

ガナ国
人材育成奨学計画（JDS）

準備調査報告書

令和元年 5 月
(2019 年)

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

株式会社日本開発サービス（JDS）

資金
JR
19-001

要 約

1. 準備調査の概要

(1) 準備調査の背景と目的

人材育成奨学計画（JDS: the Project for Human Resource Development Scholarship Program）は1999年度に新設された無償資金協力による留学生受入事業で、2018年までにアジア・アフリカ15カ国から4,200名を超える留学生を受入れている。その対象は若手行政官等としており、対象国が抱える開発課題の解決に資する人材育成に主眼が置かれ、留学生が帰国後にそれぞれの分野で社会・経済開発計画の立案・実施において留学成果を活かして活躍すること、また、日本のよき理解者として両国友好関係の基盤強化・拡大に貢献することを目標としている。

ガーナはアフリカで唯一のJDS事業対象国であり、2012年度から受入が開始された。2019年5月現在第2フェーズが実施されており、毎年4大学10名の学生を受入れている。2019年度に第2フェーズの最終バッチである第4バッチ留学生が来日することになっていることから、第3フェーズとして2020年度以降来日する留学生のための新たな計画策定に向けて準備調査が実施されることとなった。調査目的は以下の通りである。

- ・ JDS事業第3フェーズ、実施体制等の説明をガーナ側に行い、準備調査の目的や方法についてガーナ政府に説明し理解を得る。
- ・ JDS事業で対象となるサブ・プログラム、コンポーネント、運営委員会（OC: Operating Committee）メンバー、募集対象機関、留学生受入人数、受入大学等の事業実施に関わる枠組みについて協議し、合意する。

(2) 準備調査の結果

2018年11月17日から28日にかけてガーナにおいて現地調査を実施した。調査項目は、行政官のキャリアパス及び人材育成状況、他ドナーの奨学金と比較優位性、対象機関調査、受入大学調査等である。また、調査の結果策定された受入計画につき、2019年2月28日に先方政府との協議が行われ、以下の内容で合意された。

ガーナ国人材育成奨学計画 受入枠組み

サブ・プログラム	行政能力向上・制度整備			地方農村部の活性化	農業・農村振興	資源・エネルギー
コンポーネント	1-1 公共財政管理 (経済学)	1-2 公共財政管理 (行政学)	1-3 行政	2-1 基礎生活環境の改善(保健政策実施能力強化支援)	3-1 稲作振興・農業開発支援	4-1 エネルギー開発支援
大学学部	神戸大学大学院国際協力研究科	名古屋大学大学院国際開発研究科	立命館大学国際関係研究科	長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科	九州大学大学院生物資源環境科学府	広島大学大学院国際協力研究科
受入数	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)
実施機関	財務省 (MOF: Ministry of Finance)					
想定される研究分野	<ul style="list-style-type: none"> 公共財政管理 経済政策 貿易政策 投資政策 債務管理 	<ul style="list-style-type: none"> 公共財政管理 債務管理 金融政策 	<ul style="list-style-type: none"> 公共政策 行政管理 	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健 地域保健 保健政策策定、保健政策のモニタリング及び評価 	<ul style="list-style-type: none"> 農作物流通政策 農業機械化行政／農業機械化企業経営 米生産基盤整備及び米品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> 資源分野政策 エネルギー政策 (石油・ガス資源) 政策 エネルギー政策 (電力) 政策 エネルギー分野 (電力) 工学系
運営委員会	MOF、人事委員会 (OHCS: Office of the Head of Civil Service)、日本大使館、JICAガーナ事務所					
対象機関	<ul style="list-style-type: none"> MOF 中央銀行 (BOG: Bank of Ghana) コンポーネント 1-1 のその他の部局／エージェンシー 	<ul style="list-style-type: none"> コンポーネント 1-1 (公共財政管理 (経済学)) コンポーネント 2-1 (基礎生活環境の改善 (保健政策実施能力強化支援)) コンポーネント 3-1 (稲作振興・農業開発支援) コンポーネント 4-1 (エネルギー開発支援) の全ての対象機関 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ガーナ統計局 (GSS: Ghana Statistical Service) 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) 	<ul style="list-style-type: none"> 保健省 (MOH: Ministry of Health) ガーナ保健サービス (GHS: Ghana Health Service) その他の部局／エージェンシー 	<ul style="list-style-type: none"> 食糧農業省 (MOFA: Ministry of Food and Agriculture) ガーナ灌漑開発公社 (GIDA: Ghana Irrigation Development Authority) その他の部局／エージェンシー 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー省 (MOE: Ministry of Energy) ガーナ石油公社 (GNPC: Ghana National Petroleum Corporation) ガーナガス公社 (GNGC: Ghana National Gas Company) ボルタリバー電力会社 (VRA: Volta River Authority) ガーナ送電会社 (GRIDCO: Ghana GRID Company) ガーナ電力会社 (ECG: Electricity Company of Ghana) 	

注:

		<ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ 地方政府・地域開発省 (MLGRD: Ministry of Local Government and Rural Development) ・ 計画省 (MOP: Ministry of Planning) ・ OHCS ・ 地方政府人事委員会 (OHLGS: Office of the Head of the Local Government Service) ・ 道路高速道路省 (MRT: Ministry of Roads and Highways) ・ その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー 			<ul style="list-style-type: none"> ・ 北部配電会社 (NEDCO: Northern Electricity Distribution Company) ・ 国家石油局 (NPA: The National Petroleum Authority) ・ エネルギー委員会 (EC: Energy Commission) ・ 石油委員会 (PC: Petroleum Commission) ・ 大型石油貯蔵運輸会社 (BOST: Bulk Oil Storage and Transportation Company) ・ 国土天然資源省 (MLNR: Ministry of Land and Natural Resources) ・ その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー
--	--	--	--	--	---

2. 妥当性の検証

ガーナJDS事業の妥当性について、①ガーナ国開発戦略と我が国の対ガーナ開発協力方針におけるJDS事業対象分野／開発課題の位置づけ、②分野の選択についての妥当性、の2つの観点から検証した。

ガーナ政府が掲げる長期開発計画（2018-2057）のうち、「有効的、効率的、かつ機動的な制度の構築」では「公的セクターにおける法の不順守や汚職を根絶し、制度やモラルを強化する」が挙げられている。一方、最新（2012年）の我が国の対ガーナ開発協力方針では、重点分野（中目標）の一つに「行財政運営能力の強化」が挙げられており、ガーナJDS事業はその中の「行財政人材育成プログラム」における実施プロジェクトとして位置づけられている。同事業は政策・立案に係る若手行政官個人、そして行政官が所属する対象機関の組織としての能力向上を目指しているが、ガーナの上位計画と整合し、我が国の援助重点分野とも合致するものであることから、妥当性は極めて高い。また、経済分野、保健分野、農業分野、及びエネルギー分野を選択したことは、何れもガーナの国家開発計画の柱であり我が国の援助重点分野でもあることから、各分野の選択は適切であったといえる。

従って、JDS事業を同国で実施することは妥当性が高いと判断する。

3. JDS事業の事業規模設計

受入計画に基づき、1バッチ分の事業費の積算を行った。その際以下を前提とした。

項目		前提
日本側負担経費		267,006 千円（2019 年度事業 5 年型）
ガーナ国負担経費		なし（但し、物理的な負担事項として、OHCS が事務所の一室を JDS 事業のエージェント執務室としてコンサルタントへ提供することで合意した。）
積算条件	積算時点	2019 年 3 月
	為替レート	1 ドル=111.62 円、1 セディ=22.745 円
	その他	積算は、日本国政府の無償資金協力の制度を踏まえて行うこととする。

4. 提言

(1) 効果的な募集・選考方法

有望な人材獲得のための効果的な募集・選考方法として、本調査結果に基づき特定した以下の人材育成ターゲットグループに対する個別の応募勧奨が有効と考えられる。

- ・ 表-12の重点地域と省庁内の重点部署の人材
- ・ 各対象機関の政策立案・予算作成・モニタリング評価室（PPBME: Policy Planning, Budgeting, Monitoring, and Evaluation Unit）
- ・ 現在実施中のJICA事業のカウンターパート
- ・ 女性
- ・ その他、日本関係者（大使館、JICA、日系進出企業）にとって重要と考えられる機関や部署

