事業事前評価表
国際協力機構人間開発部基礎教育グループ第二チーム

1. 案件名（国名）

国名： コンゴ民主共和国（以下、「コンゴ民」）

案件名： 和名 国立職業訓練機構能力強化プロジェクトフェーズ2

英名 Project for Strengthening the Capacity of National Institute of Professional Preparation Phase 2

2. 事業の背景と必要性

（1）当該国における職業訓練セクターの開発の現状・課題及び本事業の位置付け

コンゴ民の失業率は4.6%（ILO, 2020年）、不完全雇用率は50%以上と推定されている（ILO, 2019年）。特に若者の失業問題は深刻であり、若年層失業率は35%となっている（同上）¹。長年の紛争等の影響で多くの難民や元戦闘員が暮らしており、若年層の失業率の高さが治安悪化の要因にもなっているため、平和の定着及び経済発展の観点から、特に若年層を対象とした職業訓練を通じた社会復帰・就業支援が喫緊の課題となっている。

当国政府は初中等教育省、技術・職業教育省、高等教育省、社会問題・人道的行動および国家の連帯省等、様々な省庁が関与し「教育・職業訓練セクター戦略（SSEF: 2016年～2025年）」を策定し、経済成長及び雇用に貢献する教育・訓練システムの構築に取り組んでいる。同戦略では「より公平な教育システムを推進し、経済成長と雇用に貢献する」ことを柱に掲げており、その中で、若者の社会統合促進に向けた職業訓練の実施を強化することとしている。同戦略内の枠組み計画では、労働市場のニーズに対応できていない訓練プログラムの改善、職業教育が魅力あるものにするためのカリキュラムの改善を、解決すべき優先課題として挙げている。

国立職業訓練機構（Institut National de Préparation Professionnelle: INPP）は1964年に設立された雇用・労働・社会保障省（Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale: METPS）傘下の機関であり、全国26州に30以上の拠点を持つ同国最大規模の公的職業訓練組織である。INPPの運営費は、主に政府からの交付金、法律によって企業に課せられた分担金（従業員数規模によって定められた割合）及び求職者訓練参加者から徴収する訓練費用から構成されており、これらを財源として企業のニーズに応じた訓練、在職者の技術向上を目的とした訓練、求職者や転職希望者向けの技術訓練等を実施している。日本は

¹ 年齢別にみると男女ともに15～24歳の若者の失業率が高く、性別でいえば全体的に男性の失業率のほうが女性より高い。例えば、15～24歳の男性の失業率は10.0%に上るが、同年代の女性の失業率は5.9%である。

1980年代から同機関に対して支援を行っていたが、内戦の長期化により、指導員の人材育成や訓練施設への投資が十分に行われず、指導員の高齢化、訓練内容と産業界ニーズのギャップ、施設・機材の老朽化が課題となった。これら課題に対応すべく、2011年からINPPに対する技術協力プロジェクト「国立職業訓練指導員能力強化プロジェクト」等を再開し、指導員の能力強化や、INPPの中でも多くの訓練生を輩出するキンシャサ校及びルブンバシ校の施設・機材整備を支援し、同国における職業訓練の質の向上を図ってきた。続けて、2015年からは技術協力プロジェクト「国立職業訓練能力強化プロジェクト」（以下、「先行プロジェクト」という）を実施し、INPPが産業界のニーズに基づき質の高い訓練を提供できるよう、INPP本部、キンシャサ校及びルブンバシ校を対象として、訓練実施体制の強化や、産業界の需要が大きい分野（自動車整備、油空圧、溶接、自動制御）における指導員の知識の更新及び技術力向上、訓練生の就業支援等を支援してきた。これまでの協力により、持続的に訓練の質向上を図るための仕組みが開発され、これら仕組みを本部やキンシャサ校において実践するコア人材が育成されたほか、前述の技術分野では、企業の訓練ニーズにも応えることが可能な技術力の高いマスタートレーナーが育成された。また、就労支援については新たに訓練相談・就業起業支援室（BCFIP）をキンシャサ校に設置し、採用を希望する企業と訓練生等のマッチングや、訓練生へのインターンや雇用情報の提供などを試行的に実施し、職業訓練校における就労支援モデルが開発された。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で各種マニュアル等の実践の機会が限られたことや、INPP新総裁の交代等により先方の組織改編・人員配置が予定どおり履行されなかったことにより、開発されたマニュアル等に基づく実践が組織的に定着し、INPPが自律的・持続的に実施できる体制までは整わなかった。

