

水道分野国際協力人材確保・育成WG報告書

平成 1 7 年 9 月

水道分野国際協力人材確保・育成WG報告書

目次

1. 緒論	1
2. 水道分野の国際協力専門家派遣を巡る最近の動向	2
(1) 専門家派遣を取り巻く動きと派遣ニーズ	2
(2) 国内の状況—専門家派遣母体における現状と課題—	2
(3) 新しい動き：人材登録制度の整備、民間活用の拡大等	3
○JICAにおける人材登録制度の整備	
○民間活用の拡大	
○実施機関を中核とする連携の強化	
3. 国際協力人材確保の円滑化方策について	4
(1) 議論の背景	4
(2) 人材バンク（仮称）等に係るアンケート調査結果及び意見交換概要	5
○全体の方向性	
○官部分の人材バンク（仮称）	
○アンケート調査結果を踏まえたWGでの議論	
(3) 官民連携について	8
○技術協力事業への企業・団体の参画意向	
○法人契約型技術協力プロジェクトを用いた官民連携の可能性	
(4) 人材バンク設置案に係る事前評価	10
(5) WG勧告	10
4. 事前情報提供及びバックアップ	11
(1) アンケート調査結果及び意見交換概要	11
(2) WG勧告	12
5. 人材育成	14
(1) アンケート調査結果及び意見交換概要	14
(2) WG勧告	16
6. 国際協力の意識高揚等	16
7. 今後の課題	17
委員名簿	19

1. 緒論

現在、途上国を中心として安全な水にアクセスできない人口は11億人にも達している。このため、ミレニアム開発目標として、2015年までに安全な飲料水を利用できない人々の割合を半減するという国際目標が採択されており、各国・機関が協力してその目標の達成に努力している。

こうした国際的な流れの中、21世紀の初頭を迎え、今後の水道に関する重点的な政策課題とその課題に対処するための具体的な施策及びその方策、工程等を包括的に明示するものとして、平成16年6月に厚生労働省健康局でとりまとめられた「水道ビジョン」の中で、世界のトップレベルに達した我が国の水道に課せられた使命として、「国際協力等を通じた水道分野の国際貢献」が5つある政策目標の1つとして掲げられた。そして、この政策目標を達成するための施策として、水道事業の運営基盤の確立支援、国際協力に貢献可能な人材を継続的かつ安定的に確保するための方策を着実に実施することが必要と指摘され、具体的なアクションプログラムとして、「国際協力人材バンク（仮称）の設置等による専門家の養成、確保、研修員の受入に関する国内基盤の充実」が盛り込まれたところである。

このため、厚生労働省大臣官房国際課が運営する国際協力事業評価検討会（水道分野）の国際協力人材確保・育成WGと、国際厚生事業団水道部会の国際協力人材確保・育成WGとの合同開催として、主要水道事業者の国際協力担当、実施機関等からなるWGを設置することとした。本WGでは、我が国水道界が培ってきた経験や技術の海外移転による国際貢献を円滑に実施するため、委員間の意見交換及び水道事業者等へのアンケート調査を通じて、水道関係者の水道分野国際協力（専門家派遣及び研修員受入）への現状の対応と参画予定の把握、人材バンク等のあり方に関する意見の聴取及び国際協力人材育成の現状について調査することによって、国際協力に貢献可能な人材を継続的かつ安定的に確保するための国内基盤充実策の具体化に向けた検討を行ったところである。

水道ビジョンより抜粋：

(5) 世界の中で我が国の水道はどのような役割を果たすべきか

(途上国における深刻な水不足)

水道は、国や地域の別にかかわらず、人類の生存において欠くことができない社会基盤である。

我が国の水道は、普及率の向上に伴って水系伝染病の発生を急速に減少させ、今日では、水道を媒介とした疾病の発生はほとんどみられないようになってきており、この間に、浄水技術、地震対策を始めとする水道技術も高度化してきた。この結果、我が国では全国のどこであっても蛇口の水を直接飲むことが可能であり、料金徴収率が高く経営が安定し、かつ、消費支出に占める料金の割合も比較的小さく抑えられているなど、世界のトップレベルの水道が実現されている。

目を海外に転じてみると、途上国を中心として、安全な水にアクセスできない人口は、11億人（総人口の約20%、WHO（2000年））にも達している。そこで、2002年に開催された「持続可能な開発のための地球サミット」では、持続可能な開発に関する「ヨハネスブルグ宣言」と、「2015年までに、（ミレニアム宣言で示されたとおり）現在安全な飲料水を利用できない人々の割合を半減し、また基本的衛生施設を利用できない人々の割合を半減する」ことを盛り込んだ「実施計画」が採択され、各国・機関が協力してその目標の達成に

努力しているところである。また、昨年3月には、我が国で第3回世界水フォーラムと閣僚級国際会議が開催され、水問題の複雑さやその解決に膨大な経費や関係者の努力が必要であることを痛感し、水の重要性の認識を新たにしているところである。

経済発展と衛生確保を成し遂げた我が国の経験・技術力によって、開発途上国の水道整備に対する技術的・財政的支援を行うことは我が国の責務であることは言うまでもないが、そのためには、限られた資金源をより効果的に活かすことができるような水道分野の国際協力を支える国内体制の整備が必要である。

2. 水道分野の国際協力専門家派遣を巡る最近の動向

(1) 専門家派遣を取り巻く動きと派遣ニーズ

水道分野の国際協力については、水道事業者が中心となって行われており、水道分野専門家へのニーズとしては、以前は施設等のハード拡張が主であったが、無収水対策の案件も増え、経営・組織運営など、ソフト面のニーズが高まっている。また、水道施設の持続性を向上させるため、円借款や無償資金協力と連携して有収率の向上や経営面の改善などの取り組みが行われている。

また、以前あった長期専門家・短期専門家を十人単位で投入するような大型の技術協力プロジェクトは殆どみられなくなった。一案件あたりの投入量は小型化している。また、後述のように民間企業等との包括契約により技術協力を実施していく動きがある。

近年改定された ODA 大綱及び ODA 中期政策を踏まえ、ODA 実施機関においては、現地機能の強化が強く推進されており、例えば JICA においては、今まで JICA 本部が作成していた実施計画等の権限を在外事務所へシフト（在外主管化）する他、職員も在外事務所へ移す方向にある。（既に現在 8 事務所で実施されているが、平成 18 年 4 月からは 30 事務所へ増加予定。）このため、在外事務所が人材情報を入手しやすい枠組みを構築することも検討する必要があるが生じている。

(2) 国内の状況－専門家派遣母体における現状と課題－

現在、主たる専門家派遣母体である水道事業者委員から、職員数が少なくなり、さらに削減の方向にあるなど、派遣を取り巻く環境が厳しくなっているとして、以下のような意見・報告があった。

（主な意見）

- ・職員数減少、行政改革、経営改善の流れの中で、派遣人員の確保・育成は容易でない。
- ・組合等から、人を派遣する部局の業務分担に負担や不公平が生ずるとの指摘あり。（特に人員補充の難しい短期派遣の場合）
- ・市の総務部局等との調整が困難。海外派遣を行うことで人員に余裕ありとみられ、水道局の人員削減につながるおそれあり。

