

スーダン

2016年度 外部事後評価報告書

技術協力プロジェクト「北部スーダン職業訓練強化プロジェクト」

外部評価者：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 渡邊 恵子

0. 要旨

本事業は、職業・徒弟訓練最高評議会（以下「SCVTA¹」という。）の職業訓練センター（Vocational Training Center, 以下、「VTC²」という。）に対する支援機能を強化し、また、除隊兵士、障害者、女性、難民など社会的弱者の就業を促進するために、SCVTA が訓練プロバイダー³を支援するしくみを構築することにより、SCVTA の職業訓練統括能力を強化することを目的に実施された。本事業の活動は、計画時、事業完了時におけるスーダンの国家戦略計画で掲げられた産業人材や非石油産業人材の育成、平和構築の観点からの若年層の失業率の改善という同国の政策やニーズに合致していた。また、本事業は紛争後の平和の安定や基礎生活向上を掲げる日本の援助政策にも合致していた。よって、妥当性は高い。社会的弱者に向けた職業訓練プロバイダーへの支援機能強化という本事業の目的の一つは達成された。しかし、ハルツーム 2 職業訓練センター（以下、「K2VTC」という。）をモデル校として、改訂カリキュラム、機材維持管理システム、就業支援システムといった施策を導入したものの、他職業訓練センターに普及・展開するためのシステムの基盤整備が十分に行われずに完了したことから、プロジェクト目標の一部は達成されていない。そのため、職業訓練システムの強化という上位目標も一部達成されていない。よって、有効性・インパクトは中程度である。

事業費及び事業期間とも計画内に収まっており効率性は高い。本事業は、体制面、技術面、財務面に一部問題があり、本事業によって発現した効果の持続性は中程度である。

以上より、本事業の評価は高いといえる。

¹ Supreme Council for Vocational Training and Apprenticeship の略。

² Vocational Training Center の略。VTC は、SCVTA が統括する 3 カ年の正式な長期職業訓練を実施する官民の職業訓練センターを指す。具体的には、SCVTA 傘下の 5 校の VTC のほか、州立 VTC、また民間の VTC を指す。

³ 訓練プロバイダーは社会的弱者への職業訓練を行う団体を指し、NGO の他、女性組合 (Women's Union)、青少年センター (Youth Center)、障害者組合 (Disabled Union) 等も含む。また、訓練プロバイダー用の指導員養成研修には、訓練プロバイダーに訓練を委託する可能性のある社会福祉省、女性省等からも参加した。

1. 事業の概要



事業位置図



K2VTC での職業訓練風景

1.1 事業の背景

スーダンでは、労働行政改革省（Ministry of Labor and Administrative Reform）⁴の傘下にある SCVTA が職業訓練における制度整備、カリキュラム開発、指導員育成等の役割を担っている。しかし、1983 年より続く長い内戦の影響もあり、その機能は停滞し、産業界における労働市場・訓練ニーズに応えられていなかった。具体的には、スーダンの職業訓練システムは、①旧態依然とした制度・カリキュラム、②VTC 運営管理能力の不足、③VTC 指導員の能力不足、④VTC 施設・機材の老朽化等の課題を抱えていた。

かかる背景の下、JICA はスーダン政府の要請を受け、2008 年 11 月から 2010 年 3 月にかけて「職業訓練システム開発調査」を実施し、産業界のニーズを反映したより戦略的な職業訓練システムのマスタープランを策定した。ここで提言された SCVTA の職業訓練統括能力の強化をめざし、本事業が 2011 年 1 月より開始された。

1.2 事業の概要

上位目標	職業訓練システムが強化され、訓練修了生の就業機会が拡大する	
プロジェクト目標	社会及び労働市場のニーズを踏まえた SCVTA の職業訓練統括能力が強化される	
成果	成果 1	SCVTA の職業訓練センター支援機能がモデル訓練コースに伴うパイロット活動を通じ強化される
	成果 2	SCVTA の各種職業訓練プロバイダー支援機能が技術的指導や TOT を通じ強化される
	成果 3	SCVTA 及び K2VTC にて就業支援体制が構築される ⁵
日本側の協力金額	417 百万円	
事業期間	2011 年 1 月~2013 年 12 月	

⁴ 本事業当時は人的資源開発・労働省であったが、2015 年 6 月の省庁再編成により改名。

⁵ PDM にはないが、SCVTA の能力強化として本事業で実施した就業支援に関わる活動をまとめて成果 3 として外部評価者が追加した。

実施機関	職業・徒弟訓練最高評議会 (SCVTA)
その他相手国協力機関など	SCVTA 傘下の 5 校の職業訓練センター (ハルツーム 2 職業訓練センター (K2VTC)、ハルツーム 3 職業訓練センター (K3VTC)、北部ハルツーム職業訓練センター (KNVTC)、スーダン韓国職業訓練センター (Sudanese Korea VTC)、フレンドシップ職業訓練センター (Friendship VTC))
我が国協力機関	なし
関連事業	<p>【技術協力】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スーダン国職業訓練システム開発調査 (2008 年 11 月～2010 年 3 月) ・ ダルフール及び暫定統治三地域人材育成プロジェクト (2009 年 6 月～2013 年 5 月) ・ 元戦闘員の社会再統合事業能力強化支援 (2011 年 3 月～2011 年 9 月 (個別専門家派遣)) ・ カッサラ州基本行政サービス向上による復興支援プロジェクト (2011 年 5 月～2015 年 4 月) ・ ハルツーム 2 職業訓練センター (K2VTC) への青年海外協力隊派遣 (自動車整備、電気) <p>【国際機関による支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国連開発計画 (UNDP) 主導の国家武装解除・動員解除・社会統合委員会による社会復帰プロジェクト

1.3 終了時評価の概要

1.3.1 終了時評価時のプロジェクト目標達成見込み

終了時評価時には、プロジェクト目標の五つの指標のうち三つが達成されていた。指標②にあたる就業率については直接プロジェクト目標を測る指標ではないとして対象外とされた。指標⑤にあたる訓練プロバイダー機関によって実施された訓練の満足度については終了時評価時点で結果がでていなかった。しかし、プロジェクト期間完了までに、SCVTA が VTC 及び訓練プロバイダーとともに実施する各種訓練の運営管理経験と各種マニュアル及び教材が蓄積され、SCVTA による VTC 支援のための体制強化計画が実現できれば、プロジェクトにより導入された技術が維持され、プロジェクト目標が達成される見込みがあると判断された。

1.3.2 終了時評価時の上位目標達成見込み (他のインパクト含む)

本事業により職業訓練の機会が増加し、短期モデルコース⁶修了生の収入が増加している

⁶ 長期コースは SCVTA が統括し、SCVTA が承認した VTC や民間の職業訓練プロバイダーで実施している 3 年の正規コース。短期コースは VTC や民間訓練プロバイダーで不定期に実施される非正規コース。本事業では、長期コースの改善及び社会的弱者向けのコースの構築を目的として「短期モデルコース」が実施された。

例もみられた。また、SCVTA は指導員養成研修（以下、「TOT⁷」という。）や短期モデルコースを通じて、これまで職業訓練機会へのアクセスが限られていた社会的弱者に対しマーケットニーズに焦点を置いた訓練を提供できるようになっている。これらを踏まえると上位目標の達成が見込まれるとされた。

1.3.3 終了時評価時の提言内容

事業完了時までの提言として、1) 改訂されたカリキュラムに基づいてモニタリングを実施すること（供与機材の使用状況の確認も含む）、2) 就業支援のための訓練プロバイダー会議と職業訓練フォーラムの実施計画の策定、3) プロジェクト成果品を各 VTC へ紹介し、活用を促す普及活動を行うことが挙げられた。

事業完了後も含めた提言では、1) 社会経済状況に応じて、ガイドライン等成果品を改善していくこと、2) SCVTA において、定年退職者に備えた新職員の採用・育成や、研修に参加した職員による他職員への技術移転等、職員全体の能力強化に留意した中長期的な人材育成計画を策定すること、3) VTC における収入創出活動の開始に向けた関係機関への働きかけを継続すること、4) 訓練プロバイダー会議、職業訓練フォーラム、就業支援室を通じた民間セクターとの連携を強化していくこと、5) SCVTA の知名度を向上させること、6) VTC 間における指導員の技術交流を促進させることが挙げられた。

2. 調査の概要

2.1 外部評価者

渡邊 恵子（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）

2.2 調査期間

今回の事後評価にあたっては、以下のとおり調査を実施した。

調査期間：2016年8月～2018年2月

現地調査：2017年2月14日～3月8日、2017年5月15日～5月24日

3. 評価結果（レーティング：B⁸）

3.1 妥当性（レーティング：③⁹）

3.1.1 開発政策との整合性

本事業の計画時及び完了時の「25 年国国家戦略計画（2007 年～2031 年）」では、現金収入の向上や経済開発を促進するうえで、職業訓練の必要性を強調している。計画時、スーダンにおける武装解除・動員解除・社会統合（以下、「DDR¹⁰」という。）は 2005 年に締結された「南北包括和平合意」の履行事項として実施されており、DDR のなかでも社会統合

⁷ Training of Trainers の略。

⁸ A：「非常に高い」、B：「高い」、C：「一部課題がある」、D：「低い」

⁹ ③：「高い」、②：「中程度」、①：「低い」

¹⁰ Disarmament, Demobilization, Reintegration の略。

支援につながる職業訓練支援は和平プロセスの促進という観点から政策的な意義が高かった。

完了時における「5カ年計画（2012年～2016年）」では、民間セクター主導による経済開発の促進を掲げていた。また、「技術職業訓練（TEVT）政策（2013年11月）」のなかで、SCVTAは技術・工学教育国家委員会（NCTTE¹¹）と連携して労働市場に適した職業人材の育成を担うこととされている。障害者政策は完了時時点で策定中であったが、障害者への職業訓練に重要性を置いていく方針としていた。

