

**2016 年度案件別外部事後評価：パッケージ I-7  
(スーダン、南スーダン、ルワンダ)**

**平成 30 年 1 月  
(2018 年)**

**独立行政法人  
国際協力機構 (JICA)**

**委託先  
三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社**

評価
JR
17-18

## 本評価結果の位置づけ

本報告書は、より客観性のある立場で評価を実施するために、外部評価者に委託した結果を取り纏めたものです。本報告書に示されているさまざまな見解・提言等は必ずしも国際協力機構の統一的な公式見解ではありません。

また、本報告書を国際協力機構のウェブサイトに掲載するにあたり、体裁面の微修正等を行うことがあります。

なお、外部評価者とJICAあるいは相手国政府側の事業実施主体等の見解が異なる部分に関しては、JICAあるいは相手国政府側の事業実施主体等のコメントとして評価結果の最後に記載することがあります。

本報告書に記載されている内容は、国際協力機構の許可なく、転載できません。

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「SCVTA<sup>1</sup>」という。）の職業訓練センター（Vocational Training Center, 以下、「VTC<sup>2</sup>」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<sup>3</sup>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。

<sup>1</sup> Supreme Council for Vocational Training and Apprenticeship の略。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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）<sup>4</sup>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 <sup>5</sup>
日本側の協力金額	417 百万円	
事業期間	2011 年 1 月~2013 年 12 月	

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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))</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)</li> </ul> <p>【国際機関による支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>

### 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<sup>6</sup>修了生の収入が増加している

<sup>6</sup> 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、「TOT<sup>7</sup>」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：B<sup>8</sup>）

### 3.1 妥当性（レーティング：③<sup>9</sup>）

#### 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カ年国家戦略計画（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、「DDR<sup>10</sup>」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

<sup>7</sup> Training of Trainers の略。

<sup>8</sup> A：「非常に高い」、B：「高い」、C：「一部課題がある」、D：「低い」

<sup>9</sup> ③：「高い」、②：「中程度」、①：「低い」

<sup>10</sup> 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（NCTTE<sup>11</sup>）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

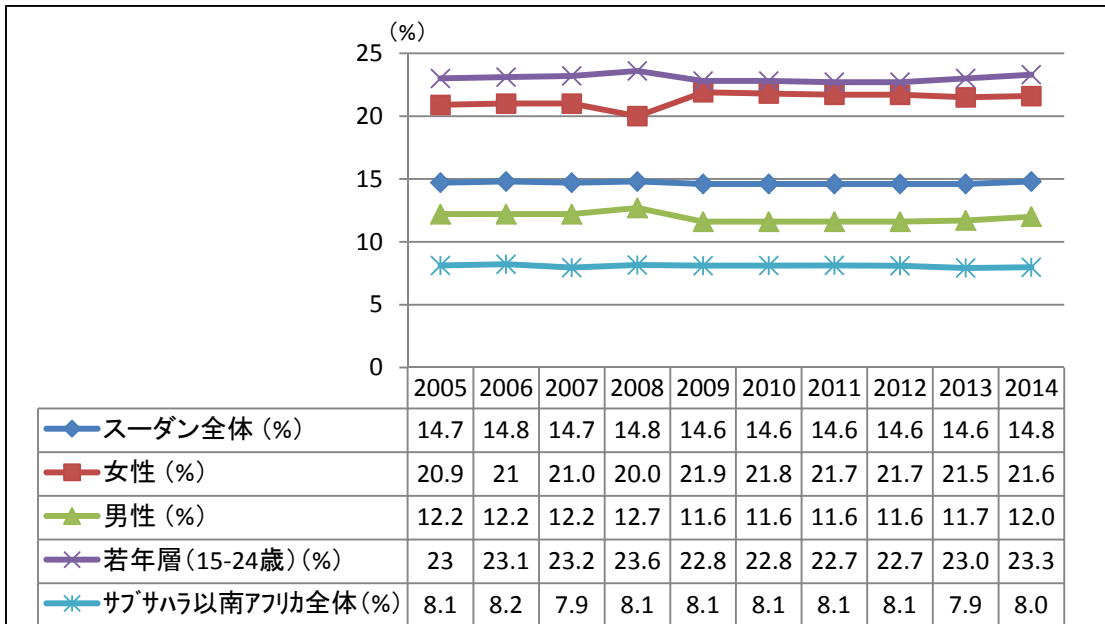
計画時において、スーダンの職業訓練システムは、産業界における労働需要や訓練ニーズに十分に答えられていない状態であった。スーダンのGDP成長率は南北紛争が終結した2005年から2008年までは、石油開発などが牽引役となり、平均で9.0%の成長を維持していた。しかし、世界経済の落ち込みや石油価格の下落などにより、2009年は3.8%にとどまった。国家歳入の約65%を石油収入に依存しており、原油価格の下落時に受ける経済的な打撃が大きいため、経済安定の確保と維持とともに非石油産業の人材育成と失業率の改善が急務であった。図1に示したとおり、計画時のスーダン全体での失業率は約15%でありサブ・サハラ以南ア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。

---

<sup>11</sup> 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<sup>12</sup>（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

<sup>12</sup> 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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
	<p>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>	<p>ほぼ達成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>

(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 (JPO<sup>13</sup>) の設置・運営、5S、カイゼン<sup>14</sup>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、PDM<sup>15</sup>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

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 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。

<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>、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。

---

<sup>16</sup> 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かない。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"> <li>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。</li> <li>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<sup>17</sup>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。</li> </ul>						
	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"> <li>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。</li> </ul>						

<sup>17</sup> 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<sup>18</sup>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) 「新規雇用に結び付いた」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) 新規雇用に結び付いた</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) 新規雇用に結び付いた	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) 新規雇用に結び付いた	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。

<sup>18</sup> 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<sup>19</sup>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<sup>20</sup>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

<sup>19</sup> 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。

<sup>20</sup> 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

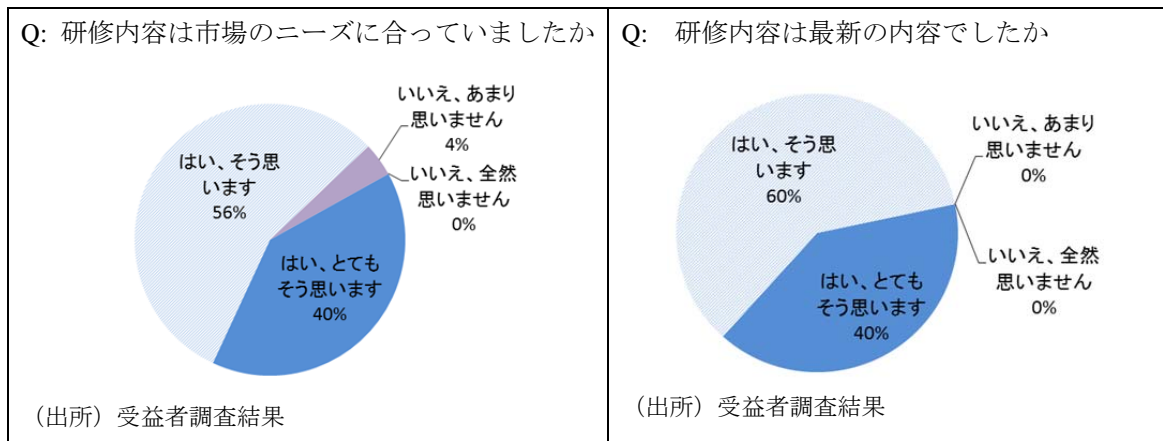


図 2 訓練受講者による訓練内容の評価 (訓練生 n=25)

## (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<sup>21</sup>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<sup>22</sup>。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

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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

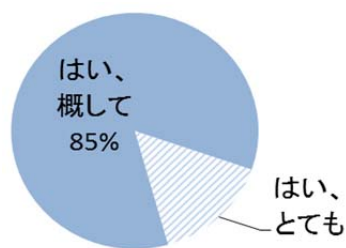
#### (1) 障害者に対するインパクト

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<sup>23</sup>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。

<sup>23</sup> 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できましたか。



(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<sup>24</sup>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。

<sup>24</sup> 「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<sup>25</sup>。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）」<sup>26</sup>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

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup>。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<sup>28</sup>。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

<sup>27</sup> 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。

<sup>28</sup> 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<sup>29</sup>、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。

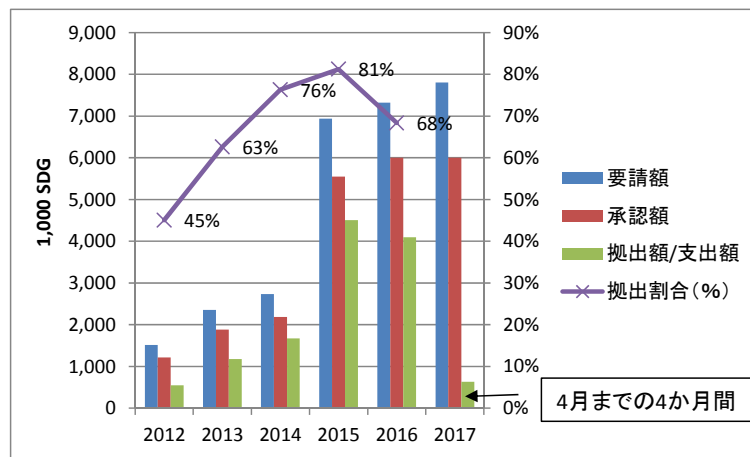
表 7 SCVTA 経常費用（SCVTA、傘下 VTC の運営・維持管理費用）（単位：SDG）

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

<sup>29</sup> 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。

業支援を目的とした活動をまとめて成果3と設定した。	3-2 民間企業との情報・課題共有の場が構築される	<u>達成</u> ・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															プロバイダーとしての研修管理 TOT	オベイド TOT		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		食品加工	縫製				
	エンジン	シャーシ	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							
ハルツーム州	1	National council for People with Disabilities							1								2			3	74	
	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							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	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	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



ルワンダ

## 2016年度 外部事後評価報告書<sup>1</sup>

技術協力プロジェクト「障害を持つ元戦闘員と障害者の社会復帰のための技能訓練及び就労支援プロジェクト」

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、ルワンダにおいて障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の技能訓練を通じて障害者の就労と社会参加の実現を促進することをめざし実施された。本事業の計画時及び完了時において、人的資源開発、とりわけ技術職業教育分野の人材育成は同国の重要な政策目標であった。また、計画時及び完了時において障害を持つ元戦闘員及び一般障害者等の社会的弱者支援にも重点が置かれていた。一方、同国における障害者の技能訓練への機会は計画時や完了時においても非常に限られており、障害を持つ元戦闘員の社会復帰を促進するため、医療支援以外にも生産活動を支援する技能訓練の必要性があった。よって本事業は計画時及び事業完了時の同国政府の政策や開発ニーズと整合している。

本事業の目的は、紛争影響国での戦闘員の社会復帰や平和の定着支援を重点課題とする日本の ODA 政策及び技能訓練を通じた人材育成を開発課題の一つとする対ルワンダ援助方針とも整合する。したがって、本事業の妥当性は高い。プロジェクト目標として掲げられた訓練修了生の就労の実現はおおむね達成され、また、上位目標についても、就労による生産活動や、家族やコミュニティとの関係改善を通じて訓練修了生の社会参加が確認された。その他、障害者の技能訓練へのアクセスの拡大、技能訓練センター（以下、「STC<sup>2</sup>」という。）のバリアフリー化の促進、政府の障害者支援政策の強化、障害者エンパワメントのための人材育成、コミュニティの強靱性の向上などの正のインパクトがみられた。よって、有効性・インパクトは高い。

事業期間については計画どおりであったものの、事業費が計画を上回ったため、効率性は中程度である。持続性については、障害者の社会への統合をめざす政策は事後評価時点においても継続している。実施機関であるルワンダ動員解除・社会復帰委員会（以下、「RDRC」という。）を含め、関係機関の技術面には問題はみられなかった。一方、事業効果の継続のためには修了生のフォローアップや追跡調査の実施が重要であるが、その実施体制と財務面において一部課題が残った。したがって、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。

<sup>1</sup> 本事後評価では、ルワンダにおける障害者を対象とした技能訓練が同国の平和構築に与えた影響を分析するため、研究者からの専門的な知見に基づく意見を得た。これら有識者の選定は、外部評価者が提案し、JICA が同意する方法で行われた。

