

南部スーダン 基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト 運営指導調査 報告書

南部スーダン 基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト 運営指導調査報告書



平成 19 年 5 月
(2007 年)

独立行政法人 国際協力機構
人間開発部

平成 19 年 5 月 独立行政法人国際協力機構人間開発部

**南部スーダン
基礎的スキル・職業訓練強化プロジェクト
運営指導調査 報告書**

平成 19 年 5 月
(2007 年)

独立行政法人 国際協力機構
人間開発部

序 文

スーダン国では、2005年に南北包括和平合意(CPA)が締結され、独立以降度重なる内戦が終結した。CPAを受け南部スーダンは自治権を獲得し、スーダン統一政府のもと南部スーダン政府が2005年10月に樹立され、南部地域を管轄することとなった。南部スーダンには今後、多くの国内避難民・難民がジュバ市とその周辺地域へ帰還・定着し、人口の増加が急速に進むことが予測されている。これら帰還民を含む南部スーダン住民（特にジュバ市と周辺地域の住民）が、基礎的な職業技能を身につけることが、南部スーダンの復旧・復興と住民の生計維持・向上に不可欠となっている。

以上を踏まえ、スーダン統一政府より、職業訓練実施能力の改善・強化と基礎的技能訓練の実施を目的とした技術協力プロジェクトの要請があった。

これを受けて国際協力機構は、本プロジェクトの内容を検討するため2006年6月に事前調査団(実施協議)を派遣し、南部スーダン政府との間で、協力計画の策定に関する協議を行い、討議議事録等の署名を行った。この結果、「南部スーダン基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト」が2006年9月より3年間の計画で開始された。

本プロジェクトはJICAのファスト・トラック制度が適用された案件であり、立ち上げ時には案件の早期開始を優先した。プロジェクト開始から半年が経過し、現地の状況把握が進んだため、プロジェクトの活動内容、指標の設定、投入計画の詳細をさらに検討するため、2007年1月に運営指導調査団を派遣し、南部スーダン政府関係者、プロジェクト専門家と協議を行った。また、平和構築の観点から、プロジェクト設計をレビューし、留意点を提言した。

本報告書は、運営指導調査を受け、プロジェクトの活動計画を取りまとめたものであり、今後のプロジェクトの実施にあたって活用されることを願うものである。

ここに、本調査にご協力をいただいた内外の関係者の方々に感謝の意を表するとともに、引き続き一層のご支援をお願いする次第である。

平成19年5月

独立行政法人 国際協力機構
人間開発部長 菊地 文夫

目 次

序 文
目 次
地 図
略語表

第 1 章 調査の概要	1
1-1 調査の目的	1
1-2 プロジェクトの要約	1
1-3 調査結果	2
1-4 調査団構成	4
1-5 調査日程	4
第 2 章 南部スーダンにおける職業訓練の上位計画	5
2-1 TVET 政策	5
2-2 JCC の協議内容	7
2-3 今後の職業訓練上位計画の検討方向性	9
第 3 章 MTC の能力強化	11
3-1 MTC で実施する職業訓練	11
3-2 活動（今後の課題・留意点）	12
3-3 MTC ハード面の整備（PDMの活動⑤関連）	13
3-4 職業訓練情報センターと他職業訓練プロバイダーとの連携体制構築（PDMの成果③関連）	14
3-5 プロジェクトの運営体制	15
第 4 章 基礎的技能訓練（成果②関連）	18
4-1 基本方針	18
4-2 訓練対象	19
4-3 活動（今後の課題・留意点）	19
4-4 地方展開	21
4-5 UNHCR との連携（成果②に関連するポイント）	23
第 5 章 平和構築の観点からの検討	24
5-1 平和の定着のための課題	24
5-2 本プロジェクトにおける平和構築への配慮「3つの視点」	25

5-2-1	「社会復帰」の視点（個人・コミュニティレベル）	25
5-2-2	「地域の復興と安定」の視点（地域レベル）	26
5-2-3	「南北共存」の視点（国レベル）	26
第6章 投入計画、積算		27
6-1	事前調査からの変更点	27
6-1-1	事業全般	27
6-1-2	成果① ジュバMTC 能力強化関連	27
6-1-3	成果② 現地 NGO 委託による基礎的スキル訓練の実施	28
6-2	プロジェクト実施上の工夫	28
第7章 今後の検討課題		29
添付書類		31
1.	現地で締結したミニッツ	33
2.	事業事前評価表（和文）	44
3.	プロジェクト・ドキュメント（英）	51
4.	基礎的スキル訓練・訓練プロバイダー候補一覧表	72

地 図



現地再委託訓練サイト
(現地 NGO/AMURT 活動場所)

プロジェクトサイト

略 語 表

略語	正式名	日本語
AMURT	ANANDA MARGA UNIVERSAL RELIEF TEAM	アムルト (国際 NGO 名)
CABIHRD	Capacity Building, Institutional, and Human Resources Development in Southern Sudan	南部スーダン能力向上・組織人的資源開発 (MDTC プロジェクト名)
CPA	Comprehensive Peace Agreement	包括和平合意
DDR	Disarmament, Demobilization, and Reintegration	武装解除・動員解除・社会復帰
GOSS	Government of Southern Sudan	南部スーダン政府
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	ドイツ技術協力公社
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IP	Implementing Partner	事業実施パートナー
JCC	Joint Coordinating Committee	合同調整委員会
JVC	Japan Volunteer Center	日本ボランティアセンター (日本 NGO 名)
MCYS	Ministry of Culture, Youth and Sports、	文化・青年・スポーツ省 (南部スーダン政府)
MDTF	Multi Donor Trust Fund	マルチ・ドナー信託基金
MLPSHRD	Ministry of Labour, Public Service, and Human Resource Development	労働・人事・人的資源開発省 (南部スーダン政府)
MOEST	Ministry of Education, Science and Technology	教育科学技術省 (南部スーダン政府)
MTC	Multi Purpose Training Center	ジュバ職業訓練センター
NPA	Norwegian People's Aid	ノルウェー・ピープルズ・エイド (ノルウェー NGO 名)
PDM	Project Design Matrix	プロジェクト・デザイン・マトリクス
PO	Plan of Operation	活動計画
RIC	Vocational Training Resource and Information Center	職業訓練情報センター
SAF	Sudan Army Force	北部スーダン軍
SAVOT	Project for Strengthening Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan	基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト (プロジェクト名)
SCVTA	Supreme Council for Vocational Training and Apprenticeship	職業訓練・徒弟訓練最高協議会
SFM	Swedish Free Mission	スウェーデン・フリー・ミッション (国際 NGO 名)

SPLA	Sudan People's Liberation Army	スーダン人民解放軍
SSDDRC	Southern Sudan Disarmament, Demobilization and Reintegration Commission	南部スーダン武装解除・動員解除・社会復帰委員会
SSOPO	Southern Sudan Older People's Organization	サザン・スーダン・オールダー・ピープル協会（現地 NGO 名）
SSRRC	Southern Sudan Rehabilitation and Reconstruction Commission	南部スーダン復興委員会
SSS	Skills for Southern Sudan	スキルズ・フォー・サザン・スーダン（現地 NGO 名）
TOT	Training of Trainers	指導員訓練
TVET	Technical and Vocational Education and Training	産業技術教育・職業訓練
UNICEF	United Nations Children's Fund	国連児童基金
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization	国連工業開発機関
UNHCR	United Nations High Commission for Refugees	国連難民高等弁務官事務所

第1章 調査の概要

1-1 調査の目的

- (1) プロジェクト開始後 4 カ月が経過し、専門家チームによる現地の状況把握が進んでいる。プロジェクトの現状をコンポーネントごとに確認するとともに、プロジェクト目標、成果、活動を再確認してプロジェクト・デザイン・マトリクス (Project Design Matrix、PDM) を先方カウンターパート機関と合意する。
- (2) 平和構築の観点からプロジェクトの実施体制や活動計画を調査し、提言を行う。

1-2 プロジェクトの要約

本調査団は、現地の状況やプロジェクトの進捗を踏まえ、プロジェクト目標、成果、指標などを見直し、プロジェクトの概要を以下のとおり定め、PDM を策定した。さらに、南部スーダン側との協議のうえ、PDM と活動計画 (Plan of Operation、PO) に取りまとめ、ミニッツを締結した。

【上位目標】

習得した技術を活かし、訓練受講者が生計向上や起業の機会を拡大する。

【プロジェクト目標】

各種訓練プロバイダーの能力強化を通じて、基礎的技能訓練、職業訓練が効果的に実施される。

【成果および活動】

成果① ジュバ職業訓練センター (Multi Purpose Training Center、MTC) の能力が技術面、運営面、施設面で強化される。

- 活動① 訓練のニーズ調査を実施する。
- 活動② ジュバ MTC の中期計画 (人材育成計画、訓練計画、財務計画を含む) を立案する。
- 活動③ ジュバ MTC の指導員の技術力および指導力を向上させる。
- 活動④ 労働市場のニーズに応じた、新しい訓練カリキュラム、指導案、教材を開発する。
- 活動⑤ 訓練実施に適した施設・機材を整備する。
- 活動⑥ 短期訓練コースおよび長期訓練コースを実施する。
- 活動⑦ 訓練評価を行い、結果を次回の訓練に反映する。
- 活動⑧ 労働・人事・人的資源開発省 (Ministry of Labour, Public Service, and Human Resources Development、MLPSHRD) およびジュバ MTC に対し、職業訓練マネジメントに関する助言を行う。

成果② ノンフォーマル訓練プロバイダー (NGO等) の訓練実施能力が強化される。

- 活動① 基礎的技能訓練のニーズおよび訓練プロバイダーを特定する。
- 活動② 訓練プロバイダーと共同で基礎的技能訓練計画を立案する。
- 活動③ 訓練プロバイダーの指導員および事務系スタッフに対する研修を行う。
- 活動④ 「基礎的技能訓練グループ (仮称)」を組織し、訓練プロバイダー相互の教訓、アプローチ、ノウハウを共有する。
- 活動⑤ 基礎的技能訓練を実施する。

活動⑥ 基礎的技能訓練を MLPSHRD が関与しつつモニタリング・評価する体制を整える。
成果③ ジュバMTCに職業訓練情報センター(Vocational Training Resource and Information Center, RIC、仮称)が設立される。

活動① RIC の制度設計を行う。

活動② RIC の施設および必要機材を整備する。

活動③ RIC 担当スタッフに対する研修を行う。

活動④ 基礎的技能・職業訓練に関する情報を収集し、訓練プロバイダーで共有する。

活動⑤ 雇用に関する情報を収集する。

活動⑥ 南部スーダン基礎的技能・職業訓練強化（Strengthening Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan、SAVOT）プロジェクト訓練修了生に対する就業支援、起業支援のための各種活動を行う。

1-3 調査結果

1-3-1 ジュバMTC の能力強化（成果①関連）

日常的な指導やウガンダ・ナカワ職業訓練校の技術支援によるカリキュラム開発を通じて、モチベーションは全体に高まっている。しかし、20年以上訓練を行っていなかった状態から、能力強化を行っていくには課題も多い。当面の課題は以下のとおり。

（1）MTC のミッション・ビジョンの設定（中期目標の立案）

ア. 能力開発に関する上位計画が未確定であること、MTC の訓練実績がほとんどないことから、MTC の役割、育成する人材像、訓練内容などに関する目標を設定することが困難な状況。プロジェクトで支援する MTC の訓練内容について関係者との協議は行ったものの、具体的な内容（職種、訓練レベル、期間など）は継続的に検討していくこととした。

（2）指導員の強化

ア. 指導員の 20 年間のブランクは大きく、実際に訓練コースを実施するための技術力、訓練運営力が不十分と見受けられた。南部スーダンで内戦中も訓練を継続したマラカル職業訓練校、ナカワ職業訓練校やその他周辺国の職業訓練分野のリソースを活用し、ステップ・バイ・ステップで能力強化をする必要がある。

イ. 同時に、指導員の数が不足し、年齢層も高いため、若手指導員のリクルートを MLPSHRD へ働きかけていく。新規指導員リクルートの予算は、2008 年予算で若干増が確認されている。

（3）UNHCR/GTZ 支援によるパイロット訓練の実施

ア. ドイツ技術協力公社（Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit、GTZ）が国連難民高等弁務官事務所（United Nations High Commission for Refugees、UNHCR）のパートナーシップ・プログラムの一環として、MTC で 6 カ月間の訓練を計画している。2006 年は資金難により活動が中断していたが、新会計年度（2007 年）に入り、当初計画に近い形で MTC 支援を行うとのことである。

イ. 資金繰りにより MTC の改修工事も全般に遅れており、2007 年 4 月から予定されている訓練の開始に向け、建物の補修を開始している。

(4) ハード面の整備

- ア. MTC のリハビリは、上記のとおり GTZ が現在行っている応急的なリハビリがあるが、本プロジェクトにおいても職業訓練情報センター (Vocational Training Resource and Information Center, RIC) やゲストハウス、ドミトリーなどのリハビリの必要性が認識されている。また、マルチ・ドナー信託基金 (Multi Donor Trust Fund, MDTF)でも約 1,000 千ドルが MTC に予算配分されており、GTZ や JICA によるリハビリのギャップを埋めることとなっている。
- イ. 本状況を受け、ハード面の整備には、グランドデザインが不可欠であり、2006 年度中に MTC 施設計画のコンサルタントを派遣することとした。

(5) MTC 予算の確保

- ア. MTC でこれまで実施された主な訓練は、政府やドナーからの資金提供によるアド・ホックなものであり、訓練実施のために継続的な予算が配分された実績がほとんどない。
- イ. 今後正規訓練コースを立ち上げるにあたっては、MLPSHRD から一定の予算配分が不可欠であり、MLPSHRD もその必要性を認識していることから、確実に予算配分が得られるようにフォローの必要がある。

1-3-2 NGO 連携 (成果②関連)

現在訓練の委託を検討している NGO を訪問し、妥当性を確認した。併せて MLPSHRD からの了解も取り付けた。留意点は以下のとおり。

(1) 支援内容・アプローチ

- ア. 生活再建には社会資本の再生も必要 (特に帰還民、除隊兵士、社会的弱者など)
 - 基礎的技能のほかに、住民間の関係づくりやコミュニティ組織、コミュニティサポート体制などの強化が必要。
 - 既存のコミュニティ組織・制度を最大限に活用。
- イ. それぞれの NGO がもつノウハウの有効活用
 - 事業開始時から NGO 間の横の情報共有・連携を促進。

(2) 地方展開 (東アウェイル)

- ア. 和平合意締結以降、治安情勢は安定。大きな事件なども全く発生していない。一方で中長期的リスク要因として、①アウェイルは油田地域であること、②最近、民兵が現地に返っていることがあげられる。同地域はマラカルと異なりスーダン人民解放軍 (Sudan People's Liberation Army, SPLA) 地域である (UNHCR セキュリティ情報)。
- イ. 実施団体である NGO「AMURT」は国連の事業実施パートナー (Implementing Partner, IP) であり、有事には国連の傘下に入る。

1-3-3 RIC の位置づけ (成果③関連)

詳細は継続して検討となったが、RIC の役割を職業訓練と雇用に関する情報の収集・提供を行うこととし、MLPSHRD の権限のもとに設立することが合意された。

1-3-4 調査結果のとりまとめ

現地調査結果を踏まえ、事業事前評価表とプロジェクトドキュメントを作成した。また、協力内容に応じてプロジェクトの事業積算の見直しを行った。

1-4 調査団構成

総括 寺西 義英 JICA 東南部アフリカ地域支援事務所 所長
 平和構築 土肥 優子 JICA 東南部アフリカ地域支援事務所 企画調査員
 協力企画 田中 香織 JICA 人間開発部第2グループ技術教育チーム

1-5 調査日程

表1-5のとおり。

表1-5 スーダン・基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト運営指導調査（PDM策定）

調査日程

		調査内容	宿泊地
1月20日	土	移動	機内
1月21日	日	移動	NRB
1月22日	月	ジュバ着 14:00 地域協力省次官表敬 14:30 労働省大臣表敬 15:00 労働省次官・局長表敬（次官代理：Mr. James Tipo）	Juba
1月23日	火	10:00 ジュバMTC調査 12:00 Skills for Southern Sudan(SSS) 15:00 War Child (Ms. Kathy)	Juba
1月24日	水	NGO訓練状況調査（NGOサイト視察） 09:30 JVC（岩間氏） 11:15 SSOPO（Dr. Donato） 14:30 SFM（Mr. Adam）	Juba
1月25日	木	9:00 ジュバMTC協議 教育省との協議 10:00 MoEST: Mr. Atem Kuir Jok Director General, Directorate for Higher and Tertiary Education 14:30 AMURT（茂木氏、Mr. Nick、Ms. Hayam、JICA tent）	Juba
1月26日	金	職業訓練関連ドナーとの協議 09:00 MDTF/WB（Mr. Sanjeev、UNOCHA） 11:00 GTZ（Mr. Filberto、GTZ office） 15:00 MLPSHRD（PDM協議：Mr. James Tipo他）	Juba
1月27日	土	報告書作成、資料整理 15:00 ARC	Juba
1月28日	日	報告書作成、資料整理 15:00 UNIDO（Mr. Malko、Mr. Antajio、JICA tent）	Juba
1月29日	月	9:00 MLPSHRD ミニッツに関する協議 寺西団長JUBA着 14:00 ジュバMTC視察 15:00 労働省大臣表敬 18:00 UNICEFコンサルタント（教育省TVET政策担当）	Juba
1月30日	火	09:00 - 14:00 JCC（Under Secretary's office, MLPSHRD） 16:30 MLPSHRD大臣協議、ミニッツ署名	Juba
1月31日	水	12:00 UNHCR（Ms. Ann） 14:00 ジュバMTC協議（マラカルVTC校長と） 移動（山本総括同行）	KRT
2月1日	木	大使館へプロジェクト進捗報告、移動 （山本総括は残留）	機内