- ・多数派遣できているのは、理解ある指導者に恵まれているということが大きい。
- ・人材確保について、事業者ごとの温度差がある。JICA 専門家として派遣されることは、人事面では好評価となる事業者もある一方、事業者によってはそうでない例もあり、組織として国際協力を継続するには待遇面等の改善が必要な事業者もあるのではないかと。
- ・人選の方法については、一本釣りの行っており、人を見つけるのに苦労があるとの意見が多くみられた。一部で事業者内で公募を行っている例も見られたが、語学面で厳しい、新しい人材がなかなか出てこないなど、新規人材の発掘に課題が多い様子であった。専門家の減少、希望者の減少、経営面など新たなニーズに対応した人材の発掘を中心に、人事異動が多くなっているため経験が蓄積されないなどの難しさが指摘された。このため、学歴要件や経験年数の要件を切り下げるべきとの意見がある一方で、途上国での技術指導に必要なのは分析や調整の能力であり、事業者の多くの部署で長く経験を積むことで培われる応用力が必要との意見があった。

また、地方公共団体等を定年などにより退職した者が有する水道に関する豊富な知識や経験を、開発途上国に対する技術協力等に有効かつ的確に活用し、水道の恩恵に十分にあずかることのできないこれらの開発途上国における水道事業の発展及び人材の育成に寄与することにより、水道界として人的側面から国際協力に貢献するものとして、平成4年から（社）日本水道協会が水道シニア国際協力専門家（以下「シニア専門家」という。）登録制度を運営している。平成14年には登録対象を賛助会員（民間企業）にも拡大してきているが、民間人材の登用に関し全セクターで共通する新たな枠組として後述の JICA 国際協力人材登録制度が構築され、現役公務員以外の人材の登用について競争原理（公示）の導入が進められる中で、シニア専門家登録者を省庁推薦の対象とすることが困難になりつつある。

（3）新しい動き：人材登録制度の整備、民間活用の拡大等

○ JICA における人材登録制度の整備

平成15年10月、途上国における多様な援助ニーズに迅速かつ的確に対応するため、国際協力活動に従事する意志と専門的知識・技術・経験を有する人材の募集、登録を行う制度として、JICA 国際協力人材登録制度が構築された。2003年度以降契約制度の改正が進められ、本制度に登録している個人が、個人コンサルタントとして公示案件に応募しやすいよう制度が整えられ、活用数が増加している。また、本人材登録制度は、JICA 以外の国際協力団体（NGO、公益法人、営利法人など。現在の登録団体は160団体。）による人材発掘・募集にも活用できるプラットフォームとしての活用が期待され、実際にHPを通じた人材募集と、電子メールによる人材募集情報の配布が行われている。

本制度では、登録者が経歴、業績等の登録情報を積極的に開示するか否かを選択できる仕組みとなっている。全分野登録者約6000名のうち、1500人程度（全体の25%）が登録情報を開

示している。しかしながら、平成 16 年 10 月現在、水道分野を専門分野として登録情報を開示している人の中で、水道事業体の経験者は 1 名のみと少ない状況にある。

なお、こうした制度の整備と併せ、専門家選定に際しては、公平性及び透明性の確保が従来以上に求められることとなり、適格性審査基準の明文化、案件の公示と競争原理の導入による民間人登用がなされている。

○民間活用の拡大

人材登録制度の整備を通じた人材の裾野拡大に加えて、ODA 事業の実施において民間セクターの活用を促進すべきであるとの指摘が、ODA 改革懇談会を始めとする様々な場で繰り返されてきたことを背景に、企業・団体（非公務員型独立行政法人、公益法人、学校法人を含む。）との包括的な業務実施契約により技術協力プロジェクトを行う方式（以下「法人契約型技術協力プロジェクト」と呼ぶ。）が導入された。最近、JICA の独立行政法人化や権限の現地委譲に伴い、業務の効率化等の観点もあって、調整機能を含めて包括的に外注できる本方式の活用事例が増加しつつある。本方式では、営利企業だけでなく NPO 等非営利団体の受注、外国人専門家の活用も可能となっており、人材活用の幅を広げることが期待される。

また、近年は援助先も東南アジアから南西アジア、中近東、アフリカの諸国と変わってきており、今までは安全面について、あまり心配せずに活動することが可能であったが、これからはそれが難しい環境になってきている。このような状況を踏まえ、専門家を派遣する場合に官側の人材が一人で活動するよりは、海外で慣れている民側の人材と連携を組めばより安全かつ効率的に活動できるというメリットも期待できる。

○実施機関を中核とする連携の強化

平成 15 年 8 月に改定された ODA 大綱において、「国内の NGO、大学、地方公共団体、経済団体、労働団体などの関係者が ODA に参加し、その技術や知見をいかすことができるよう連携を強化する」ことが実施方針として掲げられ、また、国民各層の広範な参加を促進することとされた。こうした政府の方針を受け、ここ数年、自治体等地域の提案による国際協力を行う「草の根技術協力事業」や、円借款において地方自治体の職員を支援委員として現地に派遣、セミナーを実施するなど、様々な取り組みが進められている。

3. 国際協力人材確保の円滑化方策について

(1) 議論の背景

「水道ビジョン」では、国際貢献という政策目標を推進するための施策に関し、

「高度経済成長下で、我が国の水道の発展に寄与してきた熟練技術者の層は厚く、国際的に活躍する能力や意欲を有する技術者も数多くおり、また、若手の技術者についても、国際的な活躍を目指す者が少なからずいるものと考えられる。これらの技術者や国際協力に意欲を持つ水道事業者、民間企業、大学等が連携して、水分野での世界一の政府開発援助実施国である我が国の水道の技術協力の成果を高めることが効率的・効果的である。」

「水道分野の国際協力については、これまで少なからぬ実績を積み上げてきており、国や地方公共団体の職員が主体となり、水道関係団体や企業の協力も得て、専門家の派遣、研修員の受け入れ、プロジェクトの実施等を進めてきた。このように順調に見える国際協力であるが、地方公共団体では、国と地方の役割分担などの観点から、職員が海外において国際協力に従事することへの理解を得ることに苦慮している事例が多く見られる。」と述べられている。

このような背景から、水道事業の運営基盤の確立支援、国際協力に貢献可能な人材を継続的かつ安定的に確保するための方策を着実に実施することが必要とまとめられ、「国際協力人材バンク（仮称）の設置等による専門家の養成、確保、研修員の受入に関する国内基盤の充実」がアクションプログラムとして掲げられた。

以上を踏まえ、本 WG では、委員間の意見交換、水道事業者・企業・シニア専門家へのアンケート調査を通じて、円滑な国際協力人材確保に向けた人材バンク等のあり方について検討を行った。

なお、国際協力人材確保に向けた人材バンクの構築にあたっては、個人情報保護の観点から当該情報の漏洩や目的外使用等のないよう、細心の注意を払って管理する必要がある。

（２） 人材バンク（仮称）等に係るアンケート調査結果及び意見交換概要

アンケート調査実施に先立ち、WG 委員間で意見交換を行ったところ、組織としてのバックアップや他部門との連携の観点などから、特定の都市に集中・継続して派遣したいとの希望や、組織の業務実態等を見無視して派遣を決定できない実情が示され、そうした組織としての意向と個人を対象とする人材登録制度が合うか疑問との意見が複数の事業者委員から出された。また、人材バンク等を設置するに際しては、JICA 等が設けている登録制度との整合性を考えるべき、大学・国及び地方の研究機関等も対象として考えた方がよい、時間がたてば候補者自身や職場の事情も変わることがある、これから人材バンク等を設立し優秀な国際協力人材を確保していくためには登録することによる事業者のメリットが必要、派遣のための手続きについては簡素化されることが望ましい、人材バンクで適任者が採せない場合は公募する方法も考えておくほうがよい、などの点が指摘された。