<sup>2</sup> STC：Skill Training Center の略。本事業の対象となった 11 のセンターは、WDA 傘下の職業訓練センター（Vocational Training Center (VTC)）、訓練機能を持つ NGO や当事者団体の訓練センターである。STC はルワンダでは一般的な呼称ではないが、本事業では対象となった技能訓練を提供するセンターを総称して使用している。本報告書においても総称として STC を用いた。

## 1. 事業の概要



事業位置図



技能訓練修了生によるバイク修理組合

### 1.1 事業の背景

ルワンダでは、長年にわたる内戦、1994年の大虐殺及び近隣国との紛争により肥大化したルワンダ愛国軍（RPA、2002年以降ルワンダ国軍（RDF）に改名）<sup>3</sup>の適正規模への縮小と、コンゴ民主共和国へ流出した民兵の動員解除及び帰還の推進が政治、経済、治安的な面から喫緊の課題であった。ルワンダ政府は1997年より「ルワンダ動員解除・社会復帰プログラム（以下、「RDRP」<sup>4</sup>という。）を開始し、2008年のRDRPステージII（RDRP II）が終了するまでに対象となった戦闘員は6万人以上にのぼった。このなかには戦闘により障害を負った元戦闘員が多くいるが、彼らに対する支援は医療支援やリハビリテーション器具の支給に限定されており、障害者に対する技能訓練を実施できる機関もほとんどなかった。国際協力機構（JICA）は、右課題に対するルワンダ政府からの要請に基づき、障害を持つ除隊兵士を対象とした「障害を持つ除隊兵士の社会復帰のための技能訓練プロジェクト」（2005年12月～2008年12月）（以下、「先行事業」という。）を実施し、障害を持つ元戦闘員の社会復帰を目的に、技能訓練の提供、技能訓練センター関係者への研修、STCのバリアフリー化を実施し、925人に対し訓練を行った。右事業完了後の2009年度にはフォローアップとしてさらに100人の障害を持つ元戦闘員に対し技能訓練を実施した。

しかし、上記事業ではカバーしきれなかった障害を持つ戦闘員も多く、さらにルワンダには元戦闘員のみならず1994年の大虐殺により障害を負った一般市民、虐殺以外の原因で障害を持つ人々も多く存在し、社会経済活動に結び付くような十分な支援を得られずにいた。このような状況の下、ルワンダ政府は有効な成果を挙げた先行事業を踏まえ、障害を持つ元戦闘員と一般障害者（非戦闘員）がともに技能訓練を行い、就労を実現することで社会参加の促進を図る協力を要請し、本事業が実施されることとなった。

<sup>3</sup> RPA：Rwandan Patriotic Army、ルワンダ愛国戦線の軍事部門。RDF：Rwandan Defence Force。

<sup>4</sup> Rwanda Demobilization and Rehabilitation Program の略。RDRP は世界銀行及び他ドナーによる資金支援を得て実施されている元戦闘員の動員解除・社会復帰プログラム。RDRP は一定期間のステージにわけられ、RDRP I では国軍兵士を対象として開始されたが、2001年からは、軍事費の削減と国民和解の一環として、国軍兵士のみならず、1994年以前の旧政府軍兵士（ex-FAR）と1994年以降ルワンダ国外で武装活動をしている民兵も対象としたRDRP IIを実施した。

## 1.2 事業の概要

上位目標	技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加が促進される	
プロジェクト目標	技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の就労が実現される	
成果	成果 1	障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する技能訓練実施に係る環境が整備される
	成果 2	障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する技能訓練サービスが強化される
	成果 3	障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する就労支援が促進される
	成果 4	障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加を促進する関連機関とのパートナーシップが強化される
日本側の協力金額	228 百万円	
事業期間	2011 年 3 月 ～ 2014 年 3 月	
実施機関	ルワンダ動員解除・社会復帰委員会 (RDRC) <sup>5</sup>	
その他相手国協力機関など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方自治省 (MINALOC) <sup>6</sup> : RDRC を管轄する省庁</li> <li>・ 技能訓練センター (STC) (本プロジェクトで訓練を実施したセンター11 カ所)</li> <li>・ 全国障害者協議会 (NCPD) <sup>7</sup>:2011 年に MINALOC 内に設置され、障害者に関する啓発活動を行う機関。</li> <li>・ 教育省雇用開発局 (WDA) : WDA 管轄の技能訓練センターの規定の設定、カリキュラム開発、認定基準を行う監督機関。本事業の対象センターの選定やカリキュラム開発において連携を行った。</li> <li>・ ルワンダ全国障害者団体連合 (NUDOR) : 民間の障害者団体を統括する組織。本事業に関する意見交換を実施した。</li> </ul>	
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"> <li>・ 障害を持つ除隊兵士の社会復帰のための技能訓練プロジェクト (2005 年～2008 年)</li> </ul> <p>【世界銀行が管理するマルチドナー基金による支援】</p>	

<sup>5</sup> Rwanda Demobilization and Reintegration Commission の略。RDRC は 1997 年にルワンダ政府により動員解除・除隊兵士社会復帰プログラム (RDRP) を実施するために設置された委員会。当初 RDPR を計画・実施する有期的な機関であったが、2015 年より地方自治省 (MINALOC) 下の恒常的な政府機関の一部となった。

<sup>6</sup> MINALOC : Ministry of Local Government, NCPD : National Council of Persons with Disabilities, WDA: Workforce Development Authority, NUDOR: National Union of Disabilities Organization Rwanda, RCA: Rwanda Cooperative Authority, RHA: Rwanda Housing Authority

<sup>7</sup> RDRC が当初暫定的機関であったため持続性を考慮しプロジェクトに参加していた。主な活動は、「3.4 持続性」にて後述する。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ルワンダ動員解除・社会復帰プログラム ステージ I (RDRP I) (1997年9月～2001年12月)</li> <li>・ ルワンダ動員解除・社会復帰プログラム ステージ II (RDRP II) (2002年1月～2008年12月)</li> <li>・ ルワンダ動員解除・社会復帰プログラム ステージ III (RDRP III) (2009年1月～2017年12月予定)</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

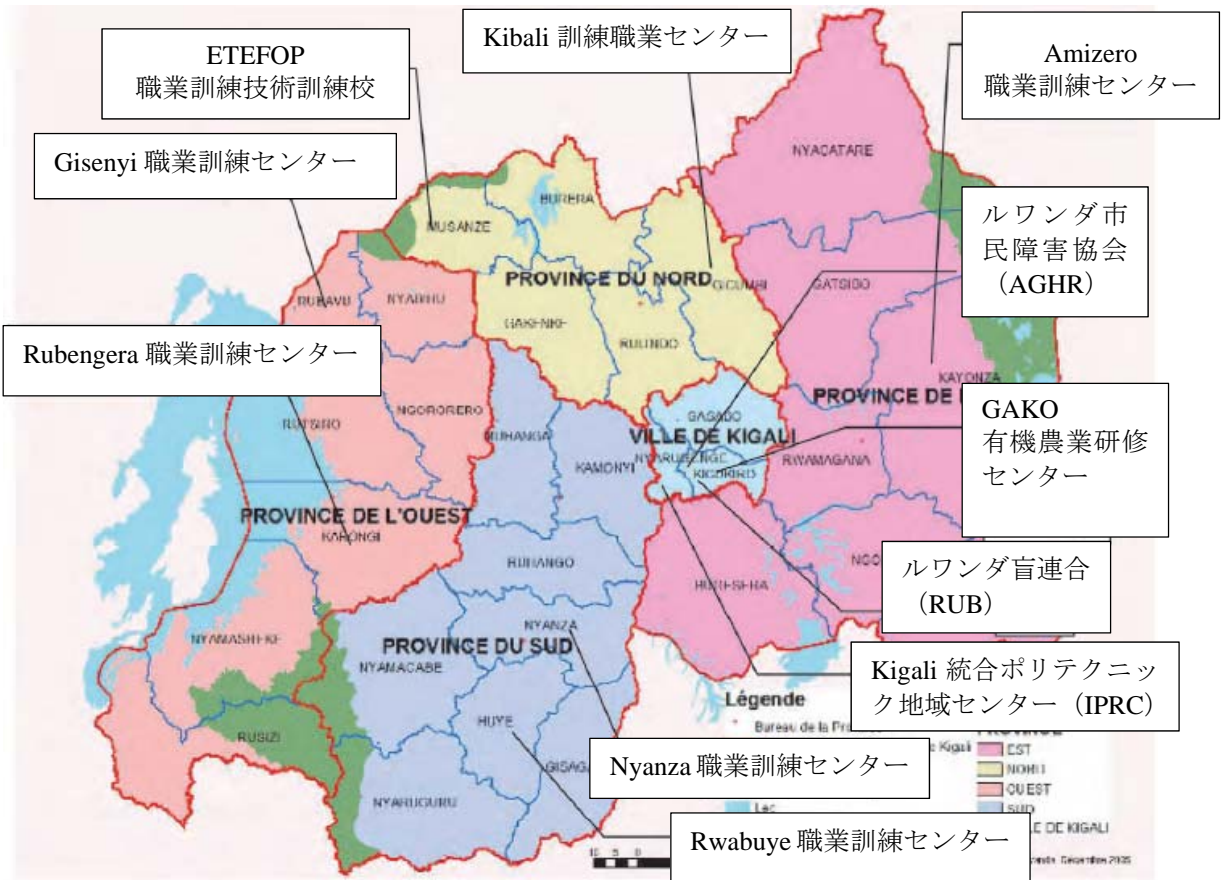


図1 本事業の対象11カ所の訓練センター位置図

(出所) 終了時評価報告書

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

終了時評価時点での修了生（2011年度、2012年度）を対象にしたフォローアップ調査で65.7%が訓練修了後6カ月間に訓練で得た技能を活用して収入を創出したと回答していた。目標値である70%にほぼ達成しており、プロジェクト目標は達成されると見込まれていた。

### 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）

訓練生の社会参加に関わる指標がほぼ達成されており、訓練により身に付けた技能により以前よりも自立した形で生活が可能であると考えられることから、上位目標の達成見込みは高いと判断された。ただし、適切なレベルでの継続的な支援も必要であり、啓発活動を通じて社会に対し障害者の認識を更に向上する必要があることが指摘されていた。

### 1.3.3 終了時評価時の提言内容

終了時評価時の提言内容と、事後評価時点における提言への対応状況について表 1 にまとめた。

表 1 終了時評価時の提言と事後評価時点における対応状況

提言	対応状況（事後評価時点）
<b>1. 事業完了時までにはすべき事項</b>	
(1) 関連機関がそれぞれの組織的役割と責任を明確にした出口戦略の策定	実施機関である RDRC 以外には、NCPD、WDA の具体的な出口戦略は策定されなかった。
(2) 実務的なマニュアルとガイドラインの作成	プロジェクトの経験及び教訓を盛り込んだプロジェクト引き継ぎ書（マニュアル）を作成し、合同調整委員会メンバー、主要関連機関に配布した。
(3) 関連機関の各レベルでどのような就労支援が可能か提案をまとめる	具体的な提案書はなかった。
(4) 本事業の活動と成果の広報	合同評価会議で提案された記者会見、ラジオ、TV のライブトークショーなどは実施されなかった。
<b>2. 本事業完了後にすべき事項</b>	
(1) 策定された出口戦略の各関係機関による実施	RDRC は RDRP III の実施に伴い障害を持つ元戦闘員に対して訓練を継続している。また、重度障害を持つ元戦闘員向けのリハビリ・生産総合センター（IRPWD） <sup>8</sup> を設置し、障害を持つ戦闘員への支援を行っている。 上記 1 のとおり RDRC 以外の機関では明確な出口戦略が策定されなかった。なお、NCPD は事後評価時点で国家雇用プログラム（NEP） <sup>9</sup> の実施主体として WDA と協力して障害者への技能訓練を実施しているが、これは出口戦略として計画されたものではない。
(2) 障害者の社会参加に向け、NCPD を中心に強力な啓発活動の展開	NCPD が障害者の登録制度を準備中。事後評価時点においては試行的に首都キガリを中心に障害者登録を実施していた。また、上記のとおり NEP を通じた支援も実施している。
(3) 関係機関による技能訓練修了生に対する就労とビジネススキルの継続的	本事業訓練修了生に対する継続的支援は特に実施されていなかった。

<sup>8</sup> Integrated Rehabilitation and Production Workshop Development の略。詳細については後述する 3.2.2.2 「その他のインパクト」を参照。

