

**マレーシア国  
障害者の社会参加支援サービス  
プロジェクト（フェーズ2）  
詳細計画策定調査報告書**

平成 24 年 6 月  
（ 2012 年 ）

独立行政法人国際協力機構  
人間開発部

人間
J R
12-093

**マレーシア国  
障害者の社会参加支援サービス  
プロジェクト（フェーズ2）  
詳細計画策定調査報告書**

**平成 24 年 6 月  
（ 2012 年 ）**

**独立行政法人国際協力機構  
人間開発部**

## 序 文

マレーシアでは1983年以降、CBR（Community Based Rehabilitation：地域リソースを有効活用した障害者の社会参加促進）の概念を取り入れて障害者支援に取り組んできたものの、法整備の遅れや市民の意識などが要因となり、障害者の社会参加に対する十分な取り組みが行われていない状況が課題となっていました。

そのような背景の下、国際協力機構（JICA）は、2005年7月から2008年7月の3年間「障害者福祉プログラム強化のための能力向上プロジェクト」を実施し、障害者の自立・社会参加支援に対する社会福祉局の「障害の社会モデル」に基づいた施策実施能力の向上を図りました。同プロジェクト活動を通じて障害当事者によるセルフアドボカシーグループの結成、公共交通機関におけるユニバーサルデザインの導入、障害者の社会参加を支援するための官民連携体制が形成されるなどさまざまな成果が見られるようになり、2008年7月にはマレーシア国初めての包括的な障害者施策に関する法律として「障害者法」が制定され、同時に「障害者政策」と「障害者計画」が施行されるに至りました。

こうして障害者施策が整備されつつあるなか、JICAは2009年9月から2012年8月の3年間「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」を実施し、主にジョブ・コーチ制度の確立と障害平等研修の導入を2本柱として位置づけて活動を行いました。プロジェクト活動を通じて確立されたジョブ・コーチ制度はさまざまな組織・機関で適用されて障害者雇用の機会を創出し、障害平等研修もまた官民とわずさまざまな機関において障害に関する適切な理解を促進するアプローチとして受け入れられつつあります。

2010年7月にマレーシアは国連障害者の権利条約に署名しており、国家として障害者への支援を今後より充実させることが大きな課題であるものの、依然として権利に基づいた障害者の社会参加が保障されているとはいえない状況にあります。また、過去の関連プロジェクトの成果を受益できる地域も限定的であり、都市部と地方における障害者をとりまく環境の格差が大きいことも看過できない課題です。

今般、マレーシア政府の要請のもと、これまでのJICA支援の成果をマレーシア国全土へ拡大することを目的とした「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ2）」を実施するため、2012年6月に調査団を派遣し、プロジェクトデザインの確認と今後の方向性に係る協議をC/Pである女性・家族・地域開発省をはじめとした関係機関と行いました。

本報告書は、同調査結果を取りまとめたものであり、今後のプロジェクトの展開と、類似のプロジェクトに活用されることを願うものです。

ここに、本調査にご協力を賜りました関係各位に深甚なる敬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す。

平成24年6月

独立行政法人国際協力機構

人間開発部部長 萱島 信子

# 目 次

序 文

写 真

略語表

評価調査結果要約表

第 1 章 詳細計画策定評価調査の概要	1
1 - 1 調査団派遣の経緯と目的	1
1 - 2 調査団構成及び日程	1
1 - 3 主要面談者	3
1 - 4 調査の方法	4
第 2 章 プロジェクトのデザイン	5
2 - 1 事業の背景と必要性	5
2 - 2 事業概要	6
2 - 3 協力の枠組み	8
2 - 4 今後における評価計画	16
第 3 章 詳細計画策定評価調査結果	17
3 - 1 妥当性	17
3 - 2 有効性	18
3 - 3 効率性	18
3 - 4 インパクト	18
3 - 5 持続性	19
3 - 6 結論	20
第 4 章 団員所感	21
付属資料	
1 . 評価グリッド	31
2 . 面談記録	33
3 . 署名済み M/M	43
4 . 署名済み R/D	56

## プロジェクトの位置図



出所 : <http://www.geographicguide.com/asia/maps/malaysia.htm>

プロジェクトサイト (クアラルンプール、女性・家族・地域開発省)



Giant(スーパーマーケット)にてジョブ・コーチ  
支援を受けながら就労する障害者



聴覚障害者への筆談による業務指導



Intercontinental (KL 市内のホテル)において  
就労している障害者



労働局へのジョブ・コーチプログラム説明



福祉局との M/M、R/D 内容合意



福祉局、プロジェクト、調査団員

## 略 語 表

略語	正式名	日本語
CBR	Community- based Rehabilitation	地域リソースを有効に活用した障害者の社会参加促進
C/P	Counterpart	カウンターパート
CSR	Corporate Social Responsibility	企業の社会的責任
DET	Disability Equality Training	障害平等研修
JCNM	Job Coach Network Malaysia	ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
M/ M	Minutes of Meetings	協議議事録
PDM	Project Design Matrix	プロジェクト・デザイン・マトリックス
R/D	Record of Discussion	討議議事録
SOCISO	Social Security Organisation	労働災害保険機構
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画

## 評価調査結果要約表

1. 案件の概要	
国名：マレーシア	案件名：障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ2）
分野：社会保障 - 障害者福祉	援助形態：技術協力プロジェクト
所轄部署：人間開発部高等教育・社会保障グループ社会保障課	協力金額（予定額）：110,288千円
協力期間 (R/D)：2012年7月6日署名 2012年9月1日から 2015年8月31日まで（3年間）	先方関係機関：女性・家族・地域開発省
	日本側協力機関：厚生労働省
<p>1 - 1 協力の背景と概要</p> <p>マレーシアは1983年以降、CBR（Community Based Rehabilitation：地域リソースを有効活用した障害者の社会参加促進）の概念を取り入れて障害者支援に取り組んできたものの、法整備の遅れや市民の意識などが要因となり、障害者の社会参加に対する十分な取り組みが行われていない状況にあった。</p> <p>そのような背景の下、JICAは2005年7月から2008年7月の3年間「障害者福祉プログラム強化のための能力向上プロジェクト」を実施し、障害者の自立・社会参加支援に対する社会福祉局の「社会モデル」に基づいた施策実施能力の向上を図った。同プロジェクト活動を通じて障害当事者によるセルフアドボカシーグループの結成、公共交通機関におけるユニバーサルデザインの導入、障害者の社会参加を支援するための官民連携体制が形成されるなど、さまざまな成果が見られるようになり、2008年7月にはマレーシア国で初めての包括的な障害者施策に関する法律として「障害者法」が制定され、同時に「障害者政策」と「障害者計画」が施行された。</p> <p>このように障害者施策が整備されつつあるなかで、JICAは、2009年9月から2012年8月の3年間「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」（以下、フェーズ1）を実施し、主にジョブ・コーチ制度の確立及び障害平等研修の導入を2本柱として位置づけて活動を行った。プロジェクト活動を通じて確立されたジョブ・コーチ制度はさまざまな組織・機関で適用されて障害者雇用の機会を創出し、障害平等研修もまた官民とわずさまざまな機関において障害に関する適切な理解を促進するアプローチとして受け入れられつつある。</p> <p>他方、2010年7月にマレーシアは国連障害者の権利条約に批准しており、国家として障害者への支援を今後更に充実させることが大きな課題となっているものの、依然として障害者の権利に基づいた社会参加が保障されているとはいえない状況にある。また、過去の関連プロジェクトの成果を受益できる地域も限定的であり、都市部と地方における障害者を取りまく環境の格差も大きい。このように、マレーシア国では障害者支援において政策上の進展が見られるが、その一方で、障害者の包括的な自立支援は課題の1つとして残されている。就労に関する障害者の社会参加も極めて限られており、結果、貧困状況にある障害者の割合も非障害者に比べて高い。こうした背景のもと、これまでの成果をパイロットエリアからマレーシア国全土へ拡大するとともに、ASEAN各国への成果普及も見据え、マレーシア政府よりフェーズ2の要請がなされたことを受けて調査を実施した。</p>	
<p>1 - 2 協力内容</p> <p>(1) 上位目標</p> <p>雇用に関する障害者の社会参加が促進され、改善される。</p>	



< 指標 >

年間150名の障害者がジョブ・コーチサービスを利用し雇用される  
50%のジョブ・コーチサービス利用者が6カ月後も継続雇用されている  
年間120名のジョブ・コーチが育成される  
ジョブ・コーチサービスを利用する企業の数が増加する

(2) プロジェクト目標

援助付き雇用の一環であるジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制が確立され、ジョブ・コーチプログラムが適切な障害理解とともに全国で実施される。

< 指標 >

220名の障害者がジョブ・コーチサービスを利用し雇用される  
30団体がジョブ・コーチサービスを活用する  
毎年200,000RM (最低額) がジョブ・コーチプログラムに予算配分される  
ジョブ・コーチネットワークマレーシア (JCNM) のジョブ・コーチプログラムに関する組織としての位置づけが明確になる  
15団体が自らの財源を用いて障害平等研修を実施する  
ジョブ・コーチ及び障害平等研修に関する情報の普及活動が5回実施される (スタディツアーの受入れ、国際セミナーや会議での発表、出版物等)

(3) 成果

< 成果1-1 >

マレーシア国全土でジョブ・コーチサービスプログラムが持続的に運用される。

< 指標 >

ジョブ・コーチプログラムが6地域 (中部、北部、東部、南部、サバ、サラワク) で実施される  
地域ごとにパートナー団体 (NGO、民間企業各3団体ずつ) が特定される  
各地域で40名の障害者 (サバ、サラワクは30名) が雇用される

< 成果1-2 >

マレーシア国全土でジョブ・コーチサービスプログラムが持続的に運用される。

< 指標 >

200名のジョブ・コーチが育成される  
18名のジョブ・コーチトレーナーが育成される  
6名のジョブ・コーチシニアトレーナーが育成される  
ジョブ・コーチに関する研修6コースが毎年実施される

< 成果1-3 >

JCNMがジョブ・コーチプログラムの主要実施機関として強化される。

< 指標 >

JCNMの組織体制が明確化される  
JCNMの年次活動計画が策定され、実施される

< 成果2 >

障害平等研修が民間セクターや他機関の適切な障害理解の向上のために活用される。

< 指標 >

障害平等研修シニアトレーナーと障害平等研修トレーナーがそれぞれ、12名、42名育成される

100企業がプロジェクトで実施する障害平等研修に参加する

平均80%以上の障害平等研修参加者がその内容に満足する

< 成果3 >

ジョブ・コーチプログラムと障害平等研修の実施をとおして得た教訓をさまざまな手段で周辺地域と共有する。

< 指標 >

マレーシアのジョブ・コーチシニアトレーナーと障害平等研修シニアトレーナーが域内活動を実施する十分な能力と技能を習得する

5カ国20名が障害平等研修トレーナー育成研修に参加する

5カ国30名がジョブ・コーチ域内セミナーに参加する

障害平等研修とジョブ・コーチのホームページが月2回更新される

(4) 投入 (予定)

1) 日本側

長期専門家派遣：2名

短期専門家派遣：障害平等研修、援助付き雇用、ジョブコーチ

研修員受入：18名

現地活動費

2) マレーシア側

カウンターパート配置

プロジェクトオフィス提供

プロジェクト活動経費

2. 評価調査団の概要

調査者	担当業務	氏名	所属先
	団長/総括	大久保 恭子	JICA マレーシア事務所 次長
	公的雇用政策	荒木 勲	厚生労働省大臣官房国際課 派遣・研修係長
	障害者雇用	春名 由一郎	高齢・障害・求職者雇用支援機構 主任研究員
	協力企画	清水 貴	JICA人間開発部社会保障課 専門囑託
	評価分析	西村 久美子	コーエイ総合研究所 研究員
調査期間	2012年6月17日～2012年6月23日		評価種類：詳細計画策定調査

3. 評価結果の概要

本プロジェクトを実施するにあたり、今回の調査において判明した情報をDAC評価5項目に沿って以下に要約する。

(1) 妥当性

本プロジェクトは、以下に示すとおりマレーシア国政府の政策及びニーズ、そして、わが国の援助政策との整合性を確保しており、またプロジェクト目標達成の手段も適切であ

ることから、妥当性が高いと判断できる。

#### 1) マレーシア国政府の政策との整合性

政府開発計画である「マレーシア第10次5カ年計画(2011～2015)」における、6つの「国家重点達成分野」のうちの1つに「低所得者の生活水準引き上げ」が定められている。低所得者が多い障害者就労の拡充による社会参加促進は、上記計画の達成に寄与するものである。

また、女性・家族・地域開発省が策定した「障害者行動計画(2008～2012)」ではジョブ・コーチと障害啓発の推進が含まれている。よって、本プロジェクト目標はマレーシアの障害者支援にかかる政策と合致している。

マレーシアの国内事情に目を向けると、現在、政府は失業率改善のために外国人労働者を制限する政策を進めており、国内の人材で雇用したいという企業の意向とプロジェクト目標は合致している。また、CSR(企業の社会的責任)の一環として障害者雇用を推進したい企業も一定数あると予想される。

#### (2) わが国援助政策との整合性

わが国の「対マレーシア国別援助方針」において、「先進国入りに向けた均衡のとれた発展の支援」が重点分野の1つに挙げられており、本プロジェクトは、現在実施中の「国民生活向上プログラム」に位置づけられる。

#### (3) マレーシア及びターゲットグループのニーズとの整合性

マレーシアでは、依然障害者の保護・回復に焦点をあてた障害の「医療モデル」が主流であるが、今後は障害者の権利及び社会参加を基軸とした「社会モデル」の視点を強化することが求められている。本プロジェクトは、ジョブ・コーチ及び障害平等研修を通じ「障害の社会モデル」を実践する内容となっており、上記ニーズに合致している。

また、障害者の経済的エンパワメントという視点に関して、社会福祉局が1995年に実施した障害者を取りまく経済状態に関する調査によると(CBRセンター<sup>1</sup>利用者がいる666世帯を対象) 1995年当時の貧困ラインにおいて、障害者がいる世帯の58%が貧困ライン以下の生活環境にあり、全国世帯平均(8.9%)よりも非常に高い数値を示している<sup>2</sup>。また、「2-1 事業の背景と必要性」で述べたとおり、就労に関する障害者の社会参加は極めて限定的であることから、本プロジェクト目標は、ターゲットグループである障害者のニーズに合致していると判断できる。

フェーズ1では、援助付き雇用の一環としてのジョブ・コーチの活用を、主に首都圏にてパイロット的に実践し、そのインパクトは確認されている。障害者の置かれている状況が更に困難であることが予想される地方においてジョブ・コーチプログラムを展開し、就労にかかる障害者の社会参加の推進に取り組む本プロジェクトは、ターゲットグループのニーズと合致している。

本プロジェクトでは、ジョブ・コーチプログラムの全国展開に関して、地域に根ざして活動を展開するCBRセンターを活用する予定である。CBRセンターは社会福祉局下の組織として位置づけられており、全国409カ所にあることから、ジョブ・コーチプログラムの全国展開を行う手段として適切である。

<sup>1</sup> マレーシアには「CBR(マレー語でPDK)」と呼ばれる障害者の地域生活を支援するセンターを政府が全国に展開している。本報告書では理念としての「CBR」と区別するために同センターを「CBRセンター」と記載する。

<sup>2</sup> 久野研二「第5章 マレーシアの障害者の生計」、森社也編『途上国障害者の貧困削減』、岩波書店 2010年11月、p155

## (2) 有効性

フェーズ1でパイロット地域にてその成果が確認された援助付き雇用のためのジョブ・コーチが、マレーシア国内で発展的に実践されるには、相手国側のジョブ・コーチプログラム実施体制を整える取り組みが必要である。具体的には、ジョブ・コーチ助成制度の持続的全国展開、ジョブ・コーチに係る人材育成、そしてジョブ・コーチプログラムの主要実施機関であるJCNMの組織強化に関する取り組みが求められる。同時に、障害者就労は関係者・機関が「社会モデル」に基づいた障害理解をもって行われることが肝要であり、その手段として障害平等研修の活用は有効である。加えて、マレーシアでの教訓を周辺国と共有することにより、援助付き雇用と適切な障害理解の促進を図る。これら活動の成果により、ジョブ・コーチプログラムの持続的発展の体制を確立し、雇用に関する障害者の社会参加促進をめざす本プロジェクトは、有効性が高いと判断できる。

## (3) 効率性

本プロジェクトでは、ジョブ・コーチ及び障害平等研修に係るトレーナー及びシニアトレーナーの育成を行う。また、ジョブ・コーチ研修と障害平等研修の実施については、主に現地のNGOやCBRセンター、企業の取り組みを側面的に支援する。上記研修の実施費用は、実施者が負担する仕組みがフェーズ1で確立されている。よって、本プロジェクトでは最小のインプットで多面的な効果の発現が見込まれる。

また、全国にある既存のCBRセンターを活用することにより、効率的なジョブ・コーチの育成が可能であり、よってジョブ・コーチプログラムの効率的な全国展開が見込まれる。加えて、他省庁（労働局等）やNGO、企業との連携を図ることにより、プロジェクト成果の効率的かつ多面的な広がりが期待される。

## (4) インパクト

### (1) 上位目標達成の見通し

本プロジェクトにおいて、ジョブ・コーチプログラム及び障害平等研修がマレーシア国内の人材により持続発展的に実施される体制が確立されることにより、上位目標の実現が見込まれる。加えて、本プロジェクトを通して、他省庁やNGO、企業等、多様な機関との連携が促進されることにより、雇用に関する障害者の社会参加へのより大きなインパクトの発現が期待される。

### (2) 波及効果

企業がジョブ・コーチ研修に参加することにより、独自に（ジョブ・コーチ助成制度を活用せず）障害者雇用を推進するケースがフェーズ1で確認されている（例：JCNMのメンバーにもなっているGiant<sup>3</sup>）。フェーズ2においても、引続き同様のインパクトは拡大の見込みである。また、協力関係にある労働災害保険機構（SOCSO）は、ジョブ・コーチのアプローチを活用し労災者の再就職支援を行っており、その効果はフェーズ2においても更なる広がりが期待される。

中・長期的には、ジョブ・コーチ研修や障害平等研修を通じ、個人の障害に対する意識変革が促進されるとともに、障害者就労が促進されることにより、障害をもたない人と障害者の関わりが増え、社会の障害理解促進に対してもインパクトを与えることが期待される。

<sup>3</sup> Giant：マレーシア国全土に展開している小売店チェーン。

## (5) 持続性

### (1) 政策・制度面

マレーシア国は2010年に国連障害者の権利条約を批准しており、同条約が推進する「障害の社会モデル」に基づく障害者の就労にかかる支援は、今後も継続的に発展していくと予想される。そして福祉局が掲げる現行の「障害者行動計画」は2012年で終了し、「次期計画(2013~2018)」が策定予定であることから、現行計画の評価と次期計画策定へのプロジェクトの積極的関与が肝要である。

### (2) 組織・財政面

カウンターパート(C/P)である社会福祉局は、ジョブ・コーチプログラムの持続的な全国展開に対し意欲を示しており、オーナーシップも確保されていることが、本現地調査中に確認された。

今後の課題として、JCNMの組織的位置づけや機能を明確にする際に、ジョブ・コーチプログラムに関する予算措置並びにカウンターパート機関のJCNMに対する将来的な関与とその内容についても明確にする必要がある。JCNMは、JICA協力終了後のジョブ・コーチプログラムの持続的発展に重要な役割をもつため、プロジェクト開始のできるだけ早い段階でJCNMの組織づくりに関するロードマップを策定し、十分な組織強化に取り組む必要がある。

### (3) 技術面

本プロジェクト期間中に、ジョブ・コーチ及び障害平等研修のトレーナー人材育成をマレーシア国内のリソースのみで実施できる体制を整える計画であり、協力終了後においてもジョブ・コーチ及び障害平等研修の両方において持続的発展が見込まれる。

## (6) 結論

適切な障害理解に基づくジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制を確立し、将来的には雇用に関する障害者の社会参加促進をめざす本プロジェクトは、マレーシア国及びわが国の政策との整合性を確保しており、また相手国政府並びにターゲットグループのニーズとも合致していることから、妥当性は高いと判断できる。

また、ジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制確立には、ジョブ・コーチ助成制度の持続的全国展開、ジョブ・コーチに係る人材育成、そしてジョブ・コーチプログラムの主要実施機関であるJCNMの組織強化が必要であり、加えて適切な障害理解促進のための障害平等研修の活用が求められる。これら成果を掲げプロジェクト目標の達成をめざす本プロジェクトは有効性が高い。

効率性に関しても、フェーズ1で構築された関係機関とのネットワークや、既存の組織・体制を活用する予定であることから、効率的かつ多面的な効果の発現が期待される。

また、本プロジェクトでは、他省庁やNGO、企業等、多様な機関との連携促進による相乗効果により、雇用に関する障害者の社会参加へのより大きなインパクトの発現が見込まれる。加えて、企業独自の障害者雇用に関する取り組みや、個人そして社会に対する障害理解促進に対する波及効果も期待される。

持続性については、政策面、技術面においてある一程度の確保が見込まれる。他方、組織面に関しては、ジョブ・コーチプログラム実施の主要機関となる予定であるJCNMの組織的位置づけに関し未確定な要素が少なくないため、持続性確保のためには、人・物・資金の観点からJCNMの十分な組織強化に取り組む必要がある。