第2章 南部スーダンにおける職業訓練の上位計画

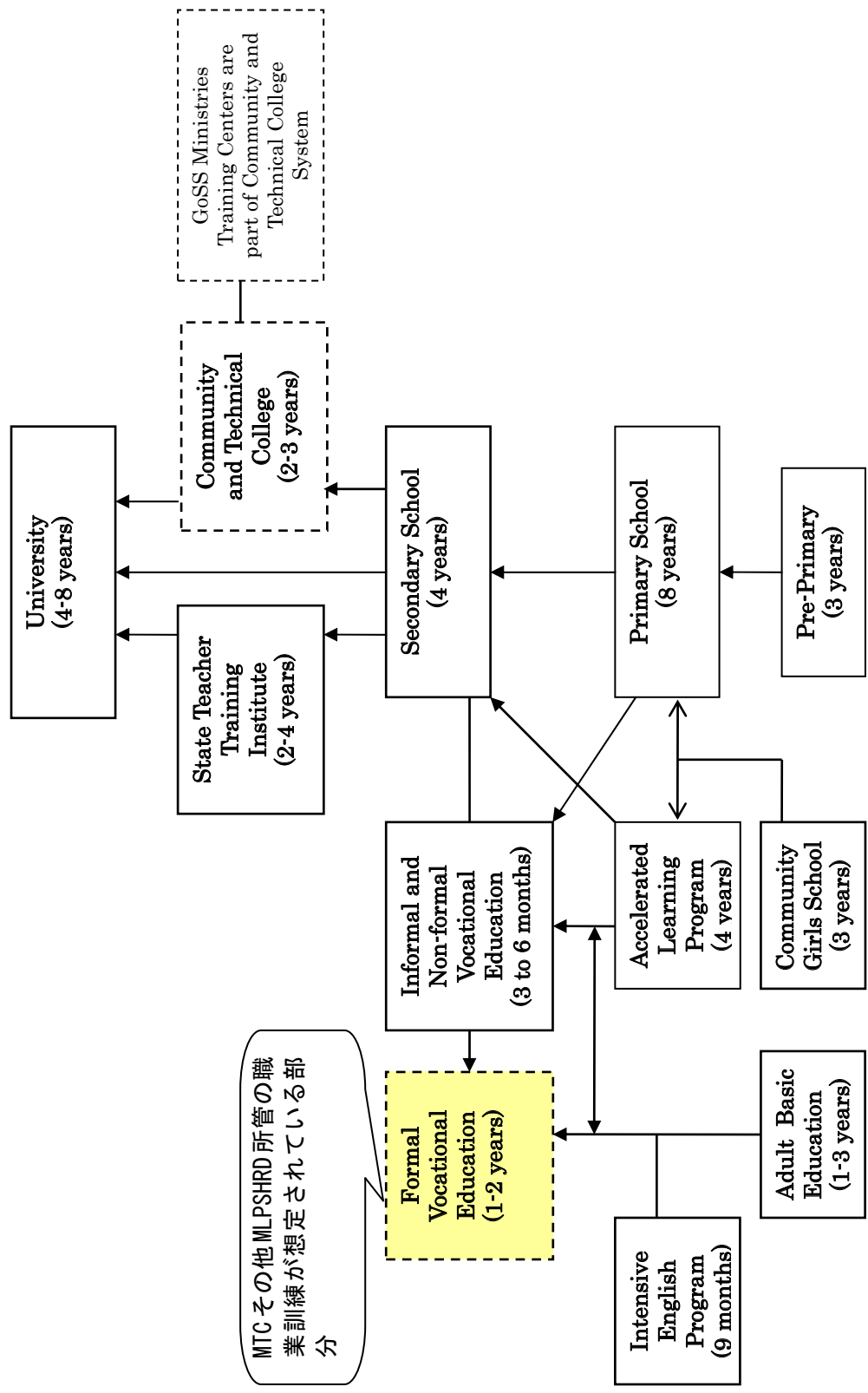
2-1 TVET 政策

職業訓練分野における上位計画は調査時点では未整備である。包括和平合意 (Comprehensive Peace Agreement、CPA) 前は、南部スーダンの公的職業訓練機関も含め、職業訓練・徒弟訓練最高協議会 (Supreme Council for Vocational Training and Apprenticeship、SCVTA) という職業訓練総合調整機関の傘下に置かれ、運営されていた。しかし、CPA の合意内容に従い、教育と同様、南部スーダンにおける職業訓練は南部スーダン政府の所管事項となり、2007年1月より SCVTA から南部スーダン政府の労働・人事・人的資源開発省 (MLPSHRD) に業務が移管された。しかしながら、南部スーダン政府がいかなる政策で職業訓練を実施していくか、その全体像は見えていない。

(1) 教育科学省が推進する TVET 政策の概要

教育科学技術省 (Ministry of Education, Science and Technology、MOEST) は、国連児童基金 (United Nations Children's Fund、UNICEF) の支援により、産業技術教育・職業訓練 (Technical and Vocational Education and Training、TVET) 政策を策定するべく、現状把握調査と政策ペーパーのドラフトを作成し、ステークホルダー・ミーティングなどを重ねている。

この TVET 政策によれば、TVET の関係省庁、教育・訓練機関、NGO 等のノンフォーマル訓練プロバイダーなどのステークホルダーを取りまとめて TVET を運営していくのは MOEST であるとされている。MLPSHRD が所管する職業訓練センターも認識されてはいるものの、その位置づけは普通教育を補完するものとの位置づけではっきりしていない (図 2-1)。現在本プロジェクトでは、MTC の役割についてカウンターパートと議論を進めており、中等教育修了者向けの実践的な教育・訓練を行うという方向性が出されている。これは、図 2-1 で検討されているフレームワークとは違う構想であり、早い段階で MOEST との情報交換を図り、整合性を保つことが重要である。



MTCその他MLPSHRD所管の職業訓練が想定されている部分

図 2-1 MOEST が検討中の TVET フレームワーク

(2) MLPSHRD における議論の方向性

MLPSHRD の役職員は、MTC の校長・指導員も含め SCVTA 時代の TVET システムは把握している。国際労働機関 (International Labour Organization、ILO) のモジュール型職業訓練カリキュラムを使って訓練を実施していたとのことである。上記 TVET 政策との関係では、MLPSHRD としては、職業訓練は当該省庁の所管事項であるとし、政策から実施まで一貫して主導権を取りたい意向である。

しかしながら、近年の TVET 分野の世界的潮流を見れば、職業訓練と技術教育は共通の資格制度や技能標準のもとに実施され、学習者には労働市場と教育・訓練機関を行き来しつつスキルアップをする機会を提供するといったシステムが主流となりつつある。これは、技術革新やグローバル化が進むなかで、個人が知識や技能を常に向上させる必要に迫られており、それに対応した TVET システムを構築する必要性が背景としてある。これを考慮すると、南部スーダンにおいても TVET として政策や実施フレームワークを構築していくことが理想的である。

一方、MOEST も MLPSHRD も政策・制度作りの重要度もさることながら実際の教育・訓練の早期実施に直面しているのも現実である。教育・訓練の実施に必要な制度作りを行いつつ、現場レベルの経験を積み重ね、政策化していくのが現実的な方策と考えられる。プロジェクトとしてもこれを後押ししていく。現段階では、各省の縦割り体制が強いため、合同調整委員会 (Joint Coordinating Committee、JCC) などの場を通じて関係省庁の対話を促していく。

2-2 JCC の協議内容

調査期間中に本プロジェクト関係者で JCC を開催した。会議の目的は、南部スーダンで職業訓練セクターに関わるステークホルダーが同セクターの情報共有と議論を行うことである。最終的には、TVET 政策など上位計画策定の必要性を関係者間で共有することを狙いとしていた。その協議概要は以下のとおり。

(1) 議論のポイント

ア. 関係機関の連携 (coordination, harmonization) の必要性

各省レベル： MLPSHRD、MOEST、州政府、その他関係省庁

TVET に関係する機関の共通点・相違点は認識しつつも、すべての技術分野・レベルをカバーするという包括的な TVET の考え方 (政策) は必要。

職業訓練センターレベル：

MLPSHRD が所管する公的職業訓練機関は、マラカル(Malakal)、ジュバ(MTC)、アルアックルアック (Aluackluack)、ワウ(Wau)の4職業訓練センターであり、センター間の連携も重要。特に、内戦中から現在も訓練を年間 300~400 人規模で実施しているマラカルのノウハウを他の職業訓練センターと共有することが重要。

ドナー間： MDTF¹、UNIDO、GTZ、ILO、NPA²、JICA

職業訓練分野を支援する主要ドナーは上記のとおりで、緊密かつ継続的な連携が必要である。

イ. MLPSHRD が行う職業訓練の目的

・ 中等教育修了者ないしは中等教育のドロップアウトを中心に中堅技術者 (Middle level

¹MDTF は、スーダンの復興・開発のための基金で、ドナーによる財政支援とスーダン政府からの出資金により運営される。同基金は、北方向けと南方向けに分けて設置されているが、本プロジェクトと関係するのは南部 MDTF である。

² NPA はアルアックルアック職業訓練センターの支援が内定している NGO。

technician) を育成し、南部スーダンの復興と開発に資することを目的とする。

- 労働市場に即した訓練を実施し、市場のニーズに応える。
- MOEST が行う技術教育 (Technical Education) よりもさらに労働市場に直接的な貢献度の高い教育・訓練を行う。

上記を明文化した政策の必要性が確認された。また、TVET のうち、MLPSHRD が行うのは、(当面) 職業訓練 (Vocational Training、VT) としたいと、MLPSHRD より見解が出された。

ウ. MLPSHRD が長期的視点から取り組むべき課題

- 政策の立案。
- 2007 年 1 月より、南部の職業訓練は統一政府傘下の職業訓練統括機関である SCVTA の所管外となった。政府が所管する 4 職業訓練センターを取りまとめる組織 (SCVTA に代わるもの、ないしは省内の職業訓練局) の設立が急務である。
- MLPSHRD が行う標準訓練カリキュラムの策定。

まずはこれまで使用してきた ILO の標準カリキュラム、それをベースとしたマラカルMalakalの訓練カリキュラムの共有が確認された。

エ. MLPSHRD が直面する課題

- 資格制度の整備 → マラカルは 2007 年 1 月よりこれまでの北の SCVTA から分離して、南部スーダン政府 (GOSS) の MLPSHRD の傘下に入った。マラカルMalakalの訓練生が卒業するのに間に合うよう、年内に資格を整備していく必要がある。
- 訓練生リクルート方法の確立。
- 指導員の育成 → 特に若手指導員の育成。
- 訓練教材の作成 → ILO の標準教材を基本にしつつも、南部スーダン政府が定めた教授言語は英語という原則に基づき、英語教材の作成が急務。
- アルアックルアックAl Akhbar Akhbarの法的ステイタス(registration)の確立。

オ. 今後の取り組み

- 政策立案に向け、既存の 4 職業訓練センターの役割をレビューしたうえで、MLPSHRD としての包括的な職業訓練の目的を整理する。
- エの諸課題を推進、実現するための組織 (Reference Group) を MLPSHRD に早期に設置することを検討する。

(2) 関係ステークホルダーの動き

ア. 教育科学技術省

- 教育科学技術省 (MOEST) では、昨年 10 月から 1 月まで TVET 政策立案に取り組んできた。現在各州教育省で議論している。
- マリディにあるカリキュラム開発センターで、この TVET 政策に基づく形でナショナル・カリキュラムを策定中。

イ. 文化・青年・スポーツ省

- 文化・青年・スポーツ省 (Ministry of Culture, Youth and Sports、MCYS) の傘下には青年訓練センター (Youth Training Center) が 3 カ所 (マラカル、ワウ、ジュバ) にあり、初等教育のドロップアウト (非識字者) を対象に準技能者 (Semi-Skilled) と技能者 (Skill) レベルの訓練を実施

することとなっているが、訓練を再開できていないのが現状。

- カリキュラムの 80%が実技。
- JICA への支援要請もあったが、SAVOT で対応可能な支援は指導員訓練（Training of Trainers、TOT）程度であり、むしろ MDTF で検討可能。

ウ. 国連工業開発機関

- 国連工業開発機関（United Nations Industrial Development Organization、UNIDO）は、マラカル職業訓練センターが現在行っている訓練の補強をする形で一部の機材供与と起業家育成トレーニングを実施している。
- 起業家育成トレーニングはモジュール制をとっており、他の訓練との組み合わせが可能。
- 職業訓練センター間の連携強化、指導員の合同トレーニング、マラカル職業訓練センターと職業訓練情報センター（RIC）の両ホームページのリンク（提言）。
UNIDO からの提言に対し、参加者より賛同のコメントがあった。

（3）本プロジェクト関連の議論

ア. 職業訓練情報センター

- RIC は、研究センターとしての性格を明確にし、他の職業訓練センターに資するような調査やデータ収集を行ったらどうか。
- MDTF の枠内で ILO が支援する雇用データベースとの情報共有が重要。
- カリキュラム開発に必要な資料を RIC に集約したらどうか。

イ. 合同調整委員会

- 原則として、JCC は、半期に一度、プロジェクトからのプロGRESSレポート提出時期に合わせて開催することとした。ただし、SAVOT プロジェクトを中心としつつも、南部スーダンの職業訓練セクター全体に関する議論、情報共有を行うことを目的とする。
- JCC メンバーに ILO、NPA、州（State）の代表も入れる。
- JCC の場以外に MLPSHRD における喫緊の課題に取り組む作業グループが必要。

2-3 今後の職業訓練上位計画の検討方向性

職業訓練上位計画は、上記 2-1 のとおり MOEST 主導による TVET 政策の立案が先行している。一方、今回の調査では、特に JCC において職業訓練の上位計画を取りまとめる必要性が認識された。この上位計画立案は、MTC の組織強化とも密接にかかわる課題であり、動向を注視するとともに、本プロジェクトにおける MTC での活動やノンフォーマル職業訓練における現場での活動を踏まえた政策提言を積極的に行っていく。当面の検討課題は以下のとおり。

（1）MDTF における職業訓練上位計画立案との整合性

MDTF の雇用・職業訓練分野のプロジェクト「南部スーダン能力向上・組織・人材資源開発」（Capacity Building, Institutional, and Human Resources Development in Southern Sudan、CABIHRD）には、職業訓練の政策立案と職業訓練校の再活性化というコンポーネントが含まれている。同プロジェクトの計画書（Project Proposal Document）においては、短期的には、職業訓練の現場である 4 つの公的職業訓練機関の整備を行い、中長期的な視点では、政策立案支援をするとある。政策立案支援で想定されている

主な内容はカウンターパートの研修のようであるが、本プロジェクトでなされる政策提言が効果的に MDTF の政策立案支援に反映されるよう、働きかけていく。

また、CABIHRD の主たるカウンターパート機関は MLPSHRD であるが、職業訓練上位計画を策定するにあたっては、MOEST 主導の TVET 政策との整合性にも注意を促していく必要がある。

(2) 組織間連携の促進

TVET 分野のステークホルダーは多いが、今回の調査で MLPSHRD と MOEST 間の連絡・調整も十分でないことが確認された。今回の調査における協議や JCC での議論を通じて、また、プロジェクトの活動を通じて、上位計画を固めるうえでは、省庁間の連携が重要であることを強調した。既存の省庁間連携メカニズムとしては、次官レベルの会合などがあるとの話であったが、プロジェクトとしては、MOEST との情報交換も行い、省庁連携強化の側面支援も行うこととする。

(3) 南部スーダン政府における職業訓練総合調整機関の早期設立

統一政府の SCVTA に代わる組織を早期に立ち上げる必要性が、JCC でも確認された。この組織は、TVET 分野に関係するステークホルダー、すなわち TVET を実施している省庁 (MLPSHRD、MOEST、MCYS、農業省、産業省など)、州政府、産業界からの代表などが参画することが望ましい。本組織ができると、政策立案や TVET 制度の整備、資格制度の整備などが進むことが期待される。

しかし、現在の南部スーダン政府は非常な人材不足でもあり、本格的な総合調整機関の設立は難しい。まずは、現在空席となっている MLPSHRD の職業訓練担当局長が早期に任命されるよう働きかけを行っていく。

第3章 MTC の能力強化

半年間のプロジェクト活動を経て MTC 教職員とプロジェクトの信頼関係が醸成されており、モチベーションも向上していた。しかし、調査時点では当初予定されていた UNHCR/GTZ によるパイロット訓練も開始されておらず、MTC が適切に機能するには課題も多く見受けられた。調査結果の概要および検討内容は以下のとおり。

3-1 MTC で実施する職業訓練

(1) 公共職業訓練が担うべき役割

ア. 訓練のレベル

あらゆる分野、あらゆる技術レベルにおける人材が不足している現在の南部スーダンであるが、中長期的な視点から公共職業訓練が担うべき役割から考えると、MTC の修了生は産業界を支える中核的人材となるべきであると考えられる。この場合、中等教育修了生を対象とした2-3年の就業前の職業訓練 (Pre-Service Training) について、テクニシャン育成を目指すディプロマレベルで行うのが適当である。しかしながら、現在の MTC は、施設面、機材面、人材面においてディプロマレベルの職業訓練を実施できる状況ではない。将来的な目標をテクニシャン育成に定めつつ、訓練開始当初はより基礎的なレベルの職業訓練から開始し、徐々に内容と訓練レベルを上げていくこととする。

プロジェクトが終了する時点 (2009 年 8 月末) で、MTC が 2 年間の正規訓練コースを実施できる能力をつけることを目標に、技術移転、能力強化を行っていく。

イ. 訓練分野

MTC はもともと 9 コース (木工、電気配線、自動車整備、溶接、金属加工、建築、冷凍・空調、配管、事務系) の職業訓練を実施していた。プロジェクトでは、基本的に全コースを協力対象に含めることとする。

一部コースでは指導員が不在だったので、UNHCR/GTZ のパイロット訓練では 5 コース (木工、電気配線、自動車整備、溶接、金属加工、建築) を対象としているが、冷凍・空調の指導員が新規配置 (実際は以前勤務していた指導員が帰国してきた) されるなど、MLPSHRD としては過去に実施していた訓練コースすべてを再開したいという姿勢がみられる。事務系コースについては、現在高いニーズのあるコンピュータ訓練を行うこととする。

(2) 南部スーダンで直面している短期的な人材ニーズへの対応

上述のとおり中長期的には就業前訓練を実施することを目標とするものの、ジュバや南部スーダンにおいて人材不足に直面している現状を踏まえ、MTC においても短期訓練コースを実施する。これには、短期訓練コースの実績を積み上げることにより、指導員の能力強化を図っていくという効果も期待できる。

短期訓練コースは、より労働市場のニーズに直結して実施されることが望ましく、訓練対象者も在職者を含めて考える。現地の企業や職種別組合などとタイアップした訓練の企画なども考えられる。また、過去に MTC が公務員に対する研修を行っていた実績を踏まえ、特にコンピュータ訓練などは公務員も対象とする。さらに、他の職業訓練センター (公的・民間・NGO 含む) の指導員に対する訓

練（TOT）の実施も検討していく。

短期訓練コースは、以下のような理由により指導員の能力強化にも大変有効である。

- ・ 訓練サイクルが短いため、訓練の計画→実施→評価→改善のサイクル経験を多く積める。
- ・ 労働市場の技術レベルは新卒の訓練生よりも高いため、これを指導する指導員の技術を上げることが実施の前提となり、指導員の能力向上が効果的に進む。

（3） 他の公的職業訓練センターとの連携強化

調査中開催した JCC には、南部スーダンの他の職業訓練センターの関係者として、マラカル職業訓練センターからも参加があり、センター間連携の重要性、情報共有促進の必要性が確認された。職業訓練分野の上位計画策定とも関連するが、MTC は将来的に南部スーダンの中核職業訓練センターとなることを目指し、その成果は常に他のセンターへの成果の波及を念頭におくこととする。

カリキュラムの共有はもとより、ワークショップやウガンダ・ナカワ職業訓練校の専門家による技術移転などの機会は、可能な範囲で他のセンターの指導員なども招聘し、協力対象に含めることも検討する。

3-2 活動（今後の課題・留意点）

（1） MTC の中期計画の立案（PDM の活動②）

南部スーダン政府の職業訓練政策が見えないなかで、MTC の中期計画を立案することは難しいのも現状であるが、MTC の役割と実施する訓練を明確にし、そのためのハード（施設や機材）、ソフト（学校運営や人材育成）、予算を含む中期計画を立てる重要性は高い。MTC には、南部スーダン政府からの予算とともに JICA、UNHCR/GTZ、さらには MDTF からの資金が投入される計画があり、MTC 全体の開発計画ができることによって、こうした資金の有効活用を促進することも可能となる。

（2） 指導員の育成（同活動①、③、④、⑦）

指導員の能力は、質の高い訓練を実施するのに不可欠な要素である。指導員に必要な能力として、日本の職業訓練指導員には図 3-2 のようなものが求められている³が、南部スーダンにおいても同様であると考えられる。

これら能力を獲得するための指導員への指導は、ウガンダ・ナカワ職業訓練校の協力を得て行うこととする。既にナカワ校の指導員 3 人がジュバを訪れ、市場の訓練ニーズ調査と 6 カ月訓練のカリキュラム開発を MTC 指導員に指導し、指導員のモチベーションが大きく向上した。ナカワ校の専門家は、継続的に訓練計画の立案、訓練実施のモニタリング・評価も行い、訓練マネジメントの指導も行うこととする。

