

国名	産業人材育成体制強化支援プロジェクト
ウガンダ共和国	

I 案件概要

事業の背景	ウガンダ経済は着実な成長を遂げており、人材の多様化が進むことが予想され、産業界のニーズに対応した人材育成が求められていた。JICA は、これまで「ナカワ職業訓練校プロジェクト」(1997 年～2004 年)を通じて、ナカワ職業訓練校 (NVTI) における自動車および電気を含む 7 分野の指導員の能力向上を支援してきた。また、「職業訓練指導員研修プロジェクト」(2004 年～2006 年) および「職業訓練指導員養成プロジェクト」(2007 年～2010 年) では、NVTI の指導員育成機能の強化を図ってきた。2011 年には、ウガンダの職業訓練・技術教育 (TVET) 分野を所管する教育・スポーツ省 (MoES) が、TVET 分野の国家戦略計画である「スキリング・ウガンダ」(2012 年～2021 年) を策定した。同戦略の中で、MoES は、NVTI を短期大学へ移行させ、産業界のニーズに応える高度人材の育成を目指していた。しかしながら、産業界からは、ディプロマコースは理論重視で、実践性に欠けているとの指摘があった。こうした状況を踏まえ、ウガンダ政府は、日本政府に対して理論と実践を両立したディプロマコースを NVTI に開設するため技術協力プロジェクトを要請した。		
事業の目的	本事業は、自動車 (VDAE) 及び電気分野 (VDEE) のディプロマコースの設立、メカトロニクス分野の在職者訓練コース、NVTI のマネジメント能力、および他職業訓練機関 (BTNET) に対する NVTI の支援機能の強化により、産業界のニーズに対応した NVTI の人材育成機能の強化を図り、もって NVTI が職業訓練分野中核校 (CoE) として機能し、産業人材育成拠点となることに寄与する。		
	1. 上位目標：NVTI が CoE として機能し、産業界のニーズに応える産業人材育成拠点となる。 2. プロジェクト目標：産業界のニーズに応えられるよう NVTI の人材育成機能が強化される。		
実施内容	1. 事業サイト：NVTI (首都カンパラ) 2. 主な活動：①カリキュラムの開発およびディプロマコースの提供、②民間企業の訓練ニーズの分析および研修内容の改定、③活動計画の策定、④NVTI の知識と経験を活用した他の TVET 機関に対する支援活動など 3. 投入実績 日本側 (1) 専門家派遣：22 人 (2) 研修員受入：76 人 (3) 機材供与：デジタル IC (集積回路) 実験セット、シーケンサー実験装置、空気圧制御実験装置 (4) 運営費：セミナー／ワークショップ費用、人件費、その他諸経費 相手国側 (1) カウンターパート配置：13 人 (2) 施設：事務所スペース (3) 機材：機材の予備部品		
事業期間	(事前評価時)2015 年 3 月～2020 年 2 月 (60 カ月) (実績)2015 年 3 月 24 日～2021 年 3 月 23 日 (72 カ月)	事業金額 (日本側のみ)	(事前評価時) 470 百万円、(実績) 507 百万円
相手国実施機関	－ 教育・スポーツ省 (MoES) － ナカワ職業訓練校 (NVTI) * * 2019 年に高等教育機関として認定され、それに伴いナカワ職業訓練短大 (NVTC) に変更された。		
日本側協力機関	インテムコンサルティング株式会社		

II 評価結果

【留意点】

＜事業効果の継続状況の検証＞

- プロジェクト目標の指標 2 は、在職者訓練コースへの従業員派遣企業数の推移を検証するものであるため、事業効果の継続状況ではなく、上位目標の指標 2 として検証した。
- プロジェクト目標の指標 3 は、民間企業との継続的な関係および活動を検証するものであることから、事業効果の継続状況ではなく、「持続性」の制度・体制面として検証した。