本事業は、これまで育成したコア人材が中心となり、先行プロジェクトで開発した訓練管理サイクル及び指導員訓練手法のINPPの実施体制整備・強化、関連部署の能力強化を行うことにより、INPPの体制を強化し、もって産業界のニーズに基づく質の高い職業訓練をINPPが自律的・持続的に提供できるようになることを目的とする。

（１） TVET セクターに対する我が国及び JICA の協力方針等と本事業の位置付け、課題別事業戦略における本事業の位置づけ

① 我が国の援助方針との関連性

対コンゴ民国別援助方針において、重点分野の１つに「経済開発」が挙げられており、本事業は同国経済発展のための産業人材育成の取組として位置付けられる。2022年の第8回アフリカ開発会議（TICAD8）では日本は「人への投資」・「成長の質」を重視し、3年間で30万人の人材育成を行うことを表明している。

また、TICAD8 チュニス宣言の柱「持続可能な経済成長と発展のための構造転換の実現」において、アフリカにおける包摂的で質が高く適切な教育、訓練及び技能開発へのアクセスを拡大するための能力開発の必要性が強調されている。これらのことから、本事業は我が国のアフリカへの開発支援の方向性と合致している。

② JICA の協力量針との関連性

JICA の課題別事業戦略（グローバル・アジェンダ： 8. 教育）では、TVET セクターは明示的にクラスターに分類はしていないが、グローバル・アジェンダの目的を共有する重要なサブセクターのひとつであり、職業訓練分野においては、各国の産業開発戦略の下、個別の技術ニーズに対応するよりも時代の変化に柔軟に対応できるマネジメント支援や、より適切に現地産業界のニーズを反映できるように民間セクターとの連携を強化することに重点を置いており、本事業は同戦略に沿ったものである。

③ 関連する過去の援助実績

- ・ 1980 年代~1991 年 個別派遣専門家（電気、自動車）と本邦研修の実施
- ・ 2009 年 職業訓練能力強化（国別研修）
- ・ 2011-2014 年 職業訓練アドバイザー（技術協力）
- ・ 2011-2013 年 国立職業訓練指導員能力強化プロジェクト（技術協力）
- ・ 2012-2016 年 キンシャサ特別州国立職業訓練校整備計画（無償資金協力事業）
- ・ 2015-2021 年 カタンガ州ルブンバシ市国立職業訓練校整備計画（無償資金協力）
- ・ 2015-2021 年 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（技術協力）

④ SDGs との関連性

本事業は産業界のニーズに沿った質の高い訓練の提供体制を整えることで、SDG ゴール 8「持続的、包摂的で持続可能な経済成長と、万人の生産的な雇用と働きがいのある仕事の促進」に貢献するものである。

（2） 他の援助機関の対応

① 国際連合プロジェクトサービス機関（UNOPS）・日本大使館

- ・ 無償資金協力「国立職業訓練地方拠点拡充計画（UNOPS 連携）」を実施中（2020 年～）。ブニア、ブカブ、ゴマを対象に、基礎的技能科目²、自動車科目、冷凍空調科目、溶接科目、太陽光発電科目の機材供与を行っている。またブニアを対象に訓練施設の建設/修復を行っている。