以上より、本事業の目的は同国の開発政策と整合性があると判断できる。

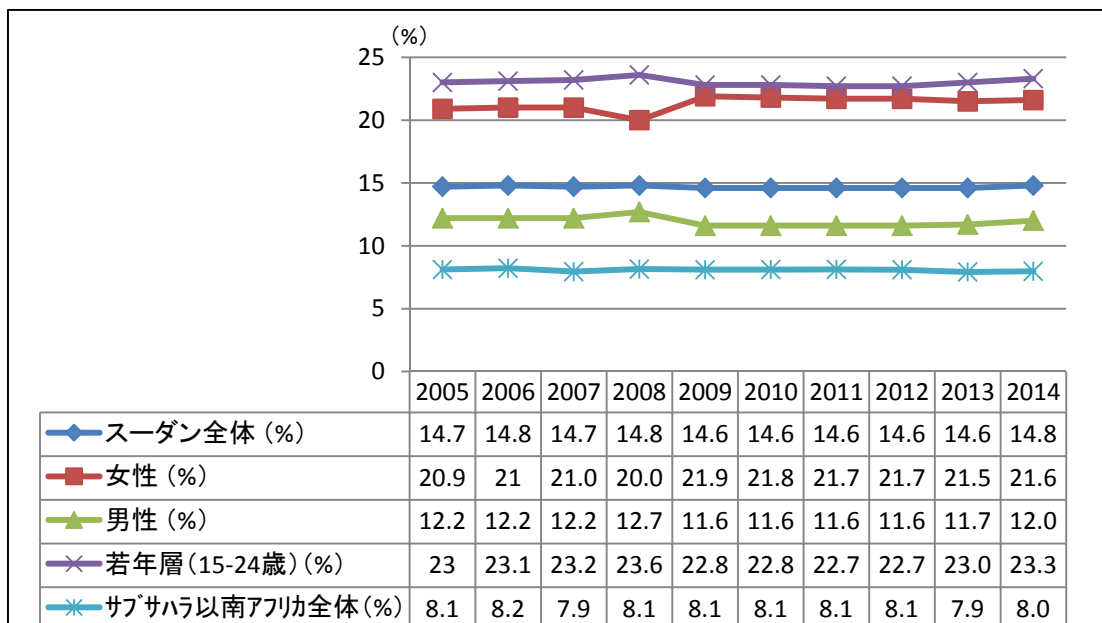
3.1.2 開発ニーズとの整合性

計画時において、スーダンの職業訓練システムは、産業界における労働需要や訓練ニーズに十分に答えられていない状態であった。スーダンのGDP成長率は南北紛争が終結した2005年から2008年までは、石油開発などが牽引役となり、平均で9.0%の成長を維持していた。しかし、世界経済の落ち込みや石油価格の下落などにより、2009年は3.8%にとどまった。国家歳入の約65%を石油収入に依存しており、原油価格の下落時に受ける経済的な打撃が大きいと、経済安定の確保と維持とともに非石油産業の人材育成と失業率の改善が急務であった。図1に示したとおり、計画時のスーダン全体での失業率は約15%でありサブ・サハラ以南アフリカ全体の平均約8%よりも高かった。特に女性や若年層の失業率が20%以上と非常に高かったことから、社会の安定化を推進するためにも失業対策である職業訓練のニーズが高まっていた。

完了時においても、状況はほとんど変わらず、女性や若年層への失業対策が喫緊の課題であった。一方、女性、障害者など社会的弱者への職業訓練機会は完了時においても限られており、訓練ニーズは依然高かった。

以上より、本事業は計画時及び事業完了時点での同国の開発ニーズに合致している。

¹¹ National Council for Technical and Technological Education の略。技術高校、技術大学の統括機関であったが、事後評価時点では技術高校は一般教育省、技術大学は高等教育・科学研究省が管轄することとなっており、NCTTE の位置づけは曖昧であった。



(出所) 世界銀行、World Development Indicators より外部評価者作成

図1 スーダンの失業率推移

3.1.3 日本の援助政策との整合性

政府開発援助大綱（2003）の重点課題「平和構築」において、紛争後の平和の定着や国づくり支援のため、元戦闘員の社会復帰や経済社会開発、政府の行政能力向上を含めた復興支援を行うことが明記されている。第4回アフリカ開発会合（2008）において、紛争予防、人道・復興支援を通じてアフリカ地域における平和の定着を推進することが表明されている。また、ODA 国別データブック（2010）によると、本事業はわが国の対スーダン重点分野である「基礎生活向上支援」に位置付けられ、訓練生の収入向上とともに、元戦闘員の社会統合に寄与することを目的としている。

したがって、本事業は計画時の日本の対スーダン援助政策と合致する。

3.1.4 事業計画やアプローチ等の適切さ

本事業は、計画時に DDR の一環として除隊兵士の職業訓練ニーズが高かったことから、社会的弱者のなかでも除隊兵士や紛争の影響を受けた人に焦点を当てた活動を計画していた。しかし、事業開始後、首都のハルツームには除隊兵士の数が多くないことが分かったため、2011年7月に多くの除隊兵士が居住する青ナイル州と南コルドファン州を対象地域に追加した。計画時に把握できなかったのは、兵士の出身地に関する統計等情報がなかったことが要因と推測される。ところが、2011年後半より2州とも治安が悪化し、結局2州向けの活動ができなくなった。そのため、本事業では、訓練対象とした社会的弱者を除隊兵士のみならず、当時の女性や障害者の訓練ニーズを踏まえて、女性、障害者、貧困層なども対象とすることに変更した。2州の治安悪化は対象地域の追加時には

想定することができなかった。また、上述のとおり、社会的弱者全体を対象としたアプローチへの変更は、治安悪化という想定外の変化によるところが大きく、状況の変化及びニーズに対応した変更であったことから、適切であったと判断できる。

以上より、本事業の実施はスーダンの開発政策、開発ニーズ、日本の援助政策と十分に合致しており、妥当性は高い。

3.2 有効性・インパクト¹²（レーティング：②）

3.2.1 有効性

3.2.1.1 プロジェクト目標達成度

本事業は、市場や産業界のニーズに合った訓練内容にすべく、VTC におけるカリキュラムの改善、教材開発、指導員の能力強化、施設・機材の管理強化を通じた SCVTA による VTC への支援機能強化を図り（成果 1）、紛争影響を受けた人々や社会的弱者を重視した職業訓練プロバイダー機関への SCVTA の支援機能を強化し（成果 2）、また、就業に関する情報を整備し、民間企業との連携促進を図る SCVTA の就業支援体制を構築すること（成果 3）で、SCVTA の職業訓練を統括する能力の強化を図った。成果 2 については達成されたが、成果 1 と成果 3 については十分には達成されなかった。

プロジェクト目標の達成度を表 1 に示す。各指標は指標②以外、達成またはほぼ達成していた。指標②の就業率は重要な指標であるが、経済状況、労働市場、スーダン社会特有の文化（個人ネットワークを通じた職業紹介が主な求職方法）など外部要因に大きく左右されることから、本指標は訓練の質及び SCVTA のマネジメント能力の構築を測る指標ではないため、終了時評価時の評価基準に則り参考指標とみなした。

表 1 プロジェクト目標の達成度

目標	指標	実績
プロジェクト目標「社会及び労働市場のニーズを踏まえた SCVTA の職業訓練統括能力が強化される」	①VTC によって実施されたモデルコースの訓練修了生の 90%以上が訓練終了後に 5 段階評価中 3 以上の訓練コース評価を付す	達成 ・第 1 回、第 2 回のモデルコース修了生（195 人）に対するそれぞれの追跡調査（2012 年 5 月～11 月、2013 年 4 月～9 月）の結果、92%が訓練コースに対して 3 以上の評価を付していた。
	②モデルコースの訓練修了生の就業率が 75%以上となる	未達成（参考指標とする） ・終了時評価時まで実施した上記の 2 回の追跡調査の結果、第 1 回モデルコース修了生の就業率は 55%、第 2 回の修了生の就業率は 48%であった。
	③モデルコース訓練修了生の雇用主の 70%が訓練修了生の評価について 5 段階中 3 以上を付す	達成 ・上記 2 回のモデルコースの追跡調査によると、回答のあった 8 社の雇用主が修了生のパフォーマンスを 5 段階中 3 以上と評価した。
	④各種訓練プロバイダー機関が実施する訓練における社会的弱者の参加者の数が増加す	達成 ・SCVTA による TOT やカリキュラム開発などの支援により、訓練プロバイダーが社会的弱者を対

¹² 有効性の判断にインパクトも加味して、レーティングを行う。

	る	<p>象とした訓練を実施したことが確認された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例えば、訓練プロバイダーへの TOT 修了後、障害者向けの手工芸コース（参加者 35 人）や、貧困層の女性向けに食品加工及び縫製のコース（延べ 147 人）を実施したケースが確認された。 ・本事業で障害者用トイレが新設された K2VTC は、国際 NGO による障害者への訓練要請を受けて、アルミニウムサッシの加工短期訓練を実施した。
	⑤各種訓練プロバイダー機関によって実施された訓練コースの参加者の満足度が5段階評価中3段階以上になる	<p>ほぼ達成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サンプルサイズは IT 関連の訓練 3 コースのみと少ないが、TOT 訓練実施後の満足度調査によると、3 コースとともに 5 段階中 3 以上を付した。 ・上記貧困層の女性向けのコースでは参加者全員が 5 段階中 4 以上を付した。

(出所) 終了時評価報告書、JICA 提供資料、事後評価時の実施機関への聞き取り調査

本事業では、SCVTA 傘下の K2VTC をモデル校にし、本事業で導入した機材維持管理システムの構築、就業支援事務所 (JPO¹³) の設置・運営、5S、カイゼン¹⁴の導入のほか、SCVTA には情報機材供与による情報の一元的管理、訓練修了生の追跡調査などさまざまな施策を導入した。SCVTA がこれらの実施をモニタリングし、K2VTC に定着させるとともに、SCVTA 傘下の他 VTC にもこれら施策を普及させ、将来的に上位目標である職業訓練システムの強化につながることを期待されていた。

上述のとおり、PDM¹⁵上の指標はほぼ達成されていたが、事後評価時に確認したインパクトや持続性の現状から判断して、プロジェクト目標である SCVTA の職業訓練統括能力の強化は完了時に十分に達成されていたとは考えられない。達成できなかった要因は、SCVTA の体制的な問題や財政などの要因もあるが、本事業が K2VTC をモデル校に実施したさまざまな施策が、事業期間内では試行レベルや初期段階に留まっており、システムとして定着・普及させるまでの基盤強化に至っていなかったことであると考えられる。これらの施策はこれまで SCVTA や K2VTC では実施されていなかったことであり、定着させるためにはきめ細かいフォローアップや繰り返す必要があった。しかし、南部スーダンの分離独立にあたりスーダン側の財政が逼迫し、予定していたスーダン側からのプロジェクト活動費の拠出が遅れたことにより、短期モデルコースの実施、機材管理システムのマニュアル化などが事業の終盤になってしまい十分に定着するために活動する時間が取れなかったことも影響したことが判明した。

