

1. 案件名

（和文）インドネシア共和国「雇用サービスセンター能力強化プロジェクト」

（英文）The Project for Developing Capacity of Employment Service Center (ESC) in the Republic of Indonesia

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

インドネシア共和国（以下「イ」国と称す）では 1997 年の経済危機以降、失業者が増加し続け、2005 年時点では労働力人口の約 5 人に 1 人が失業している状況であった。一方、「イ」国における公的職業紹介機関は全国の 465 県・市に設置されている労働局の雇用サービス・職業紹介部門であるが、その認知度は低く、求人者と求職者を結び付ける機関として効果的に機能していないことが課題となっていた。このような中、JICA は失業者の減少をはじめとする雇用環境の改善により経済成長と雇用拡大の好循環を促進することを目的に、公的職業紹介制度の現状分析及びその改善に向けた提言をおこなう開発調査「雇用サービス改善調査」（2007 年 3 月～2009 年 3 月）を実施した。

本開発調査では、まず各県・市労働局で行われる雇用サービスの問題点・課題を明らかにしつつ、我が国のハローワークシステムを参考にその改善策案を策定し、その後、バタム市・ブカシ県・スマラン市の三箇所においてパイロット・プロジェクト（コンピュータを利用した業務支援システム導入や職業相談の実施、利用者の利便性向上等の試行）を試行した。その検証結果を踏まえて、公正・公平で効率的な雇用サービス¹の実施のために、①求職業務に関する改善、②求人業務に関する改善、③職業紹介をより効果的・効率的に実施するための改善、④雇用サービスを向上させるための枠組みについての改善、の 4 点からの提言を行った。

この最終提言を受けて労働移住省は、求職者・求人者に対してより公平・公正で効率的な雇用サービスを提供するための組織として県・市労働局の雇用サービス担当部門を雇用サービスセンター（以下 ESC と称す）として独立させ、業務を改善していく構想（コンピュータを使った業務支援システム導入等）を打ち出した。しかしながら公正・公平で効率的な職業紹介を実現するためには業務支援システムの導入だけではなく、具体的な業務の実施方法や職員の専門性の向上等の運営・管理のノウハウが必要であり、「イ」国側にそのノウハウが不足していることから、公的職業紹介分野において豊富な経験を持つ我が国が引き続き技術支援を行うこととした。

本プロジェクトは、インドネシア政府が雇用促進政策の一環として全国 465 の県・市に雇用サービスセンターを設置する計画を支援することを目的にしている。具体的には、まず全国 465 箇所の労働局の雇用サービス担当部門の中で、ある程度の条件（専門職員の配置、コンピュータの導入、首長のコミットメント等）を満たすものを選定し（約 100 箇所程度になる見込み）、更にこ

¹ ①職業相談の実施、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善、②求人開拓の実施等による求人業務の改善、③コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施、④利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上からの観点から改善されたサービスを指す。

の選定 ESC の中からモデルとなる ESC（「モデル ESC」と称す）を 10 箇所選び、このモデル ESC を対象にして既存の業務の枠組みを見直すと共に、州、県・市等の地方政府と協働する運営体制を確立し、既存の業務マニュアルやガイドライン、業務フローを改定し、雇用サービスの向上を目指していく（一定の条件を満たした ESC は労働省により「認定 ESC」として認証される）。プロジェクト後半では、モデル ESC の能力強化の過程で培われたノウハウや業務マニュアル等を活用して、その他の選定 ESC の能力強化を図り、プロジェクト終了後は「イ」国労働移住省によって残りの 350 の ESC の能力強化に継続的に取り組むこととした。なお、ESC 認証の実施・運用については、制度化の手続きに一定の時間を要することから、本プロジェクトの範囲には含めない（本プロジェクトでは認証基準、枠組み、チェックリストの作成までとする）。

