

第4章 評価結果

4-1 団長所感

(1) 女性センター機能強化の意義

1998年にわが国の無償資金協力により建設され活動を開始した TESDA 女性センター(TWC、設立当初の名称 National Vocational Training and Development Center for Women を後に改称)に対する技術協力はセンター設立の直前から継続的に実施され、女性職業訓練センター運営管理、職業訓練計画等の分野の個別専門家が派遣されてきた。2004年からは、「職業訓練の直接の提供者としてだけでなく、調査研究機能および起業支援機能をさらに強化し、関連諸機関とのネットワーク機能を持つことでフィリピン女性の経済的エンパワメントのための拠点となる」⁷ための機能強化支援が求められ、技術協力プロジェクトが開始した。

フィリピンの女性、特に TWC が主なターゲットにしている中等教育(10年間)終了レベルの女性の雇用の拡大と収入の向上は、貧困削減にむけてその重要性に変化はなく、財政赤字の縮減や経済成長率の好調などの明るい兆候はあるものの、失業率や貧困人口、ミレニアム開発目標の達成にむけた進歩は必ずしも順調とはいえず、多くの女性が経済的な安定を希求している状況である。また、女性の雇用・就業創出のニーズは国内の製造・サービス企業への就職だけでなく、技術を生かした起業(TESDAの推進する technopreneurship)や海外での雇用(2005年においては全世界で約800万人のフィリピン人が正規に就業している)にもおよび、TWCに求められる役割も1)先進的女性職業訓練センターとして女性就業の新領域を開拓し、ジェンダーに配慮した訓練・研修内容を開発する、2)雇用のみならず起業・自営業をターゲットとする職業訓練とフォローアップのシステム、ノウハウを開発する、3)海外の雇用を目指す女性の支援と帰国後のフォローアップを行う、など多岐にわたってきている。

フィリピンは女性差別撤廃条約の批准やジェンダー関連開発計画策定などにおいてはわが国を含めた他国に先んじているものの、これらの計画の実現に向けた実効性のある施策の展開という点では未だ多くの課題を抱えており、TWCが訓練の実践にから生まれた情報発信・啓発活動を通じて貢献できる課題は多いと考えられ、TESDAもわが国の協力を高く評価している。

(2) プロジェクト目標の達成

プロジェクトの目標はTWC卒業生の就業能力(雇用、起業)が向上することである。就業能力(employability)という分かりにくい表現については、実証可能な指標として設定された1)就業前訓練コースの卒業生の国家資格試験合格率(目標80%)、2)就業前訓練コース卒業生の就職・企業率(目標60%)、3)起業コース研修修了者の起業率(目標30%)の3指標が設定されており、すべての指標において目標を達成する見込みである。

成果のレベルでは、TESDA ジェンダー担当職員研修においてTWCスタッフと本庁およびリージョナル事務所のジェンダー委員(27人)だけでなく全国のTESDA州事務所および訓練校のジェンダー担当者約200人がTWCによるジェンダー研修を受講したこと、全国ジェンダー委

⁷ プロジェクト事前評価表

員会が6回開催されたことなどにより、ジェンダーに配慮した職業教育・訓練を展開するための基礎が組織内に形成された。TESDA 本庁の出版する各種の年報やパンフレットにもジェンダーへの取り組みの事例としてTWCが紹介されており職業教育・訓練におけるジェンダー主流化運動の中心としてのTESDAおよび比政府内のTWCへの認知度は高い。

また、各種職業訓練・起業研修コースの卒業生に対する雇用企業の評価は良好であり、特に「リーダーシップ、職業人としての規律」等の側面をあげる雇用主や卒業生が多かった点は特に値すると思われる。TWCの諮問機関であるCAC委員からたびたび強く求められている新しい領域の雇用・起業の開拓⁸については、短期専門家の支援を得て既存コースの改善や新規コースの試行等が実施された。機材や施設の整備を必要とし外部講師による訓練を前提とする新職種の研修を次々に実施していくことは現実的ではないが、「女性の活躍できる新しい領域」を広げていくための試みとして評価したい。

起業支援のためのワンストップサービス窓口(KKOSS)の設置は、UNDPのWID基金を活用したパイロットプロジェクトの発展的継続を想定していたと思われるが当初計画された形での継続は困難であった。当初の案ではTESDAおよびTWCが有していない人的、資金的リソース(カウンセラーによる相談サービスやマイクロクレジットの紹介)に関するサービスを外部からの協力(または調達)によって賄うこととなっていたようだが、予算措置がなされないために継続が困難となったのではないかと推測される。このためTWCではアウトソーシングに頼らずに実施可能な起業支援に注力する方向に戦略を転換し、すべての訓練・研修への起業支援教育の統合を実施している。さらに、地方においては中小企業を支援する貿易産業省(DTI)、加工や包装技術の開発・普及を実施する科学技術省(DOST)、就職斡旋を行う地方自治体担当部局(PESO)等との連携で女性企業家を支援するJICA国内研修帰国研修員への援助を行っている。KKOSS設置については、TWC以外にも全国3ヶ所で同様の試験事業が行われたが、UNDPの資金援助が終わった後の継続・発展にはどのパイロットサイトでも苦慮している模様である。TWCがこの機会に起業支援へのかかわり方、類似の目的で活動する他の省庁や自治体のもつリソースとの連携や棲み分けについて教訓を踏まえた分析を行い新しい起業支援の戦略を立ててこれに基づいた活動を展開することを期待する。

