

国際教育協力専門家に関する一考察

JICA 派遣専門家に対するアンケート調査の分析から

(その2)

永瀬美帆

(元広島大学教育開発国際協力研究センター)

黒田則博

(広島大学教育開発国際協力研究センター)

1. はじめに

我が国のODAを推進する上で“顔の見える援助”(外務省1999ほか)の重要性が強調されて久しいが、特に人と人との接触・交流を抜きにしては生じえない教育という営みにおける協力にあっては、現地での日本の“顔”として最前線で活動する日本人専門家の役割はきわめて重要である。

このような観点から、広島大学教育開発国際協力研究センターのグループが平成11年に「JICA 派遣教育専門家に対するアンケート調査」(黒田・澤村・西原1999)を実施した。この調査によれば、現地で日本人専門家は少なからず問題を抱えており、それは単に専門家個人の能力や資質に関わるものに止まらず、専門家養成・確保、事前の準備、サポート体制など多岐にわたるものであった。

その後5年以上を経て、日本人派遣専門家の役割に少しずつ変化がみられるようになった。すなわちこれまで専門家といえば、プロジェクトのためにあるいは単独で、特定の専門分野において専門的な知識や技能を活用して当該対象国に協力を行うことがその中心的な機能であったが、近年政策助言や企画・調整といった新たな役割をもった派遣専門家が増えつつある⁽¹⁾(国際協力事業団2002)。そこで本稿では、派遣専門家へのアンケート調査に基づき、このような専門家の役割の変化に留意するとともに、前回の調査結果とも比

較しつつ、1)専門家に求められる能力・資質、2)自らの活動に対する自己評価、3)必要とされる専門家への支援、4)派遣準備について、その状況を明らかにし⁽²⁾、今後の改善のための示唆を提示することを試みる。

なお、本件研究はあくまで教育分野⁽³⁾における日本人専門家の全体像を把握しようとするもので、個々の専門家の評価に関わるものではない。

2. 調査の方法・対象・内容等

国際協力機構(旧国際協力事業団)が刊行している「JICA フロンティア」(現在は「JICA Frontier」)の付録として公開されている「海外で活躍するJICA 専門家・ボランティアリスト」より、1999年8月から2003年10月までに派遣された(同時点で派遣中の者を含む)教育分野のJICA 専門家(個別およびプロジェクト方式による派遣専門家)延べ141人を抽出した。この141人から、同一人物が複数回派遣されているケースの重複を除き、正味119人(20人は前回の調査においても抽出された専門家)を抽出した。さらにこのうち、公開情報を基に現住所等のトレースが可能であった93人を最終的な調査対象者とした。調査時期は2004年7月~8月であった。個別に、調査協力の依頼文を添付した調査票を送付し、郵送およびメールでの回答を求めたところ、48人から回答が寄

せられた。回収率は51.6%であった。

質問内容は、前回の調査にも含まれていた、専門家個人の属性、海外経験、活動内容、専門家として必要な能力や資質に関する項目に加え、新たに活動中の支援の必要性や要請の有無について尋ねる項目を設けた。

なおこの教育分野における派遣専門家全体(141人)を各年度10月現在(その時点で派遣されている専門家の総数)で見ると、38人(1999年)、43人(2000年)、37人(2001年)、50人(2002年)、61人(2003年)となっており、前回の調査(1989年～1998年)では各年10人台あるいは20人台がほとんどであったのに比べれば、明らかに増加傾向にある。

また派遣地域別の派遣人数は、アジア:66人(46.9%)、中近東:10人(7.1%)、アフリカ:46人(32.6%)、北米・中南米:16人(11.3%)、大洋州:3人(2.1%)であった。前回の調査では、75%以上がアジアに派遣されており、アフリカへの派遣がわずか6.7%であったのに比べれば、アジアは引き続き最大の派遣地域ではあるものの、相対的にはアジアからアフリカへといった重点の移行が窺える。事実、いくつかの主要な教育協力プロジェクトはアフリカにおいて実施されている(ケニア、南アフリカ、ガーナ等)。

3. 回答者のプロフィール

まず性別について見ると、男性41人(85.4%)、女性7人(14.6%)⁴⁾で、前回の調査[男性73人(92.4%)、女性6人(7.6%)]よりは女性の比率が増加しているものの、男性が圧倒的多数であることには変わりはない。

次に年齢構成については、30歳未満1人(2.1%)、30歳代10人(20.8%)、40歳代17人(35.4%)、50歳代9人(18.8%)、60歳代11人(22.9%)となっており、前回の調査[30歳未満0人(0%)、30歳代16人(20.3%)、40歳代19人(24.1%)、50歳代

25人(31.6%)、60歳代19人(24.1%)]に比べ40歳代と50歳代の割合が逆転しているものの、全体として大きく変化していない。

専門家という限り、ある程度経験を積んでいなければならない、40歳代以上が中心となるのは当然といえるかもしれない。またいずれの調査でも60歳以上が20%以上を占めており、定年後のいわゆるシルバー人材も重要な役割を担っていることが窺える。

表1 専門分野別回答者数

		今回(%) N=48	前回(%) N=79
専 門 分 野 別	教育行政・ 学校経営	15(31.3)**	8(10.1)
	教員養成	18(37.5)	30(38.0)
	基礎教育 (初 中 等)	18(37.5)**	18(22.8)
	高等教育	8(16.7)**	5(6.3)
	成人・社会教育	3(6.3)	3(3.8)
	障害児教育	1(2.1)	2(2.5)
	教育工学・ 情報処理教育	0(0.0)*	18(22.8)
	女子教育	0(0.0)*	5(6.3)
	幼児教育	0(0.0)	0(0.0)
	教育評価	5(10.4)**	2(2.5)
	生徒指導・ 教育相談	1(2.1)	1(1.3)
	数学教育	7(14.6)	12(15.2)
	理科教育	18(37.5)	28(35.4)
	日本語教育	1(2.1)	1(1.3)
	職業・技術教育	3(6.3)*	12(15.2)
比較・国際教育	9(18.8)**	8(10.1)	
そ の 他	13(27.1)**	6(7.6)	

