

# 国際協力活動と異文化適応

——青年海外協力隊員報告書を手がかりとして——

## A Study of International Cooperate Activities and Cross-cultural Adaptation: in the Reports Written by JOCV

堀江新子\*

Wakako Horie

(要旨)

青年海外協力隊は独立行政法人「国際協力機構」(JICA)の事業の一つであり、40年間にわたり日本の青年を開発途上国に、主として社会開発に携わる人材として派遣し、2007年8月現在、活動を終えて帰国した隊員が3万人を突破した。

隊員は広く国民から募集され、約90日間の派遣前研修を経て派遣される。その活動はボランティア事業であるということから、また事業自体は40年間継続しているが、個々の活動は2年間という期間限定であり、成果に対する評価を初めとして、その全体像は明らかにされてきていない。

本稿では、隊員の派遣国における活動において、異文化適応が、活動目標に対する満足度と密接に関連していることを明らかにすることを目的とした。

分析の資料として、6ヶ月ごとに提出が義務付けられている『隊員報告書』を使用した。全隊員報告書に記載された、赴任時から帰国までの隊員活動の自己評価の推移を5つの型に区分できる。次に各型の典型的事例について、5つの指標を用いて異文化適応度を分析した。さらに、異文化適応と満足度との関連性を、典型的事例を分析することによって明らかにした。その結果、活動目標に対する満足度と異文化適応度とは関連性が高く、異文化適応の高い隊員は満足度が高いということが証明できた。また異文化適応に及ぼす要因として現地の人々との交流、旅行、日本文化の紹介との関連性が高く、低い要因は言語、専門性、社会経験であることがわかった。従来、国際協力の成果をあげる要因として重要視されてきた語学、専門性、社会経験よりも、現地の社会との関わりを深め、交流関係を広げたほうが派遣先で隊員の活動を理解され、カウンターパートと協力して成果を上げることができると強い傾向があることを指摘した。また今後の国際協力の人材育成において異文化適応の訓練の有効性を指摘した。

### 1. はじめに

青年海外協力隊は独立行政法人「国際協力機構」Japan International Cooperate Agency (JICA)の事業の一つであり、40年間にわたり日本の青年を開発途上国に、主として社会開発に携わる人材として派遣し、

2007年8月現在、帰国隊員は3万人を突破した。<sup>(注1)</sup> 隊員は広く国民から募集され、約90日間の主として語学の派遣前研修を経て、派遣される。その活動はボランティア事業であるということから、また事業自体は40年間継続しているが、個々の活動は2年間という期間限定であり、成果に対する評価を初めとし

\* 山口大学大学院東アジア研究科博士課程 (The Graduate School of East Asian Studies, Yamaguchi University)

て、その全体像は明らかにされてきてはいない。近年、隊員自身からも評価を望む意見もあり、国際協力における役割をどのように果たしてきたのか、そして今後どのような貢献ができるのかを明らかにし、その体系的な事業の見直しが求められている。隊員は様々な経歴、志望動機と素質を持って任務に赴くのであるが、2年間の活動の成果に対する達成感、満足度はまた様々な結果を残している。

本稿では隊員の派遣国における活動において、活動目標の成果に対する満足度は異文化適応と密接に関連していることを明らかにすることを目的とする。国際協力における異文化適応の影響を見ることは、隊員の選考や、派遣前研修の方法などに知見を提供するためにも有効であると思われる。

隊員は派遣3ヶ月後、その後は6ヶ月ごとに、定期的に活動状態を現地 JICA 事務所へ『隊員報告書』<sup>(注2)</sup>として提出することを義務づけられている。本稿ではこの『隊員報告書』に記載されている内容を分析することによって異文化への適応過程を詳細に分析していきたい。

## 2. 青年海外協力隊の概要と背景

### 2-1 国際協力機構 (JICA) と青年海外協力隊の事業

JICA は ODA 予算の最大の実施機関である大蔵省の技術協力関連予算の実施機関に、含まれる。外務省のホームページ「平成16年度外務省 ODA 予算(政府案)」によると2003年度(平成15年度)の政府全体の予算は8578億円であり、これは前年比5.8%減である。経済環境の不調を反映して、削減されているが2004年度(平成16年度)は4.8%減に押さえるように努力されている。外務省への割り当ては5165億円であり、前年比4.2%減に留

まっている。また JICA は1640億円であり、これも3.6%減に留まり、他の省庁より優遇されているといえる。ただし独立法人化に向けた経費が計上されたことも原因となると考えられる。

『国際協力事業団年報2002』によると2002年度の JICA 交付金は、1689億円であった。これは前年比伸び率4.5%減である。そのうち青年海外協力隊派遣事業費は228億円であり、前年比伸び率は7.6%の増加である。他の事業費が軒並み減少するなかで、福利厚生費や効率促進費を除いて、青年海外協力隊の事業のみが増加しているのは特異な現象であるといえる。2002年度の技術協力予算は3345億円で ODA 予算全体の36.7%を占めている。そのうち JICA は1701億円であり50.9%にあたる。

また青年海外協力隊の派遣人数を見てみると、2004年1月31日現在で派遣中の隊員(一般隊員、シニア隊員、短期緊急派遣隊員、調整員)は2,472名(うち女性1,305名:53%)であり、派遣開始からの累計は25,171名(うち女性9,630名:38%)である。近年女性の参加が増加している。<sup>(注3)</sup> 派遣締結国は80カ国である。

### 2-2 青年海外協力隊の目的

青年海外協力隊の目的は、1965年(昭和40)の発足当時の外務省経済協力局長から海外技術協力事業団理事長宛「日本青年海外協力隊要綱について」<sup>(注4)</sup>によると次のように明記されている。「開発途上にある諸国の要請に基づき技術を身につけた心身共に健全な青年を派遣し、相手国の人々と労働を共にしながら、相手国の社会的、経済的開発発展に協力し、これら諸国との親善と相互理解を深めるとともに、日本青年の広い国際的視野の涵養にも資さんとするものである。協力隊事業は

相手国政府との合意に基づいて実施される新しい国家的計画である。」とされ、その後の方向性を示したものとなっている。

わずかに26名の隊員を東南アジア4カ国へ派遣してから、1980年代の日本のODA拡大に伴い、事業の予算、派遣人数、派遣国ともに大幅に拡大してきた。しかし、21世紀を迎え、事業の環境も変化してきたことを国際協力事業団・青年海外協力隊事務局編2002年（平成14）『21世紀のJICA ボランティア事業のあり方報告書』において指摘している。すなわち「効率性、透明性が強く求められていること、NGOとの連携のあり方が問われていること、開発教育や奉仕活動の重要性が認識され始めていること、開発途上国の人々の生活向上に直結した草の根レベルの活動が求められ、また同時に平和構築支援等の新分野の国際協力が重視されていることなど」<sup>(注5)</sup>があげられる。また人材育成との関連について次のように特筆している。「本事業の目的として、参加者が若年であるほど人材育成をあげる傾向があるが、本来の目的はあくまで、開発途上国の経済的・社会的発展への貢献、またそ