本プロジェクトは、2005年から開始された「障害者福祉プログラム強化のための能力向

上プロジェクト」からみると、実質フェーズ3という性質上、プロジェクト開始段階から、持続性の確保を見据えた取り組みが肝要であり、C/P並びに関係機関のオーナーシップの醸成を優先とした活動展開が望まれる。ジョブ・コーチ及び障害平等研修という手法を用いて、「社会モデル」を実践し障害者の権利を確保する本プロジェクトでの取り組みは、マレーシアのみならず周辺国におけるモデルプロジェクトであり、今後の障害者支援に対し多くの教訓や示唆を与えるものである。

# 第1章 詳細計画策定評価調査の概要

## 1 - 1 調査団派遣の経緯と目的

マレーシア政府は1983年以降、CBR（Community Based Rehabilitation：地域リソースを有効活用した障害者の社会参加促進）の概念を取り入れて障害者支援に取り組んできた。100名以上の福祉分野の青年海外協力隊員による活動も功を奏し、公衆衛生面やCBR実施によるリハビリテーションは大きく改善されてきた。他方、障害者の自立のための包括的な支援や社会参加そのものを直接支援していくための取り組みは不十分であり、多くの障害者が社会参加の機会を逸している。

これらの状況を改善するために、2003年に障害者福祉を所管する国家統一社会福祉省（当時）のキャパシティビルディングを中心とした技術協力プロジェクトが要請され、2005年7月から2008年7月の3年間「障害者福祉プログラム強化のための能力向上計画プロジェクト」が実施された。

このプロジェクトにおいて、障害分野の基本的な枠組みとなる障害の「社会モデル」に基づいた障害者政策の必要性が理解され、障害分野の制度的枠組みとして、合理的配慮を基本的な手段として据えた障害者の権利保障を中心とする「障害者法（2008）」「障害者政策」及び「障害者行動計画（2007～2012）」といった障害者福祉のグランド・デザインが形成された。プロジェクトを通じ、これらの制度を実現していくための具体的な事業（サービス）として、自立生活センターの設立、支援付き就労（ジョブ・コーチ）事業や障害平等研修などの人材とモデルが形成され、社会福祉局が保護やリハビリテーションだけではなく社会参加促進を直接支援するための取り組みがなされた。

この成果を受け、2008年に女性・家族・地域開発省（省庁再編後における障害者福祉分野の管轄省庁）社会福祉局から就労と障害平等研修に焦点をあてた協力が要請され、2009年から「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」が実施されることとなった。

本プロジェクトは障害者雇用にかかる人材育成や公的制度の構築、そして適切な障害理解の促進に焦点をあてて活動を行い、結果としてさまざまな業種における障害者雇用の促進、省庁や民間企業における障害平等研修の実施など数々の成果がみられた。

マレーシア政府は、2010年7月には国連障害者の権利条約に批准しており、国家としての障害者支援への取り組みが一層求められているが、依然として障害者の権利に基づいた社会参加が保障されているとはいえない状況にある。また、過去の関連プロジェクトの成果を受益できる地域も限定的であり、都市部と地方における障害者をとりまく環境の格差も大きい。今般、これまでの成果をパイロットエリアからマレーシア国全土へ拡大するとともに、ASEAN各国への成果普及も見据え、マレーシア政府より「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ2）」（2012年7月～2015年8月）の要請がなされたことを背景に、調査を実施した。

## 1 - 2 調査団構成及び日程

### (1) 調査団構成

調査団構成は表1 - 1のとおりである。

表 1 - 1 調査団構成

担当業務	氏名	所属先
団長 / 総括	大久保恭子	JICAマレーシア事務所 次長
公的雇用政策	荒木 勲	厚生労働省大臣官房国際課 派遣・研修課長
障害者雇用	春名由一郎	高齢・障害・求職者雇用支援機構 主任研究員
協力企画	清水 貴	JICA人間開発部社会保障課 専門嘱託
評価分析	西村久美子	株式会社コーエイ総合研究所 研究員

## (2) 現地調査日程

調査日程は表 1 - 2 に示すとおりである。

表 1 - 2 調査日程

日	曜日	調査内容
6/17	日	成田発クアラルンプール着
6/18	月	午前：団員打合せ 午後：障害者雇用を行っている2企業訪問： 14：00～15：00 Giant 16：00～17：00 Intercontinental Hotel 17：30～JICAマレーシア事務所表敬訪問
6/19	火	午前：女性・家族・地域開発省 9：30～福祉局との会議 午後：15：30～労働局表敬 (18：25 荒木団員・春名団員：クランタンへ出発)
6/20	水	午前：荒木団員、春名団員：ジョブ・コーチ研修見学於クランタン 西村団員、清水団員：R/D、M/M、PDM作成作業 午後：エアアジア（DET導入企業）訪問
6/21	木	午前：福祉局との最終案協議 午後：JCNM（ジョブ・コーチネットワーク）担当聞き取り4名 14：30～15：30 EPU表敬 16：30～在マレーシア日本国大使館報告
6/22	金	午前：女性・家族・地域開発省事務次官表敬 午後：14：45：SOCISO（労災機構）協議 JICAマレーシア事務所報告 クアラルンプール発
6/23	土	午前：成田着



### 1 - 3 主要面談者

本調査での訪問先における主要な面談者は以下のとおりである。

#### (1) 女性・家族・地域開発省

- ・ Dato' Dr. Noorul Ainur Mohd Nur      事務次官
- ・ AZMAN      福祉局長
- ・ NORANI      福祉局副局長
- ・ Wan      福祉局障害者担当官
- ・ Swee Lan      ジョブ・コーチネットワークマレーシア (JCNM) 代表

#### (2) 労働局

- ・ Jeffrey      労働総局長
- ・ Asri      労働基準局長

#### (3) Giant (香港資本のスーパーマーケットチェーン)

- ・ Nesan氏      (JCNMメンバー、民間におけるジョブコーチの草分け的存在)
- ・ Razam氏
- ・ Mustaffa氏

#### (4) Intercontinental Kuala Lumpur (KL市内の高級ホテル)

- ・ Wendy氏      (本邦研修参加者)

#### (5) Air Asia

- ・ Zaman氏
- ・ Christine氏      (障害平等研修実施団体BEATメンバー)

#### (6) SOCSO

- ・ Azman      副代表
- ・ Gaya氏      (本邦研修参加者)

#### (7) 現プロジェクト・JICAマレーシア事務所

- ・ 久野      専門家
- ・ 四方      専門家
- ・ 佐藤      マレーシア事務所長
- ・ 大久保      美穂所員

#### 1 - 4 調査の方法

本調査は、『新JICA事業評価ガイドライン：第1版』（2010年6月）に基づいて実施された。現フェーズの状況把握・検証を行い、それらをDAC評価5項目による評価基準から判断し、提言や教訓を導き出して、次の段階にフィードバックするという枠組みの下、詳細計画策定調査という時期的な性格から、プロジェクトデザインの妥当性、効率性、有効性を総合的に検証することが主なねらいとし、PDMをカウンターパートと協議のうえで作成した。

評価5項目の定義は次のとおりであり、フェーズ1での経験をもとに今後の動向や実現可能性について評価することとした。

表 2 - 1 DAC評価5項目による評価の視点

評価項目	視 点
妥当性	開発援助と、ターゲットグループ・相手国・ドナーの優先度並びに政策・方針との整合性の度合い。
有効性	開発援助の目標の達成度合いを測る尺度
効率性	インプットに対する成果（定性並びに定量的）を計測する。開発援助が期待される結果を達成するために最もコストのかからない資源を使っていることを示す経済用語。最も効率的なプロセスが採択されたかを確認するため、通常、他のアプローチとの比較を必要とする。
インパクト	開発援助によって直接または間接的に、意図的または意図せずに生じる、正・負の変化。開発援助が、地域社会・経済・環境並びにその他の開発の指標にもたらす主要な影響や効果を含む。
持続性	ドナーによる支援が終了しても、開発援助による便益が継続するかを測る。開発援助は、環境面でも財政面でも持続可能でなければならない。

出所：JICA（2010）『新事業評価ガイドライン：第1版』

## 第2章 プロジェクトのデザイン

### 2-1 事業の背景と必要性

#### (1) 当該国における障害者支援セクターの現状と課題

2011年12月時点で、女性・家族・地域開発省 社会福祉局に登録されている障害者数は359,203人であり、総人口（2010年時点の2,840万人）の約1.26%を占めている<sup>1</sup>。他方、2010年に世界保健機構（WHO）より発表された障害に関する世界報告書<sup>2</sup>では、世界人口の15%が心身に何らかの障害を持つことが報告されていることから、政府登録されていない障害者が数多く存在することが推察される。

マレーシア政府は1983年以降、CBR（Community Based Rehabilitation：地域リソースを有効活用した障害者の社会参加促進）の概念を取り入れ障害者支援に取り組んでおり、2008年7月にはマレーシア国では包括的な障害者施策に関する初めての法律として、「障害者法」が制定された。これと同時に、「障害者政策」と「障害者行動計画（2008～2012）」が施行された。また、国連障害者権利条約に2008年4月8日に署名、2010年7月19日には批准しており、国家としての障害者支援への取り組みが始まっている。

このように、マレーシア国では障害者支援において政策上の進展が見られるが、その一方で、障害者の包括的な自立とそのための支援は課題の1つとして残されている。就労に関する障害者の社会参加も極めて限られており、結果、貧困状況にある障害者の割合は高い。障害者の就労に関する限定的な統計データであるが、政府登録されている就労年齢15歳から59歳の障害者のうち、障害者就労支援金<sup>3</sup>を得ている障害者は約23%である<sup>4</sup>。また、民間企業で雇用されている身体障害者の割合は政府登録されている障害者の3.92%という統計もある（2004年）<sup>5</sup>。政府登録されていない障害者も相当数存在することから、障害者のほとんどが雇用に関する社会参加の機会をもてない状況であることが推測される。特に視覚、聴覚、知的、精神障害者に関しては、NGOが独自に取り組んでいる活動を除き、就労に関する社会参加支援はほとんど行われていない。

加えて、マレーシア国では依然として、障害者の保護・回復に焦点をあてた「医療モデル」が主流だが、今後は障害者の権利及び社会参加を基軸とした「社会モデル」からの視点による強化が一層求められる。「社会モデル」に基づいた適切な障害理解とともに、就労に関する障害者の社会参加が権利として保証される社会形成に取り組む必要がある。

#### (2) フェーズ1の概要及び終了時の課題

JICAは2009年から3年間、援助付き雇用の一環としてのジョブ・コーチの推進及び障害平等

<sup>1</sup> Final Report The Project to Support Participation of Persons with Disabilities in Malaysia (Draft), 2010年5月, p13

<sup>2</sup> WHO (2010) World Disability Report

<sup>3</sup> 月給が1,200RM以下の被雇用障害者に300RM/月が支給される。

<sup>4</sup> フェーズ1プロジェクト専門家によるデータシート (Estimated Number of Job Coach Users and Necessary Number of Job Coach, 2012年5月)

<sup>5</sup> Tiun Ling Ta, Lee Lay Wah, Khoo Suet Leng. *Employment of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective*, p80

[http://www.google.co.jp/url?sa=t&rc=1&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CFIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fdcidj.org%2Farticle%2Fdownload%2F28%2F36&ei=enTyT9y-ldD1mAXbl9iPBg&usq=AFQjCNEOMIa8jQ\\_DfxVITaIxYayAa\\_qAgw&sig2=4Xyg8-hRiG5DrMTRkU1UQ](http://www.google.co.jp/url?sa=t&rc=1&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CFIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fdcidj.org%2Farticle%2Fdownload%2F28%2F36&ei=enTyT9y-ldD1mAXbl9iPBg&usq=AFQjCNEOMIa8jQ_DfxVITaIxYayAa_qAgw&sig2=4Xyg8-hRiG5DrMTRkU1UQ) 2011年6月30日アクセス

研修の導入を2本柱とする「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」を実施した。ジョブ・コーチに関しては、ジョブ・コーチ助成制度が確立されるとともに、ジョブ・コーチに係る人材育成研修の実施体制が整い、主に首都近郊地域において一定の成果が上げられた。また、障害平等研修に関しては、公的機関や民間企業の職員研修としてマレーシアだけでなく周辺国においても障害に関する適切な理解を促進するアプローチとして受け入れられつつある。

今後、これらの成果をマレーシア国全土及びASEANの他国において拡大するためには、ジョブ・コーチ及び障害平等研修それぞれの持続的発展のための実施体制の確立が必要である。フェーズ1では本邦のリソースを活用して育成していたジョブ・コーチトレーナーをフェーズ2ではマレーシア国内で育成できるよう、ジョブ・コーチシニアトレーナーの育成を行う。ジョブ・コーチプログラムの実施面においても、マレーシア国全土で就労を希望する障害者が公的な支援としてのジョブ・コーチプログラムを活用できるような体制を構築する。障害平等研修においては、トレーナー研修コースを補佐するコ・ファシリテーターの育成がフェーズ1で達成されているが、トレーナー研修を独自で実施するメイン・ファシリテーターの育成をフェーズ2の目標とし、障害平等研修を提供する団体のキャパシティビルディングも併わせて取り組む。

### (3) 当該国における障害者支援セクターの開発政策と本事業の位置づけ

政府開発計画である「マレーシア第10次5カ年計画（2011～2015）」における、6つの「国家重点達成分野」のうちの1つに「低所得者の生活水準引き上げ」が定められている。また、「障害者行動計画（2008～2012）」ではジョブ・コーチと障害啓発の推進が含まれている。よって、本プロジェクト目標はマレーシアの障害者支援に係る政策と合致している。

### (4) 障害者支援セクターに対するわが国及びJICAの援助方針と実績

わが国の「対マレーシア国別援助方針」において、「先進国入りに向けた均衡のとれた発展の支援」が重点分野の1つに挙げられており、本プロジェクトは、現在実施中の「国民生活向上プログラム」に位置づけられる。

JICAはこれまで「障害者福祉プログラム強化のための能力向上プロジェクト（2005～2008年）」、「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）（2009～2012年）」を通じて同国における障害者の社会参加を支援してきた実績がある。

### (5) 他の援助機関の対応

2008年から2010年まで国連開発計画（UNDP）がジョホール州において障害者雇用促進を目的としたプロジェクトを実施していた。2012年6月時点において、他ドナーによる同分野への支援活動は行われていない。

## 2 - 2 事業概要

### (1) 事業目的

本事業は、マレーシア国において、ジョブ・コーチプログラム並びに障害平等研修の持続的発展のための体制の確立を行うことにより、援助付き雇用の一環であるジョブ・コーチプログラムが適切な障害理解とともに全国で実施されることを図り、もって雇用に関する障害

者の社会参加促進及び改善に寄与するものである。

(2) プロジェクトサイト/対象地域名

マレーシア国全土

[ジョブ・コーチプログラムに関してはマレーシア国全土を6地域に分けて活動を実施(中部、北部、東部、南部、サバ、サラワク)]

(3) 本事業の受益者(ターゲットグループ)

障害者、障害者の家族、雇用主

(4) 事業スケジュール(協力期間)

2012年9月～2015年8月

(5) 総事業費(日本側)

約1.1億円

(6) 相手国側実施機関

女性・家族・地域開発省、社会福祉局、障害者開発局

(7) 投入(インプット)

1) 日本側

- ① 長期専門家: チーフ・アドバイザー 36人/月、関係機関連携・業務調整 36人/月
- ② 短期専門家: 必要に応じて障害者就労支援、障害平等研修などの分野を含む短期専門家を2～4名派遣予定。
- ③ 本邦研修: 1～2コースを実施予定
- ④ 第三国研修: 必要に応じて実施予定
- ⑤ 在外事業強化費: 約2,000万円

2) マレーシア側

- ① カウンターパートの人材配置  
プロジェクト・ディレクター(女性・家族・地域開発省事務次官)  
プロジェクト・マネジャー(社会福祉局局长)  
プロジェクト・マネジャー補佐(障害者開発局局长)
- ② プロジェクト実施に必要な執務室及び施設設備の提供
- ③ その他 (a) 運営・経常費用、(b) 電気、水道等の運用費、(c) その他

(8) 環境社会配慮・貧困削減・社会開発

1) 環境に対する影響/用地取得・住民移転

- ① カテゴリー分類 C
- ② カテゴリー分類の根拠: 本事業による環境への影響等はない。

## 2) ジェンダー・平等推進/平和構築・貧困削減

障害をもつ女性、貧困世帯の障害者にも等しくプロジェクト成果が裨益するよう、マレーシア国で同分野を担当する女性・家族・地域開発省をカウンターパート（C/P）としている。また、マレーシア国全土を6地域に分けジョブ・コーチプログラムを展開する計画であり、貧困世帯の多い地方での活動も予定されている。

### (9) 関連する援助活動

#### 1) わが国の援助活動

障害者福祉分野のボランティア[青年海外協力隊(JOCV)、海外シニアボランティア(SV)]が多数派遣されており、特に本プロジェクトにおいて連携強化を予定しているCBRセンター所属のボランティアも複数名いることから、現場レベルでの連携が見込める。

#### 2) 他ドナー等の援助活動

現在、他ドナーによる同分野の支援は行われていない。

## 2 - 3 協力の枠組み

### 2 - 3 - 1 協力概要

#### (1) 上位目標：

雇用に関する障害者の社会参加が促進され、改善される。

指標：年間150名の障害者がジョブ・コーチ助成制度<sup>6)</sup>を利用し雇用される<sup>6)</sup>。

- ・50%のジョブ・コーチ助成制度利用者が6カ月後も継続雇用されている。
- ・年間120名のジョブ・コーチが育成される。
- ・ジョブ・コーチ助成制度を利用する企業の数が増加する。

#### (2) プロジェクト目標：

援助付き雇用の一環であるジョブ・コーチプログラム<sup>(※2)</sup>の持続的発展のための体制が確立され、ジョブ・コーチプログラムが適切な障害理解とともに全国で実施される。

指標：

- ・220名の障害者がジョブ・コーチ助成制度を利用し雇用される<sup>(※3)</sup>。
- ・30団体がジョブ・コーチ助成制度を活用する。
- ・毎年20万RM（最低額）がジョブ・コーチプログラムに予算配分される<sup>(※3)</sup>。
- ・ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア（JCNM）のジョブ・コーチプログラムに関する組織としての位置づけが明確になる（適切な投入とともに）。
- ・15団体が自らの財源を用いて障害平等研修を実施する。
- ・ジョブ・コーチ及び障害平等研修に関する情報の普及活動が5回実施される（スタディツアーの受入れ、国際セミナーや会議での発表、出版物等）。

<sup>6)</sup>「雇用主から給与が支払われている状態」を示す。

## 【補足説明】

- ※1 ジョブ・コーチ助成制度<sup>7</sup>：社会福祉局が運営するジョブ・コーチ活用のための助成制度。障害者1名の援助付き雇用につき、ジョブ・コーチに対し上限60時間分（15RM/時間）の経費支弁を行う。
- ※2 ジョブ・コーチプログラム：社会福祉局が実施するジョブ・コーチに係る活動全体を意味する。主な活動は①ジョブ・コーチ助成制度の運用・実施と②人材育成である。
- ※3 同予算はジョブ・コーチプログラム展開のために社会福祉局に計上される予算を示す。主に、ジョブ・コーチ助成制度の助成金への充当が想定されているが、人材育成等プロジェクト活動費としての充当も可能であることが、C/Pとの協議で確認された。ジョブ・コーチ助成制度の目標利用者数として掲げている220名は、上記予算を障害者1人当たりの上限助成額（900RM=60時間×15RM/時間）で割った数値（222名）である。

### (3) 成果及び活動

成果1：ジョブ・コーチプログラムが持続的に実施され、発展する。

- 1-1 マレーシア国全土でジョブ・コーチ助成制度が持続的に運用される。
- 1-2 ジョブ・コーチにかかる人材育成が持続的に行われる。
- 1-3 JCNMがジョブ・コーチプログラムの主要実施機関として強化される。

成果1-1 マレーシア国全土でジョブ・コーチ助成制度が持続的に運用される。

指標：

- ・ジョブ・コーチプログラムが6地域（中部、北部、東部、南部、サバ、サラワク）で実施される（※1）。
- ・地域ごとにパートナー団体（NGO、民間企業各3団体ずつ）が特定される。
- ・各地域で40名の障害者（サバ、サラワクは30名）が雇用される。

活動：

- ・企業及びジョブ・コーチサービス提供団体とパートナーシップ関係を築き、マレーシア国全土を6地域に分け、ジョブ・コーチプログラムを実施する（※2）。
- ・ジョブ・コーチ助成制度活用の進捗と雇用定着率をモニタリングする。
- ・企業及び障害者/NGO/CBRに対し広報活動を行う（※3）。

## 【補足説明】

- ※1 ジョブ・コーチプログラムの全国展開には、社会福祉局の監督下にあるCBRセンターの活用が計画されている<sup>8</sup>。CBRセンターは全国に409カ所あり、CBRワーカーは1,836名、利用者は16,042名である<sup>9</sup>。CBRワーカーの勤務時間は午前8時から午後12時であり（給与は800RM/月）、午後12時以降ジョブ・コーチとして働くことが可能であり、またジョブ・コーチとしての仕事は追加収入となるため、インセンティブも十分であることが想定される。

<sup>7</sup> 英語名称は「Job Coach Service Programme」

<sup>8</sup> フェーズ1では、社会福祉局職員をジョブ・コーチとして活用することを検討し、研修に参加させていた。しかし、ジョブ・コーチ専任ではないため本業とジョブ・コーチの両立は困難であることが確認された。この教訓から、フェーズ2ではCBRワーカーの活用を通じ、ジョブ・コーチ助成制度の全国展開を計画している。