(2) 協力期間

2009 年 9 月 ～ 2012 年 8 月 （3 年間）

(3) 協力総額（日本側）

約 2.2 億円

(4) 協力相手先機関

労働移住省（Ministry of Manpower and Transmigration: MoMT）

(5) 国内協力機関

厚生労働省

(6) 裨益対象者及び規模

ターゲットグループ：

- ① モデル ESC（全国の選定 ESC 約 100 箇所の中から選ばれた 10 箇所の ESC）で雇用サービス業務に携わる県・市職員（約 40 名）及びモデル ESC を管轄する州労働局職員
- ② 選定 ESC（10 箇所のモデル ESC を除く全国約 90 箇所）の雇用サービス業務に携わる県・市職員（約 400 名）及び選定 ESC を管轄する州労働局職員
- ③ 選定 ESC を活用する求職者および求人者

3. 協力の必要性・位置付け

(1) 現状及び問題点

「イ」国における失業率は、昨年の世界的金融危機の影響から今後更に増加することが懸念されており、失業者の問題は現政権における最重要課題の一つと認識されている。一方で、開発調査「雇用サービス改善調査」の中では、全国の公的職業紹介機関（県・市労働局）で提供・実施されている雇用サービスについては、以下の 4 分野について課題があることが整理されている。

- ① 職業相談が不十分であること、求職者に対する事前の講習が実施されていないこと等の求職の取り扱いに関する課題。

- ② 求人受理の効率性、求人開拓が不十分であること等の求人の取り扱いに関する課題。
- ③ データ管理、労働市場情報の活用、合同就職面接会の実施等の職業紹介をより効果的・効率的に実施するための課題。
- ④ 利用者利便性の向上、計画的な業務実施、人材育成、職員の資質・専門性・モチベーションの向上等の雇用サービスを向上させるための枠組みに関する課題。

今後、「イ」国における雇用サービスの質を向上していくためには、上記の課題を踏まえ、地方分権化を基礎とする国、州、県・市の協働体制を確立しつつ、既存の業務の実施方法を見直すと共に、職員の専門性の向上等を図っていく必要がある。

(2) 相手国政府国家政策上の位置付け

「イ」国政府は雇用問題の解決を現政権下の最重要課題の一つとして位置づけ、大統領令「国家中期開発計画（2004－2009）」において、完全失業率を2009年には5.1%にすることを目標に掲げている。2009年2月現在の失業率は8.14%であり、同目標の達成は難しい状況にあるが、次期「国家中期開発計画（2010－2014）」においても引き続き雇用問題は重要課題の一つとして位置づけられる予定である。また、2008年4月には地方分権後の権限の移譲および職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働移住大臣令（No. PER. 07/MEN/IV/2008）を制定し、県・市の労働局による公的雇用サービスの実施の明確化が図られている。雇用サービスの改善を目的としている本プロジェクトはこれら「イ」国の国家政策と合致する。

(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

「対インドネシア国別援助計画」では重点分野・項目として、「民間主導の持続的な成長」実現のための支援を掲げている。また、JICA 国別援助実施方針においても開発課題「ビジネス・投資環境改善」の中の民間セクター振興プログラムにおいて、投資環境整備の一環として労働市場の整備が図られている。

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]

全ての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが提供されることにより雇用が促進される

[指標・目標値]

- ① 選定 ESC における就職率²が xx%以上となる。
- ② 選定 ESC における求人充足率³が xx%以上となる。
- ③ 選定 ESC における利用者数が xx%増加する。

*「目標値」の設定はベースライン調査結果を踏まえ、本プロジェクト開始後4ヶ月以内に行う。

² 就職率=就職数/新規求職数(当月の求職者数)

³ 求人充足率=充足数/新規求人件数(当月の求人者数)

2) 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]

全ての選定 ESC において公平・公正で効率的な雇用サービス（以下(1)～(4)の観点から改善されたサービス）が提供されるようになる。

- (1) 職業相談の実施や、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善
- (2) 求人開拓の実施等による求人業務の改善
- (3) コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施
- (4) 利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上