<sup>9</sup> National Employment Program の略。NEP は第 2 次経済開発貧困削減戦略（EDPRS 2）で雇用促進が重点項目になっているなか、年間 20 万人の若者の農外雇用を生み出すことを目標に実施されているプログラム。公共サービス・労働省が統括しているが、その他ジェンダー家族推進省、商務省、教育省、NCPD などが実施主体となっている。開始時はスウェーデン政府が 3 年間（2014 年～2017 年）のプログラムとして 1,350 万ドル（約 14 億円）を資金供与（無償）し、その後、フランス、ドイツ、アフリカ開発銀行等がプログラム支援を行っている。EDPRS 2 が終了する 2018 年までは支援が継続される予定。

な支援の実施	
(4) 技能訓練修了生の追跡調査に関わる教育省雇用開発局（WDA）の追跡調査制度の活用	活用されていなかった。

## 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：2016年11月12日～11月29日、2017年2月5日～2月14日

## 3. 評価結果（レーティング：B<sup>10</sup>）

### 3.1 妥当性（レーティング：③<sup>11</sup>）

#### 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ルワンダの長期国家開発計画（Vision 2020）において、人的資源分野のなかで技術職業教育に取り組むことが掲げられている。計画時の経済開発貧困削減戦略（EDPRS<sup>12</sup>：2008年～2012年）では、社会保障の柱のなかで、障害を持つ元戦闘員や障害者等社会的弱者への支援の重要性が明記されている。障害分野においては、ルワンダ政府は2007年に障害を持つ元戦闘員に関する法律<sup>13</sup>を制定し、障害を持つ元戦闘員の障害の程度に応じた手当の支給、住居や医療サービスの提供が明記されている。同年、障害者保護法も制定された。2008年12月にはルワンダは国連障害者の権利条約を批准している。

完了時点では、第2次経済開発貧困削減戦略（EDPRS 2：2013年～2018年）において引き続き技術教育・職業訓練の強化を挙げ、また、横断的分野の開発課題として「障害とソーシャルインクルージョン<sup>14</sup>」を掲げ、障害者の社会への統合を目指している。

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

先行事業では923人の障害を持つ元戦闘員を対象に訓練を実施したが、先行事業でカバーできなかった障害認定を受けた元戦闘員も2,000人以上と多く、こうした元戦闘員に対する訓練ニーズは引き続き高かった。また、ルワンダでは元戦闘員以外の一般障害者への技能訓練への支援や受入機関は非常に限られており、ルワンダ政府は元戦闘員に限らず障害

<sup>10</sup> A：「非常に高い」、B：「高い」、C：「一部課題がある」、D：「低い」

<sup>11</sup> ③：「高い」、②：「中程度」、①：「低い」

<sup>12</sup> Economic Development Poverty Reduction Strategy の略。国家5ヵ年計画。

<sup>13</sup> 2007年1月20日付法令番号 02/2007。

<sup>14</sup> 障害者を社会から隔離排除するのではなく社会の一員として取り込み、支え合う考え方。

者全体に対し訓練を行い、就労を実現したいというニーズが高かった。

完了時においても、動員解除・社会復帰の促進は RDRP III として続いており、障害を持つ元戦闘員がいること、また一般障害者への技能訓練へのアクセスは引き続き限られていたことから、技能訓練に対するニーズが高かった。

したがって、本事業は計画時及び事業完了時点でのルワンダの開発ニーズに合致している。

### 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」において紛争終結後の国における元戦闘員の社会復帰の重要性が明記されている。日本政府が主導する第 4 回アフリカ開発会議（TICAD IV）（2008）においては、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、毎年実施されているルワンダ政府と日本との経済協力政策協議において、計画時には、重点分野の一つとして「人的資源開発」を掲げ、開発課題として科学技術教育・訓練を挙げていた。障害者を含む社会的弱者への技能訓練は右開発課題への支援に位置付けられた。

したがって、本事業は計画時の日本の対ルワンダ援助政策と合致する。

以上より、本事業の実施はルワンダの開発政策、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<sup>15</sup>（レーティング：③）

### 3.2.1 有効性

#### 3.2.1.1 プロジェクト目標達成度

本事業では、図 2 に示すとおり、障害者が訓練できる環境として STC の施設面と技能訓練を行う関係者の理解や能力の促進といった人材面での改善を行い（成果 1）、全国 11 カ所の技能訓練センターで半年程度（コースによりばらつきあり）の技能訓練を実施した後（成果 2）、訓練修了後のスターターキット<sup>16</sup>の配布などさまざまな就労支援を通じ（成果 3）、就労を促進した<sup>17</sup>。また、障害者の社会参加を目的とした関係機関のパートナーシップを強化することができた（成果 4）。各成果はおおむね達成しており（各成果の指標の達成度については別添 1 に記載）、表 2 のとおりプロジェクト目標の指標を達成していることから、「技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の就労が実現される」というプロジェクト目標は達成されたと判断される。各成果とプロジェクト目標の関係は図 2 のとおりである。

<sup>15</sup> 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。

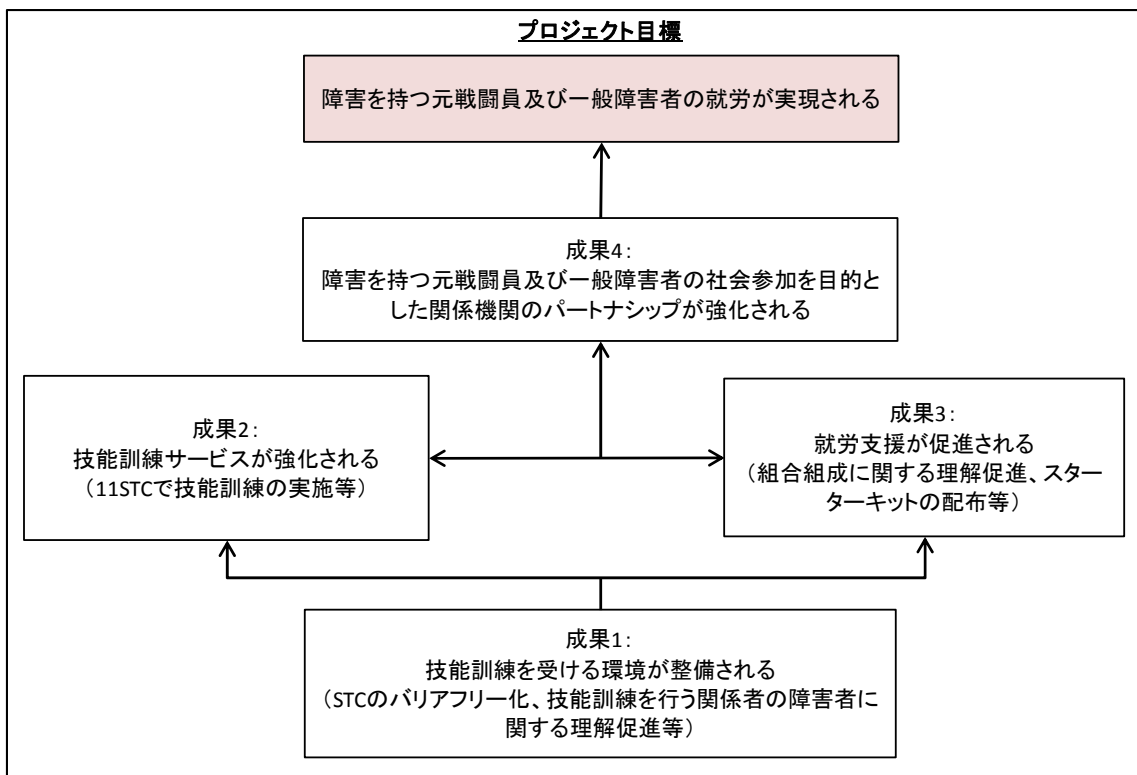
<sup>16</sup> 訓練中または訓練修了後に修了生個人または組合単位に提供される機材で、訓練修了生が仕事を開始できるように本事業が供与する消耗品としての道具類。例えば洋裁コースではミシン、農業コースでは農機具がこれに該当する。簡易な道具は個人に供与し、高価な機材は組合に供与された。

<sup>17</sup> 本事業では就業支援として、組合の組成に関する講義、事業開始に必要なスターターキットの配布、雇用機会に関する情報提供、障害者の理解に関する啓発活動を実施した。

表2 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 「技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の就労が実現される」	70%の技能訓練修了生が訓練修了後6カ月間に訓練で習得した技術を活用して収入を創出する	達成 ・2011年度から2013年度まで計3回訓練が実施されたうち、プロジェクトによる2011年度及び2012年度の修了生1,246人のフォローアップ調査によると、91%（回答者数900人のうち818人）が「訓練で得た技術を使って収入を創出している」と回答した。 ・完了時点で、92%の修了生（1,545人中1,414人）が組合を組成 <sup>18</sup> 、または既存の組合に参加し、計473の組合に属していることが確認された。

(出所) 終了時評価報告書、事後評価時のSTCへの聞き取り調査



(出所) 評価者作成

図2 成果とプロジェクト目標の関係図

以下では、プロジェクト目標の達成に貢献した主な三つの要因を分析する。

### (1) 訓練環境の整備

訓練環境の整備として、訓練生やSTCの選考基準や選考方法を確立、バリアフリー化、人材面での整備を行った。

<sup>18</sup> 障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の企業への就職は一般的に難しいため、本事業では収入を得る手段として組合（一定の人数が集まり各自の出資により共同の事業を営むもの）を組成することを促し、最低限必要なスターターキットを本事業が初めに供与することで、生産活動を支援した。組合を結成することで、互助制度がなりたち、効果的かつ効率的な生産活動ができる利点がある。



バリアフリー化については、本事業では対象 10 訓練校内（IPRC を除く）に障害者用のトイレの設置を行ったり、教室へのアクセスをスロープにしたりするなど、障害者用に施設の改善を行った。設計にあたっては、詳細な基準や高い技術・材料を避け、STC が将来的にも独自で実施可能なレベルをめざした。

人材面においては、本事業では訓練校の校長、講師に対し訓練のコース内容や指導方法において配慮すべき点や障害者を受け入れる心構えについてコンサルテーション会議や研修会を行った。事後評価時にすべての STC を訪問した際に、各 STC で本事業に参加した講師へのヒアリングによると、このような事前のコンサルテーションや研修会が非常に有益であったことが確認できた。STC 講師からは、車いすの取り扱い方や精神障害者への接し方など実践的な方法を習得したほか、障害者の訓練や就労があり得ないことではないとの認識に変わったとの回答があった。

よって、訓練生が学ぶために障害となる施設面でのバリアフリー化が行われ、STC 関係者の障害者に対する理解が促進されたことで、訓練をより有効かつ円滑に進めることができプロジェクト目標に貢献した。

## (2) 技能訓練の実施

本事業では、3年間で合計 3 回訓練が実施され、合計 1,545 人が技能訓練を受講し（別添 2、別添 3 を参照）、目標値の 1,400 人を上回った。障害を持つ元戦闘員はそのうち 648 人（認定障害者 296 人、非認定障害者 352 人）<sup>19</sup>、一般障害者は 898 人であった。本事業の対象者選考では RDRC による障害認定を受け障害認定のカテゴリーを持つ元戦闘員が一定程度優先されたが、最終的には筆記試験等の結果に基づいて選別された。一般障害者にとっては本事業による訓練がほとんど初めての技能訓練を受ける機会と言っても過言ではなく、実施機関や各 STC へのインタビューによれば、一般障害者の数が結果的に多かったのは、彼らの応募者数が非常に多かったことが要因と考えられる。障害者への技能訓練の機会が非常に限られていたなか、それだけ一般障害者の訓練需要が高かったことの現れとなった。

訓練内容については、上記訓練校の講師への研修会の結果、訓練方法の改善がみられた。事後評価時の STC への質問票調査の結果、回答のあった 8 校中 6 校が訓練の改善を行ったと回答があった。例えば、足に障害をもつ人用に足踏みではなく手漕ぎの訓練機材が準備された。また、教育レベルが低い人が多かったため、訓練速度を通常より遅くする、補講を行う、手話通訳者を配置するなど、訓練内容や訓練方法の改善があった。このような努力により、事業中に実施した訓練に対する満足度調査の結果は 95.3%（2011 年、2012 年の修了生全 1,246 人への質問に対し、有効回答数 837 人中 798 人が満足と回答）と成果 2 の指標の目標 95%を達成した。

---

<sup>19</sup> RDRC は医師でチームを編成し、自分は障害を持っていると主張する元戦闘員の判定作業を行っている。同判定によって、「認定障害者」と「非認定障害者」を選別し、認定障害者とされた元戦闘員には、カテゴリー 1（重度）からカテゴリー 4（軽度）までに分類している。認定対象者は身体障害者だけでなく、精神障害者も含まれる。

