 年 4 月までに 6 回提示されたが、その内容は時期によって変化している。80 年代には、機材供与、専門家派遣など現地で継続的な支援を行うことを中心に提案されたが、90 年代になると、JICA のホームページを使ったアドバイス制度を提案するようになった。それでも課題として指摘され続けている。

- (36) 「最新の情報交換ができない」

1965 年 11 月から 2016 年までに実に 132 回も指摘された。特に新しい情報の交換や最新刊行物の送付に関する指摘は 100 回に上る。改善案は 83 年 3 月から 2000 年 6 月までに 8 回提案された。(35)と同じように、その改善案も時代の変化によって左右される。80 年代は最新情報に載せた刊行物の発送部数を増加することなど紙の情報の送信を中心に努めてきた。90 年代末になってから、インターネットを使って、JICA のホームページに

⁴⁴他の巻末表と同様、第 7 章の後にある。

最新情報を公開するシステムを作ることを提案するようになった。

5.4 その他の課題

課題(37)の「宿泊施設が足りないことや宿泊施設の食事に対する不満」は1974年8月から93年5月まで計6回指摘された。(38)の「日本の冬の寒さに耐えられない研修員がいる」と(39)の「研修センターまでの移動に労力や時間を費やす」は80年代のみに指摘された課題である。(40)の「異なる文化、民族、性格の人々がグループで学ぶことにより、喧嘩を起こしたことがある」という課題は85年と99年に取り上げられた。一方で、(37)から(40)までの課題への改善案は一切提示されてこなかった。

最後の(41)の「日本の文化と接触する機会がない」という課題は1963年から94年まで計15回指摘された。その中で研修旅行の期間延長への要請は10回にのぼる。一方で、改善提案は85年3月の1回限りで、その内容は「研修旅行の延長や日本文化の紹介のための行事をさらに充実させる」というものだった。

5.5 時系列から見た課題と改善案の特徴

本リサーチペーパーの目的は、中国の研修員受入協力が抱えている課題に対して、資料が豊富な日本の経験を分析することで、解決に向けた提言を行うことである。第5章の冒頭で述べたように、そのためには、日本の研修員受入協力の課題に関して、改善につながる可能性のある提案や改善が難しい課題、そもそも改善する必要性が認識されていない可能性のある課題を浮き彫りにすることは重要である。

第5章の整理を通して、こうした分析の手助けとなる「課題や改善案の特徴」は6点あると考え、関連する課題とともに表5にまとめた。本節は、それらの特徴を分析することにより、日本の経験をもとに中国の課題に対して提言する際に、何に注意すべきかを考察することを目的としている。なお、同じ課題が複数の特徴に分類されているため、課題と特徴を因果関係で論じることはしない。

表5. 時系列からみた課題の分析

課題と改善案の特徴	関連する課題の番号 ⁴⁵
(1)最初に指摘されてから2010年代前後まで続いている課題	2、12、13、17、18、19、24(①)、30、32、34、35、36
(2)ある期間指摘されなくなったが、再び指摘されるようになった課題	24(②③)、26、27、34
(3)改善案が全く提案されなかった課題	11、12、15、20、22、23、28、34(②)、37、38、39、40
(4)改善案の提示があった後、二度と指摘されることがない課題	3、21
(5)改善案の提示があっても継続している課題	1、2、4、5、6、7、8、9、10、13、14、16、17、18、19、24、25、26、27、29、30、31、32、33、34(①③)、35、36、41
(6)時期によって改善案の内容が異なる	7、8、19、24(③)、35、36

⁴⁵課題の具体的な内容は巻末表を参照。

(1)は最初に指摘されてから 2010 年代前後まで続いている課題である。12 件のうち 8 件は研修実施中の問題である。これらの課題が続いていることは 2 つの留意点を示唆している。1 つは日本でも課題への解決策がわかっていない可能性があるということである。もう 1 つは、帰国研修員から指摘されているそれらの課題は事業の目的や政府間の協力であることを考えると日本政府としてはさほど重視していない、もしくは解決する意志がないという可能性である。中国で類似の課題が出ていたら、それに対しては日本で提案された改善策では解決困難、あるいは本当に改善が必要かどうかを検討する必要がある。

(2)はある期間指摘されなくなったが、再び指摘されるようになった課題である。表 5 の(2)で示している 4 つの課題は、1990 年代まで指摘されたが、2000 年代には指摘されず、2010 年代に改めて指摘された。そういう状況になった理由は不明である。しかし、ここに挙げた課題が中国でも指摘されているのであれば、仮にいったん解決したとしても、社会の変化など何らかの理由で再度問題として浮上する可能性があると考えておく必要がある。

(3)は改善案が全く提示されていない課題である。具体的には、1960 年代から指摘されていた課題が 2 つ、70 年代からのものは 2 つ、80 年代からのものは 7 つ、90 年代に初めて指摘されるようになったものは 1 つある⁴⁶。これらの課題への改善案が提案されなかった理由はわからない。ここに挙げた課題が中国でも指摘されていたとしても、調査対象の報告書からは、課題解決に向けた提案をすることは難しい。

(4)は改善案の提示がなされた後、二度と指摘されていない課題である。具体的には巻末表 1 の 3 と巻末表 2 の 21 がそれに相当する。提案された改善案が実施に移されたのか、それが改善に結びついたのかについては本調査では確かなことはいえない。しかし、その可能性は否定できない。中国でも同様に課題が指摘されていることであれば、同様の改善案を提言することは一定の意味があるといえる。

(5)は改善案の提示があっても継続している課題である。そのような課題は 28 件のにのぼり、課題全体の半分以上に占めている。したがって、これらの課題が中国で指摘されていたとしても、日本の経験から有効といえる改善策を提言することは難しい。

(6)は時期によって改善提案の内容が異なる課題である。提案の内容から見れば、インターネットの利用に関することが多い⁴⁷。具体的には、1990 年代以降、インターネットが普及し、それによって、GI の配布なども紙の送付からホームページによる公開への提案の方向が変化した。ここに挙げた課題が中国でも指摘されたことがあれば、インターネットの利用によって解決しやすくなっているかどうかを検討する。

5.6 小括

本章では 4.2 で挙げた日本の研修員受け入れ協力の課題とそれへの改善案を項目ごとに時系列から分析した。中国への提言に向けて課題と改善策の因果関係をインタビュー調査で解明することができない次善の策である。課題と改善提案の半世紀にわたる時系列分析から、日本が抱えてきた課題の特徴を 6 つにまとめた。それを踏まえた上で、本リサーチペーパーの目的である中国への提言をする際に留意する点は以下の 4 点である。

⁴⁶60 年代：課題 28、34(②)。70 年代：課題 12、37。80 年代：課題 11、15、20、23、38、39、40。90 年代：課題 22。

⁴⁷課題 7、8、35、36。

第一に、「(1)最初に指摘されてから2010年代前後まで続いている課題」「(3)改善案が全く提案されなかった課題」「(5)改善案の提示があっても継続している課題」と似たような問題を中国が抱えていたとしても、日本の報告書分析からそのまま効果的な提言を導けない、もしくはそもそも解決すべき問題かどうかを吟味する必要がある。第二に、「(2)ある期間指摘されなくなったが、再び指摘されるようになった課題」に類似したものに対しては、日本の報告書で提案された改善策を提言する意義があるが、再度問題が浮上する可能性があることに留意が必要である。第三に、「(4)改善案の提示があった後、二度と指摘されたことがない課題」に近いものがあれば、日本の報告書で提案された改善策を提言することには一定の意義がある。第四に「(6)時期によって改善提案の内容が異なる課題」に似たものに対しては、インターネットの利用を提言に盛り込むことを検討する。

繰り返しになるが、このリサーチペーパーは、日本と中国の研修員受入協力を比較し、資料が豊富な日本の研究をもとに、中国が抱える課題の解決に向けた提案をすることが目的である。そのために、中国と日本、それぞれが抱えている課題を説明するだけでは研究の目的を果たせない。日中の研修員受入協力にはどのような類似した課題があるのか、どのような異なる課題があるのかを分析することによって、中国にとって日本から学ぶことが可能な点を明らかにすることが必要である。

そこで次章では、両国の研修員受け入れ協力の課題の類似点や相違点を述べる。その際、本章と第4章で分析した日本の経験は中国への提言にどのように繋がるかも論じる。

第6章 日中の研修員受入協力事業の比較分析

本リサーチペーパーでは、第2章で中国の研修員受入協力事業が抱えている課題を、先行研究をもとに9つに整理した。それらに対して日本の経験をもとに改善提案をするため、第4章では膨大な報告書から、過去半世紀の日本の研修員受入協力の課題とそれに対してどのような改善提案がなされたかをひもといた。一方で、こうした課題を日本では乗り越えられたのか、改善提案は実施に移されたのかについては、半世紀の記録を網羅的に調査したことや、新型コロナウイルス感染症の影響で、適切なインタビュー調査を実施することは困難であった。そこで第5章では日本の研修員受入協力の課題と改善提案を全て時系列に並べ、ドキュメント分析のみによって日本の経験から学べる内容を考察した。

本章では、これらをもとに中国と日本の研修員受入協力を比較し、中国にとって日本から学ぶことが可能な点を明らかにする。具体的には、本章第1節では、中国で指摘された課題と類似する日本の課題を抽出し、第5章の分析をもとに、中国への提言に繋がる日本の経験について論じる。第2節では、両者の相違点を述べる。抱えている課題が異なるからといって互いに学び合えないわけではない。その点について、第4章や第5章の分析に立ち返って論じる。これらの議論と考察を通して、中国の研修員受入協力事業への提言を次章の結論で述べる。

6.1 日中の研修員受入協力の類似した課題と改善案

6.1.1 研修員の人選の難しさ

まず挙げられるのは参加する研修員の人選についての課題である。中国の場合は、選考ルールが明確ではなく、相手国政府に推薦されただけの研修員が多数存在している⁴⁸。その結果、場合によっては一つの研修コースに専門知識や経験、英語などの外国語運用力に差がある研修員が集まる。参加者全ての要望に対応することがより難しくなるため、研修が効果をあげられないと指摘された。一方で、日本でも人選についての課題が取り上げられた。具体的には、選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国があるため、コースに適した研修員を選定することが難しいこと⁴⁹が挙げられた。

日本ではこうした課題を改善するために、選考の条件をさらに明確化することが提案された。例えば、「GIに研修員候補者の資格条件、技術レベルなどを細く明示する。または選考段階で候補者の技術レベルを調べるためにテストを行う」というものである(1978(20):45)。一方で、第5章で考察したように、この課題は改善案の提示があっても続いている。初めて指摘されたのは1972年3月であり、最後の指摘まで計18回指摘された。その6年後の1978年12月には提案がされたが、それ以降新たな提案はなく、1978年12月から最後の指摘である90年代末まで13回指摘され、この課題は25年以上も継続した。改善案が提示されても課題として取り上げられる頻度は減っていないため、それを中国へ提言することが難しい。換言すれば、一つの研修コースに参加する研修員の専門知識や経験、語学力を平準化することは両国にとって難しい課題だと考えられる。

6.1.2 研修コースの内容と研修員の期待をどう近づけるか

⁴⁸ 「2.2.1. 開始前」の第一の問題を参照。

⁴⁹ 課題10

日中に類似する2つ目の課題は、研修コースの内容についてである。中国の場合は、研修員の個々の要望を把握する時間が足りないなどの理由により、研修員の関心に沿った内容にできないという課題が指摘されている⁵⁰。理由は異なるが、本質的な課題は日本も似ている。知識や経験、出身国が異なる研修員たち全てが満足できる集団研修コースを設定するのは難しい⁵¹。また、各国の背景が日本とかなり異なることや研修員個々の仕事内容も様々でそれらを踏まえた研修内容にすることは困難であるため、集団研修で十分な効果を発揮できないと指摘された⁵²。日中で類似しているのは、どんな研修内容であれば研修員にとって最も学びになるかが把握しづらい点である。

こうした課題を改善するために、分析対象とした報告書の中では1960年代から2000年代まで主に3つの改善案がJICAに提案された。まず、研修の開始前に、各研修員の要望や情報を的確に把握することである。例えば、研修開始前、各研修員の希望研修項目を聞き、研修期間の後半では希望項目に関する研修をそれぞれ適した期間で実施するという改善提案である(1980(40):11)。研修員はコースに参加する前に自分の職場について概要を質問表に記入し、国別発表をコース開始時に行う(1983(70))などである。それでも時間の制限などで事前に研修員個々の要望をよく把握できなければ、個別研修と集団研修を組み合わせるよう多様な研修コースの形態を用意することや研修内容や項目を選択できる体制を作ることが挙げられた。

第5章で考察したように、こうした課題⁵³は現在でも指摘され続けているため、そのまま提言に結びつけられるかは疑問がある。しかし、その三つの課題への改善提案は一定程度実施に移され、課題の改善に繋がった可能性は否定できない。なぜなら、最後の改善提案がなされてからこの課題が取り上げられる頻度は大きく減っているからである⁵⁴。課題13への最後の改善案は1997年1月であり、それ以前の約25年間は39回指摘されたのに対して、それ以降の25年間は4回しか指摘されていない。課題14への最後の改善提案がなされた1997年1月以前16回、それ以降は2回である。2001年12月に課題19への最後の改善案がなされる前は54回に指摘され、それ以降は3回に留まっている。その意味では、こうした改善提案は一定程度実施に移され課題の改善に繋がった可能性は否定できない。中国にとって学びがある提案と考えられる。

6.1.3 研修内容は講義か実習・視察か

三つ目の類似の課題は研修の形態である。中国でも日本でも、概説的な講義が多く、実務的な内容が少ないことが課題として指摘されてきた⁵⁵。特に技術研修コースの場合は、工場などで、学んだ技術や専門知識をどう活かせるかを実際に見ることが重要であるが、見学・実習の機会が少ないケースが両国で見られる。

こうした課題⁵⁶を改善するために、1970年代から1990年代までに提案がなされた。具体的には、講義は必要最小限にして実験及び実習を重視するカリキュラムを編成すること、または研修の実習が終わった時の成果を実習先に還元し、実習先がそれを生産活動に活用できるような協力体制を作り上げていくことによって、実習、見学、視察できるとこ

⁵⁰ 「2.2.2.実施中」の第一の問題を参照。

⁵¹ 課題13と課題14

⁵² 課題19

⁵³ 課題13、14、19

⁵⁴ ただし、十年ごとの課題の全数は異なり、2000年代以降は全体として少なくなっているため、単純な比較はできない。あくまで極端に少なくなった場合には改善した可能性があるという推測の域は出ない点は本研究の限界である。

⁵⁵ 中国の課題は「2.2.2実施中」の第二の問題を参照。日本の課題は課題16と17を参照

⁵⁶ 課題16、17

るを増やすことである。それでも日本で実習できるところが少なければ、実習できる海外の工場を探し、そこで第二国研修あるいは第三国研修を行うことが挙げられた。

しかし、第5章で述べたように、2000年代前後になっても同じ課題が指摘され続けている。課題16は最後の改善提案がなされた1995年以前は13回、それ以降は3回と取り上げられる頻度は大きく減っている。その意味では、こうした改善提案は一定程度実施に移され課題の解決に繋がった可能性は否定できない。課題17への最後の改善案がなされる以前は12回指摘され、それ以降は84回指摘された。こちらについては、改善提案は課題の解決に繋がる可能性が低いと考えられる。

6.1.4 一方通行の講義という難題

四つ目の類似の課題は講義の実施方式である。中国の研修コースは、「一問一答式」の講師主導の講義方式で行われている⁵⁷。日本では、講師が資料を読むだけなど一方通行の講義が課題として指摘されてきた⁵⁸。どちらの国でも講師や研修員間の相互対話、ディスカッションが少ないことが課題に挙げられている。その結果、研修員は講義に積極的に参加できず、質問があっても自由に相談できないと指摘されてきた⁵⁹。

こうした課題に対し、日本では講義の中で議論や質疑応答、意見交換の時間を多く設けることが提案された。具体的には、概説的な講義の後、質問や討議に多くの時間を割り当てることや、講義内容を減らさないように事前に資料などを配布して研修員たちにそれを目に通してもらって講義時間を減らすこと、それでも討論の時間が足りなければ、土曜日などを使って、質問や相談をするための時間を設けることなどが挙げられた。

第5章で考察したように、講師や研修員間の相互対話、ディスカッションが少ないという課題は現在も続いているが、最後の改善提案がなされた1990年以前は44回、それ以降は15回と同じ約25年間ずつで比較してみると取り上げられる頻度は大きく減っている。その意味では、こうした改善提案が一定程度実施に移され課題の解決に繋がった可能性は否定できない。

6.1.5 研修員の知識、経験、語学力などの違い

日中で類似する課題の五つ目は研修員の知識、経験、語学力などの違いである⁶⁰。両国で実施している集団研修コースでは、こうした違いによって参加者が満足できる研修内容にすることが困難であると指摘されてきた。

この課題に対して、日本では1970年代から2000年代まで何度か改善策が提案されてきた。具体的には、研修員募集の段階で募集要項(GI)に明確な資格条件をつけて研修員を選考することにより、レベルの平準化を図ることが挙げられた。それでも同じ研修コースに参加する研修員間で知識や経験の差が大きいことが避けられなければ、参加者に自分のレベルに合致するコースを設けることや講義の後、質問や討議に多くの時間を割り当てるのが提案された。

第5章で考察したように、研修員間の専門の違いや語学力には差があるという課題は1990年代まで指摘されたが、2000年代には指摘されず、2010年代に改めて指摘された。なぜそういう状況になったのかがわからない。その課題が中国でも指摘されていることで

⁵⁷ 「2.2.2 実施中」の第二の問題を参照。

⁵⁸ 課題27

⁵⁹ 課題18

⁶⁰ 中国の課題は「2.2.2. 実施中」の第一の問題を参照。日本の課題は課題24を参照。

あれば、日本で提案された改善策は一定の効果はあると考えられるが、仮に一旦解決したとしても、社会の変化など何らかの理由で再度問題として浮上する可能性がある。

6.1.6 研修を受け入れる側の語学力

類似する課題の六つ目は、研修員を受け入れる側の語学力の問題である⁶¹。第一に通訳者についてだが、日本でも中国でも英語で受講する研修コースが多く、やむをえず通訳者が入るケースが少なくない。その際、通訳に間違いが多いとか、通訳者が専門用語がわからないという指摘や、通訳を通すことで実質的な講義内容が減るといった課題が挙げられてきた。

こうした課題を改善するために、さらなる視聴覚教材を取り入れることで語学力不足をカバーすることや、通訳を通さず講師が英語で行う講義を増やすこと、研修コースの専門用語も理解できる通訳者に依頼することが提案された。

第5章で述べたように、この課題は改善策が提案されても指摘され続けているものである。しかし、最後の改善提案がなされた1988年以前が17回、それ以降は3回しか指摘されておらず、取り上げられる頻度は大きく減っている。その意味では、分析対象としたJICAの報告書の改善提案はある程度に実施に移され課題の解決に繋がった可能性は否定できない。

6.1.7 課題は類似しているが日本で改善案が提示されなかったもの

日中両国で課題として指摘されたものの、日本の帰国研修員フォローアップ調査報告書や評価報告書には改善案が提示されてこなかった課題が2つある。講師や研修監理員の専門知識や実務経験の不足⁶²、テキストの情報が古いこと⁶³である。第4章と第5章で述べたように、これらの課題に対してなぜ改善案が提示されなかったのかはわからないが、帰国研修員からは不満として出ていたものの、実態や研修目的を踏まえると特段深刻に捉えることではないと考えられた可能性もある。いずれにしても、こうした課題に対しては、日本の経験から中国に提言することは難しい。

