

ODA 現地機能強化を促進するために 「ODA マニフェスト」実施セミナー（第1回）

日時： 2008年2月8日（金）18時30分～20時45分

場所： 政策研究大学院大学 1階1A、1B会議室

参加者：45名（発表者・コメンテーターを含む）

1. セミナーの趣旨説明

大野泉（政策研究大学院大学）

- 本日のセミナーは「新しい日本のODAを語る会」が約1年間にわたる議論をへて昨年10月にとりまとめた、『新しい日本のODA』マニフェスト—国際協力を変える30の提言—を実施にうつしていくためのフォローアップ企画である。このODAマニフェストは、政界、メディア、産業界、NGO、学界、官界、実施機関等の有志の参加のもとで、「開発の年」2008年にむけて日本のODAをより良くするための具体的な提言をとりまとめたもの。
- 昨年12月にマニフェスト発表セミナーを開催した際には、各界から今後もマルチ・ステークホルダーで実施のために協働していこうという提案、激励を頂いた。本日のセミナーを含め、相互に学び合い、ひとりひとりが何ができるか、何をすべきかを考え、ODAマニフェストの実施にむけた行動につながる場を増やしていきたい。
- 本日は、このマニフェストが重視している「途上国のニーズに応え、現地体制を強化する」という課題をテーマに、バングラデシュにおけるグッドプラクティスや、全体として現在進んでいる取組みについて紹介したい。「バングラデシュ・モデル」として知られる同国の現地ODAタスクフォースは、現地機能強化をめざした先駆的な取組みのひとつ。また、狭義の現地ODAタスクフォースを超えて、NGO、国際機関、企業、研究者など、幅広い関係者が参加する勉強会も活発に行われている。現場の最前線で活躍された方々をお招きして、自らの経験に基づいて現地で実践してきたことや得られた教訓について共有いただき、意見交換する機会になれば幸い。
- ご参考までに、今年1月21日に外務省の「国際協力に関する有識者会議」の中間報告が発表されたが（http://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/h20/1/1177292_900.html）同報告にもマニフェストの中核となるメッセージは反映されたと思っている。また、政界、産業界、NGO関係者などのステークホルダーごとに連携の可能性を相談しつつある。海外の開発援助関係者・機関からの関心もふまえて、マニフェストの英訳版の準備も進めている。

2. 発表

(1) 紀谷昌彦氏（外務省国際平和協力室長、前・在バングラデシュ日本大使館経済協力担当参事官） **バングラデシュ現地ODAタスクフォースの実践と教訓**

- 本日は、「縦割り・管理社会」で物事を動かすために如何に「組織間起業家」を育てるかという観点から、「バングラデシュで実現できたこと」、「具体的にどうすれば実現できるのか」、そして「実現する担い手をどのように創り出すのか」についてお話を頂く。「一人だけでは何もできないが、一人が動くことから物事が始まり、実現につながる」と

いう点を強調したい。

- 「バングラデシュで「実現」できたこと（やればできる！）」

昨年12月、GRIPS 開発フォーラムにディスカッションペーパー「ODAの現地機能強化を促進するために—バングラデシュ現地 ODA タスクフォースの実践と教訓—」を発行いただいた。バングラデシュで実現できたことについて説明しているが、その主要点は以下のとおり。

「4J 体制」(日本大使館、JICA、JBIC、JETRO)の構築：体制・運営方針の確立、情報の共有、目標の設定。

戦略の強化：国別援助計画、セクター援助方針、ローリングプラン、そしてこれらと PRSP とのリンク。まず外交政策を明確にした上で、各文書の執筆は4Jの夫々の分野担当で分担した。担当者全員が集合し、大使の前でプレゼンを行うこともあった。政府との政策協議を通じた信頼関係の深化：バイアニュアル協議、円借款協議、国別援助協議。

援助協調を通じたパートナーシップの構築：バングラデシュ開発フォーラム、アジア開発銀行との共同研究、日・世銀セミナー、日・英ハイレベル共同訪問などの実現。なお、世銀、アジア開発銀行、DFID と共通国別援助戦略を策定し始めた頃、日本では ODA 総合戦略会議が関わる形で国別援助計画策定が進んでおり、現地ベースでの共通国別援助戦略を認めて良いのかといった議論もあった。