それゆえ、成果 1 である「SCVTA の職業訓練センター支援機能の強化」と成果 3 の「就業支援体制の構築」が十分には達成できていなかった。各成果の達成状況については別添 1

¹³ Job Placement Office の略。SCVTA や K2VTC の各指導員が管理している関係企業情報をデータとして一元化し、指導員間で共有できるようにし、組織として就業支援を実施できることをめざした。

¹⁴ 5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）を定着させることで業務環境を改善し、仕事の無駄を省くカイゼンを積み重ねること。

¹⁵ Project Design Matrix（プロジェクト・デザイン・マトリクス）の略。プロジェクトの目的、成果、活動、投入などが書かれてあるプロジェクトの概要表。

を参照されたい。

プロジェクト目標である「社会及び労働市場のニーズを踏まえた SCVTA の職業訓練統括能力」は本事業前よりも強化されたことは確かであるが、後述するインパクトや持続性を考慮すると、十分には強化されたとは考えにくい。以上より、プロジェクト目標は一部達成されていない。

3.2.2 インパクト

3.2.2.1 上位目標達成度

本事業の上位目標は「職業訓練システムが強化され、訓練修了生の就業機会が拡大する」である。表 2 に上位目標の達成度を示す。下記三つの指標は訓練修了生の就業機会の拡大に焦点を当てた指標であるため、上位目標の達成度について職業訓練システムが強化されたかについて検証する必要がある。そこで、実施機関および日本側の実施コンサルタントにも「職業訓練システムの強化」の意味することを確認したうえ、上位目標の評価にあたって、本事業で実施した 1) 指導員の能力強化による訓練の質の強化、2) 開発・改訂されたカリキュラムによる短期・長期コースの実施状況、3) 機材維持管理システム、4) 就業支援について状況を確認した。このような施策がモデル校である K2VTC で定着し、そして SCVTA により他 VTC にも普及されているのか、また 5) 社会的弱者を対象とした訓練プロバイダーに技術的支援を行い就業機会の拡大に貢献しているのかを確認した。なお、指標②の「訓練修了生の就業率」について、プロジェクト目標の指標②は短期モデルコース修了生の就業率を対象としているが、上位目標の本指標では長期コースも含めた修了生を対象としている。プロジェクト目標の指標②と同様に経済状況等の外部要因に加えて、近年 VTC を取り巻く環境が変化し¹⁶、比較的優秀な訓練生も VTC に入ることから訓練生の企業からの引き合いも増えているなど、職業訓練システムの強化以外の要因に左右されるため参考情報とする。

¹⁶ 実施機関、各 VTC 指導員、民間企業へのヒアリングによると、10 数年前までは VTC はいわゆる高等教育進学に失敗した人が行くという認識であったが、現在では VTC を卒業すれば職が得られるという認識に変化しており、VTC 入学応募数も増加している。例えば、K2VTC では 2015 年定員 500 名に対し、1,500 名が応募している。企業からの引き合いも多くなっており、企業側からの VTC に対する認識も変化がみられた。事後評価で訪問した企業（GIAD、Sudanese Emirates Glass & Metal Technology Factory、ハルツーム及びカッサラの町工場）からは、VTC 修了生は実践的な経験は少ないが理論や安全基準など基礎ができていうえ、規律があり使いやすいと回答があった。また、スーダンの経済情勢の停滞により、大卒でも職に就けない人が多いため、学業が優秀な学生を含め、技術を身に付けて早く職に就きたい、またはサウジアラビアや UAE など近隣諸国へ出稼ぎに行きたいと思う若者にとっては、VTC に入学し、VTC からの卒業認定書を得ることがその切符になっている。

表2 上位目標の達成度

目標	指標	実績						
上位目標 職業訓練システムが強化され、訓練修了生の就業機会が拡大する	①本事業を通じて少なくとも 890 名以上*の直接ひ益者が輩出される *目標値の計算根拠は不明であるが、本事業期間中に輩出する修了生の人数も含まれており、上位目標の目標値としてすぐわれない。終了時評価で、本事業完了後 3 年間で長期コース合計 240 名、短期コース合計 330 名、をひ益者として想定していることから、これを目標値とする。 なお、改訂した長期コースのカリキュラムは少なくとも導入した K2VTC での実施を想定していたと考え、長期コースからのひ益者については K2VTC での実施を想定した。また、短期コースからひ益者については、短期コースの TOT を受講した SCVTA 傘下の 5 校の VTC、州 VTC、25 カ所の訓練プロバイダーが実施することを想定した。	ほぼ達成					単位：人	
		長期	コース	2014	2015	2016	合計	目標値
			自動車 (2コース)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
			電気 (1コース)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
			長期合計 (推定)	150	300	300	750	240
		短期	エンジン	22	N/A	N/A	22	N/A
			シャーシ*1	22	N/A	N/A	22	N/A
			シーケンス制御*2	30	25	0	55	N/A
			冷凍空調	50	0	0	50	N/A
			洋裁	13	22	20	55	N/A
	短期合計	137	47	20	204	330		
		*1：車のサスペンション、ステアリング、タイヤなど足回り関連の構成部品 *2：機械や装置を制御するための電子機器装置（配電盤の電気制御設計、電気回路図面の作成等） (出所) SCVTA への質問票回答						
		<ul style="list-style-type: none"> 改訂したカリキュラムでの長期コースは K2VTC で実施されており、各学科 1 コースあたり 50 人が参加したことから、3 年で 750 人が直接ひ益しており、長期コースの目標値に達していた。 上表の「短期」は目標値には達成していない。しかしこの数値は、短期モデルコース用の TOT を受講した SCVTA 傘下の 5 校の VTC による訓練参加者数であり、州 VTC や訓練プロバイダーが実施した短期コースの実績が含まれていない。実績数は記録されていないため不明であるが、女性組合や障害者組合¹⁷へのヒアリングによると、年に数回、各 10 人～20 人程度の訓練を実施していることから、ある程度目標は達成されたといえる。なお、短期コースは基本的に実施できる指導員数が確保され、また外部からの資金があるときにしか実施されていないため、年により人数にばらつきがある。 						
	②訓練修了生の就業率が 75%以上となる	未達成 (参考指標) <ul style="list-style-type: none"> 各訓練機関が訓練修了生の就業に関する記録や統計をとっておらず、明確な就業率は不明であった。しかし、SCVTA 職員、VTC 講師、現在訓練中の学生、修了生へのヒアリングによると、近年では長期コースの修了生は修了後、ほとんど企業や工場に就業するか、海外への出稼ぎ、起業をしており、就業には大きな問題はみうけられなかった。 						

¹⁷ 女性組合は民間の女性団体の連合であり、経済的自立のための職業訓練や女性の権利保護のための活動を行う。ハルツームに女性組合の本部があり、各地に支部を持つ。障害者組合は、民間の障害者当事者団体。障害者の代表として、障害者の権利を擁護、障害者同士のネットワーク構築、職業訓練など障害者支援活動を実施する。

③訓練修了生の収入が訓練前と比較して増加する	<p>ほぼ達成</p> <p>・短期モデルコースを受講した 25 人に受益者調査¹⁸した結果、下表のとおり、研修により収入が増加したと回答したのは 1)、2) を合わせて 10 人 (40%) であった。しかし、3) 「前と同じ」、4) 「増加しなかった」と回答した 13 人 (52%) と比較すると、効果はあまりみられない。しかし、「増加した」と回答した 10 人のうち 6 人は障害者である。短期モデルコースに参加した障害者 19 人全員への調査ではないが、6 人だけでも全体の約 32% を占める。これまでほとんど収入活動をしていない障害者の収入機会を増加させた効果は大きいと考えられる。</p> <p>Q:研修後に収入が向上しましたか (短期モデルコース参加者 25 人)</p> <table border="1" data-bbox="730 786 1337 1021"> <thead> <tr> <th>回答</th> <th>回答数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) はい、とても向上</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>2) はい、ある程度</td> <td>6</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>3) 前と同じ</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>4) いいえ、増加しなかった</td> <td>9</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>5) 研修に無関係</td> <td>2</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>25</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(出所) 受益者調査結果</p> <p>・TOT を受講した訓練プロバイダー指導員 52 人のうち、28 人 (54%) が 3) 「収入が向上した」、24 人 (47%) が 1) 「新規雇用に関わり付いた」または 2) 「起業した」と回答しており、収入向上に一定程度貢献したといえる。</p> <p>Q: TOT 研修後、どのような変化がありましたか</p> <table border="1" data-bbox="730 1335 1337 1570"> <thead> <tr> <th>回答 (複数回答)</th> <th>回答数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) 新規雇用に関わり付いた</td> <td>5</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>2) 起業した</td> <td>19</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>3) 収入が向上した</td> <td>28</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>4) 技術が向上した</td> <td>48</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>5) 雇用機会が広がった</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>6) その他</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>(出所) 受益者調査結果</p>	回答	回答数	%	1) はい、とても向上	4	16	2) はい、ある程度	6	24	3) 前と同じ	4	16	4) いいえ、増加しなかった	9	36	5) 研修に無関係	2	8	合計	25	100%	回答 (複数回答)	回答数	%	1) 新規雇用に関わり付いた	5	10	2) 起業した	19	37	3) 収入が向上した	28	54	4) 技術が向上した	48	92	5) 雇用機会が広がった	2	4	6) その他	1	2
回答	回答数	%																																									
1) はい、とても向上	4	16																																									
2) はい、ある程度	6	24																																									
3) 前と同じ	4	16																																									
4) いいえ、増加しなかった	9	36																																									
5) 研修に無関係	2	8																																									
合計	25	100%																																									
回答 (複数回答)	回答数	%																																									
1) 新規雇用に関わり付いた	5	10																																									
2) 起業した	19	37																																									
3) 収入が向上した	28	54																																									
4) 技術が向上した	48	92																																									
5) 雇用機会が広がった	2	4																																									
6) その他	1	2																																									