(注) 複数回答であるため、比率は、それぞれ回答者数(今回48名、前回79名)に対する比率である。前回の比率を理論値とした二項検定を行った結果、**は統計的に有意に増加したことを、*は統計的に有意に減少したことを表す。

専門分野については、表1に示すとおり、専門分野ごとに、前回の調査における割合と比較した。これによると専門家が求められている分野がある程度絞られつつあるように見える。基礎教育段階の理数科分野での教師教

育にプロジェクトが集中していることから、教員養成、基礎教育、理科教育、数学教育の専門家が求められていることは明らかである。また、学校経営を含む教育行政全般や教育評価への需要が高まりつつあることも窺える。他方、かつては比較的大きな需要のあった教育学・情報処理教育の派遣が激減していることも注目される。

表2 各種海外経験の有無

	経験あり (%)	経験なし (%)
留 学	17 (35.4)	31 (64.6)
研 究	15 (31.3)	33 (68.7)
開発協力の活動	44 (91.7)	4 (8.3)
そ の 他	11 (22.9)	37 (77.1)

表2によれば、前回の調査と同様、派遣専門家は海外経験の比較豊富なたちであり、特に開発協力を従事したことがあるとする者は90%を超える。ちなみに海外での活動の平均年数を示すと、留学：1年10ヶ月、研究：11ヶ月、開発協力の活動：5年3ヶ月、その他：6年1ヶ月であった。また図1に示すとおり訪問した開発途上国の数から見ても、同様ながいえよう。

派遣期間(現在派遣中の専門家については現在までの派遣期間。1年未満を短期、1年以上を長期とした)については、無回答を除く47名のうち、短期6人(12.8%)、長期41

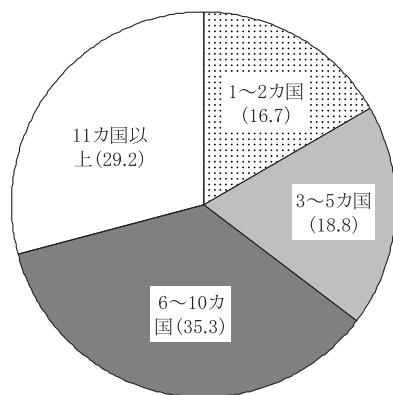


図1 訪問国数

人(87.2%)で、長期の派遣が圧倒的に多かった。

次に、本分析において一つの重要な変数となる、専門家としての活動内容の類型については、図2に示すとおり、質問票の個々の項目を、プロジェクトのための専門家としての活動(特定の分野の専門的知識・技能に関わる活動)を従来型の活動、政策・制度導入などに対するアドバイス、日本の援助機関と派遣国や他の援助機関などとの調整、教育セクター全体の調査や事業の企画などの3つをあわせて新型の活動とし、個別の技術指導、その他をその他の活動とした。これによれば、新型の活動に従事する専門家が4割近くも占めている。

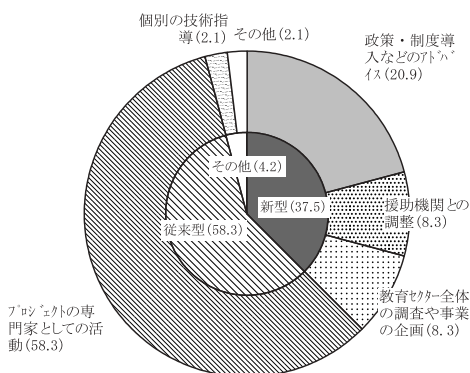


図2 派遣国での主な活動の内訳

4. 職務遂行に必要な能力・資質と能力向上の機会の希望

国際教育協力専門家として必要な能力や資質は、専門家をリクルート及び養成する上で十分考慮すべき事柄であり、ここでは実際に派遣された専門家の見解をまとめた。また併せて、能力向上の機会についても聞いた。

まず、9項目の能力・資質について、これらをどの程度重要だと思っているかという重要度、および自分はそれらをどの程度身につけているかという自己評価を、それぞれ5段階で尋ねた。結果は、表3および表4

表3 専門家としての各能力・資質の重要度

	専門領域に関する知識・技術 (%)	国際開発協力に関する知識・技術 (%)	派遣国についての広範な知識 (%)	コミュニケーション能力 (%)	マネジメント能力 (%)	調整能力 (%)	異文化適応能力 (%)	国際教育協力への熱意 (%)	健康・体力 (%)
非常に重要である	35 (72.9)	19 (39.6)	21 (43.7)	40 (83.3)	32 (66.6)	23 (47.9)	26 (54.1)	34 (70.8)	32 (66.6)
どちらかといえば重要である	9 (18.8)	23 (47.9)	26 (54.2)	8 (16.7)	12 (25.0)	22 (45.8)	19 (39.6)	12 (25.0)	14 (29.2)
どちらともいえない	4 (8.3)	5 (10.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	3 (6.3)	2 (4.2)	3 (6.3)	2 (4.2)	2 (4.2)
どちらかといえば重要でない	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
まったく重要でない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

表4 専門家としての各能力・資質の自己評価

	専門領域に関する知識・技術 (%)	国際開発協力に関する知識・技術 (%)	派遣国についての広範な知識 (%)	コミュニケーション能力 (%)	マネジメント能力 (%)	調整能力 (%)	異文化適応能力 (%)	国際教育協力への熱意 (%)	健康・体力 (%)
十分身につけている	14 (29.2)	6 (12.5)	5 (10.4)	12 (25.0)	9 (18.8)	5 (10.4)	17 (35.4)	25 (52.1)	20 (41.7)
どちらかといえば身につけている	27 (56.2)	23 (47.9)	29 (60.4)	28 (58.3)	25 (52.0)	25 (52.0)	23 (47.9)	16 (33.3)	24 (50.0)
どちらともいえない	7 (14.6)	19 (39.6)	12 (25.0)	8 (16.7)	12 (25.0)	14 (29.2)	8 (16.7)	6 (12.5)	4 (8.3)
どちらかといえば身につけていない	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.2)	0 (0.0)	1 (2.1)	2 (4.2)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)
まったく身につけていない	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