加えて、有望な人材獲得のためには十分な応募者数の確保が必要である。ガーナJDS事業ではこれまで、対象となっていた4コンポーネント全てにおいて目標である定員の4倍を超えてきたが、コンポーネント別にみると応募者数には濃淡があり、経済分野については例年他の分野に比べて応募者が少なかった。このため経済分野の対象機関の裾野を拡げ、更にこれまで応募の可能性のなかった行政事務を担当する事務官向けに新コンポーネントを創設することとなった。

この取り組みは、これまで全応募者と全合格者に占める割合が1、2割で推移していた女性を増やす方策としても、女性の多くが事務官であることから有効であると考えられる。女性を増やすその他の方策としては、女性向けの募集説明会の別途開催やその参加者へのフォローアップ、並びに、省庁推薦の場合は人事部に女性の優先的な推薦を促すこと等が考えられる。

その他、効果的な募集・選考に関連して、本調査で調べた限りでは他ドナーによる全ての奨学金プログラムはオンラインで応募をすることになっており、また、ガーナ側対象機関からもオンライン化の要望が挙げられたことから、オンライン応募を前向きに検討すべきと考える。但しガーナのインターネット接続環境は未だ不安定であることから、紙ベースでの応募についても引き続き並行して受け付けることが望ましい。また、ガーナ人の多くはパソコンを保有しておらず、インターネット接続はスマートフォン行うのが一般的であるため、モバイルサイトも構築することが望ましい。

第3フェーズから新設された博士課程に関しては、中央省庁レベルで最も博士号のニーズが高いのは経済と保健分野であり、農業とエネルギー分野については導入に慎重な声が多かった。一方省庁の事業実施機関であるエージェンシーについては分野を問わず博士号を歓迎する声が強い。複数の博士課程の応募者が出てきた場合は、こういった対象機関側のニーズも踏まえた上でOCが選考することが望ましい。

(2) 帰国留学生のフォローアップ及び今後のフォローアップの計画

これまでも現地JDSプロジェクト事務所は、留学生の最新の所属部署、肩書、連絡先、業務内容等といった近況を常に把握し、ガーナの日本大使館や日系企業会と連携して、帰国留学生に対してイベントやセミナー、交流会等への積極的な参加を促す等の活動を行ってきた。今後も帰国留学生数は年々増えることから第3フェーズからはこれまで以上に様々なイベントに招聘するなど出来るだけ常日頃から連絡を取り交流を密にする。このような帰国留学生へのフォローアップ活動を強化させ、日本側の公的機関（大使館、JICA等）や民間企業から照会があった際、適正にマッチングさせ橋渡しができるようにし、オールジャパンで彼らの人的ネットワークやノウハウを活用出来るようにする。

なお、プロジェクト事務所等を通じて留学の効果を継続的に測定するために本体事業でフォローアップする。そして留学事業の効果発現のための中長期的（帰国後3年程度）な成果指標を入手し留学の効果を測定する。

(3) その他提案

1) OCの機能強化

これまでガーナ側OCメンバーは留学生の選考や帰国報告会等、イベントへの参加が中心であったが、今後はコミットメントを深めOCの機能を強化することにより、帰国留学生のより適切なポストへの配属が促進されることが期待される。新フェーズよりガーナ側のOC構成メンバーが見直され、公務員人事や人材育成を司る機関であるOHCSが新メンバーとなった。これにより、帰国留学生の留学成果が活かせる部署への配置についての対象機関に対しての働きかけや、より客観的で公平かつ平等な視点でガーナの公務員の人材育成に資する人選が期待される。

2) モニタリング・厚生補導

留学生達の来日後は、留学生が慣れない日本での生活に不安を感じることがないように、きめ細かなサポートをするよう心掛ける。また、国によっては認識が薄い場合があるハラスメントや論文の剽窃等の行為に関して、来日前後を通して注意喚起を行うことが必要と考える。

3) 来日前オリエンテーション、来日後研修、付加価値提供活動等

他の留学生事業との差別化を図り、JDS事業としての高付加価値を醸成するため、来日中の留学生や帰国留学生へのヒアリングでも要望のあった、以下の活動を計画したい。

JDS事業の付加価値提供活動案

項目	実施時期 (案)	内容
知日家・リーダーシップ醸成研修	来日後導入研修 帰国前等	行政官に必要とされるリーダーとしての素養を培い、ガーナの課題解決に貢献出来るよう、日本ならではの経験や日本の発展を支えてきたと考えられるカイゼン手法について学ぶ。
日本語研修	来日前オリエンテーション、来日後導入研修	日本で円滑な生活を送るため、また、より多くの日本人とのコミュニケーションを促進すべく基礎的日本語を習得する。
日本関係者とのネットワーク／機会提供	来日前オリエンテーション、滞日中の留学生の長期休暇期間中等	<ul style="list-style-type: none">・日本関係者とネットワーキングをし、人脈形成を行う。・来日前後を通じて様々なイベントを体験することにより知日家としての素地を形成する。・留学生の分野課題に関係する国内研修等に参加して当該分野における日本での実情について学ぶ。

知日家・リーダーシップ醸成研修の一案としては、組織の課題解決に資する「カイゼン」手法の研修を挙げる。同手法を来日中の留学生たちが学ぶことにより、無駄を減らした職場全体の業務の効率化、業務の質向上に繋がると考えられ、これはひいては行政機関の意識改革にも繋がり、組織の課題の共有化と課題解決に資すると思料する。

また、問題分析や課題解決の手段を学ぶことを目的とするPCM研修を帰国前に実施する。同研修で行う問題分析や目的分析、達成度測定のための指標設定、全体枠組み (PDM:

Project Design Matrix) の作成等を通して得られる思考プロセスは、大学で行う研究の実施に直接的、間接的に応用可能である。また、帰国前の研修では帰国後のポストや環境で活用出来るリソースを踏まえ、日本での留学で学んだ専門知識や技術等をガーナの課題解決のための取り組みにどう活かすかについて、アクションプランを作成する。アクションプランを作成することによって、留学の成果を着実にガーナの課題解決への取り組みへと誘導することが可能になるとともに、指標の達成度等を定期的にモニタリングすることにより、JDS事業の効果測定を行うことも可能となる。

加えて、来日前後の導入研修で基礎的日本語を習得する機会を設けることにより、留学生の親日感を醸成し、多くの日本人とのネットワークを築くことが可能になると思料する。

目 次

第1章 人材育成奨学計画（JDS）事業の背景・経緯.....	1
1-1 JDS事業の現状と課題	1
1-2 無償資金協力の背景・経緯.....	1
(1) 要請の背景・経緯	1
(2) ガーナの政治経済概況	2
(3) ガーナ政府の開発戦略と課題	3
1-3 我が国の対ガーナ援助動向.....	3
(1) 我が国の対ガーナの援助動向	3
(2) 民間の協力・交流状況	5
1-4 他ドナーの援助動向.....	5
(1) 主要ドナーによる援助動向	5
第2章 JDS事業の内容	7
2-1 JDS事業の概要	7
2-2 準備調査結果.....	7
(1) 行政官のキャリアパス及び人材育成状況	7
(2) 他ドナーの奨学金と比較優位性	11
(3) 対象機関調査	16
(4) 各分野のニーズと受入大学の選定	20
2-3 準備調査における合意事項.....	23
(1) 留学生受入計画の合意	23
(2) 事業の枠組み	23
2-4 JDS事業の概要事業費	28
2-5 相手国負担事項の概要.....	29
(1) 物理的な負担事項	29
(2) 本事業におけるガーナ政府の役割	29
2-6 JDS事業のスケジュール	29
第3章 JDS事業の妥当性の検証	31
3-1 JDS事業で期待される効果	31
3-2 プロジェクト評価指標関連データ	31
(1) これまでのガーナJDS事業におけるモニタリング・評価結果.....	31
(2) 第3フェーズでの成果指標	34
3-3 課題・提言.....	35
(1) 効果的な募集・選考方法	35
(2) 帰国留学生のフォローアップ及び今後のフォローアップの計画.....	37
(3) その他提案	38

3-4 JDS事業と開発課題及び開発協力方針との整合性.....	40
(1) ガーナ国開発戦略と我が国の対ガーナ開発協力方針におけるJDS事業対象分野／ 開発課題の位置づけ	40
(2) 分野の選択についての妥当性	40
(3) 妥当性についての結論	42
3-5 結論.....	43
(1) 募集選考活動について	43
(2) 帰国留学生に対するフォローアップ	43
(3) その他提案	43