<sup>9</sup> JICA、「ベースライン調査報告書 マレーシア国障害者の社会参加プロジェクト」、2010年5月、p9

- ※2 各地域におけるジョブ・コーチプログラムに関し、以下の実施展開を予定している。
- ① 雇用主並びにジョブ・コーチサービス提供者に成り得る人を対象とした障害平等研修及びジョブ・コーチに関するセミナーの実施（150～200名の参加者を想定）
  - ② ジョブ・コーチ基礎研修（5日間）の実施（35～40名の参加者を想定）
  - ③ ジョブ・コーチ助成制度の実施
  - ④ モニタリング・評価
- ※3 ジョブ・コーチ助成制度の利用者数を増加させるためには、雇用に関する障害者の権利やジョブ・コーチの有効性等に関する理解向上が必要である。

成果1-2 ジョブ・コーチに係る人材育成が持続的に行われる。

指標：

- ・200名のジョブ・コーチが育成される。
- ・18名のジョブ・コーチトレーナーが育成される（※1）。
- ・6名のジョブ・コーチシニアトレーナーが育成される（※2）。
- ・ジョブ・コーチに関する研修6コースが毎年実施される。

活動：

- ・政府機関、民間企業、NGOを含むすべての関連機関に対しジョブ・コーチ研修を実施する（※3）。
- ・ジョブ・コーチトレーナー、シニアトレーナー研修を実施する。
- ・ジョブ・コーチシニアトレーナー研修のモジュールを開発する。

【補足説明】

- ※1 本邦研修並びに短期専門家による研修を通じ育成する。本邦研修は計3回実施、各研修に6名のトレーナー候補を派遣する予定。
- ※2 短期専門家による研修を通じ、ジョブ・コーチトレーナーの中から6名をシニアトレーナーとして育成する。
- ※3 フェーズ1にて、ジョブ・コーチ育成研修の実施体制が以下3機関に整っており、研修実施費用は各実施機関が負担する。
- ① マレーシア社会機関（女性・家族・社会開発省下）：政府向け
  - ② 社会開発福祉協会：NGO及びCBR向け
  - ③ JCNM：企業向け（実施費用負担は企業）

成果1-3 ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア（JCNM）（※1）がジョブ・コーチプログラムの主要実施機関として強化される。

指標：

- ・JCNMの組織体制が明確化される。
- ・JCNMの年次活動計画が策定、実施される。

活動：

- ・ジョブ・コーチプログラムの実施・調整機関としてJCNMを組織強化する。
- ・JCNMの位置づけ、組織体制、機能を明確にする。



【補足説明】

※1 JCNMは、ジョブ・コーチトレーナーのネットワーク団体であり、2012年6月時点では社会福祉局傘下に位置づけられている。今後の組織的位置づけについて、現行のままとするか、独立させNGOとするかどうか社会福祉局内で検討がなされている。

成果2：障害平等研修が民間セクターや他機関の適切な障害理解の向上のために活用される。

指標：

- ・障害平等研修トレーナーが42名、シニアトレーナーが12名育成される。
- ・100企業がプロジェクトが実施する障害平等研修に参加する。
- ・障害平等研修及びジョブ・コーチセミナーに参加した20%の企業がジョブ・コーチ助成制度を利用して障害者を雇用する。
- ・平均80%以上の障害平等研修参加者がその内容に満足する。

活動：

- ・民間企業や団体に対し障害平等研修を実施する。
- ・障害平等研修トレーナー、シニアトレーナーを育成する。
- ・障害平等研修を提供する団体<sup>(※1)</sup>を強化する。

【補足説明】

※1 障害平等研修を提供する団体として、Barrier-Free Environment and Accessible Transport (BEAT) を想定している（詳細は「2-3-4 関係機関の概要」を参照）。

成果3：ジョブ・コーチと障害平等研修の実施を通じ得た教訓を周辺地域と共有する<sup>(※1)</sup>。

指標：

- ・マレーシアのジョブ・コーチシニアトレーナーと障害平等研修シニアトレーナーが域内活動を実施する十分な能力と技能を習得する。
- ・5カ国20名が障害平等研修トレーナー育成研修に参加する<sup>(※2)</sup>。
- ・5カ国30名がジョブ・コーチ域内セミナーに参加する。
- ・障害平等研修とジョブ・コーチのホームページが月2回更新される。

活動：

- ・障害平等研修トレーナーの域内研修を実施する。
- ・ジョブ・コーチと援助付き雇用に関する域内セミナーを実施する。
- ・ジョブ・コーチと障害平等研修に関する情報の普及活動を行う。

【補足】

※1 成果3は、障害者の就労支援に係るマレーシア国での知見を、マレーシア国自らが周辺国と共有することをめざす。ここでの活動により、マレーシア国内のジョブ・コーチ及び障害平等研修に係る人材の強化を図り、ジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制確立に寄与することが期待されている。

※2 「障害者福祉プログラム強化のための能力向上プロジェクト（2005～2008年）」及びフェーズ1で関わっていない国を積極的に域内研修の対象とすることが、現地調査期間中のC/Pとの協議で合意された。

## 2-3-2 前提条件及び外部条件

### (1) 事業実施のための前提条件

C/P及び関連機関において十分な人的資源、予算が確保される。

現地調査期間中、社会福祉局により以下の予算がジョブ・コーチプログラムのために確保されていることが確認された。なお、これら予算はCBR事業予算の中に計上されている。

2011年度 30,000 RM

2012年度 148,000 RM

2013年度 400,000 RM

※2011年度予算の残余は、スラヤンCBRセンターに予算を執行しており、2012年度における支出は同センターからジョブ・コーチプログラムに必要な額を支出することが可能であるとのこと。

※2013年度分に関しては、女性・家族・地域開発省のBudget Review Officerに口頭で了承を得ているのみ。

### (2) 成果達成のための外部条件

- ・予算及びその他の投入がプロジェクト期間を通じて確保される。
- ・社会福祉局及びその他の関連機関がジョブ・コーチと障害平等研修の実施に関し建設的に協働する。

### (3) プロジェクト目標達成のための外部条件

雇用、障害に関する政策及び計画は変更しない、または改善される。

### (4) 上位目標達成のための外部条件

雇用、障害に関する状況が悪化しない。

## 2-3-3 プロジェクト実施体制

C/Pである女性・家族・地域開発省社会福祉局が、事業の総監督と進捗管理を行う。同省の事務次官がプロジェクト・ディレクターを担い、プロジェクト全体に責任をもつ。また、社会福祉局局長がプロジェクト・マネジャーを、障害者開発局局長がプロジェクト・マネジャー補佐を担う。プロジェクトの各アウトプットに対し、Senior Assistant DirectorまたはAssistant Directorを担当職員として任命する。なお、本プロジェクト期間中に研修に参加する職員の移動は極力控えるよう、または異動後もプロジェクト目標達成の貢献人材として活用可能な体制を整えるよう、調査団からC/Pに依頼し、合意を得た。

JICAプロジェクトチームは、長期専門家であるチーフ・アドバイザー及び関係機関連携・業務調整の2名がプロジェクト実施・運営に関し、C/Pに適宜助言を行う。また、ジョブ・コーチ並びに障害平等研修に関し短期専門家を投入する。

各アウトプットの達成には協力機関との連携が必須である。フェーズ1において、既に各協力機関との友好的関係構築がなされており、これら機関との建設的な連携が高い成果の達成に寄与したことが確認された。フェーズ2においても、協力機関との更なる連携活動が期待されると

ともに、プロジェクト目標達成に向け、新たな協力機関の発掘、連携促進が望まれる。各協力機関の詳細については「2-3-4 関係機関の概要」に記載する。

プロジェクト実施体制の全体像は図-1のとおり。

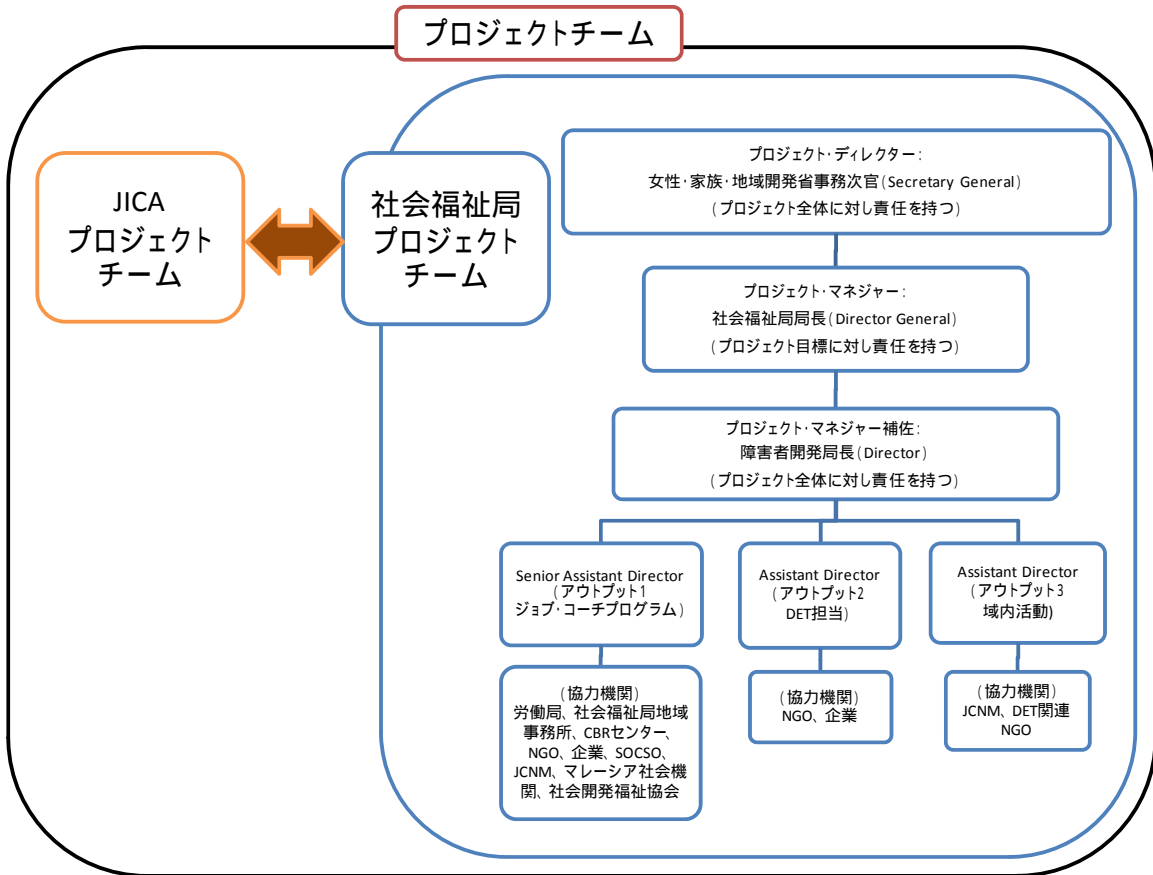


図 - 1 プロジェクト実施体制

#### 2-3-4 関係機関の概要

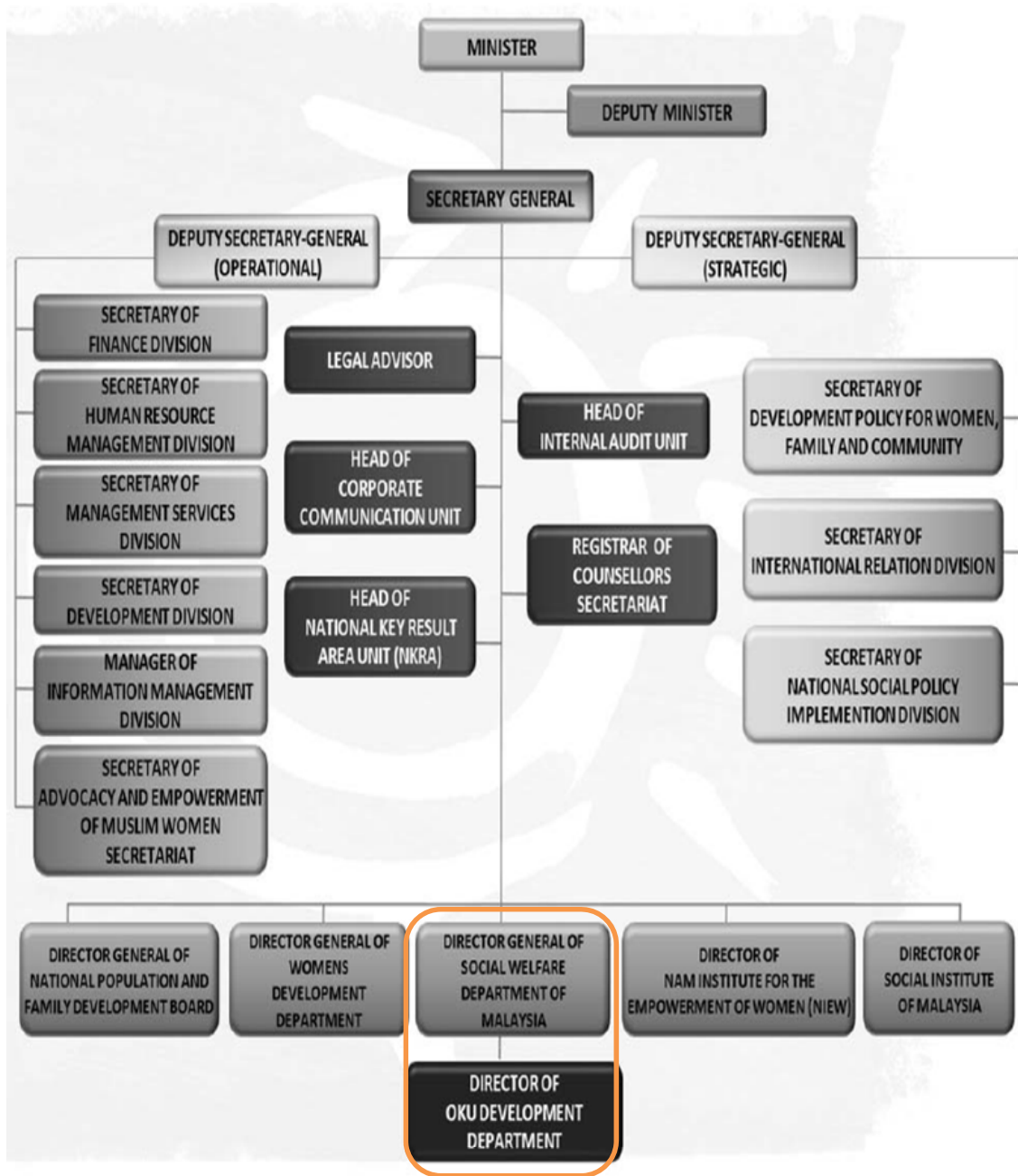
##### (1) 女性・家族・地域開発省社会福祉局

女性・家族・地域開発省の組織図は図-2のとおり。社会福祉局は5つある部局の1つであり、障害者福祉を担当する障害者開発局は、社会福祉局下に位置づけられている。社会福祉局は州レベル及び群レベルに事務所を持ち、各事務所にはCBR担当者及び障害者就労担当者が配置されており、どちらかがJob Placement Officerの役割を担っている。

社会福祉局の主な役割は、障害者登録されている障害者に対する福祉サービスの提供である<sup>10</sup>。また社会福祉局は、2008年の障害者法制定に伴い設置された国家評議委員会<sup>11</sup>の事務局機能も担う。

<sup>10</sup> 社会福祉局により提供される障害者福祉サービスに関する詳細は、「ベースライン調査報告書 マレーシア国障害者の社会参加支援プロジェクト (2010年5月)」p9-p11を参照。

<sup>11</sup> 6つの作業部会からなる (①交通アクセス、②ユニバーサルデザイン、③保健、④就労、⑤教育、⑥登録)。



出典：フェーズ1プロジェクト専門家より入手（2011年11月時点）

図 - 2 女性・家族・地域開発省組織図

(2) 労働局（Department of Labour）

人的資源省（Ministry of Human Resources）下にある部局であり、障害者を含む民間部門の雇用を管轄している。フェーズ1での働きかけにより、同省に設置されている「人的資源開発基金（HRDF）」に加盟している企業に関しては、社員教育の一環としてジョブ・コーチ導入にかかる経費に対し同基金より支弁することが可能となった。

現地調査中の労働局との協議にて、フェーズ1に引続きフェーズ2においてもJCCメンバーとしてプロジェクトに参加いただく旨、合意を得た。障害者の民間部門における雇用を管

轄している労働局との更なる連携促進が求められる。

### (3) 労働災害保険機構 (SOCSO)

人的資源省が100%出資する外郭団体であり、労災者の職場復帰を支援する「Return to Work Programme」の実施機関である。ケースワーカーが35名、ジョブ・プレースメントオフィサーが6名勤務しており、マレーシア国全土に46カ所の支所をもつ。フェーズ1にてジョブ・コーチトレーナー研修に職員が参加しており、「Return to Work Programme」においてジョブ・コーチのアプローチを活用している。

フェーズ1では、地方でのジョブ・コーチ研修実施にあたって現地の企業を紹介してもらうなどの協力を得たり、同機構を通じジョブ・コーチや障害平等研修を広く企業に紹介するなど、効果的な連携活動が行われている。SOCSOは民間企業とのつながりが強いため、フェーズ2においても引続き連携強化を図ることが望ましい。

### (4) ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア (Job Coach Network Malaysia : JCNM)

JCNMは、フェーズ1の支援を得て社会福祉局により2008年に設立されたジョブ・コーチトレーナーのネットワーク団体である。メンバー数は15名、内訳は社会福祉局職員4名、SOCSO職員4名、NGO職員5名、民間企業職員1名、フェーズ1のローカルコンサルタント1名である。主な活動は①プログラム準備や研修生との調整を含むジョブ・コーチ研修の実施・運営、②ジョブ・コーチ助成制度運用に係る手続き（申請書の処理等）、③ジョブ・コーチ及びジョブ・コーチトレーナー間のネットワーキング、及び④ジョブ・コーチ研修モジュールの改善である（2012年6月時点）。メンバーにより管理・運営されているホームページを持つ（<http://www.jobcoachmalaysia.com/index.html> 2012年6月29日アクセス）。

本調査時点では、JCNMは社会福祉局傘下にあるが、今後の組織的位置づけに関し社会福祉局内で検討がなされている（現行の体制とするか、または独立NGOとするか）。C/Pは2012年度中に方向性を決定したいという意向をもっており、フェーズ2にてジョブ・コーチ助成制度展開におけるJCNMの役割や体制、社会福祉局の関わりなどを明確にしていく必要がある。

### (5) Barrier-free Environment and Accessible Transport (BEAT)

BEATは、障害平等研修トレーナーである個人やNGOによるネットワーク団体であり、フェーズ1にてプロジェクトの支援を受け設立された。NGO登録の申請中であり、2012年6月時点では承認待ちの状況である。政府機関や企業、NGOから依頼を受け障害平等研修を実施する。なお、講師への謝金を含む研修にかかる経費は実施者が負担する<sup>12</sup>。

BEATは、本プロジェクトにおいて障害平等研修を提供する主団体として想定されている。

以下に、本プロジェクトにおける関係機関の相関関係を図-3に示す。

<sup>12</sup> 講師派遣費用については研修内容等を考慮し実施者と交渉の上決定される。ある企業への障害平等研修講師派遣費用は1時間当たり250RMである。

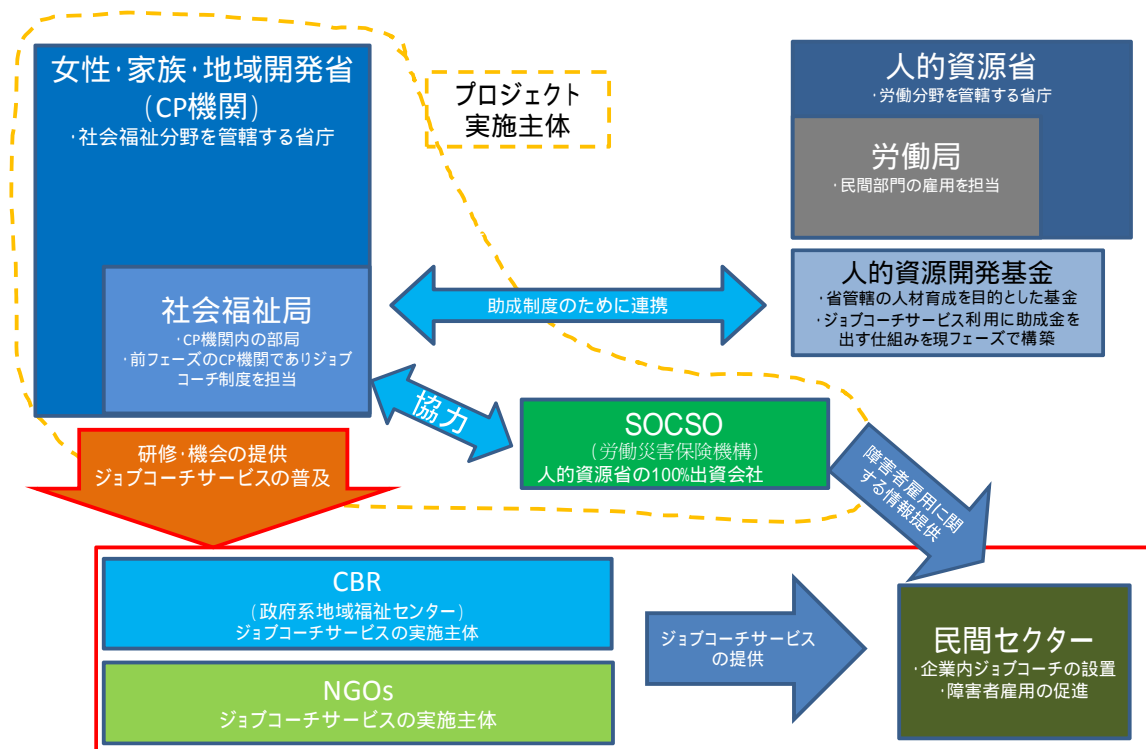


図 - 3 関係機関相関図

## 2 - 4 今後における評価計画

- 事業開始6カ月以内ベースライン調査
- 事業中間時点中間レビュー（必要に応じ）
- 事業終了6カ月前終了時評価
- 事業終了3年後事後評価（必要に応じ）

## 第3章 詳細計画策定評価調査結果

### 3 - 1 妥当性

本プロジェクトは、以下に記述するとおりマレーシア国政府の政策及びニーズ、そして、わが国の援助政策との整合性を確保しており、またプロジェクト目標達成の手段も適切であることから、妥当性が高いと判断できる。

