事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

作成日：2004年6月15日

担当部・課：アジア第一部アジア第二G東南アジア第3チーム

1. 案件名

ベトナム国「税関行政近代化のための指導員養成プロジェクト」

2. 協力概要

(1) プロジェクト目標とアウトプットを中心とした概要の記述

ベトナムのWTO加盟に必要となる税関手続きの近代化・国際化を行うべく、本プロジェクトでは、特に改善が急務となっている「事後調査」「関税評価」「HS分類（含む分析）」以上3分野について、税関職員研修の核となる「指導員」を養成する。「指導員」候補者が、プロジェクトにおけるワーキンググループ（以下、「WG」という）となり、日本人専門家との協働を通じて教材・指導要領・研修カリキュラムの作成、これらを土台とした実地研修を行い、職員研修実施能力の向上を図る。

(2) 協力期間 2004年8月から3年間

(3) 協力総額（日本側） 約2億5000万円

(4) 協力相手先機関 ベトナム国税関総局

(5) 国内協力機関 財務省関税局

(6) 裨益対象者及び規模、等

直接の裨益対象者はプロジェクトで養成する税関職員約30名程度。プロジェクトの活動で行う実地研修を通じて、研修に参加した職員も間接的な裨益対象者となる（巡回する税関の数・規模は、プロジェクトのなかで計画するため、現段階では未定。）。

3. 協力の必要性・位置付け

(1) 現状及び問題点

・ベトナムでは、市場経済化により輸出入規模が拡大し、税関の取り扱い物品量が急激に増加している。他方、国際標準に合致しない恣意的な手法で通関手続きが実施されており、外国直接投資の阻害要因となっている。ベトナムは2005年WTO正式加盟を目標に掲げており、WTOの基準に則した制度整備と手続きの実施が不可欠である。

・JICAはベトナム税関全体の能力向上を図る観点から、2001年から3年間、税関近代化のための現地国内研修を実施し、3年間で33コース約2000名の税関職員（ベトナム税関の総職員数は7200名程度）が研修を受講した。本研修はベトナム税関全体に国際標準の知識を提供し、問題意識を喚起するうえで有益であったものの、ベトナム側が自力で適切な研修を実施するための人材育成にはいたっていない。

・税関業務のうち「関税評価」「事後調査」「HS分類（含む分析）」の3分野は、輸入物品を国際標準に準拠して評価・分類し、適切な関税課税を行うとともに、輸入者の虚偽申告を抑止する機能を高める役割を担っており、「適正な申告に基づく適正な関税徴収」を実現し、ベトナムが国際社会の信頼を獲得するうえで、重要な分野であるといえる。

(2) 相手国政府国家政策上の位置付け

上述のとおり2005年WTO加盟を目指しているベトナムにおいて、国際標準に合致した税関手続きの導入は急務である。この課題に対処するため、ベトナムでは「税関近代化のためのマスタープラン（～2010）」を策定し、「人材育成」を重点的に取り組む分野の一つとしてあげている。ベトナムにおける本課題の重要度は高く、問題解決のためのアプローチはベトナム側の政策に合致しているといえる。

(3) 我が国援助政策との関連、JICA国別事業実施計画上の位置付け（プログラムにおける位置付け）

我が国の対ベトナム援助計画において投資環境整備に関わる実施機関の能力向上は重点的に取り組む事項とされている。JICA国別事業実施計画の重点5分野のひとつ「人づくり、制度づくり（特に市場経済化支援）」に含まれる「WTO加盟支援プログラム」において、本プロジェクトは柱となる。

4. 協力の枠組み

〔主な項目〕

(1) 協力の目標（アウトカム）

(1) 協力終了時の達成目標（プロジェクト目標）と指標・目標値

（プロジェクト目標）

「関税評価」「事後調査」「HS分類（含む分析）」分野において、国際標準に準拠した実務研修を行う指導員が育成され、職員研修の講師として活動する。

（指標・目標値）

1) 実地研修を始める前までに指導員の知識・技能能力テストの正答率平均がほぼ100%に達する。
2) 実地研修における指導内容（教材・指導要領・研修カリキュラム）が、常時更新され、国際標準に準拠した修正が施されている。
3) 2006年末までに実地研修をうけた職員がX名に達する。
4) 2006年までに実地研修をうけた職員のケーススタディ正答率平均が全科目X%からY%になる。
5) ワーキンググループのメンバーがベトナム税関における指導員として位置づけられることが公式文書に明記される。

