

事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

作成日：平成19年3月1日

担当部：人間開発部第2グループ技術教育チーム

1. 案件名：

（和文名称）ウガンダ国職業訓練指導員養成プロジェクト

（英文名称）PROJECT FOR INSTRUCTORS TRAINING FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

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

本プロジェクトは、これまで日本が協力し、ウガンダ国（以下、「ウ」国）内で中核的訓練校となったナカワ職業訓練校（以下、ナカワVTI）を活用し、国内の指導員・学校管理者の能力向上を図ることを目的とする。①指導員・管理者向けの資格整備のためのコンセプト策定、②指導員・管理者の訓練体制の確立を通じて、「ウ」国における恒常的な指導員・管理者の訓練体制が構築されることを目指す。

（2）協力期間（予定）：2007年6月～2010年8月（3年間）

（3）協力総額（日本側）：2.9億円

（4）協力相手先機関：

（責任機関）教育スポーツ省（教育省）

（実施機関）ナカワ職業訓練校（ナカワVTI）

（5）国内協力機関：厚生労働省、独立行政法人 雇用・能力開発機構

（6）裨益対象者及び規模等

①直接裨益者

【プロジェクト実施期間中】

- 指導員訓練に関係する裨益者：150名程度
- 管理者訓練に関係する裨益者：30名程度

【プロジェクト終了後5年間】

- 指導員訓練に関係する裨益者：650名程度
- 管理者訓練に関係する裨益者：200名程度

②間接裨益者

- ウガンダ国内の職業訓練校および生徒、国内産業界

### 3. 協力の必要性・位置付け

#### (1) 現状及び問題点

「ウ」国では、1997年から進めてきた初等教育無償化(Universal Primary Education: UPE)政策の下、初等教育修了者が大幅に増加しており、修了者の進学先のひとつとして、商業・技術・職業教育訓練(Business, Technical Vocational Education and Training: BTJET)機関の役割も高まっている。

しかしながら、BTJET セクターでは、技術教育系、職業訓練系の資格試験が並存しており、一元的な技能レベルで生徒・訓練生の能力を評価することが困難な状況にあり、適切な就業に結びつかないことが問題となっている。このことから、教育・訓練の内容を職業により直結したものとし、技能レベルごとに統一的な資格として整理するため、職業資格制度(Uganda Vocational Qualifications Framework: UVQF)の導入準備を進めている。

この新資格制度の導入により、UVQF に準拠した訓練を実施できる指導員が必要となっているが、同国の指導員の多くは十分な資格や技術を有していない状況にある。現在、指導員に対する再訓練はほとんど行われておらず、多くの指導員が卒業しているチャンボゴ大学の技術教員コースは、理論中心の教育内容であり、十分な実技訓練が行われていない。

このような状況の下、「ウ」国はナカワ VTI を活用した指導員養成への協力を我が国に要請した。我が国は、ナカワ VTI に対して1997年以降、無償資金協力および技術協力を実施しており、この成果を受けて、ナカワ VTI は「ウ」国内だけでなく東アフリカ地域において質の高い訓練校となっている。また、同校は第三国/現地国内研修の実施を通じて指導員訓練の実績も有している。

JICA は、ドイツ技術協力公社(GTZ)と合同で指導員訓練ニーズ調査を実施し、この調査を通じて指導員および学校管理者にかかる資格の整備と訓練の実施の必要性が明らかになった。この調査結果をふまえ、JICA はドイツ援助機関をはじめとする他ドナーと共に、BTJET セクター全体の質の向上に寄与できる指導員および管理者を育成するための協力を実施することとした。

#### (2) 相手国政府国家政策上の位置付け

ウガンダの教育セクターにおける中長期計画である教育セクター戦略計画(Education Strategic Sector Plan 2004-2015: ESSP)では、1997年に導入されたUPE政策によって生じた初等教育修了者の増大、BTJET 機関を含む中等教育機関への進学者の増大への対応を優先課題のひとつとして掲げている。これに対応するため、BTJET セクターにおいては、UVQF の整備によるセクター全体の改革を優先的課題のひとつとして位置づけられている。本プロジェクトは、UVQFのもとで適切に訓練を実施できる指導員の養成を目的としており、「ウ」国の政策と合致している。