日本へのアウトリーチ：NGO、企業との連携・交流、開発教育で日本の幅広い層へ

- 「実現の「技術」(どうすればできるのか?)」

マネジメントとネットワーキングが重要な鍵を握っている。

マネジメントの技術：「チェンジ・マネジメント」「コミュニティ・オブ・プラクティス」など、経営論から学べるマネジメントの技術は多い。チェンジ・マネジメント論からは、組織を超えた結びつきを促進し、どうすれば組織改革が実施できるかを学ぶことができる。

ネットワーキングの活用：まず個人が夢・情熱・エネルギーを持って「付加価値」をつける仕事をし、実績をあげることが重要。ICT を活用してネットワークを広げ、オープンなネットワークを作ることも大切。

- 「担い手」の創造(誰がやるのか?)」

現地機能強化の議論の中で、日本の現地 ODA タスクフォースの活動は「属人的」な要素に左右されると指摘されることが多い。しかし、「だから駄目」と否定するのではなく、その「属人的」な(意欲と能力ある)人材を如何に増やし、スケールアップしていくかを考えることも大事ではないか。この観点から、二つのアプローチを並行して進めることが効果的と考える。

組織としてのアプローチ(「組織内起業家」から「組織間起業家」へ): 組織が個人に対して、動機付け、能力強化、側面支援を行うことで、個人が full maximum energy を発揮できる環境を作る。組織内の活動のみならず、組織間の連携も実現していくことが重要。現地 ODA タスクフォースの担い手に対して、「トップになる」「トップをつくる」「トップとして遇する」、そして「トップをサポートする」という姿勢を行動で示し、全員がトップとして活躍できるようにする。ただし、組織全体として即座に

実現するには限界があるので、できる人から始めるという観点が必要。

組織を超えたアプローチ（「やる気のある人」の発掘と育成こそ大切）：日本の ODA を担っている組織に頼るのではなく、組織の枠を超えて同じ目標をめざして進む自主的な取組（「勝手連」）も、重要な役割を果たす。例えば、現地 ODA タスクフォースを超えた枠組みとして、「東ティモール・フォーラム」が最近立ち上がった。「ODA マニフェスト・プロセス」も、大きな可能性を秘めている。今回の第 1 回実施セミナーを皮切りに、組織を超えた取組を更に推進していくことを、心から期待している。

(2) 栗栖昌紀氏（外務省国別第二課 現地機能強化班長） ODA の現地機能強化にむけた最近の取組みと課題

- ODA 改革といえば今年 10 月の新 JICA 発足が注目を集めているが、本日は実務に関する制度改革・改善に焦点をあてて、外務省の最近の取組みを紹介したい。これは新 JICA の制度改革・改善とも密接に関係するもの。
- プログラム化の推進
遠隔セミナーの実施、在外赴任者研修の充実、内部メルマガでの情報共有、現地 ODA タスクフォースシステムなどの導入など、プログラム化の推進のために現地と東京との情報共有の強化を図っている。
- プログラム化による「スキーム連携」と「選択と集中」の実現
プログラムには、案件群や途上国の開発目標を支援するシナリオ、地域的優先・協力対象の優先順位を示すもの、他ドナーとの連携など大プログラムの一部を日本が実施する場合など、様々な類型があるが、これらを上手く組み合わせ「選択と集中」を念頭に置きながら実施することが重要。
- 援助協調の状況
国際援助潮流の複雑化（途上国政府のオーナーシップを重視し、PRSP の策定・見直しに合わせて現地ベースでの援助協調が本格化）への対応として、2006 年度から「経済協力調整員」制度を設置し、現地で署名される各種枠組み文書への対応や援助協調に関わる情報収集・調査、日本の援助政策の対外発信及び提言を行う体制を強化している。
- 援助協調への取組み例
枠組み文書へは、モダリティの多様性確保、援助動向調査（昨年から実施、今年度は枠組み文書の位置づけに関する解説書を作成中）を通じた標準化の試み、世銀や DFID の援助計画をチェックしながら早めの対応ができることを重視している。また、今年ガーナ（アクラ）で開催される援助効果向上ハイレベルフォーラムに向けて、技術協力及び資金協力の補完性の重要性、キャパシティディベロップメントの必要性、「パリ宣言」の 12 指標の妥当性への疑問などを国際援助社会に発信すべく、日本として取り組んでいる。
- 今後の課題
より簡潔な業務フローを目指してバングラデシュなどのトップランナー国から得た経験（国別援助計画と評価を連動させる点、情報ネットワークなど）を他国でも活かせるよう、上述した活動を進めていく。
特に重視しているのは、全体の底上げができるような体制を整備すること。在外であれ本省であれ、経済協力担当者の大部分は外務省のプロパー以外の人材という現実が