専門技術についても、指導員たちは過去 20 年間の内戦中ほとんど世界の技術革新に触れる機会がなかったため、ナカワ校における技術研修を計画している。

³ 「職業訓練における指導の理論と実際」（財）職業訓練教材研究会

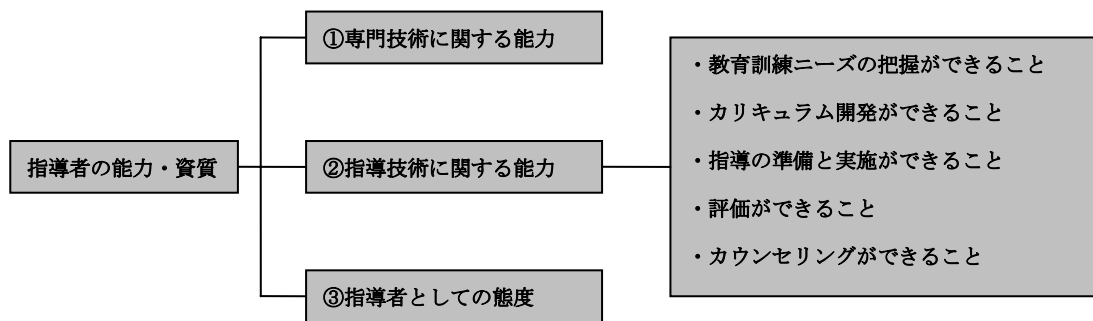


図 3-2 指導者に必要な能力・資質

(3) 訓練の実施 (同活動⑥)

プロジェクト開始約 6 カ月間の活動を踏まえ、MTC の訓練実施能力は極めて限定的であることが確認された。一方、現地の訓練ニーズに応えるため、早期の MTC の業務再開が望まれる。また、指導員の能力向上は、何よりも実際の訓練実施を通じて培われると考えられる。

このため、本プロジェクトの活動を通じて、MTC の訓練実施能力を高めることを成果として位置づけて PDM に記載した。具体的な訓練実施能力とは、①正規訓練コースを継続的に実施することができること (訓練サイクルマネジメントの確立)、②正規訓練コースは長期コース (1 年～3 年間) と短期コース双方を含むこと、としてこれを指標とした。

まずは、UNHCR/GTZ による MTC での 6 カ月訓練によって MTC における訓練の再開となるが、その後も切れ目なく長期訓練・短期訓練を実施し、継続的な訓練マネジメントが可能となるよう、計画を立案する必要がある。また、UNHCR/GTZ の訓練は、訓練用工具の納入や大型機材の修理などが資金調達の関係で遅延しているとのことであるが、職業訓練の実施には機材・工具は不可欠であり、訓練の士気にもかかわるので、機材調達計画も綿密に立てることが重要である。

(4) 職業訓練マネジメントに関する MLPSHRD と MTC への助言 (同活動⑧)

先にも触れたように、南部スーダン政府の職業訓練分野に関する上位計画が定まっていない。MTC という訓練の現場における活動を通じて得た課題は MLPSHRD とも共有し、政策への反映を図っていく必要がある。また、本プロジェクトの活動を通じて教育科学技術省をはじめとする関係省庁や、産業界などステークホルダーとの連携強化も図っていく。

3-3 MTC ハード面の整備 (PDM の活動⑤関連)

本プロジェクトの開始時は、UNHCR/GTZ、MDTF それぞれ以下のような計画があり、MTC のハード面の整備が可能と考えられていた。しかしながら、プロジェクト進捗に遅延が生じているなど、全体として MTC のハード面整備は遅れている。

資金源(プロジェクト機関)	予算規模	内容	調査時点の現状	課題
UNHCR/GTZ (2006-2007年、それ以降は不明)	不明	給水設備の改修、教室やワークショップのリハビリ、配電設備の応急処置、大型機材の修理、工具の提供等	<ul style="list-style-type: none"> ・教室やワークショップの応急的なリハビリ(ペンキ塗り、配電設備の応急処置、大型機材の修理、工具の提供等) ・その他整備工事は未着手。 	<ul style="list-style-type: none"> ・水・電気など、訓練実施上重要な工事が未着手である。 ・計画通りの予算措置がなされるか不明。 ・UNHCR/GTZが実施する5コース×6カ月訓練に支障のない範囲でしかハードの整備は行わない。
MDTF (Capacity Building and Human Resources Development Project, CABIHRD) (2008-2010年)	約1百万US\$	コンサルタント費 施設整備費 MTCスタッフ研修費 (施設整備の詳細は未定)	<ul style="list-style-type: none"> ・MTC整備を含むCABIHRDプロジェクト全体が世銀で2007年2月ごろ承認される見込み。 ・ディスパースは2007年6-7月以降となる見込み。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資金配分に向けプロジェクトは進捗しつつあるものの、資金の使途に関する詳細計画がない。 ・MTC施設整備の全体計画はない。

上記状況を受け、本プロジェクトにおいて、MTCの中期計画立案の一環として、MTCのハード面整備の全体計画を立案することが必要と判断された。追加業務として、以下のような内容を含む調査を実施することとする。これにより、UNHCR/GTZ、MDTF、JICA、南部スーダン政府による資金投入の重複を避けるとともに、MDTF資金の予算執行促進も期待される。

- ・MTC施設の現状調査
- ・MTCの敷地測量
- ・MTCの施設計画
- ・建築関連積算資料の収集

プロジェクトの範囲内で対応できるMTCの整備としては、供与機材が円滑に活用されるための配電設備の設置や教室の整備などが考えられる。職業訓練情報センターは、本プロジェクトを通じて新たに設置することもあり、その建設についても検討する。また、ドミトリーの改修など簡易な工事は、訓練資材をプロジェクトより提供して、訓練の一環として指導員・訓練生により行うことも可能と思われる(安全対策に留意する必要あり)。

それでもMTCのハード面整備計画に対して資金ギャップが生じた場合は、日本やその他の資金リソースへの働きかけを、プロジェクトで側面支援していくことが望ましい。

3-4 職業訓練情報センターと他職業訓練プロバイダーとの連携体制構築(PDMの成果③関連)

今回の調査においては、職業訓練情報センター(RIC)の位置づけについても協議を行った。継続的に協議する必要もあるが、以下のような内容に取りまとめた。

なお、RICの機能のうち労働市場に関する情報は、同様にMLPSHRD所管である雇用・労働関連業務と連動する形で収集する必要がある。MDTFのCABIHRDプロジェクトでは、地方労働事務所、緊急雇用サービスセンターなどの活性化による雇用促進・雇用創出が計画されている。

(1) 目的

RICは、MLPSHRD傘下の組織として設置する。RICは、労働市場と職業訓練機会の情報を収集・整理・発信することにより、雇用と生計向上の機会を拡大することを目的とする。RICの活動を通じて、職業訓練の関係機関のネットワークが強化され、南部スーダンにおける職業訓練分野の再編・改革に向けて政策決定者が必要な情報の集積を進めることが期待される。

(2) 設置予定時期

SAVOT プロジェクトの支援により 2007 年 10 月をめどに RIC 仮事務所を立ち上げる。

(3) 場所

MTC 敷地内。

(4) 法的位置づけ

RIC は、MLPSHRD の正式な機関として、法的ステイタスを確立する必要がある。

(5) RIC の提供するサービス (予定)

ア. 情報サービス

- 職業訓練関係図書・資料の収集と提供 (職業訓練に関する報告書、資料、訓練カリキュラム、指導書、教科書など)
- RIC ホームページの運営とインターネットサービスの提供

イ. 雇用促進サービス

- 雇用アドバイスサービス
- 訓練プロバイダーの訓練生・卒業生向けのキャリアコンサルティング業務
- 職業訓練に関する人材情報データベース (指導員や訓練卒業生など)

ウ. 調査研究機能

- 訓練ニーズ調査
- 訓練修了生の追跡調査など

エ. その他

- 訓練プロバイダーの広報活動
- 訓練プロバイダーのネットワーキング

3-5 プロジェクトの運営体制

プロジェクト活動開始後約 6 カ月が経過し、MLPSHRD とその他職業訓練のステークホルダーの役割や位置づけが明らかになってきた。これを踏まえ、図 3-5 のような体制でプロジェクトを運営していくこととし、関係者の合意を得た。

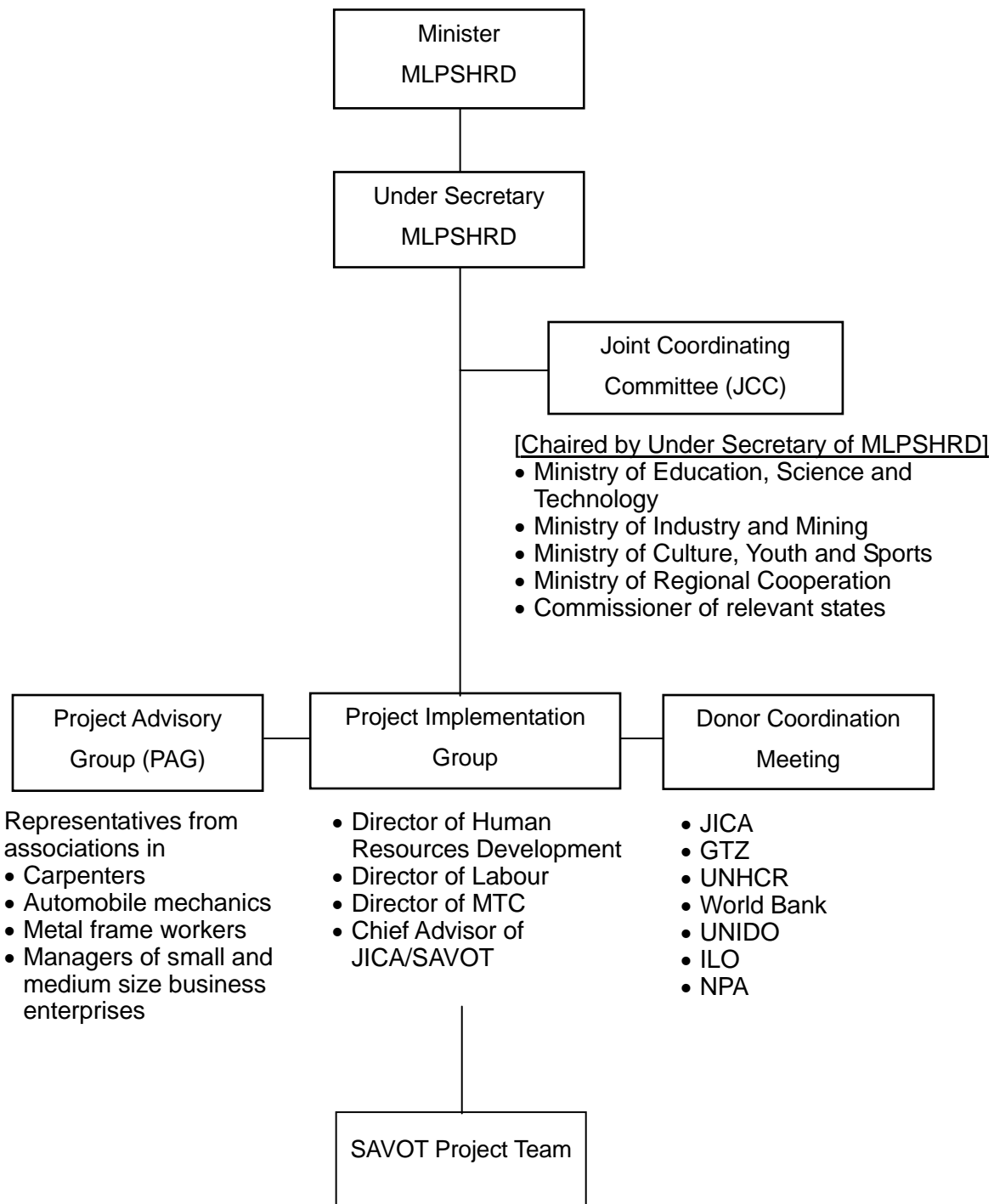


図 3-5 プロジェクトの運営体制

プロジェクトの討議議事録（R/D）においては、MLPSHRD 大臣がその実施に関する責任を負うとしているが、MLPSHRD 次官も事務方の長としてその役割が大きい。従って、JCC の議長という役割で、プロジェクトの運営に深くかかわることとした。

また、人的資源開発局長を長とするプロジェクト実施グループ（Project Implementation Group）を置き、実質的なプロジェクト運営は本グループが行う体制とした。また、職業訓練分野を支援するドナー会合、産業界からの代表が参加するプロジェクト・アドバイザー・グループ（Project Advisory

Group) も組織し、プロジェクトの運営が産業界のニーズに応え、かつドナー間の調整もされるような体制を整えた。

第4章 基礎的技能訓練

各実施団体（候補）と協議を行った結果、活動の方向性に関し妥当性を確認した。併せて、表4のとおり NGO をノンフォーマル訓練プロバイダーとして事業を進めていくことについて労働・人事・人的資源開発省（MLPSHRD）からの了解も取り付けた。MLPSHRD より、NGO の選定方法に関する照会（正式に登録されている NGO など）とともに、訓練対象として除隊兵士を含めるようコメントがあった。調査結果の概要と今後の課題は以下のとおり（各 NGO への聞き取りの結果概要は別添④）。

表4 連携する NGO リスト（暫定版）

Name of Organization	Trades	Target	Project Site	Expected number of trainees in 3 years
Skills for Southern Sudan (SSS)	Computing	Civil servants and management staff of NGOs	Juba	240
AMURT international	Tailoring, Masonry, Carpentry	Youth (both men and women) in rural area	Aweil East	150
War Child	Awareness raising, Hairdressing, Hair-shaving, Shoe shinning	Street children, people in IDP camp and ex-combatants	Juba	200
Southern Sudan Older People's Organization (SSOPO)	Tailoring	Youth who have older people as care takers	Juba	100
Japan International Volunteer Center (JVC)	Auto-mechanic (automobile and motorbike)	Youth living in Juba, including returnees, and ex-combatants	Juba	50
Swedish Free Mission (SFM)	Carpentry, Metal fabrication, Plumbing, Building, Electric wiring, Work ethics	Youth including school dropouts and ex-combatants	Juba	240
TOTAL				980

4-1 基本方針

(1) 南部スーダンにおける復興事業が直面する人材不足への短期的対応

南部スーダンにおけるコミュニティ・地域の復興の最大課題は基礎的な生活環境整備（保健医療、教育、給水施設整備、また本案件とは直接関係はしないが保健・教育サービス開始）であり、これを進めるにあたり、現地の人材が圧倒的に不足している状況である。こうした背景のもと、本プロジェクトでは、まずコミュニティ・地域の復興（とりわけ基礎インフラ整備）の担い手となり得る一般若年層を対象とした訓練を中心に実施する。このためには本プロジェクト実施段階にて、プロジェクトチームで常時復興事業に関する情報を把握しておく。

(2) 訓練後の目標はワーカーレベル、もしくは小規模ビジネスの起業

南部スーダンにおける人材不足の状況としては、エンジニアから技術者、熟練工、ワーカーレベルまですべてが不足しているが、本コンポーネントでは、基礎的技能を身につけたワーカーレベルの育成を目的とする。就職先として、政府・援助機関（実際はコントラクター）が実施中・実施予定の事業（学校建設など）が想定される。その他、人口増加や経済活動の活性化に伴い需要が高まっている小規模サービス業（食品、バイク修理、洋服仕立て）なども想定される。

(3) 復興の担い手として帰還民、除隊兵士も視野に

本コンポーネントの技能訓練対象の中心は一般地域住民の若年層としながらも、地域の安定という観点にも配慮して、帰還民や除隊兵士も復興の担い手の一つとして訓練対象とする（特に除隊兵士については、生計手段が確保できない元兵士が増加した場合、社会の不安定要素となりかねない）。併せて、若年層の中の社会的弱者（両親を亡くした若年層など）の人材育成も視野に入れて訓練を実施する。

4-2 訓練対象

本コンポーネントの訓練対象は主に次の4つグループとなる。①若年層一般、②帰還民、③除隊兵士、④その他社会的弱者。これらのグループは社会的バックグラウンドが異なるが、訓練対象は共通要素として教育をほとんど受けていない人（初等教育のドロップアウト、もしくは小学校卒業）である。訓練対象数は少なくとも1000人。ただし、現地の人材育成への膨大なニーズを勘案して、事業の効率化を最大限に進めつつ、訓練対象者の増加を図っていく必要がある。

① 若年層一般

紛争中、ジュバ等にとどまった一般住民。20年以上の紛争により、教育・訓練の機会への十分なアクセスがほとんどなかった。読み書きができない人も多数いる。

② 帰還民

ハルツームや北部スーダンに避難した国内避難民と国外に避難した難民。その多くが10年から20年以上避難生活を送っており、10年以上たつて故郷に帰還中。そのなかでも最も多いのがハルツームに避難していた国内避難民。

③ 除隊兵士

本コンポーネントではスーダン人民解放軍（SPLA）から最初に動員解除される予定の青年兵のうち、15歳以上をターゲットに想定。兵士の多くが初等教育レベル（小学校卒業もしくはドロップアウト）。その次の対象候補は女性兵士。女性兵士の多くが一家の稼ぎ手といわれており、除隊後早急に生計の確保が必要となるようだ。

④ その他社会的弱者

紛争やエイズによって親を失った孤児（若年層）と、（ジュバの）マーケットに住むストリートチルドレンなど。

4-3 活動（今後の課題・留意事項）

それぞれのNGOが得意とする活動を活かしつつ、コミュニティ・地域の復興ニーズに合致した技能訓練を実施する。活動毎の課題・留意事項は次のとおり。

(1) 訓練ニーズと訓練プロバイダーの特定 (PDM の活動①)

- ・復興事業とのリンクをもつキャパのある NGO を優先に予算配分

NGO 選定と訓練コースへの予算配分にあたっては、本コンポーネントの当初の目標に基づき、迅速でより確実に就職につながるよう (クイックインパクト、平和の配当)、以下の活動を優先させる必要がある。①自前でコミュニティ復興事業やその他関連事業 (起業促進・マイクロクレジットなど) を実施している NGO、②訓練の実績・キャパシティがある NGO の活動。

- ・訓練実績がない NGO や労働市場の需要が不確定な事業は小さく開始

社会的弱者の技能訓練については、コミュニティの組織化に強いとみられる NGO (SSOPO、War Child) の活用が重要である。一方で、技能訓練の実績がなく、技能訓練に関する能力が未知数である NGO (War Child など) や、自前では雇用を伴う復興事業を実施していない NGO (SSOPO、War Child、JVC など)、さらには労働市場の需要が不確定な事業 (SFM の一部コース、War Child、SSOPO) については事業を絞り込み、小規模から始める必要がある。

(2) 計画立案 (同活動②、④)

- ・各訓練コースの対象者選定に関する基準の明確化 (特に識字能力の有無)

南部スーダンの場合、識字能力のない人口も多いことから、「ジュバ市内・近郊地域緊急生活基盤整備計画調査」(緊急開調) で実施中の技能訓練コースのように、読み書きができない人が多数応募してくる可能性が高い (同事業ではこういった人たちも受け入れた)。計画段階において、各訓練コースの内容に応じて、識字を基準とするか否かにつき要検討。

- ・選定方法について、コミュニティ組織を活用したターゲティングも一案

訓練対象者の選定にあたっては、ターゲティングの確実性や訓練の成果を高めるために、既存のコミュニティ組織 (コミュニティ開発委員会など) を通じた選定方法を採用することも一案 (SSOPO が同様の手段を既に採用)。復興事業への参画のために必要な、技能訓練以外のニーズに配慮する。

訓練対象者によっては、復興事業への参画・生計向上のためには純粋な技術的ニーズ以外の他のサポートが必要である可能性が大きい点に留意。除隊兵士の場合、市民教育、トラウマ対策などが、また社会的弱者の場合も精神社会面での対応などがあげられる。こういった側面で経験のある訓練プロバイダー (War Child、SFM) のノウハウを活用すべく、NGO 間の横の連携で事業間共通の技能訓練の合間に特別セッションを設けることも一案。

- ・訓練プロバイダー間での計画・アイデアを共有

各訓練プロバイダーの計画が策定された時点で、「基礎的技能グループ (仮称)」を組織し、それぞれの計画やアイデアを共有し、NGO 間の横の連携方法についても議論できれば効果的である。同グループ立ち上げにあたっては、当初から MLPSHRD を巻き込んでおく必要がある。

(3) 指導員や事務系スタッフに対する訓練 (同活動④)