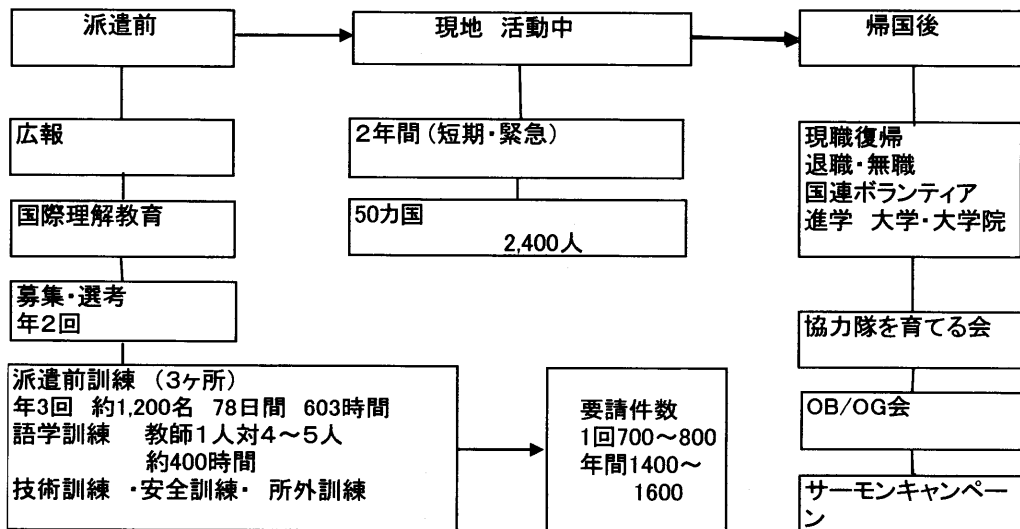
れらを阻害する問題の解決であり、人材育成は目的ではない。（中略）活動を通じ、人間的に成長するのは疑いない。これは、本事業の目的を追求する過程で生まれた、極めて重要な副産物である。」<sup>(注6)</sup>と明記されている。以上の報告により、日本経済を取り巻く諸事情により、ボランティアのあり方も要請に適切に合致した隊員が派遣され、その活動は成果を求められ、透明性を求められていることが推測できる。

### 2-3 青年海外協力隊の活動内容

#### (1) 応募から帰国までの流れ

応募から年2回開催される選考試験の後、合格者が必要と判断された者のみ数日から9ヶ月の技術補完訓練を受ける場合がある。合格者全員は全国に3ヶ所（東京都渋谷区：広尾訓練研修センター、長野県駒ヶ根市：駒ヶ根訓練所、福島県二本松市：二本松訓練所）において任地事情や外国語学習の宿泊訓練を約80日間受ける。この訓練はいわば3回目の試験とされており、合格者はまだ正式な隊員ではなく候補生と呼ばれている。訓練は語学

図1：応募から帰国までの流れ（出所：筆者作成）



訓練が中心であり、約400時間実施され、語学は60%で合格とされており、語学の習得は任務開始後の自習に委ねられているともいえる。語学訓練は21言語前後を実施している。<sup>(注7)</sup>

帰国後は国際協力の仕事を初め、国際協力経験者として国際理解教育や広報活動に2年間の体験をいかせるよう態勢を整備しつつある。

## (2) 『隊員報告書』の重要性

『隊員報告書』は任国に派遣された隊員が公式に、定期的に JICA 事務所に活動状態を記述して提出する報告書である。派遣後3ヶ月目に「第1号報告書」を提出し、その後は6ヶ月ごとに、最終の「第5号報告書」まで提出することが義務づけられている。通常2年間で任期を終了する。<sup>(注8)</sup> 2004年2月現在世界70か国以上で、3165人の隊員（協力隊員、シニア海外ボランティア、日系社会青年ボランティア、日系社会シニアボランティアを含む）が活動中である。40年にわたる、累計27,030人の報告書は膨大な量である。

『隊員報告書』は事業開始当初は派遣国、職種などによって記載内容は本人の自由に任されており、書くべき項目と分量には差異がみられた。その後一般公開されることになり、次第に統一されてきたことが窺える。また公開することを前提に提出を求めることから、隊員自身の書くことへの意識も変わり、JICA 事務所の報告書への取り扱いの重要性も変化してきたと考えられる。一般的には次のような項目が多く記載されている。

「報告書ゼロ号」は派遣前訓練終了時に提出される。記載内容は訓練中に研修した任国概要のまとめと任地配属先について要請背景調査票や先輩隊員の隊員報告書などからの情報、加えて応募動機や心構えが記載されてい

る。

「第1号（3ヶ月目）隊員報告書」は任地派遣後3ヶ月目に任国の JICA 事務所に提出される。記載内容は業務内容（配属先名、配属先の組織と規模、日本人を含めた外国人スタッフの有無及び役割、協力活動に対する今後2年間の決意と心構え）、支援体制（隊員の配属先での位置づけ、予算的裏づけ、任国側の予算状況、JICA からの支援資金の有無）などである。また活動計画および隊員の住居手配状況（電気、ガス、家具の整備、安全面を含めて同居人の有無や近所の住人について、また生活物資を得るための買い物の便利さ、困難さ）が多く記載されている。次に現地訓練（公用語及び現地語の訓練、ホームステイ、生活環境を整えること、気候や、食事の支度などの家事、近所の住民、配属先の様子）など観察したことが主として記載されている。業務目標、計画書が添付されている報告書もある。

「第2号（6ヶ月目）隊員報告書」には担当業務を主とする着任時の配属先状況と業務水準および実施計画が記載されている。また生活一般について記載されている。最終ページに隊員業務報告書と業務計画が添付されている。業務計画にはすべて達成できた（A）から全然達成できず（E）、その他（F）までの自己評価が記載されている。また業務内容には、活動成果として大変成果がでた（A）から全然成果がでず（E）、その他（F）までの自己評価が記載されている。

「第3号（12ヶ月）隊員報告書」には業務内容および進捗状況が報告されている。業務遂行を阻害する要因、及び支援体制（当面支出を必要とするもの、プロジェクトとして取り組む必要のある業務の有無とその内容）について記載されている。またカウンターパート（カウンターパートの有無とその人数、カ

ウンターパートの配属先での位置づけ)が記載されている。後任の問題(任期延長の有無、交替の必要性和交替要員に希望すること)が記載されている。また余暇活動について(余暇の過ごし方、生活上の創意工夫)、またコミュニケーションについては公私における外国語の習熟度が記載されている。最終ページに自己評価をつけた業務計画、業務内容、活動成果が添付されている。

「第4号(18ヶ月)隊員報告書」は任国業務水準(一般状況、日本と異なる点と注意すべき点)を記載している。支援体制(支援経費の前号の報告とその効果について、プロジェクトの現況と見通し)が記載されている。協力活動(特に後続隊員に参考となる事項、エピソードやケーススタディとなるような体験)があれば書くように求められている。一般状況(任国の衣食住、また任国内外旅行について任国や任地との比較及び後続隊員に参考となる事項)が記載するように求められている。最終ページに自己評価をつけた業務計画・業務内容・活動成果が添付されている。

「第5号(24ヶ月)隊員報告書」は最終報告書として実施計画・目標からみた達成度や実践活動のまとめ、及び全期間を通じた協力効果について自己評価が記載されている。また業務遂行の障害点あるいは問題点、今後の協力活動への提言が記載されている報告書も多い。最後に協力活動を終えての感想・意見、および事務局への要望が記載されている。

これらの『隊員報告書』は、運営主体組織(JICA)、活動の主体者(青年海外協力隊員、JOCV)、裨益者(派遣の受け入れ国)の3者が共に、常に流動的であり、一過性的になりやすい構造をもっている影響を受けている。貴重な体験記録も特異な、顕著な成功例や、あるいは失敗例を除いては注目されることは少なく、体系的な分析の対象になりにくかつ

たと考えられる。しかし隊員活動の特色のひとつである、現地住民と生活を共にした活動の経時的記録から、派遣事業の現場の進捗状況と活動の成果について時間的経過を追って隊員の主観的観測から知見できることにある。また報告書の記載内容を詳細に読むことから異文化適応の過程を客観的に分析する資料として有効である。

### 3. 活動成果に及ぼす異文化適応

#### 3-1 異文化適応の波

現地の人々と共に暮らしながら活動することを基本とする隊員は、どのように適応していくのであろうか。派遣前研修の実施される訓練所は、以前は大部屋であったので共同生活による集団生活訓練にもなっていたが、改造された訓練所では個室となった。開発途上国においては、多くはプライバシーの少ない、スキミングの多い生活が始まり、日本での生活とのギャップは大きいと思われる。派遣前研修では全国から集まった隊員相互の仲間に帰国後も一定の人間関係を保つことができ、人生が豊かになったと述べている報告もみられた。