1 妥当性/整合性

＜妥当性＞

【事前評価時のウガンダ政府の開発政策との整合性】

本事業は、ウガンダのビジネス・技術・職業教育訓練制度の改革を目的とした包括的な戦略計画である「ビジネス・技術・職業教育訓練 (BTNET) 戦略計画」(2012/13 年度～2021/22 年度) と事前評価時点におけるウガンダの開発政策と整合性が高い。また、「スキリング・ウガンダ」(2012 年～2021 年) は、当該戦略を実行に移すための具体的な施策を示した実施計画であった。

【事前評価時のウガンダにおける開発ニーズとの整合性】

本事業は、経済成長の進展に伴い多様化する産業界のニーズに対応可能な人材を育成するため、理論と実践の両面を兼ね備えたバランスの取れたディプロマコースを NVTI に開設するという、事前評価時点におけるウガンダの開発ニーズと整合性が高い。

【事業計画/アプローチの適切性】 本事業の計画/アプローチは、適切である。事業計画/アプローチに起因する課題は確認されなかった。 【評価判断】 以上より、本事業の妥当性は③¹と判断される。			
<整合性> 【事前評価時における日本の援助方針との整合性】 本事業は、事前評価時における日本の「対ウガンダ国別援助方針」（2014年）と整合している。同方針では、「中等教育の強化」の重点分野の一つとして「職業訓練教育の強化」を掲げていた。また、2013年に開催された第5回アフリカ開発会議（TICAD V）においては、「民間主導の成長の促進」および「成長の恩恵をすべての人々が享受できる社会の構築」が重点分野とされていた。こうした文脈のもと、NVTIは「TICADビジネス・産業人材育成拠点10カ所」の一つとして位置づけられ、日本企業の期待に応える「雇用に結びつく教育」を通じた人材育成の支援対象となっていた。 【JICA他事業・支援との連携/調整】 本事業期間中に、青年海外協力隊（JOCV）を通じて、電子・電気工学分野のシニアボランティアがNVTCに派遣され、JICA他事業との連携・協力が行われた。シニアボランティアは、本事業で供与された機材の活用を促進するために、電気工学およびメカトロニクス学科の教員に対して技術指導を実施した。また、同期間中、シニアボランティアおよび教員は授業で供与機材を使用するため、教材を協働で作成した。 【他機関との連携/国際的枠組みとの協調】 事前評価時または事業実施中において、他ドナーとの連携/協調は、明確に計画されていなかった。 【評価判断】 以上より、本事業の整合性は②と判断される。			
【妥当性・整合性の評価判断】 以上、本事業の妥当性及び整合性は③と判断される。			
2 有効性・インパクト			
【プロジェクト目標の事業完了時における達成状況】 事業完了時までに、プロジェクト目標はおおむね計画どおりに達成された。NVTCのVDAEおよびVDEEコースの訓練生を受け入れた企業を対象に、5段階評価によるアンケート調査を実施し、訓練生の業務パフォーマンスを評価した。その結果、90%以上の企業が4点以上の高評価を付けており、高い満足度が確認された（指標1）。在職者訓練コースに従業員を派遣した企業に対しても、研修プログラムへの満足度を測る5段階評価のアンケートを実施した。この調査でも78%の企業が4点以上の評価を付けており、目標値の90%まで届かなかったものの、高い満足度が示された（指標2）。NVTCは学期ごとに民間企業を巻き込んだ活動計画（ワークプラン）を策定し、大半の活動は計画通りに実施された（指標3）。 