#### (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)

我が国は、「ウ」国に対する援助重点分野のひとつとして、職業訓練を含む人的資源開発を掲げている。また JICA は、国別事業実施計画において、「職業訓練教育強化プログラム」を設け、

「ウ」国内の指導員の育成と職業訓練の質の向上を目指している。本プロジェクトは、ナカワ VTI に蓄積された技術を活用しながら、指導員・管理者の資格および訓練の体制を整備し、BTNET セクターの質の向上を図ることを目的とし、同プログラムの中心的な構成要素となっている。

#### 4. 協力の枠組み

##### (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)

目標： ナカワ VTI における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される

指標・目標値：

- 職業訓練校関係者\*の 80%以上が構築された指導員・管理者訓練システムに満足する
- 訓練受講者の 80%以上が各コースにおける最終試験に合格する
- ナカワ VTI における訓練システムが教育省に承認される

\* 職業訓練校関係者とはナカワ VTI において訓練を受講した指導員、管理者、およびそれら受講者が所属する学校の管理職、上司等を指す

###### ② 協力終了後に達成が期待される目標 (上位目標)

目標：ウガンダ国内の職業訓練校が、知識・技術の両面において、より質の高い指導員、管理者を擁する

指標・目標値：

- 2014 年までに DVTI<sup>1</sup>保有者もしくは DVTI の構想に基づく知識・技術レベルを満たす指導員が 60 人に達する
- 2014 年までに DTIM<sup>2</sup>保有者もしくは DTIM の構想に基づく知識・技術レベルを満たす管理者が 160 人に達する
- 2014 年までに CVTI<sup>3</sup>保有者もしくは CVTI の構想に基づく知識・技術レベルを満たす指導員が 500 人に達する

##### (2) 成果 (アウトプット) と活動

成果 1：新たな資格制度にかかるコンセプトが構築される

活動：

- 1-1 新資格制度における資格要件、知識・技術レベルについて調査を行い、決定する
- 1-2 設定した資格要件、レベルと UVQF の整合性を確認する
- 1-3 新資格にかかる構想をまとめる

指標・目標値：

- 1 提案された資格制度が政府内部で公式に審査される

<sup>1</sup> DVTI…Diploma in Vocational Training Instruction (職業訓練指導ディプロマ)。一般指導員向けの訓練 (CVTI 訓練) を実施するマスタートレーナー1のための資格。マスタートレーナー1については、脚注5を参照。

<sup>2</sup> DTIM…Diploma in Training Institution management (職業訓練管理ディプロマ)。管理者向け資格。

<sup>3</sup> CVTI…Certificate in Vocational Training Instruction (職業訓練指導資格)。一般指導員向け資格。

## 成果 2：指導員訓練サイクルが確立する

活動：

### 【訓練モジュール・訓練コース策定】

- 2-1-1 現状の指導員の知識・技術および訓練ニーズについて調査を行う
- 2-1-2 UVQF の進捗に留意しながら、訓練モジュール、カリキュラム、教材を開発し、訓練に必要な機材を準備する
- 2-1-3 訓練参加者の構成、訓練スケジュール等を含めた、訓練計画を策定する

### 【マスタートレーナー<sup>2</sup>の養成】

- 2-2-1 マスタートレーナー2 の候補者を選定する
- 2-2-2 マスタートレーナー2 養成訓練を実施する

### 【マスタートレーナー<sup>1</sup>の養成】

- 2-3-1 マスタートレーナー1 養成訓練の参加候補者に対して、訓練前のレベルチェック (RPL: Recognition of Prior Learning) を行う
- 2-3-2 マスタートレーナー1 養成訓練の参加者を決定する
- 2-3-3 マスタートレーナー2 による、マスタートレーナー1 養成訓練を実施する