[指標・目標値]

- ① 選定 ESC において企業訪問記録台帳(IPK/II)の記載数が xx 件/年以上となる。
- ② 選定 ESC において、業務支援システムへの登録求職件数が xx 件/年以上となる。
- ③ 選定 ESC において、業務支援システムへの登録求人件数が xx 件/年以上となる。
- ④ 選定 ESC において、労働市場情報回収率⁴が xx%増加する。
- ⑤ 選定 ESC 利用者の雇用サービスへの満足度が 5 段階評価で xx に達する。

(2) 成果（アウトプットと活動）

1) 成果 1

認定 ESC⁵の運営に関する国、州、県・市の協働体制が、各地方政府と共有される。

[活動]

0-1. ベースライン調査およびエンドライン調査を行う。

1-1. ESC の円滑な運営に資するための州、県・市を指導・援助できる組織（仮称：ESC 推進チーム）を労働移住省内に構築する。

1-2. ESC の運営に関する労働移住省、州、県・市の役割を整理し、それぞれの組織が果たすべき機能、措置すべき事項について組織運営、人材育成、予算、モニタリング・評価等の観点から明確にする。

1-3. モデル ESC⁶において労働移住省、州、県・市の連携体制の状況を確認し、問題点・課題を抽出する。

1-4. 問題点・課題を改善するための対策について検討し、モデル ESC において州、県・市と協働で改善策を試行する。

1-5. 試行結果に基づき運営体制を見直し、労働移住省、州、県・市の協働体制のあり方について選定 ESC が所在する各州、県・市に対する説明のためのセミナーを開催する。

[指標・目標値]

⁴ 労働市場情報回収率=回収済み労働市場情報件数/全選定 ESC から本来提出されるべき労働市場情報件数

⁵ プロジェクト活動を通じて、公的雇用サービス提供機関において提供されるべき公平・公正で効率的な雇用サービスの内容および実施の枠組みを具体的に定義することになるが、その条件を満たす ESC が「認定 ESC」として労働移住省雇用総局秘書局によって認証される予定。

⁶ モデル ESC については、成果 2 にて後述（活動 2-3 によって選定される）。

1-1. 各州、県・市で実施するセミナーにおいて、参加者のうち xx%以上が理解したと回答する。

2) 成果 2

認定 ESC において実施する公平・公正で効率的な雇用サービスの内容と実施手順が明確になる。

[活動]

2-1. 公的雇用サービスに関し既存のガイドライン、業務実施マニュアル、業務フローについて、その内容が公平・公正で効率的なサービスを実施できるものになっているかを確認し、必要に応じて改定する。

2-2. 雇用サービス業務で使用する業務支援システムにおけるデータ標準化の状況を確認し、マニュアル、業務フローとの整合性を確認する。

2-3. 立地条件・利用者数・職員数等の条件を勘案し、モデル ESC を選定する（10 箇所）。

2-4. 雇用サービスの提供に際して、求職者及び求人者から収集する情報についての標準化を行う。

2-5. モデル ESC におけるネットワーク接続形態・運用形態を明確にする。

2-6. モデル ESC において、業務支援システムを導入した業務を試行する。

2-7. モデル ESC において 2-1 に基づき、業務支援システムを用いて公平・公正で効率的な業務が実施できているかを確認し、問題点・課題を抽出する。

2-8. 活動を踏まえて、公平・公正で効率的な雇用サービスを実施するための業務実施マニュアル・業務フローの見直し、それに基づき改善策を実施する。

2-9. 認定 ESC の基準および枠組みを策定すると共に認定のためのチェックリストを作成する。

[指標・目標値]

2-1. プロジェクトにより改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの数が xx 以上になる。

2-2. モデル ESC において改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの利用者の満足度が 5 段階評価で xx に達する。

2-3. ESC 認定チェックリストが全ての ESC に配布される。

3) 成果 3

モデル ESC において求人開拓機能を含む雇用サービスが改善される。

[活動]