#### (1) マレーシア国政府の政策との整合性

- 1) 政府開発計画である「マレーシア第10次5カ年計画(2011～2015)」における、6つの「国家重点達成分野」のうちの1つに「低所得者の生活水準引き上げ」が定められている。低所得者が多い障害者の就労に関する社会参加促進は、上記計画の達成に寄与するものである。
- 2) 「障害者行動計画(2008～2012)」では、ジョブ・コーチと障害啓発の推進が含まれている。よって、本プロジェクト目標は、マレーシア国の障害者支援に係る政策と合致している。

#### (2) わが国援助政策との整合性

わが国の「対マレーシア国別援助方針」において、「先進国入りに向けた均衡のとれた発展の支援」が重点分野の1つに挙げられており、本プロジェクトは、現在実施中の「国民生活向上プログラム」に位置づけられる。

#### (3) マレーシア国及びターゲットグループのニーズとの整合性

- 1) 社会福祉局が1995年に実施した障害者を取りまく経済状態に関する調査によると(CBRセンター利用者がいる666世帯を対象)、1995年当時の貧困ラインにおいて、障害者がいる世帯の58%が貧困ライン以下の生活環境にあり、全国世帯平均(8.9%)よりも非常に高い数値を示している<sup>13</sup>。また、「2 - 1 事業の背景と必要性」で述べたとおり、就労に関する障害者の社会参加は極めて限定的である。これらから、本プロジェクト目標は、ターゲットグループである障害者のニーズに合致している。
- 2) フェーズ1では、援助付き雇用の一環としてのジョブ・コーチの活用を、主に首都圏にてパイロット的に実践し、そのインパクトは確認されている。障害者の置かれている状況が更に困難であることが予想される地方においてジョブ・コーチプログラムを展開し、就労に係る障害者の社会参加の推進に取り組む本プロジェクトは、ターゲットグループのニーズと合致している。
- 3) 外国人労働者から国内労働者に雇用がシフトしており、国内人材で労働力を充足したいという企業の意向とプロジェクト目標は合致している。また、CSRの一環として障害者雇用を推進したい企業も調査を通じた聞き取り調査の結果、一定数あると推測できる。
- 4) マレーシアでは、依然障害者の保護・回復に焦点をあてた「医療モデル」が主流であることから、障害者の権利及び社会参加を基軸とした「社会モデル」の視点強化が求められている。本プロジェクトは、ジョブ・コーチ及び障害平等研修を通じ「社会モデル」を実

<sup>13</sup> 久野研二「第5章 マレーシアの障害者の生計」、森壮也編『途上国障害者の貧困削減』、岩波書店 2010年11月、p155

践する内容となっており、上記ニーズに合致している。

- 5) 本プロジェクトの計画内容は、ジョブ・コーチプログラムの全国展開を図るというC/Pの意向に沿ったものになっている。また、フェーズ1で残された課題に対する計画となっている。

#### (4) その他

- 1) ジョブ・コーチプログラムの全国展開を、地域に根ざした活動を展開するCBRセンターを活用する予定である。CBRセンターは社会福祉局下の組織として位置づけられており、全国409カ所にあることから、ジョブ・コーチプログラムの全国展開を行う手段として適切である。
- 2) 2008年にUNDPにより実施された障害者の就労支援プロジェクト以降、障害者就労支援分野において他ドナーによる支援は実施されておらず、本プロジェクトの妥当性は高いと判断できる。

### 3 - 2 有効性

フェーズ1でパイロット地域にて、その成果が確認された援助付き雇用のためのジョブ・コーチが、マレーシアで発展的に実践されるには、相手国側のジョブ・コーチプログラム実施体制を整える取り組みが必要である。具体的には、ジョブ・コーチ助成制度の持続的全国展開、ジョブ・コーチに係る人材育成、そしてジョブ・コーチプログラムの主要実施機関であるJCNMの組織強化に関する取り組みが求められる。同時に、障害者就労は関係者・機関が「社会モデル」に基づいた障害理解をもって行われることが肝要であり、その手段として、障害平等研修の活用は有効である。加えて、マレーシアでの教訓を周辺国と共有することにより、援助付き雇用と適切な障害理解の促進を図る。これら活動の成果により、ジョブ・コーチプログラムの持続的発展の体制を確立し、雇用に関する障害者の社会参加促進をめざす本プロジェクトは、有効性が高いと判断できる。

### 3 - 3 効率性

本プロジェクトでは、ジョブ・コーチ及び障害平等研修に係るトレーナー及びシニアトレーナーの育成を行うとともに、ジョブ・コーチ研修と障害平等研修の実施を促進させる側面的支援を行う。上記研修の実施費用は、実施者が負担する仕組みがフェーズ1で確立されている。よって、本プロジェクトでは最小のインプットで多面的な効果の発現が見込まれる。

また、全国にある既存のCBRセンターを活用することにより、効率的なジョブ・コーチの育成が可能であり、よってジョブ・コーチプログラムの効率的な全国展開が見込まれる。加えて、他省庁（労働局等）やNGO、企業との連携を図ることにより、プロジェクト成果の効率的かつ多面的な広がりが期待される。

### 3 - 4 インパクト

#### (1) 上位目標達成の見通し

本プロジェクトにおいて、ジョブ・コーチプログラム及び障害平等研修がマレーシア国内の人材により持続発展的に実施される体制が確立されることにより、上位目標の実現が見込



まれる。加えて、本プロジェクトを通して、他省庁やNGO、企業等、多様な機関との連携が促進されることにより、雇用に関する障害者の社会参加へのより大きなインパクトの発現が期待される。

## (2) 波及効果

- 1) 企業がジョブ・コーチ研修に参加することにより、独自に（ジョブ・コーチ助成制度を活用せず）障害者雇用を推進するケースがフェーズ1で確認されている（Giantの例）。フェーズ2においても、引続き同様のインパクトは拡大の見込みである。また、協力関係にあるSOCISOは、ジョブ・コーチのアプローチを活用し労災者の再就職支援を行っており、その効果はフェーズ2においても更なる広がりが期待される。
- 2) ジョブ・コーチ研修や障害平等研修を通じ、個人の障害に対する意識変革が促進され、インクルーシブな社会形成促進へのインパクトが期待される。
- 3) 障害者就労が促進されることにより、障害をもたない人と障害者の関わりが増え、社会の障害理解促進に対してもインパクトを与えることが期待される。

## 3 - 5 持続性

### (1) 政策・制度面

- 1) マレーシア国は、2010年に国連障害者の権利条約を批准しており、同条約が推進する「障害の社会モデル」に基づく障害者の就労にかかる支援は、今後も継続的に発展していくと予想される。
- 2) 2008年に障害者法が制定され、併せて「障害者政策」と「障害者行動計画（2008～2012）」が施行されており、これらはマレーシア政府が長期的に障害者支援に取り組む姿勢を示している。
- 3) 現行の「障害者行動計画」は2012年で終了し、次期計画（2013～2018）が策定予定であることから、現行計画の評価と次期計画策定へのプロジェクトの積極的な関与が肝要である。

### (2) 組織・財政面

- 1) C/Pである社会福祉局は、ジョブ・コーチプログラムの持続的な全国展開に対し意欲を示しており、オーナーシップも確保されていることが、本現地調査中に確認された。
- 2) JCNMの組織的位置づけや機能を明確にする際に、ジョブ・コーチプログラムに関する予算措置並びにC/PのJCNMへの関与とその内容についても明確にする必要がある。
- 3) JCNMは、本協力プロジェクト終了後のジョブ・コーチプログラムの持続的発展に重要な役割をもつため、プロジェクト開始のできるだけ早い段階でJCNMの組織づくりに関するロードマップを策定し、JCNMの十分な組織強化に取り組む必要がある。

### (3) 技術面

本プロジェクト期間中に、ジョブ・コーチ及び障害平等研修のトレーナー人材育成をマレーシア人材で実施可能な体制を整える計画であり、本協力プロジェクト終了後においてもジョブ・コーチ及び障害平等研修の両方において持続的発展が見込まれる。

### 3 - 6 結論

適切な障害理解に基づくジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制を確立し、将来的には雇用を通じた障害者の社会参加促進をめざす本プロジェクトは、マレーシア国及びわが国の政策との整合性を確保しており、また相手国政府並びにターゲットグループのニーズとも合致していることから、妥当性は高いと判断できる。

また、ジョブ・コーチプログラムの持続的発展のための体制確立には、ジョブ・コーチ助成制度の持続的全国展開、ジョブ・コーチに係る人材育成、そしてジョブ・コーチプログラムの主要実施機関であるJCNMの組織強化が必要であり、加えて適切な障害理解促進のための障害平等研修の活用が求められる。これら成果を掲げて、プロジェクト目標の達成をめざす本プロジェクトは有効性が高い。

効率性に関しても、フェーズ1で構築された関係機関とのネットワークや、既存の組織・体制を活用する予定であることから、効率的かつ多面的な効果の発現が期待される。

また、本プロジェクトでは、他省庁やNGO、企業等、多様な機関との連携促進による相乗効果により、雇用に関する障害者の社会参加への、より大きなインパクトの発現が見込まれる。加えて、企業独自の障害者雇用に関する取り組みや、個人そして社会に対する障害理解促進に対する波及効果も期待される。

持続性については、政策面、技術面において、ある一程度の確保が見込まれる。他方、組織面に関しては、ジョブ・コーチプログラム実施の主要機関となる予定であるJCNMの組織的位置づけに関し未確定な要素が少なくないため、持続性確保のためには、人・物・資金の観点からJCNMの十分な組織強化に取り組む必要がある。

本プロジェクトでは、フェーズ1の成果を相手国政府が持続的に発展させるための体制の確立をめざしており、プロジェクト開始段階から持続性の確保を見据えた取り組みが肝要であり、C/P並びに関係機関のオーナーシップの醸成を優先とした活動展開が望まれる。ジョブ・コーチ及び障害平等研修という手法を用いて、「社会モデル」を実践し障害者の権利を確保する本プロジェクトでの取り組みは、マレーシア国のみならず周辺国におけるモデルプロジェクトであり、今後の障害者支援に対し多くの教訓や示唆を与えるものである。

## 第4章 団員所感

団長所感

JICAマレーシア事務所次長 大久保 恭子

日本の経験とリソースを活用し養成されたマレーシア人ジョブ・コーチ育成指導者15名、障害者雇用を支援するためにジョブ・コーチサービスを利用した雇用主側の経済的負担を緩和するための助成金制度の発足（女性・家族・地域開発省社会福祉局所掌）、障害者の社会参加促進に必要な人々の意識変革を狙う「障害平等研修」の確立。こうしたアセットが2009年より実施されてきた「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」の成果である。これらを活用し、いかにジョブ・コーチサービスをマレーシア国全土に拡大するか、また、サービス内容及び利用体制を改良発展、持続的なものとするか。これが、「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ2）」の最大のねらいである。個人の能力強化をベースに、ジョブ・コーチプログラムという制度の強化に取り組むものである。このため、マレーシア国内でジョブ・コーチ育成のための指導者を養成すること、同指導者によってジョブ・コーチを育成すること、ジョブ・コーチ助成金利用者の拡大を図ること、ジョブ・コーチサービス利用者の雇用率を向上させること、そして、ジョブ・コーチサービスと障害平等研修に関するマレーシアの経験を他周辺国に提供することを通じマレーシア自身の能力を一層向上させること、といった一連の活動を実践、発展させていく計画となっている。

こうした取り組みに対するカウンターパート機関のコミットメント及び士気は非常に高く、そして日本からの継続支援に対する期待は非常に大きいものがある。マレーシアにおいては、就労支援は人的資源省労働局の所掌業務となっているが、人材不足などにより障害者の就労支援までには手が回らない状況にある。このため障害者福祉の枠組みにおいて、障害者の就労支援を女性・家族・地域開発省社会福祉局が担っている。同局では、ジョブ・コーチ養成者数を同局のKey Performance Indicators（KPI）の1つにまで設定し、真剣に取り組んでいる（ジョブ・コーチサービス推進は、「マレーシア第10次5カ年計画」に列記された障害者支援政策に合致していることも背景にある）。

本プロジェクト実施上の留意点としては、マレーシアでのジョブ・コーチプログラム展開の中心組織として、「ジョブ・コーチネットワークマレーシア（JCNM）」という団体を如何に効果的に制度化し、効率的なサービス提供を実現する組織として育て上げられるか、が挙げられる。JCNMは、独立したNGOとして、フェーズ1協力により育成された15名のジョブ・コーチ養成指導者を母体に形成される見込みで、ジョブ・コーチ養成指導者の育成、ジョブ・コーチ研修の実施、ジョブ・コーチサービス助成金の運用等が主要業務となることが想定されている。つまり、社会福祉局とともに、持続的かつ効果的なジョブ・コーチプログラム展開を担う中核組織となることが期待されている。日本の経験などもベースに、ここをうまく支援していくことが重要である。

本プロジェクトは、マレーシア経済の成長の陰で取り残された社会的弱者に対する支援の1つである。中進国だからこそ、先方の財政的裏づけもあり、また人材の質も高い。日本の協力をうまく吸収し発展させる能力も持っている。日本側としては、本プロジェクトをマレーシアにおいて息長く取り組んできた障害分野支援の最終自立段階と位置づけ展開することが妥当であると思われる。また、マレーシア自身が自国のこの先進的取り組みを他地域・他国に提供し国際社会に貢

献することが重要であり、これによりマレーシアにおける障害者支援施策も持続的に発展するものと思われた。こうした視点をもちながら、本プロジェクトが展開されることを期待したい。

### 1．本プロジェクトの全般的意義について

マレーシアの障害者福祉は、地域に密着したCBR（Community-Based Rehabilitation：地域ベースのリハビリテーション）センターが、保健所、障害者の教育、福祉行政等を一括して担っており、アジアでも先進的な取り組みとみなされているが、就労を含む障害者の社会参加は十分に達成されておらず、また、障害者雇用率制度はない。本プロジェクトは、このCBRセンターの職員等に先進的な就労支援の訓練を実施するとともに、企業側にも障害理解と具体的な職場での支援手法を普及することによって、マレーシアに適した形で、障害のある人も一般雇用を可能にするための、地域での社会参加支援と就労支援の統合的な取り組みを推進しようとするものである。

### 2．現在までの達成状況

2009年9月からのフェーズ1の3年間の取り組みにおいて、日本のNPO法人ジョブ・コーチネットワークの協力により、マレーシアの政府関係者、企業関係者、NGO関係者、CBRワーカー等に対してジョブ・コーチ研修が実施された。その受講者が、ジョブ・コーチネットワーク・マレーシア（JCNM）を組織し、その中核的メンバーにより、マレーシアにおける、マレーシア人によるジョブ・コーチ研修のための、テキストと研修コースの開発、講師の養成、講師用のマニュアルの作成が行われてきた。また、マレーシア政府は、ジョブ・コーチ助成金の制度を創設した。

その成果として、マレーシアのCBRワーカー等の研修に適したマレーシア語のテキストと講師による5日間のコース、企業関係者の研修に適した英語による3日間コースの開発を完了し、さらに、実際の研修を踏まえてコースの改善にも取り組まれている。現時点では、ジョブ・コーチ研修は各州が自発的に手を挙げて実施している。受講希望者は多く、1コースの定員36名に対し、希望者は3倍程度ということであった。

実際の研修内容は、標準的な知的障害者などへのジョブ・コーチの内容を統一的な形で網羅し、講義と実習の時間配分、テキスト、実習用教材、さまざまな背景をもつ受講者への配慮等も含め、JCNMの中核メンバーにより高度に練られたものである。障害者支援や就労支援に経験の浅い人でも具体的なイメージが湧きやすいような、マレーシアでの支援事例の写真やビデオによる紹介等の配慮もある。

また、ジョブ・コーチ研修を受講者が関わる企業における障害者雇用の状況も、各障害者（知的障害、聴覚障害、等）に合わせた仕事内容と職場での理解により、当該職務においては特に職業的問題もなく障害のない従業員と同様に仕事を遂行できており、一般的な賃金を得て、高い定着率を達成していた。これら企業担当者は、他の企業に対するよいモデルを提供できると考える。

### 3．フェーズ2の課題

2012年9月から3年間のフェーズ2においては、フェーズ1で開発されたマレーシアに適した就労支援の形をマレーシア人自身で持続的に発展させられる体制を確立するとともに、マレーシア国全土にこの取り組みを普及させることを目的として、JCNMの組織強化と研修規模の拡大が実施される。ただし、それ以外に、次のような課題も予期して準備しておける状況にあると感じた。

## (1) CBRワーカーの支援体制の強化

CBRワーカーは地域に密着した支援者であり、その人たちがジョブ・コーチの知識や技能を得ることにより地域のさまざまな職場を見る目が変わり、障害者の就労可能性をより広く検討でき、実際の就労支援にも関わるようになることが期待されている。これは本プロジェクトの中核的な社会参加促進の仕組みである。しかし、わが国や諸外国の例をみても、従来の障害者に対して保護的な福祉の担当者が、就労支援重視に転換することは必ずしも容易ではないため、成果を継続的に確認していくとともに、次のような補強についても検討しておく必要があると感じた。

### 1) 企業内ジョブ・コーチや、先進的企業担当者、他地域のモデル的ジョブ・コーチとの交流促進

就労支援に成功体験の少ないCBRワーカーだけでは、就労支援に「煮詰まる」ことが多くなるように思う。実際の職場で活躍していたり、成果を上げているジョブ・コーチなどとの交流を促進することが重要と思う。

### 2) 地域関係機関への就労支援の啓発と協力体制の検討

地域の中で一部のCBRワーカーだけが就労支援を担当する状況は「燃え尽き」の原因となる。CBRワーカーが一人で就労支援を実施するのではなく、地域全体で生活面なども定期的に就労を支えられる体制の中で、ジョブ・コーチが活躍できる体制を制度整備、あるいはビジョンとして示し、好事例を取集して、普及していく必要があると考える。

## (2) 精神障害者等への対応

マレーシアにおいても、気分障害の復職、脳卒中や外傷による高次脳機能障害者の復職等の課題は既に大きくなりつつある。現在のジョブ・コーチ研修は、これらの課題に十分に対応できるものではないが、既に、マレーシアでも先進的な取り組みが見られるようになっており、検討を始めておくとうまいと考える。例えば、SOCISOのケースワーカー、インターコンチネンタルホテルの人事部長等は、既に精神障害者の就労支援に取り組み、医療機関との連携、病気を含む障害理解等の優れた取り組みにより成果を上げている。これらの経験者による検討により、新たな研修モジュールを加えることが可能と考える。

## (3) 日本でのジョブ・コーチ研修内容

これまでの日本でのジョブ・コーチネットワークによるジョブ・コーチ研修は、優れた実績を上げており、これまでの積み重ねからマレーシアの状況を踏まえた研修を実施できると考えられ、また、JCNMからの継続の要望も高いため、引き続いて連携することが適当である。

ただし、今後、上述のようなマレーシアにおいても予期される課題に対して、次のような日本の成功事例はヒントとして提供することに意義があると考えられる。

### 1) ハローワークの地域障害者就労支援事業（チーム支援）

就職前から就職後まで継続して、職業相談、職場実習、職場開拓、職場適応、職場定着まで個別的に、関係機関のチームで実施する体制。各機関が定期的に顔を合わせられるような地域のさまざまな連携事業、ケースワーク的な連携の受け皿となるケース会議等の仕組み。

2) 障害者職業センターのリワーク支援

気分障害者の復職支援において、主治医と職場と密接に連携しながら、ジョブ・コーチ等も活用する。

### 1. 今回の調査の主要論点

対処方針会議より、次期プロジェクト（以下「フェーズ2」という。）の目標設定等にあたって次の3点が詳細計画策定調査の主要論点として挙げられていた。

- (1) プロジェクト要請背景について
- (2) プロジェクト目標、成果及び活動について
- (3) マレーシア政府の体制について

以下、所感を列挙する。

### 2. 調査結果

#### (1) プロジェクト要請背景について

現在マレーシアにおいて「障害者の社会参加支援サービスプロジェクト（フェーズ1）」（フェーズ1）が実施されている。ジョブ・コーチ制度は、フェーズ1でマレーシアに初めて導入された制度である。

