

事業事前評価表

国際協力機構

人間開発部

高等教育・社会保障グループ 社会保障チーム

1. 案件名

国名：ヨルダン・ハシェミット王国

案件名：和名 労働安全衛生分野における職業訓練公社機能強化プロジェクト

英名 Project for Capacity Development of Vocational Training Corporation in the Field of Occupational Safety and Health

2. 事業の背景と必要性

(1) 当該国における労働安全衛生分野の開発実績（現状）と課題

ヨルダン・ハシェミット王国（以下、「ヨルダン」という。）では、社会保障公社（SSC）の統計によると、同公社に報告されているだけで年間約 15,000 件の死傷災害、うち約 150 件の死亡災害が発生しており¹、労働災害は深刻な課題となっている。ヨルダン政府は 1996 年に労働法（JLL）を制定して労働安全衛生規定を明文化し、従業員数 20 人以上の組織や企業に対し、国の認定を受けた安全衛生技術者（OSH Supervisor）の採用を義務づけた²。しかし、対象企業数 3,000 社に対して資格を有する安全衛生技術者は約 300 人に留まっている³。また、労働省（MOL）・保健省（MOH）・SSC・職業訓練公社（VTC）はこれら 4 者からなる労働監督委員会を設置し、企業に対する抜き打ちによる訪問監督を実施しているが、限られた数の監督チームによってすべての事業所に法規を徹底させることは困難な状況にある。

このような状況を改善すべく、安全衛生管理者の認定権限を有する VTC が所管する、首都アンマンに位置する労働安全衛生センター（OSHI）では、労働安全衛生に関する研修、コンサルテーションサービス、意識向上活動などを行っているが、技術的なノウハウや資機材が不足している。また、安全衛生管理者をヨルダン全国の対象企業に配置する上で、現在の VTC の活動拠点が OSHI の 1 カ所に留まっていることに鑑みると、同組織の労働安全衛生に関する業務の質的改善に加え、面的拡大を図ることが喫緊の課題となっている。

(2) 当該国における労働安全衛生分野の開発政策と本事業の位置づけ

ヨルダンの労働安全衛生関連法令は、労働法（1996 年）、市民防衛法（1999 年）、社会保障法（2001 年）、環境保護法（2002 年）、公衆衛生法（2002 年）等、多数存在する。中でも重要な法令は労働法（1996 年）であり、同法規則第 7 号は労働力規模に応じた安全衛生管理者の雇用及び安全衛生委員会の設置を、同法規則第 56 号は労働監督官の資格及びその業務を定めているが、前項で述べた通り、これらの規則は必ずしも順

¹ 社会保障公社（SSC）労働災害統計（2014 年）による。

² 同規則は、従業員数 20 人以上の組織・企業には安全衛生技術者（OSH Supervisor）、201 人以上の組織・企業には安全衛生専門管理者（OSH Specialist）の雇用を、51 人以上の組織・企業には安全衛生委員会（OSH Committee）の設置を義務づけている。なお本評価表では、安全衛生技術者と安全衛生専門管理者を総称して安全衛生管理者と呼んでいる。

³ The National Occupational Safety and Health Profile of the Hashemite Kingdom of Jordan, MOL & ILO, 2006. による。

守されていない。

VTCの運営方針に関しては、2015年に「VTC戦略計画(VTC Strategic Plan)2015-2024」が定められ、労働安全衛生に関する研修は、VTCが提供する職業訓練等4種の主要な研修のひとつに位置づけられている。また、VTCの地方展開は同戦略計画の基本方針であり、OSHIの強化は同戦略計画が掲げる40のプロジェクトのひとつである。なお、同戦略計画は、国家レベルの社会・経済開発10ヵ年計画「Jordan 2025: A National Vision and Strategy」(2014)に則ったものである。本プロジェクトは、これら関連法令の一層の順守並びに国家開発計画の目標達成を実現するための関係機関の能力向上を目指すものである。