徳山道子(1997)<sup>(注9)</sup>は「青年海外協力隊員に関する研究」で役割葛藤と役割曖昧性に着目して、配属先への適応について、個体的要因・状況的要因を検証した。

結果として「組織についての状況的要因のほうが個体的要因よりも、配属先への適応との関連が高い傾向がある。」と報告している。調査方法は活動中の隊員に対する質問紙による分析であり、「回答者一人一人を時間を追って調査したものではないため、時間的経過の影響を正確には捉えていない。」と徳山自身も指摘している。<sup>(注10)</sup> 本稿では時間的経過を追って適応度を分析することを試みたい。

次に古田暁 (1996)<sup>(註11)</sup> は時間経過とともに変化する異文化適応について、次のような期を設定して説明している。

- ① 蜜月期—見るもの聞くものすべてが新鮮。周囲の人も親切で満足。
- ② 闘争期—日常生活や仕事のうえでさまざまな困難に直面。無能力感や欲求不満が起こり、一時的な闘争と逃走を繰り返す。
- ③ 葛藤期—それらの困難や問題が解決しなかったり悪化したりする場合。
- ④ 適応期—現地社会のだいたいの仕組みがつかめ、日常生活にもあまり困らなくなった段階。
- ⑤ 再葛藤期—異文化を理解したと思っていたのにその複雑性を再認識し再び落ち込む。
- ⑥ 帰国直前期—帰国の期待と喜びで精神が高揚する。同時に慣れ親しんだ環境や友人との別れがづらくなり、もっと現地にいたいという二律背反的な気持ちになる。
- ⑦ 帰国ショック期—期待に反してなかなかもとの生活や人々になじめない。この後徐々に以前の感覚を思い出し再適応に向かう。

2年間の青年海外協力隊員も同じような過程を経る。すなわち隊員の一般的活動状況としては、赴任後6ヶ月くらいは任地での業務内容、要請内容の検討、実施方法、目標設定、人間関係、コミュニケーション方法等の状況判断に費やされる。ようやく1年を経過した頃から自分の居場所も決まってきたり、目標とする業務の実行にとりかかり、順調に遂行され、帰国前にもある程度の成果をあげることができ、満足 of いく活動を残して帰国すると考えられている。しかし、個々の隊員の報告書を見ると、全ての隊員が同じような過程を経て帰国するわけではない。異文化適応に及ば

す要因があり、活動目標に対する自己評価には浮き沈みの波があると考えられる。

### 3-2 自己評価による活動目標の達成度分類

#### (1) 活動目標の主観的達成度推移の分類

本稿では入手した『隊員報告書』160名のうち、1号報告書から5号報告書まで全て揃っている報告書は94名であった。隊員は隊員報告書の毎号の最終頁に、自己評価している活動目標の達成度を次のような5段階に評価して記載している。

- A—全て達成できた
- B—ほぼ達成できた
- C—半分達成できた
- D—あまり達成できず
- E—全然達成できず
- F—その他

隊員94名の2年間の自己評価による活動目標の達成度の推移を5つの型に分類した。

- ① 平行型 (赴任当初から帰国まで一貫して達成度が高く、成果も非常に満足 of いく活動のできたグループ)
- ② 上昇型 (赴任当初は達成度が低く活動が困難であったが、帰国前には成果も満足 of いく活動のできたグループ)
- ③ 中間型 (赴任当初からまあまあ達成できたが、帰国前にもある程度の成果が出たグループ)
- ④ 低迷型 (赴任当初からあまり成果がでず、帰国前にも全然成果の出なかったグループ)
- ⑤ 下降型 (赴任当初は良い成果がでたが、帰国前にはあまり成果が出なかったグループ)

94名は次のように分類できた。

表1：達成度の5グループ分け(出所：筆者作成)

	型	隊員数	割合
①	平行型	7	8%
②	上昇型	42	45%
③	中間型	15	16%
④	低迷型	21	22%
⑤	下降型	5	5%
	不可	4	4%
計		94	100%

分析結果をみると、半数近くの45%の隊員が最初は達成度が低いが後半には満足度が高かったことを示している。しかし22%の隊員が派遣期間中を通じて満足度が低かったことを示しており、また5%という少数ではあるが派遣期間の後半に満足度が低下していることを示しており、これらの事例には何らかの障害となる要因があったと考えられる。

### 3-3 異文化適応分析の方法と指標

#### (1) 『隊員報告書』による異文化適応分析

『隊員報告書』の書式は基本的には大まかに規定されているが、各人の感想や活動の方法、工夫した点、事業に対する提言、あるいは現地の所属先への提言なども追加して書かれた報告書もある。報告の分量も各人に任されており、多種、多岐にわたる隊員活動であるので、必ずしも様式通りというわけではないが、大半はその様式に則り報告されている。異文化適応の分析方法として、報告書の内容を異文化適応に影響すると思われる下記の項目を観点に異文化適応の指標として使用し、5段階評価を試みる。ただし、これらの評価は隊員自身の記述している文言から判断をしたものであって、取り上げた項目を記述していない場合もあり、正確性に限界があることは否めない。

指標は第1号(赴任後3ヶ月)、第2号報告

書(6ヶ月後)、第3号報告書(12ヶ月後)、第4号報告書(18ヶ月後)、第5号報告書(24ヶ月後)の時系に沿って報告されている項目を時間的な経過を追って分析する。

#### (2) 異文化適応分析の指標

『隊員報告書』に報告されている内容項目から、次の5つを指標として使用する。

##### ① 行動力

###### i 生活環境整備

住環境の整備(電気、水、ガスの整備、食料調達の手段)、交通の便利性、安全・治安の確保

###### ii 人的交流

休日や余暇の過ごし方、スポーツ等を通じての交流、現地の人々との交流、国内・国外旅行(公私を含めた研修、他の隊員の現場訪問、試合やコンクール出場のための旅行、日本からの視察者の案内、観光等)

他の国からのボランティアとの交流(アメリカピースコー、ドイツ、イギリス、フランス等)

- ② 語学 公用語、現地語の習熟度及び運用能力
- ③ 専門技術 業務に関する現状把握、目標設定の適正とその時期
- ④ 調整力 現場と共通目標を設定するための説明および計画実施のための調整能力
- ⑤ 創造性 目標達成のための協働体制の確立、困難な状況を改善する創意・工夫、周囲を巻き込むユーモア

以上の項目について適応力(高い5から低い1まで)を報告書の記述内容から規定して、

表2：異文化適応度（出所 筆者作成）

適応度		5	4	3	2	1
項目						
① 行動力	生活環境整備	快適・便利に整備した	比較的によく整備した	ほぼ満足できる程度に整備した	我慢できる程度に整備した	不快・不安な程度しか整備できなかった
	人的交流	どのような場面でも交流できた	趣味・スポーツ等の交流ができた	業務上に限り交流できた	必要な交流以外はほとんどしなかった	ほとんど自宅で過ごした
② 語学	公用語	どのような場面でも話すことができた	会議で発言できた	業務に支障がなかった	業務遂行上困難があった	日常会話程度できた
	現地語	どのような場面でも話すことができた	会議で発言できた	業務に支障がなかった	業務遂行上困難があった	日常会話程度できた
③ 専門技術	目標設定	適正な目標を設定できた	修正案、代替案を提案できた	目標を設定できた	目標と現状を合致できなかった	現状を把握できなかった
④ 調整力	計画実施	自らの視野、手法を提案し実行できた	自らの計画の協力者ができた	要請に対する計画を実施できた	計画を説明、説得できなかった	計画のみに終わり、実施できなかった
⑤ 創造性	創意・工夫	創意・工夫で成果がでた	創意・工夫で賛同者を集めた	創意・工夫で周囲も関心を集めた	成果はあがらなかったが創意・工夫した	今までどうりで創意・工夫はなかった