添付資料

添付資料1. 調査団員・氏名（JICA官団員調査団）	A-1
添付資料2. JDS事業 計画策定調査フロー図	A-2
添付資料3. 第一次準備調査面談者リスト.....	A-3
添付資料4. 協議議事録（M/D）	A-4
添付資料5. 重点分野／開発課題ごとの4バッチ受入人数（修士課程）	A-17
添付資料6. 重点分野基本計画案.....	A-18
添付資料7. 対象機関への質問票の項目と回答.....	A-36

図表リスト

(図)

図-1	ガーナJDS事業（4バッチ）のフローチャート.....	30
図-2	留学生による自己評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）.....	32
図-3	担当教官による評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）.....	32
図-4	留学生上司による評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）.....	33
図-5	留学生の日本での生活面・学術面についての評価結果 （2016年度～2018年度帰国留学生平均）.....	33

(表)

表-1	近年におけるガーナの主要経済指標.....	2
表-2	「ガーナの長期開発計画（Long-Term National Development Plan for Ghana （2018-2057））」の骨子.....	3
表-3	対ガーナ 国別開発協力方針 事業展開計画.....	4
表-4	主要ドナーの支援状況（2016-2017年平均）.....	6
表-5	エネルギー省石油上流部局の技官.....	8
表-6	エネルギー省人事部の事務官.....	8
表-7	人事異動の種類.....	10
表-8	代表的な奨学金プログラム.....	12
表-9	日本への奨学金プログラム.....	14
表-10	他国の主要奨学金プログラム.....	15
表-11	質問票への回答.....	17
表-12	今後の応募勸奨の重点地域と対象部署.....	19
表-13	第3フェーズの受入大学の概要.....	22
表-14	留学生受入計画合意事項と内容.....	23
表-15	ガーナ国人材育成奨学計画 受入枠組み.....	26
表-16	ガーナ国 人材育成奨学計画（5年型）概略総事業費.....	28
表-17	ガーナJDS事業第3フェーズの成果指標案.....	35
表-18	近年の有効応募者数.....	36
表-19	JDS事業の付加価値提供活動案.....	39

略語表

略語	英文	和文
AA	Agent Agreement	エージェント契約
AfDB	African Development Bank	アフリカ開発銀行
BOG	Bank of Ghana	ガーナ銀行
BOST	Bulk Oil Storage and Transportation Company	大型石油貯蔵運輸会社
CARD	Coalition for African Rice Development	アフリカ稲作振興のための共同体
CBT	Competency Based Training	職能に基づく訓練
CHAG	Christian Association of Ghana	キリスト教協会
CIAT	Capacity Improvement & Advancement for Tomorrow	明日に向かって能力向上・発展
DCS	Directorate of Crop Services	作物サービス局
DFID	UK Department for International Development	英国国際開発省
EC	Energy Commission	エネルギー委員会
ECG	Electricity Company of Ghana	ガーナ電力会社
E/N	Exchange of Notes	交換公文
EU	European Union	欧州連合
G/A	Grant Agreement	贈与契約
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
GETFund	Ghana Education Trust Fund	ガーナ教育信託基金
GHS	Ghana Health Service	ガーナ保健サービス
GIDA	Ghana Irrigation Development Authority	ガーナ灌漑開発公社
GIFMIS	Ghana Integrated Financial Management Information System	ガーナ統合財務管理情報システム
GIMPA	the Ghana Institute of Management and Public Administration	ガーナ経営行政学院
GIPC	Ghana Investment Promotion Center	ガーナ投資促進局
GNGC	Ghana National Gas Company	ガーナガス公社
GNPC	Ghana National Petroleum Corporation	ガーナ石油公社
GRIDCO	Ghana Grid Company	ガーナ送電公社
GSS	Ghana Statistical Service	ガーナ統計局
HIV	Human Immunodeficiency Virus	ヒト免疫不全ウイルス
IMF	International Monetary Fund	国際通貨基金
JDS	The Project for Human Resource Development Scholarship	人材育成奨学計画
JOCV	Japan Overseas Cooperation Volunteers	青年海外協力隊
KOFIH	Korea Foundation for International Healthcare	韓国国際医療財団
KOICA	Korea International Cooperation Agency	韓国国際協力団
M/D	Minutes of Discussion	協議議事録
MDAs	Ministries, Departments and Agencies	省庁・政府機関
MDGs	Millenium Development Goals	ミレニアム開発目標
MFARI	Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration	外務地域統合省
MLGRD	Ministry of Local Government and Rural Development	地方政府・地域開発省
MLNR	Ministry of Land and Natural Resources	国土天然資源省
MOE	Ministry of Energy	エネルギー省
MOF	Ministry of Finance	財務省
MOFA	Ministry of Food and Agriculture	食糧農業省
MOFCOM	Ministry of Commerce Scholarship China	中国商務省奨学金
MoGCSP	Ministry of Gender, Children and Social Protection	ジェンダー・子供・社会保護省
MOH	Ministry of Health	保健省
MOP	Ministry of Planning	計画省
MOTI	Ministry of Trade and Industry	貿易産業省
MRT	Ministry of Roads and Highways	道路高速道路省
MWCA	Ministry of Women and Children's Affairs	女性子供担当省

略語	英文	和文
NBSSI	National Board for Small Scale Industries	国家小規模産業局
NDC	National Democratic Congress	国家民主会議
NDPC	National Development and Planning Commission	国家開発計画委員会
NDPI	National Development and Productive Institute	国家開発生産研究所
NEDCO	Northern Electricity Distribution Company	北部配電会社
NPA	The National Petroleum Authority	国家石油局
NPP	New Patriotic Party	新愛国党
OC	Operating Committee	運営委員会
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	経済協力開発機構
OHCS	Office of the Head of Civil Service	人事委員会
OHLGS	Office of the Head of the Local Government Service	地方政府人事委員会
OM	Operation Manual	運用マニュアル
PC	Petroleum Commission	石油委員会
PCM	Project Cycle Management	プロジェクト・サイクル・ マネジメント
PPBME	Policy Planning, Budgeting, Monitoring, and Evaluation Unit	政策立案・予算作成・モニタリング 評価室
PPME	Policy Planning, Monitoring, and Evaluation Unit	政策立案・モニタリング評価室
SDGs	Sustainable Development Goals	保健関連持続可能な開発目標
SMTDP	Sector Medium-Term Development Plan 2017-2021	セクター中期開発計画 2017-2021
SOS	scheme of service	職務等級・役職規定
TICAD	Tokyo International Conference on African Development	アフリカ開発会議
UHC	Universal Health Coverage	ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ
VRA	Volta River Authority	ボルタリバー電力会社
WHO	World Health Organization	世界保健機関
WIAD	Women in Agricultural Development Directorate	女性農業開発局

第1章 人材育成奨学計画（JDS）事業の背景・経緯

1-1 JDS事業の現状と課題

人材育成奨学計画（JDS: the Project for Human Resource Development Scholarship Program）は政府の「留学生受入10万人計画」の下、1999年度に新設された無償資金協力による留学生受入事業で、2018年までにアジア・アフリカ15カ国から4,200名を超える留学生を受入れている。個人の留学支援を目的とする国費留学生等、従来の留学制度と異なり、その対象を若手行政官等とし、対象国が抱える開発課題の解決に資する人材育成に主眼が置かれている。留学生が帰国後にそれぞれの分野で社会・経済開発計画の立案・実施において留学成果を活かして活躍すること、また、日本のよき理解者として両国友好関係の基盤強化・拡大に貢献することを目標としている。¹

1-2 無償資金協力の背景・経緯

(1) 要請の背景・経緯

ガーナは近年政治的・社会的安定を保っており、西アフリカにおける民主主義のけん引役として、国際社会から高い評価を得ている。2010年以降は石油生産開始等に伴い、高い経済成長率を維持しているが、地域格差の存在、不十分なインフラ整備や公共サービスなど多くの課題を抱えており、同国の安定的な社会経済の発展には、これらの課題の克服が不可欠である。²

我が国の2012年に発出された対ガーナ国別開発協力方針では、「広く国民が受益する力強い経済成長の促進」を大目標とし、重点分野（中目標）として、「農業（稲作）」、「経済インフラ（電力・運輸交通）」、「保健・理数科教育」、「行財政運営能力の強化」の4つが挙げられている。その中でガーナJDS事業は、「行財政機能の強化」の「行財政人材育成プログラム」における実施プロジェクトとして位置づけられている。同国では開発課題を取り扱う政府機関の職員・組織の能力・体制が、総じて不足しており、いずれの援助重点分野においても、行政能力の向上と制度構築に向けて、その中核となる行政官等の育成が期待されている。

