

3. 評価調査表

プロジェクト方式技術協力中間評価調査表

作成日：平成 12 年 6 月 7 日
 担当：水口 佳樹

プロジェクト名	(和) インドネシア国立障害者職業リハビリテーションセンタープロジェクト (英) The Project for National Vocational Rehabilitation for Disabled People		
相手国	インドネシア共和国		
協力期間	1997 年 12 月 20 日～2002 年 12 月 19 日 (5 ヶ年)		
R/D (協定)	1997 年 11 月 17 日		
事業分野	センター/保健医療/人口家族計画/農林水産業/産業開発		
技術協力分野	研究開発/技術普及/人材普及		
相手国実施機関	監督機関：社会福祉省 (プロジェクト開始時) 実施機関：国立障害者職業リハビリテーションセンター		
中間評価調査団	(担当)	(氏名)	(所属)
	総括	水野 知親	労働省職業安定局 高齢・障害者対策部
	職業リハビリテーション	崎原 妙子	日本障害者雇用促進協会 沖縄障害者職業センター
	職業訓練	相川 文英	雇用・能力開発機構 職業能力開発企画部
	評価調査		
	評価協力	水口 佳樹	国際協力事業団 社会開発協力部
	評価調査	駒澤 牧子	(株)設計計画
中間評価調査実施日	2000 年 6 月 12 日～2000 年 6 月 30 日 (19 日間)		
プロジェクト・デザインマトリックス (PDM)	添付資料 (評価時点における PDM 及び改訂 PDM を添付)		
活動計画書 (PO)	添付資料 (評価時点における PO 及び改訂 PO を添付)		
実績記入表	添付資料		

プロジェクトの経緯概要

<p>1. 要請の内容と背景 (1) 要請発出</p>	<p>年 月 要請書発出</p> <p>1997年11月、実施協議調査団により1997年12月20日より5年間の計画でプロジェクトを実施する討議議事録(R/D)が署名・交換された。</p>
<p>(2)背景</p>	<p>近年、インドネシア国では急速な経済成長の反面、社会福祉・保健医療等の社会インフラ整備は立ち遅れが目立ち、全人口の3.1%（約6百万人）が障害者であるにもかかわらず、リハビリテーション体制の未整備のため、障害者の社会的地位は低いままになっている。</p> <p>このような状況の中でインドネシア国政府は、「第6次国家開発5カ年計画（1994/95～1998/99年）」において、社会福祉に関する4つの基本方針を掲げており、釈迦衣装は前期方針のもとに「中期計画」を策定し、障害者に対して一般雇用結びつく職業訓練を行う新たなリハビリテーション（職業リハビリテーション）システムの構築をめざし、既存のソロRCの強化と将来の国の中心センターとなる国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)の建設を計画した。</p> <p>その中心センターとなる国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)の建設について無償資金協力及びその運営・システム開発についてプロジェクト方式技術協力を我が国に要請してきた。</p>
<p>(3)要請内容</p>	<p>NVRCに先立ちそのパイロットプロジェクトとして、我が国の協力の下に中部ジャワ地域で「ソロ身体障害者職業リハビリテーションセンタープロジェクト」を実施しており、職業リハビリテーションシステムの導入・開発、職業訓練を試行的に実施している。その成果をもとに、NVRCにおいてはインドネシア国内全域の障害者を対象とする募集・評価・就職斡旋システムの確立し、5つの職業訓練コース（金属加工、電子、印刷、縫製、コンピュータ）の実施、他の公立リハビリテーションセンター職員等に対する職員研修、身体障害者雇用・労働市場等に対する調査・研究を行い、インドネシアにおける職業リハビリテーションの中核的施設となることを目指す。</p>

2. 協力実施のプロセス < 計画立案段階> (1) プロジェクト形成調査	未実施
(2) 事前調査内容 調査結果に基づく主な決定事項要約	1997年4月6日～1997年4月18日 (13日間) (1)協力期間：1997年12月20日～2002年12月19日 (2)監督機関は、社会福祉省、実施機関は、国立障害者職業リハビリテーションセンターとする。 (3)上位目標、プロジェクト目標、成果、活動内容を定める。 (4)1997年11月11日にソフトオープニング（暫定開所）を予定。 (5)開所式セレモニーは1997年12月20日に大統領出席のもとに実施予定。 (6)正式開講は1998年4月を予定。 (7)開所に向けたインドネシア側の体制づくり。
(3) 長期調査員	1997年8月17日～1997年9月13日 (28日間) 事前調査団の調査結果等を踏まえ、本プロジェクトの実施に向けて具体的な協力計画の策定を行うための情報収集及びインドネシア側関係機関との協議を目的として、金属加工（小型エンジン修理）、金属加工（機械加工・溶接）、電子印刷、調査研究、協力企画（JICA）の各分野の専門家を計6名を派遣した。
(4) 実施協議	1997年11月9日～1997年11月19日 (11日間) (1)デモ用訓練生の動員、ソロ RC の指導員の応援を要請 (2)プロジェクトの正式名称を”The Project for National Vocational Rehabilitation for Disabeled People”とする。

3. 協力実施プロセス < 実施段階> (1) 計画打合せ	未実施
(2) 巡回指導調査	1999年10月10日～1999年10月17日 (8日間) 1997年12月にプロジェクトがスタートしたものの、1998年5月の大統領選挙に絡む暴動によるインドネシア国内の政治的混乱やアジア経済危機による混乱等が生じ、NVRCも職員配置の遅れ、予算の削減、予算執行の不透明さ等の影響を受けた。これらの混乱が沈静化したもののまだ混乱の余波が認められたことから、プロジェクト活動の確認、インドネシア側実施体制の確認、訓練実施状況の確認等を目的に、運営指導調査団を派遣し、インドネシア側と以下の合意を得た。 (1)予算の増額（社会省、BAPPENAS） (2)PCM の理解と浸透を促す (3)職業指導分野の全国展開に向けて各関係機関に協力要請をする (4)社会福祉省廃止にともなう今後の情勢について

<p>4. 協力実施過程における特記事項</p> <p>(1) 実施中に当初計画の変更はあったか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前提条件 ・投入 ・活動 ・結果 ・外部条件 ・指標 	<p>大統領の交替にともなうインドネシア国内の政治的混乱や、アジア経済危機による混乱等が生じ、NVRCも職員配置の遅れ、予算の削減、予算執行の不透明さ等の影響を受けた。</p> <p>新大統領の大幅な行政改革に伴い、本プロジェクトの監督機関が社会福祉省から、社会福祉庁と社会問題担当国務大臣府へ移行した。また、地方分権化に伴い、NVRC業務と関連が深い社会福祉施設の多くも地方政府（州、県）の所管へと移行されつつある。</p>
<p>(2) 実施中にプロジェクト実施体制の変更はあったか</p>	<p>大幅な行政改革に伴い、本プロジェクトの監督機関が社会福祉省から、社会福祉庁と社会問題担当国務大臣府へ移行した。</p>
<p>5.他の援助事業との関連</p>	<p>JICAによる他の関連事業 過去の実績</p> <p>(1) 無償資金協力 「インドネシア共和国障害者職業リハビリテーションセンター建設計画」 1997年10月完成</p> <p>・ NVRCのパイロットプロジェクト 「ソロ身体障害者職業リハビリテーションセンタープロジェクト」 実施期間：1994年12月20日～1997年12月19日（3年間）</p> <p>他国の援助機関事業、国際機関事業等 特になし</p>