(出所) 事後評価時の実施機関、各 VTC 指導員、及び修了生へのインタビュー調査結果、受益者調査結果。

¹⁸ 受益者調査は本事業中に短期モデルコースを修了した 25 人 (うち、障害者 13 人)、TOT を受講した VTC 指導員 26 人、及び訓練プロバイダー指導員 52 人の計 103 人を対象に実施した。本事業後に実施した短期モデルコースは少なく、また長期コースにおいても修了者の詳細について VTC が記録していなかった。そのため、修了生のサンプルは短期モデルコースの修了者 (社会的弱者を対象とし、特に障害者や女性向けコースの修了生を多く選定) を対象にし、各 VTC や訓練プロバイダーからコンタクトができる人を選定した。VTC 指導員については、現地調査時に外部評価者が訪問した SCVTA 傘下の 5 校の VTC (18 人)、カッサラ州 VTC (4 人)、白ナイル州 VTC (1 人)、そして、現地調査補助員が訪問した北コルドファン州の VTC (3 人) から聴取した。選定においては、SCVTA 傘下の VTC は全て含むこととし、その他州 VTC では、比較的多くの指導員が TOT を受講し、SCVTA からの推薦があり、また限られた評価期間内でのアクセスができる VTC を選定した。

(1) 指導員の能力向上による訓練の質の向上

本事業では、TOTをはじめ本邦研修、エジプトへの第三国研修を通じてSCVTA職員及び傘下のVTC、州VTCの指導員の能力強化が行われた。本邦研修には延べ29人、エジプト研修には延べ35人とほぼ全国のVTCから参加した。また短期モデルコースを実施するため訓練プロバイダーを選定し、TOTを実施した（別添2参照）。事後評価時にインタビュー調査したSCVTA職員、州VTC指導員¹⁹からは、こうした研修により専門的技術が更新した以外に、教え方が変化したと回答があった。特に、改訂したカリキュラムにおいては、CUDBAS方式²⁰によりコースをユニットに分けて教えるという方法を導入した結果、新しい技術や市場のニーズに合った項目を体系立てて組み立てたカリキュラムを作ることができるようになったと高く評価している。表3に示したとおり受益者調査の結果でも、26人のVTC指導員中、約半数が授業の準備に時間をかけるようになったり、視聴覚機材を取り入れわかりやすい授業にしていることが確認できた。TOTを受講した指導員から授業を受けた訓練生からも、表4に示したとおり、指導においては視聴覚機材など効果的な補助教材を使っている、わかりやすく説明しているなど指導方法の向上がみられた。K2VTCの指導員のなかには、機材の取り扱い方、安全な使い方などを記したポスターを自費で作成し貼り出すなど意欲的になった指導員もいた。図2に示したように、96%（25人中24人）が研修内容は市場ニーズに「とても合っていると思う」または「合っていると思う」と回答しているうえ、全員が研修内容は最新のものであったと回答した。さらに、本事業で短期モデルコースの準備から実施、モニタリング・評価まで一連の訓練サイクルを経験したことにより、指導員はモニタリングの重要性を再認識し、例えば、訓練期間中に小テストを実施して訓練生のパフォーマンスを把握し、授業での重点項目を明確にできるようになったと回答した指導員が多かった。以上より、本事業による指導員の能力強化が訓練内容の質の向上に一定程度貢献したことを確認した。

表3 TOT受講後の指導における変化（指導員 n=26）

回答（複数回答）	人数	割合
以前よりも授業の準備に時間をかけるようになった	14	54%
視聴覚機材を使うようになった	14	54%
新しいスキルや技術を教えられるようになった	10	38%
教えることに自信が持てるようになった	1	4%
起業についてアドバイスをあげられるようになった	6	23%
その他	1	4%

（出所）受益者調査結果

¹⁹ 州VTCでは、本事後評価で、カッサラVTC（カッサラ州）、ワドメダニVTC（ゲジラ州）、コスティVTC（白ナイル州）を実査した。

²⁰ クドバス手法（Method of Curriculum Development Based on Vocational Ability Structure）の略称。職業能力の構造に基づくカリキュラム開発手法。教育の最終仕上がり像に必要な能力項目を構造的に整理し、カリキュラム開発を行う。

表 4 訓練コースでの指導員の教授法について (訓練生 n=25)

回答 (複数回答)	人数	割合
指導員は明確に説明してわかりやすかった	17	59%
視聴覚機材など効果的な補助教材を使っていた	10	34%
訓練生への指導が熱心だった	5	17%
質問にすべて対応してくれた	5	17%
補助教材は通常あるようなものだった	1	3%

(出所) 受益者調査結果

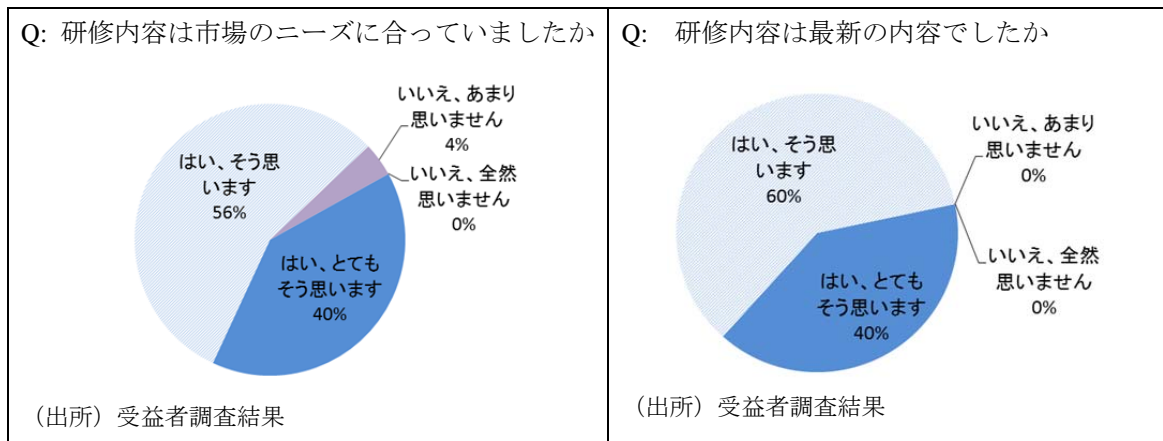


図 2 訓練受講者による訓練内容の評価 (訓練生 n=25)

(2) 開発・改訂されたカリキュラムによる訓練実施状況

短期コース及び長期コースのカリキュラム開発・改訂プロセス及び各種研修を通じ、SCVTA のカリキュラム開発・技術開発部及び傘下の VTC 指導員は CUDBAS 方式でのカリキュラム開発手法を習得した。本事業では長期コースに関しては、自動車と電気の 2 コースのみを改訂したが、事後評価時点で SCVTA のカリキュラム開発・技術開発部では同手法を活用し、機械・組立、溶接、建設、配管、IT、洋裁の 6 分野の長期コースのカリキュラムを改善しており、効果の継続が認められた。ただし、事業中に実施した 2 コースを含め、これらの改訂したカリキュラムが正式なものとなっておらず、普及の段階には至っていなかった。事後評価時点での SCVTA へのインタビューでは、改訂したカリキュラムは、SCVTA 内の標準科学委員会 (Standard Scientific Committee) で承認を受けるべきという認識と、既存コースの改訂であるので承認の必要はないという認識が SCVTA 内において分かれていることが明らかになった。同委員会は担当部長の移動もあり本事業後に開催されることはなく、改訂したカリキュラムの位置づけが事業後曖昧のままで他 VTC へ正式に普及されていなかった。事業中に改訂されたカリキュラムは、改訂に携わった K2VTC や他 VTC の指導員が必要に応じて新しい技術を取り入れて活用していたが、それは正式なカリキュラムとして認証されたものではない。

本事業では 1974 年に ILO の基準により制度化された長期コースの古い標準訓練時間割に

についても改編し、新たな年間訓練時間割を策定した。新しい時間割では、基礎訓練時間を削減し、その分市場ニーズに合致する英語、PC 実習等技術訓練に時間がより配分されるようにした。SCVTA は事業期間中に各 VTC にその旨通知していたが、VTC 間で適用に幅があり、その状況を事後評価時点において SCVTA は把握していなかった。新しい時間割の適用には、VTC における教室や指導員数の不足など外部条件も関係しているが、VTC を統括し支援する SCVTA はこのような状況をモニタリングし、問題の解決ができなくとも状況を把握すべきである。

(3) 機材維持管理システム

本事業では、K2VTC をモデル校として、現有機材の整理・整頓（5S、カイゼン研修を通じた整理整頓）、機材リストの作成、機材購入/整備のための年間計画作成によって構成される機材維持管理システムを構築した。本システムは K2VTC の全学科で適用されたが、事後評価時点ではその継続性は学科によりばらつきがあり、実施されている学科でさえも「機材購入/整備のための年間計画」は作成されていない。さらに機材維持管理システムは K2VTC で導入後、SCVTA により他 VTC へ普及させていくことが期待されていたが、K2VTC での定着にも至っていない状況であった。なお、5S、カイゼンについては SCVTA 職員が事後評価時にも他 VTC 指導員にセミナーを開催するなど統括機関としてのサービスを提供している。今後、理解の普及のみならず、実施モニタリング及び指導まで実施することが期待される。



機材管理状況（整理整頓された学科）



整理整頓されていない学科

(4) 就業支援

K2VTC に設置された JPO は存続していたが、関係企業の情報をデータ化して指導員間で共有し、組織のものとして活用していくといった想定していた機能は果たしていなかった。事業期間中に作成したという企業のデータベースも活用されていない。事後評価時での SCVTA や K2VTC の校長へのヒアリングによれば、積極的に就業支援をしなくても就業できる状況にあった。そして、K2VTC に JPO 担当が 1 人しかおらず、移動手段や予算がなく企業訪問して新しい情報を追加することが難しい状況であった。これらがデータベース

の活用や就業支援を実施していなかった背景要因として考えられる。しかし、移動手段や予算がなくとも、これまでの就職先やインターンシップ先を本事業で策定したデータベースに追加し、指導員間で情報共有することは可能である。SCVTA はこういった指導を与えることが期待されていたが、実際には K2VTC に対し実施していなかった。また就業支援システムの他 VTC への普及も実施していなかった。