### (3) スターターキットの配布

事後評価時の RDRC、NCPD、STC、修了生へのインタビュー結果によると、ほぼ全員がスターターキットの提供が就労を実現した大きな要因だったと回答しており、キットの配布が重要な役割であったと考えられる。例えば、組合に入っていないくとも建設や電気の訓練を受け、スターターキットで配布された工具を個人で持っていれば、工具を持っていない人に比べ工事現場等で雇われやすい。洋裁にしても組合を組織することで、個人では買えないようなジグザグミシンや編み機など高度な機材が配布され、売上の向上につながった例がみられた。スターターキットは就労のための絶対条件ではないが、障害を持っていることで基本的に就労において一般人より競争力が低く、また障害者の就労に対する社会的認識も低いことが挙げられることから、障害者にとってスターターキットをもっていることはそれらを補うものとして必要であったと考えられる。

	
<p>バリアフリー化で教室へのアクセスをスロープにした Nyanza 職業訓練センター</p>	<p>教室へのアクセス改善のためにスロープを施した Rwabuye 職業訓練センター</p>
	
<p>組合用に配布されたジグザグミシン</p>	<p>個人用に配られた工具</p>

#### 3.2.2 インパクト

本事業の上位目標は「技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加が促進される」である。プロジェクト目標を達成したことは上述のとおりであるが、その後上位目標の達成のためには、就労による社会参加が続いていることが必要であり、また上位目標の指標にあるとおり、家族やコミュニティとの関係が改善され、何らかの社会活動を実施していることが必要である。実施機関及び技能訓練を実施した 11 カ所の STC は事業完了後の修了生の追跡調査を実施していなかったため、指標②、③、④の数値目標に

対する実績を確認することはできなかった。よって事後評価では、指標③にあたる「社会活動の参加」の一環として組成された組合の事後評価時の状況を受益者調査にて確認した。受益者調査は、本事業で実施した3回の訓練後に組成された473組合中、事後評価時点においても当時の携帯電話等の情報を手掛かりに追跡が可能であると判断された244組合をサンプルとして、その後連絡が取れた162組合を対象に組合の現状、スターターキットの活用状況等を調査した<sup>20</sup>。また、対象STCを訪問し講師へのインタビューを行った。その他、各STCから紹介を受け、本事業により技能訓練を受講し連絡がとれた修了生（合計20名）へもインタビュー調査を実施し、就労状況や就労以外の社会参加について確認した。さらに、本事後評価と同時期にJICAにより実施された本事業のインパクト評価<sup>21</sup>の就業や収入状況に関する結果も参照し、総合的に判断した。

なお、指標①は、インパクトを測る指標であるが、上位目標（本事業による技能訓練参加者の社会参加）を直接測る指標ではないため、3.2.2.2「その他のインパクト、障害者の技能訓練へのアクセスの拡大」で詳述する。

### 3.2.2.1 上位目標達成度

表3 上位目標の達成度

目標	指標	実績
上位目標 「技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加が促進される」	①事業完了後にルワンダで障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する技能訓練が開始される	上記のとおり、3.2.2.2「その他のインパクト 障害者の技能訓練へのアクセスの拡大」で詳述。
	②事業によって、70%の技能訓練修了生が家族・近隣住民・友人・コミュニティグループとの関係が改善されたと感じる	<p>おおむね達成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事後評価時にインタビューした修了生20名全員とも、家族やコミュニティとの関係が改善された、と回答があった。「以前は障害者だからという理由で、外にも出してもらえなかったり、邪魔扱いされたりしたが、訓練により自分で何かをすることができることを見せることができ、障害者でも収入を得ることができることを証明したことで周りから認められた」と回答があり、これが家族やコミュニティとの関係の改善につながった。</li> <li>インタビューした修了生のほぼ全員が、実際にコミュニティから洋服やバイクの修理など注文を受けることで、コミュニティとの関係が構築さ</li> </ul>

<sup>20</sup> 基本的にはコンタクトできたルワンダ全国にいる162組合のリーダー（または副リーダーかメンバー員）を事後評価調査で雇用したローカルコンサルタントが訪問し質問票に沿ってインタビュー調査を実施した。回答があった162人中147人が障害者であり（組合は障害者のみならず健常者もメンバーになっている）、元戦闘員は162人中67人であった。また、回答者は、127人が男性、35人が女性であった。

<sup>21</sup> インパクト評価は2016年～2017年にかけて実施し、一定の条件を満たす7つのSTCを対象に受講者、非受講者の追跡調査を実施した。記録が残存している述べて2,339人の受験者のうち、追跡調査によって816人（訓練受講者395人、非受講者421人）からデータを収集した。

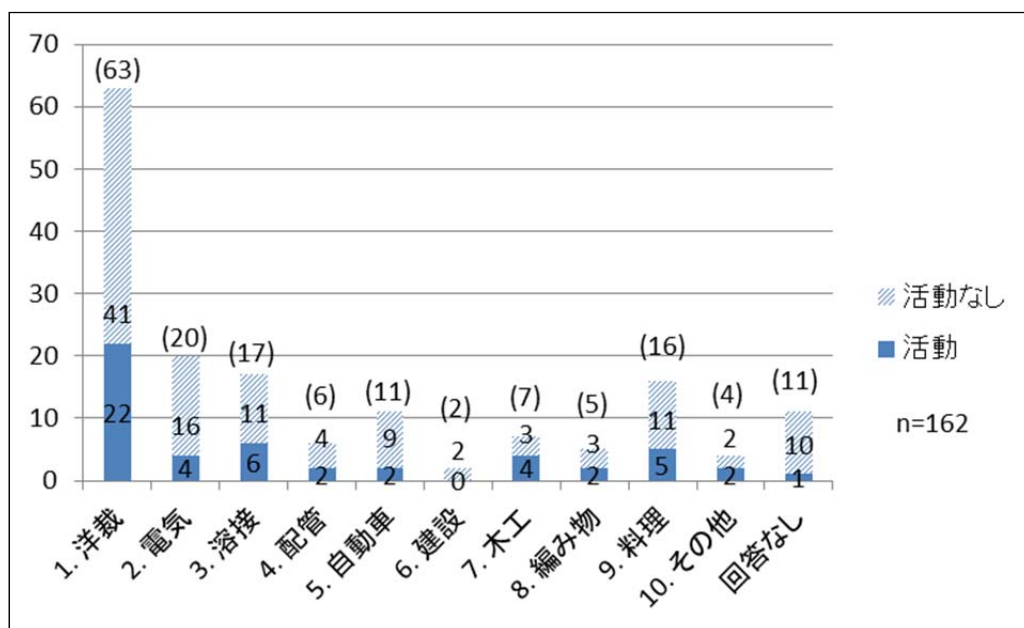
		れた、と回答した。
③事業によって、70%の技能訓練修了生によるコミュニティや社会活動の参加が増加する	おおむね達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受益者調査の結果、162組合中、現在組合活動を行っているのは50組合（31%）であった。そのほか、解散した112組合中32組合（29%）で、残ったキットを活用して組合員が個人で就労していると回答している。したがって、受益者調査した162組合の約50%が組合または個人でスターターキットを活用し就労活動を継続していることがわかった。さらに、割合は不明であるが、組合を結成しなくても職種により個人でスターターキットを活用して収入活動をしている例も確認できた。</li> <li>・STCへのインタビューより、訓練を受けたセンターから短期的な仕事（学生用のセーター作りや建具の製作など）を得て働く修了生もいることが確認できた。</li> <li>・訓練により自信をつけ、地方行政レベルで障害者代表になる人も現れた。</li> <li>・質問票調査の回答のあった全6カ所のSTCから、修了生は訓練を受けた技能を継続して使っていないかもしれないが、「何もしていなかった障害者が、身の回りの世話を自分でできるようになったり、コミュニティと話すようになっただけでも彼らにとっては社会への参加である」と回答があり、訓練前後での変化がみられた。</li> </ul>
④事業によって、70%の技能訓練修了生が自分達の生活の質（経済的、社会的、心理的側面（収入、自信・自尊心の回復等）が向上したと感じる	おおむね達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2011、2012年度の事業期間中のフォローアップ調査で94.9%（900人回答中、854人）が訓練6か月後に自身の生活の質が向上したと回答した。</li> <li>・実施機関、STCへのインタビューでは、プロジェクト前後で障害を持つ元戦闘員及び一般障害者当事者の意識の変化があったと全員回答した。例えば、以前のように家に閉じこもっていたり、物乞いをしたりするような人が減ったと、回答があった。</li> <li>・収入を得ることができるという経済的な自信は、技術の向上のみならず、スターターキットを供与したことも要因の一つであると考えられる。</li> </ul>

（出所）事後評価時の実施機関、STC、修了生へのインタビュー調査、JICA 提供資料

以下では、指標③について、（1）就労と（2）就労以外の社会参加について事後評価時における状況を確認した。

### (1) 就労による社会参加

指標③の実績に上述したとおり、事後評価時の組合への受益者調査によると、連絡がとれた 162 組合中、現在も活動していると回答したのは 50 組合 (31%) に留まった。残りの 112 組合は解散していた。図 3 のとおり、職種別にみると、洋裁が一番多く設立されている。多くの職種で残っている組合の割合は 30%以上となっているが、建設、電気、自動車では 20%未満と低かった。建設、電気については上述のとおり個人レベルで仕事を見つけやすいという特徴も存続率が低い要因だと考えられる。ただし、職種毎のサンプル数が少ないため断定はできない。組合を統括するルワンダ組合機構 (RCA) へのインタビューでは、設立された組合数の 30%が活動を継続させていることは特に悪い率ではないとの回答があった。この根拠として RCA では正確な統計をとっているわけではないものの、ルワンダで中小企業が設立され、継続して活動しているのは全体の約 20%程度であるという。組合は中小企業の一部とみなされており、この値から、本事業により組織化された組合での活動継続状況をルワンダ全体から見た場合、むしろ 30%前後という数値は決して悪い値ではないことが確認できた。



(出所) 受益者調査結果

図 3 事後評価時点での組合の状況 (職種毎)

また、組合に関する受益者調査結果によると、組合を解散した理由で一番多かったのは、表 4 にあるとおり、スターターキットの盗難や売却が一番多い原因であった (26%)<sup>22</sup>。その他、組合の組織運営の経験不足による内部問題 (19%)、より良い就労機会を求めた組合員の他地域や外国への移動 (14%) が挙げられた。一方、RCA へのインタビューによれば、組合が継続しない理由としては、組合運営、マーケット開拓及び資金調達などビジネ

<sup>22</sup> 盗難や売却の内訳は質問を一つにまとめたことから把握できなかった。また、もし解散した組合がスターターキットを売却した場合も、別の職に就くための資金に使われている可能性もあり、就業活動を続けている可能性は否定できない。

スとしてノウハウが不足しており、またそれを支援する仕組みがルワンダではまだ弱いことが挙げられた。

表4 組合の解散理由

	組合の解散理由	回答者数	%
1	スターターキットが盗まれた／組合メンバーまたはほかのだれかに売られた	29	26
2	組合内の組織問題（内部マネジメントの欠如）	21	19
3	組合員の他地域や外国への移動	16	14
4	働く場所の賃料や材料を購入する費用が払えなくなった	13	11
5	組合員の多くが組合から遠隔にそれぞれ居住しており組合に来ることができなくなった	12	11
6	組合員が個人で働くことを選択した	11	10
7	スターターキットが壊れた／スペアパーツがなかった	8	7
8	JICA からの資金・技術支援を期待していたが、事業完了後はそれがなかった	2	2
	合計	112	100

（出所）受益者調査結果

対象 11 カ所の STC の講師や校長、20 名の修了生へのインタビュー調査では、組合に入らずに就労している例として、電気や建設などの職種が挙げられた。このような職種の場合、組合を組成するよりも技能と道具があれば個人として工事現場などで雇われやすい。このように個人的にスターターキットを所持している人が所持していない人よりも就労に有利に働いていることが確認できた。また、事後評価時の各 STC 講師や修了生へのインタビューによると、組合を設立した地域にある市場の状況により、技能訓練とは違った職種で収入活動をしている人もいるという。