ある。業務フローを明確化・標準化することで、経済協力業務が円滑に進むような制度づくりを目指したい。

外務省、在外公館、JICA の関係については、何もかも一体化するのではなく夫々の役割分担を明確にして適度な緊張関係を保つことが重要。外務本省が明確な政策・方針を策定し、在外公館や JICA、JBIC に示すことが必要。

個人的には、援助は常に勉強していないといけない仕事だと考えている。例えば、宇宙開発に様々な分野の専門家が必要とされているように、アフリカ開発に携わる援助の専門家集団の中にも様々な専門性が必要。自分も多くのことに興味を持ち、「あらゆることの専門家たるべし！」という気持ちで業務に励んでいる。

3. コメント

(1) 研究者の立場から 山形辰史氏 (JETRO アジア経済研究所開発研究センター開発戦略研究グループ長)

- 自分は、東京から「バングラデシュ・モデル」を見ていた立場だったが、現地に出張した際には 4 ドナー (世銀、ADB、日本、DFID) による共通国別援助戦略の策定会議にも出席させて頂いた。そこで見たものは、紀谷氏を始め日本の援助関係者が他ドナーとの会議で楽しみながら活躍している光景で、「これはすごい！」と思った。他国にも出張する機会があったが、バングラデシュの状況とは違った。本日は、「バングラデシュ・モデル」の中心人物であった紀谷氏を日本的経営という視点から分析し、なぜバングラデシュの取り組みが成功したかを考えてみたい。
- 前提となる仮説は、(a) 現地 ODA タスクフォースは中小企業であり、理想的な役割分担をパターン化できるほどの頭数はおらず、(b) 地位に拘わらず、やる気のある人がリードすることで日本の「顔」が見える、ということ。意欲と能力のある中堅が実力を発揮するにはどうすればいいかとの問題意識から、以下 3 つの制約とその解決法、言い換えればバングラデシュで成功した要因を紹介する。
- 問題 1 上司との関係 <干されるおそれ>
「やる気のある人」に任せる上司の度量と共に、その人がやる気と実力を明示し、意見交換、気配り、根回しを通じて良好な関係を築くことが必要。
- 問題 2 他のスタッフとの関係 <浮くおそれ>
分担を明確にすることで責任と同時に他のスタッフに華をもたせ、下から見れば中堅は上司という入れ子構造を活用しながらチームワークを促進することが必要。
- 問題 3 他のドナーとの関係 <軽視されるおそれ>
大使級の会合に中堅が出たときは、議事録や連絡回しなどのぞうきん掛け作業を率先して行い、会合前後には上司との意見調整を行うことも必要。
- 最後に、「バングラデシュ・モデル」から得られる教訓は、古い日本人の良さ (人間関係の重視、高い協調性、謙譲精神、まめまめしさ、チームワーク) が生きる可能性が大きいという点。これは、現地で活躍する紀谷氏を見て感じた。また、楽しく仕事をするためには、個人がやる気を継続して勉強を続けたいといけませんが、やる気や実力がある人を如何に活かすかということも課題。

(2) 民間セクターの立場から 上田隆文氏（JICA 国際協力専門員、前・バングラデシュ事務所企画調査員〈ODA タスクフォース・民間セクター開発チームリーダー〉）