かかる状況下、2012年度よりガーナから毎年2分野5名のアフリカで初めてとなる留学生の受入が開始された。2015年度来日からは、2013年に実施された第5回アフリカ開発会議（TICAD V: Tokyo International Conference on African Development）のフォローアップの一環として更に2分野5名が追加され、4分野10名が受入れられることとなった。現在第2フェーズが実施されており、2018年までに55名が来日、内、35名全員が卒業して学位を取得した。今般、2020年から留学生受入が開始される第3フェーズのJDS事業4期分の枠組みを策定するべく、準備調査が実施されることとなった。

¹ JICA (https://www.jica.go.jp/activities/schemes/grant_aid/summary/JDS.html)

² JICA (<https://www.jica.go.jp/ghana/>)

(2) ガーナの政治経済概況

ガーナでは1957年の独立から1981年のローリングス政権発足までの25年間に、4回のクーデターを含め、頻繁に政権交代が繰り返された。1990年代に入って民主化が進み、ローリングス大統領の指導の下、長期にわたる政治的安定を享受した。同大統領は憲法の三選禁止規定を遵守して2000年12月の大統領選挙には出馬せず、新愛国党（NPP: New Patriotic Party）のクフォー候補が選出され、翌年1月に正式に大統領に就任したが、ガーナの歴史上初めて、選挙による与野党間の政権交代が平和裡に実現したものとして注目された。2008年、国家民主会議（NDC: National Democratic Congress）のミルズ大統領が選出されたが、2012年7月に同大統領が逝去したことを受け、憲法規定に従いマハマ副大統領が大統領に就任、同年12月に大統領選挙で当選した。2016年12月に行われた大統領選挙では、NPPのアクフォ＝アド候補（元外相）が当選し、平和裏に政権交代が行われた。

ガーナ経済は農業・鉱業等に依存する典型的な一次産品依存型で、主要輸出品を金、石油、カカオ豆が上位を占めているが、国際市況及び天候の影響を受けやすい。主要産業の農業は国内総生産（GDP: Gross Domestic Product）の約20%、雇用の約半数を占める。世界銀行主導の構造調整により1980年代後半から平均5%のGDP成長率を維持していたが、1990年代には金やカカオの国際価格の低迷や原油の輸入価格高騰等により経済が悪化した。³ 2010年12月、石油の商業生産が開始され、石油収入を含めた2011年の経済成長率は15%を記録した。2014年、2015年は原油価格下落に伴い成長率は鈍化したが、継続的な生産拡大により、2017年の経済成長率は8.5%と、エチオピアに次いでアフリカで2番目に速い経済成長が進んでいる。また、アクフォ＝アド政権の財政再建努力の成果もあり、財政赤字は2016年の9.3%から6%まで縮小した。2018年の実質GDPの予想成長率は6.5%で、2020年まで同レベルの成長率が見込まれている。⁴

表-1 近年におけるガーナの主要経済指標

指標		2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
GDP	総額（百万米ドル）	63,277	53,601	49,181	55,009	58,996
	一人あたり（米ドル）	2,401	1,987	1,783	1,950	2,046
実質 GDP 成長率（%）		7.3	2.9	2.2	3.4	8.1
インフレ（年平均%）		11.7	15.5	17.2	17.5	12.4
対外債務残高（10億米ドル）		16.638	18.37	20.633	21.371	22.022
貿易	輸出（10億米ドル）	16.344	15.448	15.718	17.537	20.801
	輸入（10億米ドル）	22.69	19.484	21.457	20.616	22.649
経常収支（対GDP:%）		-11.9	-9.5	-7.7	-6.7	-4.5

出所：世界銀行（<https://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=GHA>）
及びIMF（<https://www.imf.org/external/datamapper/datasets/WEO>）をもとにコンサルタント作成

³ 外務省（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html#section2>）

⁴ 世界銀行（<https://www.worldbank.org/en/country/ghana>）

(3) ガーナ政府の開発戦略と課題

ガーナの国家開発計画委員会（NDPC: National Development Planning Commission）が掲げる、長期開発計画（2018-2057）の目標と内容は以下の通りである。このうち「有効的、効率的、かつ機動的な制度の構築」では「公的セクターにおける法の不順守や汚職を根絶し、制度やモラルを強化する」が挙げられている。

表-2 「ガーナの長期開発計画（Long-Term National Development Plan for Ghana（2018-2057））」の骨子

目標	内容
工業化され、格差が改善した、強固な経済の形成	<ul style="list-style-type: none"> 産業、サービス、農業の3セクターは、それぞれ十分な投資が得られるようにする。既存の産業への影響に配慮しつつ、新規産業への移行も推進する。 経済成長の地方への裨益。 社会的弱者の経済成長への参加。
平等で健全で繁栄した社会の形成	<ul style="list-style-type: none"> とりわけ社会的弱者について基本的な社会サービスへの平等なアクセスを容易とする。 多様な価値や活動の尊重。 健康面、栄養面、運動面において生産的で、長く、有意義な生活を送れる国民の数を増やす。
自然環境を保護しつつ、よく計画された安全なコミュニティ形成	効率的、機能的、かつ生産的な経済成長を確保するための適切な国土形成計画、及び社会・経済サービスの強化。同時に環境保護についても確保する。
有効的、効率的、かつ機動的な制度の構築	公的セクターにおける法の不順守や汚職を根絶し、制度やモラルを強化する。
国際社会におけるガーナの役割を強化する。	過去や現状の商慣行との決別。国際的な開発の枠組みの中で国家開発を実施する。

出所：NDPC, Long Term National Development Plan for Ghana, 2018-2057をもとにコンサルタント作成

1-3 我が国の対ガーナ援助動向

(1) 我が国の対ガーナの援助動向

我が国とガーナの関係は、1927年に黄熱病研究のためにガーナへ渡航し、現在でもガーナで良く知られている野口英世博士、ガーナ産カカオ豆を使用したチョコレートなどに象徴されるように、アフリカ諸国の中では長きにわたり関係が深い。⁵ ガーナに対する我が国の経済協力は、1962年に締結された技術協力協定を起点とし、1973年に無償資金協力を開始、1977年からは青年海外協力隊（JOCV: Japan Overseas Cooperation Volunteers）を派遣している。1979年に我が国の支援で建設された野口記念医学研究所は、西アフリカを代表する医学研究所にまで成長している。また、JICAのBOPビジネス連携促進調査が行われている他、企業進出の基盤となるインフラ整備、産業振興支援が今後も継続され、JICAの民間連携スキーム等を活用した本邦企業のガーナ進出支援が推進されていく見込みである。⁶ 日本のガーナへの二国間援助額は2017年時点で、経済協力開発機構（OECD: Organization for Economic Cooperation and Development）加盟国の中では米国、英国、フランス、カナダ、ドイツに続いてドルベースで6位（42.31百万ドル）となっている。⁷

⁵ 外務省（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/000367699.pdf#page=362>）