・計画達成度

プロジェクトの要約	指標	実績	外部条件（評価時）
<p>[上位目標] 「イ」国において、職業リハビリテーションシステムが確立し、身体障害者の就業が促進される。</p>	<p>・訓練生及びインドネシアでの身体障害者の就業率が增加する。</p>	<p>未確認。</p>	<p>・「イ」国の障害者への職業リハビリテーションに対する政策に変更がない。</p>
<p>[プロジェクト目標] 国立障害者職業リハビリテーションセンター（NVRC）において、職業リハビリテーションシステムが確立される。</p>	<p>(8) 職業指導・評価の教材・マニュアルが整備される。 ・職業訓練の教材・マニュアルが整備される。 ・各分野で職業訓練が実施される。 ・職員研修の教材・マニュアルが整備される。 ・職員研修が実施される。 ・卒業生のアフターケアが実施される。 ・各テーマにおいて、研究成果が上がり、その成果がセンターの活動に反映される。</p>	<p>本評価時点までのプロジェクト目標の達成度を要約すると、成果1がほぼ達成され、成果2および3が実施しながら改善されつつあるという状況である。成果4に関しては方法論・運営手法はほぼ確立されているものの、予算不足により実践面での技術移転の機会が少ないことがネックとなっている。また成果5に関しては、インドネシア側主体の活動となっており、他の成果に比べて進展が遅いが、徐々に機能が整い、調査実施能力が育ちつつある。</p>	<p>・職業紹介に関する労働省等の関係機関の体制が不十分で、十分な協力が得られない。 ・身体障害者の雇用促進のための法律はあるが、十分に機能していない。 ・身体障害者の就業、社会参加に対する事業主の理解が得られていない。</p>
<p>[成果] 1) NVRCの運営指導管理体制が確立される。</p>	<p>・人員配置が適切であり、予算の執行及び施設・機材の維持管理が良好である。</p>	<p>プロジェクト開始から約1年2か月、政情不安による混乱、職員配置の遅延、恒久的な運営予算不足などのマイナス要因があったものの、評価時点においてはNVRCの人員、施設、機材の面において、基本的な運営管理体制がほぼ整備されつつある。</p>	<p>・センター職員はほぼ定着している。 ・運営予算の不足が続いている。</p>
<p>2) 職業指導・評価担当職員が養成される。</p>	<p>・職業指導・評価担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。 ・訓練生が就業する。</p>	<p>ソロプロジェクトの成果の上に、障害者の職業リハビリテーションシステム（訓練生の募集、評価から就職斡旋、卒業、アフターケアまでの一環した流れ）の試行が、98/99年度、99/2000年度に実践されている。 募集・評価システムに関しては、社会福祉庁の地方事務所、地方の障害者施設等を活用した、全国を対象とするシステムがほぼ完成している。 しかしながら、職業斡旋システムに関しては、NVRCからジャカルタ首都圏までを含むJABOTABEK地域において展開されているに留まっている。その理由としては、企業開拓するための活動費（職員の交通費や宿泊費等）が不足しており、遠方まで出かけられないことや、労働省の労働事務所や他の関係機関の協力が十分に得られていないことなどが挙げられている。</p>	<p>・職業斡旋システム拡充のための、労働省他関係機関の協力が得られない。 ・企業開拓をするための活動費が不足している。</p>
<p>3) 職業訓練コース職員（指導員）が各分野において養成される。 （金属加工、電子、印刷、コンピュータ、縫製の各コース）</p>	<p>・職業訓練指導員の知識・技能が必要な水準に達する。</p>	<p>(1) 金属加工、電子、印刷コースについて これら3分野の知識・技術移転はゆっくりとではあるが、着実に進んでいる。技術移転の速度が緩慢である理由は、C/Pと長期専門家が共有できる時間を十分に確保できないことやC/Pの能力に差があることが原因である。 今後は、効率よく知識・技術移転を進めるために、各C/Pごとに具体的な知識・技術移転計画（補うべき知識・技術の年間、月間、週間計画）を作成し、技術移転のための時間確保に向けて積極的に調整しながら、実施していく必要である。またC/Pの自立成長に向けた指導も必要である。</p>	<p>・C/Pと長期専門家が共有できる時間が十分に確保できない。 ・指導員としての経験がないC/Pが配置されているなど、C/Pの能力に差がある。</p>

		<p>(2)コンピュータ、縫製コースについて この2コースは、ソロプロジェクトで知識・技術移転は完了していることから、長期専門家は派遣されていない。また、全体のプロジェクト活動の視野からもはずされているという印象を受ける。結果として、この2コースにおける知識、技術の向上は、C/Pとの面談、短期専門家の報告等から判断して、ソロレベルから向上していない。</p> <p>(3)成果3のまとめ 全コースとも計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもとカリキュラム委員会を発足させ、カリキュラム向上の体制が整ったことは評価できる。しかしながら、個別のコース、C/P別にみると改善すべき点は少なくない。以上により、成果3は計画通りに実施されているが、さらなる向上が求められる。</p>	
4) 職員研修担当職員が養成される。	・職員研修担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。	毎年、職員研修を実施しているが、インドネシア側の活動予算不足により、これまでのところ実施回数、参加者数等は非常に限られている。しかし、プロジェクト作成技術、運営技術は育っていると判断できる。さらにニーズ調査の結果を基に研修計画を改訂し、実施していく能力もほぼ養成されている。以上により、成果4は技術移転はかなり進んでいるが、プロジェクト終了までにどの程度の研修が開催できるによって、今後の技術移転の進捗度合いは左右されるといえる。	・研修開催費が十分に確保されていない。
5) 調査・研究担当職員が養成される。	・研究開発担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。	現在までのところサンプル調査の実施に関する基本的な知識・技術は徐々に養成されつつあるといえる。しかしながら、調査・研究の基本的なスキーム、設計・計画に関する理解、分析に関する能力等は一定の水準に達しているとはいえない。以上により、成果5は当初の目標より低い達成度に留まっていると言わざるを得ない。	・C/Pに調査・研究の経験のある者が配置されていない。 ・適切な指導を受けられる環境がない。
<p>[活動]</p> <p>1) センターの運営体制について</p> <p>1)-1 組織機構を整備する。</p> <p>1)-2 適切な人材を配置する。</p> <p>1)-3 施設・機材の維持管理体制を整備する。</p>		<p>1)-1 NVRCは1997年12月29日に正式に開所し、1998年9月に社会福祉省施設(当時)として認可された。現在、NVRCの組織は4部、12課、111名の職員で構成されている。</p> <p>1)-2 職員配置がほぼ固まったのが1999年2月で、プロジェクト開始後1年2か月が経過しており、この間の人員の不足、センター内での度重なる人事異動により、C/Pが業務に集中できない、専門家の技術移転が有効に蓄積されないなどの弊害があり、プロジェクトの順調な進捗に負の影響があった。また最終的に全職員が配置されたのは1999年9月であった。</p> <p>1)-3 本評価時点においてNVRCの基本的な機能を果たすための施設・機材の維持管理体制は、一定レベルまで整備されているといえる。ただし、金属加工、電子の訓練室に関しては、安全面・機能面・資材の充実面等についてまだ課題が残っており、訓練室の再レイアウト、機材の設置環境の整備、教材・資材の充実に伴う整理方法の確立など、改善を要する部分が残されている。NVRCでは安全委員会を設置し、所内の安全管理に配慮し、定期的な巡回指導も</p>	