(3) 労働安全衛生セクターに対する我が国及びJICAの援助方針と実績

本事業は我が国の「対ヨルダン国別援助方針」(2012年)の重点分野(中目標)の「自立的・持続的な経済成長の後押し」における「産業界のニーズに対応した質の高い人材の育成、労働市場とのマッチングの強化、雇用吸収力が高い中小企業の育成」を実現するべく、労働安全衛生の側面から職場の環境整備並びにそのための人材育成を行うものであり、我が国の援助方針とヨルダン側の意向は合致している。

JICAはヨルダンにおいて、労働安全衛生分野の協力実績を有していないが、VTCをカウンターパートとした技術協力プロジェクト「職業訓練技術学院プロジェクト」(1997年～2002年)及び「職業訓練マネジメント強化プロジェクト」(2006年～2011年)の実績がある。職業訓練マネジメント強化プロジェクトでは、企業ニーズに合致した訓練コースを提供できるVTC運営モデルを確立し、それを地域の職業訓練センター(VTI: Vocational Training Institute)に導入することにより、「一定程度VTCの訓練実施能力を向上させることができた」⁴と評価されている。

(4) 他の援助機関の対応

ヨルダンの労働安全衛生に関しては、国際労働機関(ILO)が主にMOLをパートナーとして支援を行ってきており、「ヨルダン国家労働安全衛生プロファイル(The National Occupational Safety and Health Profile of the Hashemite Kingdom of Jordan)」(2006年)の2016年度改訂版を作成中である。また労働安全衛生を含む労働法の修正条項を構想中である。さらには、労働監督官の増員や、Better Work Program⁵を通じた労働市場の活性化と労働環境の改善など、積極的な支援を行っている。

また、アメリカ合衆国国際開発庁(USAID)は2014年から2019年の予定でWFDP(Workforce Development Project)⁶を実施している。VTC内にプロジェクト事務所を構え、研修カリキュラム改善、研修機材供与、研修指導員養成(TOT)など労働安全衛生に関する支援を行っている。ただし、その目的は雇用促進であり、本事業が意図する労働災害の減少とは目指すところが異なっている。

これらの援助機関の活動に関しては、本事業との重複を避け、連携を図ることによって相乗効果を期待することが可能であり、その旨、現地調査中にこれら援助機関と協議

⁴ 「ヨルダン国職業訓練マネジメント強化プロジェクト終了時評価調査結果要約表」(2010年) p.iv

⁵ <http://betterwork.org/jordan/>

⁶ <http://www.jordanwfd.org/en-us/>

を行い、合意を得ている。

3. 事業概要

(1) 事業目的（協力プログラムにおける位置づけを含む）

本事業は、VTCの3つの職業訓練センター（OSHI、VTIハカマ、VTIアカバ）の労働安全衛生に係る①研修、②技術・管理コンサルテーション、③安全衛生意識向上に関するサービス提供能力を強化することにより、そのサービスの改善を図り、もってアンマン、イルビッド、アカバにおける企業等の労働災害防止のための安全衛生管理の向上に寄与するものである。