### 【その他一般指導員訓練 (CVTI 候補者)】

- 2-4-1 CVTI 訓練の参加候補者に対して、訓練前のレベルチェック (RPL) を行う
- 2-4-2 訓練参加者を決定する
- 2-4-3 マスタートレーナー1 もしくは2 による CVTI 訓練を実施する

### 【モニタリング・評価】

- 2-5-1 訓練コースについて、定期的なモニタリング、評価を実施する
- 2-5-2 モニタリング、評価結果をもとに、訓練モジュール、カリキュラム、教材等を改訂する
- 2-5-3 訓練終了後の訓練参加者のパフォーマンスを評価する

指標・目標値：

- 1 職業訓練校関係者の 80%以上が実施された指導員訓練に満足する
- 2 CVTI 訓練実施に十分な数のマスタートレーナーが養成される
- 3 85 人の CVTI 保有者が養成される

<sup>4</sup> 本プロジェクトにおける訓練は、カスケード方式で実施する。このうち、マスタートレーナー2 は、カスケードの最上位に位置し、一般の指導員向けの訓練を実施するマスタートレーナー1 を養成する役割を担う。

<sup>5</sup> マスタートレーナー1 は、マスタートレーナー2 によって養成され、一般の指導員向けの訓練 (CVTI 訓練) を実施する役割を担う。指導員向けの資格整備マスタートレーナー1 は、DVTI もしくは同等レベルを想定する。

### 成果 3：管理者訓練サイクルが確立する

活動：

#### 【訓練モジュール・訓練コース策定】

- 3-1-1 現状の管理者の知識・技術および訓練ニーズについて調査を行う
- 3-1-2 UVQF の進捗に留意しながら、訓練モジュール、カリキュラム、教材を開発する
- 3-1-3 訓練参加者の構成、訓練スケジュール等を含めた、訓練計画を準備する

#### 【マスタートレーナーの養成】

- 3-2-1 マスタートレーナーの候補者を選定する
- 3-2-2 マスタートレーナー養成訓練を実施する

#### 【管理者の訓練】

- 3-3-1 訓練の参加候補者に対して、訓練前のレベルチェック (RPL) を行う
- 3-3-2 訓練参加者を決定する
- 3-3-3 マスタートレーナーによる訓練を実施する

#### 【モニタリング・評価】

- 3-4-1 訓練コースについて定期的なモニタリング、評価を実施する
- 3-4-2 モニタリング、評価結果をもとに、訓練モジュール、カリキュラム、教材等を改訂する
- 3-4-3 訓練終了後の訓練参加者のパフォーマンスを評価する

指標・目標値：

- 1 職業訓練校関係者の 80%以上が実施された管理者訓練に満足する
- 2 十分な数のマスタートレーナーが養成される
- 3 20 人が管理者訓練を修了する

### (3) 投入 (インプット)

#### ① 日本側 (総額 2.9 億円)

##### ア 専門家派遣

- 長期専門家：1 名 (プロジェクトマネジメント/業務調整) 計 39M/M
- 短期専門家：必要に応じて年間 4 名程度 (資格制度整備、訓練計画・モニタリング等) 計 21M/M

##### イ 供与機材

- ナカワ VTI に対し、自動車、電気/電子、金属加工の 3 分野の指導員訓練に必要な機材を供与する予定。機材は、指導員訓練に使用するレベルのものとし、「ウ」国内で稀な高度レベルの機材等は、供与しない。
- 教材の作成・管理等に必要となる、各科共通のパソコンやネットワーク関連機器等に

については、協力分野に関わらず供与する。

#### ウ 研修員受入

- マスタートレーナー2 養成(指導員訓練向け) 年間4名程度 2年間
- マスタートレーナー養成(管理者訓練向け) 年間2名程度 1年間
- 職業訓練管理 年間2名程度 2年間