6.2 日中の研修員受入協力の異なる課題への考察

本節は、研修員受入協力事業において、日中で類似していない課題を述べる。具体的には(1)中国では問題とされているが、日本では全く指摘されなかった課題と、(2)中国では問題として取り上げられていないが、日本ではしばしば指摘される課題の2つである。本稿は中国への提言を目的とするリサーチペーパーなので、(1)については、これまでの調査結果から、改善に向けて参考になる日本の経験がないかを検討する。(2)については中国でも将来生じる課題かどうかを検討し必要な場合は次章で論じる提言に活かす。

⁶¹中国の課題は「2.2.2.実施中」の第三の問題を参照。日本の課題は課題32を参照。

⁶²中国の課題は「2.2.2.実施中」の第五の問題を参照。日本の課題は課題26を参照。なお、課題26「講師や研修監理員について」に対して、一つの改善案があるが、それは講師や研修監理員の専門知識、実務経験の不足に関する改善案ではない。詳細な内容は第4章を参照。

⁶³中国の課題は「2.2.2.実施中」の第四の問題を参照。日本の課題は課題29を参照。なお、課題29「テキストの内容について」に対して、一つの改善案があるが、それはテキストの情報が古いに関する改善案ではない。詳細な内容は第4章を参照。

6.2.1 中国だけで問題とされている4つの点

中国では問題とされているが、日本では全く指摘されなかった課題は4つある。

一つ目は、研修コースの開始日が延期されたことである。第二章に述べたように、大使館や研修実施機関には通常業務があるため、場合によっては準備時間が足りず、研修コースを予定通り開始できない(刘 2016)。

二つ目は、講師の雇用に関する課題である。中国では研修の実施機関だけでは研修講師をまかなえないため外部講師を一時的に雇用する場合がある。しかし、こうした非常勤講師の待遇等が明確ではなく、常勤講師との待遇の差が大きい。また、研修予算が限られているため、研修分野に豊富な経験を持っている講師を招聘することが難しい(刘ら 2013)。

三つ目は、事業評価についてである。中国では研修事業の第三者評価を行っていないため、実施機関の主観的な評価に終わる危険性があり、評価の形骸化が課題として挙げられている(谢 2013)。また、評価のため研修員にアンケート調査を実施しているが、その項目の妥当性に疑問が投げかけられており、さらに回答の際に実施機関が研修員に影響を与えているとの指摘もある(李 2012)。

四つ目は、帰国研修員へのフォローアップについてである。中国でも帰国研修員へのフォローアップは行われている。現在は個別にメールや電話などを通して帰国後の研修員と連絡を取り、情報を収集する方法を採用している。その業務を担当するのは大使館と研修コースの実施機関であるが、それらの機関は普段の業務があるため、時間的にも人員的にも制約があり、フォローアップは十分にできていない(李 2012)。

6.2.2 日本だけで課題に挙げられている9つの点

中国の研修員受入協力事業に関する先行研究では問題として挙げられていないが、日本ではしばしば指摘されてきた課題は9つある。

第一が募集についての問題である。具体的には、応募期間が短い⁶⁴、研修員の応募人数が少ない⁶⁵、募集する研修員の年齢制限の上限が低い⁶⁶、募集する研修員の資格条件が制限されている⁶⁷、研修コースの名称が誤解を与える⁶⁸、日本政府からのGIの送付が遅い⁶⁹、日本政府がGIを送る機関が限定されている⁷⁰、相手国の窓口機関から関係機関へ情報が伝達されない⁷¹、相手国での選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考には時間がかかる⁷²、日本政府からの受け入れ決定通知が遅い、その結果として来日前の準備時間が短すぎる⁷³、固定されたルートと優先順位によって研修員の選抜が行われる国がある⁷⁴ということである。

第二は個別研修コースに係る問題である⁷⁵。中国は個別研修を実施していないが、日本では1960年代から始まり、その実施により、個別対象にもかかわらずテーマが曖昧で、研修の重点がどこにあるのかが不明確という問題が取り上げられた。

⁶⁴課題 1

⁶⁵課題 2

⁶⁶課題 3

⁶⁷課題 4

⁶⁸課題 5

⁶⁹課題 6

⁷⁰課題 7

⁷¹課題 8

⁷²課題 9

⁷³課題 11

⁷⁴課題 12

⁷⁵課題 15

第三は講義や研修の期間についてである。日本では、講義の時間や研修の期間に対して、長い、短い双方の指摘がある⁷⁶。

第四は研修コースの内容についてである。6.1 で述べたように、コースの内容については類似した問題がある一方で、「コースの内容が幅広すぎて、焦点が絞られていない」⁷⁷と「コースの内容の重複が多い」⁷⁸という課題は日本でしか指摘されていない。

第五は研修員の学習の態度に係る問題である。真面目に研修に取り組まない研修員もいる⁷⁹という課題は日本のみ問題として挙げられた。

第六はテキストの問題で、英語の教材や文献・資料があまり作成されていない⁸⁰という指摘は日本だけで取り上げられた。

第七は日本語研修に関する課題で、研修員のために日本語研修コースを設けたがその研修を受けたにもかかわらず、専門研修の内容が十分理解できなかった⁸¹と指摘された。中国では通訳を介さない中国語の研修コースがないため、こうした問題は指摘されていない。

第八は、帰国後、研修したことを活かさない⁸²、具体的な問題に出会ったとき、それを解決するための支援体制がない⁸³という帰国のフォローアップに関する課題は日本だけで指摘されている。また、研修した分野の新しい情報に載せた JICA の刊行物をもらっていないことや日本の講師と他の帰国研修員との交流がなくなることにより、最新の情報交換ができない問題⁸⁴は日本のみで指摘された。

第九に、宿泊施設が足りないことや宿泊施設の食事に対する不満を持つ研修員⁸⁵、日本の冬の寒さに耐えられない研修員がいる⁸⁶。宿泊先から研修センターまでの移動にかなりの労力や時間を費やす⁸⁷という研修中の生活における課題も挙げられた。また、異なる文化、民族、性格の人々がグループで学ぶことにより喧嘩を起こした⁸⁸、日本文化と接触する機会がない⁸⁹という異文化に関する課題も指摘されてきた。これらは日本のみで取り上げられた課題である。

6.2.3 日中の研修員受入協力の異なる課題への考察

6.2 の冒頭で述べたように、本節の目的は2つある。一つ目は、6.2.1 で述べた「中国では問題とされているが、日本では全く指摘されなかった課題」について、これまでの調査結果から、改善に向けて参考になる日本の経験がないかを検討することである。二つ目は、6.2.2 で述べた「中国では問題として取り上げられていないが、日本ではしばしば指摘される課題」が中国でも将来生じる課題かどうかを検討することである。以下、それぞれについて述べていく。

6.2.1 で述べた「中国では問題とされているが、日本では全く指摘されなかった」3つの課題は、これまでの調査結果から、改善に向けて参考になる日本の経験がある。日本で

⁷⁶課題 20、21、30、31

⁷⁷課題 22

⁷⁸課題 23

⁷⁹課題 25

⁸⁰課題 28

⁸¹課題 33

⁸²課題 34

⁸³課題 35

⁸⁴課題 36

⁸⁵課題 37

⁸⁶課題 38

⁸⁷課題 39

⁸⁸課題 40

⁸⁹課題 41

は課題として指摘されていないため、日本のやり方は中国での課題の改善につながるかもしれない。

一つ目の課題は中国の大使館や研修実施機関には通常業務があるため、場合によっては研修員を応募するなど開始前への準備時間が足りず、研修コースの開始日が延期されたことである。第3章で述べたように、日本では1960年代に研修員受入協力事業をのちのJICAに一元化し、JICA在外事務所を通して研修コース開始前の業務を行っている。具体的には、東京のJICA本部などでGIを作成し、在外事務所または在外公館を通じて相手国の窓口機関に周知してきた。研修員受入協力事業を本来業務として行う機関や部署を設置するとともに、途上国に出先の事務所を設けることで課題の解決に繋がる可能性はある。

二つ目は事業評価の問題、特に第三者評価に関する問題である。日本ではJICAや外務省の委託にもとづいて第三者による事後評価調査が行われている。具体的には3つの形態がある。1つ目は、帰国研修員、その所属機関、研修員受入協力事業に関わるJICA関係者へのインタビューをする現地調査、2つ目は、JICAが実施する研修を受け入れている国内の企業・団体・大学等へ聞き取りを行う国内調査、3つ目は、帰国研修員にアンケートを送り定性的・定量的に評価する全数調査である(国際協力機構2016:2)。第三者評価が課題になっている中国にとって、日本の評価方法は参考になると考えられる。

三つ目は帰国研修員へのフォローアップについてである。中国では個別にメールや電話などを通して帰国研修員へのフォローアップ調査を行なっているが、それが本来業務ではない大使館や研修実施機関は十分に対応できていない。日本の場合は、4.1で述べたように、JICAから委託を受けた調査団が研修員を派遣した国を訪問し、現地の日本の在外公館の協力を得て、元研修員に対して主にアンケート調査や面接調査を実施している。本項の二つ目の点とも繋がるが、委託業務としてフォローアップ調査を実施することが中国でも可能かどうかは検討する必要がある。

なお、6.2.1で述べた講師の雇用に関する課題とアンケート項目の妥当性の課題については本項で取り上げていない。いずれの課題も、調査対象の報告書の中で触れられておらず、本研究でレビューした既存文献でも全く論じられていないからである。日本の経験の有効性を議論することができなかった。

6.2.2で分析した「中国では問題として取り上げられていないが、日本ではしばしば指摘される」3つの課題は、中国でも将来生じる可能性がある。そのため、将来的には日本でのこういう課題への改善案は中国にとって参考になるかもしれない。

一つ目は個別研修コースの問題である。中国では、個別研修の形態がまだ採られていない。しかし、第1章で述べたように、近年中国政府は研修員受入協力を力を入れ、受け入れ人数の増加など規模が拡大するのは確実である。それによって、個々の研修員の多様な要望に応じて集団研修コースを設けることがより難しくなり、将来的には研修員の個人の要望に応じた個別研修を導入する可能性がある。その際に、日本が経験してきた個別研修コースに関する問題が出てくることが考えられる。

二つ目は言語に関する問題である。日本では、英語の講義の際には、英語力が十分ではない研修員や講師、あるいは専門用語を適切に訳せなかったり間違ったりする通訳者がいるため、講義内容をうまく理解できないという課題が指摘された。こうした英語の講義を減らそうと日本語研修コースを設けたが、専門的な内容を日本語で理解することが難しいという問題が生じた。中国では、英語の通訳を介さずに中国語で講義する研修コースはない。しかし、第2章で述べたように、中国でも研修員と講師の英語力の不足、通訳の誤り、通訳を介すことで時間がかかるなどの問題が指摘されている。その意味で、言語の問題を改善するため、将来には中国語の研修コースを設ける可能性が全くないとは言えない。そ

の際に、日本と同じような課題が生じる可能性はある。

三つ目は帰国後のフォローアップに関する課題である。日本では、帰国した研修員が学んだ知識や技術を本国で活かさない、具体的な問題に出会ったときに解決するための支援体制がない、研修した分野の新しい情報に載せた JICA の刊行物が送られない、日本の講師や他の帰国研修員との交流がなくなることにより最新の情報交換ができない、などが課題に挙げられた。6.2.1 で述べたように、中国では、帰国後のフォローアップ調査を十分にできておらず、日本で指摘されてきたような課題を把握できていないと考えられる。先述した帰国後のフォローアップ調査を実施するようになれば、中国もこうした課題に直面する可能性はある。

6.3 小括

本章では、日本と中国の研修員受入協力を比較し、日本の経験から中国の課題の改善に向けて何が参考になる可能性があるか考察した。

まず、第1節では中国と日本の研修員受入協力の類似の8つの点を抽出し、その中の3つの点については、日本の改善提案は課題の解決に繋がった可能性があることを指摘した。また、第2節では日中の研修員受入協力で異なる13点を抽出し、それを中国だけで問題とされている4つの点と、日本だけで課題に挙げられている9点に分けて分析した。前者の3つの課題に関しては、調査結果から中国での課題改善に向けて日本の経験を活かした提言が可能である。後者の3つの課題は将来的に中国でも生じる可能性があることから、場合によっては提言に反映できるのではないかと結論づけた。次章は、本章の考察を踏まえて中国の研修員受入協力事業への提言を述べる。

第7章 結論—中国の研修員受入協力の改善のために—

第1章で述べたように、本リサーチペーパーの目的は日本と中国の研修員受入協力を比較し、資料が豊富な日本側の調査報告書等をもとに、中国が抱える課題の解決に向けた提案をすることである。それを通じて、とかくインフラ開発などハード面ばかりが注目される中国の対外協力をソフト面での支援から考察することを狙いとしている。

その目的に沿って、第2章で中国の研修員受入協力の歴史と課題を先行研究から論じた。入手可能な限られた資料などからわかったのは、冷戦期の政治的な手段から、中国の経済成長につながるソフト支援、さらには現地の発展と文化外交としての人材育成へと量的・質的に変化したことである。その一方で、中国の研修員受入協力をめぐって9つの課題が浮き彫りになった。

第3章から第5章では日本の研修員受入協力を既存文献と5万ページを超える調査報告書をもとに分析した。第3章では過去半世紀余りの研修形態や実施体制の変化を詳細に解き明かした。第4章では帰国した研修員へのフォローアップ調査報告書を主たる調査対象として、これまで指摘されてきた日本の研修員受入協力の課題とそれに対して提案された改善策を事業の開始前、実施中、終了後に分けて整理した。その反面、日本で指摘された課題が改善したのか、報告書で提案された改善策が功を奏したのかは調査することができなかった。その代わりに、第5章では過去の調査報告書で指摘された課題と改善策を時系列に分析することを通して、その可能性を論じた。

第6章では、第2章で取り上げた中国の課題と第4章と第5章で整理した日本の課題を比較し、中国の課題の改善に繋がりそうな項目や提言に向けての留意点を考察した。

本章では、中国の研修員受入協力の課題を改善するための提言を行う。具体的には、第1節では、前章の分析に立ち返り、中国の研修員受入協力へ何を提言できるかを第2章で挙げた課題ごとに述べる。その際、1.2で取り上げた2点、すなわち、川喜多(1989)が挙げている分析軸を参照すること、および中国側と途上国側のコミュニケーションに着目することを踏まえる。第2節では、本研究の調査方法上の限界を確認すると同時に、そこから導くことができる今後の研究で明らかにすべき新たな問いを提示し、拡大する中国の対外協力の中で研修員受入協力のようなソフト分野を研究する意義を述べる。

7.1 中国の研修員受入協力への提言

第2章では、中国の研修員受入協力における9つの課題を取り上げた。本節では、それぞれの課題ごとに、日本の経験から何らかの提言を中国に行えるかどうか、行える場合はどのような提言が可能かを順次述べていく。なお、本章の最後にある表6は、中国で指摘された9つの課題とそれに対する提言の可否、提言内容をまとめたものである。

(1) 人選についての課題

中国の研修員の選考の条件が曖昧で、相手国政府に推薦されただけの研修員が多数存在しているという問題が取り上げられた。一方で日本でも類似の課題を持ち、それを改善するために、GIに研修員候補者の資格要件を明確につけること、選考段階には研修員候補者の技術レベルを調べるためにテストを行うことが提案された。

しかし、第6章で述べたように、最後の改善提案がなされた以降も、同様の課題が20年以上指摘され続けている。改善案が提示されて以降も課題として取り上げられる頻度は減っていないため、日本で提案された改善案を中国へ提言することは適当ではない。

(2) コースの開始日が延期される課題への提言

在外中国大使館や中国国内の研修実施機関には通常業務があるため、場合によっては研修の開始前の準備時間が足りず、研修コースを予定通りに開始できないことが指摘された。6.2.3で述べたように、日本ではこういう課題が指摘されていないため、日本のやり方を参照することは、課題の改善につながる可能性がある。

日本では、国内のJICA本部などの研修実施機関が募集要項(GI)を作成し、JICAの在外事務所を通じて、研修開始前の準備や相手国政府への連絡を行っている。言い換えると、日本の場合、JICAや在外事務所にとって研修員受入協力事業は日常業務として行われる主要な仕事であり、準備不足によって研修開始が遅れることはないと考えられる。したがって、中国も政策上重視しているのであれば、研修員受入協力事業を本来業務として行う部署や機関を設置すると同時に、研修員の送り手である途上国に在外事務所や出先の窓口を設けることを提言する。

(3) 研修内容と研修員の要望が合致していない課題への提言

中国では、知識や経験、出身国が異なる研修員たちが一つの研修コースに集まることにより、全ての研修員の関心に沿った研修内容にすることができないという課題が指摘されている。日本でも類似の課題が指摘され3つの改善案が提示されてきた。

一つ目は、研修コースが始まる前に、参加する個々の研修員の要望や情報を的確に把握することである。具体的には、質問表調査や聞き取り調査などを通して、研修員の職場など情報や、各研修員個々の希望研修内容を把握し、それを踏まえた研修をそれぞれ適した期間で実施することである。二つ目は、事前に研修員個々の要望を適切に把握できない場合は、個別研修と集団研修を組み合わせるなど多様な研修コースの形態を用意すること、三つ目は研修内容を選択できるカリキュラムと体制を作ることが改善案として挙げられた。

第6章で述べたように、日本ではこの課題は現在まで指摘され続けているものの、最後の提案がなされて以降は、課題として指摘される頻度は大きく減っている。したがって、これらの改善案は一定程度実施に移され、課題の改善に繋がった可能性は否定できないため、中国へ提言する意義はあると考えられる。上述した日本の改善案の内容と、1.2で参照した川喜多(1989)が挙げている①と⑦の分析軸を踏まえ、以下の3つの提言を行う。

第一には、質問表や聞き取り調査などの方法を通して個々研修員の情報や要望をよく把握した上で、研修コースを設定する。川喜多(1989)は、協力対象者の真のニーズを「見抜く」ことや彼らの価値観や「心」まで含んだ協力の計画を立てることが重要だと指摘している。したがって、表面的な希望聴取に終わらないように留意しながら、日本で提案されたように、研修コースを開始する前に、参加研修員の要望を聞き取ることが必要とされる。

第二には、多様な研修コースの形態を設けることである。研修員の情報や希望項目を知った上で、最適なコースの形態を用意することが重要である。毎回参加する研修員の出身国・地域や経験などが異なるため、コースの形態の設定や組み合わせが求められる。

第三には、研修項目や研修内容を選択できる体制を作ることである。それも第二の提言と同じように柔軟性を持って用意することが大事である。例えば、数週間の研修期間のうち最初の何週間かは研修員全員が汎用性の高い複数の講義を共通に学習し、残りは研修員が自分の関心の深い内容や項目を選択できるようにする。その際に、注意しなければならないのは、毎回に参加する研修員が異なるため、共通講義と選択講義の内容も配分もその都度異なる可能性があることである。

(4) 講義の方式に関する提言

中国では、講師主導の講義方式が中心で、講師と研修員間のディスカッションが少ないことが課題に挙げられた。また、講義内容が知識中心で実務的な実習が少ないという批判があった。日本も類似している課題がある。まず、一方通行の講義という課題に対して、講義の中で議論や質疑応答の時間を多く設けることが提案された。第6章で分析した通り、この改善案が提示されて以降、指摘される頻度が大きく減った。また、講義内容についても、カリキュラムの中で実習を多く取り入れることが提案され、その改善案が提示された1995年以降は指摘が大きく減った。したがって、これらの改善提案を中国への提言とすることは妥当である。上述の分析結果、及び1.2でレビューした川喜多(1989)が挙げている③④⑨の分析軸を参照し、以下の2点を提言する。

第一には、講師と研修員、研修員間のコミュニケーションの機会を多く設けることである。具体的には、講義の内容を減らさないために、事前に講義資料を研修員に配布して講義時間を短縮し質問や討議に多くの時間を割り当てる。朝夕や週末など講義がない時間帯を利用して質問や相談の時間を設けることが挙げられる。川喜多(1989)は研修のような技術協力の波及効果を高める要因として、協力の対象者である研修員が研修講師など技術協力を行う側の考え方に共鳴することを挙げている。それは一方通行の講義方式では達成が難しく、相互対話やディスカッションが必要不可欠だといえる。なお双方向のコミュニケーションに慣れていない場合、1点注意しなければならないことがある。川喜多(1989)が指摘した偏見である。事前に用意した資料をもとに知識を教える方式と異なり、その場でのやり取りの場合は無意識に偏見が発言に表れる可能性がある。異なる国・文化・習慣・宗教の研修員が参加しているだけに、講師は自文化を相対的に捉えることが重要である。