		<p>行っているが、まだ形式的な範囲にとどまっている感があり、C/Pの安全意識は十分であるとはいえない。</p>	
<p>2) 職業指導・評価に係る技術移転</p> <p>2)-1 ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを実施する。</p> <p>a) 広域の募集システムを実施する。</p> <p>b) 広域の評価システムを実施する。</p> <p>c) 広域の就職斡旋システムを実施する。</p> <p>2)-2 ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを改定する。</p> <p>a) 広域の募集システムを改定する。</p> <p>b) 広域の評価システムを改定する。</p> <p>c) 選考方法の見直しと選考基準の設定を行う。</p> <p>d) 広域の就職斡旋システムを改定する。</p> <p>2)-3 上記システムの評価・改善を行う。</p>		<p>2)-1 ソロでの成果を基に、広域の募集、評価/選考、職業紹介システムの方法を設定し、実施した。応募者数、入所生数、修了生数、就職者数の各年度実績は本文表3を参照。</p> <p>・第一期生（コンピュータ、縫製）の募集は南スマトラのパレンバン、西ジャワのチェンカレン、東ジャワのパンギルにある障害者施設を通して行われた。98年4月～5月にそれぞれの施設で適性検査が行われた。また、インドネシア側の意向により金属加工、印刷、電子の3コースについてもインドネシア側独自で行う準備コース（Try Out Course）として各20名、計60名を受け入れた。</p> <p>・99年3月末に3週間のマガン修了後、ジャカルタ広域首都圏地域で就職したものは、コンピュータ科5名、縫製科18名（自営1名含む）の計23名。</p> <p>・職場開拓のために150社以上の企業に訪問あるいは文書によってマガンと就職の受け入れ要請を行ったが、否定的な回答が多く、最終的には縫製関連で3社、コンピュータ関連で6社からマガンの受入れを得た。しかし就職に関しては大部分が否定的であった。また、インドネシアでは役職に対する階級意識が強く、NVRC指導員レベルが企業の上層部と面会することに躊躇する意識がC/Pにも強い。</p> <p>・卒業後3か月と6か月目を目処に卒業生に対して、現在の生活、仕事の状況などを確認するアフターケア調査が実施された。JABOTABEK地域に住む者に対してはC/Pの訪問によって、それ以外の者には郵送で実施された。</p> <p>2)-2、2)-3</p> <p>・第二期生（コンピュータ、縫製、金属加工、電子、印刷）の募集は、1998年12月、全国27カ所の州社会事務所と450カ所余りの県社会事務所を通して行われ、191名の応募があった。1999年2月から4月にかけては応募書類の受付と適性検査を全国8カ所の肢体障害者施設で実施し、5月上旬にはチビノンにおいて最終選考を行い7月に最終的に訓練生100名を決定した。</p> <p>・1999年6月8日に入所式が行われ、5科の訓練が開始された。</p> <p>・2000年3月に職場実習を行い、コンピュータ科12名、縫製科21名、金属加工科5名、電子科15名、印刷科4名が就職した。</p> <p>・職場開拓において、インドネシア企業はC/Pが、また日系企業においては日本人専門家が当たった。その結果30社以上から前向きな回答を得て、95名分のマガンと58名分の就職を確保した。</p> <p>・第二期生についてアフターケア調査が、2000年7月に実施される予定である。</p> <p>・第三期生は、インドネシア会計年度の変更（従来は4月～3月、2000年度は4月～12月、2001年度より1月～12月）により、受入については会計年度に合わせて</p>	<p>・第二期生から全国を対象に募集活動を行ったが、希望者の中には全国8カ所の肢体障害者施設での選考試験に出向くことが困難な者も少ないと推察される。</p> <p>・訓練生の入学時。卒業時の自宅～チビノン間の交通費を、インドネシア側は確保できず、プロジェクト費で補填している。</p> <p>・職場開拓のための予算が十分に確保されていない。</p> <p>・企業における障害者の就業受入には否定的な企業が多い。</p>

		<p>12月までに修了することとなった。その決定が正式に各専門家・C/Pに伝わったのは2000年3月であり、募集・選考活動に混乱を来した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第三期生（コンピュータ、縫製、金属加工、電子、印刷）の募集は2000年2月より行われ、2000年4月28日に入所式が行われ、現在5科の訓練が実施されている。 	
<p>3) 職業訓練に係る技術移転 金属加工、電子、印刷、縫製、コンピュータの各分野において</p> <p>3)-1 職業訓練計画の作成を行う。</p> <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善を行う。</p> <p>3)-3 訓練教材を作成する。</p> <p>3)-4 指導技術、専門技術を移転する。</p> <p>3)-5 職業訓練を実施する。</p> <p>3)-6 職業訓練用機器の操作、管理方法の移転を行う。</p> <p>3)-7 訓練の評価手法の開発を行う。</p> <p>3)-8 訓練コースの内容の評価を行う。</p>		<p>(1)全コース共通</p> <p>3)-1 職業訓練計画 全コースとも、10か月の訓練期間のうち前半の8か月はNVRCで訓練を行い、最後の2か月はマガンを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業時間は、月曜日から土曜日の、原則朝7:30から1:30(?)。本人の希望により補習も行っている。 ・全コースとも、専門科目の他に一般教養科目（数学、英語、社会、イスラム教）必修。 <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2000年3月に初回のカリキュラム委員会を開催し、企業の雇用ニーズに合わせたカリキュラムに見直した。今後も毎年、カリキュラムの見直しを行っていく予定。 <p>3)-3 訓練教材を作成する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各コース毎に教科書、教材、訓練用資料を作成し、改善している。 <p>3)-4 指導技術・専門技術の移転</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全コースとも、個人差はあるが全体にC/Pの指導技法が十分でない印象。また技術レベルだけではなく、意欲にも個人差が大きい。 ・各コースのC/P、日本人専門家とも横の連携があまりないように見受けられた。 <p>3)-5 職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第一期生（98/99年度、6月開講）については、コンピュータ、縫製の2コースで正式に実施し、他の3コースはインドネシア側の試行訓練（Try-out course）として実施。第二期生（99/2000年度、6月開講）、第三期生（2000年度、4月開講）は5コースが正式コースとして実施。 <p>3)-6 機器の操作、管理方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練用機器の操作、管理方法についてはまだ技術移転の途上である。C/Pごとの格差が大きい。 ・故障した機器が、そのまま放置されているものもある。 <p>3)-7 訓練評価手法の開発 各コースとも訓練期間中に、C/Pが訓練生に対して学科・実技共に評価を行っている。しかし、その結果を訓練方法に反映させる段階には至っていない。</p> <p>3)-8 訓練コース内容の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第三期からカリキュラム委員会での検討。一般教科（数学、英語、社会）の強化。 <p>(2)金属加工</p> <p>3)-1 職業訓練計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練計画を新たに作成し、それに基づいた活動を計画通りに実施。 <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第2期の訓練内容の比重を機械加工7、溶接2、小型エンジン1の割合。 ・第三期は、カリキュラム委員会での見直しを受けて、3分野を均等に変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実習用の資材購入費や企業実習を行うための予算が十分確保されていない。 ・ほぼ全分野においてC/Pの基礎的知識・技術が不足しており、技術移転に時間がかかっている。 ・機器管理のための予算が不足している。 <p>・訓練室が手狭になってきた。</p>