以上の意見交換を参考に、WG において、給水人口 30 万人以上の水道事業者及びこれに相当する水道用水供給事業者、(社) 日本水道工業団体連合会海外委員会等関係企業及び平成 16 年度プロジェクトフォーメーション事業説明会出席企業・団体、並びにシニア専門家を対象にアンケート調査を行い、この中で人材バンク等のあり方について意向調査を実施した。(回収状況

は下表のとおり。)

	送付数	回収数	回収率(%)
事業体	98	50	51.0
企業・団体	48	19	39.6
シニア専門家	53	26	49.1

○全体の方向性

WGでは、人材バンクの新規具体化を検討する範囲・方向性に関して、近年 JICA 国際協力人材登録制度やコンサルタント登録制度が整備され、民間からの専門家登用がそれらの制度を用いた競争方式で行われていることを勘案し、以下を案として示して意見を求めた。

- ・民間人材の円滑な登用については、現在、JICA において、コンサルタント登録制度、国際協力人材登録制度などが既に構築・運用されていることから、引き続きそれらの枠組みを活用。
- ・国際協力人材確保 WG では、水道事業体の派遣候補者を円滑に確保する枠組みの構築を中心に、今後検討を行う。

これに関し、事業体からは、案件情報の幅広い事前提供、JICA 以外の各種国際協力人材登録・養成スキームとの連携が必要との意見があった。また、国による自治体一般部局への強い働きかけを求める意見があった。

企業・団体からは、個々のエンジニアを登録し活用する人材バンク方式は企業としては対応しにくい、帰国後の処遇が不明ではどの方式でも人材確保が困難、法人契約型技術協力プロジェクトの増加が見込まれるため官側で構築される派遣候補者リストを民側でも活用したいなどの意見があった。

シニア専門家からは、研修事業との連携による意識の高揚、日本水道協会支部単位など地域ごとに派遣・受入を検討する体制の構築、日本水道協会が JICA・JBIC と十分連携を保つ必要性、派遣経験者の再活用、帰国後に派遣中の勤務を国内勤務と同等以上に評価すること、学識経験者・各水道事業体・民間企業等が連携すること、民間人材も厚生労働省推薦可能な人材バンクに含めること、などが必要との意見があった。また、人選については、年齢で機械的に線引きすべきでない、学歴に拘らず技能職の技術の狭い分野の専門家では不十分、派遣された国・機関のレベルに適応する対処のノウハウが不足している例があるとのコメントがあった。その他、水道界全体がバックアップ出来るよう日本水道協会が中心となり情報を広く流し理解を得ることが必要、人選はあくまでその人の現有の適性に依拠して行うべきであって単に年齢(例えば 70 歳未満など)という機械的な線引きをすべきではない、日本の水道技術を国際協力に役立てると共に海外におけるビジネスチャンスの創出機会とすることが重要であり、その為有用な人材確保とその活用が大切、などの意見がみられた。

○官部分の人材バンク（仮称）

官人材に係る「人材バンク（仮称）」の設置については、組織として派遣可能かどうかが重要なファクターであることを勘案し、以下①～④まで4つの方式を案として示し、それぞれについて、その方式で行った場合事業者として対応ができるかどうかを質問した。次いで、4つの方式の中で最も適切と考えるものがどれかの記入を求めた。（なお、②の過去の派遣経験者のうち厚生労働省推薦による近年の派遣者と、厚生労働省推薦による JICA 国際協力専門家養成研修受講者のリストは、推薦事務の一環として厚生労働省に蓄積されている。また、③の方式については、平成 16 年度派遣分より試行的に実施している。）

- ①人材データベース構築のためのアンケート調査を事業者を通じて実施。回答者のうち、派遣希望ありとした者について、略歴、対応可能分野、語学力等を厚生労働省又は人材バンク運営機関（未定）に登録。案件ごとに、登録した個人の情報を厚生労働省又は実施機関（JICA）が見て適任と思われる候補者がある場合、当該個人の所属する事業者に対し厚生労働省から派遣可否を打診する方式。
- ②過去の派遣経験者及び養成研修受講者を厚生労働省又は人材バンク運営機関（未定）にて集積。その他の候補者登録も、各水道局を通じて随時受け付ける。案件ごとに、登録した個人の情報を厚生労働省又は実施機関（JICA）が見て適任と思われる候補者がある場合、当該個人の所属する事業者に対し厚生労働省から派遣可否を打診する方式。
- ③専門家派遣要請案件の概要を情報提供しつつ、次年度の派遣意向を厚生労働省から各水道事業者への事務連絡により照会。各事業者から、照会窓口及び大まかな協力可能人数を厚生労働省にてとりまとめ。登録された情報に基づき、必要に応じて厚生労働省から派遣可否を打診する方式。
- ④厚生労働省から推薦すべき案件がある都度、関心を有する全事業者への公募を行う方式。

これに対する回答状況は下表のとおりであり、好ましいとする意見が最も多かったのは、②の過去の派遣経験者や研修受講者を登録する方式で、その理由としては、最も効率的と思われるから、との意見が多く見られた。次いで④の全事業者への公募を行う方式が多く、これは、海外派遣は事業者の判断と個人の意志によるべきだからとのコメントが見られた。しかしながら、②の方式については、対応不可とした事業者も最も多い結果となった。一方、この結果を、来年度又は近い将来に派遣可能と回答した 15 事業者に限って分析すると、派遣の可否についてある程度のスパンで組織として調整・検討ができ、また、本人の希望にも配慮できることから、③を最も好ましいとする意見が一番多く、次いで②が多いとの結果になった。また、①、④については対応できないとの意見がそれぞれ3件見られた。

	回答があった全ての事業体			うち現在又は将来派遣可とした 15 事業体		
	対応可能	対応不可	最適	対応可能	対応不可	最適
①	28	20	10	11	3	2
②	26	22	15	12	2	4
③	31	16	9	13	1	5
④	32	15	11	11	3	2
無記入			5			2

○アンケート調査結果を踏まえた WG での議論

アンケート調査結果を踏まえ、WG 委員間で意見交換を行ったところ、特に水道事業体からの委員を中心に、個人の希望と組織の意向が合致しないと派遣は難しい、人事の都合やその時々々の業務実態により必ずしも事前に登録された者が海外技術協力員として派遣できるとも限らない、特定分野の実務経験よりもシステム全体の中で問題を分析し最適解を見つける能力が必要でそうした技術力が個人としてよりも組織として蓄積されているなどの理由から、組織としての意向登録が適切とするコメント、個人情報として構築する部分と組織として対応する部分の両方を分けて構築すべきとするコメント、行政改革で人員が減少する中で官人材について①・②の形式で人材バンクを作ってもあまり有用でないばかりか個人情報の管理上の問題も発生する、などのコメントが出された。

一方で、組織の意思のみだと、個人の意思や可能性のある人をつぶしてしまうのではないかと意見もあった。その他、既存の人材情報を再考して不足している情報は何か、どこにニーズがあるかを明確にした方がよい、各プロジェクトリーダーは個人の人脈で人材確保にあたっているので改善する余地があるのではないかと、などの意見が示された。