に示すとおりである。

重要度について見ると、9つの能力・資質のいずれについても、重要でないと考えている専門家はほとんどいない。中でも、「コミュニケーション能力」については、8割以上の専門家が非常に重要であると感じており、すべての専門家が「非常に重要である」もしくは「どちらかと言えば重要である」と回答していたことから、9つの能力・資質の中でも最も重要視されているものと考えられる。次いで重要視されている能力・資質は、「専門領域に関する知識や技術」、「マネジメント能力」、「国際教育協力に対する熱意」、「健康・体力」の4つで、約6～7割の専門家が非常に重要であると感じていた。「派遣国についての広範な知識」、「国際開発協力に関する知識・技術」、「調整能力」、「異文化適応能力」の4つの能力・資質については、重要とは考えているものの、どの程度重要視するかにつ

いては見解が分かれているといえる。

次に、自己評価についてみると、9つの能力・資質のいずれについても、それらが自分に身につけていないと評価している専門家はほとんどいなかった。しかし、重要度の高さのわりには、十分に身につけていると評価してはいない。その中で、4～5割と、比較的多くの専門家が既に十分身につけていると感じている能力・資質は、「健康・体力」や「国際教育協力に対する熱意」であった。次いで、「専門領域に関する知識や技術」、「コミュニケーション能力」、「異文化適応能力」の3つの能力・資質で、約2～3割の専門家が、これらの能力を十分に身につけていると感じていた。「マネジメント能力」、「派遣国についての広範な知識」、「国際開発協力に関する知識・技術」、「調整能力」の4つの能力については、十分に身につけていると評価した専門家はいずれも2割以下であり、これらの能

力・資質を自分が十分有していると感じている専門家は少ないことがわかった。これらはどちらかといえば新型の活動に求められるもので、専門家全体としてみれば、このような職務に対応する能力・資質が比較的身に付いていないことが自覚されているようである。

次に、活動の種類や派遣期間の長短によって、各能力・資質の重要度および自己評価に違いが見られるか否かについて統計的検定を行った。5段階の評価にそれぞれ2、1、0、-1、-2の得点を与え、新型の活動と従来型の活動の2群、および1年未満の短期派遣と1年以上の長期派遣の2群で平均得点を比較した。なお、自己評価については、9つの能力・資質それぞれについて、それらの能力が重要であると感じていた専門家(重要度の評価において「非常に重要である」「どちらかと言えば重要である」のいずれかを選択した者)のみを対象とした。結果は、表5および表6に示すとおりである。

表5 重要度の平均スコアと統計的検定結果

	活動の種類			派遣期間		
	新型	従来型	t値	短期	長期	t値
専門領域に関する知識・技術	1.50	1.75	-1.19	2.00	1.59	3.96*
国際開発協力に関する知識・技術	1.06	1.39	-1.52	1.17	1.24	-0.24
派遣国についての広範な知識	1.44	1.36	0.53	1.33	1.41	-0.34
コミュニケーション能力	1.89	1.86	0.31	2.00	1.80	3.11*
マネージメント能力	1.56	1.70	-0.80	1.67	1.60	0.25
調整能力	1.44	1.48	-0.20	1.33	1.45	-0.45
異文化適応能力	1.67	1.36	1.68	1.67	1.44	0.84
国際教育協力への熱意	1.78	1.61	1.01	1.83	1.63	0.81
健康・体力	1.61	1.64	-0.18	1.67	1.61	0.22

(注) t値はt検定の検定統計量であり、*は、5%水準で統計的に有意であったことを示す。人数は、新型18名、従来型28名、短期6名、長期41名。ただし、「マネージメント能力」および「調整能力」では無回答が1名あったため 従来型27名、長期40名。

重要度の評価については、すべての能力・資質で、活動の種類によって有意な得点の差は見られなかった。したがって、活動の種類

表6 自己評価の平均スコアと統計的検定結果

	活動の種類			派遣期間		
	新型	従来型	t値	短期	長期	t値
専門領域に関する知識・技術	(N=15) 1.20	(N=27) 1.26	-0.30	(N=6) 1.33	(N=37) 1.19	0.54
国際開発協力に関する知識・技術	(N=14) 0.86	(N=26) 0.73	0.54	(N=6) 0.80	(N=36) 0.75	0.16
派遣国についての広範な知識	(N=17) 1.00	(N=28) 0.68	1.69†	(N=6) 0.83	(N=40) 0.75	0.28
コミュニケーション能力	(N=18) 1.28	(N=28) 1.00	1.45	(N=6) 1.17	(N=41) 1.05	0.42
マネージメント能力	(N=16) 1.19	(N=26) 0.85	1.53	(N=6) 0.67	(N=37) 1.00	-1.05
調整能力	(N=17) 1.06	(N=26) 0.54	2.74*	(N=6) 0.17	(N=38) 0.82	-1.33
異文化適応能力	(N=18) 1.17	(N=25) 1.28	-0.53	(N=6) 1.00	(N=38) 1.26	-0.88
国際教育協力への熱意	(N=17) 1.41	(N=27) 1.44	-0.15	(N=6) 1.17	(N=39) 1.46	-0.97
健康・体力	(N=17) 1.11	(N=26) 1.58	-2.83*	(N=6) 1.50	(N=39) 1.36	0.55

(注) いずれの項目についても、重要度の評価において「非常に重要である」もしくは「どちらかと言えば重要である」と回答した者を対象とした。
†は10%水準で、*は5%水準で、それぞれ統計的に有意であったことを示す。