		<p>3)-3 訓練教材の作成 訓練教材（テキスト、課題等）を作成しながらの技術移転となり、少しずつではあるが進んでいる。 ・コンピュータを活用した教材作成を実施。</p> <p>3)-4 指導技術、専門技術の移転 ・現在6名のC/P（機械加工2名、溶接2名、小型エンジン2名）が配置。 ・C/Pに能力、経歴等から多少の差はあるものの、技術移転はゆつくりとしたペースで進んでいる。 ・政情不安や病気による一時帰国により、計3か月間長期専門家が不在の時期があったことから、この間の技術移転が停滞した。 ・カリキュラムの変更で溶接、小型エンジン分野の比重が増えたため、モニタリングが必要。</p> <p>3)-5 職業訓練の実施 ・C/Pは長期専門家から技術移転された知識、技術を活用した学科と実技の授業を実施。 ・カリキュラム変更に伴う、訓練室の再整備、ローテーション組み替えが課題。</p> <p>3)-6 機器の操作、管理方法 ・供与された機器は、カリキュラムに沿って活用されており、維持管理もおおむね良好。 ・機器管理台帳がないなどの問題もあり。 ・機械加工、溶接、小型エンジンの3分野の訓練を行うには、訓練室が狭い。安全面からも問題がある。今後は、訓練室全体の再点検が課題。</p> <p>3)-7 訓練評価手法の開発 ・訓練期間中、C/Pが訓練生に対して学科・実技共に評価（テスト等）を実施。しかしこれまでは客観的な評価基準がない。</p> <p>3)-8 訓練コース内容の評価 カリキュラム委員会により、カリキュラムの大幅な見直しを実施。</p>	
		<p>(3)印刷</p> <p>3)-1 職業訓練計画 ・金属加工と同様。</p> <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善 ・印刷分野のプリ・プレス（組版・製版・刷版）という印刷前工程分野を中心にカリキュラムを作成。 ・パソコンを主とする供与機材の搬入が1999年2月から始まり、その後DTPを中心とするカリキュラムに変更。</p> <p>3)-3 訓練教材の作成 ・訓練教材（マニュアル、テキスト、課題等）は、新規作成。 ・供与された機材を利用して、C/P自ら教材作成をできるようになりつつある。</p> <p>3)-4 指導技術、専門技術の移転 ・4名のC/Pが配置。彼らは事前の研修（供与機材据え付け時のトレーニング等）や日本研修によって、ある程度のレベルに達している。 ・NVRC訓練生募集のパンフレット等、センター内の出版物は同コースで作成。</p> <p>3)-5 職業訓練の実施</p>	

		<p>・技術移転は順調に進んでいる。</p> <p>3)-6 機器の操作、管理方法 供与された機器の基本的操作はできており、維持管理もおおむね良好。</p> <p>3)-7 訓練評価手法の開発 ・おおむね金属加工と同様。</p> <p>3)-8 訓練コース内容の評価 ・DTPを主体の新カリキュラムが第三期から始まり、試行中。C/Pに訓練日誌を記録させ、カリキュラム見直しの際の資料とするよう指導中。</p>	
		<p>(4)電子</p> <p>3)-1 職業訓練計画 ・金属加工とほぼ同様。</p> <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善 ・初年度は長期専門家が派遣される前にコースが開講されたため、C/Pが自力でカリキュラムを作成し実施した。 ・第三期からカリキュラム委員会で改訂した内容で、実施中。 ・電子3、電気2、小型モーター・屋外配線等1という割合でカリキュラム編成。</p> <p>3)-3 訓練教材の作成 ・訓練教材は、主に長期専門家の資料（マニュアル、テキスト、課題等）を、インドネシア語に訳して使用。</p> <p>3)-4 指導技術、専門技術の移転 ・4名の正規の職員であるC/Pとパートタイマー指導員1名が配置。 ・C/Pの技術的能力は基礎的レベルに達している。 ・C/Pの中には指導技法に欠ける者もいる。</p> <p>3)-5 職業訓練の実施 ・C/Pはカリキュラムに沿った訓練を実施しており、技術移転は徐々に進んでいる。</p> <p>3)-6 機器の操作、管理方法 ・現有機器についての基本的操作には習熟している。 ・管理方法については、工具室を確保しており、きちんと整理・管理されている。 ・新規訓練用機器の搬入を7月に控え、視察時にも訓練室の再配置と資材管理体制（訓練生による貸出係制度の導入なども検討中）の整備を行っている。</p> <p>3)-7 訓練評価手法の開発 ・おおむね金属加工と同様。</p> <p>3)-8 訓練コース内容の評価 ・評価データをいつ、どこで、どのようにとるかを検討する必要がある。</p>	<p>・機材の到着の遅れが、訓練室の整備の遅れにつながっている。</p>
		<p>(5)コンピュータ</p> <p>3)-1 職業訓練計画 ・長期専門家は派遣されていないため、C/P自身で訓練計画を立てて実施。 ・基本的な能力は備わっている。</p> <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善 ・開所当初はソロプロジェクトの教材をそのまま使用していたが、2000年3月末に派遣された五藤三樹短期専門家を中心にカリキュラムの見直しと修正を実施。基本的なカリキュラム内容は、市販のアプリケーションソフト操作を中心に、企業向け事務管理や会計ソフト、ネットワークシステムの構築、インターネットなどの操作。</p>	<p>・C/Pによる機材の保守管理能力が不足している。</p>

		<p>3)-3 訓練教材の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練教材は、市販のマニュアルやソロプロジェクトで使っていたテキスト等を改訂して使用。 <p>3)-4 指導技術、専門技術の移転</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6名のC/Pが配置。 ・C/Pの能力、意欲は高い。 ・指導用の大型プロジェクターの活用方法や、訓練生の個々の習得レベルに合わせた指導技法などはまだ十分に習得されていないように見受けられた。 ・C/Pのヒヤリングにおいても、長期専門家が派遣されていないことで自分たちのレベルアップが図れないと悲観していた。 <p>3)-5 職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・順調に訓練を実施しており、大きな問題はない。 <p>3)-6 機器の操作、管理方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価時においては、現有機器の管理はきちんと実行されている。 ・五藤専門家の報告によると、C/Pが保守管理能力に欠けるため、壊れたコンピュータがたくさんあったが、同専門家の努力でかなり整備したという。 <p>3)-7 訓練評価手法の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おおむね金属加工と同様。 <p>3)-8 訓練コース内容の評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期専門家のアドバイスにより内容を大幅に改善した。今後は、この内容をベースにC/P自身が評価、検討できる体制を作る必要がある。 	
		<p>(6)縫製</p> <p>3)-1 職業訓練計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期専門家は派遣されていないため、C/P自身が訓練計画を立てて実施しており、基本的な能力は備わっている。 ・婦人服、子供服など服飾技術全般にわたる指導が行われ、縫製関連企業への就職と同時に、自営という選択も可能な内容。 ・縫製企業との連携により、業務の一部委託を受けることで、企業が求める縫製技術や品質管理を習得する試みも行われた。 <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2回、短期専門家が派遣され技術移転を行った。 ・これらの経験を生かしたカリキュラムをC/P自身が作成している。 <p>3)-3 訓練教材の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練教材は、市販のマニュアルや今まで使っていたテキスト等を改訂して使用。独自の教材作成は進んでいない。 ・ミシンなど機械の操作マニュアルには日本語のままのものも、訓練に支障をきたしているものもある。 ・C/Pヒヤリングによると、本コースにはコンピュータが設置されておらず、資料作りが進まない一因となっているという。 <p>3)-4 指導技術、専門技術の移転</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5名のC/Pが配置。 ・C/Pの能力、意欲は高い。 ・変動する産業界のニーズに対応した訓練内容とするためには日進月歩の指導技術の向上が求められ、C/Pヒヤリングでもスキルアップの限界を訴えていた。 <p>3)-5 職業訓練の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・C/Pによる機材の保守管理能力が不足している。