日本水道協会シニア専門家登録制度については、登録者の高齢化が進んでいるものの、研修講師の確保や WHO 専門家など JICA 専門家派遣以外の需要もあり継続していく意義が大きいこと、民間出身のシニア専門家からも継続要望が示されていることが指摘された。一方、シニア専門家の登録はしているが、JICA 国際協力人材登録はしていないという回答もみられる点については、どちらにも登録するよう求めていくことが適切と指摘された。その他、この制度の活性化、登録者を増やす方策の検討が必要との意見があった。

(3) 官民連携について

○技術協力事業への企業・団体の参画意向

水道分野国際協力人材確保・人材育成 WG において、国際協力に関するアンケートを実施、

民間企業 48 社に調査票を送付し、19 社より回答を回収、うち、水道施設管理を請け負う水道会社やメーカーを含めた 9 社から、法人契約型技術協力プロジェクトに参入したい又は検討中との意向が聞かれた。参入可能な分野としては、全分野可能との回答の他、水道計画、施工管理、顧客データベース構築、GIS によるマッピング、SCADA、水道経営、事業運営全般、浄水水質管理、浄水場運転管理等との回答が見られ、地域については、東南アジアを始めとするアジア地域を望ましいとする回答が多く見られた。

これらの企業に対し、官民連携に対する民間側の感触を把握するため追加質問したところ、5 社から回答があった。

まず、技術協力プロジェクトに必要な派遣人員を民間一社で確保するのは難しいとのよく聞かれる見解について意見を求めたところ、業務内容によっては同意するとの意見もある一方、一社で対応可能な企業も多数ある、複数社での対応や経験ある OB の活用での対応も考えられるとの意見もみられた。

技術協力プロジェクトでの自治体 OB など都市水道運営の経験者で途上国経験のある専門家の起用やそうした人材の情報を提供する何らかの枠組みの必要性については、既に自治体 OB の団体に接触している、OB の登録制度・案件に応じて派遣可能な枠組みがあるとよい、人材情報提供の枠組みに意義はあるが人材がビジネスチャンスと不可分なので実践的で透明な枠組みにする配慮が必要といった意見があった。

また、公益法人や大学とのジョイント・ベンチャー（JV）結成について意見を求めたところ、積極的に対応したい、検討したいがどのように組めるのか入り口が分からない、海外での水道事業の民営化・BOT/BOO プロジェクトへの取り組みを考えた場合、経験ある公益法人と特定目的会社（SPC）等を設立して日本連合の旗揚げが必要などの肯定的な意見がある一方、本音で対応する姿勢がなく単なる便宜上・建前上で参画を得ることになれば、日程や人事の面で迷惑をかけることになり相方に不都合を生じさせるとの意見もみられた。

○法人契約型技術協力プロジェクトを用いた官民連携の可能性

法人契約型技術協力プロジェクトのスキームを使った官民連携の可能性と、官側で構築する人材バンク情報の民間への提供について、WG で意見交換を行った。

民間企業が契約主体となり、当該企業の依頼に基づき、現役公務員（公益法人への出向者含む。）を派遣することについては、自治体・公務員出向者がそれに参加している特定の民間事業者と直接連携するのは、その事業者にだけ便宜を図ると誤解を与えることにもなりかねないことから困難、法律・条例に地方公務員の民間企業への派遣を可能とする規定がないため制度上不可能との意見がみられた。また、こうした制約や個人情報保護の観点からの問題もあり、法人契約型技術協力プロジェクトのプロポーザルのために自治体が補強人材を選別する目的で人材バンクに登録された情報を民間企業に提供することには賛成できないとの意見があった。

一方、水道事業体独自で判断・活動できることには限りがあり、水道分野国際協力全般に対する必要性を理解してもらうことも大切、官民の情報交換の場の設定や情報交換の仕組みづくりを考える必要がある、また、官と民の役割分担やそれぞれの業務範囲を明確にしておく必要がある、派遣経験者である OB も今後増加するため、そのような人材の活用が必要、シニア専

門家制度を活性化して、多少退職を早めても国際協力に携わりたいという意向のある人には積極的にアプローチする等の取り組みをしてはどうか、などの意見があった。

(4) 人材バンク設置案に係る事前評価

アンケート調査結果及びWGでの意見交換を受けて、考えられる選択肢について、必要性、有効性、効率性の観点から事前評価を試みた結果を、別紙1に示す。

(5) WG勧告

以上の議論を踏まえ、「国際協力人材バンク（仮称）の設置等による専門家の養成、確保、研修員の受入に関する国内基盤の充実」の具体化については以下のとおり行うことが適当と思われる。

- ・民間（非現役公務員）人材については、主として近年構築された国際協力人材登録制度やコンサルタント登録制度を活用、併せて官OB人材を中心に日本水道協会シニア専門家制度も引き続き活用。
- ・官人材については、専門家派遣要請案件の概要を前広に情報提供しつつ、次年度の派遣意向を厚生労働省から各水道事業体への事務連絡により十分な時間的余裕をもって照会。各事業体から、照会窓口及び大まかな協力可能人数を厚生労働省にてとりまとめ、この情報を実施機関と共有する。登録された情報に基づき、必要に応じて厚生労働省から派遣可否を照会。また、既に蓄積済みの情報の範囲で、派遣経験者及びJICA養成研修受講者の人材情報を参照。
- ・国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練／若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」の指摘が活かされるよう、他のスキームとの連携を推進。
具体的な推進策としては、以下が考えられる。
 - ：法人契約型技術協力プロジェクトを活用した官民連携の可能性を検討すること
 - ：官民の情報交換の場を設けること
 - ：多少退職を早めても国際協力に携わりたいという意向のある人に積極的に制度の周知を行う等の取り組みを通じ、シニア専門家制度を活用するなどして、今後増加がみこまれる派遣経験のある退職者を活用すること

4. 事前情報提供及びバックアップ

(1) アンケート調査結果及び意見交換概要

WG での議論において、人材を継続的・安定的に確保するためには、バックアップ体制の改善・充実が重要として、以下の意見が出された。

(主な意見)

- ・派遣経験者に聞くと、バックアップが不足していたため非常に大変だったとの話があり、バックアップを充実させないと希望者は減少の一途。
- ・現地での衣食住の保証がなされれば希望者をもっと増やすことができるのではないかと。
- ・バックアップが不足。予算が減少し、国内支援委員会も設置されず、後方支援は派遣元にお任せとなっており、負荷が大きい。
- ・派遣規模の大きな案件の場合には、国内支援委員会によるバックアップは従来通り必要。
- ・事前の現地情報、他の専門家の紹介及び連絡、現地ニーズの変更等に関する調整・相談が気軽に行えるような環境が必要。
- ・同じ組織内に前任者がいれば、バックアップが行いやすいように、継続して同一国に派遣するメリットは大きい。
- ・詳細な派遣国情報の提供が必要。派遣について打診された場合、特に長期の場合は、その派遣先がどんな国で、生活環境がどうなるのか、治安状況、風土病等、多くのことが気になるものであるが、そうした情報が容易に確認できるようにしておく、もしくは確認できるならば十分な周知をしておく必要がある。また、派遣国事情、給与、業務内容、出発までの動き、家族の取扱い等に共通認識を持てるような情報提供が行われる必要があるのではないかと。
- ・出発までに準備や事務引継ぎ等が満足に行えるよう、派遣決定（内定）から出発までに一定期間を設けてもらいたい。
- ・事前の現地での情報が少なく、人選された人は当惑する場合も多い。
- ・人材バンク登録に係る案件情報の提供段階で、安全情報提供ウェブサイト等を活用した現地情報を各都市に対して共通に提供していただけたら有り難い。
- ・JICA の現地事務所と派遣専門家の連携がより一層強化されるよう、例えば、派遣される専門家が決定した段階で、準備段階から JICA と積極的に連携できるよう体制を構築できないものか。
- ・現地で求めているニーズとこちらが考えていることとのギャップがあるケースもある様子。現地で何を求めているかに関する情報を派遣者なり、事業者が入手できる仕組みが必要ではないかと。