(2) プロジェクトサイト／対象地域名

アンマン、ハカマ、アカバ

(3) 本事業の受益者（ターゲットグループ）

1) 直接受益者

VTCの関係職員・研修講師及び関係機関の職員

2) 最終受益者

アンマン、イルビッド、アカバの企業の従業員及び経営者

(4) 事業スケジュール（協力期間）

2017年1月～2021年1月（計48ヶ月）

(5) 総事業費（日本側）

約4億円

(6) 相手国側実施機関

職業訓練公社（VTC: Vocational Training Corporation）

(7) 投入（インプット）

1) 日本側

① 専門家

【長期】チーフアドバイザー／労働安全衛生、プロジェクト業務調整

【短期】リスクアセスメント、測定及び評価（M&E）、労働安全衛生管理システム等（各複数名）

② 本邦研修（リスクアセスメント、測定及び評価（M&E）、労働安全衛生管理システム、労働安全衛生意識向上等）

③ 機材（OSH研修の講義及び実習に必要な基本的機材）

④ その他の経費（在外事業強化費）

2) ヨルダン側

① カウンターパートの配置

プロジェクト・ディレクター（VTC技術担当副総裁）

プロジェクトマネージャー（VTC訓練拠点担当副総裁）

共同マネージャー（VTC計画・国際協力部長、OSHI所長、VTIハカマ所長、VTIアカバ所長）

VTC業務調整（組織開発課長、国際協力課長）

その他カウンターパート

- ② パイロット研修実施費用
- ③ 施設・機材（プロジェクト事務所およびプロジェクト実施に必要な施設）
- ④ プロジェクトに係る現地経費（プロジェクトオフィスの光熱費、カウンターパートの移動に係る交通費・宿泊費・日当等）

(8) 環境社会配慮・貧困削減・社会開発

1) 環境に対する影響／用地取得・住民移転

- ① カテゴリ分類：C
- ② カテゴリ分類の根拠：本事業は、「国際協力機構環境社会配慮ガイドライン」（2010年4月公布）上、環境への望ましくない影響は最小限であると判断されるため。

2) ジェンダー平等推進・平和構築・貧困削減

特になし。

(9) 関連する援助活動

1) 我が国の援助活動

特になし。

2) 他ドナー等の援助活動

ILOによる労働法の改訂に関しては、その推移を見守り本事業への影響を見極める、USAIDに関してはVTCの研修カリキュラムの改訂において協調するなど、緊密なコミュニケーションと調整が求められる。

4. 協力の枠組み

(1) 協力概要

1) 上位目標：アンマン、イルビッド、アカバにおける企業の労働災害防止のための労働安全衛生管理が向上する。

指標：1. アンマン、イルビッド、アカバにおいて、資格を有する安全衛生管理者を常勤で雇用する企業が、それぞれ平均でプロジェクト終了時のX%から3年後にY%に増加する。

2. 上記の企業における労働安全衛生活動が、プロジェクトが開発したチェックリストを用いた評価で、それぞれ平均でプロジェクト終了時のレベルYから3年後にレベルZに上昇する。⁷

2) プロジェクト目標：VTCの3つの職業訓練センター（OSHI、VTIハカマ、VTIアカバ）の労働安全衛生に係る①研修、②技術・管理コンサルテーション、③意識向上に関するサービスが強化される。

指標：1. 企業における労働安全衛生活動に関して、VTC3職業訓練センターの研修に参加した安全衛生管理者の自己評価、並びにその上司による評価が、プロジェクトが開発したチェックリストを用いた評価で、3センターともに平均で、レベルXからレベルYに上昇する。

2. 同3職業訓練センターが提供する技術・管理コンサルテーションサービ

⁷ 安全衛生委員会の開催、職場環境の定期的確認、従業員に対する安全衛生研修、保護具・防具の活用状況確認、火災訓練、事故発生時の対応・報告など、職場の安全衛生管理活動に関するチェックリストをプロジェクト開始後1年目を目途に作成する。レベルX、レベルY等の目標値はプロジェクト開始後2年目（プロジェクト中間時点）を目途に設定する。

スを受けた顧客による、プロジェクトが開発した評価シートによる評価が、3センターともに平均で、レベルXからレベルYに上昇する。

3. 同3職業訓練センターが実施するセミナー・ワークショップの参加者による、プロジェクトが開発した評価シートによる評価が、3センターともに平均で、レベルXからレベルYに上昇する。
4. 同3職業訓練センターが作成した労働安全衛生意識向上のための資材(ポスター、パンフ、冊子、DVD等)の利用者およびセミナー・ワークショップの参加者のうち満足したと回答する人の割合が、3センターともに平均で、X%からY%に上昇する。