各 STC 校長及び修了生へのインタビューによると、本事業の訓練により修了生は、WDA からの正式な訓練受講証明書を得ることもでき、この証明書の獲得によって、資金へのアクセス、就業へのアクセスが改善したと回答があった。特に元戦闘員の修了生にとっては電気、木工、建設などの技能訓練を受け WDA からの証明書を有していることが、国連平和維持活動（PKO）への参加を有利にしていた<sup>23</sup>。したがって、本事業により障害者の就業機会の拡大にある程度の貢献がみられた。受益者調査では訓練修了後に組成した組合による就労の継続性が 31% という数値であったが、障害があるから低いというわけではなく、一般的なルワンダでの組合の継続性からもみても平均的な数値であることが確認できた。また、STC 講師や修了生へのインタビュー調査により、受益者調査には現れてはいないが、組合ではなく個人ベースで就労している人、組成した以外の職種で新たな組合を作り就労活動をしている人、海外に出て就労している人なども一定程度おり、継続している組合の割合以上に修了生は就労により社会参加していることがわかった。

なお、JICA が別途実施した本事業のインパクト評価によると、訓練非受講者の就業率が

<sup>23</sup> ルワンダは近隣の南スーダンやマリなどに PKO 部隊を派遣しており、給与が高いことから障害を持っていても一定の活動ができる元戦闘員にとっては人気の職種になっている。

約 10%であるのに対し、技能訓練修了生の就業率は 24～34%ポイント高いことが確認された。その他、インパクト評価によると、非訓練受講者の 1 カ月の平均所得水準が 4,500RWF（ルワンダフラン）（約 US\$ 5.5、約 600 円）であるのに対し、技能訓練修了生はその 3 倍以上の約 14,000～18,000RWF（約 US\$17～22、約 1,800 円～2,400 円）を得ており、経済面での改善がみられた。

したがって、本事業は、就業による社会参加や経済的自立に一定のインパクトがあったといえる。

## (2) 就労以外の社会参加活動の状況

STC 講師や修了生 20 名によるインタビューによると、修了生のなかには、セクターレベル（郡の下の行政単位）の若者障害者グループの議長に選出されたり（溶接の組合のリーダーをしている元戦闘員）、郡会議で障害者代表としての意見を発言する人が出ていたりするなど、技能訓練を通じて自信をつけたことで社会活動を積極的に行っている修了生もいることが確認された。訓練に参加した障害者は本事業により就労できる技術を身に付けると同時に、自信をつけることができた。障害者をめぐる厳しい社会環境（家族・社会からの拒絶、隔離、軽視等）のなかで、障害者自らが何かできることを示すことができなければ社会・コミュニティの意識変化もできないことから、本事業でその一歩を支援することができ意義のある事業であった。また、指標③に上述したとおり、訓練前にはほとんど何もせず社会と隔絶していた障害者が、たとえ生産活動をしていなくても、外に出て家族以外の人と接するようになったことが彼らにとっての社会参加の第一歩となった。さらに、訓練を通じて STC 講師や障害者仲間ができ、事後評価時点でも連絡を取り合っている修了生が多いことが STC 講師や修了生へのインタビューで確認できた。これまで家族以外とのつながりが限られ社会的に孤立していた障害者が多いなか、同期や STC 講師に電話や SNS で近況や組合の運営などについて相談するなど、就労問題以外にも健康や生活に関する相談ができる環境ができ、社会とのつながりや人とのつながりが広がっている。したがって、本事業が就労以外にも社会的セーフティネットの構築につながったと考えられる。

本事業の上位目標は、「技能訓練に参加した障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加が促進される」であった。就労という社会参加においては、訓練修了後に結成した組合の事後評価時点における継続率は、受益者調査で対象とした組合のうち 31%程度であったが、組合が解散している場合でも、個人がそのほかの手段で就労を実現しているケースは 29%確認された。追跡できなかった組合があるため、全体像を示すことはできないが、調査で対象とした組合全体では、目標 70%に対して約 60%が何らかのかたちで就労することにより社会参加を実現しており、おおむね達成したと判断される。また就労以外の社会参加についても、全体像を示すことはできなかったが、表 3 のとおり実施機関、各 STC 講師、訓練修了生へのインタビューによれば、ほぼすべての訓練修了生の家族・近隣住民・友人・コミュニティグループとの関係が改善され、自身の生活の質が向上したことが確認できた。

以上より、上位目標はおおむね達成された。



### 3.2.2.2 その他のインパクト

#### (1) 障害者の技能訓練へのアクセスの拡大

##### 1) RDRC による障害者への技能訓練の実施状況

RDRC は、RDRP III (2009 年～2017 年) からの特に経済社会的に脆弱な元戦闘員の訓練向けの予算及びキガリ市による支援により、事業完了後 2014 年～2016 年の 3 年間で表 5 のとおり合計 580 人の元戦闘員への訓練を実施している。このうち、約 20 名が障害を持つ元戦闘員であり、障害者向けの技能訓練が実施されている。訓練実施にあたっては、本事業で対象としたアミゼロ訓練センター (ATC) や盲連合 (RUB) などの STC を活用している。訓練は本事業同様 6 カ月間であり、修了後にはスターターキットを配布するなど、本事業の手法が取り入れられており、本事業のインパクトがみられる。

表 5 RDRC による技能訓練の実績 (訓練人数)

資金源	2014 年	2015 年	2016 年	合計 (人)
RDRP III (特に脆弱な元戦闘員向け資金)	311	76	67	454
キガリ市評議会	30	96	0	126
合計 (人)	341	172	67	580

(出所) 実施機関への聞き取り結果

##### 2) RDRC による重度障害者向け技能訓練の実施

RDRC は、本事業中に実施した本邦研修における障害者施設の視察で感化され、重度障害者でも単に医療的な支援のみを行うのではなく、生産的な活動ができる場を与えることが重要であることを再認識した。そこで、これまで得た知識を活用して IRPWD を設置した。IRPWD は事後評価時点で全国に 10 カ所設置されており、重度障害者向けの住居と技能訓練や生活活動ができるワークショップを病院付近に併設させた施設である。施設設置資金は世界銀行が支援し、RDRC が運営している。



### 3) NCPD による障害者への技能訓練の実施

NCPD は NEP を通じて表 6 のとおり 2014 年より 3 年間で合計 1,381 人の障害者への技能訓練を実施支援している。実施にあたっては、施設面、人材面で活用しやすいことから、主に本事業で支援した STC で訓練を実施している。NEP 支援による技能訓練の期間は 3 カ月間で、修了後にはスターターキットを提供している。NCPD へのインタビューにおいても、NEP 支援により障害者への技能訓練を提供することができているのは、NCPD が本事業に参加し、WDA や STC など技能訓練の関係者とのネットワークが生まれ、そして本事業の経験とともに手法や教訓をとりまとめたマニュアルを活用することができたからだとの回答があった。NCPD にはもともと技能訓練を行う機能はなく、本事業がなければ NCPD には訓練のノウハウがないことから、NEP の実施機関として技能訓練の支援を行っていることは本事業のインパクトの一つと考えられる。

表 6 NEP を通じた NCPD による障害者技能訓練実績

年	2014 年	2015 年	2016 年	合計 (人)
対象人数	763	118	500	1,381

(出所) NCPD への聞き取り調査結果



IRPWD 内にある洋裁組合店の看板  
(事後評価時)

NEP 支援で事後評価時に実施されていた技能訓練 (IPRC センター)

### (2) バリアフリーの促進

バリアフリー化については先行事業で最初に導入しているため、本事業のみからのインパクトとはいえないが、ルワンダにおけるバリアフリー化推進をさらに進める原動力となったといえる。本事業実施時はタイミング的にもルワンダ政府がバリアフリー化を進めており、本事業による各種講習により政府の認識が高まった。ルワンダ住宅公社 (RHA) へのインタビューによると、ルワンダにバリアフリー化に関する法律はあったが、どう実施に移していくか模索中であったなか、本事業が具体的な実施方法を提示してくれたと回答があった。本事業では、バリアフリー化に関するガイドラインや冊子の作成、RHA、RDRC、NCPD、公共事業省、郡庁<sup>24</sup>の公共事業担当など関係者への講習会の実施、本邦研修による

<sup>24</sup> ルワンダの行政区分は、5つの州、30の郡からなる。その下の行政区分は「セクター」、「セル」、「村」の順になっている。

バリアフリー施設の視察やバリアフリー化における障害者の活用方法も提示した。RHA は本事業が作成したガイドラインや冊子の作成にも関わり、そして RHA が関連ビデオを作成したり、公共建造物建設の関係者を集めた共同セミナーを実施した。

実施機関によると、郡庁においては、公共施設がバリアフリーになっているのかアセスメントを行うモニタリングチームが組まれるようになった。郡庁の社会福祉担当へのインタビューでも、先行事業や本事業により STC にバリアフリー化する施設が導入され、政府への意識を高めたことがモニタリングチームの編成につながっていると回答があり、ルワンダにおけるバリアフリー化の促進に貢献したといえる<sup>25</sup>。

### (3) 障害者支援政策への強化

WDA は本事業で障害者への訓練に関わったことで、障害者の技能訓練の必要性を認識し、事後評価時点で障害者専用のカリキュラム開発を始めており、2018 年より運用する予定としていた。

郡レベルで障害者問題を担当するのは郡庁の社会問題官であったが、2014 年より障害者問題に特化した「障害主流化担当官」を追加で各郡庁に配置することとなった。各郡庁に配置となると財政にもかかわることであり、政府が本格的に障害者支援を重視している一つの表れと考えることができる。本要請を行った NCPD へのインタビューによると、これら変化は本事業からの影響であり、MINALOC をはじめ財務省が新たな正職員枠を承認したのは、本事業のインパクトが政府内に認知されているからであると回答があった。本事業は障害者支援政策への強化に一定程度貢献したといえる。

### (4) 障害者エンパワメントに関する人材の育成

本事業で雇用したローカルスタッフ 3 名（障害当事者）が本事業の活動を市民社会においても継続させることを目的に、RECOPDO という団体を設立した。RECOPDO は市民社会団体（CSO）として正式に認定され、NUDOR の九つのメンバー機関の一つにもなっている<sup>26</sup>。障害者自立のためのアドボカシーを積極的に実施しており、NCPD とも協力して政府会合にも参加している。NUDOR のメンバーになるには団体のマネジメント能力、実績、資金力などそれなりの評価が得られないと入れない。本事業で雇用したローカルスタッフがルワンダ国の障害者支援のコアな人材に育っていることは、プロジェクトのインパクトの一つと考える。

### (5) 平和構築の視点からのインパクト（コミュニティの強靱性の向上）

本事業では、技能訓練を一緒に行うことで、元戦闘員と一般障害者（一般市民）、そして出自の違う元戦闘員同士の間でそれぞれ理解の促進につながり、訓練修了後に一緒の共同組合を組成する事例もみられるなど、本事業がコミュニティ間の関係構築に貢献した。

<sup>25</sup> なお、先行事業で一部バリアフリー化した Nyanza、Rwabyuye、Rubengera、Amizero、GAKO などの STC は、自分達の予算で校内にさらに別のスロープを作るなど、バリアフリー化を進めていることも事後評価時の実査により確認した。

<sup>26</sup> 視覚障害者団体、聴覚障害者団体、女性障害者団体など、九つの当事者団体がメンバーとなっている。

これまで関係性が希薄であったコミュニティへの理解が促進され、協力関係が強化されたことは、コミュニティとしての一体感を醸成し、治安状況の変化などさまざまな課題にも左右されないようなコミュニティの強靱性（レジリエンス）の向上につながったと考えられる。修了生へのインタビューでは、訓練修了生がコミュニティに戻り、訓練を受けていない障害者を組合に誘い、得た技術を教えながらほかの障害者のエンパワメントも助けている事例も確認ができ、コミュニティの結束力を高めていた。

コミュニティの強靱性の向上は地域社会の紛争予防とより持続可能な紛争後の復興の両方の可能性をもたらすことに貢献するとされており<sup>27</sup>、本事業が平和構築の視点からも一定程度正のインパクトをもたらしたといえる。

#### BOX 1：平和構築へのインパクトをもたらした事業デザイン

本事業は紛争要因に配慮し、また紛争を回避する以下のアプローチを採ったことが、平和構築への正のインパクトをもたらすことにつながった。これが可能となった要因として、先行事業の実施中からJICAが本事業に向けて実施機関であるRDRCや本邦専門家と先行事業からの課題や教訓を的確に把握し、本事業計画段階で取り入れたことが挙げられる。