3-1. モデル ESC における求人開拓業務を確認し問題点・課題を抽出すると共に、その改善のための対策について検討し、実施する。

3-2. モデル ESC における職業相談業務を確認し問題点・課題を抽出すると共に、その改善のための対策について検討し、実施する。

3-3. モデル ESC における雇用サービス業務全体の流れを確認し、改善策を検討・実施すると共に、モデル ESC 内での業務改善のための体制を作る。

3-4. ESC の職員に必要とされる知識・能力に基づき、研修計画を策定する。

3-5. 業務支援システムを含む雇用サービス業務に関する研修カリキュラム・教材を作成する。

- 3-6. 労働移住省、州労働局の研修講師に対し、業務支援システムを含む雇用サービス業務についての研修を行う。
- 3-7. モデル ESC の雇用サービス担当職員に対して、業務支援システムを含む雇用サービスについての研修を行なう。
- 3-8. 州労働局の専門職が、各モデル ESC を巡回訪問し、現場において助言・指導を行う。

[指標・目標値]

- 3-1. モデル ESC において企業訪問記録台帳(IPK/II)の記載数が xx 件/年以上となる。
- 3-2. モデル ESC において、業務支援システムへの登録求職件数が xx 件/年以上となる。
- 3-3. モデル ESC において、業務支援システムへの登録求人件数が xx 件/年以上となる。
- 3-4. モデル ESC 利用者の雇用サービスへの満足度が 5 段階評価で x. x に達する。

4) 成果 4

モデル ESC でのノウハウが他の選定 ESC に移転される。

[活動]

- 4-1. 認定 ESC の運営方法について、選定 ESC に対する説明セミナーを開催する。
- 4-2. 確定したガイドライン、業務実施マニュアル、業務フロー及び業務支援システムを用いた雇用サービスの実際を紹介するための選定 ESC を対象にしたセミナーを開催する。
- 4-3. 選定 ESC の雇用サービス担当職員に対して、州労働局との協働により、業務支援システムを用いた業務及び雇用サービスについての研修を行なう。
- 4-4. 州労働局の専門職が選定 ESC を巡回し、助言・指導を行う。
- 4-5. 認定 ESC の基準および枠組みについて紹介するためのセミナーを開催する。

[指標・目標値]

- 4-1. 雇用サービスに携わる職員が研修・巡回指導を受けた選定 ESC が全国で xx%以上になる。
- 4-2. 雇用サービスに関わるセミナー・研修・巡回指導に関して、参加者の満足度が 5 段階評価で xx に達する。

(3) 投入（インプット）

1) 日本側

① 専門家派遣

[長期専門家]

- ・ チーフアドバイザー
- ・ 職業紹介サービス
- ・ 業務調整

[短期専門家]