によって特に重要視される能力・資質に違いはないといえる。一方派遣期間の長短では、「専門領域に関する知識や技術」および「コミュニケーション能力」で有意な得点の差が見られ、いずれも短期派遣の専門家の方が高かった。このことから、短期の場合に、「専門領域に関する知識や技術」および「コミュニケーション能力」が長期の場合よりも重要視されることがわかった。短期専門家の場合には、文字通り短期間に一定の知識や技術をセミナー等によりカウンターパート等に有効に学んでもらうことが重要な役割であることから、この二つの能力を特に重視しているものと思われる。

また、自己評価については、すべての能力・資質で、派遣期間の長短による有意な得点の差は見られなかった。したがって、派遣期間の長短によって各能力・資質の自己評価に差はないといえる。一方活動の種類では、「調整能力」について、新型の活動に従事してい

る専門家の方が従来型の活動に従事している専門家に比べ、統計的に有意に得点が高かった。また、「派遣国についての広範な知識」についても、新型の活動に従事している専門家の方が従来型の活動に従事している専門家に比べ得点が統計的に高い有意傾向が見られた。他方「健康・体力」については、従来型の専門家の方が有意に高く評価している。このことから、新型の活動に従事している専門家は従来型の専門家に比べて「健康・体力」にはあまり自信がないが、「調整能力」や「派

遣国についての広範な知識」といった能力・資質はより身につけていると感じている。新型の専門家の場合、職務に求められているものと自己評価とが概ね一致しているといえよう。

次に、今後国際教育協力専門家としての能力向上の機会を希望するか否かをたずねたところ、希望する34人(70.8%)、希望しない14人(29.2%)で、希望するとした専門家の比率が圧倒的に高い⁽⁵⁾。ただし図3のとおり、60歳以上ではその比率が逆転する。

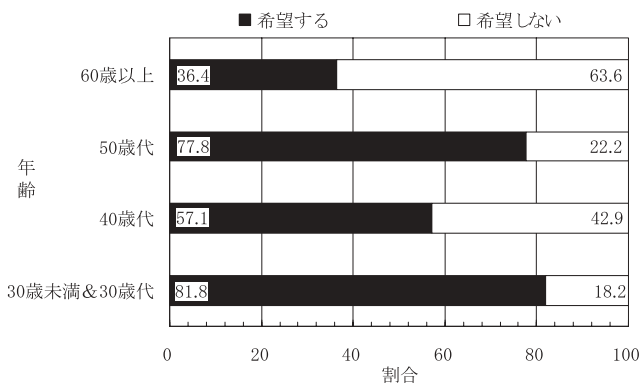


図3 年齢別能力向上機会の希望の有無

また、表7および表8に活動の種類や派遣期間の長短別の希望の有無の人数と割合を示した。いずれの活動に従事している専門家も、その多くが能力・向上の機会を希望しており、活動の種類によって有意な違いは見られない⁽⁶⁾。一方派遣期間の長短によって違いが見られ、特に短期派遣では、希望しない者の割合が高い傾向がある⁽⁷⁾。これは、短期派遣の場合には、長期派遣に比べ、派遣中に自身の能力不足を感じるような場面に遭遇することが少ない、あるいは短期の派遣そのものが研修を必要とするほどの重大なことととらえられていないなどの理由が考えられよう。

最後に、能力向上の機会を希望するかしないかに関わる主要な要因が何であるかを探るため、各能力・資質(9項目)の重要度および自己評価や、後述する自分自身の活動の効果の評価、自身の専門領域と現地で期待され

表7 活動種別能力向上機会の希望の有無

		希望する (%)	希望しない (%)
活動の種類	新型 (N=18)	15 (83.3)	3 (16.7)
	従来型 (N=28)	18 (64.3)	10 (35.7)
計		33 (71.7)	13 (28.3)

表8 派遣期間別能力向上機会の希望の有無

		希望する (%)	希望しない (%)
派遣期間	短期 (N=6)	2 (33.3)	4 (66.7)
	長期 (N=41)	31 (75.6)	10 (24.4)
計		33 (70.2)	14 (29.8)

る活動に必要な知識とのあいだの乖離の度合い、事前の理解と現地で求められた活動内容とのズレの度合いに、それぞれ2、1、0、-1、-2の得点を与え、判別分析を行った⁽⁸⁾。その結果、能力向上の機会を希望するかしな

いかにかわっていたのは、「調整能力」の重要度と「専門領域に関する知識・技術」の自己評価であった。すなわち、「調整能力」が重要だと感じていればいるほど、そして、自身の「専門領域に関する知識・技術」を低く評価していればいるほど、能力向上の機会を希望することがわかった。このことはどの分野において研修ニーズがあるかを示唆するものといえよう。

5. 派遣専門家としての活動の自己評価

自らの現地での活動の評価については、図4に示したとおり、「非常に効果があった」と「どちらかと言えば効果があった」を合わせると90%を超えており、前回の調査同様、圧倒的多数の専門家が自らの活動を肯定的に評価している。

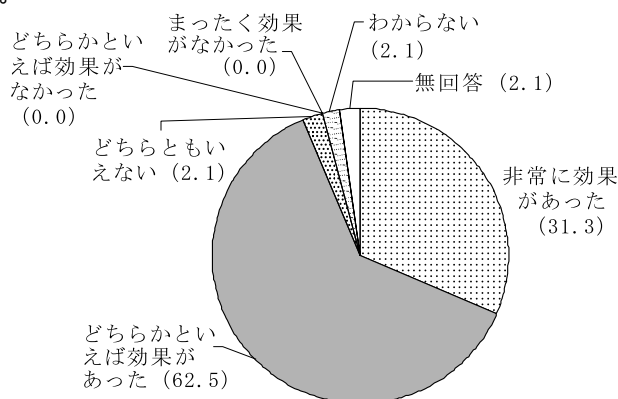


図4 活動の効果についての自己評価

効果の程度の評価根拠については（「わからない」と回答した1名を除く）図5のとおり、「具体的成果から」や「カウンターパートから」といった比較的客観的な基準によるものが過半数を占めている。前回の調査では、「日ごろの会話から」、「打ち合わせ会議から」、「随時開催のセミナー等から」という、どちらかといえば主観的根拠が60%以上を占めていたが、今回の調査ではこれらは6.4%にしかすぎず、大きな変化が見られる。現在開発協力においても評価が重視されるようになっており、評価への意識の高まりと関係しているのかもしれない。実は最も多かった“回答”は無回答であったが、その理由として、複数の評価方法を併用しており、1つの評価方法に限定しにくいという記述が見られた。