		<ul style="list-style-type: none"> ・順調に訓練を実施している。 ・指導技法にやや問題がある。 ・インドネシア側独自の新規機材投入がなく、習得できる技術に限界がある。機器増強が可能であれば、産業界のニーズに対応した新技術の習得が期待できる。 3)-6 機器の操作、管理方法 <ul style="list-style-type: none"> ・現有機器の管理は比較的きちんとされている。 ・故障中の機器がいくつか見受けられた。 ・保守管理能力が不足している。C/P へのヒヤリングでも、簡単なミシンやアイロンの故障などは自分たちで修理できるようになりたいと訴えている。 3)-7 訓練評価手法の開発 <ul style="list-style-type: none"> ・おおむね金属加工と同様。 3)-8 訓練コース内容の評価 <ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム委員会での内容を見直し評価できる。 ・今後は、この内容をベースに C/P 自身が評価、検討できる体制を作る必要がある。 	
<p>4) 職員研修に係る技術移転</p> <p>4)-1 職員研修計画の作成を行う。</p> <p>4)-2 カリキュラムの作成と改善を行う。</p> <p>4)-3 研修教材の作成を行う。</p> <p>4)-4 職員研修に係る指導技術・管理技術の移転を行う。</p> <p>4)-5 評価手法の技術移転を行う。</p>		<p>4)-1 長期専門家の指導のもとに、今後の職業リハビリテーションの展開に関する指針「職員研修体系」策定（99年4月）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記をもとに職員研修計画を作成。 ・「評価・社会復帰専門職コース」「訓練指導員コース」「管理職研修コース」の3つのコースに大別。 <p>4)-2、4)-3 カリキュラムと教材の作成と改善を実施。</p> <p>4)-4 職員研修に係る指導技術、管理技術の移転を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部の能力の高い C/P への移転はほぼ完了している。 ・職員研修ニーズを把握するために関係機関（肢体不自由者社会リハビリテーション施設、社会事務所、LBK等）に対して、訪問および郵送による調査を実施。（巻末資料〇参照） ・4)-2、4)-3、4)-4 の実績を基に、職員研修が実施された。その実績は本文表4参照。 ・2000年度の活動予定は本文表5参照。 ・予算さえ確保できれば、研修体系および計画に沿った研修は実施できるものと思われる。 <p>4)-5 研修実施時に研修受講者に対して研修に関するアンケートを実施し、現在その分析作業中。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員研修の評価手法については、これらのアンケート結果等を踏まえつつ、今後開発していく予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員研修開催のための活動費が不足しており、思うようにプログラムが実施できない。
<p>5) 調査・研究に係る技術移転</p> <p>5)-1 調査・研究計画の作成を行う。</p> <p>5)-2 実施方法の技術移転を行う。</p> <p>5)-3 分析手法の技術移転を行う。</p> <p>5)-4 調査・研究を実施する。</p> <p>5)-5 調査・研究結果を評価し、センターの活動に反</p>		<p>5)-1 NVRC が自主的に 98/99 年度にマスタープランを策定し、それをもとに調査・研究計画を作成している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・しかし、マスタープランについては日本人専門家には周知・理解されていない。 <p>5)-2 と 5)-3 この活動に係る具体的な技術移転については主に 2 名の短期専門家によって行われた。</p> <p>5)-4 計画当初からインドネシア側によって実行されることと規定されており、インドネシア側 C/P は社会福祉省の社会調査開発研究所の協力・指導をおおきながら、</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・C/P に調査研究経験者がおらず、基礎的な技術が不足している。 ・日本人長期専門家が派遣されていないため、技術移転の体制が弱い。

<p>映させる。 *活動 5)-4 はインドネシア側により実施される</p>		<p>自主的な研究活動を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 98/99 年度は、社会調査開発研究所と以下の 3 つの共同研究を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> JABOTABEK 地域における潜在労働力としての障害者に関する調査 JABOTABEK 地域における障害者の労働市場と職種に関する調査 99/2000 年度は、同研究所の協力を得て、以下の調査を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> 障害者訓練カリキュラムの開発に関する調査 ・また、NVRC 単独で、「第一期生マガン実態調査」(1999 年)、「第二期生マガン実態調査」(2000 年)が実施された。 ・これらの報告書計 4 冊が作成された。 ・これまでの研究テーマは、NVRC の活動に関するニーズ調査的なものがほとんどで、調査手法もサンプル調査のみとなっている。また、すべての調査研究が単年度で完結している。従って、いずれも本格的な調査研究とは言い難いのが現状である。 ・今般の評価用アンケートとして 2 種の「企業に対するアンケート」を実施したが、その集計作業においても、2 種を同シートで集計するなど基本的な集計方法が習得されていない実態がうかがえる。 ・2000 年 1 月派遣の吉光清短期専門家の報告書にもあるように、組織体制が実際に目指すべき研究テーマに合っていない。 ・2000 年度の調査・研究予定は、社会調査開発研究所との共同研究で、「西ジャワ州に居住する肢体不自由者の実態調査」(NVRC の応募条件を満たす障害者がどれくらい存在するかを把握)、「JABOTABEK 地域の肢体不自由者としての労働市場調査」(NVRC 修了生の就職先のニーズの掘り起こし)の 2 つが計画されている。 ・C/P のヒヤリングから、「基本的には調査・研究部が独力で調査をやっていきたいが、まだ技術不足でそこまでできないため、こちらから要請して社会調査開発研究所の指導を仰いでいる。今後は部内の C/P の技術力を高める必要があるが、NVRC 内部には指導体制がなく、日本人専門家に気軽に相談できる環境もない。技術向上のために研修の機会(日本への研修、長期専門家の派遣など)を増やして欲しい」という要望と、「現在は肢体不自由者がテーマ対象となっているが、将来的には他の分野の障害者の研究も必要だと思う」「インドネシアには障害者に関する正確なデータがない。それらを把握する調査も自分たちの役割ではないか」という意見が出された。 ・同部は、これらの調査・研究活動以外に、図書室の整備、広報活動(リーフレットおよびジャーナル発行、展示会開催)を行っている。 ・予算は 99/2000 年度がゼロ査定であったため、プロジェクトで強く抗議した結果、64 万円程度が復活し、2000 年度に関しては、当初予算で 166 万円程度がついたことは評価できる。 <p>5)-5 調査研究の成果を NVRC の活動に反映させる活動は今後の課題である。</p>	
--	--	--	--

	<p>[インドネシア側投入]</p> <p>(1) 施設 国立障害者職業リハビリテーションセンター訓練施設、研究施設、会議室、日本人専門家執務室</p> <p>(2) C/P 配置 計 70 名 この他に、ソーシャルワーカー、秘書、運転手等職員計 41 名 (本評価時点実績)</p> <p>(3) 活動予算 1997 年度 83,993 千円 1998 年度 71,710 千円 1999 年度 97,659 千円 2000 年度 89,685 千円</p>	<p>[日本側投入]</p> <p>(1) 専門家派遣 長期専門家 のべ 8 名 ・チーフアドバイザー 1 名 ・業務調整員 1 名 ・職業指導・評価 1 名 ・職員研修 1 名 ・職業訓練 (金属加工) 2 名 ・職業訓練 (印刷) 1 名 ・職業訓練 (電子) 1 名 短期専門家 のべ 12 名 ・1997 年度 2 名 ・1998 年度 4 名 ・1999 年度 6 名</p> <p>(2) 研修員受入 総計 15 名 ・1997 年度 4 名 ・1998 年度 5 名 ・1999 年度 6 名</p> <p>(3) 機材供与 総額 116,188 千円 1997 年度 現地調達 16,398 千円 1998 年度 現地調達 54,824 千円 本邦調達 3,488 千円 1999 年度 現地調達 5,856 千円 本邦調達 35,622 千円</p>	<p>【前提条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者のニーズに合っている。 ・ソロプロジェクトとの協力が維持される。 ・プロジェクトの運営費が計画通り確保される。
--	--	--	---