SCVTA においては就業支援の一環として、修了生の追跡調査を実施し、就業状況や課題について分析することも期待されていたが、予算及び職員に調査結果を分析する能力が事業中の 1 回の経験では不足していたため継続されていなかった。

(5) 社会的弱者への訓練機会の拡大

社会的弱者に対しては、特に、女性、障害者に対する訓練機会の拡大というインパクトが確認された。SCVTA 内には専門とする部署こそないが、本事業実施中から計画課の職員が女性や、障害をもつ訓練生への職業訓練を担当し、事後評価時においても引き続き担当として活動を続けている。障害者組合や女性組合とも緊密に連携し、相談を受け、彼らが実施する訓練へ技術的な助言を行っていた。SCVTA ではその他社会的弱者向けの訓練プロバイダーやドナーとも協議を行い訓練機会の拡大の努力を続けている。こうした努力から、SCVTA を通じてサウジアラビアの赤新月社²¹からの支援で K2VTC が 2016 年より毎年 100 人の障害者の訓練を行うなどその結果がでてきている。サウジアラビア資金からの障害者用訓練や障害者組合・女性組合が主催する訓練コースの場所として K2VTC が選定されたのは、障害者用のトイレが建設されたからであり、障害者が訓練に参加する機会の拡大に貢献した。

紛争の影響を受けた人々に対しては、本事業により SCVTA と UNDP-DDR 局との関係が構築された。UNDP-DDR 局とは 2017 年 2 月に 3 年間で年間 1,000 人の除隊兵士を訓練する合意が結ばれ、事後評価時以降に除隊兵士向けの訓練を実施支援することとなった²²。また、事後評価時点で具体化はされていなかったが、シリア情勢の不安定化によりスーダンに逃れたシリア人やイエメン人、そして南スーダンの内戦による南スーダン難民への職業訓練も国際機関や現地 NGO から SCVTA に要請されている。SCVTA 主導による社会的弱者への訓練実績が、このような社会的弱者への職業訓練機会の拡大に貢献したと考えられる。

女性組合や障害者組合をはじめ、民間の訓練プロバイダーからの TOT 参加者が TOT 後には社会的弱者を対象に訓練を継続しており、社会的弱者への訓練機会の増加が確認できた。

以上より、就業機会の拡大については外部要因が多く、本事業の明確な貢献はわからないものの、TOT や短期モデルコースの実施により、女性や障害者といったこれまで SCVTA が訓練の対象としていなかった社会的弱者への訓練機会を与えることになり、彼らの就業機会や収入機会が拡大したことは本事業の貢献といえる。SCVTA や VTC 指導員への研修

²¹ 赤十字・赤新月社は世界最大の人道支援団体。イスラム教国では赤十字社ではなく赤新月社と呼んでいる。

²² 対象はダルフル地域、西コルドファン州、南コルドファン州、青ナイル州、東部（カッサラ州、紅海州）からの除隊兵士。UNDP が訓練の資金を調達するためドナーに呼びかける予定。

が職業訓練の質の向上につながり、上位目標である就業機会の拡大に貢献していることも確認できた。一方、上位目標であった、K2VTC で実施したさまざまな施策を定着させ、他 VTC にも普及させていくという SCVTA の統括機能強化についてはいくつかの課題がみられた。したがって、上位目標は一部達成されていない。

コラム：TOT を受講した訓練プロバイダー、短期モデルコース受講生の成功事例

事例 1：女性組合の推薦で女性用裁縫 TOT コースを受講した女性の例（スーダン韓国 VTC にて 2012 年受講）

・もともと趣味として洋裁はしていたが、TOT コースを受講し、習った技術を活かして友人女性数名と起業し、収入につながっている。現在では Facebook などインターネット媒体を通じ、自分で刺繍や染色したトープ（大きなスカーフ）を売っている。事後評価時点では、250 人もの女性に教えるほどの規模になっており、ファッションショーにも出品している。本事業の TOT では、新しいデザイン方法を取り入れるなど市場ニーズにマッチし、また技術的にも非常に高かった。また、技術のみならず起業の方法やポイントも教えてくれたのが役立った、と評価している。TOT を受講した女性を通じ、他の女性への訓練機会が広がった例である。

事例 2：女性組合の推薦で洋裁、食品加工の TOT コースを受講した女性の例（スーダン韓国 VTC にて 2011 年、2012 年受講）

・TOT 受講後、女性組合本部が主催する地方の女性組合向けの食品加工や染物の研修を実施している。1980 年代にも UNICEF から洋裁のコースを受講したがその時はその後どう技術を活用するのかわからず、結局何もできなかった。本事業の TOT 研修を受けて技術を使って教える自信が付けられ、他の人にも教えられるようになった。

事例 3：障害者組合推薦で食品加工の TOT コースを受講した障害を持つ女性の例（スーダン韓国 VTC にて 2011 年受講）

・TOT 受講後、障害者組合が主催した食品加工コース（財源は NGO 等）の講師として招請されるようになった。本事業の TOT により収入を得ることができるようになり、自立することができた。

事例 4：冷凍空調の短期モデルコースを受講した男性の例（K2VTC にて 2012 年受講）

・大学の経済学部を卒業したが職に就くことができず、2008 年に K2VTC で電気分野の 3 カ月の短期コースを受講した。その後さまざまな会社で契約社員として働いていた。2012 年に本事業による冷凍空調の短期モデルコースに参加し、起業する自信が付き、2015 年から起業している。2008 年のコースとの違いは、2012 年のコースには内容が市場ニーズに合った新しい技術を採用しており、訓練方法もより実践的であった。VTC 指導員との関係も構築され、何か問題がある場合は相談することができるようになった。

事例 5：障害者用 IT の TOT コースを受講した障害をもつ女性の例（K2VTC にて 2011 年受講）

・2011 年に障害者用 IT コースを受講した足の不自由な女性障害者は、その後 IT に関心を持ち、3 年間ボランティアとして K2VTC で IT クラスの講師補助を行っていた。2017 年に英語の教師として正式に K2VTC に採用され、事後評価時において指導員の一人として働いている。本事業で TOT に参加する前は特に何も行っておらず、就業の機会はなかったという。本事業により定所得が得られ、「JICA による研修が私の機会を切り開いてくれた」と本事業を非常に高く評価していた。

事例 6：障害者用上級 IT（会計）の短期モデルコースを受講した障害を持つ女性の例（K2VTCにて 2012 年受講）

・雇用や収入向上にはつながっていないが、それまで何もせず家にいるだけだったのが、コースを受講したことで障害者組合に顔を出す、外で友人と会うなど外向的になった。また、新しい友人もでき、ネットワークも広がった。このような変化は研修への参加で自信がつけられたからだと思う、と回答した。

（出所）事後評価時のインタビュー回答

3.2.2.2 その他のインパクト

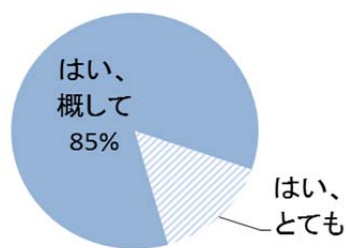
(1) 障害者に対するインパクト

本事業で SCVTA が社会的弱者への訓練支援を行うことを取り入れたことをきっかけに、SCVTA は VTC の入学について障害者にも門戸を広げるよう正式に働きかけを行っている。これまで VTC 入学には「身体的に健康 (physically fit)」でなければならないという原則²³があり、基本的に障害者は訓練の対象外であった。しかし、SCVTA 事務局長によると、本事業によりある程度の障害があっても訓練を受けることができるということが SCVTA 及び VTC 指導者間で共通の認識が生まれ、SCVTA は障害者用のコースの設置や障害者でも訓練ができる程度であれば通常の長期コースでも排除しないことを、新たに作成している SCVTA の政策文書に盛り込むこととしている。

さらに、受益者調査や訓練を受けた障害者へのインタビューによると、訓練により収入創出に自信がついた、とほとんどの障害者が回答した (図 3)。また、訓練により友人を作ったり、社会とのネットワークを広げたというライフスキルの向上につながったことが確認された (表 5)。これらのライフスキルは、障害者の社会への参加につながり、より広いネットワークができることが彼らの社会的セーフティネットにつながる。障害組合や訓練に参加した障害者へのインタビューによると、たとえ就業できなくとも、外に出るようになった、考え方が前向きになったと回答する人が多く、訓練が障害者に対し正のインパクトを与えたことを確認した。

²³ これらが明記された特定の政策文書はない。

Q:訓練を受けて収入創出に自信がつかえましたか。



(訓練に参加した障害者 n=13)
図3 障害者による収入創出に対する自信

表5: 自信を持ったライフスキルはなんですか。
(障害者 n=13)

回答 (複数回答)	回答数	%
朝、定時に起きられるようになった	4	31
時間管理ができるようになった	8	62
友達ができた/ネットワークができた	13	100
自分の思うことを話せるようになった	3	23
交渉できるようになった	0	0
自分の能力を理解するようになった	1	8
人生計画をたてられるようになった	2	15
特になし	0	0
その他	0	0

(出所) 受益者調査結果

(2) 組織面でのインパクト

組織面において SCVTA の認知度の向上が挙げられる。

本事業を通じて SCVTA と障害者組合、女性組合との関係性が強化されている。特に障害者関連においては、障害者への訓練の実績から今や SCVTA は障害者法策定委員会にメンバーであり、2017 年に改訂された「障害者のための選択議定書」のための政策協議に加わっていた。さらに、障害者・女性専用のトイレを設置したことは、大きなインパクトになっている。障害者組合や訓練を受けた障害者へのインタビューでは、外出時のトイレが障害者にとって高いハードルの一つであるため非常に助かったと回答があった。障害者組合が障害者の日のイベントで、障害者に優しいスーダンの施設として、コカコーラ社、Zain 社 (クウェートに本社を置く大手のコミュニケーション会社) という大企業に並んで K2VTC を挙げたことから障害者トイレの設置が障害者に非常に重要であったことがうかがえる。これは K2VTC の障害者用トイレや障害者用に訓練を実施しているという実績が障害者団体に評価されていることを示していると考えられる。SCVTA へのインタビューでは、民間の訓練プロバイダーからも訓練方法や内容について事業実施前よりも相談を多く受けるようになったと回答があった。上述した UNDP やサウジアラビアからの職業訓練の要請は SCVTA の社会的弱者への役割が認知されたことの現れである。