- ・事務系スタッフ (会計担当など) には事前に細かい会計指導を実施

SFM などの教訓から、会計・事業報告に関する指導・研修を事前に丁寧に実施しておくことが重要。

その際はあらかじめ事業・会計報告様式を作成したうえで実施すると効果的であるとする。また SFM 事業でも課題であった、予算執行率のモニタリングを行うために NGO 側にとって簡易で、プロジェクト側としても執行率が確実にモニターできる様式があるとフォローしやすい。また大手 NGO 「AMURT」を除く現地 NGO については、必要に応じて予算負担・支出依頼、領収書など細かい会計処理に関する様式を統一することも一案である。

- ・指導員訓練に可能であれば他地域の人材も活用

スーダン国内には、マラカル職業訓練センターのように紛争中も機能していた職業訓練センターも存在する。もし可能であれば、地域の関係・交流促進の観点からも、南部スーダン内の他地域の人材を活用することが望ましい（マラカル指導員を講師とするなど）。

（４） 技能訓練の実施（同活動⑤）

- ・労働市場とのリンクに留意

訓練完了後を見据えて、訓練プロバイダーも巻き込んで、民間セクターとの関係構築を図り、常時労働市場の動きに関する情報を収集する必要がある。特に、復興事業を実施していない NGO 事業（JVC、War Child、SSOPO）については、プロジェクトチームのサポートにより、訓練後の市場とのリンクを図る必要がある。

- ・帰還民・除隊兵士は他機関との連携体制に留意

帰還民については UNHCR およびその実施機関（Implementing Partner, IP）、除隊兵士については南部スーダン武装解除・動員解除・社会復帰委員会（Southern Sudan Disarmament, Demobilization and Reintegration Commission, SSDRC）との密接な連携が必須。日ごろから情報を提供してもらうとともに、各訓練コースの開始時期が決定され次第、訓練対象募集にかかる情報を流してもらうなどの連携が求められる。

（５） モニタリング・評価体制の整備（同活動⑥）

- ・MLPSHRD や州レベルの政府の関与（モニタリング）体制の構築

NGO の活動については、南部スーダン政府（GOSS）の MLPSHRD に加えて、州レベルの政府関係機関（教育省など）を巻き込む必要があると考えられる。全体のモニタリングについては MLPSHRD が担う一方で、個別の活動については各 NGO に対しカウンターパートを決めてもらい、これら機関の関与を促進することが望ましい。

4-4 地方展開

基礎的スキル訓練の現地再委託を予定している NGO 「AMURT International」は、地方（東アウェイル）で活動を展開しており、本プロジェクトにおいても同地域で活動する計画である。このため、現地の安全情報と安全管理体制について以下のとおり確認を行った。

（１） AMURT の活動地域（東アウェイル）の安全情報と安全管理体制

現地の情勢について UNHCR のセキュリティオフィサーと確認したところ、1月現在までの現地の情勢は平穏である（Box 参照）。また、訓練プロバイダーの候補である NGO に同団体の安全管理体制について確認したところ、平時・有事の際を含めて整備されているといえる。詳細は4-4（2）を

参照。したがって、上記地域におけるプロジェクト実施について当面問題ない。ただし、UNHCR が指摘しているとおりに中長期的リスクがあり得ることから、同団体で情勢をウォッチする必要がある。JICA からも、毎週開催されている国連治安ブリーフで関連情報を入手次第、適宜共有していくことが考えられる。

Box: 東アウェイルの治安情勢

(UNHCR のセキュリティオフィサーからのブリーフのポイント)

- 和平合意締結以降、現地の治安情勢は平穏。特に目立った事件等も発生していない。最後に、SPLA と SAF の間で大規模な衝突があったのは 2004 年。なお、アウェイルは SPLA のコントロール下にある（マラカルとは異なる）。
- 部族間の対立の可能性も低い。というのも、現地の住民はディンカ族（放牧民族）とバラダ族（農耕民族）とで構成される。宗教的には、住民の大半がイスラム教徒。
- ただし、中長期的には次のとおりリスク要因あり。①アウェイルは油田地域であり、ベンティウ、ワウと同様に将来的に非常に豊かな地域となるはずであり、将来的に紛争のフラッシュポイントとなりかねない、②最近、民兵（人数やその背景は不明）が同地域に戻っていることが確認されている。以上を勘案すると、中長期的展望は不透明。
- アウェイルについてはアクセスの問題もある。ハルツーム・ジュバへの直行便なし。
- アウェイルに HCR の事務所はない。HCR からの同地への出張者もこれまでなし。今後の事業展開の可能性も当面ない（はず）。

(2) AMURT の安全管理体制

AMURT によれば、同 NGO の安全管理体制は以下のようになっている。

- スタッフ全員が南部スーダン復興委員会（Southern Sudan Rehabilitation and Reconstruction Commission、SSRRC）に登録されており、活動ごとに SSRRC との間で MoU を締結している。
- 平時の安全管理体制について、前述の MoU に基づき、SSRRC が NGO スタッフの安全管理に関する責任をもつ。また、国連からセキュリティブリーフを受けている。
- 有事の安全対策体制について、同 NGO は緊急退避体制の傘下に入ることになっている。
- AMURT の安全対策マニュアルがあり、全スタッフに配布している。また、新たに着任したスタッフにはセキュリティブリーフを行っている。

(3) AMURT の事業モニタリング体制

同事業のモニタリング体制案として、現地政府代表（州教育大臣）、プロジェクトチーム、訓練プロバイダー（AMURT）の 3 者で行うことで実施団体とも合意。プロジェクトチームによる現地入りは現時点では不可能であるため、国連などの第 3 者にモニタリングを委託することも考えられる。同 NGO は、日本の草の根無償の申請も検討しているとのことで、在スーダン日本大使館によるモニタリ

ングも考えられる。モニタリングの頻度としては、4 半期に 1 回（四半期報告書を受領の上で）が望ましい。

（４） その他地域への展開の可能性

今後、東アウェイル以外の地域からプロポーザルがあげられてきた場合は、事業展開の可能性をも考慮し、戦略的に選定することが望ましい（東アウェイルについては、訓練プロバイダー・ベースで選定）。現在、イエイベースの NGO からプロポーザルがあげられているが、イエイについてはこれまでの治安状況が比較的安定しており、元 LRA 地域の一部であることを除くとリスクが少ない地域と言える。現地へのアクセス状況も悪くないとともに、イエイの場合、難民の帰還に関する拠点となっており、UNHCR との連携も可能であることが戦略的な事業実施が展開できる可能性が高い。ちなみに、UNHCR はジュバ事務所からイエイのプログラムをコントロールしている。

4-5 UNHCR との連携（成果②に関連するポイント）

本コンポーネントの実施にあたり、以下の側面で UNHCR との連携が重要である。

（１） 訓練対象として帰還民の募集

訓練対象者として帰還民（難民、国内避難民）を含めるにあたって、訓練生募集の際に UNHCR やその IP からの協力が欠かせない。UNHCR の帰還事業実施機関の一つである ADRA より、帰還民トランジットキャンプでポスターなどを利用して訓練生を募集してはどうかとの提案もあげられている。

（２） 訓練コースの講師となり得る人材確保

訓練コースの中には、現地に人材がいないことから、講師がまだ確保されていないコースもある。ケニアなどから講師を招聘することも考えられるが、可能な範囲で、ウガンダ UNHCR ないしはケニア UNHCR を通じて、帰還民（難民）の中で講師となり得る人材の確保を図ることにより、スーダン人の活用および難民の社会復帰を促進することが望ましい。

（３） ジョイントプロジェクト（JVC 関連）

日本ボランティアセンター（JVC）はジュバにおいて難民の帰還促進を視野に入れた自動車整備場の拡充支援を行っている。UNHCR は JVC に対し、UNHCR の車両の整備に併せて、OJT による車両整備訓練コースを支援中。同コースの対象は 10 人の帰還民であり、予定では 2～3 年コース。一方で、本プロジェクトでは、一般の若年層を対象としたより基礎的な技術訓練と 6 カ月間の短期的なコースの実施に向けて JVC と協議を進めている。JICA/UNHCR で 1 つのプロジェクトとすることにより、事業の効率性や相乗効果を狙うことができる。

（４） 訓練プロバイダーの更なる発掘

UNHCR はイエイを難民帰還の拠点に位置づけ、難民帰還支援を行う帰還ステーション（Way Station）を運営している。同地では、難民帰還支援の一環として技能訓練もこれまで支援してきたが、現在同活動地でのオペレーションを縮小中であるとのこと。イエイを地方展開の候補地として考えるのであれば、こういった情報をもとに、JICA が技能訓練コースの実施を引き継いで実施することも一案である。

第5章 平和構築の観点からの検討

5-1 平和の定着のための課題

2007年1月現在の南部スーダンにおける平和の定着のための主な課題には次があげられる。以下は包括和平合意（CPA）の枠組みに基づく。

政治・ガバナンス： ①和平合意の精神に基づく（南北および南部域内の統一促進、多様性・包括性・透明性に富んだ）ガバナンス体制の構築、②南北の境界線の設定、③新たな法制定。

治安： ①和平合意に反して依然として南部に存在するその他武装集団（民兵）への対応、②SAF/SPLAの武装解除・動員解除・社会復帰。

経済社会： ①南部への石油利益の正当な配分、②南部の地域復興と地域住民に対する平和の配当（特定の地域や部族に偏らずに、公正性・透明性の原則に基づく）、③帰還民の帰還・再定住に伴う基礎的生活環境整備、④コミュニティレベルでの土地や利権をめぐる衝突や部族間の対立に向けての平和的解決と、住民・部族間の共生。

また、南部スーダンにおける武装解除・動員解除・社会復帰（DDR）の動向は以下のとおり。SSDDRCからの聞き取り概要。

- 同委員会の計画によると、次の順番で武装解除・動員解除の予定。①児童・青年兵、②障害者、③女性兵士、④一般兵士（一般兵士については自発的）。
- 1月現在、Bahr al Ghazal州とUnity州で武装・動員解除済み。近々、中央・東・西エクアトリア州において児童・青年兵の動員解除が予定されている（想定で103人）。②以降の武装・動員解除のタイミングについては未定。
- 児童・青年兵の社会復帰計画は次のとおり。①12歳～15歳の兵士は「Accelerated Learning」、②15歳以上の兵士は短期・中長期技能訓練。
- 女性兵士の社会復帰については、短期間で収入向上につながり得る技能訓練コースを計画している。女性兵士の多くが一家の稼ぎ手といわれる。
- 各除隊兵士の社会復帰ニーズについて、南部スーダンDDR委員会が兵士への簡易インタビューを実施予定。昨年国連開発計画（UNDP）が各兵士への聞き取り調査を開始したが、中断したという。

南部スーダンへの難民・国内避難民の帰還の動向は以下のとおり（新聞等での報道やUNHCRプロテクション情報）。

- 国内避難民について、ハルツームから400万人以上の避難民が南部に帰還予定（当面今年は20万人の予定）。1月現在、帰還はまだ本格化していないが、近々開始予定。帰還支援体制につき現在関係機関で検討中であるが、UNHCRが関与する可能性が大きいという。
- 難民について、周辺諸国から35万人の帰還が予定されている。1月からUNHCRの支援で、中央アフリカ共和国の難民帰還（空路）が開始。
- その他、ジュバには南部スーダンの他州（その多くが東エクアトリア州）から避難してきた国内避難民も存在する。その正確な数は不明。エスニックグループごとに居住しているという。

5-2 本プロジェクトにおける平和構築への配慮「3つの視点」

本プロジェクトで平和の定着を促進し、新たな不安定要素を生み出さないためには、上記の平和の定着に関する課題のうち、以下の「3つの視点」を軸として、訓練対象者の選定・研修生の構成、訓練実施方法、訓練分野の面で、配慮が必要である。

5-2-1 「社会復帰」の視点（個人・コミュニティレベル）

本プロジェクトを通じて、帰還民（国内避難民・難民）、除隊兵士の社会復帰(reintegration)を促進していく。帰還民や除隊兵士は復興の担い手となり得るとともに、これらのグループ（とりわけ除隊兵士）が生計手段を確保できない場合は社会不安要因となりかねないことから、コンポーネント1と2の訓練対象として盛り込み、生計手段に必要な技能を身につける支援を行う。

（1）除隊兵士（まずは青年兵）を研修対象の一部に盛り込む

ア. まずは青年兵をターゲット

武装解除・動員解除・社会復帰計画の最初のターゲットグループである青年兵を訓練対象として含める。訓練分野として、建設や木工、溶接、車両・バイク整備が考えられるが、SSDDRCが実施予定の簡易聞き取り調査の内容に応じて調整していく必要がある。

青年兵以外に、女性兵士を含めることも考えられるが、この可能性についてはSSDDRCによる事業進捗による。

イ. 他の若年層とミックスした形での訓練実施

除隊兵士については、訓練対象の一部として訓練コースに含めることにより、他住民と一緒に行動する「場」を提供するとともに、市民としての社会復帰の機会・きっかけを掴むことが望ましい（SSDDRCの意見も合致）。

ウ. 課題は動員解除プロセスとの連携

動員解除のタイミングなどもあることから、除隊兵士を対象に含めるには、研修生募集・研修実施においてSSDDRCとの密接な調整・連携が重要。併せて、除隊兵士特有のその他ニーズ（精神的社会的）についても、SSDDRCと要連携。なお、南部スーダンDDRプロセスは明確な計画がなく、システムティックに進められているとはいえない状況である。帰還プロセスも大幅に遅延している。SSDDRCも設置されて間もない。除隊兵士の場合、研修開始のタイミングも重要であるが、動員解除と研修のタイミングを合わせるのが困難となるかもしれないが、可能な範囲で柔軟に対応していく必要がある。

（2）帰還民（国内避難民、難民）を研修対象の一部として盛り込む

ア. まずは帰還ステーション等で募集

ジュバないしは東アウェイに帰還してきた国内避難民・難民の生活再建も視野に入れて、帰還民を意識して募集をかける。最も簡単な方法としては、UNHCRおよびその実施機関を通じて帰還ステーション等で募集をかけるなどである。

イ. 除隊兵士同様に、他の住民とミックスした形での訓練実施

10年から20年ぶりに故郷に戻ってきた帰還民について、除隊兵士同様に、他の住民と一緒に訓

練を受講する機会を与えることにより、社会復帰・社会への再統合のきっかけづくりを図ることが望ましい。

5-2-2 「地域の復興と安定」の視点（地域レベル）

本プロジェクトを実施するにあたって、南部スーダンの地域の復興と安定、とりわけ地域住民への確実な平和の配当ならびに、和平合意のスピリッツである公平な開発に配慮する。南北の紛争の構造的要因には地域間での偏った開発があり、南部復興において同様のアプローチを採用した場合、南部地域内の不満・不安定要素を作り出しかねない。

（1）地域の復興活動とのリンクの確保

平和の配当を具現化するためには、労働需要が確実である地域の復興事業に参画できるよう、地域の復興事業にあった訓練を実施することが重要である。このためには、訓練プロバイダー（NGO）や RIC（成果③）を通じて人材ニーズや雇用情報について情報収集・提供していく体制が必要である。

（2）バランスのとれた復興開発プロセス推進への配慮

訓練対象者について、ジュバ住民のみでなく、地方（とりわけ、同様の職業訓練センターを持たない地域）からも参加者を含めることが重要である（宿泊施設のある MTC で可能）。コスト的に影響が出るものの、ジュバ以外において復興の担い手となり得る人材の育成を支援することは意義が大きい。募集にあたっては州政府などとの連携が必要。

5-2-3 「南北共存」の視点（国レベル）

来年度案件（職業訓練に関する開発調査）と組み合わせるなどして、可能な範囲でセミナーや研修等（双方が受益し得る活動）を通じて南北両方の同業者が集まる場づくりをサポートすることが望ましい。南部側は消極的な人も多いため、時間をかけてきっかけづくりを図る。

第6章 投入計画、積算

本件は、ファスト・トラック対象事業であり、事業の迅速な開始を優先して暫定的な事業計画を立案し、事業を開始した。本調査の結果、PDM、PO に合わせ、要員計画およびプロジェクトコストの見直しを行い、協力総額を 5.8 億円（3 年間）とした。

暫定協力総額は約 4.5 億円であり、今回の協力総額との相違点を以下に記す。

6-1 事前調査からの変更点

6-1-1 事業全般

(1) 要員計画の変更

要員計画を当初の 60.20MM から 70.87MM へ変更した。理由としては以下のとおり。

- 現地カウンターパート機関の能力は、南部スーダン政府・現地 NGO とともに脆弱であり、また、現地の刻々と変化する状況に対応するためにも、できるだけ団員を常時 1 人たり付ける体制をとる必要がある。
- 別途 JICA が実施している緊急開発調査案件による職業訓練のモニタリングを踏まえ、現地 NGO の能力強化（研修の実施など）が不可欠と判断されたため、基礎的技能訓練の計画、実施を担当する団員の MM を増加した。

(2) 執務環境の整備

現地の執務環境は極めて厳しく、JICA のジュバ・フィールドオフィスが移転することに伴い、本プロジェクトの事務所兼住居も同敷地内に移転することとした。事務所は MTC 内にも設けているが、安全対策上日没後の勤務を行うことは適当でないため、住居にも事務所を併設することとする。しかし、現地の情勢は刻々と変化しているため、現在よりも安価な事務所が確保できる場合は、随時変更する。

(3) 高い積算単価

輸入経路が限られているにも関わらず、ジュバの需要が急激に増加したため、現地の物価上昇は激しく、単価の見直しが必要なものも生じている。人件費（現地の給与水準は公務員で 500 ドル～800 ドル、NGO スタッフなどの期限付き契約で 600 ドル～1000 ドル）、および第三国から招聘するローカルコンサルタントの宿泊費などに影響が大きい。

6-1-2 成果① ジュバ MTC 能力強化関連

(1) MTC の施設整備

当初、UNHCR/GTZ が訓練に必要な施設・設備の整備を行うこととなっていたが、先方の事業費の縮減により、その実績は応急的な施設・設備改修にとどまっている。その結果、JICA がコンピュータ室の整備などを一部負担する必要が生じており、発電機の購入、配電など当初想定していなかった施設・設備改修を含まざるをえない。

(2) 追加業務の実施

MTC のハード面の整備を円滑に進める必要性から、当初計画していなかった MTC の施設・設備計画立案を追加業務として実施することとする。

6-1-3 成果② 現地 NGO 委託による基礎的技能訓練の実施

以下の理由により、現地 NGO 訓練委託費を増額する。

- 訓練ニーズ調査の結果、訓練のラインナップを増加し、様々な対象者へ必要な技能訓練を提供する必要性が判明した。現地の訓練ニーズは膨大で本プロジェクトに関心を持つ NGO も多い。
- 1人当たりの訓練単価を抑えるため、訓練人数を 940 人から 1200 人に増加した。
- 現地 NGO の能力は限られており、INGO 当たりの訓練人数を減らすことが適当。
- 以上により、当初 3 件と予定していた再委託先 NGO を 6-7 件とするように協議を進めており、モニタリング経費の増加が予想される。
- 訓練を実施するには、訓練場所の確保、若干の機材整備など初期費用が必要である。緊急開発調査から 2 つの NGO 事業を引き継ぐ予定であったが、同調査における NGO との交渉の結果これが 1 つに減り、かつ、その他の NGO 数が増加したことにより、初期費用が当初より多く必要となった。

6-2 プロジェクト実施上の工夫

(1) 現地リソース活用の積極的活用

当初団員のうち 1 人が体調不良のため辞退したこともあり、職業訓練計画担当にケニア人を活用することとする。これにより、航空賃等が節約できるため、現地作業期間を長くとり、技術移転の効果を高めることとする。

(2) 機材調達コストの最小化

機材調達は、MTC 向けに JICA プロジェクトが行うものと、委託型訓練実施のためにローカル NGO が行うものがある。特に NGO が実施する訓練については、個別に調達すると輸送コストや管理コストが重複して必要となるため、JICA プロジェクトで一括して調達できるものは調達し、管理コストの最小化を図る。

(3) 他資金の積極的活用

特に MTC 整備に関しては、UNHCR/GTZ と本プロジェクトによる支援のみではハード面の整備を行うことが困難であることが判明しつつあるため、他資金として MDTF (MTC へは約 1 億円の割り当てが計画されている) や草の根無償などの効果的な活用も検討していく。

第7章 今後の検討課題

プロジェクトの効果的な実施に向け、現地の状況の変化に留意しつつ、本プロジェクトを通じていかに南部スーダン政府を支援していくか、以下の点を重点的な検討課題とする。(既に詳細は記載済みであるので項目のみ)

- 職業訓練分野の上位計画立案に向けた、本プロジェクトにおける支援の範囲
- 安全対策と戦略的な地方展開(アウェイル、マラカル、イエイ等)
- MTC のハード面の整備

添付書類


1. 現地で締結したミニッツ
2. 事業事前評価表（和文）
3. プロジェクト・ドキュメント（英）
4. 基礎的技能訓練・訓練プロバイダー候補一覧表

**MINUTES OF MEETING BETWEEN
JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
MONITORING MISSION OF THE PROJECT FOR
IMPROVEMENT OF BASIC SKILLS AND VOCATIONAL TRAINING AND
MINISTRY OF LABOUR, PUBLIC SERVICE, AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT,
THE GOVERNMENT OF SOUTHERN SUDAN**

Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") had a series of discussions with the Ministry of Labor, Public Service, and Human Resources Development (hereinafter referred to as "MLPSHRD") of the Government of Southern Sudan (hereinafter referred to as "GOSS") for the purpose of working out the details of the above-mentioned technical cooperation project.