#### エ プロジェクト運営費及び現地活動費

- 日常的経費
- 在外事業強化経費等

※特定技術分野への協力は、自動車、電気/電子、金属加工の3分野とする。

#### ② ウガンダ側

- カウンターパート及び要員の配置
- 土地、建物、施設の提供
- プロジェクト運営費
- 免税措置
- 供与機材の維持・管理
- 訓練実施経費

#### (4) 外部要因(満たされるべき外部条件)

##### ① 前提条件

- カウンターパートが適切に配置される
- プロジェクトに関係する人々・機関のそれぞれの役割を明確にしたうえで、プロジェクト実施の体制が構築される
- ドナー間のデマケーションが明確にされ、互いに確認される

##### ② 成果(アウトプット)達成のための外部条件

- UVQFの作業進行が大きく遅延しない
- 訓練実施に必要な施設、資機材が良好な状況で維持管理されている
- 訓練の参加要件を満たす十分な人数の指導員、管理者が確保される
- プロジェクトが国内産業界から支援や助言を受けられる

##### ③ プロジェクト目標達成のための外部条件

- 資格制度について国家政策に大きな変更が無い
- 本プロジェクトによって提案される新資格制度の内容が、UVQFの進捗もしくは変更によって、負の影響を受けない

##### ④ 上位目標達成のための外部条件

- 新資格制度が公式に承認され適用されている。もしくは、プロジェクトが提示した新資格制度の構想がBTVETセクターに実質的に採用されている
- ドイツ援助機関、アフリカ開発銀行など他主要ドナーが本プロジェクトと協調しながらそれぞれの活動を展開する

## 5. 評価 5 項目による評価結果

### (1) 妥当性：

本プロジェクトは、以下の理由から妥当性が高いと言える。

#### ①ウガンダの国家政策・ニーズに対する整合性

ESSP では、UPE 政策によって増加した初等教育修了者、中等教育進学者に対応するため、BTNET セクターの発展、改革を優先的課題のひとつとして位置づけている。また、この課題への対応として、UVQF の整備を進めていく方針としており、本プロジェクトの目的と合致する。

#### ②ターゲットグループのニーズとの整合性

「ウ」国では、現在のところ、現職指導員、管理者に対する恒常的な再訓練は実施されていないため、多くの指導員、管理者は訓練の必要性を自己認識しながらも果たせない状況に置かれている。ナカワ VTI が実施した指導員・管理者訓練ニーズ調査の結果においては、調査対象の 895 人の指導員のうち、約 8 割の指導員が訓練の必要性を自己認識していることが明らかとなっている。また、同調査では、指導員の約 50%が必要な指導資格を有していないことも報告されている。

新たに導入される UVQF の下、各訓練機関において訓練が実施されるためには、指導員が十分な能力を有することと同時に、十分な管理能力のある学校管理者が、訓練機関を運営していることが重要である。これらのことから、指導員・管理者を対象とする本プロジェクトは、ターゲットグループのニーズと合致している。

#### ③カウンターパートとしての適切性

本プロジェクトのカウンターパート機関であるナカワ VTI は、これまでの日本の協力等により、ア. 「ウ」国内における高い技術指導レベル、イ. 施設、資機材の良好な整備・維持管理状況、ウ. 指導員訓練実施の実績（第三国/現地国内研修、委託訓練）を有している。以上の点から、ナカワ VTI が国内の他の職業訓練校よりも高いキャパシティを有しており、訓練の実施を担うカウンターパート機関として適切と判断される。

#### ④協力分野選定の妥当性

本プロジェクトでは、指導方法については協力の対象学科を特定せず、広く指導員の指導技術向上を図ることを想定する。一方、個別技術分野の訓練については、自動車、電気/電子、金属加工の 3 分野を選定して技術力の向上を図る。これらの 3 分野は、ア. ナカワ VTI に設置されている学科であること、イ. ナカワ VTI が実施した訓練ニーズ調査において、高いニーズが確認された分野であること、ウ. 日本が多くの経験を有する分野であり、本邦研修の受入や専門家派遣に十分に対応できること、エ. 今後の産業ニーズから有望であると想定されることから、協力分野選定の妥当性は高いと言える。