次に、とかく日本人専門家が劣っている点として指摘されるカウンターパートとの意思疎通については、図6に示すとおり、「どちらかと言えばとれていなかった」や「まった

くとれていなかった」と回答した専門家はなかったことから、前回の調査同様、ほとんどの専門家が、カウンターパートとの意思疎通はとれていたと感じている。そこで、このカウンターパートとの意思疎通の程度とコミュニケーション能力との関係について見る。まず、意思疎通について、「十分とれていた」もしくは「どちらかと言えばとれていた」と評価した者を意思疎通の充足群、それ以外の者を意思疎通の不足群とし、次に、コミュニケーション能力について、「十分身につけている」もしくは「どちらかと言えば身につけている」と評価した者をコミュニケーション能力保有群、それ以外の者をコミュニケーション能力不足群とした。意思疎通の充足・不足の両群で、コミュニケーション能力各群の比率が異なるか否かについて統計的検定を行った。その結果、コミュニケーション能力各群の比率は、意思疎通の充足群と不足群で統計的に有意に異なっていた⁽⁹⁾。

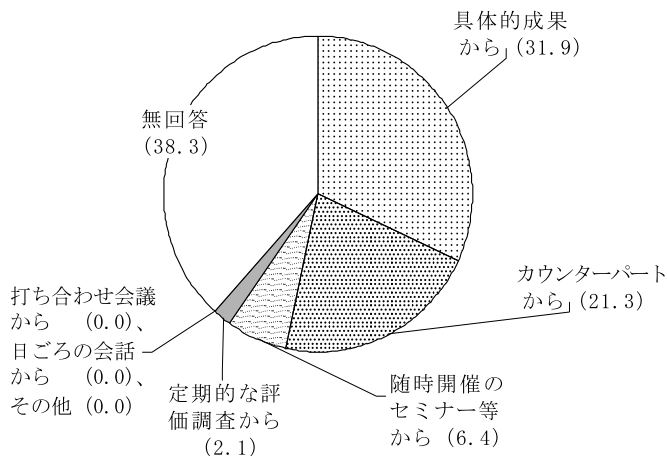


図5 評価の根拠

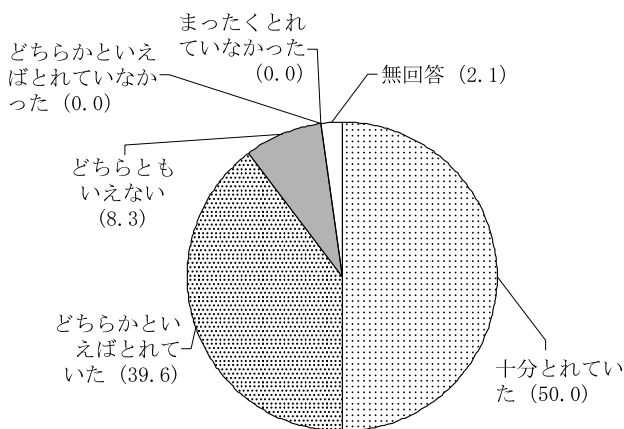


図6 カウンターパートとの意思疎通

表9に示したとおり、意思疎通の充足群ではコミュニケーション能力保有群の比率が高く(8割以上)意思疎通の不足群ではコミュニケーション能力不足群(7割以上)の比率が高かった。したがって当然のことながら、カウンターパートとの意思疎通に自信のなかった専門家の多くは、自身のコミュニケーション能力にも不安を感じているものと考えられる。

最後に、ほとんどの専門家が自らの活動について何らかの効果があったと評価していたことから、効果のあるなしの比較は統計上意味がなく、「非常に効果があった」とした群と「どちらかと言えば効果があった」とした

表9 意思疎通の充足度とコミュニケーション能力

		コミュニケーション能力保有(%)	コミュニケーション能力不足(%)
意思疎通	充足	38(88.4)	5(11.6)
	不足	1(25.0)	3(75.0)
計		39(83.0)	8(17.0)

(注) 意思疎通の程度について無回答の1名を除く47名を対象とした。

群について、その違いをもたらしたのについて分析を行った。まず各能力・資質(9項目)の自己評価、およびカウンターパートとの意思疎通の程度の評価をとりあげ、それぞれに2、1、0、-1、-2の得点を与え、

両群で平均得点を比較した。結果は表 10 に示したとおり、カウンターパートとの意思疎通と、「マネージメント能力」および「国際教育協力への熱意」の自己評価について、「非常に効果があった」とする群の方が、「どちらかと言えば効果があった」とする群よりも統計的に有意に得点が高かった。また、「派遣国についての広範な知識」の自己評価でも、「非常に効果があった」とする群の方が高い傾向が見られた。さらに、後述する活動への支援要請の有無の比率を比較したところ、「非常に効果があった」とする群の方が、「どちらかと言えば効果があった」とする群よりも有意に多く支援要請を行っていた⁽¹⁰⁾。

表 10 効果の程度別平均スコアと統計的検定結果

	効果の程度		t値
	非常に効果があった	どちらかと言えば効果があった	
専門領域に関する知識・技術	1.27	1.13	-0.64
国際開発協力に関する知識・技術	0.87	0.63	-1.12
派遣国についての広範な知識	1.07	0.67	-1.87 †
コミュニケーション能力	1.33	1.03	-1.54
マネージメント能力	1.27	0.76	-2.30*
調整能力	0.80	0.66	-0.55
異文化適応能力	1.40	1.10	-1.38
国際教育協力への熱意	1.73	1.20	-2.27*
健康・体力	1.40	1.33	-0.34
カウンターパートとの意思疎通の程度	1.93	1.21	-5.46**