第二には、カリキュラムに実習など実務的な内容を多く取り入れることである。川喜多(1989)は技術協力を行う際に、野外科学的な方法の教育こそが最も重要であると指摘した。最初から正解がある講義とは異なり、発想を豊かにすることに繋がる。特に技術研修コースの場合は、教室で講義を受けるだけでなく、工場や企業など技術を使う現場で研修を行うことが研修員にとってより学びになる。

(5) 言語の問題への提言

英語で研修コースを行うとき、通訳者が入るケースが多い。その際に、通訳の間違いが多く、通訳者が英語の専門用語を理解していないなどの問題が中国で挙げられた。一方で、第6章で述べたように、類似の課題を抱えている日本では、視聴覚教材を取り入れること、通訳を通さない講義を増やすこと、研修コースの専門用語を理解できる通訳者に依頼することが提案された。最後の提案が調査報告書に書かれて以来、指摘される頻度が大きく減っているため、提案は課題の改善と繋がった可能性があると考えられる。上述の分析結果を踏まえ、以下の3つの提言を行う。

第一には、視聴覚教材を取り入れることにより、言語の問題をカバーすることである。研修内容にもよるが、ビデオなど映像を通して効果的に学べる技術や知識もある。第二には、通訳を通さない講義を増やすことである。中国の場合は、まず、英語が堪能な講師や研修員を一つのコースに集めることが可能かどうか、また中国語あるいは研修員の母語で研修コースを行うことが可能かどうかを検討する必要がある。第三には、英語での研修コースの専門用語を理解できる通訳者に依頼することである。その際、通訳者を雇用する際の条件や英語力の確認方法などを検討する必要がある。

(6)統一したテキストがない問題

(7)講師や研修事業に携わる職員など研修する側の人材に関する問題

この2つの課題については、調査対象の報告書には改善案が書かれておらず、既存文献からも有用な学びを確認できなかったため、提言の対象からは除外する。

(8)事業評価についての提言

中国では第三者による評価を行っていないため、事業評価が形骸化しがちであるという指摘があった。この課題は日本で指摘されておらず、日本の第三者評価の方法を参考にすることは課題の改善につながる可能性がある。

第6章で論じたように、日本では以下の三つの方法を合わせて第三者評価を行っている。具体的には、①帰国研修員、その所属機関、研修の関係者へインタビューする現地調査、②研修コースなどを実施する日本国内の研修実施機関へ聞き取り調査、③帰国した研修員にアンケートを送り、定性的、定量的に評価する全数調査である。日本で実施してきた第三者評価を中国でも実施できるか検討することを提言する。

(9)帰国研修員のフォローアップに関する提言

中国の研修員受入協力では、途上国にある大使館は通常業務で忙しいため、帰国した研修員のフォローアップ調査は十分にできていないという問題がある。日本ではそうした問題は指摘されていないため、中国の課題解決に向けた提言に繋がる可能性がある。両国の帰国研修員フォローアップ調査を比べると二つの相違点がある。一つは調査の実施者、もう一つは調査方法である。それらを踏まえ、帰国研修員フォローアップ調査について以下の2点を提言する。

第一に、日本のように帰国研修員フォローアップ調査をコンサルタント会社などに委託し、途上国の中国大使館や研修コースの実施機関の直接的な業務とはしない。第二に、帰国研修員の母国に調査団を派遣し、現地でアンケート調査や面接調査を実施することである。

表 6. 中国の研修員受入協力への提言

段階	番号	課題	提言
開始前	1	人選についての問題	日本の改善案を中国へ提言することが難しい
	2	コースの開始日が延期される	日本の経験から、研修員受入協力事業を本来業務として行う部署や機関を設置すると同時に、研修員の送り手である途上国に在外事務所や出先の窓口を設けることを提言する
実施中	3	研修コースの内容が研修員のニーズと合致していない	調査結果から、以下の3点を提言する ・質問表や聞き取り調査などの方法を通して個々研修員の情報や要望をよく把握した上で、研修コースを設定する ・多様な研修コースの形態を設ける ・研修項目や研修内容を選択できる体制を作る
	4	研修の講義の方式には問	調査結果から、以下の2点を提言する

		題がある	<ul style="list-style-type: none"> ・講師と研修員、研修員間のコミュニケーションをとれる場を多く設ける ・カリキュラムに実習など実務的な内容を多く取り入れる
	5	言語の問題	調査結果から、以下の3点を提言する <ul style="list-style-type: none"> ・視聴覚教材を取り入れることにより、言語の問題をカバーする ・通訳を通さない講義を増やす ・英語での研修コースの専門用語を理解できる通訳者に依頼する
	6	統一したテキストがない	調査対象の報告書には改善案が書かれておらず、既存文献からも有用な学びを確認できなかったため、提言の対象からは除外する
	7	講師や研修事業に携わる職員など研修する側の人材に関する問題	
終了後	8	事業評価に係る問題	日本の経験から、日本で実施してきた第三者評価を中国でも実施できるか検討することを提言する。
	9	帰国研修員のフォローアップに係る問題	日本の経験から、以下の2点を提言する <ul style="list-style-type: none"> ・帰国研修員フォローアップ調査をコンサルティング会社などに委託する ・帰国研修員の母国に調査団を派遣し、現地でアンケート調査や面接調査を実施する

出典：筆者作成

7.2 本研究の限界と新たな問いの提示

すでに述べたように、研修員受入協力をめぐる日本の経験から中国の課題に対する提言を導こうという本研究には方法上の限界がある。調査対象とした500件以上の帰国研修員フォローアップ調査報告書や評価報告書は課題の提示と改善策の提案に留まっている。事前評価報告書には過去の問題提起や改善の提案を踏まえて計画しているかの記述がなかった。したがって、調査報告書で提起された課題が解決したのかどうかや、提案された改善策が実行に移されたかどうかは明確にはわからない。それを明らかにするための調査方法として関係者へのインタビュー調査が考えられるが、調査対象期間が半世紀以上と長い場合関係者が相当数いるうえに、新型コロナウイルス感染症の影響で対面での聞き取りが容易ではない状況だった。次善の策として、調査報告書に書かれていた課題と改善提案を時系列に並べて分析し、記載された年度や回数から推測せざるを得なかった。最終的な提言は、あくまで改善に繋がる可能性に基づくもので、因果関係の分析から導いたものではない。この点は、本リサーチペーパーの限界といえる。

しかし、そのことは今後研究するに値する意義ある新たな問いを提示したことでもある。それらの問いを中国と共有し、お互いに課題の改善に向けて今後議論していくことが中国にとっても学びにもなる。具体的には、次の6つの問いを導くことができる。

- ①なぜ同じ課題が繰り返し指摘されているのか。

- ②改善案が全く提案されなかった課題があるのかはなぜか。そもそもそれらの課題は本当に乗り越える必要があるのか。
- ③課題が指摘されなくなったのはなぜか。改善提案が実施されたからなのか。
- ④調査報告書で提案された改善策は実施されたのか。
- ⑤実施に移された改善提案は課題の改善と繋がっているのか。どのように繋がっているか。
- ⑥実施に移されない改善提案があれば、それはなぜか。

以下、これらについて簡単に説明する。

①なぜ日本で同じ課題が繰り返し指摘されているのか

第5章で述べたように、最初に指摘されてから2010年代前後まで続いている課題は、12ある。合計41の課題の約3分の1を占めている。半世紀もの間、なぜ同じ課題が繰り返し指摘されるのか、改善提案が効果的ではないからなのか、それともそもそも改善する必要性を感じていないのか、あるいは課題を挙げて改善案を提示するだけで何らかの目的を達成しているからなのか。日本だけでなく中国の対外協力を考えるうえでも、意義のある問いだと考えられる。

②改善案が全く提案されなかった課題があるのかはなぜか。そもそもそれらの課題は本当に乗り越える必要があるのか。

第5章で述べたように、改善案が全く提案されなかった課題が12にのぼる。調査報告書で課題として指摘されたのに、なぜ調査団はJICAや日本政府に改善提案を提示しないのか。そもそも、それらの課題は改善する必要があるものなのか。一例をあげると、研修の期間が長いと指摘した帰国研修員もいれば⁹⁰、短いと不満を述べた帰国研修員もいる⁹¹。研修の期間の長さは参加者によって受け止め方が異なるため、JICAや日本政府に改善を提案する必要はないとみなされた可能性もある。指摘された課題は全て解決しなければならないのかを考察する手掛かりになる問いである。

③課題が指摘されなくなったのはなぜか。それは改善案が効果的だと捉えられるか。

第5章で述べたように、調査対象の報告書の中で最後の改善提案があった後、二度と指摘されなかった課題が2つある。本稿の暫定的な見通しとしては、課題が指摘されなくなっていれば、改善案が実施に移され効果があつた可能性があるというものだった。しかし、それは実証的とはいえず、課題が指摘されなくなった理由が改善案にあるのか、他の外部環境の変化にあるのかをさらに研究することは意義があるといえる。

④調査対象から抽出した改善策の提案は本当に実施したか。

⑤実施に移された改善提案は課題の改善と繋がっているのか。どのように繋がっているか。

⑥実施に移されない改善提案があれば、それはなぜだろうか。

第5章で述べたように、調査報告書で改善提案がなされたあとも指摘され続けている課題が28もある。41の課題の3分の2以上を占めた。しかし、それらの改善提案は本当に実施されたかわからない。実施されずに課題の指摘が続いているのか、あるいは実施さ

⁹⁰課題 31

⁹¹課題 30

れたのに続いているのか、改善提案と課題継続の繋がりを探究することは、中国の類似の課題の改善に向けて参考になる。もし、実施されていないとすれば、それはなぜか。それを明らかにすることで、実施が難しかったり課題の改善にあまり繋がらなかったりする改善策の提案を回避できると考えられる。

提言と新たな問いから明らかなように、日本の経験をそのまま中国の研修員受入協力が抱えている課題の改善に繋がられるかどうかはわからない。本リサーチペーパーはその可能性を示した点に意義があるものの、今後さらなる調査・研究が必要である。日本が乗り越えられていないと考えられる両国共通の課題も少なくないため、日本と中国が共同で調査・研究に取り組むことが重要である。

本研究は実務的な提言を目的とするリサーチペーパーではあるが、最後に提示した新たな問いからも明らかなように、「課題に対して有効な改善策を提案する」という実務的な関心を超えて、それ自体が持つ意味を問う学術研究に繋がる糸口を示すことができた。この点も本研究の意義といえる。

最後に、第1章で述べたように、中国の対外協力に対しては、インフラなどのハード面の開発がもたらす影響や国益中心的な姿勢への批判が先行研究で指摘され、伝統ドナーと呼ばれる先進国とは違う異質な存在として捉えられる傾向があった。しかし、これまであまり取り上げられなかった中国のソフト面の支援、とりわけ途上国の人材育成に繋がる研修員受入協力を目を向け、日本と比較してわかったことは、多くの課題は伝統ドナーの1つである日本とも共通していることである。中国の異質さばかりが注目されるが、開発協力をめぐって共通に抱えている課題にともに向き合うことは、途上国の支援という点からはより重要なことだといえる。

巻末表

巻末表 1. 開始前の課題と改善案の時系列表⁹²

番号	課題	課題の出典	改善案の出典
1	応募期間が短い	1981(45)、1985.6(116)、1986.10(126)、1989.11(210)、1990.9(228)、1993.5(265)、1993.12(285)	1986.10(126)
2	研修員の応募人数が少ない	1977.4(518)、1978.6(24)、1981.2(58)、1982.1(66)、1985.5(111)、1985.3(117)、1985.3(119)、1986.12(141)、1987.6(143)、1987.3(144)、1988.3(171)、1988.3(178)、1988.11(179)、1988.12(181)、1988.3(185)、1990.1(225)、1990.3(229)、1992.4(248)、1992.4(259)、1993.9(268)、1993.9(293)、1994.10(303)、1994.3(312)、1995.2(331)、1995.12(352)、1995.9(356)、1996.12(377)、1997.1(392)、1997.3(399)、1997.3(412)、1999.2(462)、1999.3(470)、2008.4(506)	1978.6(24:31)、1988.3(171:24)
3	研修員の年齢制限の上限年齢が低い	1986.12(132)、1988.2(162)、1988.3(164)、1991.1(243)、1992.4(248)、1993.1(275)、1994.12(297)、1994.3(312)、1995.12(352)、1995.10(353)、1996.2(373)、1998.4(436)、1999.3(450)、1999.6(478)、2000.2(480)、2000.8(495)	1994.12(297:41) 2000.8(495:21)
4	研修員の資格条件が制限されている	1988.12(181)、1998.3(433)、2000.3(497)	1998.3(433)
5	GIに書かれている研修コースの名称が曖昧で紛らわしい	1995.1(344)、1995.10(364)、2000.2(485)	1995.1(344:46)
6	GIの送付が遅い	1975.3(8)、1975.5(515)、1978.4(21)、1981.9(47)、1982.1(66)、1982.6(68)、1983.3(77)、1984.3(89)、1985.3(104)、1986.3(130)、1987.3(157)、1987.3(160)、1992.5(250)、1993.3(294)、1994.10(326)、1998.3(426)、1999.3(474)、2000.2(480)、2000.3(497)	2000.2(480)

⁹²表記の仕方:発行年月(文献番号)、例えば1985.6(116)とは1985年6月に発行された別表2の116番目の文献ということである。発行年月(文献番号:頁数)、例えば1978.6(24:31)とは1978年6月に発行された別表2の24番目の文献の31ページということである。巻末表2、3、4の表記の仕方も同じである。

7	GI が送られる関係機関が限られている	1986. 10(134)、1990. 1(215)、1993. 5(289)、1997. 1(390)、1998. 3(424)、1998. 11(440)	1993. 5(289:30)、1998. 3(424:20)
8	相手国の窓口機関から関係機関へ情報が伝達されない	1984. 3(92)、1985. 3(112)、1986. 3(124)、1994. 3(306)、1997. 9(413)、1997. 11(415)、1997. 3(418)	1984. 3(92:37)、1986. 3(124:25)、1994. 3(306:40)、1997. 3(418:32)
9	選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考には時間がかかる	1976. 5(11)、1978. 4(21)、1983. 2(73)、1988. 3(178)、1993. 5(265)、1997. 1(395)	1993. 5(265:20)
10	選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国がある	1972. 3(5)、1975. 5(515)、1976. 4(516)、1978. 12(20)、1978. 4(21)、1983. 3(521)、1985. 6(116)、1986. 3(130)、1987. 3(144)、1987. 2(145)、1987. 5(159)、1988. 3(185)、1990. 3(224)、1994. 2(299)、1994. 10(301)、1996. 4(370)、1999. 2(462)、1999. 4(468)	1978. 12(20:45)
11	固定されたルートと優先順位によって研修員の選抜が行われる国がある	1987. 3(157)、1993. 1(292)	なし
12	受け入れ決定通知が遅く、来日前の準備時間が短すぎる	1975. 3(8)、1975. 5(515)、1978. 4(21)、1981. 9(47)、1982. 1(66)、1982. 6(68)、1983. 3(77)、1984. 3(89)、1985. 3(104)、1986. 3(130)、1987. 3(157)、1992. 5(250)、1993. 3(294)、1994. 10(326)、1998. 3(426)、1999. 3(474)、2000. 3(497)、2015(576)	なし

出典：調査対象に基づき筆者作成

巻末表 2. 実施中の課題と改善案の時系列表

番号	課題	課題の出典	改善案の出典
13	集団コースの内容は初歩的であった	1963. 10(1)、1964(2)、1965. 11(3)、1972. 3(5)、1972. 3(511)、1975. 3(8)、1976. 5(11)、1976. 12(14)、1978. 6(24)、1980. 3(34)、1980. 4(42)、1981. 3(56)、1982. 6(68)、1983. 3(80)、1984. 3(84)、	1965. 11(3)、1972. 3(5:20)、1975. 3(8:20)、1978. 6(24:31)、1980. 4(34:23)、

		1984. 8(86)、1984. 3 (96)、1986. 3(136)、 1987. 1(155)、1988. 2(165)、1988. 4(168)、 1988. 1 (176)、1988. 11 (184)、1989. 3 (199)、 1989. 3 (202)、1989. 3(204)、1990. 9(228)、 1990. 3(229)、1991. 3(238)、1992. 2(246)、 1992. 12(257)、1993. 3(281)、1993. 9(295)、 1994. 1(311)、1995. 3(342)、1995. 9 (347)、 1996. 12 (377)、1996. 4(382)、1997. 1 (408)、 1998. 2(421)、1998. 3(431)、1998. 3(445)、 2008. 4(506)	1982. 6 (68:13)、 1984. 3 (96:36)、 1988. 1 (176:29)、 1988. 11 (184:85) 1989. 3 (199:15)、 1989. 3 (202:52)、 1991. 3(238:21)、 1993. 9(295:21)、 1994. 1(311:35)、 1995. 3(342:20)、 1995. 9 (347:47)、 1996. 12 (377:57) 1997. 1 (408:36)
14	平均的レベ ルの集団研 修は、そのレ ベル以下の 研修員にと って難しい	1976. 12(14)、1980. 4 (38)、1982. 6 (68)、 1988. 1 (176)、1989. 3 (199)、1989. 3 (202)、 1992. 9(255)、1993. 5(265)、1993. 4(286)、 1993. 9(295)、1994. 1(311)、1995. 3(342)、 1995. 9 (347)、1996. 12 (377)、1997. 1(392)、 1997. 1 (408)、1998. 3(438)、1999. 2(462)	1980. 4 (38:27)、 1982. 6 (68:13)、 1988. 1 (176:29)、 1989. 3 (199:15)、 1989. 3 (202:52)、 1992. 9(255:40)、 1993. 5 (265:20)、 1993. 9(295:21)、 1994. 1(311:35)、 1995. 3(342:20)、 1995. 9 (347:47)、 1996. 12 (377:57) 1997. 1 (408:36)
15	個別研修コ ースに係る 課題	1986. 3(131)、1987. 3(157)、1990. 4(223)、 1997. 3(416)	なし
16	実用的な研 修内容が少 ない	1980. 4(37)、1983. 12(79)、1984. 3(96)、 1985. 3(105)、1985. 10(107)、1985. 3 (121)、 1986. 3(124)、1988. 1(163)、1988. 4(168)、 1990. 1(225)、1992. 4(253)、1994. 12(321)、 1995. 8 (351)、1997. 1(395)、2000. 2(480)、 2000. 2(482)	1985. 3 (121)、 1995. 8 (351:15)
17	実習、見学、 視察の時間 が足りない	1963. 10(1)、1964(2)、1965. 11(3)、 1972. 3(511)、1973. 5(6)、1975. 3(8)、 1976. 4(12)、1976. 9(13)、1977. 4(518)、 1978. 1(23)、1979. 3(26)、1979. 4 (28) 、1979. 3 (29)、1979. 1(32)、1980. 5(35)、 1980. 4(38)、1980. 2(40)、1980. 4(42)、 1980. 2(43)、1981(45)、1981. 3(56)、 1981. 3(57)、1981. 2(58)、1982. 8(62)、 1982. 1(66)、1983. 3(71)、1983. 2(73)、	1976. 9 (13:50)、 1979. 4 (28:60)、 1979. 3 (29:30)