As a result of the discussions, JICA and MLPSHRD agreed to summarize the matters referred to in the document attached hereto.

Juba, January 30th, 2007



Mr. Yoshihide TERANISHI
Representative
Regional Support Office for
Eastern and Southern Africa,
Japan International Cooperation Agency



Mr. David Deng Athorbei
Minister
Ministry of Labour, Public Service and
Human Resources Development
Government of Southern Sudan

THE ATTACHED DOCUMENT

The discussions between JICA and MLPSHRD of GOSS were held in Juba, Southern Sudan.

I. ABBREVIATION OF THE PROJECT

The name of the technical cooperation project is "Project for Improvement of basic Skills And Vocational Training in Southern Sudan", with its abbreviation as "SAVOT Project".

II. PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

JICA explained that the Project Design Matrix (hereafter referred to as the "PDM") is commonly used in Japanese technical cooperation in order to manage and implement projects efficiently and effectively. It will also be used as a reference for monitoring and evaluating the project. As a result of discussions, both sides agreed to apply the PDM as shown in ANNEX I to the SAVOT project with the following understanding:

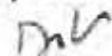
1. The PDM is a logically designed matrix which defines the initial understanding of the framework of technical cooperation for the project and indicates the logical steps toward the achievement of the project purpose.
2. The PDM is to be flexibly revised according to the progress and achievements of the project, upon agreement between Japanese and MLPSHRD sides.

III. PLAN OF OPERATION

The Plan of Operation has been tentatively formulated according to the PDM. The Plan of Operation for the entire period of the project is shown in ANNEX II. The Annual Plan of Operation is to be drafted by SAVOT Project according to the Plan of Operation and is to be agreed between Japanese and MLPSHRD sides each year. The activities are subject to change within the scope of the Record of Discussions, if necessity arises, in the course of project implementation.

IV. ADMINISTRATION OF THE PROJECT

Both Japanese and MLPSHRD sides agreed that under the overall responsibility of Minister of MLPSHRD, SAVOT project will be carried out through mutual consultation by both the Japanese and MLPSHRD sides.



The Joint Coordinating Committee (JCC) will be held chaired by Under Secretary of MLPSHRD as an occasion to share information among stakeholders in technical and vocational education and training (TVET) sector in Southern Sudan. The coordination of administration and implementation of SAVOT Project will be carried out by the Project Implementation Group, headed by Director of Human Resources Development, MLPSHRD. Other committee/group, can be organized and its members are subject to change, with mutual agreement of both sides. The proposed organization chart of SAVOT Project is given in ANNEX III.

V. Training at Multi-service Training Centre in Juba (MTC)

MTC is a public vocational training institution under the responsibility of MLPSHRD. Both Japanese and MLPSHRD sides agreed that the short-term and long-term training courses that would be implemented at MTC were undertakings of MLPSHRD. The Japanese team of SAVOT Project will support in building technical, managerial, and physical capacity of MTC so that MTC could carry out the training courses effectively.

Details on training at MTC, such as fields of training, skill level, qualification of trainees, training period, certificate delivered at MTC are to be considered in parallel with progress in development of vocational training policy at GOSS level.

VI. Basic Skills Training

Basic skills training implemented under SAVOT Project is to be more quick-impact oriented, tailored according to the needs of communities, and can be delivered in a flexible manner. Non-formal training providers, such as NGOs, will mainly implement the basic skills training. Basic skills training will be managed by the initiative of SAVOT Project, and MLPSHRD will take part in its monitoring and evaluation.

The tentative list of the training providers under SAVOT Project is shown in ANNEX IV.

VII. Vocational Training Resource and Information Centre (RIC)

RIC will be established as one of the activities of SAVOT Project, under the responsibility of MLPSHRD. Its main beneficiaries are ex-trainees of SAVOT Project and other training providers. Both Japanese and MLPSHRD sides agreed that the legal status of RIC should be designed.

The tentative function of RIC is as follows, and both sides agreed to continue discussing on the details of RIC.

30

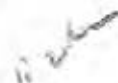
Ten

1. The objective of RIC is to assist ex-trainees in acquiring employment and earning opportunity through dissemination of the information on vocational training and employment.
2. Expected services provided at RIC are the following:
 - Information services, such as management of library and web-site, as well as provision of internet service
 - Employment promotion services, including employment and career consulting for trainees/graduates of SAVOT Project
 - Research services, such as training needs survey or tracer survey
 - Networking and support to training providers

VIII Others

JICA will share the annual budget (Japanese Fiscal Year is from April to March) to support SAVOT Project. MLPSHRD will also provide the annual budget allocated to MTC and other item related to SAVOT Project.

ANNEX I	PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)
ANNEX II	PLAN OF OPERATION
ANNEX III	PROPOSED ORGANIZATION CHART
ANNEX IV	TENTATIVE LIST OF TRAINING PROVIDERS UNDER SAVOT PROJECT



ANNEX I PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)
Ver. 0.1

Project for Improvement of Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan (SAVOT Project)

Project Period : Sep. 1st, 2006 to Aug. 31st, 2009

Beneficiaries : People who desire to acquire some skills to participate in the recovery and reconstruction of Southern Sudan, such as unemployed youth, the vulnerable, returnees, internally displaced people, and ex-combatants.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption
<p><Overall Goal > Opportunities for income-generation and self-employment of trained people will increase using acquired skills.</p>	<p>Employment of ex-trainees of SAVOT project will improve.</p>	<p>Tracer study of ex-trainees</p>	<ul style="list-style-type: none"> - The scale of labour market in Southern Sudan will continue to expand.
<p><Project Purpose > Basic skills and vocational training are effectively delivered through the capacity building of training providers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1 At least 1,100 direct beneficiaries are produced through various training courses. 2 MTC gains capacity to conduct formal training in both long-term and short-term. 3 Non-formal training providers can deliver training courses responding to community needs. 4 RIC is established which provides information on vocational training and employment. 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Reports prepared by training providers 2 Project reports, interview to MLPSHRD, Director, staff, and trainees of MTC 3 Reports prepared by training providers 4 Project reports, record of RIC, interview to MLPSHRD and users 	<ul style="list-style-type: none"> - The scale of labour market in Southern Sudan will gradually expand. - GOSS continues to allocate necessary resources (budget, personnel, etc.) to MTC. - Basic education will be developed and constantly produce qualified vocational training candidates.
<p><Output > 1. The technical, managerial, and physical capacity of MTC is strengthened.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1-1 Training Needs Survey Report is finalized. 1-2 The Mid-term Plan of MTC is proposed to MLPSHRD. 1-3 The capacity of trainers in MTC is upgraded to implement training. 1-4 Curricula, lesson plans and teaching materials for short-term and long-term training are prepared. 	<ul style="list-style-type: none"> 1-1 Needs survey report 1-2 Mid-term Plan 1-3 Record of training of trainers, interview to trainers 1-4 Curricula, lesson plans, and teaching materials for each course 	<ul style="list-style-type: none"> - There are no negative changes in local labour market. - Donors in the field of vocational training keep collaborating actively.

Handwritten signature or initials.

ANNEX I PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

Ver. 0.1

<p>2. The capacity for training delivery of non-formal training providers (such as NGOs) is strengthened.</p> <p>3. Vocational Training Resource and Information centre (RIC) is established.</p>	<p>1-5 MTC has facilities and equipment to conduct training. 1-6-1 The completion rate of trainees in each course is more than 75%. 1-6-2 The trainees are satisfied with training at MTC. 1-6-3 The stakeholders in local labour market are satisfied with training at MTC. 1-7 MTC can assess its training and feed back to the next training. 1-8 MTC can manage and sustain training courses.</p> <p>2-1 Training needs and qualified providers are identified 2-2 Five to ten basic skills training courses are developed. 2-3 The managerial and technical capacity of staff in training providers is strengthened to conduct basic skills training. 2-4 "Basic skills training group" is formed 2-5 1,000 trainees attend the basic skills training courses. 2-6 A Monitoring and evaluation system is established involving MLPSHRD.</p> <p>3-1 RIC begins functioning. 3-2 The capacity of RIC staff is upgraded to manage RIC. 3-3 Information on vocational training is accumulated in RIC. 3-4 Information on employment are collected at RIC. 3-5 RIC can deliver services using accumulated information. 3-6 Activities promoting job placement and</p>	<p>1-5 List of facilities and equipment provided 1-6-1, 1-6-2, 1-6-3 Questionnaire and interview survey</p> <p>1-7 Project report 1-8 Project report</p> <p>2-1 Proposals from training providers 2-2 Training plans 2-3 Record of training</p> <p>2-4 Record of activities of the group 2-5 List of attendance of each training course 2-6 Monitoring report</p> <p>3-1 Survey at MTC 3-2 Record of training, interview to RIC staff 3-3 Database and reports produced by RIC 3-4 Database and reports produced by RIC 3-5 Number of beneficiaries, Record of activities</p>	
---	--	--	--

ANNEX I PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

Ver. 0.1

	entrepreneurship are conducted at RIC.	3-6 Record of activities, project report	
<p><Activities></p> <p>1-1 To conduct training needs survey.</p> <p>1-2 To develop Mid-term Plan of MTC including human resources development plan, training course plan, facility plan and financial plan.</p> <p>1-3 To conduct training of trainers of MTC in terms of technical level and training method.</p> <p>1-4 To develop new training curricula, lesson plans and teaching materials according to local labour market needs.</p> <p>1-5 To provide facilities and equipment to MTC for training implementation.</p> <p>1-6 To operate short-term and long-term training courses.</p> <p>1-7 To assess training and feed-back to the next training.</p> <p>1-8 To provide guidance on vocational training management to MLPSHRD and MTC.</p> <p>2-1 To identify needs for basic skills training and non-formal training providers (such as NGOs) that can implement basic skills training.</p> <p>2-2 To design basic skills training in collaboration</p>	<p><Inputs></p> <p><Japanese Side></p> <p>1. Assignment of Expert</p> <p>- Experts from Japan and from the third countries</p> <p>Chief Advisor, Vocational Training, Basic Skills Training, Market Analyst, Donor Coordination, Procurement Planner, Entrepreneurship</p> <p>Other experts will be dispatched when necessary</p> <p>2. Training of Counterpart in Japan or in third countries</p> <p>Introduction of vocational training administration in Japan</p> <p>Capacity building of MTC trainers</p> <p>Other training will be implemented when necessary</p> <p>3. Provision of equipment at MTC</p> <p>Equipment necessary for training</p> <p>Facilities and equipment for RIC</p> <p>4. Expenses for implementation of basic skills training in collaboration with other training providers</p> <p>5. Other local expenses</p> <p>Training needs survey, Organization of workshops with relevant partners,</p>		<p>- Necessary trainers and managerial staff of MTC are appointed timely.</p> <p>- The GOSS allocates necessary budget to implement training courses at MTC.</p> <p>- Several qualified local training providers are interested in SAVOT Project.</p>

ANNEX I PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

Ver. 0.1

<p>with training providers.</p> <p>2-3 To train managerial and technical staff of training providers.</p> <p>2-4 To form "basic skills training group" to share lessons, approaches and know-how on training among training providers.</p> <p>2-5 To conduct basic skills training.</p> <p>2-6 To establish a monitoring and evaluation system of basic skills training involving MLPSHRD.</p> <p>3-1 To design a viable management system of RIC.</p> <p>3-2 To set up RIC.</p> <p>3-3 To train RIC staff.</p> <p>3-4 To collect information on basic skills and vocational training to share it among training providers.</p> <p>3-5 To collect information on employment.</p> <p>3-6 To conduct activities promoting job placement and entrepreneurship for SAVOT trainees</p>	<p>Web-site maintenance, etc.</p> <p><GOSS Side></p> <p>1. Human resources: Counterparts Assignment</p> <p>1) Project Director (Under Secretary)</p> <p>2) Project Manager (Director General of Capacity Development and HRD, Director General of Labour)</p> <p>3) Director, training administrators, administrative personnel, trainers in related sections at MTC</p> <p>4) Supervisors at States level</p> <p>2. Facilities, Equipment</p> <p>1) Land, buildings and facilities necessary for the Project at MTC</p> <p>2) Other facilities mutually agreed upon as necessary</p> <p>3. Local expenses for the Project</p> <p>1) Expenses to implement long-term/formal training courses at MTC</p> <p>2) Expenses for maintenance of facilities and equipment in MTC</p> <p>3) Salaries of assigned counterparts</p>	<p><Pre-Condition></p> <p>The security condition of Sudan is stable.</p>
---	---	--

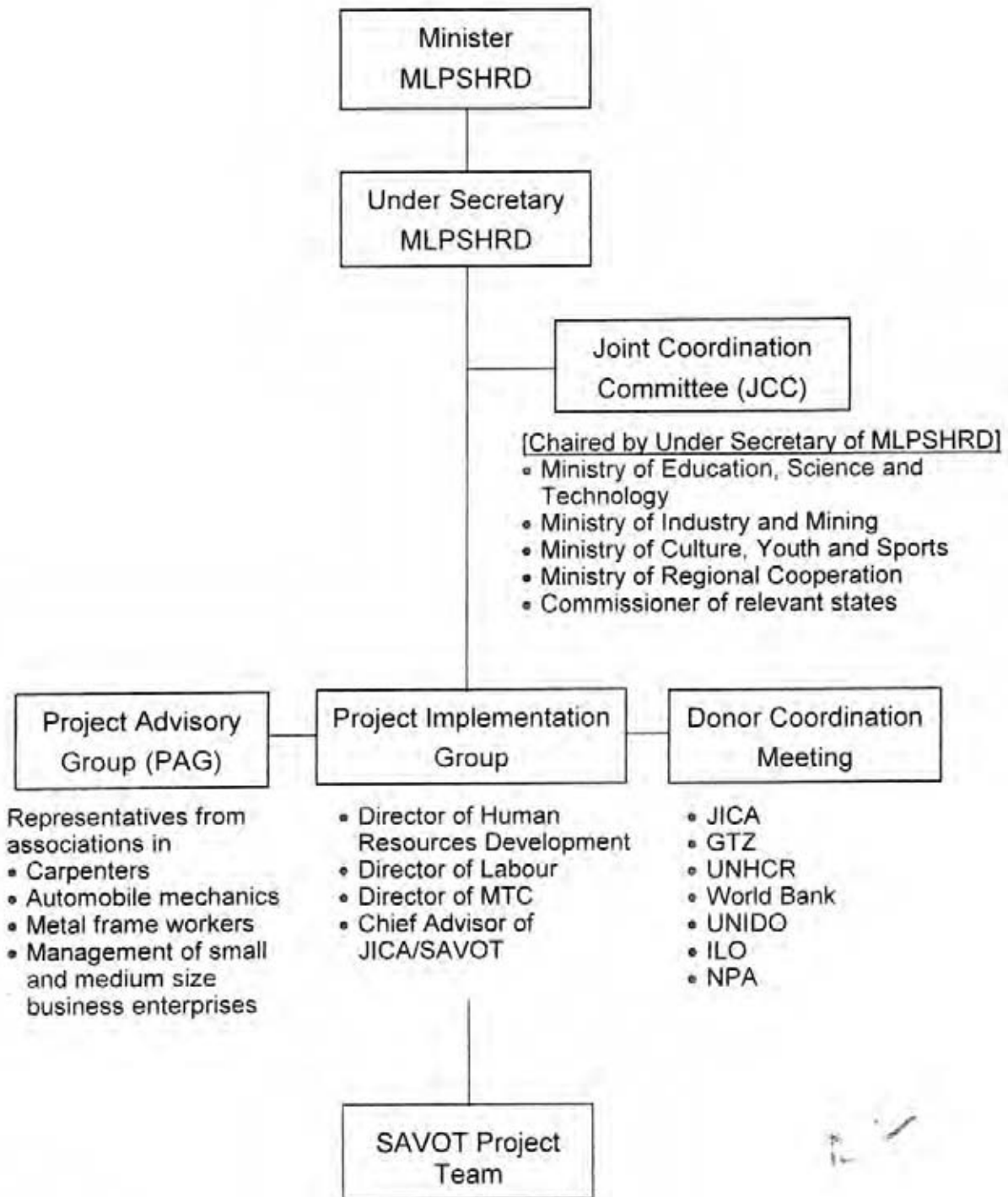
ANNEX II PLAN OF OPERATION

Project for Improvement of Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan (SAVOT Project)

Calendar Year		2006			2007				2008				2009												
Japanese Fiscal Year		2006			2007				2008				2009												
Output	Activities	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1 The technical, managerial and physical capacity of MTC is strengthened	1-1 To conduct training needs survey	■	■	■	■								■	■	■	■									
	1-2 To develop Mid-term Plan of MTC including human resource development plan, training course plan, facility plan and financial plan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-3 To conduct training of trainers of MTC in terms of technical level and training method	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-4 To develop new training curricula, lesson plans and teaching materials according to local labour market needs	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-5 To provide facilities and equipment to MTC for training implementation					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-6 To operate short-term and long-term training courses								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-7 To assess training and feed back to the next training													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	1-8 To provide guidance on vocational training management to MLPSHRD and MTC								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2 The capacity for training delivery of non-formal training providers (such as NGOs) is strengthened	2-1 To identify needs for basic skills training and non-formal training providers (such as NGOs) that can implement basic skills training	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2-2 To design basic skills training in collaboration with training providers					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2-3 To train managerial and technical staff of training providers								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2-4 To form "basic skills training group" to share lessons, approaches and know-how on training among								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2-5 To conduct basic skills training								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2-6 To establish a monitoring and evaluation system of basic skills training involving MLPSHRD								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
3 Vocational Training Resource and Information Centre (RIC) is established	3-1 To design a viable management system of RIC					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	3-2 To set up RIC								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	3-3 To train RIC staff								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	3-4 To collect information on basic skills and vocational training to share it among training providers													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	3-5 To collect information on employment													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	3-8 To conduct activities promoting job placement and entrepreneurship for SAVOT trainees													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Evaluation and Monitoring																									