クランタンで行われたCBR職員向けのジョブ・コーチ研修を視察した際、講師のレベル及び研修プログラムは一定レベル以上のものとの印象を受けたが、研修員を指導する講師のリソースがまだまだ不足しているマレーシアの現状から、フェーズ1で得られた成果の持続的発展及びその全国展開のため、引き続き日本政府が協力する意義は高いと考えられる。

#### (2) プロジェクト目標、成果及び活動について

フェーズ2のカウンターパート機関である、女性・家族・社会開発省等との協議において、プロジェクト目標、成果及び活動内容について容易に合意することができたことは、フェーズ1において、プロジェクト専門家と女性・家族・社会開発省がジョブ・コーチ制度の導入について共通認識のもと、取り組んだ結果と評価できる。

フェーズ2のプロジェクト目標は、ジョブ・コーチ制度の持続的発展及び全国展開となったが、フェーズ2の専門家には、常に評価5項目を意識し、フェーズ1の単純な延長とならないよう留意した活動が求められる。

#### (3) マレーシア政府の体制について

ジョブ・コーチ制度の助成金制度について2011年末から開始された。フェーズ1のカウンターパート機関が女性・家族・社会開発省社会福祉局長であったため、予算獲得などに時間がかかり助成金制度導入が遅延したと考えられる。ジョブ・コーチとしては完成された制度であっても、対象者が増加した時には助成金予算の財政問題が生じるため、その意味でも、カウンターパートが同省事務次官となったことは予算確保のための好材料と考えられる。

### 3. まとめ

日本政府が行う技術協力については、当該国が実施する諸政策と合致している必要があるが、フェーズ1でマレーシアに導入されたジョブ・コーチ制度は、女性・家族・社会開発省社会福祉局



の「障害者政策」に記載されている。ただ、障害者の社会進出を雇用創設と結び付けるためには、女性・家族・社会開発省にとどまらず、マレーシア政府が行う障害者雇用政策の1つとしてジョブ・コーチ制度が位置づけられるなど、フェーズ1で協力体制を構築できていない労働分野を管轄する人的資源省や内閣府との関係は必須と考えられる。

雇用と福祉は不可分の関係であるため、フェーズ2の専門家には、障害者の雇用・社会参加の促進の観点から障害者福祉の前提となる日常生活支援、医療及び教育等の充実など、ジョブ・コーチ制度のみに依存するのではなく、他の施策と雇用政策との連携を図り、人的資源省及び内閣府等と連携・協力しながら幅広い政策手法を模索することが求められる。

## 付 属 資 料

- 1．評価グリッド
- 2．面談記録
- 3．署名済みM/M
- 4．署名済みR/D

(注)本調査は前フェーズからのシームレスなプロジェクト開始を担保する為、M/MとR/Dを同時に署名することを前提に実施された。本報告書では同日に署名されたM/MとR/Dを付属資料として収録する。

# 1. 評価グリッド

評価グリッド(案)：計画の組み立て (PDMに関して)  
マレーシア国 障害者の社会参加支援サービスプロジェクト (フェーズ2) 詳細計画策定調査

評価項目	評価指標		確認事項	確認結果	
	大項目	小項目 1			小項目 2
計画の組み立て	<p>PDMの組み立て、内容、記載は適切か。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 上位目標、プロ目、アウトプットの内容は明確か。</li> <li>- 各指標はそれぞれの内容を的確に捉えているか。指標は入手可能(難易)か。</li> <li>- プロ目のレベルやプロジェクトのスコープは期間と投入量に相らし適切か。</li> <li>- ターゲットグループは明確かつ適切か。</li> <li>- CP機関の選定は適切か。</li> <li>- 他スチームとの連携、他機関機関との協力。</li> <li>- 外部条件は適切か。</li> </ul>	<p>「Overall Goal」 Social participation of PWDs in terms of employment is increased and improved.</p>	<p>(Indicator)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 50 per cent of Job Coach users retain in employment after 6 months.</li> <li>2) 150 PWDs use Job Coach services annually</li> <li>3) 120 new job coaches are trained annually.</li> <li>4) Number of companies which applies Job Coach service increase 10% annually</li> </ol>	<p>1. 各指標の数値設定の根拠は、</p>	<p>1. 指標2は社会福祉局の助成金制度であるジョブ・コーチ助成制度の利用を通じた障害者雇用者数を示しており、社会福祉局が確保できる反応度が高い予算内の目標数値として設定されている。</p> <p>1. 指標3の年間のジョブ・コーチ育成者数は、ジョブ・コーチ研修参加者数であり、SOCISOや企業内の人材育成も含まれており、その目標数値は妥当である。</p>
		<p>「Project Purpose」 Supported Employment and Job Coach programme for PWDs is enhanced (strengthened)*2 and implemented nationally together with proper disability awareness.</p>	<p>(Indicator)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) At least RM 200,000.00 is allocated annually for Job Coach programme.</li> <li>2) In total 220 PWDs are employed*4 with Job Coach services.</li> <li>3) 200 new Job Coaches are trained.</li> <li>4) Institutional status of JCNM is clarified/confirmed (with proper resource inputs).</li> <li>5) 15 organisations hold DET as disability awareness programme by their own fund</li> <li>6) 5 information dissemination activities on Job Coach and DET (receiving study visits/presentation in international seminar and conferences/publication/etc)</li> </ol>	<p>1. 指標1)の予算はMVFCDのものを想定しているが、主な使途内容はどういったものが想定されているか。また、SOCISO基金との関係は？ NGOは同予算にアクセスできるか。</p>	<p>1. 指標1)の予算は社会福祉局のジョブ・コーチ助成制度の実施予算として計上されている (CSR事業予算内に計上されており、独自予算ではない)。主に、ジョブ・コーチ利用の障の助成金の原資として想定されているが、人材育成等プロジェクト活動費としての充当も可能とのこと。また、SOCISO基金とは関係ない。</p> <p>- プロ目もより明確にするため、記載を以下の通り変更した。「Structure for sustainable development of Job Coach programme as a part of supported employment is established, and, Job Coach programme is implemented nationwide with proper disability awareness」。また、同プロ目でも「Job Coach Programme」、「structure」、「supported employment」、「disability (awareness)」の意味をPDMの備考欄に付記した。</p>
		<p>「Output 1」 Job Coach programme is developed and implemented in sustainable manner.</p> <p>1.1. Job Coach service programme is implemented throughout Malaysia in sustainable manner.</p> <p>1.2. Human resource development on Job Coach is developed and implemented in sustainable manner.</p> <p>1.3. Job Coach Network Malaysia (JCNM) is enhanced as key component of Job Coach programme.</p>	<p>1.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A set of implementation programme of Job Coach are implemented at each 6 zones (see *2).</li> <li>- 3 partner companies and 3 NGOs are identified at each zone - 40 PWDs are employed with Job Coach supports at each zones (* 30 PWDs each in Sabah and Sarawak) by the end of the Project period.</li> <li>- (予算についてはプロ目指標に)</li> </ul> <p>1.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 new Job Coach trainers are trained</li> <li>- 6 Senior trainer of Job Coach are trained</li> <li>- 6 courses are held as regular training course of Job Coach annually.</li> </ul> <p>1.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisational structure of JCNM is confirmed</li> <li>- Annual activities of JCNM are planned and implemented</li> </ul>	<p>1. Job Coach Service Programmeの全国展開の実施及び予算はCPと認識しているがその通りか。</p> <p>2. Job Coach Service ProgrammeにJCNMは組織的に関与する予定か、その場合どのような関与となるか。</p> <p>3. 第1フェーズで、「持続的にジョブ・コーチを育成するためのトレーナー人材を養成育成研修実施の体制が、女性家族社会開発省・マレーシア社会開発 (政府向け)、社会開発福祉協会 (NGO及びCSR向け)、JCNM (民間企業向け) に整った」と理解しているが、第2フェーズにおけるジョブ・コーチ研修実施 (活動) に入っている) のプロジェクトCPの関与はどのようなものか。</p>	<p>1. ジョブ・コーチ助成制度の全国展開を社会福祉局として行っていく意志がある旨、CPとの協議を確認済み。</p> <p>2. JCNMは現在社会福祉局傘下であり、ジョブ・コーチ助成制度の全国展開には主要実施機関として関与する予定。</p> <p>3. JCNMが主に展開を行い、各機関 (マレーシア社会開発、社会開発福祉協会、企業) においてジョブ・コーチ研修を実施する。</p> <p>4. ジョブ・コーチ研修は各機関が実施費用 (ジョブ・コーチトレーナーへの謝金含む) を負担する体制がフェーズ1で整っている。なお企業は、人的資源開発基金をジョブ・コーチ育成に活用することができる。</p>
		<p>(Activities)</p> <p>1.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implement Job Coach service programme throughout Malaysia by dividing country into 6 zones (Central, North, East, South, Sabah, Sarawak)*3.</li> <li>- Development of partnership with both pioneering employers and Job Coach service providers</li> <li>- Monitor the progress of the service provision and retention of employment</li> </ul> <p>1.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of Job Coach Training for all sectors (government, private, NGOs) in collaboration with other agencies</li> <li>- Training of Trainers (TOT) of Job Coach</li> <li>- Training of Senior Trainers of Job Coach (who can conduct TOT of Job Coach locally)</li> <li>- Module Development of local Training of Trainers of Job Coach</li> </ul> <p>1.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enhancement of Job Coach Network Malaysia as coordinating body on Job Coach</li> <li>- * (add more detailed activities)</li> </ul>	<p>1.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implement Job Coach service programme throughout Malaysia by dividing country into 6 zones (Central, North, East, South, Sabah, Sarawak)*3.</li> <li>- Development of partnership with both pioneering employers and Job Coach service providers</li> <li>- Monitor the progress of the service provision and retention of employment</li> </ul> <p>1.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of Job Coach Training for all sectors (government, private, NGOs) in collaboration with other agencies</li> <li>- Training of Trainers (TOT) of Job Coach</li> <li>- Training of Senior Trainers of Job Coach (who can conduct TOT of Job Coach locally)</li> <li>- Module Development of local Training of Trainers of Job Coach</li> </ul> <p>1.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enhancement of Job Coach Network Malaysia as coordinating body on Job Coach</li> <li>- * (add more detailed activities)</li> </ul>	<p>4. 各機関のジョブ・コーチ研修実施予定及び予算</p> <p>5. ジョブ・コーチトレーナー及びシニアトレーナー研修に、CP予算で実施されるか (6ゾーンへのアプローチ) に関しては予算確保されているか。</p> <p>6. (1,2)の活動の中に、「Module development of local TOT of Job Coach」とあるが、フェーズ1で作成されたものに加え、どのようなものを作成予定か。</p> <p>7. JCNMの位置付け及び今後の展開について (MVFCDからは独立したネットワークNGOのようなのだと理解、他方、JCPプログラムの全国展開の上ではJCNMはkey playerであるが、CPはどのように、またどの程度、JCNMに関与しているか)。</p>	<p>5. 予算確保がなされている旨、CP及びプロジェクト専門家と確認済み (フェーズ0及びフェーズ1を通じ、CPによる経費負担は確実になってきているとのこと)。</p> <p>6. 現地に出したジョブ・コーチシニアトレーナーの育成でモジュールを作成予定。</p> <p>7. 本調査時点ではJCNMは社会福祉局傘下にあるが、そのままの体制とするか、独立NGOとするか、社会福祉局内で検討がなされている。CPはフェーズ1終了時点で方向性を決定する意向とのことであるが、フェーズ2にて、ジョブ・コーチ助成制度展開におけるJCNMの役割や体制、社会福祉局の関わりなどを明確にしておく予定である。</p>
<p>「Output 2」 Disability Equality Training (DET) is utilised to raise awareness on disability for employers and other organisations.</p>	<p>(Indicator)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 companies attend DET which organised by the Project</li> <li>- 20 % of companies which attended DET &amp; Job Coach seminars employ PWDs with Job Coach services within Project period.</li> <li>- Satisfactory level of DET session by participants is more than 80% in average.</li> </ul> <p>(Activities)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of DET for employers and other organisations</li> <li>- Training of senior DET trainers</li> <li>- Training of DET trainers</li> <li>- Enhancement of DET providing bodies</li> </ul>	<p>1. DETの実施は、民間企業の場合は企業がコンツル料を支払うことになっていると理解するが、NGOや政府が実施する場合の予算はどの程度負担予定か。</p> <p>2. DETトレーナー/シニアトレーナーの講師はDETから派遣される予定か。</p> <p>3. DETシニアトレーナー育成人数は指標に入れなくて良いか (第1フェーズで済まれた講師として挙げられているため)。</p>	<p>1. NGOや政府が実施する場合でも、それぞれの実施機関が費用 (講師謝金含む) を負担する。</p> <p>2. DETトレーナー/シニアトレーナーはネットワークNGOである (政府管理はなされていない) BEAT (Barrier-free Environment and Accessible Transport) 所属 / 登録されている。</p> <p>3. 指標として追加した。</p>		
<p>「Output 3」 Lessons learned on Job Coach and DET are shared in region by various means.</p>	<p>(Indicator)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 people from 5 countries learn DET by participating TOT of DET</li> <li>- 30 people from 5 countries learn Job Coach by participating regional seminar (実施後で検討)</li> <li>- WebPages on DET and Job Coach are updated bimonthly</li> </ul> <p>(Activities)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regional training course of DET trainers</li> <li>- Regional seminar on Supported Employment and Job Coach (実施の方向)</li> <li>- Information dissemination of Job Coach and DET</li> </ul>	<p>1. 右コンポーネントとプロ目のロジック確認</p> <p>2. 近隣国を対象としたDET-TOT及びジョブ・コーチ研修実施に対するCP及びJCNMの意欲的関与は十分あるか?</p> <p>3. DETとジョブ・コーチに関するWebPageのそれぞれの管理体制は明確か? CPの関わりは?</p>	<p>1. コンポーネント3は、マレーシアでの経験を周辺国に共有することが主目的である一方で、ジョブ・コーチ及び障害平等研修に係るマレーシア人材の能力向上という人材育成の要請を含んでいる。これを明確に示すため、指標に人材育成に関する事項を追加した。</p> <p>2. マレーシアでの経験を周辺国に共有することに関し、CPの意欲は確認できたが、具体的な実施計画や方法について今後詳細に策定する必要がある。</p> <p>3. ジョブ・コーチに関しては、JCNMのメンバーが主に管理を行っている。</p>		
<p>ターゲットグループは誰か。</p>		<p>1. 「障害者、その家族、雇用主」で良いか?</p>	<p>1. 「障害者、その家族、雇用主」でCPと合意。</p>		
<p>フェーズ1で済まれた課題に対する計画となっているか。</p>	<p>( Final Reportに以下記載あり )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- System to train trainers of Job Coach is required to enhance the out comes of the project.</li> <li>- Cycle to train Trainers who can conduct TOT of DET is required to train DET trainers locally or regionally.</li> </ul>	<p>1. 第1フェーズで済んだ課題としてどのようなものがあるか、また教訓としてどのようなことが挙げられるか。(第2フェーズで反映させるべき事項)</p>	<p>1. (CPの見解) フェーズ2で、社会福祉局職員をジョブ・コーチとして活用することを考えていたが、実施はジョブ・コーチ専任職員ではないため、他の業務との両立は困難な状況である。よって、フェーズ2では、CSRワーカーをジョブ・コーチ研修に参加させジョブ・コーチ助成制度の全国展開を図る予定である。</p>		

評価グリッド(案)  
マレーシア国 障害者の社会参加支援サービスプロジェクト (フェーズ2) 詳細計画策定調査

評価項目	評価箇所		必要なアータ	情報源	調査結果
	大項目	小項目 1			
実施プロセス	マネージメント体制	プロジェクトのマネージメント体制は明確か。	・ 予定しているプロジェクト体制、意思決定プロセスの明確 ・ 特にJCNMに賛同してはどのようにプロジェクトに関与するかの、合意文書は必要かを明確 ・ 組織図の確認	CP, JCNM	・ R/D Annex3 (Project Organisation Structure)に基づき、プロジェクト実施体制をCPと確認した。十分なプロジェクト実施体制が確保されている。また、プロジェクト期間中に併行に参加する職員は確保が定まっている。また、実施前後もプロジェクトの要員確保として活用可能な状況とするよう調査後からCPに合意し、合意を得た。 ・ JCNMの組織的位置付けや今後の役割については、フェーズ1計画及びフェーズ2で継続協議がなされる予定である。
	CP及び関係機関	CPのプロジェクトに対する認識は適切か。  各関係機関は、プロジェクト内容、それぞれの役割を十分認識しているか。 ・ 案2フェーズでこれまで同様協力を要する十分な認識があるか。	PDMAに基づいたプロジェクトに関する認識及び参加意欲の確認  ・ PDMAに基づいたプロジェクト内容、それぞれの役割を十分認識しているかを確認 ・ 案2フェーズでこれまで同様協力を要する十分な認識があるか。	CP  JCNM, 労働局, SOCSO	・ PDMAの内容につきCPと確認済み。分岐りにくい点等は備考欄及びR/DのDiscussion Pointsに付記。  ・ JCNMメンバー自身も、組織的位置付けや体制、機能を明確にする必要性を十分認識しており、PDMAに沿った活動展開が可能であることが予想される。 ・ 労働局及びSOCSO両者から、フェーズ2への協力に賛同し合意を得ることができた。具体的な協力(協賛)のあり方については、今後も継続的に意見交換を行う必要がある。労働局に賛同し、JCCへの参加に関する了承を得た。
	投入	相手機関の投入は保証されているか。  相手機関の投入としての予算は確保されているか。	1. PDMAに記載されている投入は保証されているか。 2. JCNM/BEAT (DET/トレーナー) SOCSOのプロジェクトへの貢献は保証されているか。  ・ プロジェクト活動に係る予算は確保されているか。来年度以降も予算計上の予定か。	1. CP 2. JCNM, BEAT, SOCSO	1. 相手機関の投入に関し、CPと内容を確認済み。 2. JCNMとBEATは、それぞれトレーナー及びシニアトレーナー育成の重要性を認識しており、組織としてプロジェクトに関与する意欲が高い。SOCSOとの協力は、プロジェクトへの直接的投入要素ではないが、ジョブ・コーチのプロジェクトを用いて「return to work programme」の全国展開を行うSOCSOのネットワークや知見は、フェーズ2において有効に活用されるべきものである。よって、フェーズ2においてジョブ・コーチプログラムの全国展開を図る上で、SOCSOの協力は重要であり、SOCSOとの協議でもプロジェクトへの協力について好意的な回答を得ることができた(案2フェーズで、既にプロジェクトはSOCSOと良好な関係を持っており、地方でのジョブ・コーチ研修の実施支援も得ているとのことである)。  社会福祉局により、以下の予算がジョブ・コーチプログラムのため確保されていることが確認された。 FY2011 30,000RM FY2012 148,000RM FY2013 400,000RM *上記予算は、CSR事業の枠組みの中で計上されている。 * 2013年度分に関しては、女性のBudget Review Officerに口頭で了承を得ているのみ。
実効性	必要性	対象国・地域・社会のニーズに合致しているか。 ターゲットグループのニーズに合致しているか。		文献調査 当事者、ジョブ・コーチパートナー企業、Air Asiaへの電話	・ 雇用に関する障害者の社会参加が図られている。 ・ 医療モデルが主であり、社会モデルへの転換が必要。 ・ (サンプル数が少ない関係)調査結果であるが)外国人労働者から国内労働者に雇用がシフトしており、国内人材で労働者を雇いたいという企業の意向とプロジェクト目標はマッチしている(Guest)。また、CSRの一環として障害者雇用を推進したいという大企業も一定数あると予想される(インターコンチネンタル、Air Asia)。
	優先度	相手国の開発政策及び開発計画との整合性はるか。  日本の援助政策・外務省の貿易振興計画・JICAの援助実施方針と整合性はるか。		文献調査 CPへの電話	・ マレーシア第13次5ヶ年計画 ・ 障害者法、障害者政策、障害者行動計画(2008-2012) ・ 計画内容は、ジョブ・コーチ事業の全国展開を図りCPの意向に沿ったものになっている。 ・ フェーズ1で用いた課題に対する計画となっている。
	手段としての適切性	ターゲットグループの選定は適正か。 ターゲットグループ以外の波及効果はあるか。 日本の技術の優位性は、	ジョブ・コーチプログラムの全国展開を予定しているJソーンの人口、障害者分布、企業NGOの有無等	プロジェクト専門家 文献調査	・ フェーズ1では主に首都圏においてジョブ・コーチがパイロット的に活用され、そのインパクトは確認されている。障害者の選定されている状況が更に改善であることが予想される地方においてジョブ・コーチプログラムを展開し、雇用に係る障害者の社会参加の促進を図ることは、ターゲットグループのニーズと合致している。 ・ ジョブ・コーチプログラムの全国展開を、地域に根ざした活動展開するCSRセンターを活用して行く予定である。 ・ 2008年にLINDPにより実施された障害者の就労支援プロジェクト以降、障害者就労支援分野において他ドナーによる支援は実施されていない。
有効性	プロジェクトとアウトプットの関連	プロジェクトの進捗とアウトプットの因果関係は適切か。			・ フェーズ1でパイロット地域にてその成果が確認された補助付き雇用のためのジョブ・コーチというアウトプットが、マレーシア国で発展的に実施されるには、相手国のジョブ・コーチプログラム実施体制を整える必要がある。同時に、障害者就労支援関係者・機関が「社会モデル」に基づいた障害理解を持って行われることが前提であり、その手段として障害者就労支援の活用は有効である。加えて、マレーシア国での差別を以て共有することにより、援助付き雇用と適切な障害理解の促進を図る。
効率性	アウトプットと投入の関連	各アウトプットの達成見込み。十分な活動や投入が計画されているか。指標が適切か。類似案件と比較してどうか。	各アウトプット達成のために十分な活動や投入が計画されているか確認	CP, JCNM	・ 全国にある既存のCSRセンターを活用することにより、ジョブ・コーチプログラムの効率的な全国展開が図られる。 ・ 他者(労働局等)やNGO、企業との連携により、プロジェクト成果の多面的な広がりが見込まれる。
インパクト	上位目標達成の見通し	上位目標達成見込み(予測)。 プロジェクトの進捗効果として上位目標達成に貢献できるか。			・ 本プロジェクトにおいて、ジョブ・コーチプログラム及び障害者就労支援がマレーシア国内の人材により持続的に実施される体制が確立されることにより、上位目標の実現が見込まれる。 ・ 本プロジェクトを通じ、他国やNGO、企業等、多様な機関との連携が促進されることにより、雇用に関する障害者の社会参加へのより大きなインパクトが見込まれる。
	波及効果	上位目標以外の波及効果はあるか(正・負)。			・ 企業がジョブ・コーチ研修に参加することにより、独自に(ジョブ・コーチ活動制度を活用せず)障害者雇用を推進するケースが、既にフェーズ1で確認されている。フェーズ2においても、引き続き同様のインパクトは拡大の見込みである。 ・ 障害者就労が促進されることにより、障害者に対する人権意識の向上が促進され、社会の障害者理解促進に対してインパクトを与えることが期待される。 ・ ジョブ・コーチ研修や障害者就労支援を通じ、個人の人権に対する意識向上が促進され、インクルーシブな社会形成促進へのインパクトも期待される。
持続性	政策・制度面	政策支援は協力終了後も継続するか。関連法規、法制度は整備されているか。	政策支援の継続の見込みについて確認。今後のマレーシアにおける障害者政策の動向について(予測)の確認	CP	・ マレーシア国は2010年に障害者の権利条約を批准しており、「社会モデル」に基づく障害者の就労にかかわる支援は、今後も継続的に実施していくと判断される。 ・ 2008年に障害者法が制定され、併せて「障害者政策」と「障害者計画(2008-2012)」が施行されており、これはマレーシア政府が長期的に障害者支援に取組む姿勢を示している。 ・ 現行の「障害者計画」は2012年で終了し、次期計画(2013-2018)が策定される予定であることから、現行計画の評価と次期計画策定へのプロジェクトの積極的関与が計画である。
	組織・財政面	協力終了後もCP及び関係機関は活動を継続する組織体を持つかどうか。 CP及び関係機関のオーナーシップは十分確保されているか。 予算確保は十分確保されるか。		CP, JCNM	・ CPである社会福祉局は、ジョブ・コーチプログラムの持続的な全国展開に対し意欲を示しており、オーナーシップも確保されている。 ・ JCNMの組織的位置付けや機能を明確にする際、ジョブ・コーチプログラムに関する予算確保やCPのJCNMへの関与とその内容についても明確にする必要がある。 ・ JCNMは協力終了後のジョブ・コーチプログラムの持続的な展開に重要な役割を担ったため、プロジェクト開始の早い段階でJCNMの組織作りに関するロードマップを策定し、JCNMの十分な組織強化に取組む必要がある。
	技術面	技術普及のメカニズムが確立されるか。			・ 本プロジェクト期間中に、ジョブ・コーチ及び障害者就労支援のトレーナー人材育成を、マレーシア人材で実施できる体制を整える計画であり、協力終了後においてもジョブ・コーチ、障害者就労支援分野において持続的発展が見込まれる。
その他	持続性を阻害する要因はあるか。				