		1983. 3(74) 、 1983. 3(76) 、 1983. 3(77) 、 1984. 3(84) 、 1984. 8(86) 、 1984. 3(89) 、 1984. 3(96) 、 1984. 3(98) 、 1985. 3(104) 、 1985. 8(108)、1985. 11(110)、1985. 3(114)、 1985. 3(117)、1985. 6(118)、1985. 3(121)、 1985. 3(122)、1986. 2(127)、1986. 12(132)、 1986. 10(134)、1986. 3(136)、1986. 3(137)、 1986. 3(139)、1987. 2(145)、1987. 2(154)、 1987. 1(155)、1987. 3(157)、1987. 3(160)、 1988. 2(162)、1988. 2(165)、1988. 4(174)、 1988. 9(180)、1989. 2(191)、1989. 3(196)、 1989. 3(201)、1989. 10(211)、1989. 12(212)、 1990. 1(225)、1990. 3(226)、1991. 12(241)、 1992. 12(256)、1992. 12(257)、1992. 9(260)、 1993. 8(276)、1993. 5(283)、1993. 4(286)、 1993. 10(291)、1994. 10(303)、1994. 9(323)、 1995. 12(349)、1995. 12(359)、1996. 2(373)、 1996. 4(382)、1997. 3(388)、1997. 4(397)、 1997. 9(413)、1998. 2(421)、1998. 3(422)、 1998. 3(426)、1998. 3(433)、1998. 6(435)、 1998. 4(436)、1998. 3(445)、1999. 3(450)、 1999. 12(453)、1999. 3(474)、1999. 3(477)、 1999. 6(478)、2000. 6(493)、2015(576)	
18	議論や質疑 応答、意見交 換の時間が 足りない	1976. 4(15) 、 1976. 7(16) 、 1979. 1(27) 、 1979. 1(32) 、 1980. 3(34) 、 1981(45) 、 1981. 12(50) 、 1981. 2(54) 、 1981. 3(56) 、 1982. 1(59) 、 1982. 3(65) 、 1983. 3(74) 、 1983. 3(76) 、 1984. 3(89) 、 1984. 3(93) 、 1985. 3(99) 、 1985. 8(108) 、 1985. 1(109) 、 1985. 10(120)、1985. 3(122)、1986. 10(126)、 1986. 3(133)、1986. 3(139)、1987. 7(142)、 1987. 6(143)、1987. 2(145)、1987. 12(152)、 1987. 3(157)、1988. 1(163)、1988. 2(165)、 1988. 4(174)、1988. 1(176)、1988. 3(185)、 1989. 3(201)、1989. 11(210)、1990. 3(224)、 1990. 12(227)、1990. 3(229)、1992. 4(248)、 1992. 4(253)、1994. 10(326)、1995. 10(364)、 1996. 4(382)、1997. 4(398)、1997. 3(419)、 1999. 10(457)、1999. 5(460)、1999. 1(464)、 2000. 2(482)、2000. 2(485)、2000. 4(501)、 2014(575)	1988. 4 (174:43)、 1985. 3 (99:8)、 1990. 3 (229)
19	研修コース の内容が研 修員にふさ	1964(2) 、 1973. 5(6) 、 1975. 8(9) 、 1975. 5(10)、1980. 2 (40)、1980. 1(41)、 1981. 2(54)、1983. 6(69)、1983. 7(70)、	1980. 2 (40:11)、 1983. 7(70)、 1985. 3 (102:28)、

	わしいものではない	1984.3(91)、1984.3(93)、1985.8(101)、1985.3(102)、1985.3(103)、1985.3(104)、1985.3(105)、1985.3(121)、1986.2(127)、1986.3(139)、1987.7(147)、1987.7(151)、1987.5(159)、1988.4(183)、1988.3(185)、1989.1(188)、1989.2(191)、1989.12(209)、1990.3(229)、1992.9(255)、1993.3(270)、1993.5(283)、1994.2(310)、1994.9(323)、1995.3(342)、1995.10(350)、1995.12(358)、1996.4(370)、1996.2(378)、1996.4(381)、1997.3(388)、1997.1(390)、1997.1(395)、1997.4(402)、1997.3(416)、1998.2(421)、1998.3(429)、1998.4(434)、1998.5(437)、1999.5(460)、1999.2(476)、2000.2(480)、2000.2(485)、2000.8(492)、2001.12(504)、2012(574)、2014(575)、2015(576)	1985.3(104:9)、1985.3(121)、1989.1(188:41)、1989.12(209:59)、1993.3(270:23)、1994.2(310:20)、1995.3(342:20)、1995.10(350:17)、1996.2(378:26)、1996.4(381:26)、1999.2(476:23)、2000.2(485:6)、2001.12(504)
20	講義の時間が長い	1983.3(71)、1984.8(86)、1990.12(227)、1990.3(229)、1997.3(387)、2000.2(480)	なし
21	講義の時間が短い	1983.6(69)、1985.8(102)、1985.3(121)、1987.3(160)、1989.3(201)、1990.1(215)、1993.3(269)、1996.6(371)、1997.3(388)、1998.2(432)	1998.2(432:19)
22	コースの内容が幅広すぎて、焦点が絞られていない	1994.3(312)、1994.12(321)、1994.9(323)、1995.2(331)	なし
23	コースの内容の重複が多い	1987.5(159)、1989.2(191)、2000.2(485)	なし
24	参加する研修員の知識、経験などの差が大きい	①知識や経験の差： 1965.11(3)、1973.3(7)、1975.3(8)、1977.2(17)、1980.4(38)、1980.4(39)、1981.4(53)、1981.2(58)、1983.7(70)、1983.3(77)、1984.3(89)、1985.6(116)、1985.3(119)、1985.3(123)、1986.3(130)、1988.3(167)、1988.4(168)、1988.3(171)、1988.4(174)、1989.3(203)、1989.12(209)、1989.12(212)、1990.3(216)、1990.10(232)、1990.3(233)、1992.9(255)、1993.5(265)、1994.12(321)、1994.10(326)、1997.9(413)、1997.8(417)、1997.3(418)、1998.3(430)、1998.3(433)、2000.2(482)、	1977.2(17:58)、1981.2(58:49)、1985.3(119:36)、1985.3(123)、1988.4(174:43)、1990.3(216:25)、1997.3(418:31)、1997.9(413:43)、2000.4(501:19)

		2000.4(501)、2014(575)、2015(576)	
		②専門の違い： 1972.3(5)、1985.6(116)、1986.8(135)、 1989.2(191)、1993.3(269)、1996.4(370)、 1996.12(380)、2014(575)、2015(576)	1993.3(269:22)
		③語学力の不足： 1972.3(511)、1975.3(8)、1976.9(517)、 1979.1(27)、1980.4(38)、1980.4(39)、 1983.3(71)、1983.3(77)、1984.3(98)、 1985.3(112)、1985.6(116)、1985.3(119)、 1987.3(146)、1988.9(180)、1989.3(200)、 1990.1(225)、1994.4(302)、1995.3(341)、 1997.3(387)、1997.1(401)、1998.3(433)、 1998.6(435)、1999.2(462)、2014(575)、 2015(576)	1979.1(27)、 1983.3(71:38)、 1985.3(119:36)、 1987.3(146:10)、 1994.4(302:23)、 1995.3(341:20)、 1997.1(401:16)、 1998.3(433:7)、 1999.2(462:7)
25	研修員の学習の態度に係る課題	1972.3(5)、1978.6(22)、1982.8(62)、 1989.3(202)、1994.3(324)、1994.10(326)	1978.6(22)、 1982.8(62:10)、 1994.3(324:46)
26	研修講師や研修監理員の知識、経験、語学力の不足	1964(2)、1965.11(3)、1972.3(5)、 1976.5(11)、1975.3(8)、1976.5(11)、 1976.7(16)、1978.1(23)、1979.1(27)、 1980.2(33)、1980.4(38)、1982.8(62)、 1983.3(71)、1983.3(80)、1983(81)、 1984.6(88)、1984.3(89)、1986.3(124)、 1987.6(148)、1987.5(159)、1989.11(210)、 1989.12(212)、1990.10(232)、1991.1(243)、 1993.11(273)、1994.1(315)、1994.10(326)、 1998.6(435)、1998.3(446)、2012(574)、 2015(576)、2016(577)	語学力の不足への改善案： 1998.6(435:16)
27	講義の実施方法において問題がある	1982.3(65)、1985.12(100)、1987.5(159)、 1991.1(243)、1994.2(298)、1997.3(387)、 2015(576)	1985.12(100:24)、 1991.1(243:24)、 1994.2(298:12)
28	テキストが足りない	1965.11(3)、1974.3(513)、1976.4(15)、 1976.4(516)、1980.2(33)、1980.4(38)、 1980.1(41)、1980.4(42)、1981(45)、 1981.6(49)、1981.3(57)、1982.1(59)、 1985.3(123)、1988.1(176)、1991.1(243)、 1994.1(315)、1997.3(393)、1998.3(422)、 1998.3(426)、1999.3(463)、2000.6(496)	なし
29	テキストの内容に係る	1980.4(37)、1984.3(84)、1987.2(145)、 1988.11(184)、1989.9(207)、1997.3(411)	1988.11(184:85)

	課題		
30	研修の期間 が短い	1963. 10(1)、1964(2)、1965. 11(3)、1971(4)、 1973. 5(6)、1974. 3(513)、1974. 3(514)、 1976. 4(12)、1976. 7(16)、1976. 9(517)、 1977. 4(518)、1978. 6(22)、1978. 1(23)、 1979. 3(25)、1979. 3(29)、1980. 2(33)、 1980. 3(34)、1980. 5(35)、1980. 2(43)、 1981(48)、1981(55)、1981. 3(57)、 1981. 2(58)、1982. 1(59)、1982(60)、 1982. 5(63)、1982. 3(65)、1982. 1(66)、 1983. 2(73)、1983. 3(76)、1983. 12(79)、 1983(81)、1983. 3(82)、1984. 3(84)、 1984. 4(85)、1984. 3(89)、1984. 3(93)、 1984. 2(97)、1984. 3(98)、1985. 12(100)、 1985. 8(101)、1985. 3(105)、1985. 8(108)、 1985. 1(109)、1985. 3(113)、1985. 3(114)、 1985. 3(117)、1985. 3(119)、1985. 3(122)、 1986. 3(124)、1986. 3(125)、1986. 3(130)、 1986. 3(131)、1986. 12(132)、1986. 10(134)、 1986. 3(137)、1986. 3(139)、1987. 6(143)、 1987. 3(144)、1987. 12(152)、1987. 1(155)、 1988. 2(162)、1988. 1(163)、1988. 2(165)、 1988. 3(167)、1988. 9(180)、1988. 12(181)、 1988. 3(185)、1989. 2(191)、1989. 3(192)、 1989. 3(196)、1989. 4(205)、1989. 10(211)、 1990. 4(223)、1990. 3(226)、1990. 10(232)、 1991. 12(242)、1991. 1(243)、1991. 3(244)、 1992. 4(248)、1992. 12(256)、1992. 9(260)、 1992. 4(263)、1993. 9(268)、1993. 3(269)、 1993. 10(274)、1993. 3(281)、1993. 12(285)、 1994. 12(297)、1994. 10(303)、1994. 9(323)、 1995. 2(331)、1996. 4(370)、1996. 2(373)、 1997. 10(386)、1997. 1(390)、1997. 1(392)、 1997. 4(397)、1997. 9(413)、1997. 3(416)、 1997. 3(419)、1998. 3(431)、1998. 6(435)、 1999. 1(464)、1999. 6(478)、2000. 6(493)、 2012(574)、2015(576)	1985. 3(119:36)、 1988. 12(181:29) 1994. 12(297:43) 1999. 1(464:40)
31	研修の期間 が長い	1979. 4(28)、1980. 4(39)、1983. 3(77)、 1984. 3(91)、1984. 3(95)、1985. 3(104)、 1985. 3(122)、1985. 3(123)、1986. 3(137)、 1987. 2(145)、1988. 4(168)、1988. 1(176)、 1993. 8(276)、1993. 4(286)、1994. 3(312)、 1995. 2(333)、1996. 6(371)、1998. 3(430)、 1998. 3(433)、1999. 6(452)、2000. 2(480)、	1985. 3(123)

		2000.6(490)	
32	通訳者の問題	1963.10(1)、1974.3(513)、1976.7(16)、1977.4(518)、1978.6(22)、1979.1(27)、1981(45)、1981.3(56)、1982.8(62)、1983.3(80)、1983.3(82)、1983.3(521)、1984.3(96)、1987.7(151)、1988.2(165)、1988.9(180)、1988(184)、1998.3(433)、2000.2(482)、2012(574)	1981(45)、1988.2(165)、1988(184:85)
33	日本語研修の問題	1963.10(1)、1971(4)、1982.5(63)、1984.3(95)、1984.3(98)、1985.3(121)、1986.3(124)、1986.3(131)、1986.12(141)、1987.3(146)、1987.2(154)、1988.4(168)、1988.12(181)、1989.3(196)、1992.4(263)、1993.3(281)、1993.4(286)、1994.1(315)、1998.7(444)	1986.12(141:15)

出典：調査対象に基づき筆者作成

巻末表 3. 終了後の課題と改善案の時系列表

番号	課題	課題の出典	改善案の出典
34	帰国後、研修内容を活かさない	①活用するための機材や器具がなかったり、予算や制度などの面からすぐ実践することができなかつたりした： 1964(2)、1971(4)、1976.9(13)、1984.3(84)、1984.3(91)、1984.3(93)、1984.5(94)、1985.3(103)、1985.3(113)、1986.3(131)、1986.10(134)、1986.12(141)、1987.2(154)、1989.3(200)、1990.3(216)、1991.1(237)、1993.5(271)、1993.10(287)、1993.3(288)、1993.10(291)、1994.10(301)、1995.10(350)、1998.3(445)、1999.3(477)、2016(577)	1987.2(154:71)、1990.3(216:26)、1993.5(271:43)、1993.10(291:41)、1994.10(301:18)、1995.10(350:18)
		②現職と研修内容と関係ない： 1964(2)、1971(4)、1983.7(70)、2016(577)	なし
		③帰国後の転勤： 1965.11(3)、1975.3(8)、1979.3(26)、1994.3(306)、1996.4(370)、1998.3(424)、2012(574)	1994.3(306:43)
35	帰国後、具体的な問題に出会ったとき、それを解決するための支援体制	1978.6(24)、1983.3(77)、1985.12(100)、1985.8(108)、1985.6(118)、1986.3(136)、1987.3(146)、1988.11(179)、1988.9(180)、1988.3(185)、1989.12(212)、1990.4(223)、1991.1(243)、1993.5(265)、1993.10(274)、1995.3(329)、1995.3(342)、1996.2(373)、	1985.12(100:24)、1987.3(146:10)、1993.5(265:20)、1993.10(274:26)、1997.1(396:8)、1999.4(466:29)

	がない	1996. 12(380)、1997. 1 (396)、1998. 3(429)、 1998. 3(441)、1999. 4(466)、1999. 3(470)、 2000. 5(494)、2008. 4(506)、2016(577)	
36	最新の情報 交換ができ ない	1965. 11(3) 、 1974. 8(512) 、 1975. 3(8) 、 1978. 1(23) 、 1978. 6(24) 、 1979. 4(28) 、 1979. 3(29) 、 1979. 1(32) 、 1980. 2(33) 、 1980. 5(35) 、 1980. 2(40) 、 1981(55) 、 1981. 3(56) 、 1981. 3(57) 、 1982. 1(59) 、 1982. 2(64) 、 1983. 2(73) 、 1983. 3(76) 、 1983. 3(77) 、 1983. 3(80) 、 1983. 3(521) 、 1984. 3(89) 、 1984. 3(90) 、 1984. 3(93) 、 1984. 5(94) 、 1984. 3(95) 、 1984. 3(96) 、 1984. 2(97) 、 1985. 8(108) 、 1985. 1(109) 、 1985. 3(113) 、 1985. 3(114) 、 1985. 6(118) 、 1985. 3(119) 、 1985. 10(120) 、 1985. 3(121) 、 1985. 3(122) 、 1986. 3(125) 、 1986. 2(127) 、 1986. 3(129) 、 1986. 3(130) 、 1986. 3(131) 、 1986. 12(132) 、 1986. 3(136) 、 1986. 3(137) 、 1986. 3(139) 、 1987. 6(143) 、 1987. 3(146) 、 1987. 6(148) 、 1987. 11(149) 、 1987. 7(151) 、 1987. 2(154) 、 1987. 3(160) 、 1988. 2(162) 、 1988. 1(163) 、 1988. 3(164) 、 1988. 2(165) 、 1988. 4(168) 、 1988. 4(174) 、 1988. 3(178) 、 1988. 11(179) 、 1988. 9(180) 、 1988. 12(181) 、 1988. 3(185) 、 1989. 2(191) 、 1989. 3(193) 、 1989. 3(196) 、 1989. 3 (199) 、 1989. 3(202) 、 1989. 3(204) 、 1989. 4(205) 、 1989. 10(211) 、 1990. 1(215) 、 1990. 2(217) 、 1990. 3(219) 、 1990. 3(221) 、 1990. 4(223) 、 1990. 3(226) 、 1990. 3(229) 、 1990. 3 (230) 、 1991. 3(235) 、 1991. 1(243) 、 1991. 3(244) 、 1992. 3(247) 、 1992. 4(251) 、 1992. 9(255) 、 1992. 4(259) 、 1993. 6(278) 、 1993. 4(282) 、 1993. 12(285) 、 1993. 9(293) 、 1993. 3(294) 、 1994. 10(303) 、 1994. 1(315) 、 1994. 12(321) 、 1995. 3(329) 、 1995. 1(335) 、 1995. 10(340) 、 1995. 3(342) 、 1995. 10(345) 、 1995. 12(361) 、 1995. 3(362) 、 1995. 3(363) 、 1996. 4(370) 、 1996. 2(373) 、 1996. 12(380) 、 1996. 12(377) 、 1997. 1(390) 、 1997. 4(398) 、 1997. 4(407) 、 1997. 3(416) 、 1997. 3(418) 、 1997. 3(419) 、 1998. 3(422) 、 1998. 3(423) 、 1998. 3(424) 、 1998. 3(426) 、 1998. 3(433) 、 1998. 12(443) 、 1998. 7(444) 、 1998. 3(446) 、 1999. 3(450) 、 1999. 2(462) 、	1983. 3 (76:9) 、 1984. 3 (90:63) 、 1987. 6(143:84) 、 1989. 3 (199:16) 、 1990. 3 (230:15) 、 1998. 3 (433:7) 、 2000. 5(494:7) 、 2000. 6 (496:20)

	1999. 3(465)、1999. 3(474)、1999. 6(478)、 2000. 2(480)、2000. 5(494)、2000. 6 (496)、 2014(575)、2015(576)、2016(577)	
--	--	--

出典：調査対象に基づき筆者作成

巻末表 4. その他の課題と改善案の時系列表

番号	課題	課題の出典	改善案の出典
37	宿泊施設が足りないことや宿泊施設の食事に対する不満	1974. 8(512)、1979. 3(25)、1988. 12(181)、 1989. 2(191)、1992. 4(248)、1993. 5(283)	なし
38	日本の冬の寒さに耐えられない研修員がいる	1986. 3(133)、1987. 2(154)、1989. 2(191)	なし
39	研修センターまでの移動に労力や時間を費やす	1988. 4(168)	なし
40	異なる文化、民族、性格の人々がグループで学ぶことにより、喧嘩を起こした	1985. 12(100)、1999. 6(478)	なし
41	日本の文化と接触する機会がない	1963. 10(1)、1976. 5(11)、1978. 1(23)、 1983. 3(71)、1994. 10(303)、 研修旅行の期間の延長の要望： 1982. 1(59)、1985. 3(99)、1986. 10(126)、 1987. 6(148)、1987. 5(159)、1988. 1(176)、 1992. 9(260)、1993. 10(274)、1995. 10(353)、 1983. 3(521)	1985. 3 (99:8)

出典：調査対象に基づき筆者作成

参考文献

〈中国語文献〉

- 安阳(2013)〈中国援外培训历史及问题浅析〉外交学院硕士论文.
- 党玲玲(2020)〈中国对非铁路技术人才培养研究-基于坦赞铁路和蒙内铁路比较视角〉浙江师范大学硕士论文.
- 戴洋(2016)〈关于加强援外培训教学工作的思考—以气象援外培训为例〉《继续教育》第12期 31-33.
- 国务院新闻办公室(2011)《中国的对外援助》人民出版社.
- 高原(2019)〈关于电力安全与应急的国际化培训工作的思考〉《国网技术学院学报》第22卷第1期 59-61.
- 郭燕, 颜炳霞(2019)〈新时期减贫援外培训工作的成效与思考〉《中国经贸导刊》第7期 140-142.
- 黄梅波(2007)〈中国对外援助机制: 现状和趋势〉《国际经济合作》第5期 1-8.
- 黄梅波(2010)〈中国政府对外优惠贷款的发展历程与前景〉《国际经济合作》第11期 47-53.
- 刘红, 曹建华, 张兴银, 张雪, 蒋昌顺(2013)〈中国援外培训项目实施中存在的问题与对策〉《热带农业工程》第37卷第1期 63-66.
- 李慧玲(2012)〈影响援外培训项目成功实施的若干因素〉《人力资源管理》第6期 217-218.
- 罗霄(2017)〈铁路技术国际培训的实践与前瞻〉《铁道运营技术》第23卷第3期 19-21.
- 刘燕玲(2016)〈我国援外培训现状与改进对策〉《经济界》第1期 77-79.
- 孙立新(2009)〈中国援外培训背景现状及成果〉《世界农业》第5期 48-50.
- 孙立新(2014)〈农业领域援外培训中的问题与对策〉《国际经济合作》第10期 92-95.
- 孙玫、丁金锋、黄重梅、师正坤、唐四元(2015)〈孕产妇护理援外培训效果访谈调查〉《护理学杂志》第30卷第7期 63-66.
- 王文营, 李钧, 田野(2017)〈承担科技部面向发展中国家技术培训项目的实践与思考〉《医学教育管理》第3卷 145-147.
- 谢庆奎(2013)《中国援外培训》北京大学出版社.
- 周弘, 熊厚(2013)《中国援外60年》社会科学文献出版社.
- 祝蕾, 胡宇, 张慧波(2015)〈高职院校援外项目的现实困境和行动策略〉《中国职业技术教育》第6期 11-15.
- 褚敏(2019)〈新时代我国援外培训的挑战与对策〉《世界教育信息》第4期 59-68.
- 张雯(2016)〈援外人力资源培训项目管理研究-以国家级官员研修班为例〉华东师范大学硕士学位论文.
- 张郁慧(2012)《中国对外援助研究(1950-2010)》九州出版社.
- 张媛远, 陈晓曦(2016)〈我国与“一带一路”沿线国家职业教育合作形式研究〉《职业教育研究》第9期 22-26.