② フランス開発庁（Agence Française de Développement: AFD）：

- ・ 2021 年までは INPP ブカブ、ゴマ、マタディ、ボマ、ベニを対象とした 8

² 仏語で“Tronc commun”と呼ばれる、各科目共通で求められる技能を取り扱う訓練のこと

分野（農業、動物運搬、木材（大工）、自動車、農工産業、バイオ・ガス、再生可能エネルギー、バイオ・メディカル）の支援を、2022年まではコンゴ中央州（マタディ、バンザグング）、カサイ中央州、東カサイ州、ムバンダカ州、北キブ州、南キブ州、ツオポ州にて支援を実施している。支援内容は、施設建設、起業支援、障がい者支援、養蜂、農業、風力発電、水道、インターネット環境整備、訓練データベース支援、遠隔訓練支援など多岐にわたっている。

③ 世界銀行：

- ・ 東部地域の紛争被害向けプロジェクトの一部で、2021年より起業にかかる導入研修やビジネスプランコンテストの実施を INPP ゴマと共同で実施している。前フェーズにて育成した人材が INPP 起業マスタートレーナーの1人を務めている。

④ アフリカ開発銀行：

- ・ マルチセクトラル案件の一部や紛争被害者向け支援のコンポーネントに職業訓練を含むことがあり、それらの協力を INPP へ委託して実施している。

⑤ 韓国国際協力団（KOIKA）

- ・ 職業訓練・芸術・工芸省（MFPAM: Ministère de Formation Professionnelle, Arts et Metiers）を CP とし、IT・電気・英語センター支援をキンシャサで行う協力を調査中。
- ・ 高等応用技術研究所（ISTA : Institut supérieur de techniques appliquées）を CP とした API（自動制御）の支援をキンシャサで行う協力を調査中。

⑥ ベルギー：

- ・ 職業訓練センターを CP とし、ルブジ、コルウェジ、キカシ、ルブンバシ、サカニア、キサンガニ、ヤンガンビ、イサンギ、南ウバンギ地域、モンガラ地域にて職業訓練の提供支援やフォーマル・ノンフォーマル機関の能力強化を実施。また、TVET セクターのドナー間協調の取りまとめ役や5か年国家戦略の策定支援を行っている。

⑦ 中国：

- ・ ルアカバ州コルウェジ市における INPP 地方校の建設・機材整備を実施（2023年6月より2年間の予定）。

※ TVET セクターでは2023年1月よりドナー間の定期会合が開催されている。JICA も本会合に参加し、支援の重複等が無いように調整を行っている。

3. 事業概要

(1) 事業目的

本事業は、INPP 本部および、対象地方総局において、訓練管理サイクル（CGF）の実施体制強化、指導員訓練の実施体制整備、及びこれらに関連す

る部署の能力強化を通じて、産業界のニーズに基づく質の高い訓練が自律的・持続的に実施される為に必要な体制が強化され、もって産業ニーズに基づく質の高い訓練を INPP が自律的・持続的に実施できるようになること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

INPP 本部、キンシャサ地方総局 - キンシャサ校（キンシャサ市）、上カタンガ地方総局- ルブンバシ校（ルブンバシ市）、コンゴ中央地方総局 - マタディ校（マタディ市）、コンゴ中央地方総局 - ボマ校（ボマ市）、南キブ地方総局 - ブカブ校（ブカブ市）、北キブ地方総局-ゴマ校（ゴマ市）、エクアター地方総局 -ムバンダカ校（ムバンダカ市）、東カサイ地方総局 -ムブジマイ校（ムブジマイ市）、イトゥリ地方総局 -ブニア校（ブニア市）

このうち西、南、中央、東の各地域において拠点校の役割を果たす 4 地方総局（キンシャサ、上カタンガ、東カサイ、北キブ）をパイロット地方総局とする。パイロット地方総局では訓練管理サイクルの試行や関係者の能力強化を優先的に行ったうえで、他の対象地方総局にその成果を普及することとする。