(注) †は10%水準で、*は5%水準で、**は1%水準で、それぞれ統計的に有意であったことを示す。
 人数は、非常に効果があった15名、どちらかといえば効果があった30名。ただし、「マネージメント能力」、「調整能力」、「カウンターパートとの意思疎通の程度」では、どちらかといえば効果があった29名。

表 11 効果の程度別支援要請の有無

		支援要請した (%)	支援要請しなかった (%)
効果	非常に効果があった	14(93.3)	1(6.7)
	どちらかといえば効果があった	18(60.0)	12(40.0)
計		32(71.1)	13(28.9)

両群の人数および割合は表 11 に示した。

これらのことから、より大きな効果を生んだと自己評価する背景には、マネージメント能力や国際教育協力に対する熱意の高さ、および派遣国についての広範な知識や、カウンターパートとの意思疎通がとれていたことなどがあることがわかった。さらに必要に応じて積極的に支援を求め、問題をそのまま放置しなかった点も重要であるといえよう。

6 . 活動中の支援

まずどれくらいの専門家が支援を必要としているかをみると、必要38人(82.6%)、必要なし10人(17.4%)であり、支援へのニーズがかなり大きいことが分かる。

この支援の必要性は表 12 に示すとおり、従来型の専門家に比べ、新型の活動に従事している専門家ほど有意に高い⁽¹¹⁾。しかし他方表 13 によれば、派遣期間の長短では、支援の必要性の有無の比率に統計的に有意な差異は見られなかった⁽¹²⁾。したがって、派遣中に支援を必要とするかしないかは、派遣期間の長短よりも活動の種類によっているといえる。特に、新型の活動に携わっている専門家ほど派遣中に何らかの支援を必要としている。

さらに、必要とした支援の内容と実際に何らかの支援を要請したかどうかを尋ねた。必

表 12 活動種別支援の必要性

		必要あり (%)	必要なし (%)
活動の種類	新型	18(100.0)	0(0.0)
	従来型	19(67.9)	9(32.1)
計		37(80.4)	9(19.6)

表 13 派遣期間別支援の必要性

		必要あり (%)	必要なし (%)
派遣期間	短期	4(66.7)	2(33.3)
	長期	33(80.5)	8(19.5)
計		37(78.7)	10(21.3)

要とした支援の内容については、5つの選択肢からあてはまるものすべてを選択するよう求め、「その他」を選択した者については、具体的な内容を確認し、既存の選択肢に該当する内容をあげている者については、既存の選択肢に分類しなおした。その結果、専門領域に関する情報・資料22人(57.9%)、現地の教育に関する情報・資料12人(31.6%)、日本の教育一般に関する情報・資料13人(34.2%)、日本の国際開発協力に関する情報・資料12人(31.6%)、その他4人(10.5%)で、いずれの支援もある程度必要としているが、専門領域に関する情報・資料を必要とする場合がやや多く、半数以上の専門家が必要としていることがわかった。活動の種類別の集計結果を表14に示した。

表14 活動種別支援内容

支援の内容	選択人数(%)	
	新 型 (N=18)	従 来 型 (N=19)
専門領域に関する情報・資料	10(55.6)	11(57.9)
現地の教育に関する情報・資料	4(22.2)	8(42.1)
日本の教育一般に関する情報・資料	8(44.4)	5(26.3)
日本の国際開発協力に関する情報・資料	7(38.9)	5(26.3)
そ の 他	2(11.1)	2(10.5)

(注) 複数回答であるため、それぞれの回答者数(新型18名、従来型19名)についての比率を求めた。

支援を要請したかどうかについては、要請した35人(必要とした者中の92.1%[全体の72.9%])、要請しなかった3人(必要とした者中の7.9%)で、全体でも7割以上、支援の必要を感じた専門家について見た場合にはその9割以上が支援を要請していることがわかった。

さらに支援を要請したと回答した35人について要請回数をたずねたところ、1名は回数については無回答であったため、34名について10回未満、10回以上の2つのカテゴリーに分類した(随時、数十回、1000回以上等の回答はすべて10回以上に分類した)。

これに、支援は必要としたが要請はしなかったというカテゴリーを加え、派遣中何らかの支援を必要とした38人のうち、先の要請回数無回答の1名を除く37人を対象に、3つのカテゴリーの比率について統計的検定を行った。その結果、10回未満の比率が他の2群に比べ有意に高く⁽¹³⁾、派遣中1~10回程度の支援を要請する専門家が多いことがわかった。各カテゴリーの人数および割合は表15に示した。

表15 支援必要者における要請回数

要請回数	人数(%)
要請せず	3(8.1)
10回未満	24(64.9)
10回以上	10(27.0)

(注) 比率は、要請回数無回答の1名を除く37名について算出した。

次に、支援を要請したと回答した35人を対象に、支援を要請した機関について9つの選択肢からあてはまるものすべてを選択するよう求めた。結果は表16に示すとおりである。とりわけ多く要請しているといえる機関はなかったが、身近な、日本人の同僚、日本の援助機関の現地事務所に支援を要請する場合がやや多く、半数程度がこれらに要請していることがわかった。

表16 支援を要請した機関

機 関	選択人数(%)
日本の援助機関の現地事務所	17(48.6)
日 本 人 の 同 僚	19(54.4)
カ ウ ン タ ー パ ー ト	10(28.7)
日本の援助機関の本部	12(34.4)
他 国 の 援 助 機 関 (現地事務所または本部)	3(8.7)
国 際 援 助 機 関 (現地事務所または本部)	6(17.2)
日 本 の 大 学	10(28.7)
他 国 の 大 学	3(8.7)
そ の 他	9(25.8)