注1) 本プロジェクトでは、プロジェクトのなかで税関手続きの具体的な現状把握と問題分析を行い、これを踏まえて詳細な活動内容を計画する予定である。よって、プロジェクトの詳細な活動内容により変動する数値指標はプロジェクト実施過程で日越双方の合意

のもと決定することとし（成果1に係る活動の過程で決定）を実施する、この段階では仮数を記載する（例：地方研修参加者数は巡回する税関の規模・数により変動。巡回する税関の選定はプロジェクト終了後の自立発展性を考慮しつつ決定する。）。

注2) 「分析」分野の活動について

「分析」は物品の成分に応じて適切に分類するための業務であり、「HS分類」分野の協力の一部としてプロジェクトにおいて協力する（具体的には、分析に必要な基本的な化学分析機材の供与及び短期専門家派遣）。ベトナム国における「分析」業務は、北部・南部分析分類センターの2箇所で行われており、地方税関において「分類」できなかった物品が分析センターに持ち込まれる。センターはこれら困難物品を化学分析したうえで適切な分類方法を示し、これに基づき関税課税が行われる。分析技術の向上及び当該手続きの適切な実施は、輸入通関のスピードアップとHS分類分野の教材更新（事例集・指導要領等）に資するもので、分析技術の向上は、HS分類分野の能力向上と不可分の関係にある。

(2) 協力終了後に達成が期待される目標（上位目標）と指標・目標値

（上位目標）

選定された地方税関において、「関税評価」「事後調査」「HS分類（含む分析）」分野の適切な職員研修が定期的に提供される。

（指標）

1) 選定された地方税関において、関税評価・事後調査・HS分類手続きの各現場担当官の約8割が、国際標準に準拠した内容の研修を1回以上受講している。
2) 選定された地方税関の職員が、プロジェクトで作成した指導員育成計画に基づき指導員として適切な人数養成され、現場で指導している。
3) プロジェクトで作成した教材・指導要領・カリキュラムが職員研

修を通じてベトナム税関自身により定期的に改訂されている（二年に一度程度）。

(2) 成果（アウトプット）と活動

(1) アウトプット、そのための活動、指標・目標値

関税評価・事後調査・HS分類（含む分析）において

（成果：1）指導員育成のための活動計画が整備される。

指標：プロジェクト活動当初に作成した上記計画が、実地研修の結果をもとに最低年1回以上改善されている。

活動：国際標準の手続きに関する一般的な知識・技術の習得、通関手続きの問題点及び地方税関における研修ニーズの分析と分析結果を踏まえた目標達成の具体的な方策・活動計画の立案（問題分析と計画立案のための能力習得）