⁶ JICA（https://www.jica.go.jp/ghana/ku57pq0000046foy-att/summary_ghana.pdf）

⁷ OECD（<http://www.oecd.org/countries/ghana/aid-at-a-glance.htm>）

表-3 対ガーナ 国別開発協力方針 事業展開計画

基本方針（大目標）：広く国民が受益する力強い経済成長の促進			
重点分野 （中目標）	開発課題 （小目標）	開発課題への対応方針	協力プログラム
農業（稲作）	農業・ 農村振興	<ul style="list-style-type: none"> 我が国が知見を有する稲作に重点を置いて、小規模農民の生産性・収益性の向上や普及体制強化に資する支援に加え、農業機械化の促進を含む生産基盤やバリューチェーンアプローチの取入、流通体制の整備を通じた農業の集約化・商業化の促進に貢献する。 「アフリカ稲作振興のための共同体（CARD: Coalition for African Rice Development）」の枠組み、他のドナーとの連携などを有機的に活用することにより事業の面的拡大、相乗効果の発現を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 稲作振興・農業開発プログラム 農業・農村振興総合プログラム
経済インフラ （電力・運輸交通）	経済インフラ整備	<ul style="list-style-type: none"> 運輸交通分野においては、地域社会の生活基盤、地域経済成長を支える道路網の整備に取り組む。 国の経済の底上げと広域的な成長促進のため、ガーナ東部地域の運輸交通整備（橋梁を含む道路網整備など）を進める。 エネルギー分野においては、特に電力分野において、地域社会の発展及び経済成長のためのエネルギーの適正な分配を進めるため、発電容量の増強や電化率向上、地方電化、送配電設備の更新・増強を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> 経済インフラ整備プログラム
保健・理数科教育	保健	<ul style="list-style-type: none"> ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC: Universal Health Coverage）達成、保健関連SDGsの達成に貢献するため、地域保健を中心としたサービスへのアクセス向上、医療保障の拡大、健康危機への準備態勢強化に包括的に取り組む。 サービス面では地方・農村部における過去10年の地域保健協力の成果を活用し、保健指標の悪い北部地域において、保健関連の啓発活動強化、医療従事者の能力向上などを通じて保健課題に包括的に対応出来るよう保健サービスの改善を図るとともに、国レベルでは母子手帳の導入推進を通じ妊産婦及び5歳未満児の死亡率低下に向けた対策を支援する。 長年支援を継続してきた野口記念医学研究所の機能強化を通じ、ガーナ国内及びアフリカ域内の健康危機への準備態勢を強化する。 世界銀行、世界保健機関（WHO: World Health Organization）と連携し、UHCの達成促進を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> アッパーウェスト州母子保健サービス強化プログラム 保健関連持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）達成促進プログラム
	理数科教育	<ul style="list-style-type: none"> 基礎教育分野では、新教育協力政策で提唱した「School for All」モデルを踏まえ、特に貧困地域に焦点を当て、安全な学習環境へのアクセス、質及び学校運営改善の観点から日本に比較優位性がある現職教員再訓練、地方分権化の流れを汲んだ教育行政の運営改善に集中して取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎教育改善支援プログラム
行財政機能の強化	行財政機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> 本重点分野は、「農業・農村振興」、「経済インフラ整備」、「保健」など、ほかの開発課題の達成を促進するための下支えとなる分野として位置づける。 各開発課題における協力の成果の持続性や自立発展性確保の観点からも、行財政機能の向上をけん引する人材の育成を支援する必要があるため、中央政府における中堅行政官の能力向上、並びに公務員研修センターの機能の強化などを図るとともに、財政支援の効果的な活用を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 行財政人材育成プログラム

出典：対ガーナ国「開発協力方針」別紙「事業展開計画」（外務省）（2017年4月現在）をもとにコンサルタント作成。

(2) 民間の協力・交流状況

ガーナは、活発な民間消費や石油商業生産に伴う高い経済成長、フランス語が公用語の国が多数を占める西アフリカにおいて英語圏であること、政治的安定により、本邦企業の関心が高く、商社やメーカーを中心に日系企業が進出している（2017年：49社）。⁸ 文化交流事業としては、15年以上毎年行われているガーナよさこい祭りの他、日本語弁論大会、柔道大会、空手大会、日本映画祭などが大使館主導により行われている。⁹

1-4 他ドナーの援助動向

(1) 主要ドナーによる援助動向

ガーナに対する主要援助国は、二国間では近年は米国が首位、英国が2位を占めている。他方、多国間援助は世界銀行が常に1位であり、国際通貨基金（IMF: International Monetary Fund）、アフリカ開発銀行（AfDB: African Development Bank）等が続く。2017年時点の二国間及び他国間援助の主要ドナーの援助量は以下の通り。

分野別の2国間援助の割合としては、経済制度・サービスの改善が46%を占め、以下、生産（18%）、保健分野（17%）、社会制度・サービス（8%）、教育（6%）と続く。

なお、他ドナーによる留学のための主な奨学金と我が国の奨学金の概要については「2-2 準備調査結果」に後述する。

⁸ 海外在留邦人数調査統計（2018年年要約版）。また、アフリカビジネス振興ネットワークによれば、ガーナで活動中の主な日系企業として丸紅(株)、三井物産(株)、味の素(株)、伊藤忠商事(株)、富士通(株)、住友商事(株)、ヤマハ発動機(株)、川商フーズ(株)、日立建機(株)、三井海洋開発(株)、(株)クボタ、(株)カネカ、セイコーエプソン(株)、ハマヤ(株)、62 グローリー社、(株)トプコン、(株)サカタのタネ、(株)マリノロジスティクス、(株)商船三井、(株)タチバナ、(株)ニシザワ、ヨシケントラベル・アンド・ツアーズ社、東洋エンジニアリング(株)、徳倉建設(株)の名前が挙げられている。(順不同) (<http://ab-network.jp/category/by-country/republic-of-ghana>)

⁹ 外務省 (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html>)

表-4 主要ドナーの支援状況（2016-2017年平均）

ドナー	重点領域	支援規模 (2016-2017年平均)
世界銀行	経済制度の改善、競争力強化及び雇用創出、貧困層及び脆弱層の保護	342.3百万ドル
アメリカ	高い対応力があり民主的なガバナンス、持続可能で広く共有される経済成長、健康状態の公平な改善、初等教育での読解力向上	231.1百万ドル
IMF	債務減少を確固としたものにする財政再建、インフレ率低下のための金融政策持続、長期の金融安定性、包括的な成長促進のための広範囲な制度改革	161.4百万ドル
AfDB	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業（特に零細・中小農業関連企業）の生産性向上 ・ 事業環境改善のための経済・構造改革 	104.3百万ドル
グローバルファンド	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒト免疫不全ウイルス（HIV: Human Immunodeficiency Virus）・結核・マラリア対策の効果最大化 ・ 強靱で持続可能な医療制度の確立 ・ 人権・男女同権の保護と促進 ・ 増大した資源の動員 	79.6百万ドル
英国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済成長 ・ 透明性と責任があり有能なガバナンス ・ 人間開発の成果向上 	76.0百万ドル
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都市開発と地方自治体支援 ・ 電力供給増大 ・ 農村開発・農業支援 	60.0百万ドル
欧州連合 (EU: European Union)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ガバナンス：公共セクターの運営と説明責任 ・ 北部サバンナ地帯の農業への生産的投資 ・ 雇用と社会保障 	46.6百万ドル
カナダ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業生産性向上と気候変動対応型農業の適用 ・ 最貧困層の食料安全保障 ・ 北部地域の水・衛生状況改善 ・ 農村コミュニティの経済安定性・生産性の向上 ・ 児童保護と関連する司法制度の強化 	44.8百万ドル
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業 ・ ガバナンス ・ 持続可能な経済発展 	42.9百万ドル

出典：各ドナーホームページをもとにコンサルタント作成

第2章 JDS事業の内容

2-1 JDS事業の概要

ガーナJDS事業については、2011年度に準備調査が実施され、翌年から2大学5名の受入を開始した。その後受入人数が拡大、現在第2フェーズが実施されており、毎年4大学10名の学生を受入れている。2019年3月時点で55名が来日、内、35名全員が卒業して学位を取得している。ガーナはアフリカで唯一のJDS事業対象国である。

この度、第3フェーズのJDS事業の計画策定に向け、準備調査が実施されることになった。同調査は、主に新規受入大学を対象とした国内調査、並びに対象機関、帰国留学生、他ドナー等を対象にした各種現地調査により構成されている。調査項目は、行政官のキャリアパス及び人材育成状況、他ドナーの奨学金と比較優位性、対象機関調査、受入大学調査等である。これらの一連の調査結果をもとに、2019年度から開始されるガーナ公務員や行政機関の能力向上、日本とガーナ両国のネットワーク強化に資するための、4バッチ分のJDS事業の枠組みが策定された。次項に準備調査の結果についてまとめる。

2-2 準備調査結果

(1) 行政官のキャリアパス及び人材育成状況

1) 人事制度とキャリアパス

ガーナの近代公務員制度¹⁰は、ガーナが1957年に独立し、1960年に共和制に移行するのに合わせ、多くの省庁や政府機関（MDAs: Ministries, Departments and Agencies）が創設・再編成されたことに始まる。憲法制定議会が1960年に公務員法（Civil Service Act, 1960（CA.5））を可決し、その中で、公務員のポストを規定し、省庁を設置し、公務員の任命と退職、及び、公務員サービスの条件、懲戒手続、その他の公務員に関する事項を定めた。その後、公務員（暫定）規則（the Civil Service（Interim）Regulations, 1960（L1.47））による補完がなされるが、1993年にそれらを置き換える形で、新しい公務員法（the Civil Service Law, 1993（PNDCL 327））¹¹が制定され今日に至る。この中でOHCSは公務員の人事や人材育成の役割を担うこととなった。また、地方自治システムの運用を統括するため、1993年に地方自治法（Local Government Act 462）、2003年に地方自治体サービス法（Local Government Service Act 656）、そして2016年に地方自治体法（Local Governance Act 936）が制定されている。