- 今までの国際潮流では、民間企業を「利益追求だから汚い」とみる傾向があったが、最近の開発のためには「援助よりも貿易・投資」という流れが強くなっており、民間セクターの貢献への期待は高い。
- 官民関係については、特に日本では官尊民卑のイメージが強いため、一般的に、民は官に対して正論であっても積極的にプッシュするのを遠慮する傾向がある。バングラデシュの場合には、日本大使館の敷居が低く、風通しが良く、情報交換が良好だったの、官民の関係も円滑という印象をもっている。
- 日本企業は途上国に対して、良質な商品やサービスを安価で提供し、雇用創出、外貨獲得、納税、制度改革（日本的な経営・労務管理・労働条件など）の面で貢献している。例えばバングラデシュに進出している YKK は近代的な工場で労使関係も良く、重要な貢献をしている。
- 同時に、日本企業は途上国に対し、売り先（市場）、生産地、原材料・資源供給地であることを求める。売るために、相手国の所得向上、経済成長、貧困削減、貿易・投資環境の整備が望まれる。
- 新 JICA の誕生との関係で民間セクターの立場から強調したい点は、JETRO が果たすべき役割がますます重要になってくること、新 JBIC（日本政策金融公庫国際金融部門）も現地 ODA タスクフォースのメンバーとして位置づけられるべきであること。さらに、同タスクフォースのメンバーとして民間セクターも援助方針にインプットし、他ドナーに働きかける役割を担うことを期待したい。
- バングラデシュでは、世銀の IFC（国際金融公社）が CSR（企業の社会的責任）の一貫として、多国籍企業によって投資が誘致された周辺地区の町おこしを支援した例がある。日本も官民連携を通じて、是非このような援助ができるような仕組みが欲しい。

(3) 実施機関の立場から 天田聖氏（JBIC 移行準備室室長代理、前・JBIC ダッカ首席駐在員）

- バングラデシュで仕事をしていたときは、JBIC・実施機関というより Japan を意識して業務に取り組むことができた。「バングラデシュ・モデル」が成功した要因は、対バングラデシュ援助の業務実施の枠組みとの現地 ODA タスクフォースの機能と、タスクフォースの構成員がお互いを別組織として尊重しあう伝統があったことだろう。意見すべき点は遠慮なく述べさせていただいた一方、勿論、言い方ややり方は周囲に受け入れてもらえるように配慮する必要がある。同じことはドナー協調においても言えよう。
- 援助の現場では柔軟かつスピーディーな対応が必要とされている。例えば、PRSP 策定の際にバングラデシュ政府は会合を開催し、日本もコメントを求められた。このようなコメントへの対応は、迅速性と他ドナーとの調整を要するため、（東京ではなく）現地に存在していないとできない。
- 現場で日本として適切な対応を行うためには、途上国政府、ドナーなどのパートナーとの円滑な人的関係の構築が重要で、「縁の下の力持ち」の作業を率先して行うことも必要。
- 現場が円滑に機能するような環境を考えると、紀谷氏のペーパーからは2点あげたい。(a)

在外と東京の連携が密で東京からの強力なサポートがあったこと、(b)情報を公開することで自らコミットメントを示し、パートナーからの協力を得たこと。例えば、国別援助計画策定の際、東京と調整しながらも現地 ODA タスクフォースに最大限の裁量が与えられていた。4 ドナーによる「共通国別援助戦略」策定の際には、東京のしかるべき立場の方々が出張に来てくれ「『共通国別援助戦略』を日本がリードして動かすように頑張ってください」との励ましも頂き、非常に心強かった。さらに、ODA タスクフォースの情報を公開することで、相手国政府やドナーをこちらから巻き込むことが可能となった。

- 制度は必要だが、形式に縛られて現場の裁量を狭くするのではなく、働きやすい制度・環境を作って現場の人が柔軟に動ける体制を強化することが重要。リソースに制限がある日本の ODA だからこそ、現地が機能するために東京の役割も大切。