【事業効果の事後評価時における継続状況】 事後評価時点、本事業の効果は継続している。NVTCにおいてVDAEを専攻する訓練生の企業実習を受け入れる企業数は、2021年以降着実に増加している。具体的には、2021年の10社から2024年には31社へと増加した。さらに、これらの企業における満足度も年々向上しており、2024年には5段階評価で4点以上と評価した企業が96.6%に達した。VDEEに関しても、企業数および企業の満足度のいずれも増加傾向にある。企業数は2021年の19社から2024年には40社に拡大し、満足度も2021年89.4%から2024年97.5%にまで向上した。こうした企業実習を受け入れる企業数の増加は、NVTCの訓練を受けた訓練生が、実際の現場で即戦力として活躍していると企業側が評価していることを背景としている。結果として、ある企業における企業実習への関心が、他企業にも波及するという好循環が生まれている。加えて、多くの訓練生が企業実習修了後に直接雇用されており、企業側にとっても自社内における人材育成コストの削減に繋がる点で、本事業は魅力的な取り組みとなっている。 【上位目標の事後評価時における達成状況】 事後評価時点までに、上位目標はおおむね計画どおりに達成された。VDAEおよびVDEEの修了生のうち90%以上が、関連分野への就職および高等教育²に進学している。VDAEコースの修了者数は、2020年の11名から2022年には48名に、VDEEコースでは2020年の15名から2022年には72名へと増加している（指標1）。在職者訓練コースに参加した企業数は2018年に19社に達したが、その後最低で4社にまで落ち込んだ。徐々に回復し、2024年には9社となったが、依然として2018年の水準には戻っていない。よって、在職者訓練コースに参加する企業数30%増という目標は未達成である。こうした企業数の推移には、事業期間中に設定された支援措置が大きく影響しており、具体的には、企業による従業員の訓練派遣にかかる費用が大幅に補助される「プロモーション期間」が設けられていたほか、教材開発費や訓練生・講師の一部経費も本事業の予算で賄われていた。このような制度的支援により、多くの企業が積極的に従業員を研修に派遣していた。しかしながら、事業終了後は、企業または訓練生自身が研修費用を負担することとなり、企業による派遣数が減少した。それでもなお、従業員のレベルを初級から中上級へと引き上げたいというニーズは根強く残っている。とりわけ、社内訓練制度を持たない企業にとって、NVTCによる在職者訓練コースは利点が多い（指標2）。NVTCが支援する職業訓練機関（TIs）のうち、60%以上が民間企業を巻き込んだ活動を実施することが目標とされ、全ての機関において企業実習が実施されている。VDAEおよびVDEEコースにおいては、企業実習が原則として義務化され、すべての訓練機関で実施されている。一方で、カリキュラム改善における民間企業との連携は限定的である。この課題への対応策として、産業界のニーズをよりの確に把握するため、産業ワーキンググループの設置が検討されている（指標3）。 【事後評価時に確認されたその他のインパクト】 事後評価時点において、その他正負のインパクトは確認されなかった。また、自然環境への負の悪影響は見られなかった。 【評価判断】 以上より、本事業の有効性・インパクトは③と判断される。			
プロジェクト目標及び上位目標の達成度			
目標	指標	実績	情報源