アンケート調査においても、事業者から、派遣前の生活情報やセクター基礎情報、業務内容の情報提供が不足していたとの回答が多くみられ、特に短期専門家の場合に JICA の仕事の進め方等分かりにくい部分が多く準備が整わない等の意見があった。また、派遣中バックアップについて、住居等の情報が不十分、事務手続きが負担、緊急時対応について不安があったとの

回答が多くみられた。その他として、特に短期専門家について現地の危険情報等の提供が不十分、住宅等の確保に関する情報提供が必要、厚生労働省が現在行っているバックアップ（情報送付）は有用であり拡充すべきなどの意見があった。

（２） WG勧告

現時点で考えられる事前情報提供・バックアップの充実策は次のとおり。今後、厚生労働省及び実施機関において可能な範囲で改善を図っていくことが望まれる。また、現地で求めているニーズについては、保健医療や労働などの他セクターにおいては、赴任前に派遣予定者が自らJICA現地事務所の担当者を通じて先方機関と意見交換を進めることが一般的であり、水道分野においても派遣予定者への注意喚起、現地事務所との取り次ぎを通じ、事前準備を促していく必要がある。

特に、近年は在外主導によるプロジェクトの実施が推進され、また、援助先が南西アジア、中近東、アフリカなど、必ずしも安全とはいえない地域に変化してきていることから、JICAに対しては、安全面をはじめ、様々な面において、現地の専門家へのバックアップ体制を充実させることが求められている。

○事前に必要な情報とその入手方法

生活情報

- ・ JICA現地事務所作成の任国情報：ウェブサイトに掲載あり
- ・ 地球の歩き方等の一般図書：必要に応じて派遣予定者個人がJICAの図書館等で閲覧可能
- ・ 海外赴任者用の各種ウェブサイト：インターネット検索で入手可能

安全情報

- ・ 外務省HP掲載の安全情報
- ・ その他の在外邦人向け安全情報サイト
- ・ 海外大使館の安全情報サイト

案件情報

- ・ 案件調査票：推薦打診時に厚生労働省から送付（従来から）
- ・ 先方政府からの要請書：推薦打診時に厚生労働省から送付

セクター基礎情報

- ・ 支援実績一覧：当該国の無償、有償、開発調査、厚生労働省推薦専門家派遣の一覧については、派遣検討打診時に厚生労働省から送付。厚労省推薦外の専門家、シニアボランティアの有無については、JICAに情報提供を要請。
- ・ 現地セクター情報：開発調査や基本設計調査報告書をJICA図書館のウェブサイトで見学する

と基礎情報が手に入る。

- ・新規案件で現地情報がない場合は、事前に現地事務所に質問事項を送付して基礎データを把握しておくことが望ましい。また、電子メール、現地機関と直接事前にコンタクトをとるのも効果的と思われる。専門家候補者からの要請に応じ、何を質問すれば効率的か相談できる、同分野・近い地域の専門家経験者を厚生労働省から紹介することも考えられる。

ODA、専門家業務の基礎知識

- ・長期専門家については派遣前研修の受講で一通りの知識が得られる。短期専門家については受講対象外だが、安全管理や基礎情報などの講義については聴講が可能なので、できるだけ聴講を手配する方向で対応する。
- ・水道分野の国際協力Q & A：(社)国際厚生事業団(JICWELS)図書、HP掲載準備中
- ・OMマニュアル等、各種参考文献：一部厚生労働省から提供可能
- ・専門家の地位、性格付け：専門家派遣の手引き（ウェブサイトの情報提供されている）

○赴任中に必要な情報とその入手方法

住宅情報などの生活情報

- ・自力で探すがルールになっている。参考になる情報はJICA現地事務所に相談すれば入手できる。

安全情報、安全管理策

- ・短期専門家について現地の危険情報等の提供が不十分との情報は憂慮すべきであり、JICA事務所でのバックアップ充実を要請する。また、事前の講義聴講を推奨する。

技術面のバックアップ

- ・(社)国際厚生事業団のメーリングリストを改善して活用する。
- ・専門家が指導に使うマニュアル等について、過去のを体系化して公開するなど、JICAに支援体制の充実を要請する。
- ・派遣母体が派遣者をバックアップする際に特に専門的な情報などを提供する場合、当該派遣母体が円滑に情報を提供するために利用できる支援体制について、水道関係組織が相互に協力して構築する。

5. 人材育成

(1) アンケート調査結果及び意見交換概要

WGでの議論において、(水道事業体での)人材発掘及び養成に関し、国際協力に興味を持つ場の設定が重要との指摘があった。また、帰国報告会の開催等で単一の事業体を越えた枠組で国際貢献への関心を高めるため、様々な会合の機会を利用することも検討が必要と思われる。その他、次のような意見があった。

(主な意見)

- ・ JICA 専門家や国際貢献に興味を持っていただく機会を作る必要がある。
- ・ 援助の予測性を高め、できるだけ中長期的にある国の水道事業に対してどれくらいの期間協力するのかというようなことを国内の人材に対して示すことにより、後継者を育てられるような環境が整備できればいい。
- ・ 事務系の専門家の発掘はかなり難しい。どのように育てるかが問題。
- ・ 途上国側のニーズと専門家志望者の経験分野のギャップがあり、発掘・育成しても派遣できないことになる。将来の専門家ニーズをある程度見通して、それに沿った人材を発掘・育成する必要がある。
- ・ 土木職、電気・機械の設備職を継続して派遣してきた実績がある。システム的に毎年出すと周知していることが、関心を高めることに繋がっている。
- ・ 多くの若い人が国際協力に貢献できるよう人材育成の裾野を広げる必要がある。
- ・ 帰国報告会での成果発表などで、若手の関心を高めるようにしている。
- ・ 語学研修にも取り組む必要がある。
- ・ 個人レベルで気軽に活用できる外部研修制度があればいい。
- ・ 技術系では局をまたぐ人事異動は少なく、技術関係は専門性が蓄積されているが、語学面に大きな課題。
- ・ JICA 地方自治体国際協力実務研修では1週間受入の研修をした後、3週間の語学研修があり、積極活用している。
- ・ 養成研修受講者の活用について、本人には赴任の意志はあるが、業務の状況で組織としては派遣できない、ということも多い。
- ・ 途上国における水道技術、経営の問題点とその対応策について、ノウハウを集積し、JICAの養成研修の中にプログラム化して組み込まれればいい。
- ・ 内部研修について、専門家の育成は、まず、組織内部での研修制度がどのように行われているか実態を把握することが必要であると考えられる。内部における研修がしっかりしている事業体は、おのずと海外協力に対しても柔軟な対応が可能となる。すなわち、内部研修制度は、どのような視点でこれからの水道事業を支えるメンバーを育てていくかという基本理念が大切であり、たとえば民営化に対抗する効率的経営をしていくために職員が常に問題意識を持ち、かつ、問題解決能力を伸ばしていくような研修が理想といえる。これは普遍的で専