3) 成果

成果1: VTCの3つの職業訓練センター(OSHI、VTIハカマ、VTIアカバ)の労働安全衛生に係る研修能力が向上する。

成果2: 同3職業訓練センターの労働安全衛生分野の技術・管理に関するコンサルテーション能力が向上する。

成果3: 同3職業訓練センターの労働安全衛生意識向上に関する能力が向上する。

5. 前提条件・外部条件

(1) 前提条件

労働安全衛生に関する政府の政策が変わらない。

労働安全衛生に関する法律・規則・規定等が改悪されない。

(2) 外部条件(リスクコントロール)

1) 訓練されたマスタートレーナーおよび研修講師がその職に留まる。

2) OSHI、VTIハカマ、VTIアカバにおける研修講師の数が急激に減少しない。

3) プロジェクトによる供与機材のための維持管理体制および維持管理担当職員がVTCによって配備される。

4) 企業が作業場所における労働安全衛生の確保と改善のために安全衛生管理者を雇用する。

6. 評価結果

本事業は、ヨルダン国の開発政策、開発ニーズ、日本の援助政策及び、SDGs 8.8の「安全・安心な労働環境の促進」と十分に合致しており、また計画の適切性が認められることから、実施の意義は高い。

7. 過去の類似案件の教訓と本事業への活用

(1) 類似案件の評価結果

1) タイ国「労働安全衛生センター拡充計画プロジェクト(1997年~2002年)」事後評価報告書(2006年)では、スペアパーツ入手が自国では困難であることや修理費が高額であることから、供与機材の活用状況及びメンテナンス状況が思わしくないことが報告されている。

2) マレーシア国「労働安全衛生能力向上計画プロジェクト(2000年~2005年)」終了時評価報告書(2005年)では、カウンターパートの多くが大学卒業後間もない職員であったために、日本人専門家からの技術移転に想定以上の時間を要した旨が報告さ

れている。

(2) 本事業への教訓

- 1) OSHI には長期にわたってメンテナンス要員が不在となっているため、研修機材（金属加工用機械、粉じん計、ガス検知器、照度計等）のメンテナンスや校正ができず、ほとんどの機材が使用不可能な状態にある。そのため、現地調査中のヨルダン側との協議において、本事業の供与機材の調達に当たっては、スペアパーツの入手や修理が自国ないし近隣国で可能な機材や、自動校正やメンテナンス・フリーの機材の調達を強く推奨した。また VTC には、メンテナンス要員の雇用を進めるとともに、年度ごとにメンテナンス計画を立てて予算請求することなどを求めた。さらに、VTC が機材のメンテナンス体制を整備する旨を、PDM の外部条件に記載した。
- 2) マレーシア国プロジェクトの例を受けて、本事業の主要なカウンターパートとなる OSHI の研修講師の年齢構成を調査したが、マレーシアの例とは逆に、OSHI の講師が高齢化しつつあること（平均年齢 45 歳）と、講師数が年々減少していることが確認された。特に講師数は、2008 年には 16 名であったが、年々減少し、2016 年には 7 名になっている。その主な理由は給与が安いことによる転職と、ヨルダン国政府が緊縮財政によって新規職員の採用を実質的に凍結していることにある。そこで、現地調査中のヨルダン側との協議において、VTC に対して可能な限り新規職員の採用を進めることを求め、OSHI、VTI ハカマ、VTI アカバにおける研修講師の数が急激に減少しないことを PDM の外部条件に記載した。なお VTC は、職業訓練分野の講師に労働安全衛生分野の講師を兼任させること、及び外部の非常勤講師（MOL、SSC、民間等）を活用することによって講師数を確保する旨を表明した。

8. 今後の評価計画

(1) 今後の評価に用いる主な指標

4. (1) のとおり。

(2) 今後の評価計画

事業終了 3 年後 事後評価