¹ ④：「非常に高い」、③：「高い」、②：「やや低い」、①：「低い」

² NVTCの研修生のほとんどは、ディプロマ課程修了後も就業を継続しつつ、大学レベルの学業を継続する傾向が見られる。

プロジェクト目標 NVTI において産業界のニーズに応える人材育成機能が強化される。	(指標 1) NVTI の自動車科および電気科のディプロマコースの学生をインダストリアルアタッチメント（企業実習）で受け入れた企業のうち、その学生のパフォーマンスについて 5 段階中、4 以上の満足を示した企業が 85%以上となる。	達成状況（継続状況）：おおむね計画どおり達成（継続） （事業完了時） - NVTC の VDAE および VDEE コースの訓練生を受け入れた企業を対象に、5 段階評価によるアンケート調査を実施し、訓練生の業務パフォーマンスを評価した。 - 90%以上の企業が 4 点以上の高評価を付けており、高い満足度が確認された。 （事後評価時） - NVTC のディプロマコースの訓練生を受け入れている企業数は以下のとおりである。 <table><tr><th rowspan="2">項目／年</th><th colspan="2">NVTC のディプロマコース訓練生を受け入れている企業数</th><th colspan="2">企業の満足度</th></tr><tr><th>自動車</th><th>電気</th><th>自動車</th><th>電気</th></tr><tr><td>2021</td><td>10</td><td>19</td><td>70.0%</td><td>89.4%</td></tr><tr><td>2022</td><td>18</td><td>26</td><td>88.5%</td><td>90.0%</td></tr><tr><td>2023</td><td>25</td><td>30</td><td>92.0%</td><td>93.0%</td></tr><tr><td>2024</td><td>31</td><td>40</td><td>96.6%</td><td>97.5%</td></tr></table> 注：本事業は 2021 年に完了し、2024 年に事後評価が実施された。 - NVTC は、官民連携作業部会（PPP-WG）を通じて産業界との連携を図り、NVTC と企業間で多数の覚書（MoU）を締結している。PPP-WG の参加企業は 200 社以上に達しており、増え続けている。そして、企業実習の機会を定期的に提供している。	項目／年	NVTC のディプロマコース訓練生を受け入れている企業数		企業の満足度		自動車	電気	自動車	電気	2021	10	19	70.0%	89.4%	2022	18	26	88.5%	90.0%	2023	25	30	92.0%	93.0%	2024	31	40	96.6%	97.5%	事業完了報告書 NVTC からの回答
	項目／年	NVTC のディプロマコース訓練生を受け入れている企業数		企業の満足度																												
		自動車	電気	自動車	電気																											
	2021	10	19	70.0%	89.4%																											
2022	18	26	88.5%	90.0%																												
2023	25	30	92.0%	93.0%																												
2024	31	40	96.6%	97.5%																												
(指標 2) 在職者訓練コースに社員を派遣した企業のうち、プログラム内容に対して 5 段階中、4 以上の満足を示した企業が 90%以上となる。	達成状況（継続状況）：おおむね計画どおり達成（継続） （事業完了時） - 在職者訓練コースに従業員を派遣した企業に対しても、研修プログラムへの満足度を測る 5 段階評価のアンケートを実施した。この調査でも 78%の企業が 4 点以上の評価を付けており、目標となる 90%まで届かなかったものの、高い満足度を示した。 （事後評価時） - 上位目標（指標 2）を参照。	事業完了報告書 NVTC からの回答																														
(指標 3) NVTI が計画する活動の 80%が実施される。	達成状況（継続状況）：計画どおり達成（継続） （事業完了時） - NVTC は学期ごとに民間企業を巻き込んだ活動計画（ワークプラン）を策定しており、大半の活動は計画通りに実施された。 （事後評価時） - 持続性（政策面）を参照。	事業完了報告書 NVTC からの回答																														
上位目標 NVTI が職業訓練分野中核校（CoE）として機能し、産業人材育成拠点となる。	(指標 1) ディプロマコース修了した卒業生の内、90%以上の卒業生が関連分野で職を得る（起業・見習い雇用を含む）、または関連分野の高等教育機関に進学する。	達成状況：計画どおり達成 （事後評価時） - VDAE および VDEE の修了生のうち 90%以上が、関連分野への就職および高等教育に進学している。 - VDAE コースの修了者数は、2020 年の 11 名から 2022 年には 48 名に、VDEE コースでは 2020 年の 15 名から 2022 年には 72 名へと増加している。	NVTC からの回答																													
	(指標 2) 在職者訓練コースに参加する企業数が 30%増加する。	達成状況：一部達成 （事後評価時） - 企業数については下表のとおり。 【在職者訓練コースに参加した企業数】 <table><tr><th>項目／年</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td>企業数</td><td>19</td><td>13</td><td>8</td><td>4</td><td>6</td><td>7</td><td>9</td></tr></table> 注：本事業は 2021 年に完了し、2024 年に事後評価が実施された。 - 在職者訓練コースに参加した企業数は 2018 年に 19 社に達したが、その後最低で 4 社にまで落ち込んだ。徐々に回復し、2024 年には 9 社となったが、依然として 2018 年の水準には戻っていない。 - 企業数の推移には、事業期間中に設定された支援措置が大きく影響している。具体的には、事業期間中には、企業による従業員の訓練派遣にかかる費用が大幅に補助される、「プロモーション期間」が設けられていたほか、加えて、教材開発費や訓練生・講師の一部経費も本事業の予算で賄われていた。このような制度的支援により、事業期間中は多くの企業が積極的に従業員を研修に派遣していた。しかしながら、事業終了後は、企業または訓練生自身が研修費用を負担することになり、企業による派遣数が減少した。 - 2020 年から 2021 年にかけて、新型コロナウイルス感染症対策の厳格	項目／年	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	企業数	19	13	8	4	6	7	9	NVTC からの回答													
項目／年	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024																									
企業数	19	13	8	4	6	7	9																									