〈日本語文献〉

- 海外技術協力事業団(1964)『技術協力年報 1963』、海外技術協力事業団。
- 海外技術協力事業団(1965)『技術協力年報 1964』、海外技術協力事業団。
- 海外技術協力事業団(1966)『技術協力年報 1965』、海外技術協力事業団。
- 海外技術協力事業団(1967)『技術協力年報 1966』、海外技術協力事業団。
- 海外技術協力事業団(1968)『技術協力年報 1967』、海外技術協力事業団。
- 海外技術協力事業団(1969)『技術協力年報 1968』、海外技術協力事業団。

海外技術協力事業団(1970)『技術協力年報 1970』、海外技術協力事業団。
 海外技術協力事業団(1973)『海外技術協力事業団 10年の歩み』、海外技術協力事業団。
 川喜田二郎(1989)『国際技術協力の哲学を求めて』、名古屋大学出版会。
 国際協力事業団(1985)『国際協力事業団年報 1985』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(1989)『国際協力事業団年報 1989』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(1989)『フィリピン国立航海技術訓練所研修センター評価調査団報告書』、
 国際協力事業団。
 国際協力事業団(1992)『国際協力事業団年報 1992』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(1992)『中華人民共和国 コンピュータソフトウェア技術研修センター事
 前調査報告書』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(1996)『国際協力事業団年報 1996』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(1999)『国際協力事業団年報 1999』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(2000)『国際協力事業団年報 2000』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(2003)『国際協力事業団年報 2003』、国際協力事業団。
 国際協力事業団(2003)『モロッコ王国 農業機械化研修センター計画中間評価報告書』、国
 際協力事業団。
 国際協力機構(2008)『国際協力機構年報 2008』、国際協力機構。
 国際協力機構(2011)『平成 22 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書』、
 国際協力機構。
 国際協力機構(2016)『2015 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書』、
 国際協力機構。
 国際協力機構(2020)『国際協力機構年報 2020』、国際協力機構。
 後藤一美・大野泉・渡辺利夫(2005)『日本の国際開発協力』、日本評論社。
 佐藤仁(2021)『開発協力の作られかたー自立と依存の生態史』、東京大学出版社。
 シューマッハー(著)小島慶三(翻訳)(1986)『スモール イズ ビューティフル』、講談社。
 ジョセフ・S・ナイ(山岡洋訳)(2004)『ソフト・パワー-21 世紀国際政治を制する見えざる
 力』、日本経済新聞社。
 独立行政法人国際協力機構(2021)『研修員受入事業及び研修委託契約の概要』、独立行政
 法人国際協力機構。
 日本国際問題研究所(2013)『中国の対外援助』、日本経済評論社。
 山口育人(2007)「コロポプランの成立とアトリー労働党政権のスターリング政策」『史
 林』、第 90 巻、第 6 号、799-831 頁。

<英語文献>

Krasner, Stephen, D., 1978, *Defending the National Interest: Raw Materials
 Investments and U.S Foreign Policy*, Princeton: Princeton University Press.
 Law: *Towards A DAC Donor Peer Review of China and India?*, *Development Policy
 Review*, Vol. 28, No. 5: pp. 535-552.
 Naim Moises. 2007, "Rogue Aid", *Foreign policy*, Vol. 159: pp. 95-96.
 Paulo, Sebastian and Reisen, Helmut, 2010, "Eastern Donors and Western Soft

<URL>

国家统计局「中国统计年鉴」

<http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds/>(最終閲覧日: 2022 年 1 月 4 日)

中非合作论坛「重要文件」

<http://www.focac.org/zywx/zywj/>(最終閲覧日：2022年1月4日)

中非合作论坛「论坛简介」

<http://www.focac.org/ltjj/ltjz/>(最終閲覧日：2022年1月4日)

中非合作论坛「中非合作论坛—约翰内斯堡行动计划」

http://www.focac.org/zywx/zywj/201512/t20151224_8044410.htm(最終閲覧日：2022年1月4日)

独立行政法人国際協力機構「日本の技術を世界に！研修員受入事業」

<https://www.jica.go.jp/yokohama/enterprise/kenshu/index.html>(最終閲覧日：2022年1月4日)

独立行政法人国際協力機構「本邦研修」

https://www.jica.go.jp/activities/schemes/tr_japan/summary.html(最終閲覧日：2022年1月4日)

独立行政法人国際協力機構「研修員受入事業 2019年度実績」

https://www.jica.go.jp/tohoku/enterprise/kenshu/jisseki_2019.html(最終閲覧日：2022年1月4日)

独立行政法人国際協力機構「南南・三角協力」

<https://www.jica.go.jp/activities/schemes/ssc/index.html>(最終閲覧日：2022年1月4日)

リモセン研修ボラ「JICA 課題別研修（集団研修）」

<https://rs-training.jp/record/jica> 課題別研修（集団研修）/(最終閲覧日：2022年1月4日)

JICA 図書館ポータルサイト

<https://libportal.jica.go.jp/library/public/Index.html>(最終閲覧日：2022年1月4日)

別添資料

*第4章以降で「課題 番号」(例、課題2)や「発行年(文献番号)」(例、(1998(178)))と表記しているものの出典はこちらを参照してください。

別添資料の内容は下記の通りである。

1. 日本の研修員受入協力事業における課題 (別表1)
2. 調査対象の出典一覧表(別表2)

別表1. 日本研修員受入協力事業における課題

番号	課題	出典 *表記の仕方：発行年月（文献番号）、例 1985.6(116)とは1985年6月に出版され116番目の文献ということである。なお、文献番号に対応する文献の出典は別表2を参照
1	応募期間が短い	1981(45)、1985.6(116)、1986.10(126)、1989.11(210)、1990.9(228)、1993.5(265)、1993.12(285)
2	研修員の応募人数が少ない	1977.4(518)、1978.6(24)、1981.2(58)、1982.1(66)、1985.5(111)、1985.3(117)、1985.3(119)、1986.12(141)、1987.6(143)、1987.3(144)、1988.3(171)、1988.3(178)、1988.11(179)、1988.12(181)、1988.3(185)、1990.1(225)、1990.3(229)、1992.4(248)、1992.4(259)、1993.9(268)、1993.9(293)、1994.10(303)、1994.3(312)、1995.2(331)、1995.12(352)、1995.9(356)、1996.12(377)、1997.1(392)、1997.3(399)、1997.3(412)、1999.2(462)、1999.3(470)、2008.4(506)
3	研修員の年齢制限の上限年齢が低い	1986.12(132)、1988.2(162)、1988.3(164)、1991.1(243)、1992.4(248)、1993.1(275)、1994.12(297)、1994.3(312)、1995.12(352)、1995.10(353)、1996.2(373)、1998.4(436)、1999.3(450)、1999.6(478)、2000.2(480)、2000.8(495)
4	研修員の資格条件が制限されている	1988.12(181)、1998.3(433)、2000.3(497)
5	GIに書かれている研修コースの名称が曖昧で紛らわしい	1995.1(344)、1995.10(364)、2000.2(485)
6	GIの送付が遅い	1975.3(8)、1975.5(515)、1978.4(21)、1981.9(47)、1982.1(66)、1982.6(68)、1983.3(77)、1984.3(89)、1985.3(104)、1986.3(130)、1987.3(157)、1987.3(160)、1992.5(250)、1993.3(294)、1994.10(326)、1998.3(426)、1999.3(474)、2000.2(480)、2000.3(497)
7	GIが送られる関係機関が限られている	1986.10(134)、1990.1(215)、1993.5(289)、1997.1(390)、1998.3(424)、1998.11(440)
8	相手国の窓口機関	1984.3(92)、1985.3(112)、1986.3(124)、1994.3(306)、

	から関係機関へ情報が伝達されない	1997. 9(413)、1997. 11(415)、1997. 3(418)
9	選考手続きの開始が遅く、手続きが複雑で、選考には時間がかかる	1976. 5(11)、1978. 4(21)、1983. 2(73)、1988. 3(178)、1993. 5(265)、1997. 1(395)
10	選定条件が大雑把、曖昧で、厳格な選抜試験は行っていない国がある	1972. 3(5)、1975. 5(515)、1976. 4(516)、1978. 12(20)、1978. 4(21)、1983. 3(521)、1985. 6(116)、1986. 3(130)、1987. 3(144)、1987. 2(145)、1987. 5(159)、1988. 3(185)、1990. 3(224)、1994. 2(299)、1994. 10(301)、1996. 4(370)、1999. 2(462)、1999. 4(468)
11	固定されたルートと優先順位によって研修員の選抜が行われる国がある	1987. 3(157)、1993. 1(292)
12	受け入れ決定通知が遅く、来日前の準備時間が短すぎる	1975. 3(8)、1975. 5(515)、1978. 4(21)、1981. 9(47)、1982. 1(66)、1982. 6(68)、1983. 3(77)、1984. 3(89)、1985. 3(104)、1986. 3(130)、1987. 3(157)、1992. 5(250)、1993. 3(294)、1994. 10(326)、1998. 3(426)、1999. 3(474)、2000. 3(497)、2015(576)
13	集団コースの内容は初歩的であった	1963. 10(1)、1964(2)、1965. 11(3)、1972. 3(5)、1972. 3(511)、1975. 3(8)、1976. 5(11)、1976. 12(14)、1978. 6(24)、1980. 3(34)、1980. 4(42)、1981. 3(56)、1982. 6(68)、1983. 3(80)、1984. 3(84)、1984. 8(86)、1984. 3(96)、1986. 3(136)、1987. 1(155)、1988. 2(165)、1988. 4(168)、1988. 1(176)、1988. 11(184)、1989. 3(199)、1989. 3(202)、1989. 3(204)、1990. 9(228)、1990. 3(229)、1991. 3(238)、1992. 2(246)、1992. 12(257)、1993. 3(281)、1993. 9(295)、1994. 1(311)、1995. 3(342)、1995. 9(347)、1996. 12(377)、1996. 4(382)、1997. 1(408)、1998. 2(421)、1998. 3(431)、1998. 3(445)、2008. 4(506)
14	平均的レベルの集団研修は、そのレベル以下の研修員にとって難しい	1976. 12(14)、1980. 4(38)、1982. 6(68)、1988. 1(176)、1989. 3(199)、1989. 3(202)、1992. 9(255)、1993. 5(265)、1993. 4(286)、1993. 9(295)、1994. 1(311)、1995. 3(342)、1995. 9(347)、1996. 12(377)、1997. 1(392)、1997. 1(408)、1998. 3(438)、1999. 2(462)
15	個別研修コースに係る課題	1986. 3(131)、1987. 3(157)、1990. 4(223)、1997. 3(416)
16	実用的な研修内容が少ない	1980. 4(37)、1983. 12(79)、1984. 3(96)、1985. 3(105)、1985. 10(107)、1985. 3(121)、1986. 3(124)、1988. 1(163)、1988. 4(168)、1990. 1(225)、1992. 4(253)、1994. 12(321)、1995. 8(351)、1997. 1(395)、2000. 2(480)、2000. 2(482)

17	実習、見学、視察の時間が足りない	1963.10(1)、1964(2)、1965.11(3)、1972.3(511)、1973.5(6)、1975.3(8)、1976.4(12)、1976.9(13)、1977.4(518)、1978.1(23)、1979.3(26)、1979.4(28)、1979.3(29)、1979.1(32)、1980.5(35)、1980.4(38)、1980.2(40)、1980.4(42)、1980.2(43)、1981(45)、1981.3(56)、1981.3(57)、1981.2(58)、1982.8(62)、1982.1(66)、1983.3(71)、1983.2(73)、1983.3(74)、1983.3(76)、1983.3(77)、1984.3(84)、1984.8(86)、1984.3(89)、1984.3(96)、1984.3(98)、1985.3(104)、1985.8(108)、1985.11(110)、1985.3(114)、1985.3(117)、1985.6(118)、1985.3(121)、1985.3(122)、1986.2(127)、1986.12(132)、1986.10(134)、1986.3(136)、1986.3(137)、1986.3(139)、1987.2(145)、1987.2(154)、1987.1(155)、1987.3(157)、1987.3(160)、1988.2(162)、1988.2(165)、1988.4(174)、1988.9(180)、1989.2(191)、1989.3(196)、1989.3(201)、1989.10(211)、1989.12(212)、1990.1(225)、1990.3(226)、1991.12(241)、1992.12(256)、1992.12(257)、1992.9(260)、1993.8(276)、1993.5(283)、1993.4(286)、1993.10(291)、1994.10(303)、1994.9(323)、1995.12(349)、1995.12(359)、1996.2(373)、1996.4(382)、1997.3(388)、1997.4(397)、1997.9(413)、1998.2(421)、1998.3(422)、1998.3(426)、1998.3(433)、1998.6(435)、1998.4(436)、1998.3(445)、1999.3(450)、1999.12(453)、1999.3(474)、1999.3(477)、1999.6(478)、2000.6(493)、2015(576)
18	議論や質疑応答、意見交換の時間が足りない	1976.4(15)、1976.7(16)、1979.1(27)、1979.1(32)、1980.3(34)、1981(45)、1981.12(50)、1981.2(54)、1981.3(56)、1982.1(59)、1982.3(65)、1983.3(74)、1983.3(76)、1984.3(89)、1984.3(93)、1985.3(99)、1985.8(108)、1985.1(109)、1985.10(120)、1985.3(122)、1986.10(126)、1986.3(133)、1986.3(139)、1987.7(142)、1987.6(143)、1987.2(145)、1987.12(152)、1987.3(157)、1988.1(163)、1988.2(165)、1988.4(174)、1988.1(176)、1988.3(185)、1989.3(201)、1989.11(210)、1990.3(224)、1990.12(227)、1990.3(229)、1992.4(248)、1992.4(253)、1994.10(326)、1995.10(364)、1996.4(382)、1997.4(398)、1997.3(419)、1999.10(457)、1999.5(460)、1999.1(464)、2000.2(482)、2000.2(485)、2000.4(501)、2014(575)
19	研修コースの内容が研修員にふさわしいものではない	1964(2)、1973.5(6)、1975.8(9)、1975.5(10)、1980.2(40)、1980.1(41)、1981.2(54)、1983.6(69)、1983.7(70)、1984.3(91)、1984.3(93)、1985.8(101)、1985.3(102)、1985.3(103)、1985.3(104)、1985.3(105)、1985.3(121)、1986.2(127)、1986.3(139)、1987.7(147)、1987.7(151)、1987.5(159)、1988.4(183)、1988.3(185)、1989.1(188)、1989.2(191)、1989.12(209)、1990.3(229)、1992.9(255)、

		1993. 3(270)、1993. 5(283)、1994. 2 (310)、1994. 9(323)、1995. 3(342)、1995. 10 (350)、1995. 12(358)、1996. 4(370)、1996. 2 (378)、1996. 4(381)、1997. 3(388)、1997. 1(390)、1997. 1(395)、1997. 4(402)、1997. 3(416)、1998. 2(421)、1998. 3(429)、1998. 4(434)、1998. 5(437)、1999. 5(460)、1999. 2 (476)、2000. 2(480)、2000. 2 (485)、2000. 8(492)、2001. 12 (504)、2012(574)、2014(575)、2015(576)
20	講義の時間が長い	1983. 3(71)、1984. 8(86)、1990. 12(227)、1990. 3(229)、1997. 3(387)、2000. 2(480)
21	講義の時間が短い	1983. 6(69)、1985. 8(102)、1985. 3(121)、1987. 3(160)、1989. 3(201)、1990. 1(215)、1993. 3(269)、1996. 6(371)、1997. 3(388)、1998. 2(432)
22	コースの内容が幅広すぎて、焦点が絞られていない	1994. 3(312)、1994. 12(321)、1994. 9(323)、1995. 2(331)
23	コースの内容の重複が多い	1987. 5(159)、1989. 2(191)、2000. 2(485)
24	参加する研修員の知識、経験などの差が大きい	①知識や経験の差： 1965. 11(3)、1973. 3(7)、1975. 3(8)、1977. 2(17)、1980. 4(38)、1980. 4(39)、1981. 4(53)、1981. 2 (58)、1983. 7(70)、1983. 3(77)、1984. 3(89)、1985. 6(116)、1985. 3 (119)、1985. 3 (123)、 1986. 3(130)、1988. 3(167)、1988. 4(168)、1988. 3(171)、1988. 4 (174)、1989. 3(203)、1989. 12(209)、1989. 12(212)、1990. 3 (216)、1990. 10(232)、1990. 3(233)、1992. 9(255)、1993. 5(265)、1994. 12(321)、1994. 10(326)、1997. 9(413)、1997. 8(417)、1997. 3(418)、1998. 3(430)、1998. 3(433)、2000. 2(482)、2000. 4(501)、2014(575)、2015(576) ②専門の違い： 1972. 3(5)、1985. 6(116)、1986. 8(135)、1989. 2(191)、1993. 3(269)、1996. 4(370)、1996. 12(380)、2014(575)、2015(576) ③語学力の不足： 1972. 3(511)、1975. 3(8)、1976. 9(517)、1979. 1(27)、1980. 4(38)、1980. 4(39)、1983. 3 (71)、1983. 3(77)、1984. 3(98)、1985. 3(112)、1985. 6(116)、1985. 3 (119)、1987. 3 (146)、1988. 9(180)、1989. 3(200)、1990. 1(225)、1994. 4(302)、1995. 3 (341)、1997. 3(387)、1997. 1 (401)、1998. 3(433)、1998. 6(435)、1999. 2(462)、2014(575)、2015(576)
25	研修員の学習の態度に係る課題	1972. 3(5)、1978. 6(22)、1982. 8(62)、1989. 3(202)、1994. 3(324)、1994. 10(326)