(注) 複数回答であるため、支援を要請したと回答した35名についての比率を求めた。

7. 事前の準備と実際の活動との異同

事前の準備と実際の活動との異同の状況を明らかにするため、「必要な情報の事前入手の度合い」、「活動内容の事前理解の度合い」、「事前理解と実際の活動とのズレの度合い」、「自身の専門と現地での活動に必要な知識と

の乖離の度合い」の計4項目について、5段階で評価してもらい、それぞれに2、1、0、-1、-2の得点を与えた。平均スコアと統計的検定の結果を表17および表18に示した(事前の準備についてはスコアが高いほど入手度や理解度が高く、実際の活動との異同についてはスコアが高いほどズレや乖離が大きい)。

表17 事前の準備についての平均スコアと統計的検定結果

	活動の種類			派遣期間			全体 (N=48)
	新型 (N=18)	従来型 (N=28)	t値	短期 (N=6)	長期 (N=41)	t値	
情報の事前入手	0.83	0.82	0.46	1.33	0.71	1.65	0.79
活動内容の事前理解	0.94	1.18	-1.03	1.67	0.95	2.28*	1.06

(注) *は、5%水準で統計的に有意であったことを示す。

表18 実際との異同についての平均スコアと統計的検定結果

	活動の種類			派遣期間			活動内容の事前理解			全体 (N=48)
	新型 (N=18)	従来型 (N=28)	t値	短期 (N=6)	長期 (N=41)	t値	スコア1以上 (N=38)	スコア70以下 (N=10)	t値	
事前理解とのズレ	-0.33	-0.18	-0.47	-0.17	-0.27	0.21	-0.39	0.40	-2.16*	-0.23
自身の専門との乖離	-0.61	-0.54	-0.24	-0.67	-0.54	-0.28	-0.63	-0.20	-1.16	-0.54

(注) *は、5%水準で統計的に有意であったことを示す。

今回は、得点範囲は同じながら4段階評価であったため単純な比較はできないかもしれないが、これを見ると、前回マイナスであった情報の事前入手のスコアがプラスになっており、今回は、十分とはいえないまでもある程度情報を入手できている実態が窺える。ここ数年でインターネットなどの普及が進み、個人で事前に情報が入手しやすい環境になったのかもしれない。このためか、事前理解の平均スコアも高く、1.00に近いスコアもしくはそれ以上に達しており、特に短期派遣では1.50を上回っている。これは短期であるために長期に比べ、必要な情報自体が少ないためであると考えられる。

これに対し、実際の活動との異同についてみると、全体的にズレや乖離はおおむね少ない傾向にはある(平均スコアがプラスであったのは事前理解が不十分であった群のみ)。

の、平均スコアが-1.00を下回ることはなかった。このことから、ズレや乖離がなかったとまでは言えないが、それほど大きいものではなかったと考えられる。また、活動のタイプや派遣期間によって異同の程度に統計的に有意な違いは見られず、事前理解のスコアが高かった短期派遣も、長期派遣とほぼ同程度のスコアであった。一方で、事前理解が不十分であったとした者ほどズレを強く感じており、このことから、事前理解が不十分であった場合には実際の活動との間にズレを強く感じるが、事前理解が十分であったからといって、必ずしもズレや乖離を全く感じないわけではないという現状が窺える。実際の活動においては、当該国の状況や実態に合わせた活動を行っていかねばならず、事前に予測ないしは計画していたとおりに進むことは実際には稀であろう。多くの専門家が、現地では派

遣国での現状にあわせて柔軟に対処する能力が求められることを指摘しており、事前の準備はもちろん重要であるが、ズレや乖離が生じるということを前提に、これらの能力の向上をはかることが重要であるといえよう。

8. まとめと若干の示唆

以下に上述の調査結果を簡潔にまとめるとともに、今後の専門家派遣に資すると思われる若干の示唆を提示した。

(1) 専門家のプロフィール等

教育分野における国際協力のための派遣専門家の数は年々増加傾向にあり、派遣分野も理数科関係の教師教育(養成教育、現職研修)プロジェクトが多いことから、その関連分野に絞られる傾向がある。既にその兆候が見られるように、このような特定の分野の専門家の確保が課題となってくると思われる。

派遣地域もアジアからアフリカへと若干の重点の移行がみられる。したがって、アジアとは異なり、アフリカというこれまで日本が十分な経験を有していない国への派遣については、十分な事前研修の実施等の特別な配慮が必要となる。

派遣専門家に占める女性の割合は増えつつあるものの未だ10%台であり、一層その活用を図る必要がある。事実、開発系大学院の教育専攻は女性が圧倒的に多く、既に多くの若い人材が輩出されている。また60歳以上のいわゆるシルバー人材も専門家として活躍しており(24%)、引き続きこのような人材(例えば定年後の大学教員)の確保が重要となる。

明らかに、従来型のプロジェクトにおける専門家に加え、政策助言、企画、調

整等を行う新しい型の専門家が増えつつあり、あらゆる面でこのような専門家にどう対処するかが課題となる。

(2) 専門家としての能力・資質と能力向上の機会

専門家として必要とされる数多くの能力・資質の中でも、「コミュニケーション能力」が最も必要とされているほか、「専門領域に関する知識や技術」、「マネージメント能力」、「国際教育協力に対する熱意」、「健康・体力」が特に重視されている。活動の種類によって重視される能力・資質に差はないが、短期専門家は長期専門家よりも、「コミュニケーション能力」と「専門領域に関する知識や技術」をより重視している。このような点は、短期・長期の専門家のリクルートや研修に反映されてよからう。

能力・資質に関する自己評価では、どちらかといえば能力というよりは資質に属する「健康・体力」と「国際教育協力に対する熱意」が最も身につけているとしている。派遣期間によってこの自己評価に違いは見られないが、活動の種類別では、新型の活動に従事している専門家ほど、「健康・体力」はないが、「調整能力」および「派遣国についての広範な知識」を持っていると自己評価する傾向が見られる。このように、上記の重要度とこの自己評価との間にずれが見られ、そこに研修等のニーズを探ることができよう。