##### ① 一般障害者（一般市民）も対象としたアプローチ

事後評価時でのRDRC、NCPD、STC関係者へのインタビューによると、一般障害者を訓練対象とすることで、動員解除されたばかりの元戦闘員にとっては、コミュニティに戻る前に一般市民と関係を持つことができ社会復帰の一步となったという。逆に一般市民にとっては「怖い」と思っていた元戦闘員に対する理解の促進になった。また、一般障害者を入れることにより障害者同士という共通項もあり、相互理解につながった。特に元戦闘員のなかに「兵士」として国を背負って戦ったというプライドが、高い人や希望しない訓練はしたくないという人も多く、孤立しがちであったが、障害という共通の課題を抱えている人たちと話したり、協力したりすることで訓練修了時には協力関係が構築された。実際、組合を組成する際には元戦闘員か一般障害者かの区別はなく一緒に組成する組合も多かった。JICAによるインパクト評価の結果では、特定の出自に対する寛容性に優位性が示されたが<sup>28</sup>、一緒に訓練を受けることで元戦闘員に対する一般市民からの意識の改善がみられたことは、コミュニティの融和に一定程度貢献したといえる。

<sup>27</sup> “Resilience as a Peacebuilding Practice: To realism from Idealism”, USIP（米国平和財団）や、“Conflict Prevention and Peace Building- Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements”, MDG Achievement Fund, “Practice brief: Resilience and Peacebuilding, Using Resilience to Build Peace”, Interpeace などがある。

<sup>28</sup> ただし、JICAが実施したインパクト評価では、訓練受講生のなかでは旧政府軍のex-FARへの意識が大幅に改善することが明らかになったが（非訓練生は37%がex-FARに対しネガティブな印象を有しているのに対し、訓練生は20%のみ）、国軍（RDF）や民兵（Armed Group）に対する意識については際立った相違がみられなかった、という。

一般障害者を対象とすることが可能となった背景の一つには、障害者を担当する機関だけではなく、DDRを担当するRDRCが実施機関として一般障害者も支援対象とすることに合意し、またその重要性を理解していたことが挙げられる。先行事業実施中にも、ルワンダにおいて障害者のための技能訓練機会が非常に限られており、一般障害者からのニーズが非常に高いことが認識されていた。また、障害を持っている元戦闘員は一般障害者よりもさまざまな点で優遇されており、例えば、障害度合いにより手当の支給などがある。このため障害者のなかでも格差が生じている。融和をめざす政府にとっても本事業による負のインパクトを避けるアプローチが必要であった。

### ② 出自の異なる元戦闘員同士の理解促進

動員解除される元戦闘員は、ルワンダ国軍（RDF）、旧政府軍（1994年以前）（ex-FAR）、民兵（armed group）と出自が異なっている。ルワンダ政府は民族の融和を進めており、RDRPにおいて動員解除した元戦闘員を等しく取り扱うことを原則としている。したがって、本事業においても、訓練生の選考には元戦闘員の出自を選考基準としなかった。出自による区別を行うことは政府の方針に逆行することとなり、紛争の種にもなりかねない。このような配慮が結果的に紛争を回避することに貢献したと考えられる。確認したケースは限られているが、終了時評価時での確認及び事後評価時に出自の違う元戦闘員同士が一緒に訓練することで和解が促進し、一緒に組合を組成する事例もみられた。事後評価時には、Gisenyi訓練センター出身の溶接組合やNyanza訓練センター出身の洋裁組合で事例が確認できた。

### ③ 対象地域の選定

対象地域は先行事業に引き続きルワンダ全5地域（東部、西部、南部、北部、中部）とし、地域的に偏りがないよう配慮した。特定地域が特定の戦闘員の出自と強い関連を持つことから、地域的なバランスを保つことが重要であった。

本事業の実施により、プロジェクト目標として掲げられた訓練修了生の就労の実現はおおむね達成され、また、上位目標についても、就労による生産活動や家族やコミュニティとの関係改善という形での社会参加が確認された。その他、障害者の技能訓練へのアクセスの拡大、バリアフリー化促進、政府の障害者支援政策の強化、障害者エンパワメントのための人材育成、コミュニティの強靱性の向上に関し正のインパクトがみられた。したがって、計画どおりの効果発現がみられることから、有効性・インパクトは高い。

### 3.3 効率性（レーティング：②）

#### 3.3.1 投入

本事業への主な投入の計画と実績を表7に示した。

表7 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	長期2名 (障害者支援、研修/業務調整) 短期3名 (指導分野記載なし)	長期2名（72人月） (障害者支援、研修/業務調整) 短期2名 (バリアフリー、障害者平等研修/シニアトレーナー（第三国専門家）)
(2) 研修員受入	記載なし	9名（本邦研修） 1) 障害者リーダーシップ育成とネットワークワーキング 2) 技術教育・職業訓練及び就労支援 3) アフリカ障害者地域メインストリーミング研修 3名（海外セミナー） 1) 第2回アジア太平洋地域に根差したリハビリテーション会議(フィリピン) 2) JICA/UNDP 合同ワークショップ「アフリカの紛争中及び紛争後の地域における持続可能な生計向上と雇用」(ケニア)
(3) 機材供与	・訓練生に配布するスターターキット	・訓練生に配布するスターターキット
(4) 現地業務費	記載なし	技能訓練、スターターキット、バリアフリー化建設ほか（約130百万円）
日本側の事業費合計	合計198百万円	合計228百万円
相手国の事業費合計	・事務機材及び機材維持費 ・機材関連消耗品	・訓練募集時のラジオ放送費用 ・カウンターパート職員の国内出張費

##### 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、計画時の人数や金額が設定されておらず、実績と数量比較はできなかったが、内容については本事業の目的に沿っており、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198百万円に対し実績228百万円であり、計画を上回った（計画比115%）。計画額の内訳詳細が不明であるため明確な増額要因は不明であるが、訓練者数の増加、増加に伴うスターターキットの追加費用の発生、障害による補助介助者の配置、計画していなかった海外セミナーへの参加が原因であると考えられる。

### 3.3.1.3 事業期間

事業期間は、計画（2011年2月～2014年2月）及び実績（2011年3月～2014年3月）とも3年1か月（37カ月）であり、計画どおりであった（計画比100%）。活動において、いくつかのスターターキットの国外からの搬入の遅れや治安による東部地域での活動を一時中断したが、アウトプット産出への影響は特段なかった。

以上より、本事業は、事業期間については計画どおりであったものの、事業費が計画を上回ったため、効率性は中程度である。

## 3.4 持続性（レーティング：②）

持続性では、障害を持つ元戦闘員及び一般障害者が技能訓練を通じて就労等社会参加の機会を広げていくための政策制度、実施機関である RDRC 及び NCPD、対象 STC の体制、技能訓練を実施していくための技術や財務状況について確認・分析した。

### 3.4.1 発現した効果の持続に必要な政策制度

事後評価時の第2次経済開発貧困削減戦略（EDPRS 2：2013年～2018年）は障害とソーシャルインクルージョンを横断的課題として挙げ、障害者の社会参加を推進している。その証拠に NEP において障害者への訓練を取り入れている。2015年9月に承認された技術教育・職業訓練（TEVT<sup>29</sup>）政策でも障害者が貧困サイクルから断ち切るためにも STC 等を通じ TEVT の中に主流化していく重要性が明記されている。

事後評価時、RDRC は障害を持つ元戦闘員の支援を RDRP III で実施しているが、RDRC 事務局長へのインタビューによれば、2017年末に RDRP III が終了しても引き続き障害の有無に関係なく元戦闘員への技能訓練を含む支援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と判断される。

### 3.4.2 発現した効果の持続に必要な体制

障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の技能訓練を通じた就労の実現や社会参加を促進させるために必要な体制として、障害を持つ元戦闘員の社会統合支援を担当する RDRC、ルワンダにおける障害者問題を担当する NCPD、技能訓練全般を監督する WDA、技能訓練を実施する STC について下記に記す。また、よりコミュニティに近い郡庁に設けられた障害主流化担当の役割について記載する。

#### (1) RDRC

RDRC は動員解除された元戦闘員の社会統合を担当していることから、引き続き障害を持つ元戦闘員を対象とした技能訓練生の選考、STC との連絡調整、訓練モニタリング等の監督機関としての役割を担う。RDRC は事業開始当初、RDRP を実施する暫定的組織であった

<sup>29</sup> Technical and Vocational Education and Training の略。

が、中間レビュー時（2012年8月）には恒常的に存在する政府機関として法律が担保された。事後評価時のRDRCへのインタビューでは、RDRP IIIが終了した後の2018年以降も引き続き同じ体制で元戦闘員の技能訓練を実施していくことが計画されている。

RDRC本部の職員数は事後評価時点で73人である。技能訓練を担当するのは運営管理部で29人おり、ほとんどが1997年より始まったRDRP Iより技能訓練の管理、またJICAによる先行プロジェクトからの障害者への技能訓練の管理経験を有する。また、全国の各州（東部、西部、南部、北部に各1名、中部（首都キガリ）に2人）の州庁には社会統合官（Provincial Reintegration Officer）が配置されており、地域レベルでのRDRCの窓口となり、元戦闘員の訓練を含め、社会統合を支援している。以上より、RDRCにおける障害を持つ元戦闘員の技能訓練を継続するための体制は事業実施中と大きな変化はなく、特段問題はみられなかった。

#### (2) NCPD

NCPDは障害者に関する啓発活動、障害者の問題に対する社会動員、障害者政策の実施・モニタリング支援を行うことを目的とする、MINALOC下に2011年に設立された新しい組織である。具体的には、政府内で障害者の主流化の促進、政府と民間の障害者当事者団体（特にNUDOR）やドナーの調整役を担っている。計画時にはRDRCが暫定的な機関であることから、事業完了後の持続性にかんがみNCPDは本事業に関連機関として参加していた。障害者の中でも元戦闘員については事後評価時点ではRDRCが社会統合について担当しているが、将来的にはNCPDが障害者について全般的に担当することが期待されている。

NCPDは全体で22人しか職員がおらず、NEP資金で障害者訓練の実施管理を行っているが、NCPD内で訓練を担当しているのは経済社会エンパワメントユニット内の訓練技術開発担当と障害者調査/主流化担当の2人しかいない。技能訓練修了者が就労したり社会参加を促進したりするためには、追跡調査や、フォローアップ支援が重要であるが、事後評価時点でその体制は脆弱であった。

#### (3) WDA

WDAは管轄するSTCの監督及び資格認定機関である。WDAでは政府の政策に伴い障害者への訓練受け入れ体制を本格的に準備している。例えば、障害者用カリキュラムの開発や、改修・新築する六つのSTCの施設<sup>30</sup>をバリアフリー化している。

#### (4) 対象STC

対象となったSTCは、先行事業及び本事業により施設がバリアフリー化されている。STCの規模や対象職種数により違いはあるが、STCにはセンター長以下、センターで実施する職種ごとに1人～2人の技能講師、事務職員が4人～5人配置されている。対象STCでは本事業により障害者への理解を促進され、実際に経験を積んだ技能講師や職員が事後評価時点でほぼ残っていることから、障害者への今後の受入体制は、施設環境面、人材面で問題は見受けられなかった。

#### (5) 障害主流化担当（郡庁）

2014年より設置された郡庁における障害主流化担当（基本的に各郡に1人）は、地域の

<sup>30</sup> 2016年から5年間で世界銀行等から約1億ドルの資金を得てバリアフリー化を実施予定。

障害者の数、生活状況、課題の把握、NCPD が進めようとしている障害者登録の推進、障害問題に対する社会への啓発活動、MINALOC、NCPD、NUDOR 等障害関連機関との連携が主な役割となっている。郡にもよるが、障害者支援のための予算があり、それを活用し障害者の組合に対する研修や財政的支援を行っている<sup>31</sup>。上述のとおり、これまで障害問題は他の社会福祉問題と一緒に社会福祉担当が管轄していたが、障害者問題に特化された担当官が配置されたことで、障害者への支援体制が強化されている。今後、州庁に配置されている RDRC の社会統合官との連携も行うなど更なる支援体制の強化が期待されている。

以上より、発現した効果の持続性に必要な体制に一部課題がみられた。

### 3.4.3 発現した効果の持続に必要な技術

本事業では、障害を持つ元戦闘員及び一般障害者のための技能訓練用の全体的なマニュアルを策定したほか、各種フォーマットをとりまとめた。マニュアルは、技能訓練実施前、実施中、実施後の実施すべきこと、バリアフリー化活動、障害者に対する意識向上やアドボカシー活動に関し、本事業で実施したことを基にまとめている。本マニュアルは日常的に参照するものではないが、NCPD が NEP 事業で技能訓練をデザインする際に参照するなど活用されていた。RDRC においては必要に応じ参照している程度であった。効果の持続に必要な技術に関する各主要機関の詳細は以下のとおりである。