26	研修講師や研修監理員の知識、経験、語学力の不足	1964(2)、1965.11(3)、1972.3(5)、1976.5(11)、1975.3(8)、1976.5(11)、1976.7(16)、1978.1(23)、1979.1(27)、1980.2(33)、1980.4(38)、1982.8(62)、1983.3(71)、1983.3(80)、1983(81)、1984.6(88)、1984.3(89)、1986.3(124)、1987.6(148)、1987.5(159)、1989.11(210)、1989.12(212)、1990.10(232)、1991.1(243)、1993.11(273)、1994.1(315)、1994.10(326)、1998.6(435)、1998.3(446)、2012(574)、2015(576)、2016(577)
27	講義の実施方法において問題がある	1982.3(65)、1985.12(100)、1987.5(159)、1991.1(243)、1994.2(298)、1997.3(387)、2015(576)
28	テキストが足りない	1965.11(3)、1974.3(513)、1976.4(15)、1976.4(516)、1980.2(33)、1980.4(38)、1980.1(41)、1980.4(42)、1981(45)、1981.6(49)、1981.3(57)、1982.1(59)、1985.3(123)、1988.1(176)、1991.1(243)、1994.1(315)、1997.3(393)、1998.3(422)、1998.3(426)、1999.3(463)、2000.6(496)
29	テキストの内容に係る課題	1980.4(37)、1984.3(84)、1987.2(145)、1988.11(184)、1989.9(207)、1997.3(411)
30	研修の期間が短い	1963.10(1)、1964(2)、1965.11(3)、1971(4)、1973.5(6)、1974.3(513)、1974.3(514)、1976.4(12)、1976.7(16)、1976.9(517)、1977.4(518)、1978.6(22)、1978.1(23)、1979.3(25)、1979.3(29)、1980.2(33)、1980.3(34)、1980.5(35)、1980.2(43)、1981(48)、1981(55)、1981.3(57)、1981.2(58)、1982.1(59)、1982(60)、1982.5(63)、1982.3(65)、1982.1(66)、1983.2(73)、1983.3(76)、1983.12(79)、1983(81)、1983.3(82)、1984.3(84)、1984.4(85)、1984.3(89)、1984.3(93)、1984.2(97)、1984.3(98)、1985.12(100)、1985.8(101)、1985.3(105)、1985.8(108)、1985.1(109)、1985.3(113)、1985.3(114)、1985.3(117)、1985.3(119)、1985.3(122)、1986.3(124)、1986.3(125)、1986.3(130)、1986.3(131)、1986.12(132)、1986.10(134)、1986.3(137)、1986.3(139)、1987.6(143)、1987.3(144)、1987.12(152)、1987.1(155)、1988.2(162)、1988.1(163)、1988.2(165)、1988.3(167)、1988.9(180)、1988.12(181)、1988.3(185)、1989.2(191)、1989.3(192)、1989.3(196)、1989.4(205)、1989.10(211)、1990.4(223)、1990.3(226)、1990.10(232)、1991.12(242)、1991.1(243)、1991.3(244)、1992.4(248)、1992.12(256)、1992.9(260)、1992.4(263)、1993.9(268)、1993.3(269)、1993.10(274)、1993.3(281)、1993.12(285)、1994.12(297)、1994.10(303)、

		1994.9(323)、1995.2(331)、1996.4(370)、1996.2(373)、1997.10(386)、1997.1(390)、1997.1(392)、1997.4(397)、1997.9(413)、1997.3(416)、1997.3(419)、1998.3(431)、1998.6(435)、1999.1(464)、1999.6(478)、2000.6(493)、2012(574)、2015(576)
31	研修の期間が長い	1979.4(28)、1980.4(39)、1983.3(77)、1984.3(91)、1984.3(95)、1985.3(104)、1985.3(122)、1985.3(123)、1986.3(137)、1987.2(145)、1988.4(168)、1988.1(176)、1993.8(276)、1993.4(286)、1994.3(312)、1995.2(333)、1996.6(371)、1998.3(430)、1998.3(433)、1999.6(452)、2000.2(480)、2000.6(490)
32	通訳者の問題	1963.10(1)、1974.3(513)、1976.7(16)、1977.4(518)、1978.6(22)、1979.1(27)、1981(45)、1981.3(56)、1982.8(62)、1983.3(80)、1983.3(82)、1983.3(521)、1984.3(96)、1987.7(151)、1988.2(165)、1988.9(180)、1988(184)、1998.3(433)、2000.2(482)、2012(574)
33	日本語研修の問題	1963.10(1)、1971(4)、1982.5(63)、1984.3(95)、1984.3(98)、1985.3(121)、1986.3(124)、1986.3(131)、1986.12(141)、1987.3(146)、1987.2(154)、1988.4(168)、1988.12(181)、1989.3(196)、1992.4(263)、1993.3(281)、1993.4(286)、1994.1(315)、1998.7(444)
34	帰国後、研修内容を活かさない	①活用するための機材や器具がなかったり、予算や制度などの面からすぐには実践することができなかつたりした： 1964(2)、1971(4)、1976.9(13)、1984.3(84)、1984.3(91)、1984.3(93)、1984.5(94)、1985.3(103)、1985.3(113)、1986.3(131)、1986.10(134)、1986.12(141)、1987.2(154)、1989.3(200)、1990.3(216)、1991.1(237)、1993.5(271)、1993.10(287)、1993.3(288)、1993.10(291)、1994.10(301)、1995.10(350)、1998.3(445)、1999.3(477)、2016(577) ②現職と研修内容と関係ない： 1964(2)、1971(4)、1983.7(70)、2016(577) ③帰国後の転勤： 1965.11(3)、1975.3(8)、1979.3(26)、1994.3(306)、1996.4(370)、1998.3(424)、2012(574)
35	帰国後、具体的な問題に出会ったとき、それを解決するための支援体制がない	1978.6(24)、1983.3(77)、1985.12(100)、1985.8(108)、1985.6(118)、1986.3(136)、1987.3(146)、1988.11(179)、1988.9(180)、1988.3(185)、1989.12(212)、1990.4(223)、1991.1(243)、1993.5(265)、1993.10(274)、1995.3(329)、1995.3(342)、1996.2(373)、1996.12(380)、1997.1(396)、1998.3(429)、1998.3(441)、1999.4(466)、1999.3(470)、2000.5(494)、2008.4(506)、2016(577)
36	最新の情報交換ができない	1965.11(3)、1974.8(512)、1975.3(8)、1978.1(23)、1978.6(24)、1979.4(28)、1979.3(29)、1979.1(32)、1980.2(33)、1980.5(35)、1980.2(40)、1981(55)、

		1981.3(56)、1981.3(57)、1982.1(59)、1982.2(64)、1983.2(73)、1983.3(76)、1983.3(77)、1983.3(80)、1983.3(521)、1984.3(89)、1984.3(90)、1984.3(93)、1984.5(94)、1984.3(95)、1984.3(96)、1984.2(97)、1985.8(108)、1985.1(109)、1985.3(113)、1985.3(114)、1985.6(118)、1985.3(119)、1985.10(120)、1985.3(121)、1985.3(122)、1986.3(125)、1986.2(127)、1986.3(129)、1986.3(130)、1986.3(131)、1986.12(132)、1986.3(136)、1986.3(137)、1986.3(139)、1987.6(143)、1987.3(146)、1987.6(148)、1987.11(149)、1987.7(151)、1987.2(154)、1987.3(160)、1988.2(162)、1988.1(163)、1988.3(164)、1988.2(165)、1988.4(168)、1988.4(174)、1988.3(178)、1988.11(179)、1988.9(180)、1988.12(181)、1988.3(185)、1989.2(191)、1989.3(193)、1989.3(196)、1989.3(199)、1989.3(202)、1989.3(204)、1989.4(205)、1989.10(211)、1990.1(215)、1990.2(217)、1990.3(219)、1990.3(221)、1990.4(223)、1990.3(226)、1990.3(229)、1990.3(230)、1991.3(235)、1991.1(243)、1991.3(244)、1992.3(247)、1992.4(251)、1992.9(255)、1992.4(259)、1993.6(278)、1993.4(282)、1993.12(285)、1993.9(293)、1993.3(294)、1994.10(303)、1994.1(315)、1994.12(321)、1995.3(329)、1995.1(335)、1995.10(340)、1995.3(342)、1995.10(345)、1995.12(361)、1995.3(362)、1995.3(363)、1996.4(370)、1996.2(373)、1996.12(380)、1996.12(377)、1997.1(390)、1997.4(398)、1997.4(407)、1997.3(416)、1997.3(418)、1997.3(419)、1998.3(422)、1998.3(423)、1998.3(424)、1998.3(426)、1998.3(433)、1998.12(443)、1998.7(444)、1998.3(446)、1999.3(450)、1999.2(462)、1999.3(465)、1999.3(474)、1999.6(478)、2000.2(480)、2000.5(494)、2000.6(496)、2014(575)、2015(576)、2016(577)
37	宿泊施設が足りないことや宿泊施設の食事に対する不満	1974.8(512)、1979.3(25)、1988.12(181)、1989.2(191)、1992.4(248)、1993.5(283)
38	日本の冬の寒さに耐えられない研修員がいる	1986.3(133)、1987.2(154)、1989.2(191)
39	研修センターまでの移動に労力や時間を費やす	1988.4(168)
40	異なる文化、民族、性格の人々がグループで学ぶことに	1985.12(100)、1999.6(478)

	より、喧嘩を起こした	
41	日本の文化と接触する機会がない	1963.10(1)、1976.5(11)、1978.1(23)、1983.3(71)、1994.10(303)、 研修旅行の期間の延長の要望： 1982.1(59)、1985.3(99)、1986.10(126)、1987.6(148)、 1987.5(159)、1988.1(176)、1992.9(260)、1993.10(274)、 1995.10(353)、1983.3(521)

出典:調査対象に基づき筆者作成

別表 2. 調査対象の出典一覧表

番号	出版年月	タイトル	出版社
1	1963.10	タイ・イラン国 帰国研修員実態調査報告書	海外技術協力事業団
2	1964	帰国研修員の実態調査	海外技術協力事業団
3	1965.11	帰国研修員実態調査報告書(マレーシア, フィリピン, 台湾)	海外技術協力事業団
4	1971	帰国研修員アフタケア巡回指導・調査報告書	海外技術協力事業団
5	1972.3	帰国研修員アフタケア巡回指導電力班報告書	海外技術協力事業団
6	1973.5	帰国研修員巡回指導 中南米電気通信班巡回指導報告書	海外技術協力事業団
7	1973.3	帰国研修員巡回指導 東南アジア港湾班巡回指導報告書	海外技術協力事業団
8	1975.3	帰国研修員巡回指導 バングラディシュ, イラン, トルコ 3ヶ国に対するテレビ放送巡回指導班報告書	国際協力事業団
9	1975.8	帰国研修員巡回指導 水産技術班報告書	国際協力事業団
10	1975.5	帰国研修員巡回指導 東南アジア沿海鉱物資源・地下水資源開発巡回指導報告書	国際協力事業団
11	1976.5	帰国研修員巡回指導 アジア・中近東道路橋梁工学班巡回指導報告書	国際協力事業団
12	1976.4	帰国研修員巡回指導 アジア犯罪防止班巡回指導報告書	国際協力事業団
13	1976.9	帰国研修員巡回指導 アジア機械金属班巡回指導報告書	国際協力事業団
14	1976.12	帰国研修員巡回指導 アジア鉄道信号・電化高速運転班巡回指導報告書	国際協力事業団
15	1976.4	帰国研修員巡回指導 アジア麻薬取締班巡回指導報告書	国際協力事業団
16	1976.7	帰国研修員巡回指導 アジア租税班巡回指導報告書	国際協力事業団
17	1977.2	帰国研修員巡回指導 アジア国家行政, 地方行政班巡回指導報告書	国際協力事業団

18	1977. 9	帰国研修員巡回指導 税関行政セミナー班巡回指導報告書	国際協力事業団
19	1978. 8	帰国研修員巡回指導 野菜・稲作関係巡回指導報告書	国際協力事業団
20	1978. 12	帰国研修員巡回指導 中米電気通信巡回指導班報告書	国際協力事業団
21	1978. 4	帰国研修員電子工学班巡回指導報告書	国際協力事業団
22	1978. 6	帰国研修員巡回指導 農業機械・精米加工班巡回指導報告書	国際協力事業団
23	1978. 1	帰国研修員巡回指導 東南アジア水路測量, 海洋物理調査, 航路標識集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
24	1978. 6	帰国研修員巡回指導 東南アジア 水質汚濁下水道コース集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
25	1979. 3	帰国研修員巡回指導 地熱エネルギー巡回指導班報告書	国際協力事業団
26	1979. 3	帰国研修員巡回指導 織布技術コース巡回指導班報告書	国際協力事業団
27	1979. 1	帰国研修員巡回指導 観光セミナー集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
28	1979. 4	帰国研修員巡回指導 船舶技術コース巡回指導班報告書	国際協力事業団
29	1979. 3	帰国研修員巡回指導 家族計画関係巡回指導班報告書	国際協力事業団
30	1979. 3	帰国研修員巡回指導 稲病虫害防除巡回指導班報告書	国際協力事業団
31	1979. 3	観光セミナー集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
32	1979. 1	帰国研修員巡回指導 消防行政コース集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
33	1980. 2	帰国研修員巡回指導 鉄道車輛コース・鉄道線路保守改良コース巡回指導班報告書	国際協力事業団
34	1980. 4	帰国研修員巡回指導 婦人関係行政セミナー帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
35	1980. 5	帰国研修員巡回指導 都市計画帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
36	1980. 2	帰国研修員巡回指導 結核対策巡回指導班報告書	国際協力事業団
37	1980. 4	矯正保護帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
38	1980. 4	帰国研修員巡回指導 農業普及帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
39	1980. 4	帰国研修員巡回指導 日墨交流計画帰国研修員	国際協力事業団

		巡回指導班報告書	
40	1980. 2	中小企業対策帰国研修員巡回指導班	国際協力事業団
41	1980. 1	帰国研修員巡回指導班(廃棄物処理コース)報告書	国際協力事業団
42	1980. 4	上水道施設帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
43	1980. 2	帰国研修員巡回指導 放送関係帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
44	1980. 3	帰国研修員巡回指導 漁業協同組合巡回指導班報告書	国際協力事業団
45	1981	租税セミナー帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
46	1981. 1	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(医療放射線技術コース)報告書	国際協力事業団
47	1981. 9	帰国研修員巡回指導 開発エコノミスト(工業プロジェクト)コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
48	1981	帰国研修員巡回指導 労働安全衛生行政セミナー帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
49	1981. 6	環境行政・環境技術(水質保全)コース集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
50	1981. 12	帰国研修員巡回指導 農業協同組合コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
51	1981. 12	帰国研修員巡回指導 微生物病研究コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
52	1981. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(計量標準コース)報告書	国際協力事業団
53	1981. 4	帰国研修員巡回指導班(コンピューター技術)報告書	国際協力事業団
54	1981. 2	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(経済開発セミナー)報告書	国際協力事業団
55	1981	帰国研修員巡回指導 鉱山コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
56	1981. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(海運経営実務コース)報告書	国際協力事業団
57	1981. 3	帰国研修員巡回指導 ハイウェイセミナー帰国研修員巡回指導班報告書(エジプト, トルコ)	国際協力事業団
58	1981. 2	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(職業訓練指導員養成コース)報告書	国際協力事業団
59	1982. 1	帰国研修員巡回指導 農地水資源開発コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
60	1982	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(空港セミナー)報告書	国際協力事業団
61	1982. 5	帰国研修員巡回指導 養鶏コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団

62	1982. 8	帰国研修員巡回指導 ラジオ放送技術コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
63	1982. 5	帰国研修員巡回指導 電波監視コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
64	1982. 2	帰国研修員巡回指導 稲作機械化コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
65	1982. 3	電気通信開発セミナー帰国研修員巡回指導班調査報告書	国際協力事業団
66	1982. 1	貨幣及び勲章製造コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
67	1982. 11	帰国研修員巡回指導 建設機械整備コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
68	1982. 6	帰国研修員巡回指導 気象学コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
69	1983. 6	帰国研修員巡回指導 地震工学コース帰国研修員巡回指導報告書(案)	国際協力事業団
70	1983. 7	帰国研修員巡回指導 窯業関係コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
71	1983. 3	帰国研修員巡回指導 森林造成技術者コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
72	1983	帰国研修員巡回指導 衛生行政セミナー帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
73	1983. 2	帰国研修員巡回指導 職業訓練セミナー(II)(中近東職業訓練セミナー)帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
74	1983. 3	帰国研修員巡回指導班(中近東電力コース)報告書	国際協力事業団
75	1983. 12	測量技術コース帰国研修員巡回指導実施報告書	国際協力事業団
76	1983. 3	帰国研修員巡回指導 電話網計画設計コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
77	1983. 3	灌漑排水コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
78	1983	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(医科学技術研修コース)報告書	国際協力事業団
79	1983. 12	帰国研修員巡回指導 政府会計検査セミナー帰国研修員巡回指導報告書 コンピュータ・システムの会計検査	国際協力事業団
80	1983. 3	船員教育行政コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
81	1983	帰国研修員巡回指導 農林水産統計コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
82	1983. 3	貿易振興セミナー(A)帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団

83	1983. 4	帰国研修員巡回指導 国際捜査セミナー帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
84	1984. 3	帰国研修員巡回指導 リモートセンシング技術コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
85	1984. 4	WHO 研修員受入事業実態調査団(WHO 帰国研修員巡回指導班) 報告書	国際協力事業団
86	1984. 8	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(粳処理・精米加工コース) 報告書	国際協力事業団
87	1984. 5	帰国研修員巡回指導 地熱エネルギーコース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
88	1984. 6	集団石油化学工業コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
89	1984. 3	帰国研修員巡回指導 雇用開発セミナー帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
90	1984. 3	帰国研修員巡回指導 溶接技術集団研修コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
91	1984. 3	帰国研修員巡回指導 家畜衛生研究コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
92	1984. 3	帰国研修員巡回指導 水産食品加工コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
93	1984. 3	帰国研修員巡回指導 教育テレビ番組コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
94	1984. 5	帰国研修員巡回指導 家畜人工授精コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
95	1984. 3	帰国研修員巡回指導 稲作コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
96	1984. 3	帰国研修員巡回指導 港湾工学コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
97	1984. 2	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(国家行政コース) 報告書	国際協力事業団
98	1984. 3	帰国研修員巡回指導班(工業標準化コース) 報告書	国際協力事業団
99	1985. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(税関行政コース) 報告書	国際協力事業団
100	1985. 12	帰国研修員巡回指導班(交通警察行政セミナー) 報告書	国際協力事業団
101	1985. 8	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(工業所有権制度・工業所有権セミナー) 報告書	国際協力事業団
102	1985. 3	帰国研修員巡回指導 上級技能者訓練コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
103	1985. 3	帰国研修員巡回指導 タイ、マレーシア国別調査チーム報告書	国際協力事業団
104	1985. 3	帰国研修員巡回指導 貿易実践指導者コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団