## 2. 面談記録

---

日 時：2012年6月18日（月）14:00～15:00

面談者：Daily Farm（大型商業施設であるGiantの1店舗にて障害者が働く場を見学。Giantはジョブ・コーチ手法を取り入れ、障害者雇用を行っている。）

Mr. Nesan（ジョブ・コーチに関する本邦研修に参加、ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア（JCNM）のメンバー）

Mr. Rizam ABD Dani

Mr. Mustaffa Abdul Razak

訪問者：（調査団）荒木氏、春名氏、西村氏、清水

（プロジェクト）久野専門家、四方専門家、Swee Lan氏

場 所：Giant, Hypermarket Bandar Kinrara店

---

### 1. Giantの障害者雇用に関する取り組み

- (1) 現在、ジョブ・コーチのアプローチを用いて157名の障害者を雇用している。売り場やレジ、ITセクション等で勤務。うち、知的障害者は70%、身体障害者15%、聴覚障害者5%、その他（ダウン症等）10%である。待遇は他の職員と同じ（1日8時間、週6日勤務、給与900RM/月）。全員、障害者就労支援金（EPC）を受給している。
- (2) 2012年末までに190名の障害者雇用をめざす。
- (3) 障害者の雇用は、NGOによる広報を通じての応募、政府機関による紹介、障害者個人による応募がある。
- (4) 障害者雇用の際には、徐々に仕事に慣れるためのインターンシップ期間（客のいない早朝シフト1カ月、通常シフト2カ月の計3カ月）を設けている。また、障害をもつ職員のバディとしてシニアレベルの職員を任命し、仕事や職場環境への適応をサポートする体制を整えている。雇用した全障害者の3%が離職し、その理由は主に家族の事情とのことである。

### 2. Nesan氏へのインタビュー

- (1) 障害者雇用を通じ、職員の障害（者）に対する認識（mindset）の変化がみられる。
- (2) マレーシア人の労働人口不足を補うため、外国人労働者を雇用する機会が多いが、外国人労働者の雇用は、追加の手当て支給や高い離職率など、企業にとってのデメリットは少なくない。一方で、障害者の離職率は大変低く、一生懸命働くうえに職場での約束事も守る。政府からの優遇措置もあるため、障害者雇用は企業にとっても大変有益である。
- (3)（「ジョブ・コーチを全国展開するには」という質問に対し）より多くの企業を巻き込む、障害者雇用の利点を周知する、政府による優遇措置を充実させる。企業によるジョブ・コーチの活用を促進するためには、本邦研修が有効であろう。
- (4)（JCNMについて）マレーシアでのジョブ・コーチに関する成果を近隣諸国に広げる活動展開が望ましい。そのためにはJCNMをリージョナルなものにする必要がある。
- (5) ジョブ・コーチの全国展開には、政府のイニシアティブが必須である。

### 3. 所感

- (1) Giantの売り場で働く障害者へのインタビューも行ったが、仕事内容や職場環境に関し特に問題は無い様子であった。それぞれの能力を生かした形で、担当業務が決められており、周りの職員とのコミュニケーションも適切になされているようである。
- (2) Nesan氏はJICAが2005年7月から2008年7月の3年間に実施した「障害者福祉プログラム強化の

ための能力向上プロジェクト」のころからJICA専門家と障害者就労に関して協働してきた実績があり、マレーシアの民間企業における障害者就労支援の先駆的な存在である。いまだ多くの事業所が障害者を慈善的視点で雇用を進めているのと相反して、Giantでは、これまでプロジェクトが推進してきた障害者の社会モデルのもと、必要な配慮には気を配りながらも障害をもった従業員を特別視することなく雇用している点に、これまでのプロジェクトのインパクトを見出すことができる。

以上

---

日 時：2012年6月18日（月）16:15～17:15

面談者：Intercontinental, Kuala Lumpur（KL市内の5つ星ホテル、障害者雇用を実施）

Ms. Wendy Ho（ジョブ・コーチに関する本邦研修に参加）

訪問者：（調査団）荒木氏、春名氏、西村氏、清水

（プロジェクト）四方専門家、Swee Lan氏

場 所：Intercontinental, Kuala Lumpur

---

### 1．障害者雇用に関する取り組み

- (1) 洗濯・クリーニング部門に5名、皿洗いとして1名、事務所に1名の障害者を雇用。事務所勤務の男性は精神障害を持ち（勤務中の事故により統合失調症を発症と診断されている）SOCSCOのReturn to Work Programmeを通じて同ホテルに就職。他の障害者はNGOから派遣されるジョブ・コーチを活用。
- (2) 待遇は、ほかの職員と同じ（勤務時間が健康状態による精神障害の男性を除く）。
- (3) 昨年からは障害者雇用を始めたが、職員は徐々に彼らを同僚として受け入れるようになっていく。
- (4) Intercontinentalの戦略（インターナショナルレベル）に、CSRの推進が掲げられており、CSRの一環として障害平等研修（DET）を実施。DETをきっかけに、7名の職員をジョブ・コーチ研修に派遣した。
- (5) 2012年末までに10名の障害者雇用をめざす（全職員数は420名）。

### 2．事務所で働く障害者（精神）へのインタビュー

- (1) Intercontinentalで仕事を始めて約1カ月経過。以前はフィナンシャル・アドバイザーとして他企業に勤務。
- (2) SOCSCOのケースマネジャーから随時サポートを受けている。ケースマネジャーは、電話や事務所訪問を通じ適宜自身の様子を確認してくれ、心配なことはないかと話を聞いてくれる。そのほかにも相談を通じて勇気づけてくれたり、薬の飲み忘れがないか確認してくれるので大変助かっている。

### 3．Wendy氏へのインタビュー

- (1) ジョブ・コーチ活用のためのジョブ・コーチサービス（政府助成金）を使用しているが、必要な書類はジョブ・コーチ提供側のNGOが整えており、ホテル側はサインをするだけで企業としては活用しやすい（その反面、申請するジョブ・コーチ側は書類の準備など負担が大きい、と四方専門家よりコメント）。
- (2) 本邦研修では、障害者雇用に関し、障害者のサポート体制や雇用に関するシステムについて学び、大変勉強になった。
- (3) SOCSCOのReturn to Work Programmeは企業での認知度が高いため、SOCSCOを通じ障害者の雇用推進を図ることが有効であろう。また、障害者雇用による政府の優遇措置の充実も必要である。
- (4) ジョブ・コーチを派遣しているNGO Cheshire Home Selangorでは、独自に障害者向けのプログラムを実施しており、山登りなど職場以外でのエンパワメント活動を実施している。障害者にとってこのような社会的活動は大変有用であり、その影響は大きいと思う。

#### 4．所感

Wendy氏は、現プロジェクトで行った障害平等研修を通じて障害者雇用について興味をもち始め、現在に至る。次フェーズにおいても重要なステークホルダーになると思料されるが、こうした人材とのネットワークを切らすことなく次フェーズを実施することが重要と考えられる。

以上



---

日 時：2012年6月19日（火）15:00～16:00

面談者：Air Asia（DETを実施）

Mr. Zaman Ahmad, Customer Experience and Technology、他職員3名

Barrier-free Environment and Accessible Transport（BEAT）

代表 Ms. Christine

訪問者：（調査団）大久保恭子団長、荒木氏、春名氏、西村氏、清水

（JICAマレーシア事務所）大久保美穂氏

（プロジェクト）久野専門家、四方専門家、Swee Lan氏

場 所：Air Asia Academy

---

## 1．Air Asia及び障害平等研修について

- （1）現在の職員数は1,100人。飛行機が離着陸するステーションは78カ所。今後5年間で飛行機数を現在の115機から500機に増加することを目標としている。
- （2）Air Asiaでは2008年以降、全職員を対象に障害平等研修を実施している。障害者の搭乗を拒否していたAir Asiaに対し、2007年、BEATがプロテストを実施したことがきっかけである。Air Asiaのサービス向上をめざし、障害平等研修の実施をBEATが提案し、実施に至った。
- （3）現在もBEATから講師を派遣する形で障害平等研修を実施している。講師謝金などの費用はAir Asiaが負担している。

## 2．Zaman氏よりインクルーシブなサービス提供について説明

- （1）サービスをインクルーシブなものにするには、アクセシブルなインフラ整備（車いすなどの機材を含む）と職員の障害に対する認識（mindset）の改革が必要である。
- （2）アクセシブルなインフラ整備に関しては、60%程度整っていると認識している。ただし、機材購入などは各航空会社が自社負担で行っている状況であり、乗客数ピーク時の需要に合わせることは容易ではない（低価格で最低限のサービス提供を行うLCCのビジネスモデルとインクルーシブなサービス提供を行っていくことの矛盾）。アクセシブルなインフラ整備に関しては政府や政府管轄の空港が責任を負っていると認識しており、これら機関のイニシアティブを促進するためには、彼らの意識向上を図る必要がある。また、他の航空会社も含めた関係機関と協働し（コストの共同負担を含む）、より良いサービス提供をめざすべきであろう。
- （3）インクルーシブなサービス提供を行ううえで、職員の障害に対する認識の改革が最重要課題であると考えている。どのように障害者をサポートすればよいかという技術だけではなく（Disability Related Service Training）、障害に対する認識そのものの改革が重要であり、障害平等研修は後者に大変有益である。
- （4）インクルーシブなサービス提供を更に推進するためには以下が有益であろう。政府による優遇措置（例：機材購入に対する助成金）の強化、積極的にインクルーシブなサービス提供を行っている企業の表彰、インクルーシブなサービス提供に関する企業レベルの評価。
- （5）これまでサービス向上に取り組んできたが、自分たちがどの段階（レベル）にあるか、（プロジェクト/JICAに）評価をお願いしたい。
- （6）（BEAT代表Christine氏より）DETに興味をもつ企業が増えてきているが、DETトレーナーの不足が課題である。次期プロジェクトには、更なるDETトレーナーの育成をお願いしたい。

### 3 . 所感

Air Asiaは障害平等研修のみならずオペレーターとして、障害者雇用を進めている企業であり、更なる障害者雇用に意欲を示すなど、社の雰囲気も相まって先進的な取り組みを積極的に行う印象を受けた。今後は障害者雇用を一般に周知していくうえでAir Asiaのもつ存在感を活用して取り組むことができればJICAとしても新しい取り組みになり得ると考えられる。

以上

---

日時：2012年6月20日（水）15:00～16:00

面談者：Ministry of Human Resources, Labour Department（労働局）

Mr. Mohd Jeffrey Bin Joakim, Director General of Labour

Mr. Mohd Asri Bin Abdul Wahab, Director of Labour Standard

他職員5名

訪問者：（調査団）荒木氏、春名氏、西村氏、清水

（JICAマレーシア事務所）大久保美穂氏

（プロジェクト）久野専門家

場所：労働局

---

### 1．Jeffrey総局長より労働局からの障害者雇用に関する説明

- (1) 障害者雇用に関する労働局の主な取り組みは以下のとおり。障害者による起業に対する機材購入費などの支弁、労災者の職場復帰をめざすReturn to Work Program〔実施は外郭団体である労働災害保険機構（SOCSCO）が担当〕。
- (2) マレーシアでの雇用に関する課題の1つには、低い定着率が挙げられるが、ジョブ・コーチは障害者以外の人にとっても有効な手段と成り得るであろう。また、元麻薬常習者やホームレスの社会復帰にもジョブ・コーチ活用の可能性がある。
- (3) 上記に挙げたキャパシティビルディングという観点からJob Malaysia（労働局管轄下のマレーシアにおける公的雇用サービス実施機関）においてジョブ・コーチセミナーを是非行ってもらいたい。
- (4) 労働局としてプロジェクトには積極的に協力していきたいと考えているので、次フェーズで担うべき役割は何か明示してもらいたい。

### 2．プロジェクト/JICAからの依頼

- (1) ジョブ・コーチの全国展開のために、労働局及びSOCSCOの更なる協力をお願いしたい。まずジョブ・コーチを理解いただくために、職員のジョブ・コーチ研修受講も一案である。また、これまでと同様に、JCCへの積極的参加をお願いしたい。
- (2) 今フェーズ最後のJCCを7月上旬に予定しているので、出席をお願いしたい。
- (3) 今回のような意見交換の機会を、今後も定期的に関催願いたい。  
（注：すべての提案に対して局長はじめ関係者からは前向きな返答が得られた）

### 3．所感

訪問前の印象とは違い、プロジェクト側への積極的な姿勢を確認できたことは次フェーズに向けて好材料であると考え。一方でこの姿勢が一時的なものではなく、JCCをはじめとした協議の場に今後労働局が参加してくるかどうか、慎重に見極めたうえで今後の協力を考える必要がある。

以上

---

日 時：2012年6月21日（木）13:00～14:00

面談者：ジョブ・コーチ・ネットワーク・マレーシア（JCNM）  
Ms. Yeo Swee Lan（第1フェーズのローカルコンサルタント）  
Ms. Yeong Moh Foong, Lead Coordinator, United Voice  
他JCNMメンバー2名

訪問者：（調査団）大久保恭子団長、荒木氏、春名氏、西村氏、清水  
（JICAマレーシア事務所）大久保美穂氏  
（プロジェクト）久野専門家

場 所：福祉局

---

## 1．Swee Lan氏よりJCNMについて説明

- (1) JCNMのメンバーは現在15名。全員ジョブ・コーチトレーナー研修受講者であり、それぞれ企業やNGOに所属している。15名の内訳は、SOCSCO職員4名、福祉局職員4名、NGO職員5名、JICAコンサルタント1名。
- (2) 会合を年4回程度開催。グループメールにて、頻繁にコミュニケーションを取り合っている。
- (3) 現在JCNMは、福祉局傘下にあり、研修モジュール開発などに使う独自の予算は持たない（現在はプロジェクトが負担）。会合への参加にかかる交通費は各所属団体が支給している。
- (4) JCNMの主な活動は、ジョブ・コーチ育成、ジョブ・コーチサービス（政府助成金）への申請書の処理（内容確認、承認等）、ジョブ・コーチ研修モジュールの改善。
- (5) ジョブ・コーチ育成は、以下機関と協働し実施している。費用は研修を実施する各機関が負担。マレーシア社会機関（Institute Social Malaysia：ISM）（政府向け）、社会開発福祉協会（National Council for Welfare and Social Development）（NGO及びCBR向け）、企業（ロジ調整も料金を取りJCNMが行っている）、その他（大学等）。

## 2．次フェーズでのJCNMの活動展開について

- (1) ジョブ・コーチの全国展開には、地域のCBRやNGOとの協働が必要である。また、広く企業にアプローチしていくには、SOCSCOとの協力が有効であろう。
- (2) 現フェーズにてジョブ・コーチ紹介の企業向け研修を実施しているが、企業の反応は大変良く、ジョブ・コーチの活用や障害者雇用につながるケースもある。ジョブ・コーチの全国展開を行う際には、まず企業にジョブ・コーチを知ってもらい、理解を得ることが重要であろう。
- (3)（JCNMの組織的位置づけに関し、福祉局傘下のままとするか、独立させNGOとするか、福祉局内で議論がなされている。本件に関しJCNMとしての意見を聞いたところ）福祉局傘下の場合、JCNM独自の予算を持つことができないため、独立したNGOとしての位置づけが良いというのが共通意見である。
- (4) 他方、現時点では独立したジョブ・コーチサービス予算は福祉局内で確保されておらず（現在はCBR予算の一部として計上し、年度末で余った予算をジョブ・コーチプログラムに積極的に取り組んでいるCBRに執行し、そこからプログラムに必要な財源を出しているとのこと）、NGOとなった場合、資金面で独自に活動を継続していけるか疑問である。また、JCNM専任の職員を1名雇用する必要があるが（現在は、プロジェクト雇用のローカルコンサルタントが事務局機能を果たしている）、その費用も課題である。福祉局の職員によると、NGO登録を行えば助成金を得られるとのことであるが、JCNMと福祉局双方に今後の明確なビジョンが共有さ

れていない。

- (5) 今後ジョブ・コーチプログラムを全国展開させていくにあたって、地方におけるメンバーを育成することが重要となるが、いまだJCNMが組織として体制が整っていないため多くの人にアプローチすることに、現時点では慎重である。

### 3. 所感

プロジェクトによると今年中(2012)にJCNMの位置づけを関係機関で協議し、方針を策定する予定となっているそうなので、次フェーズ初期における重要な懸案事項といえる。

以上

---

日 時：2012年6月22日（金）15:00～16:00

面談者：労働災害保険機構（Social Security Organization：SOCSO、マレー語での略称はPERKESO）

Dr. Mohammed Aziz Mohammed, Deputy CEO

Ms. Gaya（ジョブ・コーチに関する本邦研修に参加、JCNMメンバー）

訪問者：（調査団）荒木氏、春名氏、西村氏、清水

（JICAマレーシア事務所）大久保美穂氏

（プロジェクト）久野専門家、四方専門家

場 所：Menara Perkeso, Jalan Ampang, Kuala Lumpur

---

### 1．Azman副代表よりSOCSOの説明

（1）SOCSOは、マレーシア全土に46カ所の支所を有しており、首都近郊にケースワーカー35名、ジョブ・プレースメントオフィサー8名を配置している。

（2）Return to Work Programmeにより、年間1,000人の労災者が仕事復帰を果たしている。

（3）Return to Work Programmeにおいてジョブ・コーチのアプローチは大変有効であり、特にトラウマや精神障害を抱えている労災者へのサポートに適用できるであろう。

（4）双方の利益になるのであれば、次フェーズへの協力は惜しまない。次フェーズでの詳細な協力計画を策定する必要がある。

（5）（ジョブ・コーチの全国展開に関するアドバイスをお願いに対し）外資を含む大企業が集まっている大都市に比べ、零細企業や小売店が多数を占める地方での障害者雇用推進は容易ではないであろう。一方、Return to Work Programmeにおいて、地方での労災者の再就職の成功例も少なくないので、ジョブ・コーチの全国展開も可能であろう。

### 2．Gaya氏からの聞き取り

（1）（JCNMでの活動と本業の両立について当方より質問）本業との両立は特に問題ではない。

（2）JCNMには、NGOや企業を含むさまざまな機関に所属しているメンバーが集まっており、ジョブ・コーチに関するそれぞれの知見を交換できるため、SOCSOでの業務にも大変有用である。

### 3．所感

四方専門家曰く、JCNMには福祉系のメンバーが多いなかでGAYA氏の労働行政的視点は訓練モジュールを作成する際に非常に示唆に富むものだったとのこと。障害者雇用を促進していくうえで福祉分野のみならず労働分野からのインプットが非常に重要であることを示すエピソードといえる。幸いにもSOCSOはプロジェクトに対して非常に友好的であり、既に地方でのジョブ・コーチ研修を行う際に現地の事業所を紹介してもらうなど協力関係にある。次フェーズにおいてもSOCSOからの民間企業、労働行政へのアプローチを踏襲するべきと思料する。

以上

MINUTES OF MEETINGS  
BETWEEN JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY  
AND  
MINISTRY OF WOMEN, FAMILY, AND COMMUNITY DEVELOPMENT  
ON  
DETAILED PLANNING SURVEY FOR THE PROJECT TO  
SUPPORT PARTICIPATION OF PERSONS WITH DISABILITIES (PHASE 2)

The Japanese Detailed Planning Survey Team (hereinafter referred to as “the Team”) organised by Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as “JICA”) and headed by Ms. Kyoko OKUBO, visited Malaysia from 17<sup>th</sup> June, 2012 until 22<sup>nd</sup> June, 2012. During its stay in Malaysia, the Team exchanged views and had a series of discussions with the Department of Social Welfare (hereinafter referred to as “DSW”) under the Ministry of Women, Family and Community Development, Malaysia (hereinafter referred to as “MWFCD”) with respect to desirable measures to be taken by JICA and the Government of Malaysia for the successful implementation of the above-mentioned Project.