次のように異文化適応度を分析する。

#### 4. 異文化適応度の分析

94名の報告書の中から、達成度に基づき分類した5つのタイプの典型と思われる5例を異文化適応度の5つの指標に照らして、5段階評価による分析を試みた。結果は次のようになった。

##### 4-1 平行型隊員A

###### (1) 隊員Aの基礎資料

派遣国：ケニア

隊次：16年2次隊

職種：小学校教員

配属先：CCF EKERUBO BORDING

Primary School

NGOであるCCF(Christian Children Fund)の支援する小学校である。隊員Aの学校には約500名が在籍し、250名以上の児童

が孤児である。4年生以上は全寮制の生活となるが、その他に両親のいない児童も寮に入り生活している。児童の家庭環境は大半が片親(AIDSやマラリヤなどの病気で亡くなっている。)または両親がいない、いても貧しい家庭である。そのためNGOが里親制度(海外の国の人々が里親となり毎月30ドルずつ一人の児童を支援する制度)を設け、児童の学費や生活費にあてている。このように貧しい環境に育った児童たちではあるが、毎日朝5時から夜10時まで元気に勉強している。

###### (2) 隊員Aの活動

###### ①サイエンスキットの導入

サイエンスキットを導入して1ヶ月弱であったが、K.C.P.E.で出題される実験の問題を8年生に全てやってみたところ、理科の平均点67.1(ZONE NO.1)という結果をだすことができた。理科の平均点が10点以上向上し、常にZONEで1番の成績が取れるようになった



た。特に2年目のDISTRICT MOCK（県統一模擬試験）では、受験クラス（STANDARD8）において平均点が73点に達し、県で7位（480校中）という良い成績を残すことが出来た。教師の反応もよく、他校からサイエンスキットを用いたセミナーの開催も依頼された。1番大きな効果は、子ども達が主体的に試行錯誤をくりかえしながら活動することにより、ケニアの子ども達にとってもっとも苦手とされている、「考える力」を養えるということである。また教具の少ないケニアの小学校のなかで、教具を用いた授業の大切さもケニアの教師達に理解してもらうことができたことである。

## ②学習において困難のある児童への個別指導

文字（数字も含む）の認識において困難を持つ児童が4人いた。着任1ヶ月後から個別の授業を行うことを決定した。しかし児童の人数と能力、そして隊員自身の授業数の多さから、全ての児童を支援することは困難と判断して、DISTRICTのEDUCATION OFFICEへ行き、支援してくれる先生を派遣してもらうように申請した。しかし授業料や転校の問題などから続けていくことが難しくなった。任地の学校がボーディングスクールであること、テストの成績を最重要視することなども困難の原因となっていた。ケニアにおけるSLOW LEARNERや障害児に対する認識や環境整備の実態をしることができた。

## ③コンピュータクラスの設立

任地のような電気のない（ジェネレーターで朝と夜2時間ずつ電気を確保している）地域でコンピュータの授業を行うことは難しいが、他の先生や父兄の要望に応えるために、30分1グループとして指導した。WORDを使って文章を書いたり、手紙を書いたりすることであったが、児童の反応はとてもよく、また上達も早く、次々と課題を要求してくる

児童も多かった。

## ④日本語指導、日本の音楽（ダンス）の指導

ケニアには全小学校を対象にした「ケニアミュージックフェスティバル」が開催されており、その大会に「よさこいソーラン」を指導して出場し、予選を勝ち抜き、2年連続全国2位になった。多くのケニア人に日本の踊りを知ってもらい、また田舎に住み首都ナイロビに行ったことの無い子ども達に旅行の体験をさせることもできた。

## ⑤鍵盤ハーモニカの導入と指導

楽器はJICAの「世界の笑顔のために」というプロジェクトを通じて日本からもらった。ミュージックフェスティバルで全国大会に出場した。

## ⑥蚊帳の導入

CFFの協力により300個の蚊帳を使うことができた。風邪をひいて休む児童や、病院へいく児童が多いので、原因を調べると、ほぼ半数以上の児童がマラリヤに罹患していることがわかった。蚊帳の導入により病気になる児童が減り、効果的であることが分かった。

## ⑦生徒数の増加

赴任当初は350人くらいであったが、480人になった。原因は学校の注目度があがったことである。転校してくる児童やその保護者に理由を聞くと、学校の成績の急上昇と隊員が活動していること自体が宣伝効果となった。

## （3）隊員Aの活動の分析

隊員Aの活動目標に対する自己評価（2号報告書～5号報告書の推移）はB-B-B-Aであり、よって平行型であった。

次に異文化適応を指標に基づき分析する。

### ①行動力

i 生活環境整備：朝晩の気温差の激しい気候と朝5時から夜9時まで授業という長時間勤務、そして全寮制学校なので原則休日

なしであり、しかも3食とも学校で児童と同じ給食を食べるので、なれない現地食に体調をしょっちゅう崩していた。しかしながら過激な勤務(週48コマ・1コマ35分)を遂行する体力があった。したがって生活は学校と寮の中で、生徒と同僚と毎日、終日過ごしたことになる。評価は隊員自身が整備内容を選べないが、一応生活できる環境は整備されたので評価は3とした。

ii 人的交流: 業務態勢が一日中、毎日、自分の時間は無いほど同僚や児童と一緒に過ごしたので、非常に濃い交流を必然的にしたといえる。また問題点はすぐに関係機関に掛け合い改善を試みる積極性があった。「よさこいソーラン」や鍵盤ハーモニカで全国大会に出場するなど、校外との交流も積極的に実施した。よって評価は5とした。

## ②語学

公用語は英語とスワヒリ語であるが、任地では児童たちはほとんどがキシイ語を使っている。隊員は事前の語学訓練では英語とスワヒリ語を学習してきたので最初はコミュニケーションに苦勞したと書いている。しかし常に同僚教師や児童の側にいることにより、言語を習得していったと報告している。実際に赴任当初は隊員の話す英語を児童はあまり理解できなかったが、後半では隊員の英語と現地語の授業を理解できるようになり、学級の理科の平均点が43点であったものが、60点に上昇したと記載されている。また保護者との信頼関係も、毎月開かれる父母の学校訪問の日には、児童の成績などを説明する日であるが、学級新聞を作成し、児童の学校での様子、試験の成績、試験の分析などを載せて、隊員の話したり、聞き取ったりする力の不足を補いながら父母に分かりやすく説明して、家庭との連携を強めた。語学不足を創意・工夫によりコミュニケーションの困難を克服したとい

える。従って公用語は2から5に、現地語は1から4に上昇したと評価した。

## ③ 専門技術

隊員Aは大学卒業後すぐに応募し、教壇に立った経験はまったくなかった。従って専門技術、社会経験はあまりなかったといえる。しかし週48コマもの授業をこなすことで、教授法を獲得し、技術が向上していったと思われる。「考える力」を養うことが必要であるという現状を把握し、教具を用いた授業の重要性を広めるという目標を設定して、理科の点数を上げるという適正な目標を設定し、成果をあげることができた。したがって評価は3から4そして5とした。

