

インターフェースを考える <その3>

異なる組織間をつなぐ

海外におけるプロジェクトで、複数の異なる機関をカウンターパートとして業務を行う場合がある。その場合、日本人が“インターフェース”になって異なる機関や部署の人たちを『つなげる』ことが、プロジェクトを実施する上で必要になってくる。

複数の関連機関によるプロジェクト実施例

シリアで実施した「節水灌漑技プロ」では、節水灌漑技術を農民へ普及するために、灌漑試験研究、農業普及、普及員研修をそれぞれ担当する農業省の各部署がカウンターパート機関となり、さらにその後新たに設置された節水灌漑推進局も加わった。関連機関の主な役割分担は以下の通りである。

試験研究	農業普及	研修	節水灌漑
GCSAR	普及局	研修局	節水推進局
圃場灌漑に関する試験研究の実施	農民に対する普及活動の実施	農業普及員に対する研修の実施	農民圃場への節水灌漑機器の導入

シリア節水灌漑技プロにおける関連機関の役割分担

一般的に途上国では、『縦割り』行政の弊害とも言えるが、異なる機関の連携がなかなかうまくできない場合がよく見られる。シリアの場合も例外ではなく、例えば他の部署に何かをしてもらおうとすると必ず「(公式) レター」を要求されるが、レター 1 本ではなかなかこちらの思い通りには動いてくれないことも多い。

そこで日本人が『接着剤』になることで、例えば GCSAR のカウンターパートと直接普及局や研修局に足を運んで先方のカウンターパートと顔なじみになったり、普及員研修や農民普及等の活動を一緒に実施する機会を増やしたり、というような地道な活動が、これらの各機関やそこに所属する職員たちの「距離



日本人が『接着剤』になる

を縮めるために有効だった。

グラウンドワークの場合

また異なる組織間の『協働』という点では、これまでの AAINews でも紹介した「グラウンドワーク三島」(AAINews 82 号) のように、市民、行政、企業が連携するという事例もある。この場合もグラウンドワーク三島という NPO 組織が『接着剤』となってさまざまな活動を支えている。

地域住民を巻き込んで環境保全活動を持続的に行っていくためには、このような手法は有効であると考えられる。以前、オマーンにおいてマングローブの植林や保全に関するプロジェクトに関わったが、こうした啓蒙活動や環境教育にも適用できる可能性がある。

OD (Organizational Development) という考え方

ところで、異なる組織間の連携を考える場合に、それぞれの組織の目的や役割(職掌)に着目し、それらを活かした効果的な連携を考えるべきである。また、それぞれの組織について、その役割を全うするためには、組織としての機能強化(Organizational Development)を行うことが有効である。

さまざまな研修活動は、「個人」としての人材育成や能力強化をめざして行われるのが一般的である。もちろん組織を構成する個人の能力が向上することは重要であるが、組織全体としての能力向上やその機能を高めていくことが、目標達成には不可欠である。



CUDBAS 手法による研修ニーズの検討

組織としての存在意義を明確に把握し、それに沿って個々の人材育成や組織強化をどう行うか、そのためにどのような研修が必要か、といった議論が求められる。CUDBAS のような手法は、こうした組織強化のための方策を検討する場合にも有効であると考えられる。