30

100



gr

ANNEX IV TENTATIVE LIST OF TRAINING PROVIDERS UNDER SAVOT PROJECT

Name of Organization	Trades	Target	Project Site	Expected number of trainees in 3 years
Skills for Southern Sudan (SSS)	Computing	Civil servants and management staff of NGOs	Juba	240
AMURT international	Tailoring, Masonry, Carpentry	Youth (both men and women) in rural area	Aweil East	150
War Child	Awareness raising, Hairdressing, Hair-shaving, Shoe shinning	Street children, people in IDP camp and ex-combatants	Juba	200
Southern Sudan Older People's Organization	Tailoring	Youth who have older people as care takers	Juba	100
Japan International Volunteer Center (JVC)	Auto-mechanic (automobile and motorbike)	Youth living in Juba, including returnees, and ex-combatants	Juba	50
Swedish Free Mission (SFM)	Carpentry, Metal fabrication, Plumbing, Building, Electric wiring, Work ethics	Youth including school dropouts and ex-combatants	Juba	240
TOTAL				980

Handwritten mark

Handwritten mark

2. 事業事前評価表（和文）

事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

作成日：平成 19 年 4 月 25 日

担当部署：人間開発部第 2G 技術教育 T

<p>1. 案件名 南部スーダン 基礎的技能・職業訓練強化プロジェクト (Project for Strengthening Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan, SAVOT Project)</p>
<p>2. 協力概要</p> <p>(1) プロジェクト目標とアウトプットを中心とした概要の記述</p> <p>20 年以上にわたる内戦が終結したスーダンにおいて、南部スーダンの首都ジュバ市を中心に次の 2 つのアプローチによる訓練プロバイダーの能力強化を通じて、復興事業への参画と生活の安定に資する技能を持った人材の育成を行う。第一のアプローチは、中長期的な開発の観点から、ジュバ職業訓練センター（ジュバ MTC）が南部スーダンの中核的な公的職業訓練機関となるために、能力強化するアプローチである。第二には、NGO などノンフォーマルな訓練プロバイダーの能力強化を行い、短期的でコミュニティのニーズに直接応える基礎的技能訓練を実施するアプローチである。さらに、訓練と労働市場の関係を強化し、訓練受講生の就業を促進する基礎的技能・職業訓練情報センター(RIC、仮称)を設置する。</p> <p>(2) 協力期間 2006.9.1～2009.8.31（3 年間）</p> <p>(3) 協力総額（日本側） 約 5.8 億円</p> <p>(4) 協力相手先機関 労働・人事・人的資源開発省 (MLPSHRD)</p> <p>(5) 国内協力機関 厚生労働省、独立行政法人 雇用能力開発機構（国内支援）</p> <p>(6) 裨益対象者及び規模、等 直接裨益者（訓練受講者） 1,300 人以上 間接裨益者 現地産業界、労働市場、訓練受講生の家族、等</p>
<p>3. 協力の必要性・位置づけ</p> <p>(1) 現状及び問題点</p> <p>スーダンでは、2005 年に南北の包括和平合意(CPA)が締結され、20 年以上にわたる内戦が終結した。</p> <p>CPAを受け、南部スーダンは自治権を獲得し、スーダン統一政府の下、南部スーダン政府が 2005 年 10 月に樹立され、南部地域 10 州¹を管轄することとなった。また、ジュバ市が南部スーダンの首都となった。南部スーダンには今後、多くの国内避難民・難民が帰還・定着し、人口の増加が急速に進むことが予測されている。これら帰還民を含む南部スーダン住民</p>

¹ Western Bahar al Ghazal州、Northern Bahar al Ghazal州、Unity州、Upper Nile州、Jonglei州、Eastern Equatoria州、Central Equatoria州、Western Equatoria州、Lakes州、Warrap州

(特にジュバ市と周辺地域の住民)が、基礎的な職業技能を身につけ、起業・就業につなげることが、南部スーダンの復旧・復興および住民の生計維持・向上に不可欠となっている。

ジュバ市に位置するジュバMTCは、内戦が激化する以前にはスーダン南部における職業訓練の中核機関として、8分野の正規訓練コースを行っていた。その本来の機能が回復するよう、訓練実施・管理能力の向上が急務である。一方、南部スーダンの技術レベルは低く、復興事業等に携わる労働者も周辺国からの労働者が大半を占めているのが現状であり、短期的な訓練ニーズに対応した、基礎的な技能を身につけた人材の育成も必要とされている。以上を踏まえ、スーダン政府より、ジュバMTCを中心とし、ジュバMTCの訓練実施能力の改善・強化と基礎的な技能訓練の実施を目的とした技術協力プロジェクト(SAVOTプロジェクト)の要請があった。

本案件は、将来南部スーダンの中核的な職業訓練機関となりうるジュバMTCと、よりコミュニティのニーズに合致した基礎的な技能訓練を実施するノンフォーマルな訓練プロバイダー(NGOなど)の能力強化を行い、南部スーダンで必要とされている技能者を育成することを目的とする。

(2) 相手国政府国家政策上の位置づけ

南部スーダン政府は、技術者の育成を重視しているものの、同政府は2005年10月に発足したばかりであり、人的資源育成政策や職業能力開発政策などは未整備である。教育科学技術省(MOEST)は、産業技術教育・職業訓練政策の立案に着手したが、技術教育や職業訓練を所管する労働・人事・人的資源開発省(MLPSHRD)を含む他省庁との連携が不十分であり、今後の調整と政策化が待たれる。

(3) 我が国援助政策との関連、JICA 国別事業実施計画上の位置づけ(プログラムにおける位置づけ)

日本政府は2005年4月に開催されたオスロ・ドナー会合において、当面1億ドルの支援を行うことを表明した。JICAはスーダンに対する協力方針として、「平和の定着」を掲げ、緊急課題への対応、およびより中長期的な視点に立った基礎的な社会サービス・住民生計維持分野における能力向上、南部主要都市機能の整備を開発課題としている。SAVOTプロジェクトは、緊急課題にも対応すると同時に、中長期的な視点に立った協力を行うという位置づけである。

4. 協力の枠組み

(1) 協力の目標(アウトカム)

ア. 協力終了時の達成目標(プロジェクト目標)と指標・目標値

(ア) プロジェクト目標

各種訓練プロバイダーの能力強化を通じて、基礎的な技能訓練、職業訓練が効果的に実施される。

(イ) 指標・目標値

少なくとも1300人が訓練を受講する。

ジュバ MTC が正規訓練コースを実施する能力を獲得する。

ノンフォーマル訓練プロバイダー（NGO など）がコミュニティのニーズに合った訓練を実施する能力を獲得する。

RIC が整備され、職業訓練や雇用に関する情報を提供できる。

イ. 協力終了後に達成が期待される目標（上位目標）と指標・目標値

（ア）上位目標

習得した技術を活かし、訓練受講者が生計向上や起業の機会を拡大する。

（イ）指標・目標値

プロジェクトにおける訓練受講者の就業状況がプロジェクト終了時と比較して改善する。

（２） 成果（アウトプット）と活動

成果 1 ジュバ MTC の能力が技術面、運営面、施設面で強化される。

活動 1 訓練のニーズ調査を実施する。

活動 2 ジュバ MTC の中期計画（人材育成計画、訓練計画、財務計画を含む）を立案する。

活動 3 ジュバ MTC の指導員の技術力および指導力を向上させる。

活動 4 労働市場のニーズに応じた、新しい訓練カリキュラム、指導案、教材を開発する。

活動 5 訓練実施に適した施設・機材を整備する。

活動 6 短期訓練コースおよび長期訓練コースを実施する。

活動 7 訓練評価を行い、結果を次回の訓練に反映する。

活動 8 MLPSHRD およびジュバ MTC に対し、職業訓練マネジメントに関する助言を行う。

<指標・目標値>

訓練ニーズ調査結果がまとまる。

ジュバ MTC の中期計画が MLPSHRD に提案される。

ジュバ MTC の指導員が正規訓練コースを実施する能力を獲得する。

短期・長期訓練コースのカリキュラム、指導案、教材が完成する。

ジュバ MTC に訓練実施に必要な施設・機材が整備される。

訓練修了率が 75%以上確保される。

訓練修了生および労働市場関係者が訓練内容に満足する。

ジュバ MTC が持続性をもって訓練を運営できる。

成果 2 ノンフォーマル訓練プロバイダー（NGO等）の訓練実施能力が強化される。

活動 1 基礎的スキル訓練のニーズおよび訓練プロバイダーを特定する。

活動 2 訓練プロバイダーと共同で基礎的スキル訓練計画を立案する。

活動 3 訓練プロバイダーの指導員および事務系スタッフに対する研修を行う。

活動 4 「基礎的スキル訓練グループ（仮称）」を組織し、訓練プロバイダー相互の教訓、アプローチ、ノウハウを共有する。

活動 5 基礎的スキル訓練を実施する。

活動 6 基礎的スキル訓練を MLPSHRD が関与しつつモニタリング・評価する体制を整える。

<指標・目標値>

訓練ニーズとそれに答えることが可能な訓練プロバイダーが特定される。

5-10 コースの基礎的スキル訓練計画が立案される。

訓練プロバイダーの指導員および事務系スタッフが基礎的技能訓練を実施する能力を獲得する。

「基礎的技能訓練グループ（仮称）」が機能する。

少なくとも 1200 人が基礎的技能訓練を受講する。

基礎的技能訓練のモニタリング・評価が MLPSHRD を巻き込んで行われる。

成果3 ジュバMTCに基礎的技能・職業訓練情報センター（RIC、仮称）が設立される。

活動1 RICの制度設計を行う。

活動2 RICの施設および必要機材を整備する。

活動3 RIC担当スタッフに対する研修を行う。

活動4 基礎的技能・職業訓練に関する情報を収集し、訓練プロバイダーで共有する。

活動5 雇用に関する情報を収集する。

活動6 SAVOTプロジェクト訓練修了生に対する就業支援、起業支援のための各種活動を行う。

<指標・目標値>

RICがジュバMTCで機能し始める。

RICスタッフが就業支援、起業支援を行う能力を獲得する。

(3) 投入（インプット）

ア. 日本側（総額5.8億円）

専門家派遣

チーフアドバイザー、職業訓練、基礎的技能訓練、市場調査、ドナー調整
機材計画、就業・起業支援（計70M/M程度）

研修員

本邦研修：能力開発行政（初年度3人）

第三国における研修：指導員の技術力・指導力向上研修

機材供与（約50,000千円程度）

ノンフォーマル訓練プロバイダーへの訓練委託経費（約1.4億円程度）

在外事業強化費

訓練ニーズ調査、セミナー開催、データベース構築等

イ. 南部スーダン側

カウンターパートの配置

ジュバMTC内の専門家活動スペース、訓練実施スペース

カウンターパート給与、免税措置、供与機材の維持・管理、訓練実施経費、その他ローカルコスト

(4) 満たされるべき外部条件

ア. 前提条件

治安状況が安定している。

イ. 成果達成のための外部条件

南部スーダン政府が、必要なジュバMTC指導員と事務系スタッフをタイムリーに確保する。

南部スーダン政府が、ジュバMTCでの訓練実施経費を確保する。

複数のノンフォーマル訓練プロバイダーがSAVOTプロジェクトに関心を示す。

ウ. プロジェクト目標達成のための外部条件

労働市場に負の変化が生じない。

職業訓練分野にかかわるドナー間連携が継続して維持される。

エ. 上位目標達成のための外部条件

南部スーダンの労働市場が徐々に拡大する。

南部スーダン政府が必要な資源（予算・人員等）を継続してジュバ MTC に配分する。
基礎教育が拡充し、職業訓練受講希望者が継続的に確保される。

5. 評価 5 項目による評価結果

(1) 妥当性

CPA 締結後の南部スーダンでは、内戦が原因で長年の難民生活や国内避難生活を強いられていた帰還者、地元にとどまったが職を失った者、進学より技能を身につけて就職する青少年らにとって、自らの生計を向上するために、職業訓練を通じて基礎技能を身につけることが緊要である。

経済・産業面においては、復興事業を中心として多くの建設事業が計画・実施されており、幹線道路の整備に伴い、近隣国や都市間の流通も活性化して商業も拡大しつつある。しかしながら、南部スーダン出身者の技術レベルは低く、復興事業等に携わる労働者も周辺国からの労働者が大半を占めているのが現状である。復興事業が地元経済の活性化に結びつくには、南部スーダンの技能者を早急に育成し、南部スーダンの人々自身が復興の担い手となることが重要である。また、人々が「平和の配当」を実感し、平和の定着につながることもなる。

日本政府は、スーダンの CPA 締結を受けて平和の定着に資する支援を実施するという方向性を出している。JICA もスーダンに対する協力方針として、「平和の定着」を掲げ、緊急課題への対応、およびより中長期的な視点に立った基礎的社会サービス・住民生計維持分野における能力向上、南部主要都市機能の整備を開発課題としている。SAVOT プロジェクトは、緊急課題に一定の対応をすると同時に、中長期的な視点に立った協力を行うという位置づけである。このように、本プロジェクトは日本および JICA の対スーダン支援策にも合致している。

プロジェクトサイトであるジュバ市は、南部スーダンの新しい首都となり、今後都市機能が拡大するのとともに経済成長も見込める都市である。ジュバ MTC は、内戦中ほとんど訓練が実施されていなかったものの、訓練施設と指導員を擁しており、職業訓練を実施するには適当な場である。また、内戦中より南部スーダンで活動している NGO は多く、こうした NGO が実施しているコミュニティ開発や平和構築と連携し、ノンフォーマルな基礎的技能訓練を行うことにより、公的職業訓練機関にアクセスできない層へも一定の訓練機会を提供することとしている。このように、プロジェクトサイトの選定、アプローチについても妥当性が確保されている。

(2) 有効性

本プロジェクトの目標は、復興事業や生計向上に必要な技能習得の体制が整備されることである。このために、技能習得の機会を 2 つのアプローチで提供することとなっている。1 つは、首都ジュバにあり、内戦前はスーダン南部における中核職業訓練センターの一つであったジュバ MTC である。同センターの能力強化を行うことにより、フォーマルな技能習得の機会を整備する（成果①）。もう 1 つのアプローチは、現在産業界の大部分を占めるインフォーマルセクターや、地方のコミュニティでニーズの高い生計向上に必要な基礎技能につ

フォーマルセクターや、地方のコミュニティでニーズの高い生計向上に必要な基礎技能について、NGO等の現地訓練プロバイダーの訓練実施能力を高めることにより、訓練機会の拡大を図ることである（成果②）。こうして、技能習得の機会と体制を整備した結果、輩出される訓練修了生が円滑に労働市場に吸収されるために、技能・職業訓練情報センター（RIC）を設立する（成果③）。

このように、各成果がプロジェクト目標の達成に結びつくよう計画されており、有効性が認められる。

（3）効率性

南部スーダンは、内戦中近隣国で難民となって生活していた人々が多く、スーダン人民解放軍（SPLA）がナイロビに拠点を置いていたこともあり、ケニアやウガンダとのつながりが強い。CPA 締結後には、復興需要によって事業主や技術者が両国から多く流入している。一方、ウガンダには、JICA が協力を継続している職業訓練センターがあり（ナカワ職業訓練校）、第三国研修を実施するなどの能力がある。ジュバ MTC の能力強化にあたっては、経済・文化的背景、技術力の類似性と、プロジェクトの投入効率性の観点から、同職業訓練センターの知見を最大限活用する。ウガンダ人専門家は個別技術に関する技術移転や教材作成を行い、日本人専門家はその計画立案、運営監督・指導を中心に行うという役割分担により、投入の効率化を図る計画となっている。

また、南部スーダンの職業訓練分野を支援するドナー（GTZ、UNHCR、MDTF、ILO、UNIDO など）間で投入の重複がないよう、SAVOT プロジェクトにおいてもドナー調整会議等を積極的に開催し、情報交換を密に行って効果・効率性の高い投入計画を作成する努力を継続する。

（4）インパクト

SAVOT プロジェクトの直接裨益人数（訓練受講者数）は、少なくともジュバ MTC における職業訓練約 100 人、基礎的技能訓練 1200 人、計 1300 人を見込んでいる。千人規模の基礎的技能を持った人材を育成することにより、地元産業界の活性化、技術レベルの向上、および訓練受講生の生計向上などが期待できる。

特にジュバ MTC においては、他の公的職業訓練機関やノンフォーマル訓練プロバイダーの指導員の育成も積極的に行う予定であり、指導員の生徒たちに正のインパクトを与えることが期待される。本プロジェクトを通じてジュバ MTC の能力が強化されると、南部スーダンにおける中核職業訓練センターとなる基礎を固めることにもつながる。これにより、南部スーダンにおける職業訓練分野全体へのインパクトも期待できる。

また、基礎的技能訓練は、地方でのニーズが高いことから、当該地域で既に活動を展開している NGO 等への訓練委託により、地方での訓練を展開する計画である。コミュニティ開発や帰還民の再定着支援など、既存の活動に基礎的技能訓練をフレキシブルに組み合わせていくことにより、訓練修了後のインパクトが期待できる。訓練内容についても、技能訓練だけでなくコミュニティを対象とした各種啓発活動を組み込み、訓練受講者の拡大を目指していく。

(5) 自立発展性

ジュバ MTC は、内戦中の約 20 年間ほとんど訓練を実施しておらず、訓練実施能力が限られている。プロジェクトでは、指導員の技術力、指導方法を向上させるとともにジュバ MTC が独力で訓練を運営していけるよう、職業訓練のマネジメント面についても担当者の能力強化を行う計画であり、ジュバ MTC が自立した職業訓練センターとなる可能性は高い。

しかしながら、南部スーダン全体における職業訓練分野は、プロジェクト開始時点において教育科学技術省と MLPSHRD の役割分担が不明確であり、職業能力開発政策などの上位計画が定まっていない。ジュバ MTC の自立発展性を確実なものとするために、プロジェクトにおいても上位計画の必要性を関係省庁に説明し、政策立案に向けた働きかけを行っていくことが重要である。

6. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

南部スーダンでは、女性が家計の担い手となっている場合も多いことから、SAVOT プロジェクト全体では、女性の訓練受講生を約 30%見込んでおり、ジェンダーバランスに配慮している。

平和構築の観点からは、住民・コミュニティレベルの再統合(Reintegration)、地域の復興・安定、国レベルの共存という 3 階層に配慮しつつ、ターゲットグループの設定、訓練の計画・実施、訓練修了後のフォローアップを行う。

7. 過去の類似案件からの教訓の活用

(1) 短期的な訓練ニーズに迅速に対応するためには、NGO 等の現地訓練プロバイダーの活用が有効である(エリトリア除隊兵士の社会復帰のための職業訓練プロジェクト)。

(2) NGO とのパートナーシップにおいては、事業実施前に事業運営・会計管理に関する研修を行うことが有効。併せて、事業実施開始時から NGO それぞれのノウハウや情報の共有を促進し、相乗効果を図ることが効率的(インドネシア/バンダアチェ市緊急復旧・復興支援プロジェクト)。

(3) 平和構築の観点からは、異なる住民を対象に合同で訓練を実施することにより(住民と除隊兵士、紛争中対立する立場にあった住民グループ間など)、再統合のきっかけづくりを行うことは有効である(インドネシア/バンダアチェ市緊急復旧・復興支援プロジェクト、紛争地域のコミュニティ再建)。

8. 今後の評価計画

現地の状況は刻々と変化しており、状況に応じて柔軟に計画の見直しを行っていく必要があるが、当面の評価スケジュールは以下のとおり。

2007 年 12 月	中間評価
2009 年 2-3 月	終了時評価
プロジェクト終了後 3 年	事後評価

3. プロジェクト・ドキュメント (英)

Japan International Cooperation Agency (JICA)

Government of the Southern Sudan (GOSS)

THE PROJECT FOR
IMPROVEMENT OF BASIC SKILLS AND VOCATIONAL TRAINING
IN SOUTHERN SUDAN
(SAVOT PROJECT)

PROJECT DOCUMENT

DRAFT

March 2007

Table of contents

Abbreviations and Acronyms

1. Introduction
2. Background information
3. Problem to be Addressed and the Current Situation of Vocational Training
4. Project Strategy
5. Project Design
 - 5-1. Project Purpose
 - 5-2. Overall Goal
 - 5-3. Outputs
 - 5-4. Activities
 - 5-5. Inputs
 - 5-5-1. Inputs from Japanese Side
 - 5-5-2. Inputs from Southern Sudanese Side
 - 5-6. Important Assumptions and Risk Analysis
 - 5.7. Pre-condition
6. Preliminary Evaluation
 - 6-1. Relevance
 - 6-2. Effectiveness
 - 6-3. Efficiency
 - 6.4. Impact
 - 6.5. Sustainability
7. Monitoring and Evaluation

Attachment

1. Project Design Matrix
2. Framework of the Project

Abbreviations and Acronyms

CPA	Comprehensive Peace Agreement
GOSS	Government of Southern Sudan
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Zusammenarbeit, (German Agency for Technical Cooperation)
IDP	Internally displaced People
JICA	Japan International Cooperation Agency
MLPSHRD	Ministry of Labour, Public Service & Human Resource Development
MTC	Multi-Service Training Centre
PDM	Project Design Matrix
R/D	Record of Discussion
RIC	Vocational Training Resource and Information Centre
SPLM/A	Southern Sudan People's Liberation Movement /Army
SSC	System Science Consultants inc.

