# 評価調査結果要約表

## 1. 案件の概要

- 国名：タンザニア
- 案件名：現地国内研修「公務員倫理研修」
- 分野：PRS行政能力強化
- 援助形態：現地国内研修
- 所轄部署：アフリカ部東アフリカチーム
- 協力金額総計：37,801,941円
- 研修員一人あたり金額：108,005円
- 日本の支出比率：93％
- 協力期間（R/D）：2000-2004
- 先方関係機関：大統領府公務員庁
- 日本側協力機関：特になし
- 他の関連協力：長期専門家派遣 2名
  研修員受入 22名（国別特設「国家行政」 1993-1995 20名、 C/P研修 2名）

### 1-1 協力の背景と概要

タンザニアにおいては1990年代に入り、大統領府を筆頭に、積極的に汚職追放等に取り組んでおり、1991-1999にはドナーの協力を得て、Public Service Reform Programme（PSRP）を策定し、公務員のリストラ、組織改革、給与改善に取り組んできた。現在PSRPは第1期の成果および反省を受けて第2期（2000-2011）に入っている。

上記PSRPにおいて公務員を対象とした倫理研修の制度を確立する必要性が強調されており、そのための人材育成が必要となっていた。わが国は公務員庁に2代にわたって長期専門家（指導科目：公務員制度改善）を派遣し、管理職レベルの公務員倫理に係る意識改革を行ってきた背景から、タンザニア政府より各省庁および地方自治体の人事担当者を対象とした倫理研修の要請がなされた。

### 1-2 協力内容

#### （1）上位目標

タンザニア国家公務員が効果的かつ効率的な公共サービスを国民に提供できるようになる。

#### （2）プロジェクト目標

地方自治体、中央省庁の人事担当者を対象に研修を行い、本研修受講後に各所属先で公務員倫理研修を行える技術および知識を習得する。

#### （3）成果

- 公務員倫理に関する概念を理解する
- 公務員倫理研修実施に係る知識と技術を習得する
- 所属先において倫理観向上がなされる。
- 所属先における倫理研修が継続され、強化される。

#### （4）投入（評価時点）

日本側：

- 機材供与 1,118,000円
- 短期専門家派遣 2名
  総額1,118,000円

（5）相手国側

- カウンターパート配置 9名
- 機材購入
- 土地施設提供
- ローカルコスト負
- その他

## 2. 評価調査団の概要

調査者

Ms.Veronica Msinjili, Mr. Juma Ngwembanoy、TISCO（ローカルコンサルタント）
Ms. A Nyondo, Director of Ethics, Public Service Management

調査期間：2004年1月15日-3月11日

評価種類：終了時評価

## 3. 評価結果の要約

### 3-1 実績の確認

協力期間中に全ての州および全ての省庁の担当者合計350人に研修を行い、研修員のおよそ70％が研修終了後に所属先で知識を広めるために研修を行っていることから、研修の目的はほぼ達成されたといえる。

### 3-2 評価結果の要約

（1）妥当性

汚職追放および公務員倫理の向上は現在第2フェーズが実施されている公務員制度改革（PSRP）の重点8課題の1つであり、タンザニア国家政策に合致している。

（2）有効性

帰国研修員の63％が職場で研修を行っており、また所属先の上司も研修の成果を評価する等、本研修の目的は達成された。

（3）効率性

2週間という期間は若干タイトであるものの、70％の研修員が全般的に研修には満足しており、またJICAと実施機関の密なコミュニケーションから研修アレンジも円滑に行われた。以上のことから本研修は効率的に行われたといえる。

（4）インパクト

汚職が減少したという明確なデータはないものの、研修受講後に部下に対し、波及を行っており、より良い公共サービスの提供という意味では一定のインパクトはあったといえる。しかしながら研修対象者が人事担当者ということもあり、政策決定上大きなインパクトをもたらしたとは言い難い。

（5）自立発展性

現時点での公務員庁の予算を考慮すると100人を対象とした研修を毎年開催する資金を確保するのは難しいが、過去の研修受講者が所属先での研修を継続していくことは可能である。

### 3-3 効果発現に貢献した要因

（1）計画内容に関すること

- 計画策定段階で派遣中の日本人専門家が助言を行ったことにより、効果的な研修プログラムの作成に寄与した。
- 公務員制度改革が公務員庁の次官のイニシアティブのもとに進められており、時期にあった研修で、各省等の理解を得やすかった。

（2）実施プロセスに関すること

- 日本側と公務員庁側は長期間の協力の成果から日々のコミュニケーションが円滑に行われ、資金の拠出状況、研修コースのアレンジ状況等逐次進捗を双方が共有することができ、円滑な研修実施につながった。

3-3 問題点および問題を惹き起こした要因

（1）計画内容に関すること

- 研修員資格が必ずしも明確ではなかったために、的確な研修員リクルートが行えなかった場合があった。
- 研修受講後に所属先で研修を行う際のメカニズムを考慮しておくできだった。

（2）実施プロセスに関すること

- 受講後の研修をスムースに行えるように、所属先のトップの理解をきちんと得ておく必要がある。

3-4 結論

本研修は対象者に対し公務員倫理に対する理解を深めるとともに、研修員が研修受講後に顧客の立場にたった公共サービスの提供をこころがけるようになったとしており、本研修は適切でかつ価値のあるものだったといえる。

3-5 提言

- 地方での研修員リクルートは通信事情の悪さも考慮し、かなり前広に行う必要がある。
- 研修員の資格要件をより明確にし、推薦母体に伝える。
- 研修受講後に所属先で研修を行なった際のフィードバック体制を設けるべき。

3-6 教訓

- 計画段階から多くの関係者（特に所属先の上司）を巻き込んで進めていく。
  研修受講後の普及についても考慮に入れ、受講後にいかにスムースに研修を実施できるかどうかの体制造りも行っていく。