

終了時評価調査結果要約表

1. 案件の概要	
国名：ウガンダ共和国	案件名：職業訓練指導員養成プロジェクト
分野：職業訓練	援助形態：技術協力プロジェクト
所轄部署：人間開発部 高等教育・社会保障グループ 高等・技術教育課	協力金額（評価時点）：2.6 億円
協力期間	2007年6月1日～2010年8月31日
	先方関係機関：ナカワ職業訓練校、 教育・スポーツ省（MoES） 日本側協力機関：厚生労働省、 独立行政法人雇用・能力開発機構
<p>1-1 協力の背景と概要</p> <p>ウガンダ共和国（以下、ウガンダ）は、「教育セクター戦略計画（2004～2015）」において、初等教育以降の教育（ポストプライマリー教育）における教員・指導員の能力強化の重要性を強調している。これは、1997年に導入された初等教育無償化政策の下で、今後、初等教育の修了者が大幅に増加し、商業・技術・職業教育訓練（Business, Technical Vocational Education and Training：BTVET）機関を含む、ポストプライマリー教育機関に進む生徒が拡大することが予測されるためである。</p> <p>しかしながら、ウガンダのBTVETセクターでは、指導員の多くが十分な技術を有していない状況にある。そのため、現在導入が進められているウガンダ職業資格制度（Uganda Vocational Qualification Framework：UVQF）の包括的枠組みの下、新しい指導員・管理者資格を導入し、適切な訓練により指導員や管理者の能力向上を図り、BTVETセクター全体の質の向上を図る協力の実施が検討されることになった。</p> <p>ウガンダの首都カンパラにあるナカワ職業訓練校は、わが国の長年にわたる技術協力や無償資金協力の成果等により、後期中等教育レベルの訓練校として国内及び東アフリカ地域周辺国へ貢献可能なキャパシティを確立している。かかる状況下、ウガンダ政府は、ナカワ職業訓練校を活用した指導員・管理者養成の協力をわが国に要請した。</p> <p>プロジェクトは、ナカワ職業訓練校を拠点に、ウガンダ国内の職業訓練指導員向けの資格〔職業訓練指導資格（Certificate in Vocational Training Instruction：CVTI¹）、及び職業訓練指導ディプロマ（Diploma in Vocational Training Instruction：DVTI²）〕、並びに職業訓練施設管理者向けの資格〔訓練機関管理ディプロマ（Diploma in Training Institution Management：DTIM）〕というUVQFの枠組みに準拠した新しい資格のコンセプトの構築と、各資格に対応する訓練システム（CVTI訓練、DVTI訓練、DTIM訓練）³の構築に取り組んでいる。</p> <p>1-2 協力内容</p> <p>本プロジェクトは、ウガンダの中核的訓練校であるナカワ職業訓練校を活用し、ウガンダ国内の指導員の知識・技術力の向上と職業訓練校の管理者のマネジメント能力の向上に資する指導員・管理者訓練システムの構築を目的に実施されている。</p>	