門家の育成にも寄与できるものと思われる。

- ・普段からの語学力向上には、日本水道協会の抄録委員会が役立っている。これは翻訳が主たる仕事であるが話す能力を付ける上でも役立つのではないかと。他には個人で会話学校に通うか、実践的には受入研修のできる事業体では研修生との交流が役立っているのではないかと。また、国際会議出席は、費用がそれほどかからず語学研修とは言えないが広い意味での研修として位置付けて良いのではないかと。
- ・人材育成手法の一例として、水道分野の JICA 集団研修（毎年 1 回、10 名程度の外国人研修生に対する日本全国の施設及び工場の案内、主な水道事業体での研修、施設計画、設計、維持管理の講義等を日本水道協会を通じて行う約 3 ヶ月間の研修）に講義のみ、首都圏の若手職員がオブザーバーとして参加し、受講している例がある。
- ・現在の JICA 専門家養成研修について今後とも積極的に参加していきたいと考えている。これについて、現在の応募資格は「原則として 30 才～ 50 才」、「原則として当該分野において大卒又は、同等以上の専門性を有し、併せて当該分野においても 5 年以上の実務経験を有するもの」となっているが、5 年以上の実務経験を有し、かつ大卒と同等の専門性を有するならば、年齢の制約は疑問。今後、多くの若い人材に国際協力に興味を持っていただき、国際協力に携わる人材の裾野を広げていくためには、もう少し若い世代も応募できるように検討していく必要があると考える。
- ・長期間に及ぶ研修等は、職員数が減少している現在、職場に迷惑がかかることからなかなか参加できないと思うので、短期間ごとに区切って実施する等の工夫ができないかと。
- ・国際協力人材育成を水道料金を使って行うことに、水道利用者（住民）の理解を得るのは難しいという意見がアンケートの中にあっただが、確かにこの点は難しい。

アンケート調査では、外部研修制度の利用状況と語学研修等の実施状況について記入を求めた。

事業体で利用されている外部研修制度は、JICA 技術協力専門家養成研修を利用しているとの回答が 11 事業体で最も多く、JICA 地方自治体職員等国際協力実務研修が 4 件、JBIC 国民参加型援助促進セミナーが 1 件、(財)自治体国際化協会の人材育成制度が 1 件と、利用可能な外部研修制度が十分に活用されていない傾向が窺われた。また、本問への回答以外で、(社)日本水道協会の国際交流基金による海外研修、全国市町村国際文化研修所の研修制度との連携に言及したコメントがあった。企業・団体では、(財)国際開発高等教育機構 (FASID) 等の開発教育を行う団体による各種セミナーが 5 件、独自の研修が 5 件、JICA 技術協力専門家養成研修が 1 件であった。

また、語学研修等については、事業体では、研修を実施しているとの回答が 3 件、助成制度ありとの回答が 5 件、その他（通信講座の助成等）の回答が 2 件、その他として市長部局で実施している研修の利用、国内の JICA 地域センターで主催の語学研修を利用しているとの回答があった。企業・団体では、語学学校に通う社員への助成制度ありとの回答が 4 件、自社研修実施が 2 件、その他として特別手当の支給によるインセンティブの付与などの回答があった。

(2) WG勧告

JICA専門家や国際貢献に興味を持っていただく機会の創設が重要であり、帰国報告会での成果発表や、研修員受入などの機会を活用することが考えられる。また、利用可能な外部研修制度が十分に活用されていない傾向がみられることから、別紙2に挙げた事例を含め、外部研修制度の存在を広く周知することが必要。

また、札幌市では、JICA札幌で主催の語学研修を利用しているとのことであり、JICA地域センターとの連携強化が有用と考えられる。

6. 国際協力の意識高揚等

WGの議論を通じ、国として国際協力を推進する姿勢を明確に打ち出し、必要性への理解を求め、意識高揚を図ることが必要との意見が多数出された。今後、本報告書でとりまとめた報告等を可能な限り踏まえ、国及び実施機関において、国際協力を推進する姿勢を明確に示し続けること、国際協力への理解の増進が行われることが重要である。

・「水道ビジョン」に記載されている、水道界全体でさらなる国際展開を図るために重要な関係者の連携による取り組みを実現するにあたり、現在、多くの水道事業体においても行財政改革の影響を受けており、定数の削減などが求められている状況である。そうした制約から、少なからず国際協力に意欲を持っていても、積極的に打ち出していけない自治体（水道事業体）も存在するのではないかと考えられる。また、国際協力自体は重要であると認識しているものの、派遣要請がないと積極的に対応できないといった自治体もあるかも知れない。

今後とも「水道ビジョン」に記載されている「国際協力に意欲を持つ水道事業体」を増やしていくためにも、国として水道分野に対するODAの取組み姿勢を各団体にアピールしていただき、各団体において国際協力に取り組みやすい積極的な誘導をお願いしたい。

・事業体トップの意識改革が必要。需要の低迷から派遣するような人員の余裕がないというのが一般的な事業体トップの意識ではなかろうか。しかし、職員一人を海外に派遣することによってかかる費用は、経営を圧迫するようなものではなく、組織の活性化にもつながるのではないか。この点を理解してもらおうよう、また、厚生労働省の政策として国際協力を推進する姿勢を明確にすれば協力できる事業体はあるものと考えられる。

・国際協力が必要なのはわかるが、水道料金によって運営される水道事業体の費用で、国際協力という行政的業務を行うことの必要性・メリットが明確ではない。そのため、水道における海外協力を、都道府県の水道行政担当部局を含めて、一般行政部局を含めた地方自治体の行政施策として位置付け、後は厚生労働省が強力に依頼を行うことが重要か？（財政面、人員・人材面、裾野の広がりなどから有利）

・国際協力の位置付けに関し、仕事の広がりや活性化に結びつくとの意見があった。具体的には、水道に従事していろいろな部署を経験する中、10数年を経過するとこんなものかと限界が見えてくる。つまり、仕事が単調でつまらないと思うようになってきたりする。そんな中に

あって国際協力における人材育成の仕事は、一見、花形に見えるが実は地道な努力のいる仕事である。一般に人を育てるには「教える側の待ちの姿勢」、「お互いの信頼感の醸成」が必要でありこれには時間がかかる。特に最近では物の援助からひとの援助へと援助の視点が変化してきた。これは箱物ばかりの援助では、物が壊れたらそれっきりとなる例が多いと分かっていたからである。それに比べ人の援助は、相手国の人材を育成することによって本来的な人間同士の交流が生まれ、伝えた技術も長く定着することにつながる。以上のような地道な努力のいる仕事ではあるが、国際協力はやりがいがあり、一度経験するとまたやりたくなる仕事といえる。すなわち、国際協力に従事することによって仕事に広がりができ、ひいては組織の活性化にもつながるのではないか。

7. 今後の課題

本報告書は、国際協力に貢献可能な人材を継続的かつ、安定的に確保するための国内基盤充実の具体化に向けた検討をとりまとめたものである。

ここで水道分野の国際協力の担い手は、水道事業体の職員やその退職者、民間企業の会社員、大学等教育機関の関係者など、各分野にまたがっており、その職場を離れて国際協力のために諸外国へ赴くには多くの制約を受ける現状がある。