1. Introduction

On 9 January 2005, The Sudanese government and the Southern Sudan People's Liberation Movement/Army (SPLM/A) signed a Comprehensive Peace Agreement (CPA) in Kenyan capital, Nairobi, which brought to an end Sudan's more than 20-year civil war. Following the signing of the CPA, the Government of National Unity in Khartoum was established, and Southern Sudan was granted autonomy. The government of Southern Sudan (GOSS) was formally established in December 2005. The GOSS administrates 10 states in Southern Sudan,¹ and Juba has become the capital city.

Given the huge number of people who have been forced to live outside their home town during the war, it is foreseen that the many internally displaced people (IDPs) and refugees will be coming back and will settle down in Southern Sudan in the coming years, which will lead to a rapid increase of the population. In the light of the above situation, it is indispensable for the Southern Sudanese, including returning people (in particular in Juba and its surrounding area) to acquire basic vocational skills which can translate into employment and self-employment for the sake of recovery and reconstruction of Southern Sudan, and of improvement of their livelihood.

The GOSS, in its efforts to establish a vocational training system in order to assure the human resources development and to accelerate the recovery and reconstruction process in the country, has requested the assistance of the Japanese Government for technical assistance on the "Project for Improvement of Basic Skills and Vocational Training (SAVOT Project)".

In response to the request of GOSS, Japan International Cooperation Agency (JICA), the official agency responsible for the implementation of the technical cooperation program of the Government Japan, dispatched Implementation Study Team to discuss technical cooperation on this Project during 9 June to 1 July 2006. Based on a series of discussions and site surveys, GOSS and JICA study team has agreed basic framework as recorded in "Record of Discussion (R/D)". Following the implementation study mission, JICA selected and contracted with System Science Consultants inc. (SSC) as a consultant for implementation of the Project.

After six months since starting the activities of the Project, JICA dispatched a monitoring

¹ Western Bahar al Ghazal, Northern Bahar al Ghazal, Unity, Upper Nile, Jonglei, Eastern Equatoria, Central Equatoria, Western Equatoria, Lakes, and Warrap.

mission to discuss with relevant bodies of GOSS on the progress of the Project, to review the contents of the Project and to conduct preliminary evaluation. This document is developed basically based on the results of the above two missions.

2. Background

The civil war in Sudan that lasted over 20 years since 1983 devastated the country, destroyed the economic infrastructure, and paralyzed the social system. It produced many refugees and internal displaced people (IDPs) and the life of the population has been exhausted.

In Sudan and its neighboring countries, it is estimated that there are some 6.7 million Sudanese people who live as refugee or IDPs. It constitutes about 20 % of the total estimated population of Sudan, 36.5 million. (Southern Sudan 7.5 million, Northern Sudan 29 million.) The number of refugees and IDPs from Southern Sudan is estimated at 3.4 million to 4 million, among whom 70 % or 80 % likely to return to Southern Sudan by 2010, which corresponds to 2.94 million people. According to the estimation by JICA Emergency Study Team, employed or self-employed people in Juba in 2006 are around 37,000. Among them, 40% are civil servants, 27 % are retailers, and 6 % are staff of school and hospitals. Unemployment rate is estimated around 31 %. The number of people who urgently need some vocational training would be about 3800 in Juba, in particular for construction work. The number of those who accomplish primary education and who can be potential candidates of vocational training is estimated at 250 each year. Since a lot of recovery and reconstruction projects have already started, there are demands of skilled worker, particularly construction workers, are high. However, there is a lack of skilled workers among Sudanese people, and many donors address that they had to hire skilled workers from neighboring countries such as Kenya and Uganda. It is important that Southern Sudanese gain necessary skills to participate in the reconstruction projects and thus to expand their income generation opportunities. The demand for vocational and skills training is very high in Southern Sudan.

In the Education Reconstruction and Development Forum, which was organized by the Ministry of Education, Science and Technology, GOSS in June 2006, the following seven issues were addressed as high priority.

- Reintegration of the returning people
- Promotion of education for girls
- Capacity building and training

- Secondary and tertiary education
- Promotion of coordination and information sharing in education sector
- Use of mother tongue as media of instruction
- Construction and Rehabilitation of school infrastructure

Capacity building, training and reintegration of the returning people are one of the major concerns of GOSS. The policy on human resource development and vocational and technical education and training (TVET) is necessary to be developed, with its implementation framework and the strategic action plan.

3. Issues to be Addressed and the Current Situation of Vocational Training

3-1. Institutional framework and counterpart organization

3-1-1. Institutional framework

Vocational training falls under the responsibility of the Ministry of Labour, Public Service and Human Resource Development (MLPSHRD). There are other 11 ministries related to TVET sector.² As mentioned above, there is no comprehensive TVET policy, nor implementing framework in Southern Sudan. The establishment of TVET framework is urgently required with active participation of various stakeholders.

Within the MLPSHRD, the Department of Labour shall be responsible for the mechanism of vocational training. However, since the government is relatively new, the department is not fully operational.

The following four vocational institutes falls under the supervision of the Department of Labour; Juba Multi-Service Centre (MTC), which is one of the counterpart organizations of the project, Malakal Vocational Training Centre, Wau Vocational Centre and Women's Training Centre in Alouaklouak. The only functional vocational training center as of January 2007 is the one in Malakal.

² According to the Draft TVET Policy Framework (2007), developed by Ministry of Education, Science, and Technology, Ministry of Agriculture and Forestry, Ministry of Animal Resources and Fisheries, Ministry of Cooperatives and Rural Development, Ministry of Education, Science and Technology, Ministry of environment, Wildlife Conservation, and Tourism, Ministry of Gender, Social Welfare, and Religious Affairs, Ministry of Health, Ministry of Industry and Mining, MLPSHRD, Ministry of Water Resources and Irrigation, Ministry of Youth, Culture and Sports, Southern Sudan Disarmament, Demobilization, and Reintegration Commission, are indicated as TVET providing ministries.

Regarding skills qualification framework as well as national curricula for vocational training in Southern Sudan, ILO framework used to be applied under the Sudanese system until now, although it is unclear if they will establish other kind of framework.

3-1-2. Counterpart Organizations

(1) Ministry of Labour, Public Service, and Human Resource Development (MLPSHRD)

As mentioned above, MLPSHRD deals with all public vocational training institutions as well as policy matters. Therefore, MLPSHRD is the main counterpart ministry of the Project.

(2) Juba Multi-Service Training Centre (MTC)

MTC was established in 1973. The Director is Mr. Ohide T. Kullo. Under his supervision the Deputy Director oversees the training division and management of the centre. Training courses are divided into 3 fields; mechanical engineering, construction, and secretary/commercial. The existing sections are; Auto Mechanic, Metal Fabrication, Carpentry and Joinery, Building, and Electrical Installation, Plumbing, and Refrigeration & Air Conditioning and Secretary & Commerce. The targets of training courses were used to be graduates of the primary education (8 years) and civil servants. Upgrading skills of civil servants was one of the major roles of MTC. However, since 1991 to up to date, MTC has not been conducting regular training courses due to the civil war.

MTC compound is located in eastern part of Juba, along the White Nile with about 7.38 hectares. There are two workshops, one for mechanical and the other for building and construction, two classroom buildings, one administration building, one warehouse, dormitories for students and houses for MTC staff, etc. Water and electricity facilities are obsolete and needs urgently rehabilitated. Most buildings and workshops are to be also rehabilitated and equipped.

There are 12 instructors at MTC including the Director and the Deputy Director. The average age of instructors in MTC is 51.9 years old. Aging of the staff is a critical problem. Also, vacant positions are observed in some sections. Request to recruit new staff including those vacant positions has already been submitted to MLPSHRD. However, approval is still not yet given and the perspective of the human resource issue is not clear at the moment.

In 2006, an agreement has been made among GTZ, UNHCR, and MLPSHRD on a project for rehabilitation of equipment and facility of MTC as well as quick impact basic skills training programme. Based on that agreement, the rehabilitation has started in June 2006.

(3) Non-formal Training Providers

Many NGOs are active in various sectors in Southern Sudan. Some international NGOs, as well as local NGOs, include skills training in their activities. Twelve NGOs are listed as “primary list” in the Draft TVET Policy Framework³.

3-2. Donors Intervention in TVET Sector

As mentioned above, GTZ/UNHCR partnership programme, which mainly aims return and reintegration of Southern Sudanese refugees, includes some input to MTC. JICA and GTZ/UNHCR partnership programme keeps close relationship in implementing activities at MTC.

Multi Donor Trust Fund (MDTF) is a unique mechanism for the development of Sudan. Southern Sudan MDTF is a budget support mechanism co-financed by GOSS and multi/bi-donors participating to the fund. TVET sector in Southern Sudan is included in the Project called “Capacity Building Institutional and Human Resource Development in Southern Sudan Project (CABIHRD)”. According to its project document, about 5.65 million US dollars is allocated to Labor Market and Vocational Training component of the Project. For MTC, about 1.1 million US dollars is allocated.⁴ World Bank plays a role as an administrator of MDTF.

UNIDO is supporting, with the finance from the Netherland, Vocational Training Centre in Malakal, in terms of young entrepreneurs’ capacity building. UNIDO will expand its support to another Vocational Training Center in Wau, using MDTF.

ILO is expected to dispatch, under CABIHRD, some experts in TVET policy making. Another donor supporting TVET sector is UNICEF, who is supporting mainly Ministry of Education, Science and Technology, in TVET policy making especially technical education and vocational training for those who had no chance to go to school.

³ The Draft TVET Policy Framework (2007) indicates following NGOs; Ananda Marga Universal Relief Team (AMURT), Catholic Relief Services (CRS), Dioceses of Rumbek (DOR), Diar Relief and Development Association (DRDA), Education Base, International Aid Sweden (IAS), Norwegian People Aid (NPA), Norwegian Refugee Council (NRC), Ockenden, Plan International, Save the Children Sweden, and Women for Women International,

⁴ Southern Sudan Multi Donor Trust Fund, Final Project Proposal Document for the “Capacity Building Institutional and Human Resource Development in Southern Sudan Project (CABIHRD)”

4. Project Strategy

The objective of this project is to strengthen the capacity of training providers to ensure effective delivery of training courses necessary to reconstruction works and improvement of livelihood of the population. For this purpose, the project intends to provide support in two approaches. First, in view of medium-term strategy, the project aims to build the capacity of MTC which is located in the capital city, Juba, in order to make it a central figure of the vocational institutes in Southern Sudan. By strengthening the capacity of this centre, the project aims to establish an opportunity for formal vocational training. Second approach is to expand the training opportunities through enhancing training capacity of non-formal training providers, such as NGOs, which can provide the training of basic skills that are highly demanded in informal sector and rural areas. This intends to respond to the urgent needs in shorter term to the community demands.

In this way, SAVOT project will respond to the urgent needs, while giving the support to medium-term and longer term.

5. Project Design

5-1. Overall Goal

The overall goal of the project is “Opportunity for income-generation and self-employment of trained people will increase using acquired skills.

The indicator for the overall goals is as follows:

- (1) Employment of ex-trainees of SAVOT project will improve.

5-2. Project Purpose

The Project Purpose is “Basic skills and vocational training are effectively delivered through the capacity building of training providers”.

In this regard, the indicators and milestones to be used for the project are as follows:

- (1) At least 1,300 direct beneficiaries are produced through various training courses.
- (2) MTC gains capacity to conduct formal and regular training courses.
- (3) Non-formal training providers can deliver training courses responding to community

needs.

- (4) A Resource and Information Centre (RIC) is established which provides information on vocational training and employment.

5-3. Outputs

The Outputs to be produced for attaining the Project Purpose are listed below:

- (1) The technical, managerial and physical capacity of MTC is strengthened.
- (2) The capacity for training delivery of non-formal training providers (such as NGOs) strengthened.
- (3) RIC on basic skills and vocational training is established.

5-4. Activities

The project activities to fulfill each Output are suggested in the following table. The detailed plan of operation shall be elaborated in course of the Project:

(1) The technical, managerial and physical capacity of MTC is strengthened.
1-1.To conduct training needs survey. 1-2.To develop Mid-term Plan of MTC including human resources development plan, training course plan, facility plan and financial plan. 1-3.To conduct training of trainers of MTC in terms of technical level and training method. 1-4.To develop new training curricula, lesson plans and teaching materials according to local labour market needs. 1-5.To provide facilities and equipment to MTC for training implementation. 1-6.To operate short-term and long-term training courses. 1-7.To assess training and feed-back to the next training. 1-8.Monitor and evaluate the courses periodically
(2) The capacity for training delivery of non-formal training providers (such as NGOs) is strengthened.
2-1.To identify needs for basic skills training and non-formal training providers (such as NGOs) that can implement basic skills training. 2-2.To design basic skills training in collaboration with training providers. 2-3.To train managerial and technical staff of training providers. 2-4.To form “basic skills training group” to share lessons, approaches and know-how on training among training providers. 2-5.To conduct basic skills training. 2-6.To establish a monitoring and evaluation system of basic skills training involving MLPSHRD.

(3) A resource and information centre (RIC) on basic skills and vocational training is established.

3-1.To design a viable management system of RIC.

3-2.To set up RIC.

3-3.To train RIC staff.

3.4.To collect information on basic skills and vocational training to share it among training providers.

3.5.To collect information on employment.

3.6.To conduct activities promoting job placement and entrepreneurship for SAVOT trainees

5-5. Inputs

5-5-1. Inputs from Japanese side

The following inputs from the Japanese will be needed for implementation of the Project:

(1) JICA experts including;

- Chief Advisor
- Vocational Training
- Basic Skills Training.
- Marketing
- Donor Coordination.
- Procurement Planner
- Entrepreneurship

Other experts will be dispatched when necessary

(2) Training of Counterpart in Japan or in third countries for:

- Introduction of vocational training administration in Japan.
- Capacity building of MTC trainers.

Other training will be implemented when necessary.

(3) Provision of equipment at MTC and equipment necessary for training facilities and equipment for RIC.

(4) Expenses for implementation of the basic skills training in collaboration with non-formal training providers.

(5) Other local expenses

- Training needs survey
- Organization of workshops with relevant partners, etc.

5-5-2 Input from Southern Sudanese side

(1) Human resources: Counterpart Assignment

- Project Director (Under Secretary)
- Project Manager (Director General of Capacity Development and HRD, Director General of Labour)
- Director, training administrators, administrative personnel, trainers in related section at MTC
- Supervisors at State level

(2) Facilities, Equipment

- Land, building and facilities necessary for the Project at MTC
- Other facilities mutually agreed upon as necessary

(3) Local Expenses for the Project

- Expenses to implement long-term/formal training courses at MTC
- Expenses for maintenance of facilities and equipment in MTC.
- Salaries of assigned counterparts.

5-6. Important Assumptions and Risk Analysis

Levels	Important Assumptions
Overall goal	<ul style="list-style-type: none"> - The scale of labour market in Southern Sudan will gradually expand. - GOSS continues to allocate necessary resources (budget, personnel, etc.) to MTC. - Basic education will be developed and constantly produce qualified vocational training candidates..
Project Purpose	<ul style="list-style-type: none"> - There are no negative changes in local labour market. - Donors in the field of vocational training keep collaborating actively.
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> - Necessary trainers and managerial staff of MTC are appointed timely. - The GOSS allocates necessary budget to implement training courses at MTC. - Several qualified local training providers are interested in SAVOT Project.

5-7. Precondition

The security condition of Sudan is stable.

6. Preliminary Evaluation

6-1. Relevance

It is an urgent need for people in Southern Sudan to secure the measures to earn their livelihood. The target group includes the refugees and IDP who return to Southern Sudan, unemployed people who remained in the community, and youth who do not choose to go on to higher education but prefer to find employment. The demands for vocational training are very high for those people.

From the point of view of the economy and industry, many construction works are planned or being implemented as a part of reconstruction projects. On the other hand, as the rehabilitation of main roads progresses, distribution of articles between neighboring countries and between cities is activated and the commercial activities are also revitalizing. However, the skill level of the Southern Sudanese is relatively low. As a matter of the fact, the majority of the labour forces working in the reconstruction projects are mainly from neighboring countries. In order that the reconstruction works links with the revitalization of local economy, it is important to train local people as quickly as possible so that the people of Southern Sudan themselves become the driving force of the reconstruction of the country.

Following the signing of CPA, the Japanese government announced at the Oslo Donors' Conference on Sudan in April that it would provide \$100 million in assistance to Sudan. JICA sets the "consolidation of peace" as a major principle for the cooperation for Sudan and try to respond the urgent needs as well as longer term demands such as basic social service, capacity building for improvement of livelihood, and rehabilitation of major cities of Southern Sudan. The SAVOT project is positioned as a project which will respond to the urgent needs as well as mid-term and longer term needs. Thus, the project is consistent with the policy of the government of Japan as well as JICA in its support to Sudan.

The project site, Juba city, has now become the capital city of Southern Sudan, and is expected to expand its function as a capital city and also achieve economic growth. MTC, although they

were not conducting any regular training during the war, they still have facilities and trainers, and can be considered as an adequate place to reinitiate the training.

6-2. Effectiveness

The objective of this project is to establish the mechanism of skills training necessary to reconstruction works and improvement of livelihood. For this purpose, the project intends to provide support in two approaches. First is the capacity building of MTC which is located in the capital city, and is a central figure of the vocational institutes in Southern Sudan. By strengthening the capacity of this centre, the project aims to establish opportunities for formal vocational training. (Output 1)

Second approach is to expand the training opportunities for the more vulnerable, through enhancing training capacity of non-formal training providers, such as NGOs, which can provide the training of basic skills that are high demand in informal sector and rural areas. (Output 2)

Furthermore, in order to facilitate the graduates to get employment after the completion of the courses, the project will establish RIC. (Output 3) Thus, each output are planned to attain the project objective, and the effectiveness can be assured.

6-3. Efficiency

In Southern Sudan, there are many people who have been lived as refugees in neighboring countries during the war. There is still strong economic connection with Kenya and Uganda. After the signing of CPA, many entrepreneurs and technicians from both countries have flooded into the country.

In Uganda, there is a vocational training institute called Nakawa Vocational Training Institute (Nakawa VTI) , to which JICA has given continuous and substantial support, and which has now grown to have capacity to conduct the training for trainers in the third countries. For the capacity building of MTC, the project intends to optimize the knowledge and skills that the Nakawa VTI holds, in view of the similar economic and cultural background and effectiveness of the project.

Ugandan experts will undertake technical transfer of the technical skills as well as pedagogical skills, including elaboration of training materials, and strengthen school management system. Meanwhile, Japanese experts will take after the planning, management and supervision of the project. With this demarcation of the roles of experts, the project will pursue the efficiency of the inputs.

In addition, in order to avoid the duplication of the inputs with other donors that support vocational training sector, SAVOT project will convene donor coordination meetings regularly and exchange information in order to generate the high impact and high efficiency input plan.

6-4. Impact

The number of direct beneficiaries (trainees) is estimated at around 1300 in total; at least 100 at MTC, and 1200 in the basic skills trainings. It is expected that the capacity building of this scale will lead to activate the local economy, enhance the level of skills, and improve the livelihood of trainees.