ガーナの公務員は、中央官庁の公務員（Central Civil Service）と地方官庁の公務員（Local Civil Service）に大別でき、中央官庁の公務員の職階と職務内容（SOS: scheme of service）は、官庁ごとの運用マニュアル（OM: Operation Manual）の中で定められている。¹² 一方、地方

¹⁰ OHCS website: <http://www.ohcs.gov.gh/history>, Wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Ghana_Civil_Service

¹¹ Ghana Legal PDF of Law in English

¹² 官庁ごとに作成されていることになっているが、まだ整備がされていない省庁も多いようだ。本調査では、エネルギー省（Ministry of Energy）及び地方人事委員会（Office of the Head of Local Government Service）のSOSは確認出来たが、他は文書としての確認はできなかった。

公務員の職階と職務内容は2014年8月に更新されたScheme of Service for Local Government Service¹³により統一的に規定されている。地方官庁は、2009年にL.I. 1961 (Legislative Instrument 1961) が発行された際、2010年3月に中央官庁付だった公務員約3万人が地方官庁に異動することになった。その際、幾つかの分野の職員は中央官庁でのSOSやプロトコルをそのまま引き継いだため管理が難しくなり、更に複数の組織が合併した際に、職員のキャリア形成や等級レベル、資格や経験に大きな相違と不整合が発生したため混乱が生じた。そのため、2014年8月に地方官庁公務員のSOSが改訂され、中央官庁と地方官庁のSOSは類似性があるように設計された経緯がある。

OHCSは中央官庁の公務員の人事を司り、省庁の事業実施機関であるエージェンシーについては機関ごとに人事が行われている。また地方官庁（州、郡レベル）の人事については、OHLGSが管轄している。

ガーナ公務員の官職には技官と事務官がある。技官は各省庁で専門性の高い業務に従事するが、エネルギー省の石油上流部局 (Petroleum Upstream Directorate) の技官 (technical officer) を例に、技官の場合の運用マニュアルで規定されているSOSを以下に示す。

表-5 エネルギー省石油上流部局の技官

	役職 (Job title)	職務等級 (Grade)	人数	学位	勤続要件
1	Director	Chief Engineer	1	Master Degree	Public Service 内での最低 14 年の業務経験
2	Deputy Director/ Principle Engineer	Principle Engineer	1	Master Degree	9 年の関連業務経験
3	Senior Engineer	Senior Engineer	1	Bachelor Degree	6 年の関連業務経験
4	Engineer	Engineer	2	Bachelor Degree	3 年の関連業務経験
5	Assistant Engineer	Assistant Engineer	2	Bachelor Degree	公務員法に従う

出所： MOE, Organisational Manual for the Ministry of Energyをもとにコンサルタント作成

一方事務官は行政事務を担当するが、エネルギー省の人材育成管理部 (Human Resource Development and Management Directorate) の事務官についての例を示す。

表-6 エネルギー省人事部の事務官

	役職 (Job title)	職務等級 (Grade)	人数	学位	勤続要件
1	Director	Director	1	Master Degree	12 年の業務経験
2	Deputy Director, HRMD	Deputy Director	1	Master Degree	9 年の業務経験
3	Assistant Director	Assistant Director I	2	Bachelor Degree	6 年の業務経験
4	Assistant Director	Assistant Director II A	2	Bachelor Degree	最低 3 年の業務経験
5	Assistant Director	Assistant Director II B	2	Bachelor Degree	最低 3 年の業務経験

出所： MOE, Organisational Manual for the Ministry of Energyをもとにコンサルタント作成

中央省庁の技官の場合、職務等級は次の5段階に分けられるのが一般的だが職種によって多少の違いはある。また、職務等級（職階）名と役職名が必ずしも一致しないが、中央省庁では、Principal OfficerがDeputy Director、Chief OfficerがDirectorになることが多い。中央・地

¹³ <http://lgs.gov.gh/index.php/revised-scheme-of-service/>

方ともに技官のPrincipal Officer / Deputy Director以上になるためには修士号を保有していることが前提条件となっている。

Assistant Officer ⇒ Officer ⇒ Senior Officer ⇒ Principal Officer ⇒ Chief Officer
--

中央省庁の経理、財務、人事などの事務官 (administrative officer) についても技官同様、職務等級は5段階となっており、Deputy Director以上のポストは修士号取得が前提となっている。

なお、Chief Directorのポストは各省庁に一つずつしかいないが、技官であっても事務官であってもDirectorであれば平等にChief Directorに昇進する機会はあるとのことであった。また、どの対象機関も、Chief Directorを多く輩出しているいわゆる「花形部署」というのは存在せず、どの部署出身者であっても本人の能力と努力により等しく昇進出来るとの回答であった。

以下、中央省庁と地方公務員それぞれについての採用と昇進について紹介する。

中央省庁

① 採用

- ・ 事務官 : 定期採用はなく、ポストに空席が生じた場合に都度募集。OHCSが募集から採用までを単独決定。
- ・ 技官 : 各機関の要求に応じてOHCSが外部・内部の両方に対して募集を公示し、その後応募してきた人材に対して、OHCS、対象省庁の部署、対象省庁人事部の3者面談が行われ採用。

② 昇進

- ・ 事務官 : OHCSが昇進を決定。1つの職位等級での在職期間が最低3年を要件とし、年功序列であり昇進の際の飛び級制度はない。
- ・ 技官 : OHCSが主導してOHCS、対象省庁の部署、対象省庁人事部の3者面談を実施し昇進が決定される。事務官同様、1つの職位等級での在職期間が最低3年を要件とし、年功序列であり昇進の際の飛び級制度はない。

地方公務員

① 採用

- ・ 事務官 : OHLGSが地方政府の各部署の人員募集の要望を取りまとめ、精査後承認。面接は募集部署が行い、採否結果をOHLGSに報告。OHLGSと募集部署により採用決定。
- ・ 技官 : 事務官同様。但し、技官を雇用する際は関連中央省庁と相談し採用決定。

② 昇進

- ・ 事務官 : 各部署から対象者リストを提出してもらい、評議会で協議した上で地方人事院が承認。年功序列で飛び級制度はない。1つの職位等級での在職期間は最低4年。
- ・ 技官 : 事務官同様。

その他、ガーナ特有の傾向としては、入省する年齢が全般的に高い¹⁴ことが挙げられる。大学を卒業した後、幾つかの職業を経験した後で入省する人が多い。また比較的若くして入省した人の中には、入省時点では学士号や修士号等の学位を保有しておらず、入省後に働きながら学位を取得する人が少なからずいる。2012年から2017年までのJDS事業応募者データを基に分析した結果、公務員専門職としてキャリアを開始するAssistant Officerの平均年齢は約31歳であった。また、女性の割合は事務官に多く技官に少ない。

人材の異動の形態には「人事異動(Transfer)」、「配置転換(Posting)」、「出向(Secondment)」の3種類がある。技官・事務官を問わず、中央と地方の間で「人事異動」が行われることがあり、事務官については約4年ごとに別の省庁に配置転換となる。なお、技官については基本的に同じ機関でキャリアを積むことになるが、Deputy Director以上は技官であっても省庁を跨いだ「配置転換」がある。

表-7 人事異動の種類

Transfer (人事異動)	中央省庁から地方政府への異動、またはその逆。
Posting (配置転換)	省庁から別省庁の同じポストへの配置転換。中央省庁間での異動。
Secondment (出向)	傘下の Department やエージェンシーから省庁への出向、またはその逆。

出所：対象機関ヒアリング結果にもとづきコンサルタント作成

なお、公務員の定年は60歳であるが、優秀で代替者がおらず高い専門性を保有すると見做されている人については段階的に65歳までは延長が可能となっている。

2) 公務員の人材育成制度

公務員の教育訓練は、毎年40時間の技術的トレーニング、または職能に基づく訓練(CBT: Competency Based Training)が義務付けられている。技術的トレーニングは省庁独自で行うが、CBTについてはOHCSやガーナ経営行政学院(GIMPA: the Ghana Institute of Management and Public Administration)、国家開発生産研究所(NDPI: National Development and Productive Institute)などの外部リソースが提供するトレーニングを活用している。しかし予算不足のため必ずしも実施されるわけではなく、徹底されていない。