(2) 有効性(目標達成度) :

本プロジェクトは、以下の理由から有効性が認められる。

本プロジェクトでは、訓練システムを構成する各コンポーネント（資格制度、指導員訓練システム、管理者訓練システム）の整備を成果項目として位置づけ、プロジェクトをデザインしている。そのため、プロジェクト目標ならびに成果-活動の論理関係は明白であり、成果の達成が直接的にプロジェクト目標の達成に貢献する構造となっている。

目標達成の見込みについては、成果1の「資格制度」の認証は「ウ」国側の決定事項との認識から、資格コンセプト案の提出を成果到達レベルとして設定している。現時点では、資格認証のプロセスは未決定の部分があるものの、実際のところ資格制度は指導員・管理者訓練の実施とともに整備されてゆく予定であり、資格制度の内容については大きな進捗を見せることが期待できる。また他の成果についても、ナカワ VTI のこれまでの経験、知見、さらには他ドナーとの良好な連携効果が期待されることなどからも、成果の達成、ひいては目標の達成見込みは高いと判断される。

(3) 効率性 :

本プロジェクトは、以下の理由から効率的な実施が見込まれる。

①日本側投入

本プロジェクトは全体を調整する長期専門家1名、技術的な補完やナカワ VTI での訓練のフォローを行う短期専門家数名を投入予定としている。また、訓練を実施する最上位レベルのマスタートレーナーの養成については、本邦研修を活用し、集中的に能力向上を図ることを予定しており、効率的な投入を計画している。

②カウンターパート機関の能力・経験

カウンターパート機関であるナカワ VTI は、一定レベルの技術力・指導力と管理能力を備えている。さらに、第三国/現地国内研修実施の経験も有しており、これらの能力や経験を活用することは十分に可能である。

③他ドナーとの補完関係

現在、「ウ」国の BTVET セクターに協力している主要ドナーとして、日本、ドイツ、アフリカ開発銀行が挙げられ、共に指導員・管理者の能力向上を図っていくこととしている。JICA による支援の下、ナカワ VTI で養成された訓練を担うマスタートレーナーが、他ドナーの支援する訓練校で指導員訓練を実施することが計画されている。このことから、ドナー間では有効な補完関係を構築し、BTVET セクター全体の質の向上に寄与できる体制になっていると言える。

(4) インパクト :

本プロジェクトのインパクトは、以下のように予測できる。

### ①正のインパクト

- 指導員の指導能力向上、管理者の管理能力向上により、BTVET 機関における管理体制、訓練体制が強化され、BTVET 機関において、生徒がより質の高い授業を受講できるようになる。これは、BTVET 機関に対する評価の向上、職業訓練校卒業生の就職に対しても好影響を与えることが想定される。
- 本プロジェクトでは、カスケード方式により、マスタートレーナーを養成の上、訓練を実施する予定である。指導員訓練を実施するレベルのマスタートレーナー訓練は、ナカワ VTI だけでなく他の中核訓練校の指導員も対象とする。これにより、ナカワ VTI だけでなく複数の訓練機関において指導員訓練を実施することが可能となり、「ウ」国内の指導員が訓練を受講する機会が拡大される。
- 本プロジェクトによってナカワ VTI に、指導員・管理者養成体制が整備され、ディプロマもしくは同等レベルのコースを提供することが可能になる。このことは、「ウ」国側が期待しているナカワ VTI の将来的な高等教育機関への格上げや、東アフリカ地域における中核的訓練校としての位置づけの促進につながると想定される。