さらに、SCVTA は本事業からの提言を受け、2016 年に傘下の VTC に 70 名の指導員を増員した。事後評価時点で実施中の JICA 技術協力「州立職業訓練センターにおける職業訓練システム強化プロジェクト」には、スーダン側プロジェクト活動費が政府から問題なく拠出されている。財政的に厳しいスーダン政府のなかで正職員の増員が認められ、プロジェクト活動費予算が承認されたということは、政府内で SCVTA の認知度が上がったためとも考えられる。



本事業が設置した障害者用のトイレ



事後評価時の女性の短期コース（電気一般）
の実施風景（K2VTC）

(3) 5S、カイゼン

5S、カイゼンに関しては、SCVTA 職員が VTC 職員向けにセミナーを実施し普及活動も行っており、概念の理解が浸透している。VTC に対する 5S、カイゼンの普及は、本事業のみならず、関連 JICA 事業²⁴も実施しており、複数プロジェクトからの相乗効果の結果と考えられるものの、本事業による一定の貢献がみられる。

VTC 指導員の 5S、カイゼンの理解は浸透しており、それにより訓練生も機材の扱い方に気を付けるようになり、整理整頓ができるようになっている、という K2VTC 校長の回答もあり、ある程度のインパクトがみられた。しかし、5S、カイゼンの実施レベルは指導員のなかで差があり、上述のとおり、ほとんど継続されていない科もあった。そのなかで、K2VTC で継続されていた学科は青年海外協力隊（JOCV）が配属されていた学科であった。JOCV による日常的なモニタリング・協働が効果の継続を可能としたと考えられ、JOCV 派遣との連携効果がみられた。

以上より、本事業の実施により一定の効果発現がみられ、有効性・インパクトは中程度である。プロジェクト目標については、指標自体はおおむね達成されていたものの、一部成果の定着がみられないことから部分的な達成と判断される。上位目標の達成状況については、K2VTC で実施したさまざまな施策を定着させ、他 VTC にも普及させていくのが職業訓練システムの強化になるといえるが、それが一部実施されておらず達成できていない。一方、これまで SCVTA が法的には管轄することとなっていたが、実施していなかった社会的弱者への訓練を実施したことのインパクトは大きく、民間の訓練プロバイダーや社会的弱者当事者からも大変高い評価が得られている。SCVTA の認知度は対外的にそして政府内で向上しており、組織強化へのインパクトがみられた。その他、5S、カイゼンにおける JOCV 派遣との連携や、職業訓練における障害者へのインパクトがみられた。

²⁴ 「カッサラ州基本行政サービス向上による復興支援プロジェクト」（2011 年 5 月～2015 年 4 月）、「ダルフール及び暫定統治三地域人材育成プロジェクト」（2009 年 6 月～2013 年 5 月）など。

3.3 効率性（レーティング：③）

3.3.1 投入

本事業への主な投入の計画と実績を表6に示した。

表6 本事業への主な投入の計画と実績

投入要素	計画	実績（事業完了時）
(1) 専門家派遣	人数・MM 記載なし ・業務主任/訓練センター運営 ・カリキュラム開発 ・技術指導（分野は未定） ・社会的弱者支援に係る調整員 ・必要に応じその他の分野	短期専門家 11人（82.97MM） ・業務主任/訓練センター運営管理 ・副業務主任/能力開発計画 ・訓練計画/カリキュラム開発 ・技術指導/機材計画 ・社会的弱者支援 ・業務調整/機材管理/研修管理
(2) 研修員受入	人数記載なし	本邦研修 延べ29人 第三国研修（エジプト）延べ35人
(3) 機材供与	K2VTC に対する必要機材	①K2VTC（機械科、自動車科、電気科、IT科、冷凍空調科、そのほか事務所施設） ②Friendship VTC（食品加工用機材） ③SCVTA（事務機器）等
(4) 施設改修工事	記載なし	・K2VTC の施設改修工事（34 百万円）
(5) 現地業務費	訓練実施経費の一部 （金額記載なし）	26 百万円
日本側の事業費合計	合計 530 百万円	合計 417 百万円
相手国の事業費合計	・プロジェクト執務室 ・訓練実施経費 ・機材維持管理経費 ・カウンターパート給与 （金額記載なし）	・プロジェクト事務所（SCVTA 及び K2VTC に各 1 室） （約 8 百万円）

3.3.1.1 投入要素

専門家の派遣、研修員受入れ、機材供与については、計画時の人数や数量が設定されておらず、実績と比較はできなかったが、内容についてはほぼ計画どおりであることを確認した。

3.3.1.2 事業費

事業費は、計画530百万円に対し実績417百万円であり、計画内に収まった（計画比79%）。事業実施した本邦コンサルタントによると、K2VTC改修で予定していなかった工事（学科毎の指導員の部屋の仕切り、学科内の倉庫の設置、電気配線、供与した新しい機材設置のための床の強化など）が発生した。しかし、金額が計画内に収まったのは、スーダンポンド安で為替差益が出たからだと考えられる。計画時の2010年においては、1ドル=2.31スー

ダンポンドであったが、2013年には1ドル=4.76スーダンポンドとドルベースで約2倍の価値となっていた²⁵。これらの工事は当時のK2VTCの老朽化された建物の状況からプロジェクトの効果を発現するには必要と判断されたものであり、金額も計画内に収まったため、妥当であると考えられる。

3.3.1.3 事業期間

事業期間は、計画（2010年10月～2013年9月）及び実績（2011年1月～2013年12月）とも3年間（36カ月）であり、計画どおりであった（計画比100%）。

3.1.4「事業計画及びアプローチ等の適切さ」で上述したとおり、治安悪化による事業スコープの変更は妥当であった。スーダン側の事業経費支出の遅れにより活動の遅れはあったもののアウトプットの産出への影響は特段なかった。

以上より、本事業は、事業費、事業期間ともに計画内に収まり、効率性は高い。

3.4 持続性（レーティング：②）

3.4.1 発現した効果の持続に必要な政策制度

事後評価時の国家政策である「25カ年国家戦略計画」（2007年～2013年）、「5カ年計画（2012年～2016年）」²⁶及びTVET政策（2013年）は依然事業完了時点のものから変わりがなく、SCVTAの職業訓練における位置づけに変化はない。

スーダン政府は2017年には「障害者のための選択議定書」を批准し、障害者の雇用について民間企業で雇用者の5%、公務員では2%を達成することを義務づけており、障害者への訓練ニーズがますます高まっている。また、3.2.2.2「その他のインパクト」で上述したように、事後評価時点で策定中のSCVTA政策文書には、障害者でも訓練ができる程度の障害であればSCVTAは受講生として排除しないことを明記することとしている。さらに、スーダン国内のダルフル地域では事後評価時点でもDDRプログラムが継続され、また、周辺諸国からの難民が流入していることにより、除隊兵士や難民への訓練ニーズが増していることで、SCVTAはUNDPと職業訓練実施に関し合意している。このようなニーズに応えるため、SCVTAは、障害者や除隊兵士及び難民など社会的弱者に対し職業訓練を実施していく方針としている。

以上より、同国には本事業の成果の継続に必要な政策制度が整っている。

3.4.2 発現した効果の持続に必要な体制

SCVTAは引き続き職業訓練の統括機関として役割を担う。SCVTAの職員数は55人であり、VTCを統括し、技術的指導を行う立場であるがゆえ、VTCを長年経験した経験豊かなシニア職員が多い。SCVTAへのインタビューによると、本事業が実施したさまざまな施策

²⁵ 国際通貨基金（IMF）による国際金融統計（IFS）による為替レートの年平均値。

²⁶ 事後評価時において、2017年からの5カ年計画はまだ正式に発表されていなかった。

をモニタリングし、他 VTC に普及していくには職員数は十分とは言えない。

SCVTA 傘下の VTC の体制に関しては、SCVTA は本事業の提言を受け、国家雇用委員会に要請し、各 VTC に英語や数学の指導員の配置を含め傘下の VTC5 校で合計 70 名の指導員を配置した。しかし、VTC は午前と午後の二部制をとっており、拘束時間が長いことや、VTC 指導員の給与は民間セクターに比べて非常に低いため離職も多い。そのため指導員の数は常に不足している状態となっている²⁷。短期モデルコースが実施できない一つの理由も VTC の指導員不足である。

一方、本事業で構築した JPO は、担当の職員が一人しかいないこともあり、JPO 機能による就業支援体制については想定したようには機能していなかった。また、SCVTA により JPO 機能が他 VTC に普及されることもなかった。修了生の追跡調査も実施していなかった。したがって、本事業で構築した就業支援体制が継続されていない。事後評価時点において訓練修了生の就業は事業実施前と同様、指導員または受講生個人のネットワークによる就業がほとんどであった。

以上より、発現した効果の持続性に必要な体制に課題がみられた。

3.4.3 発現した効果の持続に必要な技術

(1) カリキュラム開発の技術

カリキュラム開発については、本事業後も継続しており、SCVTA のカリキュラム開発・技術ガイダンス部の職員を中心に、本事業で改訂した長期カリキュラムに情報を追加、更新していた²⁸。また本事業で習得した CUDBAS の考えに基づいた開発手法で新たに六つの分野で長期カリキュラムを改訂していた。短期コースの需要がある場合には、例えば K2VTC の自動車、冷蔵・エアコン、電気科の指導員は、本事業による研修の成果を活用して CUDBAS の考え方で自発的に短期コースのカリキュラムを開発していた。したがって、カリキュラム開発・改訂に関する技術はある程度定着しているといえる。

ただし、本事業が策定したカリキュラム開発に関するガイドライン、マニュアル類は SCVTA 担当課の一部の職員、一部の VTC 指導員など、個人レベルの保有にとどまり、組織のものとして共有されていなかった。SCVTA は策定されたガイドラインやマニュアルを使い、モデル校である K2VTC に対しては活用の定着、他 VTC へは紹介・普及・指導していく役割を担っている。SCVTA 職員は研修により、機材管理、カリキュラム開発等に関し一定の知識・経験を有しているが、マニュアル類を活用してそれらを効果的に普及するには課題が残る。