他方、OHCSは公務員の能力向上を目的として以下の3つの訓練所を持っている。

¹⁴ ①2017年度のJDS事業応募者102名のデータ、及び、②過去2012年～2017年に応募した留学生55名のデータのそれぞれを分析した結果、①では、キャリアを開始するAssistant Officerに就いた年齢の平均は28.4歳であり、Assistant Officerの平均年齢は32歳であった。②では、Assistant Officerの平均年齢は30.5歳であった。いずれもAssistant Officerに平均4年在籍していることが分かった。

- ・ 公務員訓練センター (Civil Service Training Center)
- ・ 政府訓練学校 (Government Training School)
- ・ 技術監督協会 (Institute of Technical Supervision)

3) 女性公務員の活用推進

女性や子供、社会的弱者のエンパワメント推進のため、ジェンダー・子供及び社会保護省 (MoGCSP: Ministry of Gender, Child and Social Protection) が2013年1月に設立された。前身は女性子供担当省 (MWCA: Ministry of Women and Children's Affairs) である。MoGCSPの使命はジェンダー間の平等、子供の福祉と保護の促進、高齢者と身障者など社会的弱者のエンパワメントである。

政治レベルでは、政府の全てのレベル (中央、地方) で女性代表の割合を4割にするという法案が可決された。また、「国家ジェンダー政策 (National Gender Policy)」と中期計画として「セクター中期開発計画2017-2021 (SMTDP: Sector Medium-Term Development Plan 2017-2021)」が策定されている。同プランではジェンダー主流化や女性や子供の地位向上、脆弱なグループの地位向上などが掲げられている。

MoGCSPによれば、同省による公務員女性の地位向上のための方策として、女性の積極採用、各省庁、エージェンシー、MMDAs (Metropolitan, Municipal and District Assemblies) にジェンダー担当官を設置することを推奨するなどの取り組みを実施している。MoGCSPの中には保育園を設置し母親が就業しやすくする取り組みもなされている。とはいえ、公務員制度では女性を優遇する採用枠や昇進のための優先枠は存在せず、制度上は男女平等である。

OHCSによれば中央公務員に占める男女の割合は、男性が8,329人、女性が5,000人であり、男性が62%、女性が38%である。但し男性は技官が多く、女性は事務官が多いとのことである。本準備調査で実施したアンケート調査でも看護師の多いMOHなどの一部の官庁を除き、職員に占める女性の割合は2~4割となっており、OHCSの発言を裏付けている。

(2) 他ドナーの奨学金と比較優位性

本調査で実施したアンケート及びヒアリング調査によると、公務員も対象とする代表的な奨学金プログラムは、修士課程と博士課程を合わせて以下がある。なお、対象者を公務員に限定している奨学金プログラムはJDS事業と韓国国際協力団 (KOICA: Korea International Cooperation Agency) のみである。

表-8 代表的な奨学金プログラム

奨学金名	実施国	対象	概要（分野等）
ガーナ教育信託基金 (GetFund: Ghana Education Trust Fund) Scholarship ¹⁵	ガーナ	修士／博士	2000年8月にAct 581に基づき設立した信託基金。教育インフラ及び施設建設に関して、政府の資金を補完するための資金を提供することを目的としている。また、国内外の修士課程以上を対象とした奨学金プログラムもある。
コモンウェルスシェアード奨学金制度 Commonwealth Shared Scholarship Scheme ¹⁶	イギリス	修士／博士	英国の大学が共同で運営する奨学金制度で、後発中低所得諸国からの修士学生をターゲットとしている。英国国際開発省 (DFID: UK Department for International Development) の資金援助を受け、有能で意欲的な個人が持続可能な開発に必要な知識とスキルを身に付けることを可能にしている。
チェベニング奨学金 Chevening Scholarship in Ghana ¹⁷	イギリス	修士	英国での1年間の修士プログラム。複数の奨学金の総称である。現時点で対象となっているのは次の3種類である。 ・ Chevening British Library Fellowship ・ Chevening Clore Leadership Fellowship ・ Chevening Oxford Centre for Islamic Studies Fellowship or Chevening Oxford Centre for Islamic Studies Abdullah Gül Fellowship
ナフィック奨学金 Nuffic Scholarship	オランダ	修士／博士	教育の国際化のためのオランダの組織で、初等・中等教育から職業訓練や高等教育・研究までを対象としている。複数の奨学金プログラムの総称で、ガーナ人が応募出来る修士プログラムに、Orange Knowledge Program と Holland Scholarship Program がある。
オーストラリア・アワード奨学金 Australian Awards Scholarship ¹⁸	オーストラリア	修士	表-10 参照
中国商務省の奨学金 Ministry of Commerce (MOFCOM) Scholarship China ¹⁹	中国	修士／博士	表-10 参照
明日に向かって能力向上・発展 Capacity Improvement & Advancement for Tomorrow (CIAT) (KOICA Fellowship Program) ²⁰	韓国	修士	表-10 参照

¹⁵ <http://www.getfund.gov.gh/>

¹⁶ <http://cscuk.dfid.gov.uk/apply/shared-scholarships/>

¹⁷ <https://www.chevening.org/ghana/>

¹⁸ <https://www.australiaawardsafrica.org/awards/types-of-awards/>

¹⁹ Ministry of Commerce (MOFCOM) Scholarship China: http://www.campuschina.org/content/details3_343888.html

²⁰ <http://training.koica.go.kr/>

奨学金名	実施国	対象	概要（分野等）
韓国国際医療財団 （KOFIH: Korea Foundation for International Healthcare） ²¹	韓国	修士	途上国、北朝鮮、在外韓国人及び韓国の移民労働者のための医療支援プロジェクトを実施する財団が主催する奨学金プログラム。
南アフリカ西ケープ大学の DAAD 国内/地域内修士奨学金 DAAD In-Country/ In-Region Master Scholarship at University of the Western Cape in South Africa ²²	南アフリカ	修士	西ケープ大学の土地、貧困及び農地研究のための協会が実施する国内/地域内向け奨学金プログラム。
日本/世界銀行共同大学院奨学金制度 （JJ/WBGSP） Joint Japan/ World Bank Graduate Scholarship Program ²³	日本/世界銀行	修士	日本と世界銀行が共同で実施する大学院奨学金プログラム（JJ/WBGSP）。1987年以來、開発途上国及び日本から5,800人以上の中堅専門家が開発関連分野の修士号を取得。
【終了】タローグループ奨学金制度 Tullow Group Scholarship Scheme ²⁴	イギリス	修士	英国の石油開発会社タロー（Tullow）社が、石油開発関連業務に従事する公務員や起業従業員等を対象に、英国で修士号を取得するための奨学金制度。石油価格の急落等の理由から2017年に終了した。対象分野は、①工学、環境と地球科学、②石油・ガス経済学、③石油・ガス産業に関する法律、④その他応用化学。
【終了】オランダ・フェローシップ・プログラム Netherlands Fellowship Program（NFP） ²⁵	オランダ	修士/博士	オランダ外務省の開発協力予算により資金が提供される。対象者は雇用主から推薦された中堅職業の専門家。幅広い政府機関や非政府機関において、熟練したスタッフの人数と能力の両方を高めることを目的とする。2017年4月を最後に終了した。

²¹ <https://www.who.int/pmnch/about/members/database/kofih/en/>

²² <https://scholarship-positions.com/daad-in-country-in-region-master-scholarship-university-western-cape-south-africa/2018/12/01/>

²³ <http://www.worldbank.org/en/programs/scholarships>

²⁴ <https://www.tullowgroupsscholarshipscheme.org/>

²⁵ <https://www.tue.nl/en/education/become-a-tue-student/scholarships-and-grants/netherlands-fellowship-program-nfp/>
<https://www.studyinholland.nl/study/scholarships/highlighted-scholarships/netherlands-fellowship-programmes>

一方、日本留学のためのJDS事業以外の奨学金プログラムには以下がある。

表-9 日本への奨学金プログラム

奨学金名	実施国	対象	概要（分野等）
アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ ABE Initiative: African Business Education Initiative for Youth ²⁶	日本	修士	2013年6月の第5回アフリカ開発会議（TICAD V）で安倍総理のスピーチで表明された、5年間で1,000人のアフリカの若者に対し、日本の大学や大学院での教育に加え、日本企業でのインターンシップの機会を提供するもの。
文部科学省国費外国人留学制度 ²⁷	日本	修士	文部科学省が資金提供している外国人に対する奨学金制度。明治34年来100年以上続く由緒ある奨学金制度。国費留学生には大使館推薦と大学推薦がある。