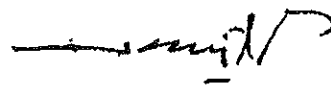
As a result of the discussions, the Team and Malaysian authorities concerned agreed to make this minutes of meetings in order to confirm mutual understandings reached through the discussions.

PUTRAJAYA, 6<sup>th</sup> July, 2012

久保 恭子

---

Ms. Kyoko OKUBO  
Leader  
The Japanese Detailed Planning Survey  
Team,  
Japan International Cooperation Agency



---

Mr. Harjeet Singh a/l Hardev Singh  
Deputy Secretary General (Strategy)  
The Ministry of Women, Family and  
Community Development

## THE ATTACHED DOCUMENT

### I. COOPERATION BETWEEN JICA AND THE GOVERNMENT OF MALAYSIA

The MWPCD will jointly implement a technical cooperation project to support participation of persons with disabilities (Phase 2) (hereinafter referred to as "the Project") in cooperation with JICA.

The Project title will be 'Project to Support Participation of Persons with Disabilities (Phase 2)'.

A master plan of the Project in the form of Project Design Matrix (hereinafter referred to as "PDM") and a Plan of Operation (hereinafter referred to as "PO") are given in Annex I. The PDM and the PO may be revised whenever necessity arises by the consent of the Joint Coordinating Committee.

### II. MEASURES TO BE TAKEN BY JICA

JICA will take, at its own expense, the following measures under the technical cooperation scheme of Japan.

#### (1) DISPATCH OF JAPANESE EXPERTS

JICA will provide services of JICA experts as listed in Annex II.

#### (2) TRAINING OF MALAYSIAN PERSONNEL IN JAPAN

JICA will receive the Malaysian personnel concerned with the Project for technical training in Japan.

#### (3) UTILISATION OF JICA-NET

JICA will utilise JICA-Net for mutual communication between the JICA experts and the Malaysian counterparts when necessary.

②

h  
-



### III. MEASURES TO BE TAKEN BY THE GOVERNMENT OF MALAYSIA

1. The MWFCF will take necessary measures to ensure that the self-reliant operation of the Project will be sustained during and after the period of Japanese technical cooperation, through full and active involvement in the Project by all related authorities, beneficiary groups and institutions.
2. The MWFCF will ensure that the technologies and knowledge acquired by the Malaysian nationals as a result of Japanese technical cooperation will contribute to the educational, economic and social development of Malaysia.
3. The MWFCF will grant or apply for Malaysian privileges, exemptions and benefits to the Japanese experts and their families, which are no less favourable than those accorded to experts of third countries working in Malaysia.
4. The MWFCF will take necessary measures to ensure that the knowledge and experience acquired by the Malaysian personnel from technical training in Japan will be utilised effectively in the implementation of the Project.
5. In accordance with the laws and regulations in force in Malaysia, the MWFCF will take necessary measures to provide at its own expense:
  - (1) Services of the Malaysian counterpart personnel as listed in Annex III;
  - (2) Land, buildings and facilities as listed in Annex IV;
  - (3) Supply or replacement of machinery, equipment, instruments, vehicles, tools, spare parts and any other materials necessary for the implementation of the Project;
  - (4) Necessary arrangement to secure adequate budget for implementation of the Project as follows:
    - a. Salaries and other allowances for the Malaysian counterpart personnel
    - b. Expenses such as electricity, water, gas fuel and local telecommunication
    - c. Other contingency expenses related to the Project incurred by Malaysian counterpart

- (5) Means of transport and travel allowances for the Japanese experts for official travel within Malaysia; and
- (6) Coordination among institutions that are involved in providing services regarding to the Project, if necessary

#### **IV. ADMINISTRATION OF THE PROJECT**

1. Secretary General of the MWFC, as the Project Director, will bear overall responsibility for the administration and implementation of the Project.
2. Director General of the DSW under the MWFC, as the Project Manager, will be responsible for the managerial and technical matters of the Project.
3. The Chief Advisor will provide necessary recommendations and advice to the Project Director and the Project Manager on any matters pertaining to the implementation of the Project.
4. The JICA experts will give necessary technical guidance and advice to the Malaysian counterpart personnel on technical matters pertaining to the implementation of the Project.
5. For the effective and successful implementation of technical cooperation for the Project, a Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC") will be established whose functions and composition are described in Annex V.

#### **V. JOINT EVALUATION**

Mid-term review and terminal evaluation of the Project will be conducted jointly by team(s) consisted of JICA and the Malaysian counterparts in the JCC, in order to examine the level of achievement.

22

h

## **VI. MUTUAL CONSULTATION**

There will be mutual consultation between JICA and the MWFCDC on any major issues arising from or in connection with this Attached Document.

## **VII. MEASURES TO PROMOTE UNDERSTANDING OF AND SUPPORT FOR THE PROJECT**

For the purpose of promoting support for the Project among the people of Malaysia, the MWFCDC will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of Malaysia.

## **VIII. TERM OF COOPERATION**

The duration of the technical cooperation for the Project under this Attached Document will be three years from the date of the arrival of the expert.

ANNEX I	PDM AND PO
ANNEX II	LIST OF JAPANESE EXPERTS
ANNEX III	LIST OF MALAYSIAN COUNTERPART PERSONNEL
ANNEX IV	LIST OF OFFICE SPACES AND FACILITIES
ANNEX V	JOINT COORDINATING COMMITTEE
ANNEX VI	DRAFT OF R/D

②

5

ANNEX I: Project Design Matrix: Project to Support Participation of Persons with Disabilities (2<sup>nd</sup> Phase: 2012-2015)

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption											
<p><b>Overall Goal</b> Social participation of PWDs in terms of employment is increased and improved.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 PWDs are employed*5 with Job Coach Service annually.</li> <li>- 50 per cent of Job Coach users retain in employment after 6 months.</li> <li>- 120 new job coaches are trained annually.</li> <li>- Number of companies which applies Job Coach Service increase 10% annually</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Report of 2<sup>nd</sup> Action Plan of PWDs (2013-2018)</li> <li>- Annual report of the DSW</li> <li>- Report of the JCNM</li> <li>- Follow up survey</li> </ul>	<p>Situation around employment and disability is not worsening.</p>											
<p><b>Project Purpose</b> Structure for sustainable development of Job Coach programme as a part of supported employment is established; and, Job Coach programme is implemented nationwide with proper disability awareness*1*2*3*4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In total 220 PWDs are employed with Job Coach Service.</li> <li>- 30 organisations utilise Job Coach Service.</li> <li>- At least RM 200,000.00 is allocated annually for Job Coach programme.</li> <li>- Institutional status of JCNM *6 in terms of Job Coach programme is clarified/confirmed (with proper resource inputs).</li> <li>- 15 organisations hold DET as disability awareness programme by their own fund.</li> <li>- 5 information dissemination activities on Job Coach and DET (receiving study visits/presentation in International seminar and conferences/publication/ etc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Project Completion Report</li> <li>- Annual report of the DSW and JCNM</li> </ul>	<p>Policies and plans on employment and disability remains same or improved.</p>											
<p><b>Output</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job Coach programme is developed and implemented in sustainable manner.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Job Coach Service programme is implemented throughout Malaysia in sustainable manner.</li> <li>1.2. Human resource development on Job Coach is developed and implemented in sustainable manner.</li> <li>1.3. Job Coach Network Malaysia (JCNM) is enhanced as key component of Job Coach programme.</li> </ol> </li> <li>2. Disability Equality Training (DET) is utilised to raise awareness on disability for employers and other organisations.</li> <li>3. Lessons learned on Job Coach and DET are shared in region by various means.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- A set of implementation programme of Job Coach are implemented at each 6 zone *7.</li> <li>- 3 partner companies and 3 NGOs are identified at each zone</li> <li>- 40 PWDs are employed with Job Coach supports at each zones (* 30 PWDs each in Sabah and Sarawak) by the end of the Project period.</li> </ul> </li> <li>1.2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 200 new Job Coaches are trained. (moved from Project purpose)</li> <li>- 18 new Job Coach trainers are trained</li> <li>- 6 Senior Trainer of Job Coach are trained</li> <li>- 6 courses are held as regular training course of Job Coach annually.</li> </ul> </li> <li>1.3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisational structure of JCNM is confirmed</li> <li>- Annual activities of JCNM are planned and implemented</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 DET senior trainers and 42 DET trainers are trained</li> <li>- 100 companies attend DET which organised by the Project</li> <li>- 20% of companies which attended DET &amp; Job Coach seminars employ PWDs with Job Coach Service within Project period.</li> <li>- Satisfactory level of DET session by participants is more than 80% in average.</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Senior Job Coach Trainers and Senior DET Trainers in Malaysia acquire enough capacity and skills to organise regional activities.</li> <li>- 20 people from 5 countries learn DET by participating TOT of DET</li> <li>- 30 people from 5 countries learn Job Coach by participating regional seminar</li> <li>- Web Pages on DET and Job Coach are updated bimonthly</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> <li>- Budget documents of the DSW</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> <li>- Report of the DET &amp; Job Coach seminars</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2. 3. Budget and other resource allocation and inputs are secured through the Project period.</li> <li>DSW and other related agencies have constructive collaboration on Job Coach and DET.</li> </ol>											
<p><b>Activities</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implement Job Coach programme throughout Malaysia by dividing country into 6 zones (Central, North, East, South, Sabah, Sarawak)*7.</li> <li>- Development of partnership with both pioneering employers and Job Coach Service providers</li> <li>- Monitor the progress of the service provision and retention of employment</li> <li>- Publicity on Job coach Service programme for employers and client (PWDs and NGOs/CBR)</li> </ul> </li> <li>1.2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of Job Coach Training for all sectors (government, private, NGOs) in collaboration with other agencies</li> <li>- Training of Trainers (TOT) of Job Coach</li> <li>- Training of Senior Trainers of Job Coach (who can conduct TOT of Job Coach locally)</li> <li>- Module Development of local Training of Trainers of Job Coach</li> </ul> </li> <li>1.3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enhancement of JCNM as coordinating body on Job Coach programme</li> <li>- Confirm the status of JCNM</li> <li>- Develop the organisation structure and mechanism</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of DET for employers and other organisations</li> <li>- Training of senior DET trainers</li> <li>- Training of DET trainers</li> <li>- Enhancement of DET providing bodies</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regional training course of DET trainers</li> <li>- Regional seminar on Supported Employment and Job Coach</li> <li>- Information dissemination of Job Coach and DET</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Input</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th data-bbox="651 1294 1007 1323">The Government of Japan</th> <th data-bbox="1007 1294 1294 1323">The Government of Malaysia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="651 1323 1007 1406">                     (1) Long term experts                      Chief Advisor ( 1 x 3 years )                      Expert / coordinator ( 1 x 3 years )                 </td> <td data-bbox="1007 1323 1294 1435">                     (1) Counterpart personnel                      Project Director                      Project Manager                      Project Deputy Manager                      Officers in charge on Project and its each output                 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1406 1007 1570">                     (2) Short term expert(s)                      - Supported Employment and Job Coach                      - DET                      - Other aspects (if necessary)                      (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)                 </td> <td data-bbox="1007 1435 1294 1518">                     (2) Office space and facilities                      For JICA experts and the activities of the Project                 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1570 1007 1704">                     (3) Training course in Japan on Job Coach                      (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)                 </td> <td data-bbox="1007 1518 1294 1630">                     (3) Expenditure                      For various activities of the Project                       (4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary                 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1704 1007 1771">                     (4) Equipment and materials (if necessary)                 </td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="651 1771 1007 1839">                     (5) Expenditure for local activities (if necessary)                 </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	The Government of Japan	The Government of Malaysia	(1) Long term experts Chief Advisor ( 1 x 3 years ) Expert / coordinator ( 1 x 3 years )	(1) Counterpart personnel Project Director Project Manager Project Deputy Manager Officers in charge on Project and its each output	(2) Short term expert(s) - Supported Employment and Job Coach - DET - Other aspects (if necessary) (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(2) Office space and facilities For JICA experts and the activities of the Project	(3) Training course in Japan on Job Coach (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(3) Expenditure For various activities of the Project  (4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary	(4) Equipment and materials (if necessary)		(5) Expenditure for local activities (if necessary)		<p><b>Preconditions</b></p> <p>Sufficient budget and human resource for the Project are ensured by the MW/CCD, DSW, and DDPWDs and related agencies.</p>
The Government of Japan	The Government of Malaysia													
(1) Long term experts Chief Advisor ( 1 x 3 years ) Expert / coordinator ( 1 x 3 years )	(1) Counterpart personnel Project Director Project Manager Project Deputy Manager Officers in charge on Project and its each output													
(2) Short term expert(s) - Supported Employment and Job Coach - DET - Other aspects (if necessary) (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(2) Office space and facilities For JICA experts and the activities of the Project													
(3) Training course in Japan on Job Coach (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(3) Expenditure For various activities of the Project  (4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary													
(4) Equipment and materials (if necessary)														
(5) Expenditure for local activities (if necessary)														

(2)

5



Explanatory Note for PDM:

\*1: "Structure for sustainable development of Job Coach programme" is for Malaysian side to sustain, develop, and implement Job Coach programme on its own. The "structure" includes legislation, policy, action plan, budget, human resource allocation, organisations and sections (e.g. Job Coach Network Malaysia), training courses, programmes, services, networks, etc.

\*2: Job Coach programme is a range of activities related to Job Coach by DSW, including: 1) Job Coach Service programme and 2) Job Coach resource development. 1) Job Coach Service programme is a government programme to provide allowance for utilizing job coach and is planned to promote throughout the country in the Phase 2, which can be achieved with proper human resources (quantity and quality) and financial inputs for the Service provision. 2) Job Coach resource development means human resource development on Job Coach, which includes development of training programmes (courses, modules, training materials, etc.) and needs to be sustainable by establishing a structure to train Job Coaches trainers in Malaysia.

\*3: Supported employment is a concept and approach to promote paid employment of PWDs with ongoing support in integrated (open) work site.

\*4: "Disability" is defined in the "PWDs Act (2008)" of Malaysia as follows; Disability is an evolving concept and results from interaction between PWD and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation on equal basis with persons without disabilities. The Project is to promote the understanding of disability defined as above.

\*5: Condition of "being employed" is being paid salary by employer, excluding a condition being paid allowance as trainees.

\*6: JCNM (Job Coach Network Malaysia):

Main functions of JCNM at the end of 1st phase are coordination of training courses including preparation of program and arranging trainers, proceeding Job Coach Service applications, and networking among job coach and job coach trainers.

\*7 : Process of implementation at each zone: 1) DET & Seminar on Job Coach for employers and potential Job Coach Service providers → 2) Job Coach Basic Training Course (5-day) → 3) Job Coach Service programme implementation → 4) Monitoring/Evaluation

(Above explanations applied only to the project.)

<Abbreviations>

MWFCDD: Ministry of Women, Family and Community Development

DSW: Department of Social Welfare

DDPWDs: Department for the Development of Persons with Disabilities

PWDs: Persons with Disabilities

<Other Terminologies>

Job Coach: Job Coach who can provide Job Coach Service

Job Coach Trainer: Job Coach who can conduct training course for Job Coaches

Senior Job Coach Trainer: Job Coach who can conduct training of trainers of Job Coach

Job Coach Service programme: Government allowance for Job Coach

DET Trainer: Trainer who can conduct DET

Senior DET Trainer: Trainer who can conduct training of trainers of DET

2

5

## ANNEX II LIST OF JAPANESE EXPERTS

### 1. Long-term Experts

- (1) Chief Advisor
- (2) Expert: Networking with relevant organisations and Project Coordination

### 2. Short-term Experts

According to the Project Design Matrix shown in Annex 1, the following experts are expected.

- (1) Experts on Supported Employment and Job Coach
- (2) Experts on Disability Equality Training (DET)

- ✓ Other short-term experts will be dispatched when Japanese and Malaysian personnel find it necessary for the Project under the supervision of JCC.
- ✓ The number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.

②

h

### **ANNEX III LIST OF MALAYSIAN COUNTERPART PERSONNEL**

1. Project Director: Secretary General of the MWFC
2. Project Manager: Director General of the Department of Social Welfare
3. Project Deputy Manager: Director of the Department for the Development of PWDs
4. Project Members: Directors of the Department of Social Welfare, Officers of the Department for the Development of PWDs, Authorities concerned of related Ministries and organisations

The above list is to be reviewed and approved by the JCC.

②

5



#### **ANNEX IV LIST OF OFFICE SPACES AND FACILITIES**

1. Office spaces for JICA experts and any other administrative staff in the building of the MWFCB
2. Other necessary facilities for implementing the Project

20

h  
-

## ANNEX V JOINT COORDINATING COMMITTEE

### 1. Functions

The Joint Coordinating Committee shall;

- (1) Approve each year's annual cooperation plan of the Project in line with the PDM and the PO,
- (2) Coordinate necessary actions to be taken by both Japanese and Malaysian sides,
- (3) Review, advice and endorse the progress of the Project,
- (4) Discuss and decide any other matters related to the Project,
- (5) Review and approve the list of associate authorities/organisations

### 2. Composition

The Joint Coordinating Committee shall be composed of;

- (1) Chairman: Secretary General of the Ministry of Women, Family and Community Development
- (2) Deputy Chairman:
  - 1) Director General of Department of Social Welfare
  - 2) JICA Chief Advisor for the Project
- (3) Members:
  - Representative of Economic Planning Unit
  - Deputy Director General (Operation) of the DSW
  - Director of the Department for the Development of PWDs
  - Director of the Division of Planning and Development
  - Director of the Division of Community Development
  - Director of the Division of International Affairs
  - Representative of the MWFCD
  - Authorities concerned of related Ministries  
(ex. Ministry of Finance, Department of Labour)
  - Representative of Embassy of Japan
  - Representative of JICA Malaysia Office
  - JICA Expert
  - Representatives of PWDs related NGOs
- (4) Secretariat:
  - Department for the Development of PWDs

### 3. Frequency of Meeting

The Joint Coordinating Committee shall meet at least twice a year and whenever necessity

②

u  
/

arises.

②

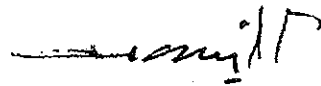
W

**RECORD OF DISCUSSIONS**  
**ON**  
**THE PROJECT TO SUPPORT PARTICIPATION OF PERSONS**  
**WITH DISABILITIES (PHASE 2)**  
**IN**  
**MALAYSIA**  
**AGREED UPON BETWEEN**  
**MINISTRY OF WOMEN, FAMILY AND COMMUNITY**  
**DEVELOPMENT**  
**AND**  
**JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY**

PUTRAJAYA, 6<sup>th</sup> July, 2012



Mr. Kunihiro SATO  
Chief Representative  
Malaysia Office,  
Japan International Cooperation  
Agency



Mr. Harjeet Singh a/l Hardev Singh  
Deputy Secretary General (Strategy)  
The Ministry of Women, Family and  
Community Development

Based on the minutes of meetings on the Detailed Planning Survey on the Project to Support Participation of Persons with Disabilities (Phase 2) (hereinafter referred to as "the Project") signed on 6<sup>th</sup> July, 2012 between the Ministry of Women, Family and Community Development of Malaysia (hereinafter referred to as "MWFCD") and the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA"), JICA held a series of discussions with the MWFCD and relevant organisations to develop a detailed plan of the Project.

Both parties agreed the details of the Project and the main points discussed as described in the Appendix 1 and the Appendix 2 respectively.

Both parties also agreed that the MWFCD, the counterpart to JICA, will be responsible for the implementation of the Project in cooperation with JICA, coordinate with other relevant organisations and ensure that the self-reliant operation of the Project is sustained during and after the implementation period in order to contribute toward social and economic development of Malaysia.