- ・ IT 業務支援システム
- ・ その他（求人開拓、職業相談等）

② 研修員受入（本邦または第三国）

- ・ 初年度 5 名×1 回×2 週間程度（予定）

・ 2、3 年度は 8 名×1 回×2 週間程度（予定）

③ 機材供与

2) 「イ」国側

① カウンターパート人員の配置

- ・ プロジェクトダイレクター
- ・ プロジェクトマネージャー
- ・ プロジェクトコーディネーター
- ・ ESC 推進チーム（仮称）メンバー

② プロジェクト実施に必要な執務室および施設設備の提供

③ その他

- ・ 運営・経常費用
- ・ 電話線およびインターネット設置費、電気、水道等の運用費

(4) 外部要因（満たされるべき外部条件）

1) 前提条件

- ・ なし

2) 成果（アウトプット）達成のための外部条件

- ・ モデル ESC において、業務支援システム・オンラインが整備される
- ・ ESC における雇用サービスの実施に必要な予算が確保される

3) プロジェクト目標達成のための外部条件

- ・ 選定 ESC において、業務支援システム・オンラインが整備される
- ・ ESC 推進チーム（仮称）が存続し、スタッフが業務を継続する

4) 上位目標達成のための外部条件

- ・ 経済状況が悪化しない
- ・ ESC の認証制度が確立する

5. 評価 5 項目による評価結果

(1) 妥当性

<政策・上位計画との整合性>

- ・ 「イ」国政府は雇用問題の解決を現政権下の最重課題の 1 つとして位置づけ、大統領令「国家中期開発計画（2004－2009）」において、完全失業率を 2009 年には 5.1%にすることを目標に掲げている。また、2008 年 4 月には地方自治後の権限の移譲や職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働移住大臣令（No. PER. 07/MEN/IV/2008）を制定し、県・市の労働局による公的雇用サービスの実施が明確にされた。したがって、本プロジェクトが目指すべき方向性は、「イ」国政府が掲げている当該開発計画の内容と合致しているといえる。
- ・ 2008 年 9 月には労働移住省雇用総局長による「雇用サービス指針」が策定され、雇用機会の

拡大を支援するために有効な手段として、雇用システムの改善の実施および違法な職業斡旋ブローカーによる詐欺や搾取等から求職者と雇用者を守ることが明記された。プロジェクトは同指針に規定されている雇用サービスの改善を支援するものであり、プロジェクト実施機関である労働移住省の方針との整合性が高い。

<日本国政府の政策との整合性>

- ・ 外務省「対インドネシア国別援助計画」では重点分野・項目として、「民間主導の持続的経済成長」実現のための支援を掲げている。投資環境整備の一環として、労働市場の整備を図ろうとしている「イ」国の政策に協力することは、民間セクター振興の観点から見ても支援の意義が高い。

<アプローチの妥当性>

- ・ 本プロジェクトは先行して実施された開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」の提言を踏まえて実施される。同開発調査では業務支援システムを活用した全国レベルでの雇用サービスの改善についての提言がなされた。しかしながら、「イ」国での公正・公平で効率的な雇用サービスの実現に向けては、ESCの職員の専門性の向上、業務支援システムの運用に関する具体的なノウハウの必要性が指摘されている。このことから、公的職業紹介分野における我が国の豊富な経験を活用したアプローチを用いたことで、本プロジェクトの高い開発効果が期待される。

<開発ニーズとの整合性>

- ・ 2008年の世界的金融危機の影響から失業者の増加が懸念されている。求職者の非自発的な不完全就業者数と完全失業者を合計した実質的失業率は毎年20%を越えており、労働人口の約5人に1人が失業という状況にある。本プロジェクトの長期的な目標（上位目標）は、全国レベルでの就職率および求人充足率の向上であり、プロジェクトのターゲットグループである求職者、求人者のニーズと整合している。
- ・ 政労使の三者が参加したPCMワークショップにおいては、県・市の労働局の雇用サービスが機能していないことが共通の問題として取り上げられた。その解決策として職業紹介の担当職員の雇用サービスに関わる能力向上および業務支援システムの導入の必要性が関係者より指摘されたことから、プロジェクトの実施は公的雇用サービスに係る政労使の関係者の共通した問題意識の解決に貢献するものである。

(2) 有効性

<プロジェクト目標の指標>

- ・ プロジェクト目標の指標はプロジェクトの中で実施される研修や巡回指導を受けた県・市担当職員の行動変容を、雇用サービスの実施状況を定量的に測定することで確認するものである。既存の労働市場情報により入手可能、且つプロジェクト目標を的確に測定するための指標が設定されている。

<プロジェクト目標と成果の因果関係>

- ・ 上記プロジェクト目標の達成のため、4つの成果が計画されている。①認定ESCの運営体制の明確化→②雇用サービス内容と実施手順の確立→③モデルESCでの試行→④他地域へのモデル効果の普及と各成果が時系列に達成されることで、協力期間終了時にプロジェクト目標が