（成果：2）地方税関の現場に国際標準に準拠した手続きを導入するための教材及び指導要領が整備される。

指標：教材・指導要領・カリキュラムがベトナム語で作成され、実地研修の結果を踏まえて常時改善されている。

活動：現存する教材等の問題点分析、教材の作成、作成した教材に基づく指導要領の作成、教授法の習得

（成果：3）選定された地方税関において、指導員による実地研修が定期的に実施される。

指標：地方研修受講者の研修内容に対する満足度が5段階評価でXからYに改善する。

活動：実地研修カリキュラムの作成、実地研修の実施と実施内容の質の評価、改善するための提言の抽出

（成果：4）「後継者育成計画（＝プロジェクト終了後にプロジェクトで養成した指導員と同様の能力を有する指導員をベトナム側自身が育成するための計画）」が整備される。

指標：プロジェクトで作成した後継者育成計画が税関総局に正式に提案

される。

活動：後継者育成計画を立案する。プロジェクトがワーキンググループのメンバーを「指導員」として正式に承認する。

(3) 投入（インプット）

1) 日本側（総額 2億5千万円）

長期専門家派遣：（税関行政）1人

短期専門家派遣：関税評価・事後調査・HS分類の各分野において1）問題分析、2）教材作成、3）指導要領作成、4）実地研修指導の専門家、及び分析技術指導を予定。

研修員受け入れ（職員研修計画・運営）：プロジェクト期間中に合計30名程度

供与機材：業務実施上に必要な基本的な化学分析機材

2) ベトナム側（総額 円）

＜人材の投入＞プロジェクト管理委員会、ワーキンググループ（3グループ＊各5－10名）

＜建物・施設＞専門家執務室、WGの活動に必要な会議室・セミナールーム

＜管理運営費＞専門家執務室維持管理経費、WGの活動に必要な旅費等、実地研修実施経費（参加する税関職員の旅費などを含む）、分析機材のメンテナンス費（資器材購入費、保守管理担当者の配置）

(4) 外部要因（満たされるべき外部条件）

1) 前提条件 特になし

2) 成果達成のための外部条件

・ワーキンググループのメンバーが離職しない（原則3年間交代しない。）。

3) プロジェクト目標達成のための外部条件 特になし

4) 上位目標達成のための外部条件

・職員研修のための予算及び職員数がプロジェクト終了後も増加する。少なくとも減少しない。

・関税評価・事後調査・HS分類（含む分析）に関するベトナム国内の法制度整備が計画どおり進む（国際標準に準拠した制度が確立する。）。

・地方税関で実地研修をうけた地方税関職員がプロジェクトで作成した「後継者育成計画」に基づき指導員として育成される（プロジェクトで作成した計画がベトナム税関で採用される）。

5. 評価5項目による評価結果

(1) 妥当性：以下の理由から妥当性は高いと言える。

・2005年WTO加盟を目指すベトナムにおいて、税関手続きの近代化・国際化は急務である。ベトナムの「税関近代化のためのマスタープラン」において、人材育成は重点事項の一つであり、ベトナムの政策やニーズに合致している。

・投資環境整備に係る実施機関の能力向上は対ベトナム援助計画における重点事項であり、ベトナム税関の能力向上は日本の援助政策との整合性がある。

・現地国内研修（2001－2003）の知見と教訓が有効活用できる（詳細は7.にて後述。）。

・USAIDが法制度整備支援を、世界銀行が電算化を中心として支援を実施する予定で、これら他ドナーの協力と相互補完しあうことで、税関行政の近代化を一層促進できる。

(2) 有効性：以下の理由から有効性が見込める。

・プロジェクトは、ワーキンググループのメンバー（約30名）を活動の主体にして1）現状把握と問題分析、2）教材・指導要領等作成、3）実地研修とその改善、4）プロジェクトの活動を継続・拡大するプロジェクト終了後の活動計画立案、以上4段階の活動で構成されている。これ

ら全ての活動はWG自身による問題分析とそれに基づき立案された活動計画を土台に実施されるため、ベトナム税関の現状や問題に則した協力が可能になるとともに、ベトナム税関自身の主体性を高めることが可能となり、プロジェクトの有効性を高めることが期待できる。

・プロジェクトの効果を高めるためには、ワーキンググループのメンバーが日本側・ベトナム側の合意した基準に基づき適切に人選され、3年間継続してプロジェクトに関与し続けることが不可欠であるが、ベトナム側も人選の重要性を強く認識しており（事前評価調査で確認ずみ）、この条件が満たされる可能性は高い。

・プロジェクトは、ワーキンググループ自身の研修実施能力向上（＝ソフトの側面）と、職員研修実施に必要な素材・環境の整備（＝ハードの側面）に分けられる。指標はこれに対応して、前者については、実地研修受講者の満足度、知識・技術レベル等を受講者対象のアンケート・テストから、後者については、教材・指導要領等の定期的な更新などを現存する教材の内容から、測定する。アンケートの内容は工夫と配慮が必要であるが、指標は各成果の性質に応じて設定されているといえる。