¹ 一般指導員向けの資格。プロジェクトでは、電気、電子、金属加工、自動車の4分野の資格コンセプト案を作成した。

² CVIT訓練の講師となるシニア指導員（マスタートレーナー）向けの資格。CVTIと同じ4分野を対象としている。

³ 本報告書においては、CVTI訓練及びDVTI訓練を「指導員訓練」、DTIM訓練を「管理者訓練」とも記す。

<p>(1) 上位目標</p> <p>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。</p> <p>(2) プロジェクト目標</p> <p>ナカワ職業訓練校における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される。</p> <p>(3) 成果</p> <p>成果1：新たな資格制度のコンセプトが構築される。</p> <p>成果2：指導員訓練サイクルが確立する。</p> <p>成果3：管理者訓練サイクルが確立する。</p> <p>(4) 投入（評価時点）</p> <p>日本側：総投入額 2.6 億円</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">長期専門家派遣</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">3名</td> <td style="width: 40%;">機材供与</td> <td style="width: 10%; text-align: right;">0.4 億円</td> </tr> <tr> <td>短期専門家派遣</td> <td style="text-align: center;">12名</td> <td>ローカルコスト負担</td> <td style="text-align: right;">0.3 億円</td> </tr> <tr> <td>研修員受入</td> <td style="text-align: center;">17名</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>相手国側：</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">カウンターパート（C/P）配置</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">41名</td> <td style="width: 40%;">土地・施設提供</td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> </table>		長期専門家派遣	3名	機材供与	0.4 億円	短期専門家派遣	12名	ローカルコスト負担	0.3 億円	研修員受入	17名			カウンターパート（C/P）配置	41名	土地・施設提供	
長期専門家派遣	3名	機材供与	0.4 億円														
短期専門家派遣	12名	ローカルコスト負担	0.3 億円														
研修員受入	17名																
カウンターパート（C/P）配置	41名	土地・施設提供															
2. 評価調査団の概要																	
調査者	<p>総括 小西 伸幸 JICA 人間開発部 高等教育・社会保障グループ 高等・技術教育課長</p> <p>職業訓練 木山 弘章 独立行政法人雇用・能力開発機構 企画部企画課国際協力係長</p> <p>協力企画 井田 いづみ JICA 人間開発部 高等教育・社会保障グループ 高等・技術教育課</p> <p>評価分析 三谷 絹子 アイ・シー・ネット株式会社 コンサルタント</p>																
調査期間	2010年1月30日～2010年2月14日 評価種類：終了時評価																
3. 評価結果の概要																	
<p>3-1 実績の確認</p> <p>(1) 成果の達成度</p> <p>1) 成果1「新たな資格制度のコンセプトが構築される」</p> <p>成果1はおおむね達成されている。</p> <p>新資格に関するニーズ調査結果を踏まえ、UVQFに基づく新資格（CVTI、DVTI、DTIM）のコンセプト案をプロジェクトにて作成した。同コンセプトの提案書は、教育・スポーツ省（Ministry of Education and Sports：MoES）に受理され検討が行われている。一方、新資格が資格制度として確立されるためにはMoESによる認定が必要なことから、資格の認定状況については引き続きフォローの必要がある。</p> <p>2) 成果2「指導員訓練サイクルが確立する」</p> <p>成果2はおおむね達成されている。</p> <p>CVTI 訓練、DVTI 訓練ともに、訓練に必要なカリキュラムや教材が作成され、計画・実施・評価のサイクルを経て訓練サイクルが構築されつつある。DVTI 訓練は、現在第1</p>																	

回訓練を実施中のため、現段階では満足度調査は行われていないが、CVTI 訓練については、第 2 回訓練が終了した時点で満足度調査が行われ、満足度は平均で 98.5%と高い評価を得ている。プロジェクト実施期間中の CVTI 訓練修了者は 100 名程度とみられ、指標の 85 名を超える修了生が輩出する見込みである。

3) 成果 3「管理者訓練サイクルが確立する」

成果 3 は部分的に達成されている。

DTIM 訓練は、本邦研修を通じて養成されたマスタートレーナー 4 名が中心となり、現在第 1 回訓練を実施中である。カリキュラムや教材は試行錯誤を経て完成しているが、今後実施される訓練評価や満足度調査を経て、内容の改善が図られる予定である。現在実施中の DTIM 訓練の参加者 24 名が訓練を修了すれば、指標に設定されている目標修了人数の 12 名はプロジェクト終了後に達成される見込みである。

(2) プロジェクト目標の達成度

指導員・管理者訓練は順調に実施回数を重ねており、実施ごとの評価を通じて、見直し・改善の努力も行われ、訓練システムの構築が図られている。各訓練の合格率は、DVTI 及び DTIM 訓練については今後明らかとなるが、少なくとも CVTI 訓練に関しては、合格率は 80%以上となっており、受講者のレベルに即した内容の訓練が実施されていると判断できる。また、CVTI 訓練の満足度調査結果や、今次調査のインタビューを通じた評価を考慮しても、質を伴った訓練が実施されていると判断できる。