そこで、本報告書の提言は、このような制約を踏まえ、現時点において実施可能な範囲にとどめることとしたため、以下に記す課題を残す結果となっている。

これらの課題についても、今後、適切な機会に関係者の協力を得て、解決のための具体的方策について検討がなされることを期待する。

○本報告書では、主に水道事業体の職員の派遣を想定して検討を進めたが、国際貢献で必要な人材を分類する作業をした上で、ターゲットとする人材を限定して検討したという共通認識を持つことが重要である。従って、今後は、相手国との援助内容の調整を円滑に進める方法確立し、相手国から要求される多様性を持ったニーズに対応すべく、例えばマネージメントの力を持った人を派遣するのか、個別技術を持った人を派遣するのかといった、どういう質の人材、どういう分野の人材が必要とされているのか、という観点からも検討を深めておく必要がある。

また、個人やNGO、NPOに所属する人材の活用を検討する場合においても、その活動の範囲と問題点をしっかりと分析した上で具体的方策をとりまとめる必要がある。

○水道事業体毎に当該事業体の人材を登録すれば、国際協力活動に当たりその人の適性等の評価がしやすくなるというメリットについても考察する必要がある。

○これからのODAプロジェクトをマネージするための若手人材を水道分野でも育てる観点から検討する必要がある。

○水道事業体の中で働いてきて、ある程度次世代に技能を繋げられるような人間を長期的にどう活用していくか、その分野の高等教育とか職業訓練制度の中でそのような技能職員を

どのように育てていくかということも政府レベルで考える必要がある。

- 外国人の技能職員を我が国で教育して我が国の水道分野で働けるようにし、その人が持っている出身国の言葉と文化を交えながらODAの枠組みの中で働いていくような視点も必要である。
- 水道分野の人材育成において、国際協力の対象国が東南アジアから中東、中南米など、英語が通じづらい地域へシフトしてきている実態を踏まえ、英語以外の語学研修の実施について検討する必要がある。
- 国際貢献の責務は国にある一方で、人材を派遣する義務は官になく、また、民の人材提供者に目立った利益が還元されないという、現在の枠組みを改善する方策を検討する必要がある。

委員名簿

(国際協力事業評価検討会会員・専門会員からの参加者)

(社) 日本水道協会研修国際部長 村元 修一 【分科会座長】

(社) 日本水道工業団体連合会海外委員長 山根 亮太郎

国立保健医療科学院水道工学部長 国包 章一

独立行政法人国際協力機構地球環境部第三グループ長 安達 一

国際協力銀行開発セクター一部第3班参事役 山本 陽一

(社) 国際厚生事業団事業部長 野崎 慎仁郎

((社) 国際厚生事業団水道部会WG委員)

札幌市水道局総務部研修担当課長 宮下 妙子

さいたま市水道局業務部職員課課長 木村 信夫

東京都水道局職員部人事課課長補佐(人事係長) 木村 誠

横浜市水道局総務部人材開発課技術研修係長 江夏 輝行

神奈川広域水道企業団飯泉取水管理事務所取水係長 本多 康和

名古屋市上下水道局総務課人事係長 津田 典幸

大阪市水道局計画課計画係長 田中 尚

大阪府水道部事業管理室管理課上水グループ主査 池田 章

北九州市水道局浄水部穴生浄水所長 村田 健司

福岡市水道局浄水部水管理課水運用係長 百田 徹也

独立行政法人国際協力機構地球環境部第三グループ第二チーム長 永石 雅史

(オブザーバー)

厚生労働省健康局水道課長 山村 尊房

厚生労働省健康局水道課水道計画指導室室長補佐 宇内 光太郎

厚生労働省健康局水道課水道計画指導室水資源係長 黒木 智之

独立行政法人国際協力機構国際協力人材部人材確保グループ人材確保チーム主査 鶴尾 雅隆

独立行政法人国際協力機構地球環境部第三グループ水資源・防災第一チーム 平野 潤一

(事務局)