・ 評価結果要約

1. 目標達成度

(1)プロジェクトの各「成果」が「プロジェクト目標」達成につながったその度合い	成果の達成度	プロジェクト目標達成につながるのを阻害した要因
成果1 NVRCの運営指導管理体制が確立される。	<p>成果1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的な運営管理体制はほぼ確立されつつある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・イ側の人員配置の遅れ、C/Pの適性配置、質のばらつきに問題がある。 ・運営予算が不足している。
成果2 職業指導・評価担当職員が養成される。	<p>成果2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練応募者数はほぼ安定しており、全国レベルの募集活動がほぼ順調に実施されている。 ・就職斡旋の地域は当初予定していた「全国」をカバーできずJABOTABEK周辺地域に限られている。 ・就職に関して、就職率が飛躍的に上昇している。 ・「第二期生マガン実態調査」でも、8割以上の訓練生がNVRCでの訓練はマガンで求められるニーズに合っていると回答している(本文表8参照)。 ・しかし電子や縫製では不適合率が高く、これらの問題点の把握とカリキュラム改善が今後の課題である(詳細は巻末資料18参照)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国レベルの職業斡旋システムを確立するための、労働省や地方肢体不自由者社会リハビリテーション施設や社会事務所等の関連機関の積極的な協力が得られない。 ・活動予算が不足している。 ・就職斡旋と職業訓練の部門との連携がやや弱い。
成果3 職業訓練コース職員(指導員)が各分野において養成される。	<p>成果3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・金属加工、電子、印刷の各コースの指導員に予想されていたペースよりは遅いが、順調に技術移転が行われている。 ・コンピュータ、縫製の各コースは、C/Pが独自で技術、指導技法の向上を目指しているが、十分ではない。 ・各コースでカリキュラム・教材を作成し、インドネシアの産業界のニーズを勘案しながら評価し、改善している。しかしながら、各訓練コースにおける指導力、機材・資材管理能力、教材の整備能力はまだ十分とはいえない状態である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・C/Pによる機材の保守管理能力が不足している。
成果4 職員研修担当職員が養成される。	<p>成果4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員研修大系」が策定され、カリキュラムが作成され、研修教材が作成され、研修が実施されている。C/Pはこれらの一連の活動を実施できる技術レベルにほぼ達している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員研修開催のための活動費が不足しており、思うようにプログラム実施できず、技術移転の機会が限られている。
成果5 調査・研究担当職員が養成される。	<p>成果5</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査・研究部門における調査研究に関する知識と技術はまだ未成熟である。 ・今後は、調査研究結果をNBRCの活動にどのように活用していくか、また広く同様の施設に情報提供していくかが課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・C/Pに調査研究経験者がおらず、基礎的な技術が不足している。
(2)プロジェクトの各「活動」が「成果」につながった度合い 活動1 センターの運営体制について 1)-1 組織機構を整備する。 1)-2 適切な人材を配置する。 1)-3 施設・機材の維持管理体制を整	<p>活動の状況</p>	<p>成果につながるのを阻害した要因</p>

	<p>活動 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初、C/P の配置が遅れたものの、その後順調に整備された。 ・施設・機材の維持管理の整備は、ほぼ予定通りに実施されている。 ・運営予算の確保と最大の課題である。 ・今後、予算執行、経理処理状況などのモニターが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ C/P の不適切な配置、C/P の質のばらつきがある。
<p>活動 2 職業指導・評価に係る技術移転</p> <p>2)-1 ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを実施する。</p> <p>a) 広域の募集システムを実施する。</p> <p>b) 広域の評価システムを実施する。</p> <p>c) 広域の就職斡旋システムを実施する。</p> <p>2)-2 ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを改定する。</p> <p>a) 広域の募集システムを改定する。</p> <p>b) 広域の評価システムを改定する。</p> <p>c) 選考方法の見直しと選考基準の設定を行う。</p> <p>d) 広域の就職斡旋システムを改定する。</p> <p>2)-3 上記システムの評価・改善を行う。</p>	<p>活動 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広域の募集・評価システムについては、ソロの経験を基にして、改定しほぼ完成されている。 ・選考方法の見直しと選考基準の設定については、毎年度、状況が異なることから見直しを行っている。 ・全国レベルの職業斡旋システムは、未だ模索中である。 	
<p>活動 3 職業訓練に係る技術移転</p> <p>金属加工、電子、印刷、縫製、コンピュータの各分野において</p> <p>3)-1 職業訓練計画の作成を行う。</p> <p>3)-2 カリキュラムの作成と改善を行う。</p> <p>3)-3 訓練教材を作成する。</p> <p>3)-4 指導技術、専門技術を移転する。</p> <p>3)-5 職業訓練を実施する。</p> <p>3)-6 職業訓練用機器の操作、管理方法の移転を行う。</p> <p>3)-7 訓練の評価手法の開発を行う。</p> <p>3)-8 訓練コースの内容の評価を行う。</p>	<p>活動 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3)-1～3)-8 の小項目を各コース毎に、ほぼ計画通り実施しながら、一定レベルの指導員が育成されつつある。 ・ 今後は効率的な技術移転のために、C/P 毎の達成レベルに応じた指導が求められる。 	
<p>活動 4 職員研修に係る技術移転</p> <p>4)-1 職員研修計画の作成を行う。</p> <p>4)-2 カリキュラムの作成と改善を行う。</p> <p>4)-3 研修教材の作成を行う。</p> <p>4)-4 職員研修に係る指導技術・管理技術の移転を行う。</p> <p>4)-5 評価手法の技術移転を行う。</p>	<p>活動 4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員研修体系、研修計画、カリキュラム、教材については、一定のレベルで整備され、それらを実施できる C/P も一部育っている。 ・他施設の職員研修を実施に、障害者職業リハビリテーションの基本的な概念と訓練技術の基礎についての知識・技術の移転を行っている。 	
<p>活動 5 調査・研究に係る技術移転</p> <p>5)-1 調査・研究計画の作成を行う。</p> <p>5)-2 実施方法の技術移転を行う。</p> <p>5)-3 分析手法の技術移転を行う。</p> <p>5)-4 調査・研究を実施する。</p> <p>5)-5 調査・研究結果を評価し、センターの活動に反映させる。</p> <p>*活動 5)-4 はインドネシア側により実施される</p>	<p>活動 5</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計 5 本の調査を実施することを通じて、徐々にあるが技術移転が進んでいる。しかし、全体に調査研究に関する知識と技術は未成熟である。 	