このことから、「ナカワ職業訓練校における指導員・管理者訓練システムの基盤が構築される」というプロジェクト目標は達成される見込みが高いと判断する。

3-2 評価結果の要約

(1) 妥当性：高い

ウガンダ教育セクター戦略計画 (Education Sector Strategic Plan : ESSP 2004-2015) において、経済成長を担う人材を育成するための職業訓練の重要性が強調されているほか、初等教育後の受け皿の 1 つとなる BTVET の実施体制・訓練内容強化の必要性が高まっており、ウガンダの開発戦略・教育政策と合致している。また、成長著しいウガンダの産業界においてスキルを有する技術者が必要とされており、職業訓練校の訓練の質の向上は、ウガンダの産業ニーズとも合致している。

(2) 有効性：高い

各資格のコンセプト案はプロジェクトにより作成され、プロジェクト専門家とカウンターパート (Counterpart : C/P) の協働により各訓練サイクルの構築も進んでいる。また、満足度調査において訓練関係者が訓練内容を高く評価しており、受講後のパフォーマンス評価においても訓練効果が確認されていることから、指導員・管理者訓練システムの構築というプロジェクト目標は達成される可能性が高く、有効性は高いと判断できる。

(3) 効率性：やや高い

ウガンダ側より適切な C/P が配置されたほか、本邦研修の実施を通じてウガンダ側のプロジェクトに対するコミットメントがより一層高まり、円滑なプロジェクト運営につながっている。本邦調達機材の現地到着及び管理者マスタートレーナー養成の本邦研修実施のタイミングが遅れたことで、指導員・管理者訓練の実施が後ろ倒しになったものの、長期

専門家（職業訓練アドバイザー）の投入を通じ、プロジェクト活動の大幅な遅延は回避されている。

以上から、日本側・ウガンダ側ともに投入はおおむね効果的に行われていると判断できる。

（４）インパクト

ナカワ職業訓練校以外での CVTI 訓練の実施に関しては、現在のジンジャ職業訓練校が候補校となっている。同校ではアフリカ開発銀行（African Development Bank : AfDB）の支援により校舎の修復・増築工事が開始されているほか、同校での CVTI 訓練の実施に向け MoES による予算申請も行われており、2012 年以降には CVTI 訓練が開始される見込みが高い。順調に訓練が開始されれば、本プロジェクトの上位目標の達成見込みは高まる。

また、現在、AfDB、ドイツ技術協力公社（Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit : GTZ）、世界銀行等がウガンダの BTVET 分野への支援を実施または実施を検討しており、ドナー協調が効果的に行われれば、プロジェクト成果が活用され、正のインパクト発現が期待できる。

（５）自立発展性

以下の理由から、本プロジェクトの自立発展性は高いと判断する。ただし、ウガンダ側によって財政と人材面で十分な支援が担保されることが必要となる。

- ・ナカワ職業訓練校は、高い技術力や主体性を備えており、プロジェクト終了後も移転された技術や知識を維持・活用していくだけの実力を備えている。
- ・同校では機材の維持管理体制がしっかりと構築されており、保有する訓練機材の維持・管理も適切に行われていくものと見込まれる。
- ・ナカワ職業訓練校における指導員・管理者訓練の継続実施のための体制強化の予算措置申請がウガンダ政府内で行われており、予算が承認されれば同校の実施体制の強化が見込まれる。
- ・プロジェクトに対する中央政府レベルでのコミットメントは高く、上述のナカワ職業訓練校に対する予算措置以外に、ジンジャ職業訓練校に対する予算措置も実施するなど、プロジェクト成果を普及させる意識が高い。

3-3 効果発現に貢献した要因

（１）計画内容に関すること

本プロジェクトで対象とされた訓練分野は、ウガンダでの指導員訓練ニーズ調査に基づき選定されている。技術移転項目が適切に選択されたことで、限られた投入で、より高い訓練効果を得ることが可能となった。

（２）実施プロセスに関すること

過去のウガンダとわが国の協力関係の蓄積もあり、C/P とプロジェクト専門家との間に信頼関係が構築されていることが、プロジェクトの円滑な実施につながっている。また、長年の協力を通じて、ナカワ職業訓練校が人材面及び施設・機材面において高い訓練実施能力を備えていることも、効果発現に寄与している。