105	1985. 3	帰国研修員巡回指導班(工業開発計画実務コース)報告書	国際協力事業団
106	1985. 3	帰国研修員巡回指導 電話交換(I, II)集団研修コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
107	1985. 10	帰国研修員巡回指導 沿岸漁業普及コース(理論・実技)帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
108	1985. 8	帰国研修員巡回指導 土質及び基礎工学コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
109	1985. 1	帰国研修員巡回指導 橋梁工学コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
110	1985. 11	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班農薬利用報告書	国際協力事業団
111	1985. 5	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(防災技術セミナーコース)報告書	国際協力事業団
112	1985. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(労使関係行政セミナー)報告書	国際協力事業団
113	1985. 3	帰国研修員巡回指導班(開発エコノミスト・一般コース)報告書	国際協力事業団
114	1985. 3	帰国研修員巡回指導 ガラス工学コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
115	1985. 11	帰国研修員巡回指導 電気製鋼技術コース帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
116	1985. 6	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(耐火物製造技術)報告書	国際協力事業団
117	1985. 3	帰国研修員巡回指導 鉄道信号及び鉄道電化コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
118	1985. 6	帰国研修員巡回指導 養殖一般コース帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
119	1985. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班(国際通信コース)報告書	国際協力事業団
120	1985. 10	帰国研修員巡回指導 職業訓練指導員コース(電気科)帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
121	1985. 3	帰国研修員巡回指導 地方行政コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
122	1985. 3	帰国研修員巡回指導 帰国研修員巡回指導班包装技術コース報告書	国際協力事業団
123	1985. 3	帰国研修員巡回指導 野菜生産コース帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
124	1986. 3	帰国研修員巡回指導 水路測量コース海洋物理調査コース帰国研修員合同巡回指導班報告書	国際協力事業団
125	1986. 3	帰国研修員巡回指導班報告書 無線通信技術	国際協力事業団
126	1986. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 経済開発セミナー	国際協力事業団

127	1986. 2	帰国研修員巡回指導 船舶技術コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
128	1986. 10	帰国研修員同窓会代表者セミナー	国際協力事業団
129	1986. 3	帰国研修員巡回指導班(水力発電, 火力発電, 電気事業経営, 配電技術)報告書	国際協力事業団
130	1986. 3	労働統計セミナー帰国研修員巡回指導報告書	国際協力事業団
131	1986. 3	帰国研修員巡回指導 林業林産研究コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
132	1986. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 バス・トラック整備技術コース	国際協力事業団
133	1986. 3	帰国研修員巡回指導 寄生虫予防指導者セミナー帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
134	1986. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 鉱山保安	国際協力事業団
135	1986. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 プラスチックコース	国際協力事業団
136	1986. 3	帰国研修員巡回指導 上水道施設コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
137	1986. 3	犯罪防止コース 帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
138	1986. 3	鉄鋼材試験検査コース 帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
139	1986. 3	帰国研修員巡回指導 建設施工コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
140	1986. 3	帰国研修員巡回指導 地下水資源開発コース帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
141	1986. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書職業訓練指導員(木材加工科)	国際協力事業団
142	1987. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開技術セミナー(テレビジョン放送)	国際協力事業団
143	1987. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書造船経営管理セミナー	国際協力事業団
144	1987. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書輸出入食品検査技術	国際協力事業団
145	1987. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書窯業開発セミナー	国際協力事業団
146	1987. 3	通信線路技術コース 帰国研修員巡回指導班報告書	国際協力事業団
147	1987. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 同窓会活動調査	国際協力事業団
148	1987. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 観光振興セミナー	国際協力事業団
149	1987. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書金属	国際協力事業団

		加工技術 鑄造技術	
150	1987. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(予防衛生)	国際協力事業団
151	1987. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 経営 管理	国際協力事業団
152	1987. 12	帰国研修員フォローアップチーム 公開技術セ ミナー(沿岸漁業振興)	国際協力事業団
153	1987. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国際 電気通信	国際協力事業団
154	1987. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 熱 処理技術コース	国際協力事業団
155	1987. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農業 普及コース	国際協力事業団
156	1987. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開 技術セミナー 電気通信	国際協力事業団
157	1987. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 ア イソトープ・放射線の医学・生物学利用	国際協力事業団
158	1987. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー 経済開発(都市開発)	国際協力事業団
159	1987. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(都市計画)	国際協力事業団
160	1987. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建築 技術	国際協力事業団
161	1987. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 植 物遺伝資源保存コース	国際協力事業団
162	1988. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 治工 具生産技術コース	国際協力事業団
163	1988. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 繊維 高分子コース	国際協力事業団
164	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 家族 計画関係	国際協力事業団
165	1988. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(電気通信)	国際協力事業団
166	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 精神 薄弱福祉	国際協力事業団
167	1988. 3	帰国研修員フォローアップ報告書 認証制度分 野	国際協力事業団
168	1988. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 職業 訓練スタッフ(機械工学・電子工学)	国際協力事業団
169	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開 技術セミナー 環境衛生	国際協力事業団 v
170	1988. 3	帰国研修員公開技術セミナー(中小企業開発分 野)実施報告書	国際協力事業団

171	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 テレビジョン放送	国際協力事業団
172	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー 農業機械	国際協力事業団
173	1988. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開技術セミナー(地震学・地震工学)	国際協力事業団
174	1988. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 一般租税・上級租税セミナー	国際協力事業団
175	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国土開発セミナー	国際協力事業団
176	1988. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 漁業協同組合	国際協力事業団
177	1988. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開技術セミナー(衛生行政)	国際協力事業団
178	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書貿易振興セミナー(A)	国際協力事業団
179	1988. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書政府会計検査セミナー	国際協力事業団
180	1988. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 電波監視	国際協力事業団
181	1988. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 監督者訓練専門家セミナー	国際協力事業団
182	1988. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書公開技術セミナー(テレビ放送管理)	国際協力事業団
183	1988. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 下水道技術コース	国際協力事業団
184	1988. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 視聴覚技術コース	国際協力事業団
185	1988. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 麻薬犯罪取締セミナー	国際協力事業団
186	1988. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農業協同組合	国際協力事業団
187	1989. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー(空港分野)	国際協力事業団
188	1989. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 繊維機械工業集団研修コース	国際協力事業団
189	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書環境行政分野公開技術セミナー	国際協力事業団
190	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 金属表面改質技術集団研修コース	国際協力事業団
191	1989. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 稲病害虫防除分野公開技術セミナー	国際協力事業団
192	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 プラントメインテナンス技術	国際協力事業団

193	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 職業訓練スタッフコース	国際協力事業団
194	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 消防行政コース	国際協力事業団
195	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー	国際協力事業団
196	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 森林造成技術者コース	国際協力事業団
197	1989. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 ハイウェイセミナー	国際協力事業団
198	1989. 3	生活改善普及コース帰国研修員フォローアップチーム報告書	国際協力事業団
199	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 航路標識	国際協力事業団
200	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(灌漑排水コース)	国際協力事業団
201	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 婦人関係行政セミナー	国際協力事業団
202	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 野菜生産・採種分野公開技術セミナー	国際協力事業団
203	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 計量標準コース	国際協力事業団
204	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 鉱山コース	国際協力事業団
205	1989. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 沿岸鉱物資源探査コース	国際協力事業団
206	1989. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー(がん対策)	国際協力事業団
207	1989. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 船舶技術コース	国際協力事業団
208	1989. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 インダストリアル・デザイン	国際協力事業団
209	1989. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 開発エコノミスト(工業)コース公開技術セミナー	国際協力事業団
210	1989. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書(テレビジョン放送管理)公開技術セミナー	国際協力事業団
211	1989. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建設機械整備	国際協力事業団
212	1989. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 家畜人工授精	国際協力事業団
213	1989. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書(小型漁船の船体・機関保守コース)(沿岸漁具漁法コース)	国際協力事業団

214	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(消化管病理学)	国際協力事業団
215	1990. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農林 統計	国際協力事業団
216	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公 衆衛生技術者コース	国際協力事業団
217	1990. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(環境保全)	国際協力事業団
218	1990. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 労働 安全衛生行政セミナー	国際協力事業団
219	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 セラ ミック建材技術集団研修コース	国際協力事業団
220	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国家 行政分野公開技術セミナー	国際協力事業団
221	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 野菜 生産・採種分野公開技術セミナー(ネパール・バ ングラデシュ)	国際協力事業団
222	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国際 捜査セミナー	国際協力事業団
223	1990. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 溶接 技術集団研修コース	国際協力事業団
224	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 雇用行 政セミナー	国際協力事業団
225	1990. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(データ通信技術分野)	国際協力事業団
226	1990. 3	配電技術コース帰国研修員フォローアップ調 査報告書	国際協力事業団
227	1990. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 労働 統計・政策セミナー	国際協力事業団
228	1990. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 貿易 実践指導者コース	国際協力事業団
229	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 結 核対策公開技術セミナー	国際協力事業団
230	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 無 線通信技術コース	国際協力事業団
231	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公 開技術セミナー(衛星通信)	国際協力事業団
232	1990. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー(原子力技術)	国際協力事業団
233	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 電気 事業経営集団研修コース	国際協力事業団
234	1991. 3	帰国研修員フォローアップチーム公開技術セ ミナー(沿岸漁村振興)報告書	国際協力事業団

235	1991. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 微生物病研究分野公開技術セミナー	国際協力事業団
236	1991. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 環境分野公開技術セミナー(大気汚染)	国際協力事業団
237	1991. 1	ガラス工学コース帰国研修員フォローアップ調査報告書(ブラジル・アルゼンチン)	国際協力事業団
238	1991. 3	酵素工学コース帰国研修員フォローアップチーム報告書(中国・タイ)	国際協力事業団
239	1991. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 循環器病分野公開技術セミナー	国際協力事業団
240	1991. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 林業・林産研究コース	国際協力事業団
241	1991. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 産業環境対策コース 産業廃水処理技術コース	国際協力事業団
242	1991. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 熱帯医学分野公開技術セミナー	国際協力事業団
243	1991. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書橋梁工学コース	国際協力事業団
244	1991. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 陶磁器開発・活用技術集団研修コース	国際協力事業団
245	1992. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 電炉・連鋳管理技術集団研修コース	国際協力事業団
246	1992. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 自動制御集団研修コース	国際協力事業団
247	1992. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 水管理コース	国際協力事業団
248	1992. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー デジタル交換技術分野	国際協力事業団
249	1992. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 熱帯農林業資源の有効利用分野 公開技術セミナー	国際協力事業団
250	1992. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 高温構築材応用技術集団研修コース	国際協力事業団
251	1992. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 補装具製作技術コース	国際協力事業団
252	1992. 6	帰国研修員フォローアップ報告書 石油化学工業コース	国際協力事業団
253	1992. 4	帰国研修員フォローアップ報告書 (為替貯金国際幹部セミナー)	国際協力事業団
254	1992. 12	航空保安セミナー 帰国研修員フォローアップチーム報告書	国際協力事業団
255	1992. 9	帰国研修員フォローアップ調査報告書 水力発電コース火力発電コース	国際協力事業団
256	1992. 12	船員管理システムコース 帰国研修員フォローアップチーム報告書	国際協力事業団

257	1992. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 水路測量(国際認定 B 級)コース, 海洋物理調査コース, 海図作製コース	国際協力事業団
258	1992. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 (工業標準化コース・TQC 標準化活動実践 II コース)	国際協力事業団
259	1992. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 米のポストハーベスト研修コース	国際協力事業団
260	1992. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 石炭鉱山保安コース	国際協力事業団
261	1992. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー(コンテナ埠頭整備計画分野)	国際協力事業団
262	1992. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 産業医学公開セミナー	国際協力事業団
263	1992. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 臨床看護実務コース	国際協力事業団
264	1992. 3	集団研修 障害者リハビリテーション指導者(「専門家」及び「障害者リーダー」)コース 帰国研修員フォローアップ調査 調査報告書	国際協力事業団
265	1993. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 鋼材の加工と加工特性コース	国際協力事業団
266	1993. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー	国際協力事業団
267	1993. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー(造船経営管理分野)	国際協力事業団
268	1993. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 政府会計検査セミナー	国際協力事業団
269	1993. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建設施工 II コース	国際協力事業団
270	1993. 3	住宅・住環境改善セミナー 帰国研修員フォローアップチーム報告書	国際協力事業団
271	1993. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 森林土壌コース公開技術セミナー	国際協力事業団
272	1993. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 アイソトープ放射線の医学・生物学	国際協力事業団
273	1993. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 歯学コース	国際協力事業団
274	1993. 10	帰国研修員フォローアップ調査団報告書(農業協同組合 II)	国際協力事業団
275	1993. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修コース都市交通セミナー	国際協力事業団
276	1993. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 漁業協同組合	国際協力事業団

277	1993. 3	帰国研修員フォローアップ報告書 職業訓練管理セミナー 職業能力開発行政セミナー	国際協力事業団
278	1993. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 地方行政 II コース	国際協力事業団
279	1993. 3	帰国研修員公開技術セミナーチーム報告書 生物製剤技術コース	国際協力事業団
280	1993. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 工業所有権セミナーコース 工業所有権制度コース	国際協力事業団
281	1993. 3	省エネルギーコース帰国研修員フォローアップ報告書	国際協力事業団
282	1993. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 海洋牧場システム公開技術セミナー	国際協力事業団
283	1993. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 救難防災コース	国際協力事業団
284	1993. 12	帰国研修員フォローアップ実施報告書 情報処理要員養成コース公開技術セミナー	国際協力事業団
285	1993. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 日本語専修コース	国際協力事業団
286	1993. 4	帰国研修員フォローアップ実施報告書 海洋保全コース	国際協力事業団
287	1993. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー 港湾工学 II	国際協力事業団
288	1993. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 都市整備コース	国際協力事業団
289	1993. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 自動車技術行政コース	国際協力事業団
290	1993. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー	国際協力事業団
291	1993. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 血液由来感染症公開技術セミナー	国際協力事業団
292	1993. 1	土質及び基礎工学コース帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー	国際協力事業団
293	1993. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 救急・大災害医療セミナー	国際協力事業団
294	1993. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 職業訓練指導員・電気工学 2	国際協力事業団
295	1993. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書統計職員のための自動データ処理 ADP	国際協力事業団
296	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 麻薬犯罪取締りセミナー	国際協力事業団
297	1994. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 輸出入食品検査技術コース 食品微生物検査技術コース	国際協力事業団

298	1994. 2	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 国際 税務行政セミナー	国際協力事業団
299	1994. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書(婦人 の地位向上セミナー2)	国際協力事業団
300	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 視 聴覚コース	国際協力事業団
301	1994. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 感染 症診断の技術と管理コース	国際協力事業団
302	1994. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 メカ トロニクス訓練コース	国際協力事業団
303	1994. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 石炭 資源開発・利用分野公開セミナー	国際協力事業団
304	1994. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 魚類 生理・防疫分野公開技術セミナー	国際協力事業団
305	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 消火 技術コース	国際協力事業団
306	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 酪農 振興・検査技術研修コース	国際協力事業団
307	1994. 2	消化器癌病理学コース帰国研修員フォローア ップチーム報告書 公開技術セミナー	国際協力事業団
308	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 光フ ァイバーケーブル伝送技術集団研修コース	国際協力事業団
309	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 設備 診断技術コース	国際協力事業団
310	1994. 2	帰国研修員フォローアップ報告書 灌漑排水コ ース II	国際協力事業団
311	1994. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 中小 企業対策 II 公開セミナー	国際協力事業団
312	1994. 3	集団研修専門看護・看護管理コース帰国研修員 フォローアップ調査報告書	国際協力事業団
313	1994. 2	集団研修廃棄物処理 II コース 帰国研修員フォ ローアップ調査報告書	国際協力事業団
314	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 精神 薄弱福祉	国際協力事業団
315	1994. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー, デジタル交換技術通信網計画設 計	国際協力事業団
316	1994. 11	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 バ ス・トラック整備技術コース	国際協力事業団
317	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 熱処 理技術集団研修コース	国際協力事業団
318	1994. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 実践 的総合生産性向上コース	国際協力事業団

319	1994. 12	コース合同帰国研修員フォローアップチーム報告書 農業普及指導者 II コース 米の収穫後処理技術コース	国際協力事業団
320	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 バイオインダストリー集団研修コース	国際協力事業団
321	1994. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書(環境(水分野)4 コース合同)	国際協力事業団
322	1994. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー 下水道技術	国際協力事業団
323	1994. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農林分野	国際協力事業団
324	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 乾燥地水資源の開発と利用	国際協力事業団
325	1994. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 空港セミナー	国際協力事業団
326	1994. 10	帰国研修員フォローアップ調査報告書「環境(水)分野関連4 コース合同」	国際協力事業団
327	1995. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国家行政コース II 上級国家行政セミナー	国際協力事業団
328	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 金属加工高品質化技術集団研修コース II	国際協力事業団
329	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国際捜査セミナー・上級警察幹部研修コース	国際協力事業団
330	1995. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 廃棄物処理実習集団研修コース	国際協力事業団
331	1995. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 植物遺伝資源コース	国際協力事業団
332	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書交通陸分野	国際協力事業団
333	1995. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 養殖一般コース・エビ増養殖技術コース	国際協力事業団
334	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 小児麻痺根絶計画の理論と実際	国際協力事業団
335	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書農業機械化・農業機械設計コース	国際協力事業団
336	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 野菜生産・採取分野技術セミナー(ペルー・ボリビア)	国際協力事業団
337	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 河川及びダム工学 II	国際協力事業団
338	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書建設技術分野公開技術セミナー	国際協力事業団
339	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 無線通信技術集団研修コース及びデジタル伝送技	国際協力事業団

		術集団研修コース	
340	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農業機械化・農業機械設計コース	国際協力事業団
341	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 野菜生産 採種分野技術セミナー	国際協力事業団
342	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 河川及びダム工学 II	国際協力事業団
343	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書建設技術分野公開技術セミナー	国際協力事業団
344	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 無線通信技術集団研修コース及びデジタル伝送技術集団研修コース	国際協力事業団
345	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書農業機械評価試験・農業機械化 II・農業機械設計コース	国際協力事業団
346	1995. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 物流近代化集団研修コース	国際協力事業団
347	1995. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 都市環境対策	国際協力事業団
348	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開技術セミナー自然保護管	国際協力事業団
349	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書「環境(大気)分野関連4コース合同」	国際協力事業団
350	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 湖沼水質保全コース	国際協力事業団
351	1995. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書集団研修 地熱エネルギーアドバンス	国際協力事業団
352	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 船舶安全分野	国際協力事業団
353	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 交通警察行政研修コース	国際協力事業団
354	1995. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 交通陸分野	国際協力事業団
355	1995. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 国際知的財産権分野公開技術セミナー	国際協力事業団
356	1995. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 通信線路技術指導者育成	国際協力事業団
357	1995. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 防災科学技術コース	国際協力事業団
358	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修公衆教育セミナー寄生虫予防指導者セミナーコース	国際協力事業団
359	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 職業	国際協力事業団

		訓練指導員コース電子工学生産機械工学	
360	1995. 3	帰国研修員フォローアップ実施報告書 マイクロエレクトロニクス技術コース	国際協力事業団
361	1995. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 自動車の安全・公害対策技術コース	国際協力事業団
362	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(防災・救急分野4コース合同)	国際協力事業団
363	1995. 3	帰国研修員フォローアップ調査 結核対策指導・結核対策II・結核対策細菌技術コース	国際協力事業団
364	1995. 10	帰国研修員フォローアップ調査報告書「環境(大気)分野関連5コース合同」	国際協力事業団
365	1995. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 救急・防災分野フィリピン・マレーシア	国際協力事業団
366	1996. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書輸出食品マイコトキシン検査技術コース	国際協力事業団
367	1996. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 農業機械管理コース	国際協力事業団
368	1996. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 中小工業開発セミナーII 公開セミナー	国際協力事業団
369	1996. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 中小企業診断集団研修コース	国際協力事業団
370	1996. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建築・住宅分野	国際協力事業団
371	1996. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 商業経営分野公開セミナー	国際協力事業団
372	1996. 7	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 電気通信関連3コース	国際協力事業団
373	1996. 2	帰国研修員フォローアップ調査報告書「交通(航空)分野関連3コース合同」	国際協力事業団
374	1996. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 工業標準化・品質管理分野	国際協力事業団
375	1996. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修産業廃水処理技術・生活排水対策	国際協力事業団
376	1996. 11	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 バイオテクノロジーコース	国際協力事業団
377	1996. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 女性の地位向上のための行政官セミナー	国際協力事業団
378	1996. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建設・住宅分野 建築技術住宅建設住宅・住環境改善セミナー	国際協力事業団
379	1996. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 リモートセンシング技術コース	国際協力事業団
380	1996. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 犯罪	国際協力事業団