※執務室はキンシャサ（INPP キンシャサ校の敷地内）

※渡航に際しては、コンゴ民主共和国安全対策マニュアルを遵守する。JICA 安全対策措置における渡航禁止地域においては、カウンターパート機関が発出する出張命令に従い、カウンターパート機関の職員が渡航を行うことを原則とする。

(3) 本事業の受益者（ターゲットグループ）

- ・ 直接受益者：INPP 本部および地方総局の管理職・職員、指導員 約 270 人
- ・ 最終受益者：訓練生（求職者及びパートナー企業の従業員）約 31,000 人³

(4) 総事業費（日本側）：約 4.8 億円

(5) 事業実施期間

2022 年 4 月 2 日～2026 年 4 月 1 日（計 48 カ月）

(6) 事業実施体制

和文：国立職業訓練機構

英文：National Institute of Professional Preparation（INPP）

(7) 投入（インプット）

1) 日本側

³ 2022 年度の実績より算出。2022 年度の対象 9 地方総局の訓練生数は、在職者訓練は 8,693 人（うち女性 2,629 人）、求職者訓練は 22,576 人（うち女性 9,164 人）であった。

- ① 専門家派遣：
総括/組織運営、訓練管理制度化、指導員研修制度化、訓練評価/モニタリング、就業・起業支援
- ② 研修員受け入れ：指導員研修（第三国での研修を含む）等
- ③ 機材供与：ToT実施体制整備のための活動対象となる技術分野の基礎的訓練機材（必要に応じ）

2) コンゴ民側

① カウンターパートの配置

プロジェクト・ディレクター（INPP 総裁）

プロジェクト・マネージャー（INPP 本部技術局長）

INPP 本部関係部局長（財務部長、総務・人事部長、予算管理部長、会計部長、出納部長、資金調達部長、プロジェクト管理・公共調達部長、調査・計画部長、訓練部長、技術監督部長、内部監査部長）

地方総局コーディネーション・チーム：45名⁴

② 案件実施のためのサービスや施設、現地経費の提供

事業実施に必要な事務所・施設

機材の維持管理、設置に必要な費用

訓練の計画、実施、モニタリング、評価にかかる費用

指導員訓練（TOT）の実施、モニタリング、評価にかかる費用

(8) 他事業、他援助機関等との連携・役割分担：特になし

(9) 環境社会配慮・横断的事項・ジェンダー分類

1) 環境社会配慮

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」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) 横断的事項：特になし。

3) ジェンダー分類：【対象外】「GI ジェンダー主流化ニーズ調査・分析案件」
＜活動内容／分類理由＞

ジェンダー主流化ニーズが調査されたものの、ジェンダー平等や女性のエンパワメントに資する具体的な取組について指標等を設定するに至らなかったため。ただし、本事業では訓練生に関するデータを男女別に取得しモニタリングを行い、データに基づきジェンダー平等に資する活動を検討する予定。

(10) その他特記事項

⁴ 対象9 地方総局それぞれの局長、副局長、技術部長、総務・経理部長、局検査官から構成される。

本事業は、上記 2. (2) 記載の無償資金協力「国立職業訓練地方拠点拡充計画 (UNOPS 連携)」においてブニア、ブカブ、ゴマに供与される機材を活用し、訓練管理サイクルや指導員訓練の組織化・内在化を目指すことから、相乗効果が期待できる。

4. 事業の枠組み

(1) 上位目標

産業界のニーズに基づいた質の高い訓練が自律的・持続的に実施される。

指標及び目標値：

- ・パイロット地方総局に在職者訓練を依頼した企業およびその他団体の XX%以上が、在職者訓練に「満足」と回答する。
- ・全対象地方総局において、訓練管理サイクルに基づいた在職者訓練執務要領が活用されている。

(2) プロジェクト目標

産業界のニーズに基づく質の高い訓練が自律的・持続的に実施される為に必要な体制が強化される。

指標及び目標値：

- ・2025年にパイロット地方総局が、訓練管理サイクルに基づいた在職者訓練執務要領の XX%以上のステップに従って在職者訓練を実施する。
- ・2025年に ToT の PDCA サイクルに係る執務要領の XX%以上のステップに従って ToT が実施されている。