The Project will be implemented within the framework of the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme and the Note Verbales exchanged on 26<sup>th</sup> June 2012 between the Government of Japan and the Government of Malaysia.

Appendix 1: Project Description

Appendix 2: Main Points Discussed

Appendix 3: Minutes of Meetings on Detailed Planning Survey on the Project to Support Participation of PWDs (Phase 2)

## PROJECT DESCRIPTION

Both parties confirmed that there is no change in the Project Description agreed on in the minutes of meetings on the concerning Detailed Planning Survey on the Project signed on 6<sup>th</sup> July, 2012 (Appendix 3).

### **I. BACKGROUND**

The Government of Malaysia and JICA have been implementing projects to promote participation and Inclusion of Persons with Disabilities (PWDs) in which stated as the goal of the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> Asia Pacific Decades of PWDs. As results of collaborative efforts, various policies and services which are based on the framework of the social model of disability have been developed and implemented in Malaysia. However, it still requires JICA's cooperation to establish the sustainable programme of Job Coach not only in pilot areas but also within the whole country and to share the knowledge and experience of Disability Equality Training (DET) to the whole Malaysia as well as other countries in the region for the purpose of awareness raising on disability.

### **II. OUTLINE OF THE PROJECT**

Details of the Project are described in the Logical Framework (Project Design Matrix: PDM) (Annex 1) and the tentative Plan of Operation (Annex 2).

#### 1. Implementation Structure

The Project organisation chart is given in the Annex 3. The roles and assignments of relevant organisations are as follows:

(1) The MWFCDC including the Department of Social Welfare (hereinafter referred to as "DSW") and Department for the Development of PWDs (hereinafter referred to as "DDPWDs")

- (a) Project Director: Secretary General of the MWFCDC
- (b) Project Manager: Director General of the DSW under the MWFCDC
- (c) Project Deputy Manager: Director of the DDPWDs under the MWFCDC

(2) Names of relevant organisations

- (a) Department of Labour, Ministry of Human Resources
- (b) Social Security Organisation
- (c) Job Coach Network Malaysia (JCNM)
- (d) PWDs related NGOs

(3) JICA Experts

The JICA experts will give necessary technical guidance, advice and recommendations to the MWFCDC on any matter pertaining to the

Implementation of the Project.

- (4) Joint Coordinating Committee  
Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC") will be established in order to facilitate inter-organisational coordination. JCC will be held at least twice a year and whenever deems it necessary. JCC will approve an annual work plan, review overall progress, conduct monitoring and evaluation of the Project, and exchange opinions on major issues that arise during the implementation of the Project. A list of proposed members of JCC is shown in the Annex 4.
2. Project Site and Beneficiaries
  - (1) Project Site  
Malaysia nationwide
  - (2) Beneficiaries  
PWDs, Families of PWDs, Employers
3. Duration  
3(three) years from the date of arrival of the expert
4. Reports
  - (1) Mid-term Report
  - (2) Completion Report
5. Environmental and Social Considerations  
The MWFCDD agreed to abide by 'JICA Guidelines for Environmental and Social Considerations' in order to ensure that appropriate considerations will be made for the environmental and social impacts of the Project.

### **III. UNDERTAKINGS OF MALAYSIA**

1. The MWFCDD will take necessary measures to:
  - (1) ensure that the technologies and knowledge acquired by the Malaysia nationals as a result of Japanese technical cooperation contributes to the economic and social development of Malaysia, and that the knowledge and experience acquired by the personnel of Malaysia from technical training as well as the equipment provided by JICA will be utilised effectively in the implementation of the Project; and
  - (2) grant privileges, exemptions and benefits to the JICA experts referred to in Annex 1 and their families, which are no less favourable than those granted to experts of third countries performing similar missions in Malaysia under the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.
2. The MWFCDD will take necessary measures to:
  - (1) provide security-related information as well as measures to ensure the safety of the JICA experts.
  - (2) permit the JICA experts to enter, leave and sojourn in Malaysia for the

- duration of their assignments therein and exempt them from foreign registration requirements and consular fees.
- (3) exempt the JICA experts from taxes and any other charges on the equipment, machinery and other material necessary for the implementation of the Project;
  - (4) exempt the JICA experts from income tax and charges of any kind imposed on or in connection with any emoluments or allowances paid to them and/or remitted to them from abroad for their services in connection with the implementation of the Project; and
  - (5) meet taxes and any other charges on the equipment, machinery and other material, referred to in Annex 1, necessary for the implementation of the Project.
3. The MWFCDC will bear claims, if any arises, against the JICA experts resulting from, occurring in the course of, or otherwise connected with, the discharge of their duties in the implementation of the Project, except when such claims arise from gross negligence or willful misconduct on the part of the JICA experts.

#### **IV. EVALUATION**

JICA and the MWFCDC will jointly conduct the following review and evaluation.

1. Mid-term review at the middle of the cooperation term
2. Terminal evaluation during the last six (6) months of the cooperation term.

#### **V. PROMOTION OF PUBLIC SUPPORT**

For the purpose of promoting support for the Project, the MWFCDC will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of Malaysia.

#### **VI. MUTUAL CONSULTATION**

JICA and the MWFCDC will consult each other whenever any major issues arise in the course of Project implementation.

#### **VII. AMENDMENTS**

The record of discussions may be amended by the minutes of meetings between JICA and the MWFCDC.

The minutes of meetings will be signed by authorised persons of each side who may be different from the signers of the record of discussions.

- Annex 1 Logical Framework (Project Design Matrix: PDM)
- Annex 2 Tentative Plan of Operation
- Annex 3 Project Organisation Chart
- Annex 4 List of Proposed Members of Joint Coordinating Committee



**ANNEX 1: Project Design Matrix: Project to Support Participation of Persons with Disabilities (2<sup>nd</sup> Phase: 2012-2015)**

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption												
<p><b>Overall Goal</b> Social participation of PWDs in terms of employment is increased and improved.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 150 PWDs are employed*5 with Job Coach Service annually.</li> <li>- 50 per cent of Job Coach users retain in employment after 6 months.</li> <li>- 120 new job coaches are trained annually.</li> <li>- Number of companies which applies Job Coach Service increase 10% annually</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Report of 2<sup>nd</sup> Action Plan of PWDs (2013-2018)</li> <li>- Annual report of the DSW</li> <li>- Report of the JCNM</li> <li>- Follow up survey</li> </ul>	<p>Situation around employment and disability is not worsening.</p>												
<p><b>Project Purpose</b> Structure for sustainable development of Job Coach programme as a part of supported employment is established and, Job Coach programme is implemented nationwide with proper disability awareness*1,2,3,4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In total 220 PWDs are employed with Job Coach Service.</li> <li>- 30 organisations utilise Job Coach Service.</li> <li>- At least RM200,000.00 is allocated annually for Job Coach programme.</li> <li>- Institutional status of JCNM*6 in terms of Job Coach programme is clarified/confirmed (with proper resource inputs).</li> <li>- 15 organisations hold DET as disability awareness programme by their own fund.</li> <li>- 5 information dissemination activities on Job Coach and DET (receiving study visits/presentation in international seminar and conferences/publication/etc)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Project Completion Report</li> <li>- Annual report of the DSW and JCNM</li> </ul>	<p>Policies and plans on employment and disability remain same or improved.</p>												
<p><b>Output</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job Coach programme is developed and implemented in sustainable manner.             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Job Coach Service programme is implemented throughout Malaysia in sustainable manner.</li> <li>1.2. Human resource development on Job Coach is developed and implemented in sustainable manner.</li> <li>1.3. Job Coach Network Malaysia (JCNM) is enhanced as key component of Job Coach programme.</li> </ol> </li> <li>2. Disability Equality Training (DET) is utilised to raise awareness on disability for employers and other organisations.</li> <li>3. Lessons learned on Job Coach and DET are shared in region by various means.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- A set of implementation programme of Job Coach are implemented at each of 6 zones*7.</li> <li>- 3 partner companies and 3 NGOs are identified at each zone</li> <li>- 40 PWDs are employed with Job Coach supports at each zones (*30 PWDs each in Sabah and Sarawak) by the end of the Project period.</li> </ul> </li> <li>1.2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 200 new Job Coaches are trained. (moved from Project purpose)</li> <li>- 18 new Job Coach trainers are trained</li> <li>- 6 Senior trainer of Job Coach are trained</li> <li>- 6 courses are held as regular training course of Job Coach annually.</li> </ul> </li> <li>1.3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisational structure of JCNM is confirmed</li> <li>- Annual activities of JCNM are planned and implemented</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 DET senior trainers and 42 DET trainers are trained.</li> <li>- 100 companies attend DET which organised by the Project</li> <li>- 20% of companies which attended DET &amp; Job Coach seminars employ PWDs with Job Coach Service within Project period.</li> <li>- Satisfactory level of DET session by participants is more than 80% in average.</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Senior Job Coach Trainers and Senior DET Trainers in Malaysia acquire enough capacity and skills to organise regional activities.</li> <li>- 20 people from 5 countries learn DET by participating TOT of DET</li> <li>- 30 people from 6 countries learn Job Coach by participating regional seminar</li> <li>- Web Pages on DET and Job Coach are updated bi-monthly</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> <li>- Budget documents of the DSW</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progress reports of the Project</li> <li>- Report of the DET &amp; Job Coach seminars</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1, 2, 3. Budget and other resource allocation and inputs are secured through the Project period.</li> <li>DSW and other related agencies have constructive collaboration on Job Coach and DET.</li> </ol>												
<p><b>Activities</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implement Job Coach programme throughout Malaysia by dividing country into 6 zones (Central, North, East, South, Sabah, Sarawak)*7.</li> <li>- Development of partnership with both pioneering employers and Job Coach Service providers</li> <li>- Monitor the progress of the service provision and retention of employment</li> <li>- Publicity on Job Coach Service programme for employers and client (PWDs and NGOs/CBR)</li> </ul> </li> <li>1.2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of Job Coach Training for all sectors (government, private, NGOs) in collaboration with other agencies</li> <li>- Training of Trainers (TOT) of Job Coach</li> <li>- Training of Senior Trainers of Job Coach (who can conduct TOT of Job Coach locally)</li> <li>- Module Development of local Training of Trainers of Job Coach</li> </ul> </li> <li>1.3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enhancement of JCNM as coordinating body on Job Coach programme</li> <li>- Confirm the status of JCNM</li> <li>- Develop the organisational structure and mechanism</li> </ul> </li> <li>2.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementation of DET for employers and other organisations</li> <li>- Training of senior DET trainers</li> <li>- Training of DET trainers</li> <li>- Enhancement of DET providing bodies</li> </ul> </li> <li>3.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regional training course of DET trainers</li> <li>- Regional seminar on Supported Employment and Job Coach</li> <li>- Information dissemination of Job Coach and DET</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Input</b></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th data-bbox="639 1256 997 1294">The Government of Japan</th> <th data-bbox="1002 1256 1289 1294">The Government of Malaysia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="639 1301 997 1368">(1) Long term experts Chief Advisor ( 1 x 3 years ) Expert / coordinator ( 1 x 3 years )</td> <td data-bbox="1002 1301 1289 1368">(1) Counterpart personnel Project Director Project Manager Project Deputy Manager Officers in charge on Project and its each output</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1375 997 1547">(2) Short term expert(s) - Supported Employment and Job Coach - DET - Other aspects (if necessary) (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)</td> <td data-bbox="1002 1375 1289 1547">(2) Office space and facilities For JICA experts and the activities of the Project  (3) Expenditure For various activities of the Project</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1554 997 1682">(3) Training course in Japan on Job Coach (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)</td> <td data-bbox="1002 1554 1289 1682">(4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1688 997 1749">(4) Equipment and materials (if necessary)</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1756 997 1816">(5) Expenditure for local activities (if necessary)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		The Government of Japan	The Government of Malaysia	(1) Long term experts Chief Advisor ( 1 x 3 years ) Expert / coordinator ( 1 x 3 years )	(1) Counterpart personnel Project Director Project Manager Project Deputy Manager Officers in charge on Project and its each output	(2) Short term expert(s) - Supported Employment and Job Coach - DET - Other aspects (if necessary) (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(2) Office space and facilities For JICA experts and the activities of the Project  (3) Expenditure For various activities of the Project	(3) Training course in Japan on Job Coach (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary	(4) Equipment and materials (if necessary)		(5) Expenditure for local activities (if necessary)		<p><b>Preconditions</b></p> <p>Sufficient budget and human resource for the Project are ensured by the MWFCO, DSW, and DDPWDs and related agencies.</p>
The Government of Japan	The Government of Malaysia														
(1) Long term experts Chief Advisor ( 1 x 3 years ) Expert / coordinator ( 1 x 3 years )	(1) Counterpart personnel Project Director Project Manager Project Deputy Manager Officers in charge on Project and its each output														
(2) Short term expert(s) - Supported Employment and Job Coach - DET - Other aspects (if necessary) (Number and duration of short term experts and their specific technical fields will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(2) Office space and facilities For JICA experts and the activities of the Project  (3) Expenditure For various activities of the Project														
(3) Training course in Japan on Job Coach (Number of courses, number of participants, duration and the detailed contents of the course will be decided depending on the needs of the Project and budget condition of JICA.)	(4) Other facilities and expenses Mutually agreed upon as necessary														
(4) Equipment and materials (if necessary)															
(5) Expenditure for local activities (if necessary)															

Explanatory Note for PDM:

\*1: "Structure for sustainable development of Job Coach programme" is for Malaysian side to sustain, develop, and implement Job Coach programme on its own. The "structure" includes legislation, policy, action plan, budget, human resource allocation, organisations and sections (e.g. Job Coach Network Malaysia), training courses, programmes, services, networks, etc.

\*2: Job Coach programme is a range of activities related to Job Coach by DSW, including: 1) Job Coach Service programme and 2) Job Coach resource development. 1) Job Coach Service programme is a government programme to provide allowance for utilizing job coach and is planned to promote throughout the country in the Phase 2, which can be achieved with proper human resources (quantity and quality) and financial inputs for the Service provision. 2) Job Coach resource development means human resource development on Job Coach, which includes development of training programmes (courses, modules, training materials, etc.) and needs to be sustainable by establishing a structure to train Job Coaches trainers in Malaysia.

\*3: Supported employment is a concept and approach to promote paid employment of PWDs with ongoing support in integrated (open) work site.

\*4: "Disability" is defined in the "PWDs Act (2008)" of Malaysia as follows; Disability is an evolving concept and results from interaction between PWD and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation on equal basis with persons without disabilities. The Project is to promote the understanding of disability defined as above.

\*5: Condition of "being employed" is being paid salary by employer, excluding a condition being paid allowance as trainees.

\*6: JCNM (Job Coach Network Malaysia):

Main functions of JCNM at the end of 1st phase are coordination of training courses including preparation of program and arranging trainers, proceeding Job Coach Service applications, and networking among job coach and job coach trainers.

\*7 : Process of implementation at each zone: 1) DET & Seminar on Job Coach for employers and potential Job Coach Service providers → 2) Job Coach Basic Training Course (5-day) → 3) Job Coach Service programme implementation → 4) Monitoring/Evaluation

(Above explanations applied only to the project.)

<Abbreviations>

MWFCDD: Ministry of Women, Family and Community Development

DSW: Department of Social Welfare

DDPWDs: Department for the Development of Persons with Disabilities

PWDs: Persons with Disabilities

<Other Terminologies>

Job Coach: Job Coach who can provide Job Coach Service

Job Coach Trainer: Job Coach who can conduct training course for Job Coaches

Senior Job Coach Trainer: Job Coach who can conduct training of trainers of Job Coach

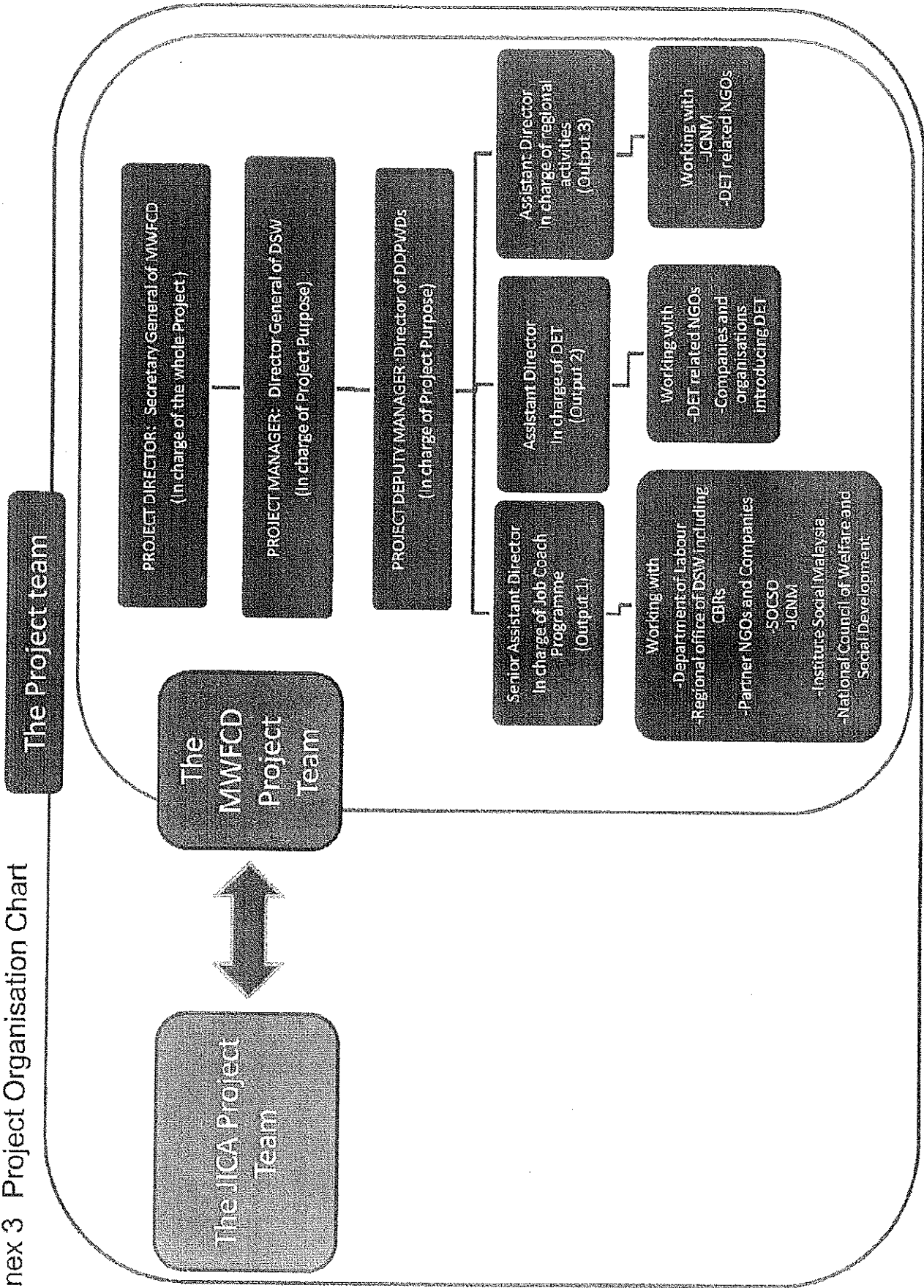
Job Coach Service programme: Government allowance for Job Coach

DET Trainer: Trainer who can conduct DET

Senior DET Trainer: Trainer who can conduct training of trainers of DET



### Annex 3 Project Organisation Chart



12

## **Annex 4 List of Proposed Members of Joint Coordinating Committee**

The Joint Coordinating Committee shall be composed of;

(1) Chairman:

Secretary General of the Ministry of Women, Family and Community Development

(2) Deputy Chairman:

1) Director General of Department of Social Welfare

2) JICA Chief Advisor for the Project

(3) Members:

- Representative of Economic Planning Unit
- Deputy Director General (Operation) of the DSW
- Director of the Department for the Development of PWDs
- Director of the Division of Planning and Development
- Director of the Division of Community Development
- Director of the Division of International Affairs
- Representative of the MWFC
- Authorities concerned of related Ministries  
(ex. Ministry of Finance, Department of Labour)
- Representative of Embassy of Japan
- Representative of JICA Malaysia Office
- JICA Expert
- Representatives of PWDs related NGOs

(4) Secretariat:

- Department for the Development of PWDs

### MAIN POINTS DISCUSSED

- The importance of establishing a sustainable structure on Job Coach programme by Malaysian domestic resources is confirmed.
- The MWFCDD and JICA Identified that relevant personnel of CBR, NGOs, and public and private sectors are the main targets for Job Coach training.
- The MWFCDD and JICA agreed that the present criteria for application of Job Coach Service programme (government allowance for Job Coach) are 1) to have experience in providing services for PWDs, 2) to have attended recognised Job Coach training.
- The MWFCDD and JICA confirmed that Job Coach Network Malaysia should be formalised as a body to develop Job Coach programme in Malaysia.
- The MWFCDD and JICA will discuss further how to publicise Job Coach and DET to Malaysian entrepreneurs, PWDs, relevant organisations and society through the implementation of the Project.
- The MWFCDD requested JICA that the collaboration with Job Coach Network Japan to be continued in the training of Job Coach Trainers and Job Coach Senior Trainers.
- Under the output 3, countries which have not been involved in the Project Phase 0 and 1 will be encouraged to participate in regional activities on Job Coach and DET.
- The MWFCDD will ensure that human resources to be trained under the Project will have long term involvements towards the sustainability of Job Coach programme and DET.