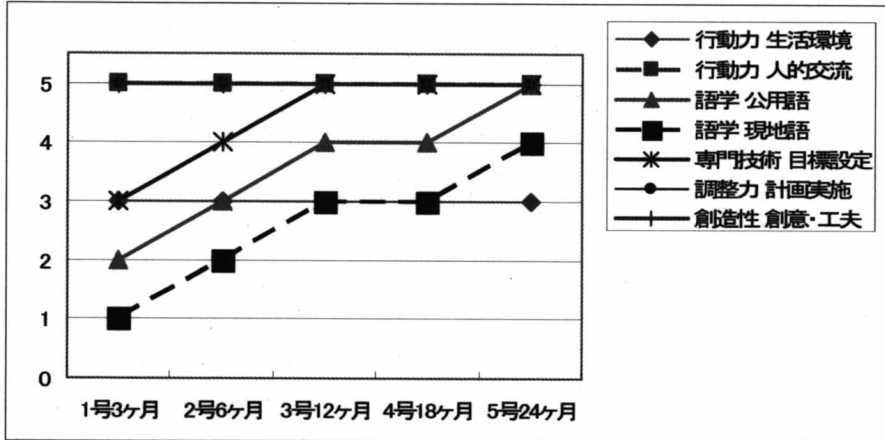
## ④調整力

サイエンスキットの導入、コンピュータクラスの設立、よさこいソーランの実施により、自らの視野、手法を提案し実行できた。また学習に困難のある生徒の個別指導や、病欠児童の多いことから蚊帳の導入、また全国大会への出場などに関しては、周囲の同意なしにはなしえなかったと思われる。実行のために計画を説明し、説得し、協力者を得て実行できたと思われる。全国大会において2年連続2位ということもあり、評価は最初から最後まで5とした。

## ⑤創造性

父母会において話す能力の語学不足を補うために学級新聞を作成して、生徒の様子、成績、成績分析などを掲載し、父母に分かりやすく説明するなどの創意工夫で父母との信頼関係を築いた。このような努力が新しい教材、教具を導入する際にも、周囲の共感を集め、協働する態勢をつくりあげたと思われる。評価は最初から最後まで5とした。

図2：隊員Aの異文化適応度（出所 筆者作成）



隊員Aのグラフにみる特徴は、赴任当初は語学、専門性が低い、人的交流、調整力、創造性が高いことである。語学や専門技術などの個人的能力は業務を遂行する過程において、向上すると隊員自身が報告書に述べている。普段の活動に加えて、ミュージックフェスティバルの全国大会出場と2位入賞、父母会に学級新聞の作成、学習の困難な児童への個別指導、蚊帳の導入など、同僚教師の協力者を得ることができ、また外部に積極的に働きかけたことから、ケニアの児童に対する育成と日本を知ってもらう良い機会にもなった。

このような学校内部と外部双方に良い成果を収めることのできた隊員は大変満足であったと自己評価している。赴任当初は生活環境や語学力、専門技術力は必ずしも高くは無かったが、日本での教員経験がなかったことが、かえって任地の過酷な教員勤務環境に適応しやすかったとも考えられる。コミュニケーションを綿密にとり、問題点は創意工夫で賛同者を得て、共通の目標をもち、協働する環境をつくりあげたことが成果を上げることができた要因であると考えられる。積極的に任地に適応していったことが満足度が高い原因の一つであると考えられる。

#### 4-2 上昇型隊員B

##### (1) 隊員Bの基礎資料

派遣国：南アフリカ

隊次：14年3次隊

職種：理数科教師

配属先：モレモレ地区教育センター

要請内容は地域の高校の学校訪問を行い、授業改善、技術移転をすることであった。

応募動機は若くして亡くなった妹の死が大きく起因していた。「自分にとって当たり前に行えることが、できない人がある。その人たちに対して、自分のできることは？」と考えたことが動機であった。隊員Bはカナダに1年間留学経験があり、帰国後通算4年間塾講師として、また副教室長として教師あるいは塾運営の経験があった。柔道の特技もあった。

##### (2) 隊員Bの活動

要請にあった学校訪問を一緒に行動し、技術移転すべきカウンターパートが1年間もいなかった。唯一の交通手段である公用車はカウンターパートと同行でなければ使用できず、地域内の高校を学校訪問することができないので授業改善するという成果は全然上がらな

かった。しかたがないので、要請にはないが近くの小学校を一人で訪問して、少しずつ現場の教師と交流するが、その頻度は極めて少なかった。また個人レベルの行動に対してセンター長はいい顔をしなかった。したがって交通手段が無く、歩いたり、ミニバスを利用したりして、それもポケットマネーで動かなければならなかった。10ヵ月後ようやくカウンターパートが見ついたが、あまり仕事をしない人だったので、一人での活動を続けた。

4号報告(18ヶ月)で活動内容が一変した。

ケープタウンをはじめとして国内旅行をした。ボツワナ、タンザニアへ任国外旅行として研修旅行をした。同期隊員を訪問して学校現場視察、情報交換をした。

センター長にカウンターパートを変えてくれるように頼み、ようやく変わった。今度は協力的なカウンターパートだったので、飛躍的に活動の幅が広がった。

Winter Schoolに参加し数学を教えることができた。初めて5日間という長いスパンで学校に入り、教えることの難しさより、楽しさを満喫した。この様子を『レインボー通信』として出身地である岡山県庁にも送った。

学校訪問も高校21校(33校中)、中学5校、小学校1校(14回)を訪問できて、今までにない満足のいくものであった。

ワークショップのファシリテーターとして参加したり、各種会議において情報提供、意見交換をしたりした。

要請にはなかったが、小学校訪問をすることで、算数の面白さを伝える教授法、児童の能力を伸ばす教授法を伝えることができた。

ワークショップへの参加・開催を活発におこなった。その他に独自に、算数に関する計画を実行したり、特別授業の実施、風船遊び、野外活動(スポーツ)、陸上記録会では記録、審判として参加したりした。

数学キャンプでは授業だけでなく雑務係を引き受け、同じ寮に他の先生方と宿泊して、日本の文化や環境の紹介などができた。

児童生徒の生活環境から、性教育の必要性を感じて数回授業を行った。

隊員総会において2期連続隊員代表になった。

### (3) 隊員Bの活動の分析

隊員Bの活動成果に対する自己評価(2号報告書～5号報告書の推移)はE-C-B-Bであり、よって上昇型であった。

次に異文化適応を指標に基づき分析する。

#### ①行動力

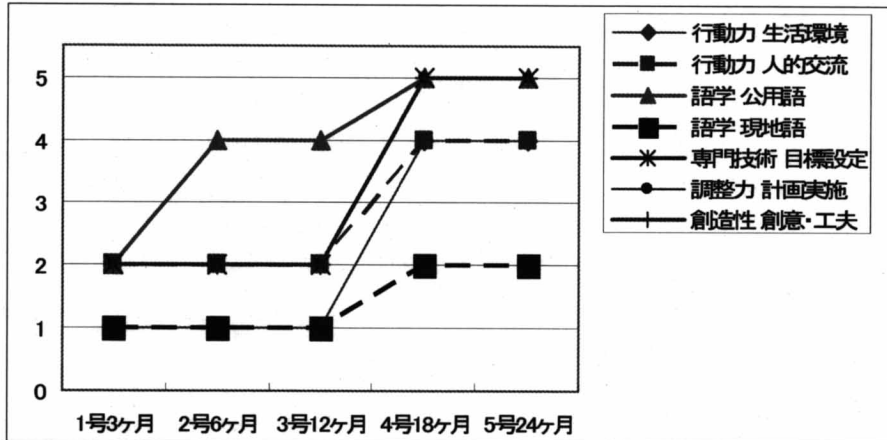
i 生活環境整備: 住居はセンター内にあり買い物は近くの町まで出かけなければならないが、交通の便が悪く、センター内に住む同僚に連れて行って貰わないとならない。しかし彼らは休日には実家に帰ってしまい、買い物にも苦勞した。後半はカウンターパートにも恵まれ比較的によく整備したので、評価は1から4とした。

ii 人的交流 赴任当初はカウンターパートがいなくて、現地人スタッフは実家へ帰ってしまうので、現地の人と知り合う機会はほとんどなかった。後半は活動の幅が広がったので、ワークショップ、スポーツ大会、会議等を通じて人的交流が大幅に増えた。また3週間のボツワナ、タンザニア旅行に行った。多くの隊員との交流、情報交換を果たすことができた。評価は2から4とした。