		な外出禁止命令が出され、それに伴い、在職者訓練コースに社員を派遣する企業数が少なくなった。 - 従業員のレベルを初級から中上級へと引き上げたいというニーズは根強く残っている。特に社内訓練制度を持たない企業にとって、NVTC による在職者訓練コースは利点が多い。 【在職者訓練コースの参加人数】 <table><tr><th>項目／年</th><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td>企業派遣による参加人数</td><td>56</td><td>32</td><td>17</td><td>28</td></tr><tr><td>企業に在職者のうち自己負担による参加人数</td><td>3</td><td>24</td><td>29</td><td>32</td></tr><tr><td>合計</td><td>59</td><td>46</td><td>46</td><td>60</td></tr></table> 注：本事業は 2021 年に完了し、2024 年に事後評価が実施された。	項目／年	2021	2022	2023	2024	企業派遣による参加人数	56	32	17	28	企業に在職者のうち自己負担による参加人数	3	24	29	32	合計	59	46	46	60	
項目／年	2021	2022	2023	2024																			
企業派遣による参加人数	56	32	17	28																			
企業に在職者のうち自己負担による参加人数	3	24	29	32																			
合計	59	46	46	60																			
	(指標 3) NVTI が支援した職業訓練機関のうち、60%の機関において訓練における企業を巻き込んだ活動が実施される。	達成状況：計画どおり達成 (事後評価時) - NVTC が支援する TIs のうち、60%以上が民間企業を巻き込んだ活動を実施することが目標とされていたが、全ての機関において企業実習が実施されている。 - VDAE および VDEE コースにおいては、企業実習が原則として義務化され、すべての訓練機関で実施されている。 【5 つの職業訓練校における民間セクターとの連携活動の概要】 <table><tr><th>Tis</th><th>活動内容</th></tr><tr><td>ニヤカタレ職業訓練校</td><td>一部の企業は、自社側の追加費用を理由に、ニヤカタレ職業訓練校の訓練生の受け入れに消極的である。</td></tr><tr><td>セント・ピーターズ・ムベンデ職業訓練校</td><td>企業実習に加え、民間企業との連携による技術訓練も実施している。</td></tr><tr><td>アルア職業訓練校</td><td>訓練生は年間で合計 4 か月の企業実習を完了する必要があり、TOYOTA や WENRECO などの企業に派遣されている。</td></tr><tr><td>キリヤンドンゴ職業訓練校</td><td>民間企業からの関心は高く、一部の卒業生は企業実習先に就職している。なお、卒業生による起業も見られる。</td></tr><tr><td>イガンガ職業訓練校</td><td>不明</td></tr></table>	Tis	活動内容	ニヤカタレ職業訓練校	一部の企業は、自社側の追加費用を理由に、ニヤカタレ職業訓練校の訓練生の受け入れに消極的である。	セント・ピーターズ・ムベンデ職業訓練校	企業実習に加え、民間企業との連携による技術訓練も実施している。	アルア職業訓練校	訓練生は年間で合計 4 か月の企業実習を完了する必要があり、TOYOTA や WENRECO などの企業に派遣されている。	キリヤンドンゴ職業訓練校	民間企業からの関心は高く、一部の卒業生は企業実習先に就職している。なお、卒業生による起業も見られる。	イガンガ職業訓練校	不明	NVTC からの回答								
Tis	活動内容																						
ニヤカタレ職業訓練校	一部の企業は、自社側の追加費用を理由に、ニヤカタレ職業訓練校の訓練生の受け入れに消極的である。																						
セント・ピーターズ・ムベンデ職業訓練校	企業実習に加え、民間企業との連携による技術訓練も実施している。																						
アルア職業訓練校	訓練生は年間で合計 4 か月の企業実習を完了する必要があり、TOYOTA や WENRECO などの企業に派遣されている。																						
キリヤンドンゴ職業訓練校	民間企業からの関心は高く、一部の卒業生は企業実習先に就職している。なお、卒業生による起業も見られる。																						
イガンガ職業訓練校	不明																						