4. 自由討論

(1) 現地 ODA タスクフォースを機能させるには？：「属人性」vs.「組織としての持続性」

- 「バングラデシュ・モデル」は今、お話をされたような優れた人材が揃っていたからできたこと。例えば紀谷氏が離任した後もバングラデシュの現地 ODA タスクフォースの活動は持続しているのか。果たして、持続性が担保されているのか？
- 一般的に言って、組織としての持続性を保証することは無理。例えば、バングラデシュの現地 ODA タスクフォースで活用されていた IT は、組織として必須ではなかったが、偶然その分野を得意とする人材がいたから実現した。個人ができることは多様で、組織として全てを制度化・統一する必要はない。(山形)
- 東京・本部がどれほどその国を注目しているかは、現地の「やる気」に大きく影響する。また、手法も目的も現場の状況も変化する中で持続性を保証する制度を作ることは費用対効果が低い。従って、変化する環境に柔軟に対応して結果を出せる人材を育成することが重要。(紀谷)
- どんなに大きな組織・企業でも本当に物事を動かしているのは少人数に過ぎない。組織というのはそもそも属人的であり、個人が成功するか否かは普段の組織内の人脈作りが大きく影響する。同時に、積極的に発言し、オーバーコミットメントすることで自分を追い詰めながら周りを説得する方法をとらないと物事が動かない場合も少なくない。この点で紀谷氏のやり方は賞賛に値する。
- 確かにリーダーは属人性に負うところが多いだろうが、国をこえて最低限のラインを揃える基盤づくりは東京で行うべきではないか。また、持続性をもたせるという意味で、ODA タスクフォースの事務局機能を JICA 事務所が担うことも重要。
- 属人性が大切であることを踏まえ、そういう人が生まれ、増え、活躍できる組織・制度改革、言い換えれば「人材を持続的に作り、活かす制度」を構築することが重要。その観点からは、組織が個人に対して動機付けをすることも大切である。現地の成果を褒め称えてくれるような環境があれば、現地にいる人たちはやる気になる。(紀谷)
- 人、能力の差によって対応が変わることは最小限にとどめるべきであり、そのためには知的インフラ・支援体制が必要。例えば援助協調の現場では、英語で書かれた共通の武器がなければ日本の考えを発信することが困難になり、実質的に機能しなくなる可能性が高い。また、民間企業のみならず NGO も ODA タスクフォースに参加できる体制を整備す

べき。(上田)

- 現地の力を発揮してもらうためには、誰にでも分かりやすい業務参考資料を作成したり、業務フローを構築することが必要。その上でそれら業務のやり方に関するマーケティングを外務本省内で行っている。(栗栖)

(2) 現地 ODA タスクフォース内の役割分担

- 現在の ODA タスクフォースは大使館が主導しているが、本来は援助の専門家を備えた JICA や JBIC が中心的な役割を果たすべきではないか？
- 期待に応えられるような組織に新 JICA をしていきたい。個人的には自らの能力不足を感じるところもあったところ、もっと実力をつけたいといけない。(天田)
- 本省と現場の間、そして現場の関係者間で、業務分担と機能の明確化が必要。その分担が属人的な要素に左右されて決まっていると組織として良好に機能しない。

(3) 「バングラデシュ・モデル」の課題

- 現地の声は相手国政府からだけでなく、貧困層からの声も重要。バングラデシュの現地 ODA タスクフォースは、相手国政府だけではなく、現地の貧困層の声を聞き、それを日本の ODA 政策に反映することができたか。
- 「バングラデシュ・モデル」でできたこと、できなかったことの両方がある。現地の貧困層の声を反映することは課題として残っていると認識。(山形)
- 自らの経験だが、援助協調や ODA タスクフォースの業務が活発化すればするほど、途上国の首都にいる時間が長くなり、貧困問題が深刻な地方に出張しにくくなるを感じていた。「援助協調の現場」と「貧困の現場」のトレードオフをどう解決すればよいか。

(4) 現地 ODA タスクフォースのこれまでの成果は？

- 現地 ODA タスクフォースの発端は、2003 年 3 月に外務省が現地機能を強化すると決めたときであり、当時すでに「バングラデシュ・モデル」を他国に普及しようとする試みがあった。2004 年には FASID が現地機能強化のためのガイドブックも作成した。それから 5 年が経つが、「バングラデシュ・モデル」が他国にどの程度普及し、他国の現地 ODA タスクフォースがどれほど強化されたかを知りたい。
- 現地 ODA タスクフォースは大使館と JICA 事務所がある国(74 カ国)には全て立ち上がっている。また、ローリングプランは、数年前までは 4 カ国のみ策定していたが、現在は 90 カ国以上で整備済み。(栗栖)
- 日本援助の最悪パターンの一つは、大使のアドホックな対応を誰も予想ができない、大使に確認しないと誰も何もできない状況がおこること。少なくとも、現地 ODA タスクフォースはこのリスクを軽減する仕組みとして評価したい。また、自分がアフリカ某国の大使館で「バングラデシュ・モデル」を説明したところ、触発されて、その後、当該大使館で他ドナーとの協力を進めるなど、現場関係者が積極的に取り組むようになったと聞いている。(山形)
- 現地 ODA タスクフォースは縦割り組織の中でもやればできることを示した点に意義がある。JICA 事務所も始めは援助協調に乗り気でない雰囲気だったと思うが、今では ODA

タスクフォースの存在は JICA 事務所の中で根付いている。(上田)