#### ②語学

公用語の英語はカナダ留学の経験もあったが、最初は現地人の話す英語に馴れるまでは理解しにくかった。また現地語は、現地訓練でソト語を学んだが赴任地での使用言語はツワナ語であったのでまるで役立たなかった。よって公用語は2から5、現地語は1から2

図3：隊員Bの異文化適応度（出所 筆者作成）



と評価した。

### ③専門技術

社会経験は十分あったが、事前調査表と現場には大きな差があり、具体的な目標と現状を一致させることができなかった。代替案を提出できたが成果はあまり挙げられなかった。後半はカウンターパートの協力を得て適正な目標を設定できた。州レベルの会議で情報交換することができた。評価は2から5とした。

### ④調整力

最初の1年近くは計画を説明、説得するカウンターパートがいなかった。後半にカウンターパートに恵まれ、協力者を得たので十分な成果が得られ、自らの手法も紹介することができた。評価は2から5とした。

### ⑤創造性

カウンターパートや上司の理解を得ることができないので、成果はあがらなかったが、一人でもできることをやってみるといって創意・工夫がみられた。後半は環境も整い、日本文化や環境問題を紹介したりして、興味・関心を引く授業の提案ができた。評価は2から5とした。

隊員Bのグラフにみる特徴は人的交流、専門技術、調整力、創造性が4号報告書から急

激に向上したことである。最初の1年間は適当なカウンターパートがいなかったことから、また交通事情が極端に悪いことから成果が上がらなかったが、後半はカウンターパートに恵まれ、積極的な行動に移したことから、現場と共通の目標を設定し、協働する業務環境が徐々に整い、満足のいく成果を残すことができたと考えられる。

## 4-3 中間型隊員C

### (1) 隊員Cの基礎資料

派遣国：ザンビア

隊次：12年3次隊

職種：理数科教師

配属先：Mansa Secondary School

5年間務めた会社を退職、理数科教師として日本で働いたことは無かった。オーストラリアに留学した経験があり、31歳であった。次の仕事につく前に就職してからはなかなかできないことをやり、誰かの役に立てればと思ひ応募した。地方の生徒数1000人の高校に赴任した。

### (2) 隊員Cの活動

数学、化学を週17コマ担当した。図書館の

有効利用を提案し、図書委員を務めた。前任者の残した「小さなハートプロジェクト」を継承し、またパンフレット業務を遂行した。

国内旅行で同期隊員の勤務する国立博物館を視察した。ゲームドライブ（国立公園内を車で散策し、象、キリンなどを見学するツアー）に参加した。

教育実習に参加した。任国外旅行ではタンザニアのビーチに行き休暇を楽しんだ。数学の授業改善に取り組んだ。化学の授業に実験を多く取り入れた。

### （3）隊員Cの活動の分析

隊員Cの活動目標に対する自己評価（2号報告書～5号報告書の推移）はC-C-C-Cであり、中間型であった。

次に異文化適応を指標に基づき分析する。

#### ①行動力

i 生活環境整備： 赴任地は都市部に属するので比較的整備されていた。水は手汲みの井戸、停電は断続的にあるが、業務上問題となるほどではなかった。食料は豊富に手に入り、生活環境はほぼ満足できる程度に整備した。よって評価は3とした。

ii 人的交流： 現地人教師はアルバイトに忙しい様子であったので学校以外ではあまり交流しなかった。休日は授業準備や家事で終わってしまうことが多いが、時には週末の夜は同僚と町に飲みに出かけ、土地の人と知り合ったり、他の隊員と食事したりした。近所の子どもたちとバスケットやテニスをしたり、自転車で遠出をしたりした。教育実習では他の隊員の授業準備の真剣さに感銘を覚えた。国内旅行は他の隊員を訪問したり、日本からの友人と旅行したりした。任国外旅行はタンザニアに旅行したがビーチで3週間過ごし、他の隊員の現場を視察するようなことはしなかった。ザンビア人との交流は業務上に

限り交流できた。評価は4から3とした。

#### ②語学

語学訓練の必要性は感じなかった。6ヶ月で英語は業務上困難を感じなくなり、学科会議などでも積極的に発言した。また英語をあまり理解しない生徒に配慮した表現を用意した。現地語は挨拶程度であった。公用語は3から4、現地語は1と評価した。

#### ③専門技術

理科教師の経験は無かった。いろいろなプロジェクトの委員になったが、ザンビア人教師はアルバイトに忙しく、関わりになりたくないようだった。委員会も名のみで活動していないほうが多かった。理数科の授業改善を試みるが、模擬テストの成績は上がらなかった。化学は実験を取り入れた授業ができた。評価は現状を把握して、成果はあがらなかったが目標設定して実施できたので3とした。

#### ④調整力

各種委員になったが名のみ活動に終わり、「小さなハートプロジェクト」計画の説明に終わり実施にいたらなかった。授業を実施し、授業改善の提案をするという要請に対する計画は実施できたので評価は3とした。

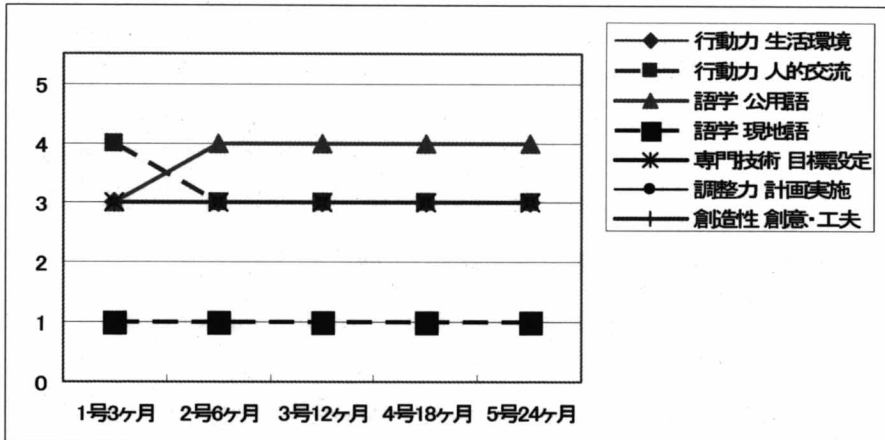
#### ⑤創造性

図書館の有効利用や、化学実験を取り入れて授業をすることにより、興味・関心は集めたが成果は十分ではなかった。したがって評価は3とした。

隊員Cのグラフに見られる特徴は、語学の公用語の運用能力はかなり高いが、人的交流、専門技術、調整力、創造性は要請目標をクリアできる程度であった。

語学や専門性は高かったので、会議等においても積極的に発言し、日本人の考え方やアプローチの仕方などを示すことはできた。また理数科教師としてマンパワーとして活動することができたので、要請に対する成果はあ

図4：隊員Cの異文化適応度（出所 筆者作成）



た。しかしその他の成果は、ザンビア人教師の労働意欲の低さに自分が働いても仕方が無い、ザンビア人が働かなければ国際協力活動の意味が無いと考えていた。また校長の隊員活動への理解のなさにより、共通の目標設定、協働する業務環境は整わず、草の根無償支援、隊員支援経費の支給なども申請しようとしたができなかった。積極的、発展的な業務の目標は満足できなかった。

#### 4-4 低迷型隊員D

##### (1) 隊員Dの基礎資料

派遣国：エジプト

隊次：12年2次隊

職種：看護師

配属先：カイロ大学看護学部

1～4年の学生と5年のインターンシップの学生を合わせて約500名在籍、インターン学生の管理をおこなっている。大学病院は約6000床の巨大な病院である。

アパートに一人暮らしで、バスで通勤する。業務では大卒の看護師はハイナースと呼ばれる管理職になり、物品やワーカーなどの管理にあたる。実際の臨床看護業務はセカンダリースクール出身のデプローマーと呼ばれる看護