2. 効率性

<p>(1)投入のタイミングの妥当性</p> <p>[日本側]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門家の派遣 ・ 機材の供与 ・ 研修員の受入れ <p>[イ側]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土地、施設、機材の措置 ・ カウンターパートの配置 ・ ローカルコストの負担 ・ その他 	<p>[日本側]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 適切な専門性を有する日本人長期専門家がおおむね予定通り派遣された。 ・ 当初予定になかった電子の長期専門家については整備状況の遅れが指摘されたため、急速99年度より投入されたことも適切であった。 ・ 短期専門家は長期専門家を派遣していない分野を補い、効率的に技術移転を行っている。 ・ 機材と訓練資材については適宜投入され、プロジェクトの円滑な進捗に寄与している。 ・ インドネシア側 C/P の日本における研修については、研修の成果をプロジェクト活動に生かしていると高い評価を C/P から得ている。 <p>[インドネシア側]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土地、建物を提供し、評価時点では必要な職員数を確保している。 ・ 職員の配置については予定よりも大幅に遅れ、配置後もプロジェクト開始から1年半近くまで混乱が続いた。 ・ C/P の中には十分な経験がないまま指導員や研究職のポジションに配置されているものや、本人のキャリアが生かされていない配置例も見られる。さらに、C/P の能力と意欲については個人差が非常に大きい。 ・ インドネシア側の恒久的な予算不足によって、成果の達成に大きな制約が生じている。例えば、訓練用消耗品（印刷コースの紙、電子コースの用具やケーブル、パソコンのカートリッジ等）すら欠乏する状態であること、遠方の訓練生が来所・帰郷するための旅費、就職斡旋活動のための企業訪問のための旅費、職員研修開催のための費用、関係機関と会合を持つための開催費、等々の基本的活動を行うための経費がインドネシア側で捻出できず、プロジェクトで援助している状態である。予算不足は本プロジェクトの喫緊の課題である。
<p>(2)投入と成果の関係 (投入の量・質と成果の妥当性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門家の派遣 ・ 機材の供与 ・ 研修員の受入れ ・ 土地、施設、機材の措置 ・ カウンターパートの配置 ・ ローカルコストの負担 	<p>[日本側・インドネシア側]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果1の達成のために、インドネシア側からは土地、機材、C/P が投入され、日本側からは研修員受入、機材が投入された。C/P の投入に遅延が見られたものの、成果の達成にほぼ支障はなかった。 ・ 成果2の達成のために、インドネシア側からは C/P、機材、活動費が投入され、日本側からは長期・短期専門家、研修員受入が投入された。成果2は職業指導・評価と就職斡旋という大きく2分野に係わる活動をカバーしているが、これだけの成果を長期専門家1名と短期専門家2名の投入で対応したことは、効率性が高いと評価できる。しかし、活動費が大幅に不足していたために成果2の達成を阻害している。 ・ 成果3の達成のために、インドネシア側からは C/P、機材、活動費が投入され、日本側からは長期・短期専門家、研修員受入、機材が投入された。ソロプロジェクトで技術移転が完了している縫製とコンピュータの2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家に対応し、それなりの成果を上げていることは効率性が高いと評価できる。効率性に加えて、この両分野に派遣した短期専門家と研修員受入は、成果達成に質の向上という観点からも貢献している。他方、電子分野では1998年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICAの年度予算立てと機材申請時期の制約によって機材の到着が遅れ、訓練の質の向上にマイナスに作用している。 ・ 成果4の達成のために、インドネシア側からは C/P、活動費、機材が投入され、日本側からは長期専門家と研修員受入が投入された。活動費の不足が成果5の達成を阻害しているが、その他の投入はおおむね妥当である。 ・ 成果5の達成のために、インドネシア側から C/P、活動費、機材が投入され、日本側から短期専門家、研修員受入、機材が投入された。日本側の短期専門家、研修員受入は成果の達成に大きく貢献しているが、インドネシア側の C/P の質（専門を有する人が配置されていない等）や活動経費不足は成果の達成を大きく阻害する要因となっている。
<p>(3)無償等他の協力形態とのリンク ページ/OECF 第3 国国際援助 機関による協力とのリンク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の無償資金援助によって供与された建物、機材が、本プロジェクトの円滑なスタートと進展に寄与している。 ・ パイロットプロジェクトとして実施された3年間のソロプロジェクトは、本プロジェクトの縫製、コンピュータの職業訓練コースの実施、職業評価・指導、就職斡旋プログラムの基礎づくりに貢献しており、本プロジェクトの効率よい推進に貢献している。

3. 計画の妥当性

<p>(1)上位目標の妥当性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受益者ニーズとの整合性 ・開発政策との整合性 	<ul style="list-style-type: none"> ・1995年の国勢調査によれば、インドネシアの障害者人口は約600万人と推計されているしかし、障害者に対するサービスは十分であるとはいえず、彼らの地位は社会の中でも低いままである。 ・このような状況の中で、国際的な潮流に乗って、インドネシアでも1997年に「障害者に関する法律（法律第4号）」が制定された。同法によって、障害者の権利と機会均等、完全社会参加が規定された。また同法に続いて、1998年に「障害者の福祉向上に関する政令」の制定により、障害者の雇用割当制度が規定され、インドネシアにおいて障害者の雇用促進が政策として初めて法制化された。 ・障害者の働く意欲は高いが、インドネシア経済の悪化によって、非障害者においても高い失業率が問題となっている情勢で、障害者が職を見つけることは極めて厳しい状況である。 ・障害者に適切な技能と技術を身につけさせ、職業的自立を支援することは、緊急の課題である。 ・本評価時の企業に対するアンケート調査（対象：マガンを経て訓練修了生を雇用した企業14社が回答、詳細は巻末資料21参照）の結果から、NVRCの訓練内容は企業にもほぼ満足されているといえるが、今後はさらに専門性の高い技能も求められていることも明らかになった。 ・障害者の労働市場参入を促進するためには雇用者側の意識改革が必要であるが、NVRCの活動はその役割も果たしているといえる。 ・国際社会における障害者の社会参加と平等の実現へ向けての活動の重要性は高まっており、本プロジェクトの妥当性は高い。
<p>(2)プロジェクト目標の妥当性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上位目標との整合性 ・実施機関の組織ニーズとの整合性 	<ul style="list-style-type: none"> ・PDMの設定に関しては、プラン（上位目標、目標達成度）およびデザイン（成果、活動、投入）の大枠についてはおおむね適切であったといえる。しかしながら、一部に修正が必要な部分が指摘された。（なお、これらは本来であれば、プロジェクト内部のモニタリングで修正されているべきである。） ・NVRCおよび社会福祉庁は、今後肢体不自由者だけでなく、他の種類の障害者も受け入れていきたい意向である。どう広げていくかは今後の課題である。
<p>(3)上位目標、プロジェクト目標、成果および投入の相互関連性に対する計画設定の妥当性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・NVRCはインドネシアにおける障害者職業リハビリテーションの中核的な組織として位置づけられている。そのため、NVRCの機能は職業評価/指導、職業訓練、職員研修、調査・研究から構成されているが、特に職員研修、調査・研究の機能を組み入れることによって、インドネシア各地で職業リハビリテーションを実施している施設へ、NVRCで得た成果を還元できるような機能を持たせた意義は大きい。
<p>(4)妥当性に欠いた要因 （ニーズ把握状況、プロジェクトの計画立案、相手国実施体制、国内支援体制等の観点から記述）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本プロジェクトが「雇用」だけを目標とし「自営」を組み込まなかったことは、インドネシア全体において雇用労働者の割合が33%であることを考えると、目標設定にやや妥当性が欠ける部分があった。 ・当初計画では「広域の職業斡旋」は全国を対象としていたが、雇用労働市場が都市部に集中することや、日本のように労働省による全国的な職業斡旋システムが確立していないインドネシアにおいて、5年間のプロジェクト期間内に限られた一組織、予算で実現させるような目標を設定することにはやや無理があったと言わざるを得ない。