#### (1) RDRC

RDRC は RDRP を 1997 年より実施し、元戦闘員への訓練実績を積んでいる。また、先行事業から障害を持つ元戦闘員への訓練管理に関し、STC、NCPD、WDA との連携方法などの技術も習得している。したがって、技術面で特段の問題は見受けられない。

#### (2) NCPD

NCPD においては、「3.4.2 発現した効果の持続に必要な体制」で上述したとおり、本事業及び本事業後に輩出された技能訓練修了生が就労などによる社会参加を継続するために、NCPD が修了後にも継続的な支援を実施する必要がある。特に、RCA より指摘があったとおり、支援が必要な分野は、組合の運営やマーケット開拓、資金調達などビジネスとして継続させるためのスキルや知識である。NCPD が中心になり本事業でも成果 2 において組合組成の理解促進で協力関係にあった RCA や郡の障害主流化担当や社会事業担当、また雇用を促進する労働担当等と協力し、修了生の追跡調査やフォローアップをしていくことができれば、就労や社会参加という効果の持続性が担保できると考える。しかし、NCPD に現在その技術や仕組みはない。

#### (3) STC

対象となった STC は上述のとおり、障害者を教える際の留意点や配慮を行うことを身に付けた講師や STC 職員がおり、特段技術的な問題は見受けられない。

---

<sup>31</sup> 首都キガリ近郊の Kicukiro 郡と Wamagana 郡の障害主流化担当へのヒアリング。



#### (4) スターターキットの活用状況

事後評価時の組合に対する受益者調査によると、活動している 47 組合（3 組合は職種が特定できなかった）では、表 8 のとおり組合用のスタートアップキットはほぼ半数以上で活用されていた。活用されていなかった理由としては、売却、盗難、故障などが考えられる。受益者調査では組合用のキットのみに絞り調査したため個人用に供与したスタートアップキットについての活用状況の詳細は確認できなかったが、修了生のインタビューによると個人用のキットは簡易なものが多いため、故障しても修理しやすく、就労活動に活用していると回答したケースが多かった。事後評価時の組合員へのインタビューによると、軽微な故障については、組合により売上から修理費を捻出しているが、大規模な故障の場合は財務的な余裕ができるまで使えない例もあることがわかった。

以上より、組合での就労の維持にはスターターキットの存在が重要である。売却、盗難または故障したスターターキット以外は、事後評価時点においてもおおむね継続して活用されていることから、維持管理の技術に大きな問題はみられない。

表 8 活動している組合による組合用スターターキットの活用状況

職種	組合数	組合用スターターキット	活用している組合数	%
洋裁	22	1. ミシン	21	95
		2. 炭火アイロン	14	64
		3. ジグザグミシン	12	55
電気	4	1. マルチメーター	4	100
		2. はんだごて	2	50
		3. 電動ドリル	1	25
		4. 点検ランプ	2	50
		5. 電流計	2	50
溶接	6	1. 溶接器	6	100
		2. ハンドドリル	5	83
		3. アングルグラインダー	5	83
		4. 延長コード	6	100
配管	2	1. ねじ切り機 (1)	1	50
		2. ねじ切り機 (2)	1	50
		3. ポータブルバイス	2	100
		4. ポータブル三脚付バイス	2	100
自動車	2	1. 23 種の工具セット	1	50
		2. 車用ジャッキ	1	50
		3. フットポンプ/空気圧ポンプ	1	50
		4. グリースポンプ	1	50
木工	4	1. クランプ	2	50
編み物	2	1. 刺繍機	1	50
		2. 刺繍用パンチカード	2	100
料理	5	1. ガス・電気調理器	1	20

(出所) 受益者調査結果

#### 3.4.4 発現した効果の持続に必要な財務

主に世界銀行からの財政で実施されている RDRP III が 2017 年末で終了する予定であり、その後は RDRC の訓練予算も削減される予定である。RDRC の技能訓練のための予算は表 9

のとおりである。2017年のRDRP IIIが終了するまでは一定程度の予算が確保されており、訓練実施に問題はみられない。2018年からは政府予算のみになることから、2017/2018は前年度比8割減になっている。RDRCへのインタビューによると、事後評価時点で他ドナーからの支援獲得の予定はなく、政府予算で取り組んでいく予定となっている。これまでと同じレベルでの訓練の継続は難しいが、戦闘員の動員解除数も減少傾向にあるなか、一定程度のレベルでの継続は可能である。

表9 RDRCの技能訓練予算の推移(2012/13~2017/18)

会計年度	予算 (US\$)	支出実績 (US\$)
2012/13	545,899	515,120
2013/14	612,213	583,189
2014/15	584,000	521,781
2015/16	318,224	156,441
2016/17	237,300	41,078 (第一四半期のみ)
2017/18	45,600	-

(出所) RDRCへの質問票結果

一方、NCPDによる障害者技能訓練は、NCPD自体に訓練用の予算はないが、NEPが財政的な担保になっている。NEPはEDPRS IIの下で実施されており、EDPRS IIが終了する2018年までは継続的な支援が確保されている。その後の実施についてはNEPを統括する公共サービス・労働省によるレビューを経ることとなっており、事後評価時点では将来的な財源の確保は不明であった。

なお、障害者の社会参加を促進するためには、訓練後のビジネス支援などのフォローアップが重要となっている。特に障害者は健常者に比べても必要であるが、追跡調査や修生の支援を行う財源が確保されていない。

各STCは別添3の表のとおり、STCによりその管轄がWDA、非政府系教育団体(教会系を含む)、障害当事者団体の3種類に分かれており、その財源も異なっている。WDA下のSTCでは講師の給与はWDAから支払われており、運営費は授業料で賄われている。非政府系教育団体のSTCでは、講師への給与や運営費は団体からの予算及び授業料で賄われている。当事者団体が運営するSTCの運営費は基本的に授業料で賄っているが、海外NGOなどから寄付がある場合もある。STCへの質問票によると、新しい訓練機材を購入するなど大きな投入は難しいが、運営を維持することはできてことが確認できた。

したがって、効果の発現に必要な財務状況は一部課題があると判断した。

以上より、本事業は、体制及び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、ルワンダにおいて障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の技能訓練を通じて障害者の就労と社会参加の実現を促進することをめざし実施された。本事業の計画時及び完了時において、人的資源開発、とりわけ技術職業教育分野の人材育成は同国の重要な政策目標であった。また、計画時及び完了時において障害を持つ元戦闘員及び一般障害者等の社会的弱者支援にも重点が置かれていた。一方、同国における障害者の技能訓練への機会は計画時や完了時においても非常に限られており、障害を持つ元戦闘員の社会復帰を促進するため、医療支援以外にも生産活動を支援する技能訓練の必要性があった。よって本事業は計画時及び事業完了時の同国政府の政策や開発ニーズと整合している。

本事業の目的は、紛争影響国での戦闘員の社会復帰や平和の定着支援を重点課題とする日本のODA政策及び技能訓練を通じた人材育成を開発課題の一つとする対ルワンダ援助方針とも整合する。したがって、本事業の妥当性は高い。プロジェクト目標として掲げられた訓練修了生の就労の実現はおおむね達成され、また、上位目標についても、就労による生産活動や、家族やコミュニティ族との関係改善を通じて訓練修了生の社会参加が確認された。その他、障害者の技能訓練へのアクセスの拡大、技能訓練センターのバリアフリー化の促進、政府の障害者支援政策の強化、障害者エンパワメントのための人材育成、コミュニティの強靱性の向上などの正のインパクトがみられた。よって、有効性・インパクトは高い。

事業期間については計画どおりであったものの、事業費が計画を上回ったため、効率性は中程度である。持続性については、障害者の社会への統合をめざす政策は事後評価時点においても継続している。実施機関である RDRC を含め、関係機関の技術面には問題はみられなかった。一方、事業効果の継続のためには修了生のフォローアップや追跡調査の実施が重要であるが、その実施体制と財務面において一部課題が残った。したがって、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

事業効果の持続性の観点から、障害者に対する技能訓練実施後の修了生のフォローアップが重要である。訓練生は技術的能力を身に付けても、ビジネス経験がほとんどないため、組合の運営やマーケット開拓、資金調達などビジネスとして継続させるためのスキルや知識にかかる支援が特に効果の継続には重要である。そのため実施機関である RDRC は、障害者問題を担当する NCPD、管轄省庁の MINALOC、WDA、STC、RCA、NUDOR など関係機関と連携しながら修了生に対する現状調査を実施し支援ニーズを明らかにし、フォローアップ支援の充実が望まれる。そのためには、RDRC は修了生のフォローアップについて関係機関と早急に協議し、具体的にどの機関が何をどう実施するのか役割を明確にすべきである。

また、本事業を通じて構築された障害を持つ元戦闘員及び一般障害者への技能訓練を支援する上記関係者との関係をさらに強化のために、RDRC と NCDP が中心となり定期的な情報共有や意見交換の場を構築することが望まれる。

#### 4.2.2 JICA への提言

なし。

### 4.3 教訓

#### (1) 複数の関係機関が存在する場合、各機関の役割と責任を明確にした上で事業完了後の各機関の出口戦略を明確にしておくことが重要である

本事業では、障害者に関連する問題を担当する政府機関として設立された NCPD が事業のマニュアルや成果物を引き継ぎ、NCPD が修了生の追跡やフォローアップを実施することが完了時点で期待されていた。しかし、NCPD の具体的な活動が明確にされないまま事業が完了した。この背景には、NCPD が 2011 年に設立して間もなく、スタッフ数も少ないことから、同機関の役割を明確化しかねていたことが考えられる。このように関係機関が複数あるなかで、何を事業完了後に実施すべきか具体的かつその機関の能力に見合った出口戦略をそれぞれの機関で策定しないと、結果的に役割や責任が曖昧になり何も実施されなくなってしまう。仮に NCPD が修了生のフォローアップとしてすでに社会で活躍する修了生を活用して新たに訓練を受けた修了生へ各種アドバイスを提供するような活動を実施していれば、事業の効果やインパクトはさらに高いものとなっていたと考えられる。

#### (2) スターターキットの供与は障害者の就労の実現に非常に有用である

本事業では組合の結成、スターターキットの供与を行うことを当初から計画していたが、これは、健常者よりも取り巻く環境が厳しい障害者が就労をめざすうえで非常に有効に働いた。例えば、建設、電気、木工など個別で短期的に雇用される場合も、スターターキットを持っていることで、就労が有利になった。また、洋裁事業で、以前は市場でミシンを有料で借りていたため利益が上がらなかった人が、訓練で技術力を向上し、スターターキットでミシンや洋裁機材の供与を受けたことで、売り上げが上がり、新たに店を賃貸したり、人を増やすこともできるまでになった、という事例も確認した。一方、スターターキットを売却してしまう修了生もある程度の数でいるが、障害者が普通に健常者とマーケットで競争し就労の実現という目的を達成させるためにはハンデがある以上、スターターキットの供与がそれを補完する役割になっていることを念頭におくべきである。

#### (3) 家族や社会の障害者に対する理解を促進させるためには、障害者自身のエンパワメントと幅広い関係者への啓発活動が重要である

本事業では障害者が訓練により自信をつけ、自ら生産活動ができることを示したことが家族やコミュニティによる障害者への認識の変化につながった。したがって、社会を変化させるためには、障害当事者へのエンパワメントが重要であることを示した。また、障害

者を取り巻く環境としてのバリアフリー化について、本事業では STC のみならず、公共事業省、地方のインフラ担当、住宅公社などへの啓発活動を広く実施し、バリアフリー化をどのように実施したらよいか具体的に提示した。バリアフリーに関する法整備はあってもなかなか実施促進できていなかった政府に実施ガイドラインの策定や具体例を広く示したことで、国のバリアフリー化政策の実施にも貢献した。したがって、幅広い関係者への啓発活動が大きなインパクトを生むこととなった。