調査研究・情報発信に関してはTWCの実践から得られたデータや情報を素材とする調査研究や広報・啓発教材はTWCならではのものであり、職業訓練の受講生、指導員に対して有用な情報やヒントを提供している。日本側関係者からはフィリピンで初めてかつ唯一の「女性センター」として政策提言の発信に大きな期待が寄せられた面がある。「政策提言」という定義の明確ではない指標をどのように解釈すべきか悩ましいところであるが、職業訓練コース卒業生の追跡調査等は訓練コースを有する組織ならではのテーマとして女性に対する職業訓練のあり方について有用な分析がなされる可能性が高い。現在までの調査結果は1)卒業生追跡の困難(転居、転職等)2)雇用の不安定(短期雇用による転職、失職、企業の倒産など)、等の問題が明らかになり、統計的な分析によって具体的な結論や提言を導くことは困難という結論になり、定量的な分析に代えて個別の追跡調査結果をケース・スタディの形式で取りまとめて発信する方法がと

⁸ 特に、シャハニ委員長からは「女性のためにハイエンドの職種を開拓すべきである。」旨強い提言がなされている。

られていると聞く。学術的な研究を行う研究職スタッフを持たないTWCとしては、大学等外部の支援を得ながら実践から得られる教訓や提言を継続的に取りまとめ発信していくという戦略は妥当なものと考えられる。

(3) プロジェクト終了後の課題

TWCのTESDA内のジェンダー主流化部署としての役割は確立したものと考えられる。大統領令366号(政府機関の合理化)に基づいて実施される予定のTESDA合理化計画(rationalization plan)中でも、TWCについて「事業局(field operation office)の下、女性への職業訓練の提供、研究開発の実施、シンポジウム・セミナーの開催およびNGOおよび他組織との協力によるジェンダー関連活動の実施」を行うと規定している。ただし、同じ合理化計画内では、センターの定員を管理職1、技術職19、行政職7の合計27人と定めており、事前調査団が提言した研究職職員の増員は期待できない状況である。

職業訓練分野においては、ジェンダー研修および起業支援のノウハウをもった職員が継続して勤務し、これまでに構築した各種ネットワークを活用することによって既存訓練・研修コースの改善を継続していく能力と予算は確保されている。しかし、調査研究、啓発活動については、活動の規模と水準を維持し発展させていくための人員、予算面でTESDA内の支援が望まれる。過去の事例では、年間事業計画に基づく活動としてではなく、必要性が発生するごとに個別の活動実施指示がTWCに対してなされている(海外からの帰国労働者支援にかかわる施策検討のためのセミナー等)模様である。今後TWCが外部(国内外)の資金を活用し、NGOや他政府機関・地方自治体と協力して各種の活動を推進するためにも職業訓練以外の予算配布は必要である。フィリピン政府はTESDAを含む政府機関に事業予算の5%をジェンダー関連活動に充当するようにとの指針を掲げているが、より計画的・戦略的な執行の仕組みが必要である。

(4) プロジェクト実施とモニタリングにおけるPDMの活用

今次評価に際しては、プロジェクト開始当初に作成されたPDMをほぼそのままの形で使用して評価を実施した。事前調査の段階で相当の時間をかけて作成された計画であったが、その後プロジェクト年次報告等においてモニタリングツールとしては限定的にしか使用されなかった印象がある。これまでの観察、インタビューから考えられる原因および教訓は以下のとおりである。

1) 類似のフォーマットで作成される戦略ペーパーとの混同

フィリピン政府機関はPDMあるいはロジカル・フレームワークと類似の様式で各種の戦略や政策をまとめて発表しているが、多くの場合中長期的に達成すべき目標が概念的包括的に表現されている場合が多い。国家ジェンダー開発計画やTESDAのジェンダー・フレームワークを踏まえつつプロジェクトの期間内に達成すべき目標と道筋を具体化していくプロセスに関係者が十分に通暁していなかったため、上位計画の文言がそのままPDMに取り入れられたものと思われる。このような問題は他のプロジェクトにおいても散見される事象であり、特にプロジェクトの対象が実施機関の機能強化を目指している場合、組織全体の責任権限範囲とプロジェクトでめざす成果とが同一視されがち