

新シリーズ：「人造り・人材育成」ー研修業務への我々の取り組みー

第1回：はじめに

今日、途上国に対する「人造り」は国際協力の分野ばかりでなく、教育、産業活動など広い分野でその重要性が取り上げられている。教育分野では知的国際貢献の見地から、留学生受け入れ枠の拡大が図られている。また企業活動においては海外での製品生産の品質管理上、現地での人材育成を行っており、結果的に現地の技術力の底上げと地域の産業育成に貢献してきている。国際協力分野での「研修」は目新しいことではないが、その重要性や必要性が再確認されており、技術研修員受け入れ、開発調査や技協プロジェクトなどでの OJT によるカウンターパートへの技術移転、第3国研修、青年招へい事業、民間 NGO や地方自治体とのパートナー事業など様々な活動が行われている。さらには、日本で技術を学んだ技術者が類似した地域環境(自然、文化、言語)を持つ近隣諸国で技術を移転するという南南協力なども行われている。

この背景には、国際協力の原点の一つとも言える「人造りを通した国造り」という基本的な考え方もあるが、それとともに研修事業によってより機動的で直接的な援助が可能であるという戦略的な意図もある。また日本における研修では、新しい技術や考え方の習得だけでなく、日本の経験を途上国に伝えるということも期待されている。さらには、研修活動による人的交流を通して二国間の友好協力関係を築き上げ、武力によらない国際協調関係構築に貢献できるものと考えられる。つまり、研修員は自国で応用可能な技術を学びながら、個々人の技術力アップを図る。一方、研修員を受け入れる側は研修員との共同作業を通して自分の置かれている環境と他地域との違いを理解し、自国では経験できない生活、文化や伝統技術に関する知識を得る。こうした相互理解こそが、持続的な国際協力にとって極めて大切である。

しかし、実際に行われている様々な研修の中には、研修員のニーズではなく実施する側の都合で組み立てられる場合や研修内容が研修員のバックグラウンドや能力に合致していない場合も見られる。効果的な研修のためには研修内容が研修員のニーズにあっていることは言うまでもないが、そのためには的確なニーズアセスメントとそれに基づいたフレキシブルな研修計画の作成及び実施が必要になる。また、研修の目的を能力強化(Capacity Building)と考えた場合、個々の人材の能力強化と共に、習得した技術や知識が自分の属する組織の中で生かせるためにも、彼等が所属する組織の機能強化(Institutional Building)もまた重要な課題となる。

国際耕種も「人造り・人材育成」を業務の大きな柱として活動してきた。筑波国際センターにおける研修事業への参加、開発調査での研修計画の作成や実施、派遣専門家による農業普及員研修の企画及び実施や技術交換事業、第3国研修への協力などを実施してきている。このシリーズでは、これまで我々が関係してきた業務の中で経験した「人造り・人材育成」活動を紹介して、その中で体験した喜び、不満、運営上の問題点などを掘り下げるとともに、よりよい研修実施のためにそのあり方や意義を再検討していきたい。



筑波国際センターでの南部アフリカ研修業務風景



篤農家からの聞き取り(第3国研修、モロッコ)