(3) 効率性：この案件は以下の理由から効率性が認められる。

・プロジェクトが育成する指導員は、3分野のワーキンググループ各10名、最大30名で、彼らが活動の中心となる。日本側は、長期専門家1名のほか、短期専門家を問題分析、教材作成、実地研修の各段階で派遣して3分野の活動を同時並行で進めていく。養成する指導員の数はベトナム税関全職員数7200名に対し多くないが、プロジェクトが地方税関で行う実地研修を通じて、同研修を受講する税関職員への波及が期待できる（巡回する地方税関はプロジェクト開始後に選定するため、人数は現段階では測定できない。）。また、実地研修に重点を置くことで、プロジェクト終了後もベトナム税関自身が研修を実施し、教材・カリキュラムを更新する素地を培うことができる。

(4) インパクト：プロジェクトのインパクトは以下のとおり予測できる。

・上位目標を達成するためには、プロジェクトで養成した指導員がプロジェクト終了後も研修講師としての地位を付与され、ベトナム税関の核として活動し続けること、また彼らが中心となってその継続・拡大を担う人材を育成していくとともに、これに適切な予算が充当されることが必要となる。ベトナム税関は人材育成・職員研修の必要性を強く認識しており、またWTO加盟という喫緊の課題に対処する必要があるため、これが達成される可能性は高い。

・さらに、ワーキンググループ自身が取りまとめる予定の後継者育成計画に基づく人材育成が行われれば、プロジェクトの成果を礎にベトナム税関による自発的かつ現実的な活動展開が可能となり、プロジェクト終了後5年程度で上位目標の達成が可能になると見込まれる。

・インパクトを担保する要因の一つは、ベトナムにおいて国際標準に合致した制度整備が行われることであるが（現行関税法は一部国際標準に合致しない制度設計になっている。）、ベトナム税関はUSAIDの協力を得つつ制度整備に着手するとともに、2006年を目処に関税法の見直しを図る予定である。ベトナム側は制度整備の重要性を強く認識しており（事前評価調査で確認済み）、計画通りの実現が見込まれる。

(5) 自立発展性：以下のとおり本案件の効果はプロジェクト終了後も継続すると見込まれる。

(1) ベトナム人指導員の育成と後継者育成計画の作成

本プロジェクトは現地国内研修終了時評価から導き出された教訓・提言（7.にて後述）を土台に、組み立てられている。特に、1）ベトナム人指導員の養成と、ベトナム税関自身による研修実施、2）ベトナム税関職員による問題分析と現場のニーズに即した教材・カリキュラム作成に留意した。また、プロジェクトがプロジェクト終了後の活動計画を立案することで、プロジェクト終了後の方向性を明確に示し、プロジェクトの成果を継続、拡大する可能性を高めている。

(2) ベトナム国における当該課題の重要性

税関行政の近代化・国際化はWTO加盟、市場経済化などベトナム国自身が直面する政策課題との関連性が深く、またこの課題を解決するうえで人材育成の重要性は高い。ベトナム側がプロジェクト終了後も本課題に積極的に取り組む意欲は強く、プロジェクトの成果を継続・拡大するために必要な予算確保、制度整備は円滑に進行すると見込まれる。

6. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

本プロジェクトは税関手続きの近代化・国際化を行うために、職員研修の核となる指導員を育成するためのもので、貧困・ジェンダー・環境の側面で負の影響を与えることはないと考えられる。

7. 過去の類似案件からの教訓の活用

現地国内研修（税関近代化教育・2001年度－2003年度）終了時評価から得られた提言・教訓を以下の点で活用している（太字部が特に留意した点）。

（教訓1）

幅広い分野（11コース）での協力を実施したため、知識を普及することには貢献したが、指導員となる職員を養成できなかった。→協力分野を相互に関連する3分野に絞りこみ、目標・成果を明確にして集中的な協力を行うこととした。

（教訓2）

日本人短期専門家が通訳を介しながら全地方税関の職員を対象に講義したため、地方税関ごとの個別ニーズを汲みとった指導が困難であった。→ベトナム税関職員に核となる指導員を育成することで言葉の障壁を取り除くとともに、ベトナム税関自身が独自に研修を実施する体制を作ることで、現場の個別ニーズに対応できるよう留意した。

8. 今後の評価計画

終了時評価：2006年2月ごろ