(2) 訓練の質に関する技術

上記カリキュラム開発や訓練時間数を調整するための技術は SCVTA のカリキュラム開

²⁷ 2015 年、2016 年で 70 人雇ったうち、事後評価時点で残っているのは 36 人と約半数になっていた。新卒で雇用する指導員の給与が約 1,400SDG（約 22,400 円）に対し、民間セクターでの新卒給与は約 7,000SDG（約 112,000 円）と 5 倍近い開きがある。

²⁸ 例えば、本事業で改訂した自動車のカリキュラムは新たに数学と製図の科目を追加し改善されている。

発；技術ガイダンス部及びTOTを受講したVTC指導員により実践されており、ある程度の訓練の質の改善ができています。しかし、SCVTAは職業訓練の統括機関として、訓練の質をさらに向上させるためには、VTC訓練生のパフォーマンスや修了後の就業状況についてある程度現状を把握し、今後の職業訓練分野の運営に反映させ訓練のPDCAサイクルをきちんと回す必要がある。そのためには修了生の追跡調査を実施し、調査結果を集計・分析する必要があるが、事後評価時点において、追跡調査は継続されていなかった。SCVTAへのヒアリングによると、継続されていないのは財政的な理由もあるが、追跡調査を実施・分析する技術的な能力が本事業での経験だけでは不足していることがわかった。したがって、追跡調査の実施する技術について課題が残る。

(3) 社会的弱者向けの訓練の実施支援

SCVTA職員及びVTC指導員は、本事業により経験を積んでおり、事後評価時点でも女性、障害者に対する訓練を実施している。K2VTCにおいては、障害者や女性を受け入れるためのトイレ施設も整っている。さらに、SCVTAは各VTCが難民や国内避難民（Internal Displaced Persons: IDP）等社会的弱者の訓練を促進するため国際機関等にも働きかけている。したがって、社会的弱者を対象とした訓練を実施運営する技術は定着していると考えられる。

(4) 供与された機材を活用した活動の実施に必要な技術

SCVTAに対しては、職業訓練の管理能力向上のためパソコン等情報機器が供与された。これらのパソコンを使い、技能検定結果、過去の試験問題記録、VTC指導員や卒業生の個人情報等を紙ベースの保管からデータ化し一元管理することが期待されていた。さらに、本事業は機材維持管理システムの構築にあたり、K2VTCの全11科にパソコン及び周辺機器を供与し、彼らが機材リストを作成し、機械保守点検簿の作成など機材調達計画を作成することをねらった。しかし、供与されたパソコン自体は維持管理されていたものの、事後評価時点でこれらの目的に基づいて機器は活用されていなかった。SCVTAもK2VTCもデータ処理に関する必要性は認識していたが、SCVTAのこれらの実施を定着させる技術に課題があるといえる。

K2VTCとFriendship VTCに本事業が供与した訓練機材については適切に維持管理され活用されており、技術的な問題は見受けられなかった。

カリキュラム開発や社会的弱者への訓練の実施支援に関する技術的問題はなかったが、本事業で実施したさまざまな施策に関するガイドラインやマニュアル類の所在についてもわからないものも多いなど整備状況が悪く、これらを活用しSCVTAが他VTCに指導、普及していくには技術的な課題がある。さらに、供与したパソコン類がねらいどおりの目的で効果的に活用されていない事例が散見された。以上より、効果の持続性の技術的側面には懸念が残る。

3.4.4 発現した効果の持続に必要な財務

SCVTA 予算は、表 7 に示したとおり、職員の給与 (Chapter 1)、SCVTA 傘下の VTC を含めた運営・維持管理費 (Chapter 2)、及びドナーからの支援案件がある場合は、ローカルコンポーネントとして予算化される費用 (Chapter3) によって構成されている。

長期コースの予算は、受講生からの授業料が国庫に入り、基本的には Chapter 2 の運営・維持管理費で実施されている。短期コースは基本的に通常予算としては計上されておらず、外部からの予算があるときに随時実施している。TOT コースは、国家研修評議会の予算で実施している。

Chapter 3 に関してはプロジェクトごとに算出されるため全体像は不明であったが、Chapter 1、Chapter2 の推移は以下表 7、図 4 のとおりである。Chapter 1 の給与に関しては、ほぼ承認された額のほぼ 90%以上が実際に拠出されているが、Chapter 2 の運営費については、平均して承認額の約 7 割、要請額にすると約 5 割しか拠出されていない。予算は年々増加傾向にみえるが、物価の上昇率を考慮すると²⁹、VTC が持続するのに最低限必要なレベルの予算であり、維持管理費として十分とはいえない。スーダンの逼迫した財政状況のなかで、今後大きく改善する見込みは薄く、財務状況は懸念が残る。

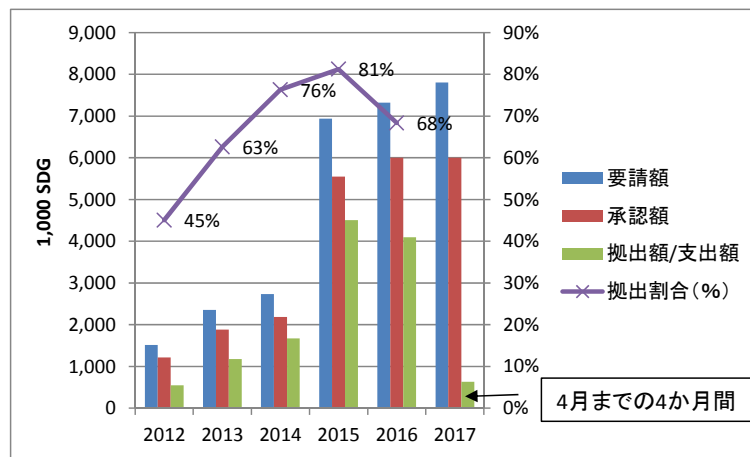
表 7 SCVTA 経常費用 (SCVTA、傘下 VTC の運営・維持管理費用) (単位: SDG)

年	要請額		承認額		実際の拠出額/支出額	
	Chapter 1	Chapter 2	Chapter 1	Chapter 2	Chapter 1	Chapter 2
2012	8,094,896	1,516,004	7,709,425	1,212,802	6,703,958	546,155
2013	7,538,160	2,353,500	7,179,200	1,882,800	6,523,983	1,178,991
2014	8,643,600	2,733,626	8,232,000	2,186,900	7,505,402	1,669,438
2015	9,853,977	6,937,500	9,384,740	5,550,000	8,607,383	4,507,586
2016	10,727,850	7,320,000	10,217,000	6,000,000	10,000,854	4,099,870

注: 1 SDG=3.57 米ドル (2012)、4.76 米ドル (2013)、5.74 米ドル (2014)、6.03 米ドル (2015)、6.09 米ドル (2016) (International Financial Statistics、IMF より各年平均)。

(出所) SCVTA 提供資料

²⁹ スーダンのインフレ率は国際通貨基金 (IMF) の World Economic Outlook によると、2012 年 35%、2013 年 36%、2014 年 37%、2015 年 17%、2016 年 18% と高い。



(出所) SCVTA 提供資料

図4 SCVTA 予算推移 (2012年～2017年)

以上より、本事業は、体制、技術、財務に一部問題があり、本事業によって発現した効果の持続性は中程度である。

4. 結論及び教訓・提言

4.1 結論

本事業は、SCVTA の VTC に対する支援機能を強化し、また、除隊兵士、障害者、女性、難民など社会的弱者の就業を促進するために、SCVTA が訓練プロバイダーを支援するしくみを構築することにより、SCVTA の職業訓練統括能力を強化することを目的に実施された。本事業の活動は、計画時、事業完了時におけるスーダンの国家戦略計画で掲げられた産業人材や非石油産業人材の育成、平和構築の観点からの若年層の失業率の改善という同国の政策やニーズに合致していた。また、紛争後の平和の安定や基礎生活向上を掲げる日本の援助政策にも合致していた。よって、妥当性は高い。社会的弱者に向けた職業訓練プロバイダーへの支援機能強化という本事業の目的の一つは達成された。しかし、K2VTC をモデル校として、改訂カリキュラム、機材維持管理システム、就業支援といった施策を導入したものの、他職業訓練センターに普及・展開するためのシステムの基盤整備が十分に行われずに完了したことから、プロジェクト目標の一部は達成されていない。そのため、職業訓練システムの強化という上位目標も一部達成されていない。よって、有効性・インパクトは中程度である。

事業費及び事業期間とも計画内に収まっており効率性は高い。本事業は、体制面、技術面、財務面に一部問題があり、本事業によって発現した効果の持続性は中程度である。以上より、本事業の評価は高いといえる。

4.2 提言

4.2.1 実施機関への提言

(1) 改訂した長期カリキュラムを早期に承認プロセスに進展させ、他 VTC に普及を図る
改訂した長期カリキュラムについては、事後評価時点で SCVTA 内で、承認のプロセスの必要性の有無について各人の認識が異なっていた。事後評価調査を受けて、標準科学委員会の承認を得る必要があることが共通認識となったことから、SCVTA は、本事業で改訂した二つの長期コースのほか、新たに開発した六つのコースの計 8 コースについて、早急に標準科学委員会を開催し、承認プロセスを進めるべきである。また、承認された後、どのように新しいカリキュラムへの切り替えを行うのか、各 VTC にどのような支援が必要かについて SCVTA 関係者で協議し、アクションプランを作成し、実施することを提案する。

(2) ガイドラインやマニュアル類を組織のものとして管理を徹底する

本事業の成果品であるガイドラインや各種マニュアル類が事後評価時点で SCVTA 内及び傘下の VTC で適切に整備・管理されておらず、必要な担当者が活用できる状態にないことが散見された。こういった成果品は、いつ、どこに、何部配布されたのか、だれが管理するのか等リスト化し、必要な人が活用できる状態にしておくことを提案する。そのためにも、誰がリストを策定・管理するのか担当者（部署）を明確化しておくことも必要である。