(3) 成果

成果 1：訓練管理サイクルの実施体制が強化される。

指標及び目標値：

- ・訓練管理サイクルに基づいた求職者訓練執務要領（訓練科向け）と在職者訓練執務要領が作成される。
- ・訓練管理に基づいた在職者訓練執務要領に基づき、パイロット地方総局において在職者訓練が X 回以上実施される。

成果 2：指導員訓練 (ToT) の PDCA サイクルの実施体制が整備される。

指標及び目標値：

- ・INPP 指導員のキャリアパス（モデル）が提案される。
- ・ToT の (PDCA サイクルに係る) 執務要領に基づき、3 回以上 ToT が実施される。
- ・新たな技術分野の訓練ニーズへの対応方法に係るモデルが INPP へ提案さ

れる。

成果3：訓練および指導員訓練（ToT）のPDCAサイクルに関連する部署の能力が強化される。

指標及び目標値：

- ・ 常設諮問委員会（CCP）業務ガイド（執務要領）が作成・改訂される。
- ・ 全対象地方総局の75%以上において毎年度1回以上CCP業務ガイド（執務要領）に従ってCCPが実施される。
- ・ パイロット地方総局においてBCFIPにより実施される在職者訓練の追跡調査の数。

なお、上記の指標及び目標値の数値はベースライン調査の結果等を踏まえて2024年6月までに設定する。

（4）活動

【成果1】

（求職者訓練）

1-1 訓練管理サイクルに係る執務要領（求職者訓練編-地方校訓練科向け）を用いて訓練管理サイクルの試行を行う。

1-2 1-1の試行およびそのモニタリング結果に基づき、執務要領のアップデートを行う。

1-3 1-2で作成した執務要領の普及ワークショップを行う。

（在職者訓練）

1-4 在職者訓練のPDCAサイクルに関する現状・課題を調査・分析する。

1-5 在職者訓練のための訓練管理サイクルに係る執務要領を作成する。

1-6 1-5で作成した執務要領を用いて訓練管理サイクルを実施（試行）する。

1-7 CGFメンバーや本部関連部署により、在職者訓練のための訓練管理サイクルの実践をモニタリングし、技術的指導を行う。

1-8 1-6の試行および1-7のモニタリング結果に基づき、執務要領のアップデートを行う。

1-9 1-8で作った執務要領の普及ワークショップを行う。

1-10 INPPが実施する短期訓練コースのカリキュラム作成をモニタリングし、必要に応じて助言を行う。

1-11 エンドライン調査を実施する。（訓練内容と企業の要望との一致度の分析を含む）

【成果 2】

- 2-1 指導員キャリアパス（育成方針）の明確化を行う。
- 2-2 2-1 で明確化されたキャリアパスに沿って ToT の PDCA に係る執務要領を作成する。
- 2-3. 2-2 で作成した執務要領に基づき、ToT の計画、実施、評価を行う。
- 2-4. CGF メンバーや INPP 本部技術局訓練部 ToT 課を中心に ToT の実践をモニタリングし、指導を行う。
- 2-5. 試行・モニタリング結果に基づき、執務要領のアップデートを行う。
- 2-6. INPP 本部技術局訓練部 ToT 課の業務ガイドを作成する。
- 2-7. 国内・第三国リソースを用いたマスタートレーナー研修の試行の後、新たな訓練ニーズへの対応方法について整理し、モデルを提案する。
- 2-8. 指導員・職員データベースを構築し、その運用に係る能力強化を行う。
- 2-9. 指導員キャリアパスと ToT システムについて組織内報告会を行う。
- 2-10. INPP が自身で ToT の計画、実施、評価するプロセスに対して技術的サポートを行う。
- 2-11. ToT の PDCA サイクルに係るエンドライン調査を実施する。