厚生労働省大臣官房国際課国際協力室長 金井 要

厚生労働省大臣官房国際課国際協力室国際協力専門官 日置 潤一

厚生労働省大臣官房国際課国際協力室協力企画係 安原 喜一郎

(社) 国際厚生事業団研修事業部部長 菅原 繁

(社) 国際厚生事業団事業部主事 藤森 裕子

(社) 国際厚生事業団事業部主事 山本 響子

(社) 国際厚生事業団研修事業部主事 大和田 尚史

上位目的	中心的人材組織の拡充等により、国際協力に貢献可能な人材を継続的かつ安定的に確保すること				
目的	国際協力人材バンク(仮称)の設置等による専門家の養成、確保、研修員の受け入れに関する国内基盤の充実				
内容	事業体を通じたアンケート調査により、国際協力への貢献希望を持つ個人の人材情報を収集・登録。適任者がある場合事業体に派遣可否を打診。	過去の派遣経験者・専門家を養成研修受講者等の人材情報を集積、その他の候補者も事業体を通じて随時登録。適任者がある場合事業体に派遣可否を打診。	定期的に各事業体の派遣意向、派遣可能な候補者の人数・概要(個人が特定できる情報を除く)を聴取してとりまとめる。派遣可能情報が要請内容に合致する場合、事業体に派遣可否を打診。	(人材情報の収集・登録等は行わず)案件がある都度、関心を有する全事業体への公募を行う。	官人材・官OB人材・民間人材・学識経験者を網羅して、新たに人材情報を収集・登録。適任者がある場合本人又は所属先に派遣可否を打診。
想定される利用者	(民間人材については主として近年構築された国際協力人材登録制度等を活用、併せて官OB人材を中心に日水協シニア専門家制度も引き続き活用。)				厚生労働省、外務省、JICA、JBIC(、途上国政府)(専門家、調査団員等の省庁推薦時に活用。)
必要性	<p>(・JICA国際協力人材登録制度では、本人が開示を希望した場合には、JICAの他、国際機関・政府機関・地方公共団体・公益法人・民間企業でも人材情報の入手が可能(国際協力団体としてJICAに登録していることが条件。)</p> <p>(・日水協シニア専門家制度の登録者氏名及び出身団体名は公表されている。)</p>				
①国民や社会のニーズに照らした妥当性	・JICA人材登録制度等の民間人材登録制度等他のスキームとうまく連携することができれば、国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練/若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」記述に沿った取り組みといえる。	・JICA人材登録制度等の民間人材登録制度等他のスキームとうまく連携することができれば、国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練/若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」記述に沿った取り組みといえる。	・JICA人材登録制度等の民間人材登録制度等他のスキームとうまく連携することができれば、国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練/若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」記述に沿った取り組みといえる。	・JICA人材登録制度等の民間人材登録制度等他のスキームとうまく連携することができれば、国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練/若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」記述に沿った取り組みといえる。	・国際的に活躍する能力や意欲を有する熟練/若手技術者、水道事業者、民間企業、大学等が連携して技術協力の成果を高めることが必要との「水道ビジョン」記述に沿った取り組みといえる。
②公益性					
③官民の役割分担					
④国と地方の役割分					
⑤民営化や外部委託の可否					
⑥緊要性の有無					
⑦他の類似施策					
有効性	・個々の案件での専門家人材の発掘・確保に要する時間・労力の短縮。 ・アンケート調査の実施を通じて国際協力人材の裾野拡大。 ・実施機関(プロジェクト担当者)が複数の人材情報を元に必要な人材を選定することにより、途上国のニーズと派遣者の専門分野のミスマッチが減少することが期待される。 ・適切と思われる個人を選定しても、組織の事情で派遣できない場合がある。	・個々の案件での専門家人材の発掘・確保に要する時間・労力の短縮。 ・実施機関(プロジェクト担当者)が複数の人材情報を元に必要な人材を選定することにより、途上国のニーズと派遣者の専門分野のミスマッチが減少することが期待される。 ・適切と思われる個人を選定しても、組織の事情で派遣できない場合がある。	・個々の案件での専門家人材の発掘・確保に要する時間・労力の短縮。 ・組織の意向を反映しやすい。 ・実施機関(プロジェクト担当者)が複数の人材情報を元に必要な人材を選定することにより、途上国のニーズと派遣者の専門分野のミスマッチが減少することが期待される。 (同一分野で、複数の派遣意向があった場合。)	・公募を通じた国際協力人材の裾野拡大。 ・組織を通じた公募により、組織の意向が反映できる。	・官民協力により、質の高い国際貢献を確保。 ・官民協力を通じ官が保有する知見が民間企業に移転されることによる我が国水道企業の国際競争力の向上。 ・大々的な人材情報収集が必要であり、運営開始まで時間を要することが想定される。 ・現役公務員の人材情報を民間企業に提供しても、公務員制度上の制約があり利用できない。
効率性	・個人情報の管理とデータの最新性確保のため、初期調査費用に加えDB維持のための予算を継続的に確保することが必要。また、厚生労働省で行う場合、国際協力室・水道課職員の内務業務内で対応できる範囲を超えられ、人員を確保することが必要。	・個人情報の管理とデータの最新性確保のため、DB維持のための予算を継続的に確保することが必要。また、厚生労働省で行う場合、国際協力室・水道課職員の内務業務内で対応できる範囲を超えられ、人員を確保することが必要。 ・既存情報を整理・活用することで開始できる。	・新たな予算措置は不要。事務負担はそれなりに発生するが、既存業務の枠内で処理可能。	・新たな予算措置は不要。事務負担は相当程度発生するが、対象案件数の限定・依頼時期の平滑化・定型化を図ると共に、一括メール送信等を活用することで、既存業務の枠内で処理可能と考えられる。 ・国の依頼を受けて人材を確保・派遣することで、事業体内の派遣反対意見に対応している面があり、自発的な応募に期待することができるか疑問。	・初期調査費用に加え、DBの維持に関し何らかの形で相当額の経費を継続的に確保することが必要。また人員を確保することが必要。 ・JICA専門家として民間人材を登用する枠は既に別途構築されており、新たな枠組を構築してもJICA専門家としては活用されない。 ・個人情報の管理について負荷が大きい。
その他 公平性、優先性など	・人材の継続的・安定的な確保については、人材情報の収集だけでは達成できない。	・人材の継続的・安定的な確保については、人材情報の収集だけでは達成できない。	・人材の継続的・安定的な確保については、人材情報の収集だけでは達成できない。	・人材の継続的・安定的な確保については、人材情報の収集だけでは達成できない。	・人材の継続的・安定的な確保については、人材情報の収集だけでは達成できない。
特記事項		派遣経験者の氏名と派遣時所属については平成15年に調査を行い、一覧を作成済み。また、最近の派遣経験者及び専門家養成研修受講者については、推薦時の提出書類(保管期限は原則として3年間)を通じて詳細情報を厚生労働省で把握している。	平成16年度派遣分より試行的に実施中。		・事業体より、現役公務員の人材情報を民間企業に提供することは困難との意見がある。

■ 外部研修制度／セミナー情報一覧

- ・ JICA 技術協力専門家養成研修
(<http://www.jica.go.jp/recruit/yousei/>)
- ・ JICA 地方自治体職員等国際協力実務研修
(<http://www.jica.go.jp/partner/jichitai/index.html#training>)
- ・ JBIC 国民参加型援助促進セミナー
(<http://www.jbic.go.jp/japanese/base/topics/050530/index.php>)
- ・ (財)自治体国際化協会
国際交流短期研修 (<http://www.clair.or.jp/j/jinzai/juku.html>)
地方公務員海外派遣研修事業 (<http://www.clair.or.jp/j/jinzai/hakenkensyu.html>)
- ・ (社)日本水道協会の国際交流基金による海外研修
- ・ 全国市町村国際文化研修所 国際文化系セミナー等 (<http://www.jiam.jp/>)
- ・ (財)国際開発高等教育機構 (FASID) による各種セミナー
<http://www.fasid.or.jp/>
- ・ (社)海外コンサルティング企業協会による人材育成活動
(<http://www.ecfa.or.jp/japanese/act-jin.html>)
- ・ JICA 国際協力人材センター 国際協力関係各種団体によるセミナー情報
(http://partner.jica.go.jp/TS/TS_index.html)

■ インターネットで入手できる参考資料

- ・ J I C A (国際協力機構) :技術協力関係ニュース、JICA 図書館蔵書検索等
<http://www.jica.go.jp/Index-j.html>
- ・ J B I C (国際協力銀行) :円借款事業データベース、評価用語集等
<http://www.jbic.go.jp/japanese/oec/>
- ・ 外務省 ODA ホームページ :ODA 政策、国別データブック、ODA 事業評価等
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/index.html>
- ・ 厚生労働省健康局水道課:水道ビジョン検討会資料、水質関係情報等
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/kenkou/suido/>
- ・ (社)国際厚生事業団 : 水道 ODA 方針検討会報告等
<http://www.jicwels.or.jp/>
- ・ (社)日本水道協会 : Water Supply in Japan
<http://www.jwwa.or.jp/frame-e02.html>
- ・ (財)国際開発高等教育機構 : 研修、セミナー情報等
<http://www.fasid.or.jp/>

- 飲料水供給・衛生施設の普及率等 (WHO-UNICEF Joint Monitoring Programme)
<http://www.wssinfo.org/en/welcome.html>
- ミレニアム開発目標に関する国連統計
http://millenniumindicators.un.org/unsd/mi/mi_goals.asp
- ミレニアム開発目標に関する各種資料
<http://www.developmentgoals.org/>
- 水に関する各国法令データベース
<http://www.who.int/waterlaw/>
- 各国の基礎指標／ The World Fact Book (C I A)
<http://www.odci.gov/cia/publications/factbook/index.html>
- World Water Assessment Program
<http://www.unesco.org/water/wwap/index.shtml>
- Source Weekly (水供給・衛生分野国際協力のメールマガジン)
 Web で見る : <http://www.irc.nl/content/view/full/168>
 メールマガ登録方法 : <http://www.irc.nl/content/view/full/5997>
- WHO
 環境衛生分野情報ページ: http://www.who.int/water_sanitation_health/en/
 水質分野素材 :
http://www.who.int/water_sanitation_health/dwq/dwqtraining/en/index.html
 O&M 等関連教材 : http://www.who.int/water_sanitation_health/tools/en/index.html
- アジア開発銀行水分野情報ページ
<http://www.adb.org/Water/default.asp>
- 世界銀行水衛生分野情報ページ
<http://www.worldbank.org/watsan/>
- 水行動集 (Portfolio of Water Actions)
<http://www.pwa-web.org/>
- Water Supply and Sanitation Collaboration Council: <http://www.wsscc.org/>
- International Water Association: <http://www.iwahq.org.uk/>
- World Water Council: <http://www.worldwatercouncil.org/about.shtml>
- Global Water Partnerships: <http://www.gwpforum.org/>