3 効率性

事業費及び事業期間は、ディプロマコースの開始の遅れといった複合的な理由により、やや計画を上回った（計画比：それぞれ107%、120%）。

	事業金額（日本側の支出のみ、円）	事業期間（月）
計画（事前評価時）	470 百万	60 カ月
実績	507 百万	72 カ月
割合（%）	107%	120%

アウトプットは計画どおり産出された。
以上より、効率性は③と判断される。

4 持続性

【政策面】
2019年に策定された「職業訓練・技術教育政策」では、実際の現場のニーズとの整合性を確保するため、民間企業に対して、訓練プログラムへの積極的な参画を促している。官民連携の促進に加えて、制度支援、企業訪問および企業実習の実施など、本事業の取り組みと一致する要素が含まれている。また、同政策は産業別技術評議会を通じて、すべてのTVET活動を監督するTVET評議会の設置も義務付けている。さらに、2025年3月15日に施行された「TVET法2025」は、ウガンダにおける職業教育制度の改革と強化に向けた重要な節目となった。この法律は、2019年に策定されたTVET政策に法的根拠を与えるとともに、TVET制度全体の強化を目的として制定されたものである。

【制度・体制面】
NVTCは、本事業中に2つのディプロマコースの導入により四年制大学へと格上げされた。これに伴い、NVTC内部においても組織改革が進められた。従来機能していなかった6つの内部委員会（契約委員会、運営委員会、財務委員会など）が再活性化され、責任の分担と校長の業務負担軽減が図られた。なお、国レベルにおいては、TVET政策により、BTNET局が再編され、新たに全国のTVET実施を統括するTVET運営・管理局が設置された。

事業期間中に研修を受けた職員のうち、現在もNVTCやTIsに勤務している人数については、正確に把握することができなかった。NVTCによると、当該期間中には多数の講師が研修を受けたものの、その多くがすでに異動または退職しているとのこと

であった。事業で培われた技術的スキルやノウハウが失われる懸念がある。また、VDAEおよびVDEEコースにおいて、ウガンダ政府が常勤として雇用している講師の数は依然として限られている。こうしたNVTCにおける人的資源の不足は、事業で導入された制度や活動の普及・拡大を妨げる要因となっている。この課題に対して、NVTCでは非常勤講師を雇用し、不足を部分的に補っている。また、MoESではディプロマコースごとに7名の講師を配置する方針を掲げているが、現時点で必要数を充足できておらず、2025年に新規採用を実施する予定である。採用後は学内研修や民間企業との連携によるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）が検討されている。

本事業を通じて構築された民間企業との連携は、NVTCおよび一部のTIsにおいて現在も継続されており、主に産業実習やPPP-WGを通じて実施されている。PPP-WGは、本事業で開発された制度や活動の普及を推進する上での中核的な枠組みとして機能している。継続的な交流は、これらの取り組みの持続性を一層強化することに貢献している。さらに、TVET政策は職業訓練機関間の連携を推進しており、この方針に沿って、NVTCは他の教育機関との間で協力関係を構築し、覚書を締結している。