【成果 3】

（本部能力強化支援）

- 3-1 訓練規則の改訂作業を側面支援する。
- 3-2 3-1 で改訂した訓練規則の普及ワークショップ開催を支援する。
（CCP 運営能力強化）
- 3-3 CCP の開催および本部によるモニタリング実施を支援する。
- 3-4 CCP 業務ガイド及び執務要領の作成・改訂を行う。
- 3-5 3-4 で作成・改訂した執務要領の普及ワークショップを行う。
（訓練管理サイクルに係る部署の能力強化）
- 3-6 訓練管理サイクルに係る部署の職員に訓練管理サイクル研修を実施する。
- 3-7 育成された職員が訓練管理サイクルに係る執務要領の試行・改訂において中心的な役割を果たすよう支援する。
（BCFIP 能力強化）
- 3-8 在職者訓練の追跡調査実施に係る BCFIP の能力強化を行う。
- 3-9 各地方総局における訓練ニーズ調査実施能力強化を支援する。
- 3-10 3-8、3-9 の内容を中心に、業務ガイドの改訂、職員向け研修パッケージを開発する。
- 3-11 3-10 で作成された業務ガイド及び研修プログラムの普及ワークショップを行う。

5. 前提条件・外部条件

(1) 前提条件

- ・ 対象地の治安が安定する。

(2) 外部条件

1) プロジェクト目標達成のための外部条件

- ・ INPP 本部（特に技術局）の ToR が最終化され、人員が配置される。
- ・ 感染症拡大により現地活動が著しく制限されない。
- ・ INPP に大きな組織体制変更が生じない。
- ・ 各種研修を受講した INPP 指導員・職員が関係部署から大量に異動・退職しない。

2) 上位目標達成のための外部条件

- ・ 各地域の労働市場に負の変化が生じない。
- ・ INPP に大きな組織体制変更が生じない。
- ・ 各種研修を受講した INPP 指導員・職員が大量に異動・退職しない。

6. 過去の類似案件の教訓と本事業への適用

2017 年度にコンゴ民で実施された「国立職業訓練校指導員能力強化プロジェクト」の事後評価では、INPP の関連企業、すなわち分担金を支払う企業や INPP の研修に従業員を参加させた企業などと効率的に連携を進め、企業ニーズにより合致した研修を提供するために、INPP は各企業の研修利用履歴や研修担当者の連絡先を含むデータベースを整備する必要性が提言されている。本事業では、企業ニーズに基づく ToT を実施するにあたり、指導員・職員の研修受講履歴等の情報を容易に管理・共有できるよう、指導員・職員のデータベース構築とその運用に係る能力強化を行う。

また、2015 年にセネガルで実施された「職業訓練機能強化計画」の事後評価では、中堅指導員の離職により、指導員全体の年齢構成に偏りが出ており、指導員体制の立て直しのために指導員の育成と確保に対して適切なインセンティブ制度設計が不可欠であることが教訓として記載されている。本事業では、指導員育成に係る関係者・当事者の動機付けを行うため、まず指導員のキャリアパスを明確化し、指導員育成のための ToT の仕組みをキャリアパスと関連付ける等の工夫を行う。

7. 評価結果

本事業は、コンゴ民主共和国の開発課題・開発政策並びに我が国及び JICA の協力方針・分析に合致する。また、産業界のニーズに基づいた質の高い訓練の提供体制を整えることにより産業人材の育成に資するものであり、SDGs ゴール 8 「持続的、包摂的で持続可能な経済成長と、万人の生産的な雇用と働きがいのある仕事の促進」に貢献するものである。よって、本事業の実施の意義は高い。

8. 今後の評価計画

(1) 今後の評価に用いる主な指標

4. のとおり。

(2) 今後の評価スケジュール

- ・ 2023年9月頃まで： 在職者訓練に関するベースライン調査
- ・ 事業終了前6ヶ月以内： エンドライン調査
- ・ 事業終了3年後： 事後評価

以 上