師があたると思われる。

##### (2) 隊員Dの活動

要請の活動内容はインターン生への臨床指導であるが、教育と臨床が結びつく環境が少ないとわかった。学生は2ヶ月ごとに変わるし、3交代勤務なので、インターン生と関わる時間も少なかった。

農村地帯に住む学生の自宅を訪問する機会があった。家畜と一緒に生活し、家畜を触った手で食事したりする衛生状況を見て、実際の生活を知らなければ、問題分析も自己満足に終わってしまうと分かった。

ルクソール、アスワン、シナイ半島、紅海などに国内旅行に出かけた。

##### (3) 隊員Dの活動の分析

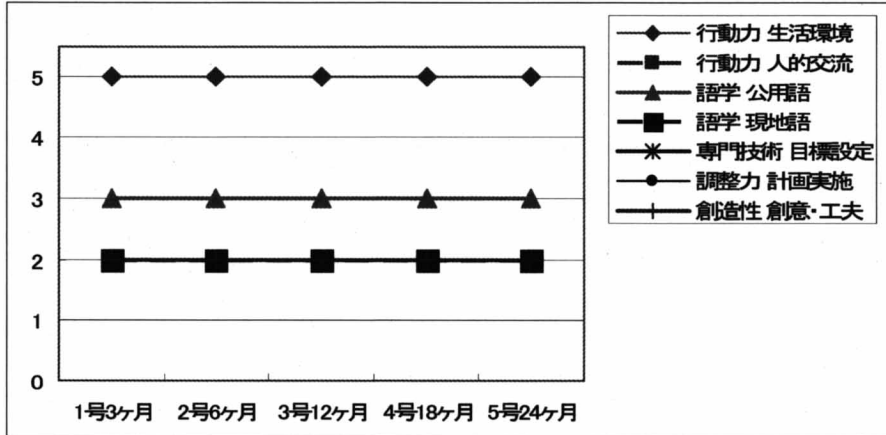
隊員Dの活動成果に対する自己評価（2号報告書～5号報告書の推移）はF-D-F-Fであり、低迷型であった。

次に異文化適応を指標に基づき分析する。

###### ①行動力

i 生活環境整備：カイロ市内のアパートに一人暮らしで、買い物は近所のスーパーで間に合い、日本にいるときとほとんど変わ

図4：隊員Cの異文化適応度（出所 筆者作成）



らない生活であった。電気、水、ガスも問題はなく、シャワーもお湯を十分に使えた。評価は5とした。

ii 人的交流：街中を歩くのは周囲の視線を痛いくらいに感じて、精神的には時々かなりつかれた。6ヶ月過ぎたが、アドレス帳に電話番号は増えたが、掛けたことも掛かってきたことも無かった。職場でも誘われても断っている状態で、親しく付き合っている現地人はまだいなかった。評価は2とした。

#### ②語学

公用語については聞き取りが慣れてきたが、話すほうが進歩していなかった。職場ではアラビア語も必要となってきた。3号報告書に大学側スタッフとのコミュニケーションをとることに困難があるとしているので、公用語は3、現地語は2と評価した。

#### ③専門技術

学校現場での経験が無かったために、視点が臨床からみたものに偏っていた。一方、大学側スタッフは看護管理という視点から目標設定するために、意見が合わないことも多々あった。評価は目標と現状を合致できなかったとしているので2とした。

#### ④調整力

看護学部に配属されて、たった一人でこの部署にいることにどの程度意味があるのかと考え始めていた。現状の問題点は把握できたが、解決策を提案し説明、説得することができなかった。評価は2とした。

#### ⑤創造性

看護技術を見せて指導したかったので、原理を説明しながら直接学生に伝えるという創意・工夫した指導法を実践しようとしたが、成果はあがらなかった。評価は2とした。

隊員Dのグラフから見られる特徴は、生活環境は高い値を示しているが、専門技術、調整力、創造性が全て終始低いということである。

生活環境は配属先が都会なので快適・便利であった。しかし人的交流は公私ともにあまり活発に行うことはなかった。必要な交流以外はほとんどしなかった。専門技術は臨床の経験は十分であったが、学校現場での経験が不十分であった。配属先の望む業務形態と隊員自身の考えていた看護との差異が大であった。JICAは校舎建設や機材・器具の援助を行ってきたが、看護技術の指導に関しては国際協力事業としての継続性がないので、十分な成果があがっていなかった。隊員Dの業



務上の立場は現場の業務態勢にマッチせず、十分にその専門技術を指導することに発揮できなかった。大学側スタッフとのコミュニケーション不足も原因の一つと思われる。

#### 4-5 下降型隊員E

##### (1) 隊員Eの基礎資料

派遣国：ボツワナ

隊次：11年3次隊

職種：システムエンジニア

配属先：マウン工科大学

教育省直轄の職業訓練機関として、全国に5つあるセンターの一つ。高等専門学校、工業高校程度のカリキュラムを行っていた。生徒数1000名弱、職員数80名であった。年齢は18歳から24歳くらいまでが多いが、夜間コースには大人も多く通学していた。コンピュータ学科は人気が高く、入学倍率は4倍強であった。予算は十分あり、多くの外国人を雇用したり、コンピュータを購入したりしていた。

##### (2) 隊員Eの活動

講師としてコンピュータの基本操作を教えた(週21時間)。コンピュータ・ラボにあるクライアント、サーバを主にコンピュータ機器の管理をおこなった。

カウンターパートにサーバの管理方法とOSのインストールを指導した。

校内ネットワークを構築し、管理をおこなった。

国内旅行ではサファリにいった。任国外旅行ではマラウイに行き、マラウイ隊員の職場を見学し、研修した。

##### (3) 隊員Eの活動の分析

隊員Eの活動成果に対する自己評価(2号報告書～5号報告書の推移)はA-B-E-Eであり、下降型であった。

次に異文化適応を指標に基づき分析する。

##### ①行動力

i 生活環境整備：電気、ガス、水道、電話、インターネットが自宅にあり、スーパーにいけば必需品は全て揃う。評価は5とした。

ii 人的交流：現地の人との交際は一切無かった。職場のみが現地の人とのつきあいであった。週末は数百キロ離れた隊員のところに行った。まとまった休日はサファリに写真の撮りにいった。評価は3とした。

##### ②語学

公用語の英語は業務に関する限りはまったく不便を感じていなかった。評価は4とした。現地語のボツワナ語はほとんど成長していなかった。評価1とした。

##### ③専門技術

日本で講師の経験は無かった。ネットワーク構築・保守をしたかったが、協力活動として実行する機会がいつになるか分からなかった。第3号報告書に極めて順調と書いた。後半にネットワーク構築をした。評価は4とした。

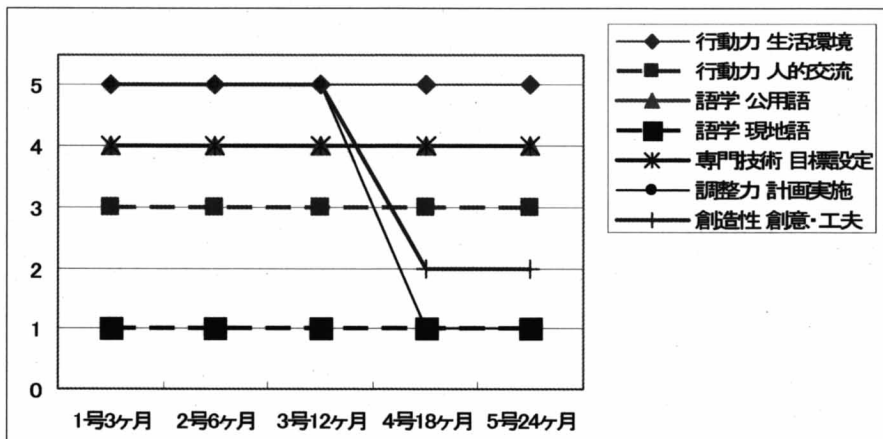
##### ④調整力

前半は極めて順調と書いた。しかし任期後半に校長の要請により行った校内ネットワークの構築と管理の業務は失敗した。ネットワークの接続は2週間で終了し、授業や他の教師もよく利用したし、ネットワーク概論の成績は劇的に向上した。しかし直属の上司である学部長は快く思わなかった。最終的に隊員に無視された学部長は激怒した。隊員も激怒した。ネットワーク本科の卒業試験終了後、隊員はネットワーク管理を放棄し、管理者のいない校内ネットワークはまもなく停止した。評価は5から1とした。