(3) K2VTC で実施した施策の再機能化及び他 VTC への普及

本事業では K2VTC をモデル校として、機材維持管理システムの構築、JPO の設置、5S、カイゼン等の施策を実施してきた。SCVTA は K2VTC 関係者と本事業で実施してきた成果をレビューしつつ、機材維持管理や 5S、カイゼンについて各学科で再度取り組むべき事項を整理するよう支援すべきである。特に機材維持管理システムについては K2VTC 製図部門の指導員が率先して取り組んでいるシステムの再構築を SCVTA として支援すべきである。また、JPO の機能については、本事業でデータベース化した企業リストを、予算がなくても更新できる情報を中心に、毎年の企業内インターン（In Plant Training）の行先、修了生の就職先等を加え更新していくとともに、各指導員で情報共有を図り、各学科内ではなく、VTC としての資料として構築すべきである。また、こういった施策については、SCVTA は他 VTC にも普及すべきであり、どの部署がいつどのように実施すべきか具体的な計画を策定することを提案する。

(4) 可能な範囲での修了生の追跡調査の実施と、各 VTC のパフォーマンスの把握と分析

SCVTA が全修了生の追跡調査を実施することは財政的、人力的な問題もあり実施は難しいと思われるが、サンプルサイズを制限し、例えば修了生が認定書を取りに来る際に記録を取るなど、可能な範囲でまずは取り組むことを提案する。

また、各 VTC には受講生の最終試験の合格率に関する情報があるが、分析がなされてい

ない。SCVTA は学校ごとの総合的な合格率のみならず、各 VTC の学科ごとのパフォーマンスを把握し、課題を分析して、各 VTC 及び学科に合った支援策を検討すべきである。

4.2.2 JICA への提言

なし。

4.3 教訓

(1) 職業訓練統括機関である SCVTA がモデル校で実施したさまざまな施策の定着及び他 VTC への普及のためには、事業期間内での十分な経験の蓄積と実績が必要である

本事業ではさまざまな施策をモデル校で実施したが、事後評価時点ではモデル校での定着にすら問題がある状況であり、他 VTC への普及には至っていなかった。

事業後に実施機関が他機関／組織へ普及していくことを期待する施策を導入する場合は、事業期間中に試行レベルで留まるのではなく、繰り返し実施するなど十分な実施とレビュー経験の蓄積を行う必要がある。そのためには、JOCV と連携するなど、日常的に担当者が協働でき、疑問に答えられるような体制を作ることも一案だろう。また、事業期間中に最低一機関／組織に対しその施策を普及するなど、実施機関に普及方法についても経験させることが必要である。

限られた事業期間内で実施すべき活動が多く、定着や普及するための活動が実施できない場合は、実施機関と協議し、事業完了後に実施機関が何をすべきかアクションプランを策定し、普及の実施方法やスケジュールを明確にしておくべきである。

(2) 可能な限り目標を直接測れる指標を設定し、状況を理解するためには重要な指標であっても外部要因に大きく左右されるような指標は設定しない

本事業のプロジェクト目標の指標の一つに「就業率」が設定されていた。就業率は職業訓練案件には重要な指標であり、参考指標にはなり得るが、経済状況、労働市場、就業形態に大きく左右されるため、プロジェクト目標に関係する訓練の質やプロジェクト目標である SCVTA マネジメント能力を直接測れる指標ではなかった。代わりに例えば、「短期モデルコースの TOT 実施後に SCVTA の技術的支援や連携により開催された短期コースの数」を設定することなどが考えられる。何を測るための指標なのか目標を再確認しつつ、目標を直接測れる指標を設定すべきである。外部要因に大きく左右される場合は、外部要因についてもモニタリングし、報告書等で記録に残しておくべきである。

以上

別添 1： 成果の達成状況（完了時）

項目	指標	達成状況
成果 1 一部未達成	1-1 改善されたモデルコースの指導員訓練に参加した指導員が研修への満足度について 5 段階中 3 以上の評価を付す	<u>達成</u> ・ 3 回実施された指導員訓練のうち、1 回目、2 回目とも 95%以上が 3 以上の評価を付した。なお、完了報告書によると、第 3 回目の追跡調査については、事業終了後 SCVTA が実施する予定であったが、実施されていなかったため情報はない。
	1-2 短期モデルコースで 2 コース以上のカリキュラムが開発され、長期コースで 2 コース以上のカリキュラムが改訂される	<u>達成</u> ・ 短期モデルコースで 15 コースのカリキュラムが開発され、長期 2 コース（自動車、電気）のカリキュラムが改訂された。カリキュラム開発や改訂に携わることで、SCVTA 及び VTC 職員の能力も向上された。
	1-3 機材の維持管理に関する活動が VTC で実施された回数 * 「回数」では SCVTA の支援機能がどの程度強化したか不明であるため、「機材維持管理システムが構築される」という指標を代替指標として評価する	<u>未達成</u> ・ K2VTC の各学科の教室を改修し、機材倉庫が整備された。機材のあるべき維持管理方法について各学科の指導員が施設改修やセミナー、ワークショップを通じて理解した。しかし、SCVTA によるモニタリング・指導が十分になされておらずシステムの構築にはいたってなかった。
成果 2 達成	2-1 各種訓練プロバイダー機関に対して SCVTA が実施した支援の数 * 「支援の数」は曖昧であるため、代替指標として、2-1-1「 <u>社会的弱者に対する訓練ニーズが特定される</u> 」と、2-1-2「 <u>特定された訓練ニーズに基づきカリキュラムを開発し、訓練プロバイダーに TOT を実施する</u> 」の二つを設定し評価する	<u>2-1-1 達成</u> ・ 除隊兵士、女性、障害者のための訓練ニーズを現況調査、DDR 委員会への聞き取り調査、南コルドファン州の IDP を対象として訓練を実施していた国際連合工業開発機構（UNIDO）への聞き取り調査を実施し、TOT 実施科目についてニーズを把握した。 ・ SCVTA はニーズ調査を実施することでニーズ把握の手法やその重要性を把握した。また、社会的弱者を職業訓練の対象として明確に位置づけた。 ・ SCVTA は訓練プロバイダーを集合的に支援する「職業訓練プロバイダー会議」を設置し、事業期間中、計 3 回開催し、訓練プロバイダーとの関係が強化された。 <u>2-2-2 達成</u> ・ 25 カ所の訓練プロバイダーを特定し、訓練プロバイダー向けに TOT を計 3 回実施した。合計 130 名が参加した。
	2-2 SCVTA によって行われた支援や技術的助言に対する各種訓練プロバイダー機関の評価	<u>達成</u> ・ 本事業によるアンケートによると、第 3 回目の訓練プロバイダーに対する TOT では、参加者 15 人全員が訓練内容に満足していると回答があった。 ・ 多くの種訓練プロバイダーが、SCVTA からの技術的助言を前向きに評価していた。
成果 3 一部未達成 * 本成果は「1.2 事業の概要」で説明したとおり、評価者が就	3-1 SCVTA 及び K2VTC において就業支援を行う役割が整備され、定着する	<u>一部達成</u> ・ K2VTC 内に就業支援室（JPO）が導入され、就業支援の役割について SCVTA 及び K2VTC 内で理解された。 ・ 各指導員が有する関係企業の情報についてデータベース化するなど、JPO に就業支援の役割を一元化する方法が採られた。しかし、導入のみで実際の運用までには至らなかった。 ・ SCVTA 担当職員は、本事業で訓練修了生の追跡調査を実施することにより、SCVTA がその重要性と追跡調査の手法、分析方法について学び、就業支援としての役割を認識した。

<p>業支援を目的とした活動をまとめて成果3と設定した。</p>	<p>3-2 民間企業との情報・課題共有の場が構築される</p>	<p><u>達成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業、職業訓練関係者、国際機関と職業訓練における課題や情報の共有と相互連携構築を目的とする職業訓練フォーラムが開始された。事業期間中、計9回フォーラムが開催された。
----------------------------------	----------------------------------	--

(出所) 終了時評価報告書、完了報告書、事後評価時の関連機関へのインタビュー結果

別添2: 訓練プロバイダー別 TOT 修了生数

訓練プロバイダー名			開催時期/TOT 技術科目														計	合計				
			第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第1回	第2回	第3回	第1回	第2回	第3回	第2回	第3回	第1回			第2回	プロバイダーとしての研修管理TOT	オベイド TOT	
			エンジン	シャーンシ	自動車電気/電子	電気配線	シーケンス制御	空調設備	空調配管	カーエアコン	IT基礎	IT会計	IT-CAD	障害者向けIT基礎	障害者向けIT-Advance	食品加工			縫製		食品加工	縫製
ハルツーム州	1	National council for People with Disabilities									1						2			3		
	2	Disabled Union					1							3	5	1	2	2		14		
	3	Shomos												1				0		1		
	4	TACO							2											2		
	5	NAPO															2			2		
	6	Shamil Center for Mental Disabilities																2		2		
	7	Women Union					1				2	3		1	4	5	2	2		20		
	8	Al Rajaa Center													6		2	2		10		
	9	Computer Academy									4				3			2		9		
	10	Youth Union								5			1					0		8		
	11	Ministry of Welfare																3		0		
	12	Ministry of Labor																0		0		
南コルドファン州	13	Ministry of Agriculture	1															0		1		
	14	Ministry of education	1							2								0		3		
	15	Ministry of Electricity				1														1		
	16	Ministry of Finance								1										1		
	17	Ministry of Physical								1										1		
	18	University of Dilling								1										1		
	19	Urban Planning and Public Utilities							1											1		
	20	Free-lance Trainer							1											1		
	21	Disabled Union									2									2		
	22	Dilling Feeling Center															1			1		
	23	Dilling Women Training Center															2			2		
	24	IFAD															1			1		
青ナイル州	25	Youth Center														1				1		
北コルドファン州	-	NGO 及び州政府機関等の訓練プロバイダー																20	19	39		
合計			2	0	2	1	0	4	2	6	13	3	1	5	20	11	6	15	20	19	130	

注: ①短期モデルコースを実施する VTC 及び訓練プロバイダー講師を対象とした TOT を計3回(第1回:2011年11月(15日間)、第2回:2012年10月(12日間)、第3回:2013年9月(15日間))、②プロバイダーによる研修管理を目的とした TOT (訓練プロバイダーのみを対象) (2013年7月(8日間))、③社会的弱者を対象とした短期コースの地方展開に向けた TOT (北コルドファン州オベイド VTC で実施、2013年11月(3週間))、の計5回の TOT が実施された。

(出所) 終了時評価報告書、完了報告書