3-4 問題点及び問題を惹起した要因

(1) 計画内容に関すること

訓練に必要な機材の本邦調達に時間がかかり、現地到着が遅れたことや、管理者マスタートレーナーの本邦研修の実施に調整を要した結果、プロジェクト活動に遅延が生じた。活動の遅延に対しては、専門家の追加派遣による対応を行った。

(2) 実施プロセスに関すること

本プロジェクトを通じて指導員・管理者訓練システムの基礎は構築される見込みである一方で、指導員・管理者資格の確立（MoES による認定）が進んでいない。自立発展性の観点からも、プロジェクトで実施する訓練と資格認定が乖離しないようウガンダ政府内での認定手続きの動向を注視していく必要がある。

3-5 結論

日本側の投入の遅れにより、プロジェクト活動に一部遅延が生じたものの、C/P とプロジェクト専門家の尽力により、改訂された活動計画（Plan of Operations : PO）に基づき順調に活動が実施されている。全体としては、プロジェクトの活動を通じて、訓練サイクルの基盤はナカワ職業訓練校において着実に構築されつつあり、プロジェクト期間中に目標をおおむね達成すると結論づけることができる。

指導員・管理者訓練の UVQF 上での位置づけが明確化され、また、ナカワ職業訓練校等に対し必要な予算措置が取られれば自立発展性はより高まる。

3-6 提言（当該プロジェクトに関する具体的な措置、提案、助言）

(1) 指導員・管理者訓練の質の向上のための取り組みの継続

計画・実施・評価の訓練サイクルを重ね、訓練の恒常的改善に取り組むことが望ましい。特に DVTI 訓練と DTIM 訓練は、プロジェクト期間中の実施が 1 回のみとなることから、先行する CVTI 訓練での経験を生かした取り組みが望まれる。

(2) 指導員・管理者訓練の実施体制の強化

一般の訓練生を対象とした通常訓練に加え、指導員・管理者訓練を実施するナカワ職業訓練校の負荷軽減のため、組織体制の強化と適切な人員配置及び施設・機材の整備が求められる。

(3) 指導員の技術力向上

プロジェクト終了後は C/P 独自で技術力を向上していく必要がある。特に DVTI 訓練の講師となるマスタートレーナーは、最新技術を含め高い技術力を有することが求められるため、産業界との連携を通じた技術向上の取り組みが期待される。

(4) UVQF の枠組みに準拠した資格の付与

プロジェクトで実施する指導員・管理者訓練の UVQF に基づく位置づけの明確化が望まれる。第 2 回 CVTI 訓練修了者に対する確実な認定証の発行も望まれる。

(5) 指導員・管理者訓練に係る予算確保

協力終了後はウガンダ側で独自に指導員・管理者訓練を実施していく必要がある。特に

施設・機材の更新及び維持管理に要する費用を含む訓練の運営・実施にかかる予算については、MoESにより継続的に確保されることが望まれる。

3-7 教訓（当該プロジェクトから導き出された他の類似プロジェクトの発掘・形成、実施、運営管理に参考となる事柄）

（1）相手国政府の政策・制度構築との関連性

資格整備に関しては、日本側で関与可能な範囲には限界があり、先方政府の実施能力が課題となる。資格整備と連動させ実施するプロジェクトにおいては、先方政府の取り組み動向を注視し、見極めながら、協力計画を検討することが望ましい。

（2）過去の日本の協力成果を活用した協力の有効性

本プロジェクトで取り組んだ「指導員訓練システムの構築」は、ナカワ職業訓練校のキャパシティ及び信頼関係に基づく C/P の積極的な参画があったため、協力事業全般としては非常に円滑に実施することができた。過去の日本の協力のアセットを活用した協力が有効に機能した例であるといえる。協力の積み重ねは、プロジェクトの可能性をより拡大させるとともに、日本として同分野の事業展開を行うにあたり、開発パートナーとしての第三国リソース育成の点でも有効に機能する。