##### ⑤創造性

要請には無かったがネットワークの構築と管理に取り組み、生徒・同僚によく活用され

図4：隊員Cの異文化適応度（出所 筆者作成）



た。創意・工夫はあったが成果はあがらなかった。評価は5から2とした。

隊員Eのグラフに見られる特徴は、生活環境整備、公用語、専門技術、調整力、創造性ともに、高い値を示していたが、後半は調整力、創造性が急激に落ちたことである。

障害要因の一つはボランティアをする意義を見出せなかったことがあげられる。

「ボツワナのようなボランティアを理解しない、極東アジア人を馬鹿にするような国になにも巨額の公費を投入してまで援助する必要は無いといえる。5年から10年程度を目安に目標を設定し、すみやかにボツワナから協力隊は撤退すべきである。金を持っている国は自力で発展すべきだ。押し付けがましく援助を行っても、何もおこらない。逆にお雇いの外国人と混同されて、ボランティアなどばかりしくてやられていられない。」と書いていた。校長や同僚からの賞賛を得たことが、かえって直属の上司のねたみをかっかとも考えられる。したがって、直属の上司に協力者になってもらうことができず、せつかくの創意・工夫による業務も放棄することになり、成果をあげることができなかつた。

## 5. 結論

青年海外協力隊の活動状況を時間経過にしたがって記載している『隊員報告書』を資料にして、独自の異文化適応指標を用いて、異文化適応分析を行った。そこでは従来国際協力現場において、業務を遂行する上で障害となるとされてきた個人的能力である語学、経験、専門性の不足は主観的な目標に対する満足度を低くする要因としては影響が低いことが分かった。個人の能力は、業務を遂行しながら、向上していくのであまり問題にはならない。むしろ向上し、達成するプロセスを現地の人々と確認し、楽しむことで満足度を高める影響があると思われる。また計画を実施するために説明、説得し協力者を得ていくために必要な調整力や、困難な状況を改善するために創意・工夫で賛同者を集める能力が、主観的な目標に対する満足度に強い影響力を持つことが分かった。その結果、異文化適応の高い人は、目標成果に対して、満足度が高いという結論を導き出すことができた。

したがって、業務の遂行には、語学力や技術移転に伴う専門性、派遣前の日本での社会経験は高いに越したことはないが、それを発

揮させる環境を作り出すために、積極的に異文化を受容する異文化適応が重要であることが指摘できる。

そのためには、派遣前訓練では語学訓練、コミュニケーションなどに約400時間が使われている。しかし、赴任後の現地での語学訓練は1～2週間が多い。語学訓練、異文化適応訓練は現地で行う方がより実践的で能率的ではなかろうか。しかも、日本で必死に学んだ現地語が赴任地ではまったく違った言語が通用していたという報告もある。<sup>(注12)</sup> また英語などの公用語もその土地独自の特徴を備えており、運用するまでには相当の日数要しているのが現状である。

任国事情なども情報の入手が容易になった

現代においては、派遣前に隊員の持っている情報量は現代では格段に豊富になっているであろう。しかし、現場でなければ分からない微妙な空気、感触は現場に赴いて、感覚で確かめるほかは無いと思われる。派遣前の訓練は削減できるところはできるだけ短くして、現地における言語と異文化適応の訓練を増加させるほうが現実的で効果的であると思われる。

事業実施母体である JICA と派遣受け入れ先との協力体制も必要である。派遣前研修においては異文化を受け入れる寛容、調和、自分の考え方を持つ人間軸の構築に役立つ訓練の必要性を指摘する。

## 〔注〕

- 注1 独立行政法人国際協力機構青年海外協力隊事務局編 2007『クロスロード』平成19年11月号
- 注2 『隊員報告書』は全隊員が派遣前訓練修了時に提出する0号を初めとして、派遣3ヶ月後を1号、その後6ヶ月ごとに5号までを現地 JICA 事務所に提出することを義務付けられている。任期を延長した場合は同じように6ヶ月ごとに提出する。関係者に回覧され、隊員に適切な助言、励まし等が回答されている。現在では、日本の青年海外協力隊事務局に保管されており、また隊員の出身地のある「国際センター」にも保管されている。『隊員報告書』は原則公開されている。筆者は青年海外協力隊広尾訓練研修センター、中国国際センター、九州国際センター、大阪国際センターにおいて閲覧し、複製を入手した。
- 注3 独立行政法人国際協力機構青年海外協力隊事務局編 2007『クロスロード』2007年現在、派遣数において女性が男性を上回っている。
- 注4 国際協力事業団青年海外協力隊事務局編 1985『青年海外協力隊の歩みと現状—その20年』pp.46-47
- 注5 国際協力事業団・青年海外協力隊事務局編 2002（平成14）『21世紀の JICA ボランティア

- ア事業のあり方報告書』p.3
- 注6 前掲書 p.10
- 注7 青年海外協力隊事務局2007『青年海外協力隊 日系社会青年ボランティア募集要項』平成19年度秋募集
- 注8 短期または延長もある。
- 注9 徳山道子1997『国際協力研究』Vol.13 No.2「国際協力を携わる人々の異文化適応に関する研究—先行研究の展望と今後の課題—」pp.61-62
- 注10 徳山道子1997『経営行動科学』第11巻第1号「青年海外協力隊員の配属先への適応に関する研究」pp.13-22
- 注11 古田 暁監1996『異文化コミュニケーション〔改訂版〕』有斐閣 pp.225-226
- 注12 「フィリピンのケース。英語研修を受けたが現地ではタガログ語のみで活動した。」国際協力事業団編2002『協力隊チーム派遣に関する評価分析調査報告書』表33 派遣前訓練の内容に関する改善点 p.58

## 〔参考文献〕

- 独立行政法人国際協力機構青年海外協力隊事務局編『クロスロード』
- 国際協力事業団青年海外協力隊事務局編1985『青年海外協力隊の歩みと現状—その20年』
- 国際協力事業団・青年海外協力隊事務局編2002年

(平成14)『21世紀の JICA ボランティア事業  
のあり方報告書』  
社団法人協力隊を育てる会編2003『やってみよう  
国際協力 青年海外協力隊ベストガイド—応  
募にそなえて—』  
青年海外協力隊事務局2007『青年海外協力隊 日  
系社会青年ボランティア募集要項』平成19年  
度秋募集  
古田 暁監1996 『異文化コミュニケーション  
〔改訂版〕』有斐閣  
徳山道子1997『国際協力研究』Vol.13 No.2 「国

際協力に携わる人々の異文化適応に関する研  
究—先行研究の展望と今後の課題—」  
徳山道子1997『経営行動科学』第11巻第1号「青年  
海外協力隊員の配属先への適応に関する研究」  
協力隊を育てる会・調査委員会編1980『青春を海  
外協力に生きた若者たち—「青年海外協力隊  
帰国隊員調査」報告書』(社)協力隊を育てる  
会  
国際協力事業団編2002『協力隊チーム派遣に関す  
る評価分析調査報告書』