効果的に達成される計画となっている。

- ・ プロジェクト目標は、全国の選定 ESC における雇用サービスの改善を目指している。このことから、モデル ESC で構築されたノウハウの全国への普及に際しては、労働移住省内の研修講師および州労働局雇用サービス担当者に対する講師のための研修（Training of Trainers: TOT）での研修能力の向上、およびこれらの研修講師が県・市レベルの担当者へ研修・巡回指導を行うといった二段階のカスケード方式を採用することにより、効果的なプロジェクト目標の達成を計画している。

（３） 効率性

＜開発調査の経験の活用＞

- ・ 本プロジェクトの計画には、労働移住省雇用総局をカウンターパートとして実施されていた開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」の成果を踏まえた提言が盛り込まれている。また、同開発調査において開発された業務支援システム、各種マニュアル類を必要に応じて改良し活用することが可能となる。同時に想定されるカウンターパートの中には本邦研修等による研修受講経験を有する者が含まれており、これらの人材を効果的に起用するとともに、そこで培われた多くの経験や教訓を有効に活用することで効率的な活動が期待できる。

＜現地リソースの活用＞

- ・ 雇用サービスに関する研修の実施は、労働移住省雇用総局内の国内雇用局および労働市場開発局の通常業務であり、プロジェクト活動への既存の研修講師の活用が可能となる。一方、研修施設に関しては、中央および州労働局レベルにそれぞれ研修施設が整備されていることが確認されている。このような現地リソースの有効活用により、コスト面に配慮した効率的な事業実施が見込まれる。

＜地方政府からの支援体制の構築＞

- ・ ESC の雇用サービスに係る研修の予算申請および職業紹介担当の人事に関しては、州、県・市の地方政府や議会の意向が強く反映される。プロジェクトでは ESC の運営体制に関して、州、県・市の地方政府に対する説明のためのセミナーの実施が計画されている。ESC を管轄する州、県・市の地方政府・議会からのプロジェクトへの理解を得ることは、適切な予算配分や人材配置の促進につながり、プロジェクトの効率性の向上が期待される。

（４） インパクト

＜上位目標の達成＞

- ・ 全ての選定 ESC における雇用の促進を目指している上位目標の達成には、プロジェクト終了後の継続した研修および巡回指導の実施が求められる。その仕組みとして、プロジェクトでの県・市労働局への指導を担う州政府の担当職員のキャパシティー・ディベロップメントが計画されており、継続的に選定 ESC の担当職員が養成された州労働局職員から訓練を受けることで、将来的な上位目標の達成および「イ」国が推進する ESC の全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。
- ・ 全ての選定 ESC において、改善された雇用サービスが継続的に提供されるためには、ESC の認証制度が確立し、適切に運用されることが必要になる。そのためにプロジェクト活動の中で

認定の基準、枠組み、チェックリストを策定する予定であり、これらの成果が労働移住省の既存の仕組みとして存在しているモニタリング・評価のシステムに組み入れられることで、将来的な上位目標の達成および「イ」国が推進する ESC の全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。

<求人企業への貢献>

- ・ ESC を通して人員の採用を行う企業では、適切な人材が紹介されることによって効率的な人材配置が可能となり、業務の効率化と共にリクルートに関わる経費の削減が見込まれる。また、企業への正のインパクトによる地域の経済の活性化も期待される。さらには、全国レベルでの業務支援システムの導入は労働移動を促し、マッチングの質を高め、将来の産業構造の変化への対応を可能とする。

<関連プログラムへのインパクト>

- ・ 「イ」国政府は、職業訓練、技術検定、職業紹介の三者を関連づけることで包括的に雇用問題の解決に取り組むために策定された「スリー・イン・ワン(3 in 1)」プログラムを推進している。本プロジェクトは、この包括的な雇用促進プログラムに位置づけられていることから、セクター間の有機的な連携による雇用の促進に向けた相乗効果が予想されると共に、プロジェクト効果の普及が政府主導の下、全国単位で実施されることで、雇用促進に関する政策へのインパクトが期待される。