【技術面】

自動車工学やプログラマブル・ロジック・コントローラー（PLC）等に関するNVTCの知見および技能は、国内において依然として先進的と評価されている。そのため、多くの講師・職員は、他の教育機関と比較して技術的優位性を維持している。一方で、一部の訓練校においては、有能な講師が異動や退職により流出しており、熟練人材の継承が課題となっている。加えて、新たに配属された職員の多くは、当該活動を円滑に推進するために必要な知見および技能が十分に備わっていない状況にある。こうした状況に対応すべく、過去のJICA事業で導入された講師育成制度を再活用し、退職者の再登用を含む取り組みが行われ、講師・教員に対する人材開発を進めている。なお、本事業で作成されたマニュアル及び教材は現在も活用されており、関係者との協議を通じて適宜改訂が行われている。

【財務面】

NVTCの運営予算は、主にMoESからの配分金と、学生の授業料や特別プログラムによる自主財源の二つに大別される。加えて、NVTCは短期モジュール型研修コースも実施しており、収入源の多様化を進めている。その結果、学生数の増加に伴い全体予算も拡大傾向にあり、比較的安定していると評価できる。

【環境・社会面】

環境・社会面の問題は確認されず、対応策を講じる必要はなかった。

【評価判断】

以上より、制度・体制面に軽微な問題があるが、本事業によって発現した効果の持続性は③と判断される。

5 総合評価

本事業は、NVTCの人材育成機能を強化するというプロジェクト目標、および産業界のニーズに沿った産業人材を輩出する中核的訓練機関として NVTC を確立するという上位目標をおおむね計画どおりに達成した。効率性については、事業費および事業期間はわずかに計画を上回った。

以上より、総合的に判断すると、本事業の評価は非常に高いといえる。

III 提言・教訓

実施機関への提言：

- 一部の TIs では運営予算の確保に苦慮している一方で、NVTC は短期コースの提供を通じて、自主的に運営資金を確保できている。NVTC は、こうした予算確保に関するノウハウを他の TIs と共有することで、各機関の安定的な組織運営を支援すべきである。それにより、産業分野における熟練人材の育成が一層促進されることが期待される。
- 事業完了以降、在職者訓練コースを利用する企業数は、事業実施期間中と比べて伸び悩んでいる。利用企業数を増加させることで実施機関の財務面が安定することからも、NVTC は、外部研修（在職者訓練コース）の利点を企業に積極的に周知すべきである。具体的には、社内業務を中断することなく従業員のスキル向上が可能であることを強調する。加えて、かつて研修を利用していたが現在は利用していない企業へのヒアリングを実施し、研修内容の改善点を把握するとともに、再度の参加を促すことも有効である。
- NVTC および TIs においてマスター研修を修了した職員の多くは、他機関への異動や退職により現場を離れており、現在配属されている職員には、十分な知識・技能が備わっていない状況にある。今後は、講師の異動・離職があっても職員の能力を維持できるよう、マスター研修を組み込んだ持続的かつ中長期的な内部向け研修計画の構築を検討する必要がある。

JICA への教訓：

- NVTC は、本事業を通じて自ら PPP-WG を形成し、カリキュラムの適合性やスキルギャップに関する産業界からフィードバックを収集している。これら、産業界から寄せられた要件等を意図的に研修プログラムへ統合することで、卒業生が労働市場のニーズに即した能力を備えられるよう努めている。したがって、産業界の NVTC の学生に対する信頼が強化され、卒業生の就業可能性が向上している。こうした産業界との協働を通じて研修内容の実効性を高める仕組みは、職業訓練分野における他の技術協力事業においても有効である。JICA は、今後も同様の取り組みを体系的に導入することが望ましい。



VDAE における実習授業



VDEE にてマイクロコントローラーを使用する学生