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	1-1 障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する技能訓練の招集体制*が構築される	<u>達成</u> ・ニーズ調査の結果、STC の選定基準、訓練生の選考基準、選考の際の各関係機関の役割の明確化がなされ、技能訓練を実施する体制が整備された。
	1-2 10SCT においてバリアフリー化*の建設、修繕が実施される  *本事業によるバリアフリー化は STC 自身でも実施可能なレベルのバリアフリー化をめざし、詳細な基準や高い技術・材料を要するものではない。	<u>達成</u> ・本事業で対象 10 校において教室へのアクセス、トイレが改善された（スロープの建設、障害者用トイレ設置）。IPRC についてはセンター自体韓国が支援しており、本事業中にはすでに施設はバリアフリー化されていた。 ・先行プロジェクトで Nyanza、Rwbuye、Rubengera、ATC、GAKO についてはバリアフリー化を実施していたが、本事業では独自予算で新たに改善を加えていた。
	1-3 技能訓練センター講師の障害者に対する理解が向上する	<u>達成</u> ・複数の STC 講師への事後評価時のインタビューでは、訓練実施前に講師向けに実施した障害者を受け入れるためのコンサルテーションセミナーが非常に有用であり、心構えができ、障害者に対する理解が促進されたと回答があった。 ・障害者も訓練対象となり、技能を使って就労することもできることを認識したとも回答があった。
成果 2	2-1 1,400 名の障害を持つ元戦闘員及び一般障害者が技能訓練の課程を修了する。	<u>達成</u> ・別添 2 及び別添 3 のとおり、3 年間で合計 1,545 名が訓練を修了しており、目標値の 1,400 名を上回った。
	2-2 本事業によって支援を受けた技能訓練センターの 80%が障害を持つ元戦闘員及び一般障害者に対する技能訓練課程の内容な方法を改善する	<u>達成</u> ・指標 1-3 のコンサルテーションセミナー等を経て講師の障害者への理解が高まり、訓練方法などの改善がみられた。例えば、足踏みから手漕ぎハンドル、電動ペダルへの変更など訓練機材の改善、手話通訳の配置など。 ・事後評価時の各 STC へのインタビュー調査によると、すべての STC の講師が補講を行ったり、実地訓練に時間を延ばすなど通常の訓練とは違う方法や特別な配慮を行っていたことが確認された。例えば、メンタル面でのサポート職員の配置（ATC）、車いすの扱い方、精神障害者への扱い方の習得（Gisenyi）、手話通訳の配置（ETEFOP）等。
	2-3 95%の障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の技能訓練生が訓練課程の内容に満足する	<u>おおむね達成</u> ・2011 年、2012 年の修了生に対する技能訓練の満足度調査の結果、回答のあった 837 人中 798 人（95.3%）が満足と回答し（有効回答率 67.2%）、目標値を上回った。（2013 年修了生に対する満足度調査は実施していないが、事後評価時の各 STC 講師へのインタビューからも生徒の不満は確認されなかった。）よって、おおむね達成と判断できる。
成果 3	3-1 85%の技能訓練生が組合を結成・参加する	<u>達成</u> ・92.3%（1,545 人中 1,414 人）が組合を組成、または既存の組合に参加しており（有効回答率 100%）、目標値を上回った。合計 473 組合が作られた。
	3-2 85%の技能訓練修了生が卒業後 6 か月の間にスターターキットを活用する	<u>おおむね達成</u> ・2011 年、2012 年の修了生に対するフォローアップ調査によると、回答者 900 人に対し 840 人（93.3%）が「活用している」と回答し（有効回答率 72.2%）、目標値を上回った。2013 年修了生に対するフォローアップ調査は実施していないが、2011 年および 2012

		年の活用率を考慮し、おおむね達成と判断できる。
	3-3 訓練修了後 6 か月の時点で 70% の技能訓練修了生が本事業によって受けた就労支援サービスに満足している。	<u>おおむね達成</u> ・2011 年、2012 年の修了生に対するフォローアップ調査によると、回答者 886 人中 833 人 (94.0%) が満足していると回答し (有効回答率 71.1%)、目標値を上回った。(2013 年度修了生に対する満足度調査は実施していないが、事後評価時の各 STC 講師へのインタビューからも生徒の不満がでていなかった。) よって、おおむね達成と判断できる。
成果 4	4-1 関連機関との定期的な協力や会合が開催される体制が構築される	<u>達成</u> ・不定期であるものの、関連機関 (RDRC、MINALOC、WDA、各 STC、NCPD、NUDOR) の協力や会合が開催される体制が構築された。 ・関係機関を集めた合同調整会合 (半年毎)、技術ワーキング委員会 (年 4 回) を実施。
	4-2 プロジェクトの経験及び教訓が関連機関と共有される	<u>達成</u> ・ニュースレターの発行や上記会合での情報共有により関係者間の理解が深まった。 ・本事業の経験・教訓をマニュアルとして取り纏め関係機関に手交した。
	4-3 障害を持つ元戦闘員及び一般障害者の社会参加の促進を目的に、関連機関が独自でコミュニケーションを取る頻度が増加する	<u>おおむね達成</u> ・STC によっては視覚障害のための講師や手話通訳を手配するなど、関係機関とコミュニケーションをとるようになった。 ・NCPD が障害者関連団体を集めた会合を 2 か月に 1 回の頻度で開催し、障害分野の活動の情報共有を行うようになった。 ・STC のさまざまな行事に州に配置された RDRC の社会復帰行政官が参加するようになった。

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

別添 2: 本事業による訓練修了生数（実施年別）

	STC	訓練者数			
		2011	2012	2013	合計
1	ニャンザ職業訓練センター (VTC Nyanza)	0	80	0	80
2	アミゼロ職業訓練センター (ATC)	82	84	60	226
3	ルワブイエ職業訓練センター (VTC Rwabuye)	71	77	60	208
4	キバリ職業訓練センター (VTC Kibali)	99	77	0	176
5	ルワンダ盲連合 (RUB)	15	15	0	30
6	GAKO 有機農業研修センター (GAKO OFTC)	160	80	0	240
7	ルワンダ市民障害者協会 (AGHR)	54	56	0	110
8	ルベンゲラ職業訓練センター (VTC Rubengera)	39	40	40	119
9	ギセニ職業訓練センター (VTC Gisenyi)	90	0	60	150
10	職業技術訓練校ルヘンゲリ (ETEFOP Ruhengeri)	0	52	80	132
11	統合ポリテクニク技術センター (IPRC)	0	74	0	74
	合計	610	635	300	1,545

(出所) 終了時評価報告書、事後評価時の各 STC への聞き取り調査結果



別添3：対象職業技能センター（STC）の訓練技能と訓練生総数（元戦闘員/一般別）

	STC	属性・ 所轄官庁	州	技能職種	障害を持つ 元戦闘員		一般 障害者	訓練 生の 累計 (201 1～ 2013 年)
					認定 障害者	非認定 障害者		
1	ニャンザ職業訓練 センター (VTC Nyanza)	WDA	南部	洋裁、配管工事、大工、 建設、溶接、シルクスク リーン	15	61	150	226
2	アミゼロ職業訓練セン ター (ATC)	非政府系教 育団体	東部	洋裁、配管工事、大工、 建設、溶接	6	5	69	80
3	ルワブイエ職業訓練セン ター (VTC Rwabuye)	WDA	南部	洋裁、配管工事、大工、 建設、溶接	20	64	124	208
4	キバリ職業訓練センタ ー (VTC Kibali)	WDA	北部	洋裁、溶接、料理、車両 整備	54	52	70	176
5	ルワンダ盲連合 (RUB)	障害当事者 団体	キガリ 市	農業、視覚障害者のため のライフスキル	6	0	24	30
6	GAKO 有機農業研修セ ンター (GAKO OFTC)	非政府系教 育団体	キガリ 市	農業	36	52	152	240
7	ルワンダ市民障害者協 会 (AGHR)	障害当事者 団体	キガリ 市	洋裁、電気	56	11	43	110
8	ルベンゲラ職業訓練セ ンター (VTC Rubengera)	WDA	西部	洋裁、料理	28	30	61	119
9	ギセニ職業訓練センタ ー (VTC Gisenyi)	WDA	西部	洋裁、電気、排水管工事、 溶接、コンピューター	48	17	85	150
10	職業技術訓練校ルヘン ゲリ (ETEFOP Ruhengeri)	非政府系教 育団体	北部	洋裁、大工、車両整備、 溶接	20	26	86	132
11	総合ポリテクニック技 術センター (IPRC)	WDA	キガリ 市	車両整備、排水管工事、 溶接	7	34	33	74
<b>合計</b>					<b>296</b>	<b>352</b>	<b>898</b>	<b>1,545</b>

(出所) 終了時評価報告書、事後評価時の各 STC への聞き取り調査結果

有識者による詳細分析について

本事後評価実施にあたっては、外部評価者による DAC 評価 5 項目に沿った事後評価に加え、より専門的・多様な視点が反映されるよう有識者に意見を求めた。有識者は外部評価者が選定し、日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所の新領域研究センター・上席主任調査研究員の武内進一氏からの協力を得た。

武内氏は、アフリカ研究（中部アフリカフランス語圏諸国）、国際関係論を専門としており、ルワンダにおける紛争や平和構築について長年の研究実績を有するため、その専門性・経験を生かした観点からの分析を依頼した。

具体的には、2016 年度外部事後評価の対象である対ルワンダ技術協力プロジェクト「障害を持つ元戦闘員と障害者の社会復帰のための技能訓練及び就労支援プロジェクト」（2011 年～2014 年）の訓練受講者及び関係者へのインタビュー調査を行った。分析の目的は、定型化されたプロジェクト評価の方法論に依拠することなく、本事業が紛争後ルワンダの国家建設において持った意味を考察することである。本分析では、1990 年～1994 年の内戦後にルワンダが取り組んできた国家建設の過程を踏まえ、本事業の特徴や同国の平和構築へのインパクトを検証した。

分析結果を本評価報告書末尾に添付する。

## 詳細分析ペーパー「ルワンダの平和構築における障害を持つ除隊兵士及び一般障害者に対する職業訓練の影響について」

武内進一

本事業は、障害を持つ除隊兵士および一般の障害者に職業訓練を与え、社会復帰を支援するという内容で、平和構築を目的とするものと位置づけられる。ただし、平和構築はそもそも複合的な領域であり、本プロジェクトも障害者支援、そして就労支援という社会統合の性格を併せ持っている。ただし、平和構築のプロジェクトにおいてそのような貢献を測ることは容易ではない。特に、ルワンダにおける平和構築支援の評価は難しい。1994年に内戦が終結して以来武力紛争は再発していないものの、政権の権威主義的傾向や旧 RPA 幹部が強い政治力を持つ権力構造に変化はない。国全体で見ると、国際的ドナーによる強力な支援を受けた動員解除や社会復帰がルワンダの持続的平和の構築に寄与したのか、議論の余地がある。

本事業の評価に際しては、障害者支援や雇用支援に関わる要素を考慮したうえで平和構築への影響を検討する必要がある。2005～2008年に実施された第1フェーズと比べると、本事業（第2フェーズ）では障害者支援により強い力点が置かれている。第1フェーズの対象者が除隊兵士に限定されていたのに対し、第2フェーズでは一般障害者も支援対象に含められた。もしDDR（武装解除・動員解除・社会復帰）やSSR（治安部門改革）事業の実施に力点を置いて平和構築を捉えるなら、この変化はそこからの逸脱と理解されるかも知れない。しかし、この変化は平和構築の観点から積極的に評価されるべきと考える。

『ブラヒミ報告』<sup>32</sup>以降一般的に受容される平和構築概念の要諦は、単なる武力紛争の不在ではなく、永続的な平和を可能にする国家社会関係に資する取り組みということである。ルワンダが動員解除に積極的に取り組み、兵員数を大幅に減らしたにもかかわらず、平和構築の観点からその取り組みに疑問が呈されるのは、政権の権威主義的性格に変化がなく、国家に対する潜在的な不満がいつ、どのような形で噴出するかわからないという「アラブの春」のようなリスクを依然として抱えているからである。軍を中心とする政治権力のあり方が問われていることになる。

こうした観点から見て、第2フェーズで一般障害者に対象を拡大したことは積極的に評価できる。プロジェクトの受益者を元兵士に限定せず一般障害者を加えたことで、本プロジェクトは社会的脆弱者層への政策的取り組みを促した。軍中心の政治権力構造といわれるルワンダで、除隊兵士と一般障害者を区別なく支援するプロジェクトをRDRCが率先して実施したことの意味は大きい。軍を優先するのではなく、社会的脆弱者層を一括して支援した経験は、社会政策として国家社会関係の安定化に資するだけでなく、政策担当者のマインドセットに変化をもたらした可能性もある。総じて、「人間の安全保障」を掲げる日本が推進するに相応しいプロジェクトであったと言える。本プロジェクトは平和構築分

<sup>32</sup> 国連に設置された国連平和活動検討パネルにより2000年に作成された報告書。国連による平和維持活動（PKO活動）の見直しを行い、今後PKO活動のあり方について具体的な提言を行った。パネルの議長であったアルジェリアの元外相ブラヒミ氏にちなんで「ブラヒミ報告」と呼ばれている。

野で日本が実施した初期の事業の一つであり、その経験を検証、記録し、今後に活かすことが望まれる。