### ②負のインパクト

現時点で想定される負のインパクトは存在しない。

### (5) 自立発展性：

本プロジェクトの自立発展性は以下のとおり期待される。

#### ①政策面

プロジェクト上位目標達成の想定時期（2014 年）までを包含している、ESSP から判断するに、BTVET セクターの重要性は現在と同等、もしくは増大することが考えられる。これは中長期的な職業訓練分野への予算配分が増加傾向を示していることから判断されるものである。

#### ②財政面

教育省内の予算計画によれば、BTVET 局への予算は全体の約 3-4%を占めるに過ぎないが、2008/09 年度予算まで同サブセクターへの予算は増加傾向を示している。また教育省自体もウガンダのあらゆるセクターにおいて最も予算配分が充てられているセクターであり、ウガンダにおいて教育セクター重視の傾向はこれからも継続される可能性が高い。現在のところ、教育省内での BTVET 局への予算配分の割合は必ずしも大きくないが、初等教育修了者への対応のニーズは今後、さらに拡大することが予想され、それに伴う予算配分の動向は、変動することも想定される。

今回のプロジェクト中に実施する訓練の必要経費については、「ウ」国側が負担することで双方、認識を共有しているが、プロジェクト終了後も継続的に指導員・管理者訓練が実施されるためには、必要予算の確保に十分留意する必要がある。

### ③組織面

#### ● 教育省

BTVET セクターを統括する教育省 BTVET 局は現在 3 つのポストが空席となっていることから、実質的に局長を含め 10 名以下の体制で全業務に当たっている。職業訓練校を含む中等教育は中央集権体制になっているため、地方における職業訓練校、特に私立校に対するモニタリングは殆ど機能していないのが実情である。また学校に関する各種の基礎統計・データ管理が十分に行なわれていないため、政策立案にも少なからぬ影響を及ぼしている状況にある。

職業訓練セクターは、1997 年に労働社会福祉省から教育省の管轄下へと移行し、BTVET セクターとなった。その結果、労働省から移行した産業訓練局 (Directorate of Industrial Training: DIT) と、教育省に従来から存在する BTVET 局が並存する形となっているが、両者の関係は明確になっておらず、DIT の法的位置づけは整理されていない。

本プロジェクト実施後も、自立発展的に BTVET セクターの質の向上を図るためには、教育省における BTVET 局と DIT の関係の明確化、BTVET セクターを総括する部署のキャパシティの向上が不可欠である。

#### ● ナカワ VTI

ナカワ VTI は、これまでも指導員を対象とした第三国/現地国内研修を実施するなど、研修についてのノウハウが蓄積されており、今回のプロジェクトを通じて、さらに恒常的な訓練にかかる運営体制が強化されることになる。また、ナカワ VTI の指導員・管理者訓練に対する意欲は非常に高く、今後の継続的な訓練の実施が期待される。

### ④制度面

本プロジェクトは、訓練の実施に加えて、訓練を担当するマスタートレーナーおよび指導員・管理者の資格制度のコンセプト策定を通じた、資格制度の整備支援も行う予定である。資格付与は、訓練受講のインセンティブと共に、訓練の質の維持にもつながる。資格の認証は「ウ」国側での決定事項であるが、プロジェクト後の自立発展性を確保するためには、制度面での整備が重要である。

### 6. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

本プロジェクトの間接効果として、卒業生の就職状況の好転、結果として収入機会の拡大・安定へと貢献することが期待される。

### 7. 過去の類似案件からの教訓の活用

- 「インドネシア CEVEST 職業訓練向上計画」において、先方政府が判断する必要がある資格付与については、十分に留意した上でプロジェクトを計画することが重要との教訓を残しており、本プロジェクトの計画段階でも参考にした。
- カスケード方式による訓練の実施は、職業訓練分野では過去に事例がないが、同方式を採用している基礎教育分野の「ケニア理数科教育強化計画」、「ウガンダ中等理数科強化プロジェクト」の考え方を参考に、訓練の実施方法を計画した。

8. 今後の評価計画

2008年11月頃 中間評価調査実施予定

2010年1月頃 終了時評価調査実施予定