<民間職業紹介へのインパクト>

- ・ プロジェクトの関係者および民間職業紹介企業が参加した PCM ワークショップでは、プロジェクトの実施による、民間職業紹介企業への負のインパクトは予想されていないことが確認された。一方でプロジェクトへの潜在的反対者として、違法性が高い職業斡旋ブローカーの存在が指摘されているが、プロジェクトにより公平かつ公正な職業紹介が実施されることで求人・求職者の利益が確保され、住民生活が向上するといった地域社会への正のインパクトの発現が期待される。

(5) 自立発展性

<政策支援の継続性>

- ・ 本プロジェクトは雇用サービスの改善による失業率の低減を目指した「国家中期開発計画(2004-2009)」および県・市労働局による公的雇用サービスの実施を明確に定めた労働移住大臣令と整合しており、プロジェクト終了後も「イ」国側からの政策支援が継続する可能性は高い。

<財政面の継続性>

- ・ 研修に関わる経費は中央から地方への補助金で賄われている。労働移住省はプロジェクトの実施に際して高いコミットメントを示しており、カウンターパートの配置に関わる予算申請を行う等プロジェクトに関わる予算の確保に積極的に対応している。
- ・ 地方での予算申請の優先順位は地方政府の裁量によるところが大きく、雇用サービスの維持に向けた予算の措置に対する地方の理解が必要となる。したがって、プロジェクトで地方政府に対するセミナーを実施することで、予算措置のプロセスを定着させることで、プロジェクト終了後も地方レベルの必要経費を確保することが可能となる。

<技術面プロジェクト効果の普及>

- ・ 本プロジェクトの実施にあたっては、実質的なカウンターパート組織となる「ESC 推進チーム（仮称）」を組織し、チームへのキャパシティー・ディベロップメントを活動の主眼とすることで将来的なプロジェクト効果の自立発展を目指したプロジェクト・デザインがなされている。さらには、カウンターパートや州、県・市の担当職員の意見・ニーズを積極的に活動計画に反映する等、「イ」国側の主体性を尊重した運営に留意し、プロジェクト業務に対するインセンティブを高めることが、自立発展性確保の観点からも重要である。
- ・ 改善された雇用サービスを実施する ESC に対する認定制度は、各県・市の首長にとって大きなインセンティブになり、更なるサービスの強化につながっていくと思われる。また、ESC 認定の基準・枠組みの策定、研修制度の構築、ガイドライン、業務実施マニュアル等の作成が活動に組み込まれていることで、モデル ESC で構築されたノウハウを制度として普及することが可能となり、プロジェクトの自立発展性を高めることが可能となる。

6. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

本プロジェクトは、雇用機会の拡大や失業率の抑制により貧困や社会不安の解消に寄与する。同時に、プロジェクトによる公平・公正な雇用サービスの推進は、女性、障害者、高齢者といった社会的弱者への配慮に資するものである。

7. 過去の類似案件からの教訓の活用

類似案件としては、「イ」国において本プロジェクトに先行して実施された雇用サービスの改善を目的にした開発調査「雇用サービス改善調査」（2007年3月～2009年3月）があげられる。この開発調査は我が国のハローワークシステムを参考に地方のパイロット・プロジェクトにおいて労働局で行われる雇用サービスの改善策を策定することを目的に実施され、それに関わる提言が纏められた。労働移住省は同開発調査の提言を踏まえて、業務支援システムを活用した雇用サービスの全国展開を計画していることから、本プロジェクトの効果的な実施には、同開発調査の経験、教訓を最大限活用することが望まれる。

8. 今後の評価計画

- ・ 中間レビュー：プロジェクトの中間段階（2011年5月頃）
- ・ 終了評価：プロジェクト終了の半年前（2012年3月頃）
- ・ 事後評価：プロジェクト終了後5年程度（2017年8月頃）