能力向上の機会へのニーズは、60歳代以上の専門家を除き極めて高い。特に「調整能力」や「専門領域に関する知識や技術」に関する研修ニーズがあることが示唆された。

(3) 活動に対する自己評価

活動に関する自己評価は極めて高い(「非常に効果があった」と「どちらかと言えば効果があった」を合わせると93.7%)。また、その根拠となっているのが、前回の調査では「日ごろの会話から」といった主観的なものであったのに対し、「具体的成果から」といったより客観的な理由となっている。以心伝的な日本の評価方法よりは、このように相互に明示的な評価方法が一層重視されてよからう。

高い自己評価につながっているのは、カウンターパートとの意思疎通やマネジメント能力への自信、そして国際教育協力への熱意であり、さらには問題を放置しないで積極的に支援を求める姿勢である。この点は、事前の研修等においてもっと強調されてもよからう。

(4) 活動中の支援

支援へのニーズは全体として極めて高く(82.6%)。特に新型の活動に従事する専門家のニーズは従来型に比べて有意に高い(100%)。さらに単にニーズがあるのみにとどまらず、実際に支援を求めている(ニーズのある者の92%)。

支援の内容(専門領域に関する情報・資料、日本の教育一般に関する情報・資料)や支援を求めた先(同僚、日本の援助機関の現地事務所、日本の大学など)も多岐にわたる。

以上のことから明らかなように、今後予想される新型の専門家の増加、それに伴う支援へのニーズの高まりに応えるための何らかの組織的な対応が必要となると思われる。

(5) 事前の準備と実際の活動との異同

インターネットなどの普及により、ここ数年で、事前の情報入手は容易になってきている。事前理解が不十分であると実際の活動で事前の予想や理解との間にくいちがいやズレを感じやすくなるため、準備には十分力をそそぐ必要がある。

一方で、事前理解が十分であったからといって必ずしもズレが全くないとはいえない現状があり、派遣中はすべてが事前理解どおりにはこぶとは限らないことを前提に、派遣国での現状にあわせて柔軟に事態に対処していく能力の向上をはかる必要がある。

注

(1) なぜこのような変化が生じているかはここでの主題ではないが、専門家の活動が従来の“技術移転”から“キャパシティ構築”へ変わりつつあること、いわゆるセクターワイド・アプローチなどドナー間の協調が重視されるようになったことなどが挙げられよう。

(2) ヨーロッパでもこのような研究が若干見られるが、やはりコンサルタントの質や役割といった観点からのものである。例えば、Lloyd, M. P. & Packer, S. (1994). *Educational Consulting in Small States: Educational Development in the Small States of the Commonwealth Series*. London: Commonwealth Secretariat や Burchet, L. & King, K. (1996). *Consultancy and Research in International Education: The New Dynamics*. Bonn: German Foundation for International Development などがある。また専門家個人の手記的なものとしては、Mallon, R. D. (2000). *The New Missionaries: Memoirs of a Foreign Adviser in Less-Developed Countries*. Harvard University Press がある。

(3) ここでいう「教育分野」とは、農学、工学、医学といった高等教育における専門分野や学校以外での職業訓練を除く、教育行政、基礎教育分

野、理数科教育などを指す狭義の意味で使用されている。

- (4) χ^2 検定を行った。 $\chi^2(1)=24.08 (p < .001)$ で男性の比率が女性に比べて有意に高かった。
- (5) χ^2 検定を行った。 $\chi^2(1)=8.33 (p < .01)$ で希望する者の比率が希望しないに比べ有意に高かった。
- (6) χ^2 検定を行った。 $\chi^2(1)=1.96 (n.s)$ で、能力向上の機会の希望の有無の比率に、活動の種類で有意差は見られなかった。
- (7) 期待値が 5 未満のセルが 2 セルあったため、Fisher の直接法により直接確率を求めた。その結果、 $p = .056 (p < .10)$ で能力向上の機会の希望の有無の比率が派遣期間の長短によって異なる有意傾向が見られた。
- (8) ステップワイズ法を用いて、最終的に投入された変数は「調整能力」の重要度 (.98) および「専門領域に関する知識・技術」の自己評価 (-.68) であった(()内は正準判別関数係数)。Wilks の λ は .77 ($p < .005$)、判別率は 74.5% であった。
- (9) 期待値が 1 未満のセルがあったため、Fisher の直接法により直接確率を求めた。その結果、 $p = .013 (p < .05)$ で、コミュニケーション能力の充足・不足の比率が、意思疎通の充足・不足で有意に異なっていた。
- (10) 期待値が 5 未満のセルが 1 セルあったため、Fisher の直接法により直接確率を求めた。その結果、 $p = .034 (p < .05)$ で支援要請の比率が、「効果が非常にあった」群と「どちらかといえばあった」群で有意に異なっていた。
- (11) 期待値が 5 未満のセルが 1 セルあったため、Fisher の直接法により直接確率を求めた。その結果、 $p = .007 (p < .01)$ で派遣中の支援の必要性有無は活動のタイプによって有意に異なっていた。
- (12) 期待値が 5 未満のセルが 2 セルあったため、Fisher の直接法により直接確率を求めた。その結果、 $p = .594 (n.s)$ で支援の必要性の有無の比率に、派遣期間の長短で有意差は見られなかった。

- (13) χ^2 検定を行った。 $\chi^2(1)=18.54 (p < .001)$ で有意であったため、5%水準でRyan法による下位検定を行った。その結果、10回未満の比率が、10回以上や求めなかったに比べ有意に高かった。

参考文献

- 外務省(1999)『政府開発援助に関する中期計画』。
 黒田則博・澤村信英・西原直美(1999)「国際教育協力専門家に関する 考察 - JICA 派遣教育専門家に対するアンケート調査の分析から - 」『国際教育協力論集』2巻2号、155-170頁。
 国際協力事業団(2002)『国際的に通用する援助人材育成に係わる計画策定(調査研究)』。