At MTC, trainer's training for other public training providers and non-formal training providers is also planned, which will lead a positive impact on the trainees through the upgraded trainers. Once the capacity of the MTC was strengthened, it will help to underpin the foundation of central vocational institute in Southern Sudan. Through this, it is expected to have overarching impact for the vocational training sector itself.

The demand for basic skills training is high in rural areas. Thus the project plans to contract with the non-formal training providers (NGOs) that are operating in these areas. Combining training with existing activities such as community development and reintegration programme, the positive impact after the training is expected. The content of training encompasses skills training as well as other activities such as awareness raising, which is related to the community life, so that it attracts the attention of more trainees.

6-5. Sustainability

MTC has been suspended for about 20 years during the civil war, and its capacity to implement training is limited. Therefore, the project will focus on not only the training skills and training

methods but also enhancement of the management skills of the related staff, so that the centre will be able to sustain their function on its own. There is high probability that MTC will become sustainable vocational training centre.

There are some uncertain factors, however, regarding the vocational training sector in Southern Sudan in general. For example, the demarcation of roles between Ministry of Education and Sciences and MLPSHRD in TVET sector is not yet clear, especially policy and institutional framework level. In order to ensure the sustainability of the MTC, it is important to advocate the importance of a comprehensive TVET policy and facilitate to formulate it with related ministries and other stakeholders.

7. Monitoring and Evaluation

JICA will dispatch a Mid-term monitoring Mission around January 2008. Project Design Matrix (PDM) will be utilized to evaluate the progress of the Project, and revised if necessary. A Final Evaluation Mission will be dispatched by JICA around February-March 2009 to evaluate from the view points of 5 evaluation criteria (relevance, effectiveness, efficiency, impact, and sustainability). Post project evaluation is scheduled after three years from the completion of the Project.

Joint Coordinating Committees will be held once in six months to monitor the progress of the Project and obtain necessary advice and support from the relevant institutions.

Regular monitoring will be done through weekly/monthly meeting by the Project members, comprising of JICA Experts and MLPSHRD counterparts to ensure the smooth implementation of the activities of the Project.

PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

Project for Improvement of Basic Skills and Vocational Training in Southern Sudan (SAVOT Project)

Project Period : Sep. 1st, 2006 to Aug. 31st, 2009

Beneficiaries : People who desire to acquire some skills to participate in the recovery and reconstruction of Southern Sudan, such as unemployed youth, the vulnerable, returnees, internally displaced people, and ex-combatants.

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption
<p><Overall Goal > Opportunities for income-generation and self-employment of trained people will increase using acquired skills.</p>	<p>Employment of ex-trainees of SAVOT project will improve.</p>	<p>Tracer study of ex-trainees</p>	<p>- The scale of labour market in Southern Sudan will continue to expand.</p>
<p><Project Purpose> Basic skills and vocational training are effectively delivered through the capacity building of training providers.</p>	<p>1 At least 1,300 direct beneficiaries are produced through various training courses. 2 MTC gains capacity to conduct formal training in both long-term and short-term. 3 Non-formal training providers can deliver training courses responding to community needs. 4 RIC is established which provides information on vocational training and employment.</p>	<p>1 Reports prepared by training providers 2 Project reports, interview to MLPSHRD, Director, staff, and trainees of MTC 3 Reports prepared by training providers 4 Project reports, record of RIC, interview to MLPSHRD and users</p>	<p>- The scale of labour market in Southern Sudan will gradually expand. - GOSS continues to allocate necessary resources (budget, personnel, etc.) to MTC. - Basic education will be developed and constantly produce qualified vocational training candidates.</p>
<p><Output> 1. The technical, managerial, and physical capacity of MTC is strengthened.</p>	<p>1-1 Training Needs Survey Report is finalized. 1-2 The Mid-term Plan of MTC is proposed to MLPSHRD. 1-3 The capacity of trainers in MTC is upgraded to implement training. 1-4 Curricula, lesson plans and teaching materials for short-term and long-term training are prepared.</p>	<p>1-1 Needs survey report 1-2 Mid-term Plan 1-3 Record of training of trainers, interview to trainers 1-4 Curricula, lesson plans, and teaching materials for each course</p>	<p>- There are no negative changes in local labour market. - Donors in the field of vocational training keep collaborating actively.</p>

PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

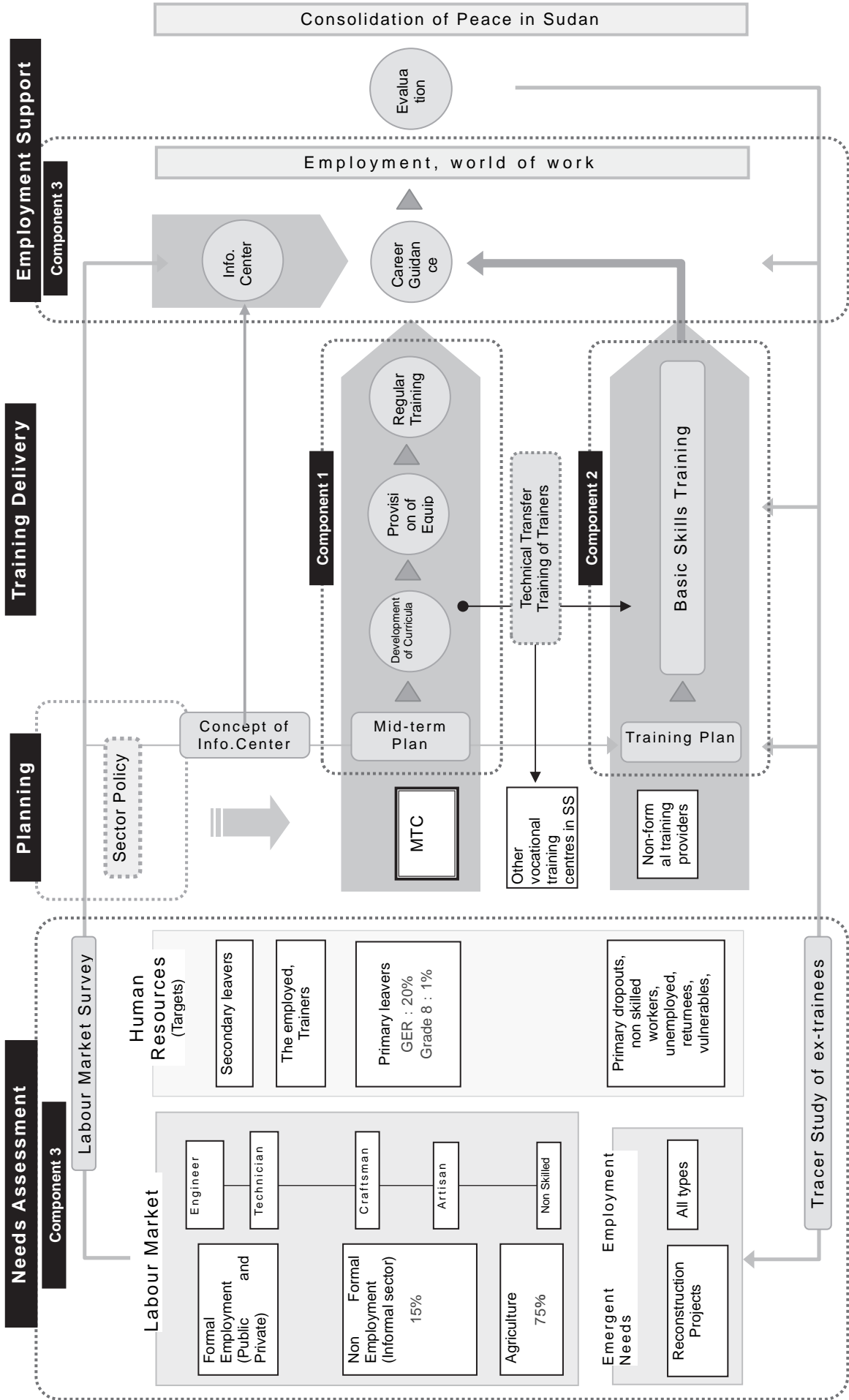
<p>2. The capacity for training delivery of non-formal training providers (such as NGOs) is strengthened.</p> <p>3. Vocational Training Resource and Information centre (RIC) is established.</p>	<p>1-5 MTC has facilities and equipment to conduct training. 1-6-1 The completion rate of trainees in each course is more than 75%. 1-6-2 The trainees are satisfied with training at MTC. 1-6-3 The stakeholders in local labour market are satisfied with training at MTC. 1-7 MTC can assess its training and feed back to the next training. 1-8 MTC can manage and sustain training courses.</p> <p>2-1 Training needs and qualified providers are identified 2-2 Five to ten basic skills training courses are developed. 2-3 The managerial and technical capacity of staff in training providers is strengthened to conduct basic skills training. 2-4 “Basic skills training group” is formed 2-5 1,200 trainees attend the basic skills training courses. 2-6 A Monitoring and evaluation system is established involving MLPSHRD.</p> <p>3-1 RIC begins functioning. 3-2 The capacity of RIC staff is upgraded to manage RIC. 3-3 Information on vocational training is accumulated in RIC. 3-4 Information on employment are collected at RIC. 3-5 RIC can deliver services using accumulated information. 3-6 Activities promoting job placement and</p>	<p>1-5 List of facilities and equipment provided 1-6-1, 1-6-2, 1-6-3 Questionnaire and interview survey</p> <p>1-7 Project report 1-8 Project report</p> <p>2-1 Proposals from training providers 2-2 Training plans 2-3 Record of training</p> <p>2-4 Record of activities of the group 2-5 List of attendance of each training course 2-6 Monitoring report</p> <p>3-1 Survey at MTC 3-2 Record of training, interview to RIC staff 3-3 Database and reports produced by RIC 3-4 Database and reports produced by RIC 3-5 Number of beneficiaries, Record of activities</p>	
---	--	--	--

PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

	entrepreneurship are conducted at RIC.	3-6 Record of activities, project report	
<p><Activities> 1-1 To conduct training needs survey. 1-2 To develop Mid-term Plan of MTC including human resources development plan, training course plan, facility plan and financial plan. 1-3 To conduct training of trainers of MTC in terms of technical level and training method. 1-4 To develop new training curricula, lesson plans and teaching materials according to local labour market needs. 1-5 To provide facilities and equipment to MTC for training implementation. 1-6 To operate short-term and long-term training courses. 1-7 To assess training and feed-back to the next training. 1-8 To provide guidance on vocational training management to MLPSHRD and MTC. 2-1 To identify needs for basic skills training and non-formal training providers (such as NGOs) that can implement basic skills training. 2-2 To design basic skills training in collaboration</p>	<p><Inputs> <Japanese Side> 1. Assignment of Expert - Experts from Japan and from the third countries Chief Advisor, Vocational Training, Basic Skills Training, Market Analyst, Donor Coordination, Procurement Planner, Entrepreneurship Other experts will be dispatched when necessary 2. Training of Counterpart in Japan or in third countries Introduction of vocational training administration in Japan Capacity building of MTC trainers Other training will be implemented when necessary 3. Provision of equipment at MTC Equipment necessary for training Facilities and equipment for RIC 4. Expenses for implementation of basic skills training in collaboration with other training providers 5. Other local expenses Training needs survey, Organization of workshops with relevant partners,</p>		<p>- Necessary trainers and managerial staff of MTC are appointed timely. - The GOSS allocates necessary budget to implement training courses at MTC. - Several qualified local training providers are interested in SAVOT Project.</p>

PROJECT DESIGN MATRIX (PDM)

<p>with training providers.</p> <p>2-3 To train managerial and technical staff of training providers.</p> <p>2-4 To form “basic skills training group” to share lessons, approaches and know-how on training among training providers.</p> <p>2-5 To conduct basic skills training.</p> <p>2-6 To establish a monitoring and evaluation system of basic skills training involving MLPSHRD.</p> <p>3-1 To design a viable management system of RIC.</p> <p>3-2 To set up RIC.</p> <p>3-3 To train RIC staff.</p> <p>3-4 To collect information on basic skills and vocational training to share it among training providers.</p> <p>3-5 To collect information on employment.</p> <p>3-6 To conduct activities promoting job placement and entrepreneurship for SAVOT trainees</p>	<p>Web-site maintenance, etc.</p> <p><GOSS Side></p> <p>1. Human resources: Counterparts Assignment</p> <p>1) Project Director (Under Secretary)</p> <p>2) Project Manager (Director General of Capacity Development and HRD, Director General of Labour)</p> <p>3) Director, training administrators, administrative personnel, trainers in related sections at MTC</p> <p>4) Supervisors at States level</p> <p>2. Facilities, Equipment</p> <p>1) Land, buildings and facilities necessary for the Project at MTC</p> <p>2) Other facilities mutually agreed upon as necessary</p> <p>3. Local expenses for the Project</p> <p>1) Expenses to implement long-term/formal training courses at MTC</p> <p>2) Expenses for maintenance of facilities and equipment in MTC</p> <p>3) Salaries of assigned counterparts</p>	<p><Pre-Condition></p> <p>The security condition of Sudan is stable.</p>
---	---	--



Framework of the Project

4. 基礎的技能訓練・訓練プロバイダー候補一覧表

別添④基礎的技能訓練強化（コンポーネント2）【訓練プロバイダー候補一覧表】

NGO名	スタッフ数	活動場所	これまでの活動概要 ()は南部スーダンにおける 関連分野での活動年数	訓練対象	訓練内容 (コース 期間)	予算 (百万 円)	技能研修後に関 するNGO側のア イディア	実施にかかる課題	連携 機関
1 AMURT (スイ ス)	79人 (外 国人 約20 人)	Northern Bahr Ghazal州・ Aweil東	2002年以降、Aweil東において 以下の活動を実施。 ・洋裁研修(2年間コース、22 人卒業) ・学校建設事業および、同事 業の一環として、建設・木 工分野OJT訓練 (当該分野の経験年数：4年)	・地域の若 年層 ・女性 (含：帰還 民) (計 150 人)	・木工 ・レンガ ・洋裁 +起業、マ イクログ レジット (1年)	30	・木工・レンガ・ト Amurtの学校・ト イレ・井戸建設事 業への吸収(2007 年：12校) ・洋裁：AMURT支 援の制服づくり	●木工・レンガ訓練コースにかかると技術的サポート：木工、レンガ訓練コースは今回が新規立ち上げとなる。カリキュラム開発も含めて、遠隔操作による技術的サポート。← ●モニタリング体制の確立：(州大臣、プロジェクト、AMURT)の3者体制。← プロジェクトチーム ●治安状況のアップデート：原則的にはAMURT自身で安全管理を行うことが、JICAにおいても国連治安ブリーフ等の関連情報を適宜共有。← NGO (JICA)	
2 ARC (米)	確認 中 (外 国人 約5 人)	Central Equatoria 州(Kajo Keji, Yei, Juba), Upper Nile 州 (Malakal) Western Bahr Ghazal 州 (Wau) *Yei中心	10年以上前に南部スーダンで 活動開始。これまでの活動は次 のとおり。 ・保健医療：PHC、リプロ、HIV 分野、保健医療施設建設 ・マイクログレジット・企業 育成支援 ・帰還・社会再統合支援：医 療、給水、受け入れ住民と 帰還民と関係構築など (当該分野の経験年数：0年) (復興支援の経験：10年)	計画中	計画中	—	マイクログレジット ことにより、起業 促進	●ARCの他事業とのリンクアップ(共通の事業対象者、活動の相互補完など) (例：帰還・社会再統合支援の対象地域やPHCの対象者と本活動の対象者とをかぶらせるなど) ●本案件の他事業との連携 ジュバでマイクログレジット事業を立ち上げ中。もし可能であれば、他案件(War Child, SSOP0の事業など)の研修生のF/Uをお願いするなど。← NGO	
3 JVC (日)	5人 (+ 講師 6人)	Central Equatoria 州(Juba)	2005年に南部スーダン入り。 2006年7月に活動開始。 ・車両整備&OJT研修(10人 対象、2~3年コース、HCR との契約) (当該分野の経験年数：0.5年)	・ジュバ住 民(若年層 中心) ・帰還民 ・除隊兵士 (計 50 人)	・バイク・ 車両整備 修理 (6ヶ月)	12.5		●予算内訳の策定およびスケーリング UNHCR/JVC事業の予算内訳をも視野に入れて、予算内訳を要ス ケリング← NGO、プロジェクトチーム ●UNHCRとの協同事業体制確立 ゆるやかなMod 締結 ←JICA ●ワークショップの土地問題に留意：訓練場は借地。昨年、 政府から敷地立ち退きにかかるレターを受領。今後移転を余 儀なくされる可能性あり(訓練場の問題) ← NGO	HCR SSDDRC
4 SFM (スイ ス)	20人 (要 確認)	Central Equatoria 州(Juba)	1982年に南部スーダン(政府が コントロールする地域)で活動 開始(1970年代はAcrossと一 緒に活動)。 ・保健・医療 ・食糧 ・House of Learning およ び収入向上 ・技能訓練(2006年~) (当該分野の経験年数：1年) (復興支援の経験：20年以上)	・ジュバ住 民(若年層 中心) ・帰還民 ・除隊兵士 (計 240 人)	・建設 ・大工 ・電気 ・水道 ・メタル *要絞込 み (6ヶ月)	25	コントラクター 等への卒業生紹 介	●独自のアプローチ(House of Learning)の有効活用 House of Learning (Work Ethics, Group Activities)の内容 検証および、アプローチの適用にかかると。場合によって は、他の訓練コースの参加者にも普及させるなど。← NGO、 プロジェクトチーム ●緊急開講(第一次フェーズ)からの教訓の活用：①計画・ 訓練準備、②教材策定、③インストラクターの教授法にかか る訓練。← NGO	HCR SSDDRC
5 SSOP0 (現地)	6人	Central Equatoria 州(Juba)	1999年以来、老人サポート体制 (老人委員会など)を設置。1 年前から技能訓練コース開始。 ・洋裁(計18人卒業、6ヶ月 間コースX2コース)	両親をな くし、老人 家庭に住 む若年層 (100人)	・洋裁 (6ヶ月)	17.5	制服づくりに関 する学校との契 約	●訓練終了後の構想に関する検討 制服づくりについて学校との契約交渉を進めるなど、訓練卒 業生のフォローアップおよび今後の計画案検討 ← NGO、プロシエ クトチーム ●既存のコミュニケーションベースのサポート構造の有効活用 老人委員会および各地域に存在する同委員会傘下のセクター を通じて研修員を選定・モニター体制の更なる強化 ← NGO、プロジェクトチーム	

6	War Child (蘭)	15人	Central Equatoria 州(Juba)	<ul style="list-style-type: none"> • ジュバの市場にいるストリートチルドレンおよび若年層間の関係構築、グループディスカッション • 学校への復帰促進 • 家族との再統合アレンジ 	<ul style="list-style-type: none"> • ストリートチルドレン • 国内避難民(若年層) 	<ul style="list-style-type: none"> • 美容 • 漁業 • 靴磨き等(期間要設定) 	20	美容院運営等の 起業支援	<p>● 訓練実施にかかると技術的・事業運営管理の両方面でのサポート</p> <p>計画・立ち上げ・訓練実施・資金管理・訓練後のフォローなど、きめ細かく要フォロー ← プロジェクトチーム</p> <p>● 研修対象・研修分野の絞り込み & 実施体制の明確化</p> <p>現時点では対象者や訓練分野の幅が広すぎる。研修対象については、ストリートチルドレンとIDPキャンプの3つのYouth Groupの代表に絞るなどが必要。また実施体制が不明確であるため、現実的な体制を要検討 ← NGO、プロジェクトチーム</p> <p>● 起業支援のフォローアップ方法の検討</p> <p>起業の場合、起業のための支援やマイクロクレジットなどについても検討 ← NGO、プロジェクトチーム</p>
---	------------------	-----	------------------------------	---	--	---	----	-----------------	---