(5) バングラデシュ・モデルの他国への波及効果

- 自分が勤務していた在外公館では、インターネットなどで「バングラデシュ・モデル」について情報を入手するなど、同モデルを最大限に活用して任国の現地 ODA タスクフォースの活性化を図ることができた。例えば、バングラデシュの ODA タスクフォースが目指している方向、ビジョンを簡潔に描いたポンチ絵を、自分の任国でも活用し、同様のビジョンを作成した。
- アフリカ某国の大使館に勤務していたが、残念ながら ODA タスクフォースはあまり活発でなかった。大きな要因の一つは、大使館の経済協力班全員が出向者だったことにある。経済協力班では開発の専門性が限られているのに対し、JICA 事務所は人員増と共にその専門性が高まっていたという現実があった。従って、援助の効率性の観点からは、現地 ODA タスクフォースの事務局を新 JICA に任せ、大使館は交換公文の署名と案件採択までの業務を行うなど、より具体的に役割分担をすることが重要。同時に、特にアフリカの大使館経済協力班に外務省プロパーの人材を配置することも必要。
- 自らのアフリカでの在外経験から言えば、現地 ODA タスクフォースの創設や「バングラデシュ・モデル」の成功例の紹介によって、アフリカ在外公館間で IT を活用したネットワークができた(メーリングリスト)。そのネットワークを通じて、ある公館の援助協調担当者が投げた相談に対して他国の担当者がアドバイスをし、それが日本援助の改善につながる等、少しずつではあるが前進している。

(6) 現場が上手く機能する要素

- 「バングラデシュ・モデル」の素晴らしい点は、現地 ODA タスクフォースを「意見交換のフォーラムではなく、業務実施の枠組みとした」こと。こういった経験から学び、日本は歩きながら考え、失敗したら変更、中止するという積極的な手法で仕事をすべき。
- 本省や本社を現場に呼び込むことも重要。南アフリカで勤務していた際、1年間に常務以上の役員 12 名(全役員の半数以上)に出張してもらった。そうすることで、現場を訪れてくれた人は南アフリカの応援者になってくれ、仕事が円滑に進んだ。

(7) 日本の援助をより戦略的に

- 最近でこそ、日本の援助は「選択と集中」を謳っているが、大規模な在外公館は各省からの出向者が多く援助戦略が総花的になりがちであるし、一方、小規模な在外公館は他国との関係でリーダーシップがとれず受身で援助を実施しがちという問題がある。そもそも日本として何をしたいのかが明確でないため、一貫性を担保することが難しく、具体的な戦略が見えてこない。
- 日本の援助では分析はきちんと行うが、それが問題解決の戦略につながらず、手段(案件)に直結してしまう傾向がある。例えば、日本が実施した開発調査が活用されていない場合、日本ができない部分は他ドナーに売りにいくという戦略的発想・計画も必要ではないか。日本の援助文書の中に戦略という言葉が少ないのも特徴の一つ。

(8) 日本援助関係者の能力向上を

- 日本の援助実務者はリーダーシップ能力が弱く、また、英語でのプレゼンテーション能力や文書執筆能力も弱い。日本には執筆途中のドラフトを関係者に配布してコメントをもらうという文化がないため、成果物の質が低くなる傾向がある。このような問題があるため、日本の援助経験を発信できず、援助実務者の中ですら日本の経験を知らないケースが少なくない。まずは自らが実践してきたことを整理し、日本の援助関係者が自信を持って日本の経験を外部に紹介できるようにすべき。
- バングラデシュでは若手駐在員が世銀や ADB を巻き込みながら自分の担当セクターでその力を発揮して仕事をしていた。高い能力・意欲を有した若い人材が JBIC/JICA には存在しているので、このような人材を更に増やしつつ、活用していくことが重要。(天田)

(9) 援助における民間セクターの役割の重要性

- 「援助より貿易投資を」と言われているが、日本の民間企業が特にアフリカに進出しない理由は、ODA 事業は採算がとれないから。ODA 事業は仕込み期間が長い、それにも拘わらず日本企業がアジアに進出したのは、自らの競争力を強化するためだった。これに対してアフリカは地理的に遠いし、リスクが高い。アフリカ支援においては、リスク部分を日本の ODA で補完して頂きたい。また、他ドナーは大使が先人を切って民間企業を助けているが、日本政府の民間企業に対するサポートは少ない。JETRO も実際の民間商売にもっと積極的に関与すべき。

以上