		防止分野公開技術セミナー 矯正保護コース II 刑事司法コース II 上級セミナーII	
381	1996. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー 経済政策セミナー	国際協力事業団
382	1996. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 資源 開発	国際協力事業団
383	1996. 10	帰国研修員フォローアップチーム報告書 電気 事業経営 II 集団研修コース	国際協力事業団
384	1996. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 森林 管理計画	国際協力事業団
385	1996. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公開 技術セミナー 火山学・火山砂防工学	国際協力事業団
386	1997. 10	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 高品 位鋳物技術集団研修コース	国際協力事業団
387	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(農家 生活水準向上女性指導者コース)	国際協力事業団
388	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(稲作 技術コース・米生産コース)	国際協力事業団
389	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 水管 理コース・灌漑排水 II コース	国際協力事業団
390	1997. 1	帰国研修員フォローアップ実施報告書 触媒科 学研究コース	国際協力事業団
391	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 循環 器病対策コース	国際協力事業団
392	1997. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 労働 統計・政策セミナー	国際協力事業団
393	1997. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 植 物検疫ミバエ類殺虫技術コース	国際協力事業団
394	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 沿岸 漁業技術及び漁具漁法学	国際協力事業団
395	1997. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 火災 予防技術集団コース	国際協力事業団
396	1997. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 一般 特設産業排ガス処理技術及び省エネルギー技 術コース	国際協力事業団
397	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 海 洋保全コース	国際協力事業団
398	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 道 路・社会基盤分野	国際協力事業団
399	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 航海技術コース	国際協力事業団
400	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団 研修工場搬送システム	国際協力事業団

401	1997. 1	帰国研修員フォローアップ調査団報告書「電気通信関連 3 コース II」	国際協力事業団
402	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 上級人事管理セミナー	国際協力事業団
403	1997. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 サトウキビ栽培コース	国際協力事業団
404	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 公衆衛生・環境汚染分析技術者コース	国際協力事業団
405	1997. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 ファインセラミックス応用技術集団研修コース	国際協力事業団
406	1997. 9	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 医療放射線技術指導者コース	国際協力事業団
407	1997. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 溶接技術 II 一般特設研修コース	国際協力事業団
408	1997. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 道路・社会基盤分野	国際協力事業団
409	1997. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 先進ガラス材料	国際協力事業団
410	1997. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 小型漁船の船体・機関保守コース	国際協力事業団
411	1997. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 上級微生物病研究	国際協力事業団
412	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム実施報告書 ハンセン病医学研究コース	国際協力事業団
413	1997. 9	帰国研修員フォローアップチーム報告書 都市排水・都市廃棄物対策	国際協力事業団
414	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 青果物流通コース	国際協力事業団
415	1997. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 がん対策分野公開技術セミナー	国際協力事業団
416	1997. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 高分子材料工学コース, 有機ファインケミカルズ工学コース	国際協力事業団
417	1997. 8	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 農業生産のための遺伝子操作技術	国際協力事業団
418	1997. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書工業標準化品質管理分野	国際協力事業団
419	1997. 3	帰国研修員フォローアップ調査報告書 職業訓練指導員(造形工学)コース	国際協力事業団
420	1997. 12	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 表面改質技術集団研修コース	国際協力事業団
421	1998. 2	帰国研修員フォローアップ調査団報告書(上水道施設関連 2 コース)	国際協力事業団

422	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書(精神医療指導者研修)	国際協力事業団
423	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 測量技術 2 コース 環境地図コース	国際協力事業団
424	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 産業技術研究コース	国際協力事業団
425	1998. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 舗装具製作技術コース	国際協力事業団
426	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 熱帯農林資源の有効利用コース	国際協力事業団
427	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書(ポリオ根絶計画ウイルス検査技術)	国際協力事業団
428	1998. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 科学教育実技コース 公開技術セミナー	国際協力事業団
429	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 獣医バイオ診断技術コース	国際協力事業団
430	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査報告書 集団農業統計情報システム・コース	国際協力事業団
431	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 国際電気通信関連 6 コース(フィリピン・マレーシア)	国際協力事業団
432	1998. 2	帰国研修員フォローアップ調査団報告書税関行政 2	国際協力事業団
433	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修 自動制御 (基礎)	国際協力事業団
434	1998. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修中小企業診断コース, 南アフリカ 国別特設研修中小企業診断コース, 南アフリカ 国別特設研修中小企業育成政策コース	国際協力事業団
435	1998. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書原子力技術	国際協力事業団
436	1998. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 生産システム改善技術集団研修コース	国際協力事業団
437	1998. 5	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 都市緑化行政	国際協力事業団
438	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査(水産分野 II)	国際協力事業団
439	1998. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 産業系廃水及び産業廃棄物処理対策研修コース, 南米地域特設水質保全研修コース-	国際協力事業団
440	1998. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建設施工 2 コース	国際協力事業団
441	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査(水産分野 I)	国際協力事業団
442	1998. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書(エイ)	国際協力事業団

		ズのウイルス感染診断検査技術)	
443	1998. 12	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 酵素工学コース	国際協力事業団
444	1998. 7	帰国研修員フォローアップチーム報告書 資源管理型漁業コース	国際協力事業団
445	1998. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 家庭用電気製品検査技術	国際協力事業団
446	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査報告書 職業訓練指導員(産業機械工学)コース	国際協力事業団
447	1998. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 電波監視コース II	国際協力事業団
448	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 太陽光発電及び利用の技術システム	国際協力事業団
449	1998. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書(金属加工分野研修コース) タイ・マレーシア・バエトナム	国際協力事業団
450	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 船舶分野	国際協力事業団
451	1999. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 建設機械整備 II	国際協力事業団
452	1999. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 コンピュータコース	国際協力事業団
453	1999. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書(港湾関係 2 コース) 港湾管理運営セミナー コンテナ埠頭整備計画	国際協力事業団
454	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団鋼材の加工と加工特性	国際協力事業団
455	1999. 2	電気通信関係コース帰国研修員フォローアップ調査報告書(チリ、パラグアイ) デジタル通信網計画設計、通信網基本技術(交換技術者)、データ通信処理技術	国際協力事業団
456	1999. 12	帰国研修員フォローアップチーム及び公開技術セミナー報告書 植物保護のための総合防除コース	国際協力事業団
457	1999. 10	帰国研修員フォローアップ報告書(国際税務行政セミナー)	国際協力事業団
458	1999. 11	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 フィジー、ソロモン諸島、トンガ王国/水産分野	国際協力事業団
459	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 配電システム管理コース	国際協力事業団
460	1999. 5	帰国研修員フォローアップチーム報告書 水道技術者養成コース	国際協力事業団
461	1999. 11	帰国研修員フォローアップチーム報告書 地域	国際協力事業団

		流行病対策コース	
462	1999. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 一般特設非破壊検査技術	国際協力事業団
463	1999. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 文化財修復整備技術コース	国際協力事業団
464	1999. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 郵便貯金国際幹部セミナー, 郵便幹部セミナーII	国際協力事業団
465	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 米の収穫後処理技術コース	国際協力事業団
466	1999. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団「石炭鉱山保安」コース	国際協力事業団
467	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 視聴覚技術関連コース	国際協力事業団
468	1999. 4	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 地方自治体行政	国際協力事業団
469	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 (タイ・マレーシア/漁業分野)	国際協力事業団
470	1999. 3	牛育種・人工授精コース帰国研修員フォローアップ調査報告書	国際協力事業団
471	1999. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 閉鎖性海域の環境管理技術コース	国際協力事業団
472	1999. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 バイオインダストリー集団研修コース	国際協力事業団
473	1999. 1	帰国研修員フォローアップチーム報告書 病院管理技術とヘルスサービスマネジメントコース	国際協力事業団
474	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(地震工学コース)	国際協力事業団
475	1999. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 家禽疾病の診断技術	国際協力事業団
476	1999. 2	帰国研修員フォローアップ及び新設コース紹介セミナー報告書 農薬の利用と安全性コース 環境負荷物質分析技術コース	国際協力事業団
477	1999. 3	帰国研修員フォローアップ調査団(表面改質技術・熱処理技術集団研修コース)報告書	国際協力事業団
478	1999. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書テレビジョン番組制作 テレビジョン社会教育番組II	国際協力事業団
479	1999. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書(稲研究コース)	国際協力事業団
480	2000. 2	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 港湾工学分野	国際協力事業団

481	2000. 2	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 国別特設 カンボジア 選挙支援コース	国際協力事業団
482	2000. 2	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 政府会計検査(コンピューター会計検査)セミナー	国際協力事業団
483	2000. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 結核対策 II・結核対策細菌検査サービス・国家 結核プログラム管理コース	国際協力事業団
484	2000. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 知的障害福祉	国際協力事業団
485	2000. 2	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 集団研修 設備診断技術	国際協力事業団
486	2000. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 施設園芸技術	国際協力事業団
487	2000. 3	帰国研修員フォローアップチーム及び公開技 術セミナー報告書 救難防災コース	国際協力事業団
488	2000. 3	「農業・農村開発環境保全コース」帰国研修員 フォローアップ調査報告書(インドネシア、中 国)	国際協力事業団
489	2000. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 中小 企業振興分野(バエトナム・バングラデシュ)	国際協力事業団
490	2000. 6	帰国研修員フォローアップチーム報告書 視聴 覚技術研修分野見直し調査	国際協力事業団
491	2000. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 国際 鑑識セミナー(カンボジア・フィリピン)	国際協力事業団
492	2000. 8	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 チリ・ブラジル/水産加工分野	国際協力事業団
493	2000. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 博物 館技術コース	国際協力事業団
494	2000. 5	帰国研修員フォローアップ調査報告書 情報処 理分野見直し	国際協力事業団
495	2000. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団 「森林研究」コース	国際協力事業団
496	2000. 6	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 救 急・大災害医療セミナーコース	国際協力事業団
497	2000. 3	帰国研修員フォローアップチーム調査報告書 水産開発セミナー、漁業協同組合(フィリピン 共和国、スリランカ民主社会主義共和国)	国際協力事業団
498	2000. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書 南ア フリカ 地域開発行政分野 公開技術セミナー	国際協力事業団
499	2000. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 米生 産伝語コース	国際協力事業団
500	2000. 12	帰国研修員フォローアップ調査報告書 モンゴ ル国 国別特設「工場管理」研修コース	国際協力事業団

501	2000. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 集団研修 消火技術	国際協力事業団
502	2001. 2	帰国研修員フォローアップ調査報告書 河川及びダム工学 II コース	国際協力事業団
503	2001. 3	帰国研修員フォローアップ調査団報告書 薬物犯罪取締セミナーII	国際協力事業団
504	2001. 12	特別案件等調査団報告書 東アフリカ地域 水産分帰国研修員フォローアップ	国際協力事業団
505	2006. 3	ミャンマー連邦 「国際捜査セミナー」・「上級警察幹部セミナー」 帰国研修員支援フォローアップ協力実施報告書	国際協力機構
506	2008. 4	集団研修「下水道維持管理」帰国研修員フォローアップ調査報告書	国際協力機構
507	2010. 3	中央アジア水質モニタリング研修帰国研修員フォローアップ調査(キルギス共和国・ウズベキスタン)報告書	国際協力機構
508	2012. 12	ソロモン諸島 初等中等算数・数学教育向上研修(大洋州地域)帰国研修員フォローアップ調査報告書	国際協力機構
509	2015. 2	インドネシア国 帰国研修員支援に係る情報収集・確認調査最終報告書	国際協力機構
510	1970	帰国研修員実態調査報告書	海外技術協力事業団
511	1972. 3	帰国研修員巡回指導 : 東南アジア中小工業班巡回指導報告書	海外技術協力事業団
512	1974. 8	帰国研修員巡回指導 : アジア結核指導班巡回指導報告書	国際協力事業団
513	1974. 3	帰国研修員巡回指導 : 東南アジア測量技術班巡回指導報告書	国際協力事業団
514	1974. 3	帰国研修員巡回指導 : 東南アジア農業班巡回指導報告書	国際協力事業団
515	1975. 5	帰国研修員巡回指導 : プラスチック工学班報告書	国際協力事業団
516	1976. 4	農業機械整備コース帰国研修員に対するアンケート調査の報告書	国際協力事業団
517	1976. 9	帰国研修員巡回指導 : 南米経済開発班巡回指導報告書	国際協力事業団
518	1977. 4	帰国研修員巡回指導 : 南西アジア調査班(バングラデシュ、パキスタン、アフガニスタン)報告書	国際協力事業団
519	1978. 2	帰国研修員巡回指導 : 中南米中小工業開発セミナー集団研修帰国研修員に対する巡回指導報告書	国際協力事業団
520	1978. 3	帰国研修員巡回指導 : 水力・火力を中心とし	国際協力事業団

		た南米3ヶ国帰国研修員巡回指導報告書	
521	1983. 3	帰国研修員巡回指導 : 早期胃がん診断及び第三国研修(胃腸病学)巡回指導班報告書	国際協力事業団
522	1989. 12	帰国研修員フォローアップチーム報告書 : 総合都市交通施設計画コース	国際協力事業団
523	1990. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 : 水産食品加工コース	国際協力事業団
524	1991. 2	帰国研修員フォローアップチーム報告書(住宅建設)	国際協力事業団
525	1995. 8	帰国研修員フォローアップチーム報告書 : 木質材料高度利用技術集団研修コース	国際協力事業団
526	1990. 4	帰国研修員フォローアップチーム報告書 : 航海技術コース	国際協力事業団
527	1991. 3	帰国研修員フォローアップチーム報告書 : 防災技術セミナー	国際協力事業団
528	1988. 3	香港金型技術研修センター事前調査報告書	国際協力事業団
529	1991. 5	中華人民共和国農業機械修理技術・研修計画事前調査報告書	国際協力事業団
530	1992. 12	中華人民共和国 コンピュータソフトウェア技術研修センター事前調査報告書	国際協力事業団
531	1993. 11	インドネシア共和国 大豆種子増殖・研修計画事前調査報告書	国際協力事業団
532	1994. 4	メキシコ合衆国 メキシコ環境研究研修センター事前調査報告書	国際協力事業団
533	1996. 10	ジプト・アラブ共和国 環境モニタリング研修センター事前調査報告書	国際協力事業団
534	1999. 2	現地国内研修事前調査団報告書 ペルー 漁具・漁法(延縄)	国際協力事業団
535	1990. 8	第三国集団研修事前調査報告書要約版 インドネシア国 農業普及方法病虫害発生予察	国際協力事業団
536	1993. 12	第三国集団研修事前調査報告書 ブラジル・老人病学	国際協力事業団
537	1996. 10	タイ王国個別専門家チーム派遣電波研修センター事前調査報告書	国際協力事業団
538	1997. 1	第二国研修事前調査報告書 パラグアイ 不耕起栽培による環境保全型畑作栽培	国際協力事業団
539	1997. 1	第二国研修事前調査報告書 ペルー母子保健・家族計画	国際協力事業団
540	1999. 2	第二国研修事前調査報告書 ケニア共和国 小規模かんがい振興のための農民研修	国際協力事業団
541	2000. 6	ガーナ国 第三国研修「保健制度改革」事前調査報告書	国際協力事業団
542	2002. 3	現地国内研修事前調査団報告書 ケニア国 農	国際協力事業団

		村女性の生活改善	
543	2002. 2	フィリピン共和国 チーム派遣協力「初中等理数科教員研修強化計画」事前調査報告書	国際協力事業団
544	2003. 11	インド国 防災地域研修プロジェクト 事前評価調査団 調査報告書	国際協力機構
545	2004. 10	中華人民共和国 日中林業生態研修センター計画事前評価調査報告書	国際協力機構
546	2004. 12	ベトナム社会主義共和国 現職教員研修改善計画実施協議報告書(付・第一次~第二次事前評価調査報告書)	国際協力機構
547	2006. 10	バングラディシュ人民共和国 公務員研修能力強化プロジェクト事前評価調査報告書	国際協力機構
548	2006. 1	インドネシア共和国 前期中等理数科教員研修強化実施協議報告書(付・第一次~第二次事前評価調査報告書)	国際協力機構
549	2006. 3	タンザニア連合共和国 LBT(Labour Based Technology)研修能力強化プロジェクト事前評価調査・実施協議調査報告書	国際協力機構
550	2007. 10	フィジー国 草の根技術協力事業(地域提案型) フィジー国 理学療法士臨床技術研修に係る事前評価調査団報告書	国際協力機構
551	2008. 1	ブルキナファソ国 初等教育・理数科現職教員研修改善計画実施協議報告書(付第一次・第二次事前評価調査報告書)	国際協力機構
552	2005. 1	東・東南アジア地域別研修「洪水ハザードマップ作成」事前調査報告書	国際協力機構
553	2006. 5	ベトナム社会主義共和国 バックマイ病院地方医療人材研修能力強化プロジェクト事前調査及び実施協議報告書	国際協力機構
554	2006. 2	草の根技術協力事業(支援型)「インドネシア南スラウェシ州エンレカン県酪農研修センター運営支援プロジェクト」事前調査報告書	国際協力機構
555	2009. 3	インド国 森林官研修センター研修実施能力向上プロジェクト事前調査報告書	国際協力機構
556	2017. 4	「アジア地域 バリューチェーン構築による地域アグリビジネス振興高付加価値な地場食品供給のための政策・組織作りからブランド化・流通まで」事前調査団派遣調査報告書	国際協力機構
557	1989. 8	フィリピン国立航海技術訓練所研修センター評価調査団報告書	国際協力事業団
558	1990. 2	アルゼンティン国鉄中央研修センタープロジェクト評価調査団報告書	国際協力事業団
559	1990. 4	ホンデュラス農業開発研修センター計画巡回	国際協力事業団

		指導(評価)調査報告	
560	1990. 10	日本・シンガポールソフトウェア技術研修センター評価調査団報告書	国際協力事業団
561	1991. 10	フィリピン 貿易研修センター事業評価調査団報告書	国際協力事業団
562	1998. 2	中央アジア研修事業中間評価調査報告書	国際協力事業団
563	1999. 5	インドネシア 大豆種子増殖・研修計画巡回指導(中間評価)調査団報告書	国際協力事業団
564	2003. 5	モロッコ王国 農業機械化研修センター計画中間評価報告書	国際協力事業団
565	2004. 8	ミャンマー国 乾燥地共有林研修・普及計画運営指導調査(中間評価)報告書	国際協力機構
566	2005. 9	インドネシア国 地方貿易研修・振興センタープロジェクト 運営指導調査団(中間評価)報告書	国際協力機構
567	2007. 8	中華人民共和国 日中林業生態研修センター計画中間評価調査報告書	国際協力機構
568	2008. 3	ネパール国 農業研修普及改善計画中間評価調査報告書	国際協力機構
569	2012. 5	ベトナム国 交通警察官研修強化プロジェクト 中間評価調査報告書[電子資料]	国際協力機構
570	2005. 3	石炭工業環境保護保安研修センター事後評価報告書	国際協力機構
571	2005. 3	メキシコ合衆国 石油精製安全研修センター協力事業事後評価調査報告書	国際協力機構
572	2011	平成 22 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
573	2012. 4	平成 23 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
574	2013. 3	平成 24 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
575	2015. 1	平成 25 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
576	2016. 3	2015 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
577	2017. 2	2016 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構
578	2018. 2	2017 年度課題別研修等 事後評価調査・現況調査 調査報告書	国際協力機構

出典:調査対象に基づき筆者作成