4. 自立発展の見通し

自立発展の見通し	
(1)制度的側面 (政策的支援、スタッフの配置・定着状況、類似組織との連携、運営管理能力等の観点から記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・本プロジェクト目標がインドネシア政府の政策と合致していることから、今後も政府の支援は受けられるものと思われる。 ・しかしながら、1999年12月の大規模な行政改革によって、社会福祉省は廃止され、社会福祉庁と社会問題担当大臣府に改編され、またワヒド大統領の大胆な地方分権化政策によって、本プロジェクトの重要な連携先である地方社会事務所や社会リハビリテーション施設の多くが、旧社会福祉省の管轄から地方政府へ権限が移譲された。このように、プロジェクト半ばにおいてプロジェクトの監督機関や協力機関の体制が変更になったことは、プロジェクトの進捗に様々な波紋を投げかけており、今後も影響を与え続けるであろうことから、政策的支援、関係機関との連携という観点では、自立発展性は現在のところ不透明な部分がある。
(2)財政的側面 (必要経費の資金源、公的補助の有無、自主財源、経理処理状況等の観点から記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで NVRC および社会福祉省や国家開発企画庁はローカルコスト確保のために様々な努力を重ねてきている。 ・しかし、経済危機以来のインドネシアにおける厳しい国家財政の中で、本プロジェクトに対する拠出金は活動費をカバーできるものではない。また、今後、プロジェクト終了時までこの状況が大幅に改善される見込みも少ない。 ・以上により、財政的観点からみると、NVRC の自立発展性はかなり低いと言わざるを得ない。
(3)技術的側面 (移転された技術の定着状況、施設・機材の保守管理状況、現地の技術的ニーズとの合致状況等の観点から記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・C/Pへの技術移転は、ゆっくりとはあるが着実に進んでいるといえる。現在のところC/Pの技術でもっとも危惧されるのは指導技術と機材、資材の保守管理能力、および調査研究部門の基礎的能力である。今後はこれらの分野で一層の技術移転および自己努力が求められるが、もしこれらが達成され、本プロジェクト終了後C/PがNVRCに定着し続けられれば、プロジェクト終了までに技術移転は完了し、自立発展の可能性も見込まれる。 ・また、C/Pの間で知識、技術、プロジェクトに対する意欲に格差が大きいことから、それぞれのC/Pのレベルに対応して養成していくことができれば、プロジェクト終了後も技術的観点からみる自立発展性は期待できる。 ・裨益者である訓練生のニーズを吸い上げることも自立発展の重要な要素である。今回の評価時の訓練生へのアンケート調査（結果の詳細は巻末資料23参照）で、多岐にわたる具体的な要望が数多く出されたが、これらに答えていくことができれば、技術的な面での自立発展の可能性は高いと見込まれる。
(4)その他	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア副大統領夫人が障害者であることもあり同婦人がNVRCを視察するなど、徐々に著名な視察者も増えつつある。このような機会を生かして、知名度を高める努力をしていくことにより自立発展性もさらに高まることが期待される。

プロジェクトの軌道修正の必要性および提言

<p>1. プロジェクトの計画内容</p>	<p>(1) 本評価時点においては、C/Pの技術・意欲にかなりのばらつきがあり、これまでのプロジェクトの達成は、一部の意欲があり技術移転の進み方も早いC/Pによって牽引されているという状況である。今後はC/P全体のレベル向上が課題である。そのためには、各C/Pの適正に応じた配置の再検討と、本人のレベルに応じたきめ細かい指導や動機付けプログラム等が必要である。</p> <p>(2) 職業リハビリテーションの概念がインドネシアにおいてはまだよく理解されていないため、NVRCの果たす役割は極めて重要である。そこで、インドネシアにおける職業リハビリテーションシステムを確立させ、定着させるために、プロジェクトはプロジェクトでの活動成果を広く全国に普及させていくことが大切で、そのための具体的な計画策定が必要である。</p> <p>(3) NVRCはインドネシアにおける障害者職業リハビリテーション研究の先駆者となるべきである。そのためには、調査・研究分野の機能強化が課題であり、そのための具体的な計画策定で急務である。</p> <p>(4) NVRCの訓練コースの最終目標は職業的自立である。しかしながら、インドネシアの現在の雇用情勢を考えると雇用だけによってこの目標を達成することは極めて難しいといわざるを得ない。今後もカリキュラム委員会を中心として、労働市場のニーズに応える努力を続けると同時に、将来的には自営支援のプログラムの導入を検討していくことが、職業的自立を実現する上で必要なポイントになると考えられる。</p> <p>(5) インドネシア側の意向である受け入れる障害者の種類を増やす方向での検討もすべきである。</p>
<p>2. プロジェクトの実施体制</p>	<p>(1) 職業訓練において、縫製、コンピュータの2コースは、カリキュラムや教材の作成・改善および機材管理・メンテナンスにおいては、他の3コースと比べてプロジェクト開始以降の進展があまり見られない。同2コースはソロプロジェクトで技術移転が完了していることから長期専門家を派遣していないが、本プロジェクトの活動の一環であることを考えると、プロジェクトとしてもう少し積極的にケアをしていく必要が感じられる。例えば、他コースの指導員との定期的なミーティングを開催し、指導技法に関する情報交換を行ったり、技術指導の要請をしたりすることも可能である。また、職員研修部門によるプロジェクト内のC/P研修の実施、C/Pの第三国研修等への参加の可能性を検討する必要がある。さらに、必要があれば短期専門家を投入することも検討が必要である。</p> <p>(2) 上記(1)に関連して、現在NVRC内の各部、各課の連携は活発であるとはいえない状況である。プロジェクト目標達成に向けて、もつと横のつながりを強化し、資源の共有と効率化を図るべきである。例えば、職業訓練部門においては、指導員の指導技能、機材管理および補修能力を各訓練コース間で指導し合い補完することができる。また、職業訓練部門の指導員の技能向上のために職員研修部がC/P研修を実施することも可能である。さらに、現在調査・研究部が保有している訓練ニーズ、職業指導・評価部門が保有している企業ニーズ職員研修部が保有している職員研修ニーズなどをまず調査・研究部に一元管理し、さらに個別に行っているこれらの活動を見直し、共同実施・共同管理していくことを検討することも重要である。これらが実現できると、長期専門家が派遣されていない部門の技術向上やプロジェクト全体の活動費の節約にもつながる。</p> <p>(3) 理想的な障害者のための職業リハビリテーションを開発するためにさらなる予算の確保が必要である。特に広域の訓練募集、職業斡旋活動、十分な訓練資材の確保のために十分な活動費は不可欠である。そのために、監督機関に対して、強く予算要求していくべきである。また、NVRCの安定した運営のために、可能ならばNVRCは自主財源の仕組みを模索することも期待される。訓練コースにおいては、金属加工コースの溶接、小型エンジン分野、印刷コースの簡易印刷、電子コースの冷蔵庫、エアコン等の修理業務等において訓練自体が収益につながる可能性を含んでいる。専門委員会等を発足させるなどして、自己収益拡大の道を探ることも大いに期待される。</p> <p>(4) より広域の職業斡旋に係わるシステムを作るために、労働省をはじめ中央省庁から地方政府レベルまでの関連機関との密接な連携が不可欠である。政情不安により一時中断していた連絡協議会等との活動をできるだけ早期に再開させることが求められている。</p>