他国の奨学金プログラムのうち、インタビューを実施したKOICA奨学金、及びウェブ情報からオーストラリア²⁸、韓国及び中国の奨学金プログラムについて以下にまとめる。

²⁶ <https://www.jica.go.jp/english/countries/africa/internship.html>

²⁷ http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/06032818.htm

²⁸ Australian Award (<http://www.australiaawardsafrica.org/scholarships/selection-process-for-ads/>)

表-10 他国の主要奨学金プログラム

奨学金名	オーストラリア・アワード奨学金 (Australian Awards Scholarship)	明日に向かって能力向上・発展 (CIAT: Capacity Improvement & Advancement for Tomorrow) (KOICA Fellowship Program)	中国商務省奨学金 (MOFCOM :Ministry of Commerce Scholarship China)
対象者	ガーナを含むアフリカ 11 ヶ国の市民であること。	公務員対象。対象機関の設定はなし。	開発途上国の市民で健康であること。
応募要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業生産性向上、天然資源管理、公共政策に重点 ・ 学士号保持者 ・ 中堅、もしくは上級職員であること。 ・ 将来母国の発展に貢献すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学士号保持者 ・ 40 歳未満であること。(2019 年より厳格化) ・ 学位取得後所属機関に復職すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 修士課程は学士号保持者、博士課程は修士号保持者。 ・ 応募時点で 45 歳以下であること。 ・ 英語もしくは中国語が堪能であること (英語は IETS6.0 以上、中国語は HSK レベル 4 でスコア 180 以上)
人数	上記国で 162 人 (2019 年度入学)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 43 ヶ国の対象国全体で 400 の受入枠、18 の研究科が対象。 ・ ガーナからは 2017 年に 29 人 (男性 23 名、女性 6 名) が留学。 	-
募集選考プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ・ オーストラリアの 45 大学の中から応募者が自ら大学を選択。 ・ その後書類選考後にオーストラリア政府、学術関係者、帰国留学生、産業界関係者から成る選抜委員会による面接。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ SNS やウェブ媒体、新聞などを使って広報し募集説明会も実施。 ・ 大学による書類審査を実施後通過者は KOICA にて面接。その後大学による面接(筆記試験をこの際課す大学もあり)、健康診断の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中国の 26 大学の中から応募者が自ら大学を選択。 ・ CSC (中国奨学金評議会 ; China Scholarship Council) による書類審査。 ・ 受入大学による審査はなし。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 応募はオンライン。 ・ 学費免除。往復航空券支給。奨学金は AUD30,000/年 (2019 年 3 月時点で日本円で 234 万円程度) 支給。その他オーストラリア到着時に AUD5,000 (同、39 万円程度) の支度料を留学生への支給。 ・ 本国に家族を残してきた場合は留学生に対しオーストラリア滞在中に一時帰国するための旅費が支給。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 応募はオンライン。 ・ KOICA は帰国留学生が 3 年以上帰国前の所属機関で働くことを目標とし、成果指標として設定しモニタリング。 ・ 省庁に女性候補者を優先的に推薦依頼している。 ・ KOICA の目標として、留学生の 3 割を女性としているが、ガーナでは 2 割と低くなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 応募はオンライン。 ・ 若手及び中堅が対象。 ・ 3-4 年間の博士課程も提供。 ・ 中国語のみで提供されるコースの場合は、大学入学前 1-2 年間の語学研修を受ける必要がある。 ・ 奨学金は修士生が USD444.8/月、博士学生が USD518.93、その他各種手当、往復航空券支給。

他国の奨学金と比較したJDS事業の魅力や利点については、以下が挙げられた。

- ・ JDS事業は書類審査、数学試験、面接と、沢山ある選考プロセスの都度、応募者がふるいにかける。そのためそれらを潜り抜けた優秀な人が選ばれる傾向にある点。
- ・ 選考プロセスの透明性が高く、プログラムの内容もガーナの公務員ニーズに合致している点。
- ・ 既存の学位取得に必要なカリキュラムに加え、特別プログラム等を通じてより当該国の課題解決やリーダー育成に即した付加価値活動が提供される点。
- ・ エージェントが日本及びガーナに事務所を構え両国で活動を展開している点。具体的にはガーナでは募集選考と日本への送り出し、日本では来日後導入研修や定期モニタリング等のサポートを享受可能である。更には帰国後も定期的に大使館や日本企業会の会合、日系のイベント等に招待されるなど日本との繋がりを比較的維持可能である。

他方、以下の点が改善要望として挙げられた。

- ・ 第2フェーズまでの応募時年齢制限が39歳以下と厳しい点。
- ・ 2度の面接や数学試験等、選考プロセスが多いことから応募を敬遠する人もいる点。
- ・ 応募がオンラインではなく紙ベースである点。
- ・ 研究テーマを応募時に決めて応募段階で研究テーマを書かねばならない点。
- ・ 一時帰国時の旅費が支給されない（オーストラリア・アワード奨学金は家族を母国に置いてきた場合には支給される）点。

参考までに表-10のように、オーストラリアの奨学金の魅力として、奨学金の金額が高いこと、家族を母国に残した場合に一時帰国のための航空券も支給されること、応募時の年齢制限がないこと、等が挙げられる。中国のMOFCOM奨学金の場合の年齢制限は45歳以下であり、韓国なども40歳以下としているがあくまで原則であり年齢が上回っている場合であっても受入大学の意向次第で合格することもあるとのことである。

(3) 対象機関調査

現行の対象機関27機関を対象に、添付資料7.の質問票を配布したところ48%にあたる13機関より回答を得、下表の通り調査結果をまとめた。機関ごとの回答については、「添付資料7. (2)回答」にまとめる。

表-11 質問票への回答

分野	経済	保健	農業	エネルギー
職員全体に占める女性の割合	3、4割程度。	4～7割程度。	2割程度。	3、4割程度。
学位取得状況	修士号保有者は2、3割で、海外で取得した人が半数程度。修士号保有者における女性の割合も半数弱と比較的多め。	修士号保有者は1割程度と少なめで、その多くが国内で取得。修士号取得者における女性の割合は3割以下と少ない。	修士号保有者は2割弱と少なめで、海外で取得した人が半数程度。修士号取得者における女性の割合は2、3割である。	修士号保有者は ECG が4.5割と高いが、それ以外は1、2割程度。そのうち MOE 以外は国内で取得した人が大半。
JDS 事業の要件に見合う職員数	150名 (MOTI) 487名 (BOG)	372名 (Tamale) 23名 (St John) 280名 (NAS)	145名 (MOFA) 30名 (GIDA)	13名 (MOE) 269名 (NPA) 1名 (EC)
JDS 事業の対象者	<ul style="list-style-type: none"> 全ての部署・職員 予算部門、経済調査・予測部門、リアルセクターの担当官 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての職員 健康計画、健康調査、公衆衛生、及び健康情報管理、生物統計、保健計画、健康調査、救急医療の担当官、地域コーディネーター PPBME、事務部門、人事、財務部の担当官 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての技官 農業経済、灌漑技術、農業技術、地質工学、作物、農業工学、農業普及、植物保護及び規制サービスの担当官 PPBME、プロジェクト開発、財務会計、マーケティングの担当官 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての職員 技術基準、エネルギー効率化、再生可能エネルギーの担当官 人事、法務の担当官
留学後復職してから離職できない拘束年数	<ul style="list-style-type: none"> 4年 (MOTI) 3年 (BOG) 	<ul style="list-style-type: none"> 奨学期間+1.5年 (GHS) 奨学期間×2 (TTH) 3年 (SJA) 国内プログラムは奨学期間×1.5、海外プログラムは奨学期間×2 (NAS) 	<ul style="list-style-type: none"> 3年 (GIDA) 3年 (MOFA) 	<ul style="list-style-type: none"> 3年 (MOEN) 5年 (VRA) 設定なし (NPA) 奨学期間+1年 (ECG)
留学生募集において応募勸奨を優先すべき州	10州全て	北部3州 10州全て	10州全て	10州全て
JDS 以外の奨学金プログラム	記載なし	<ul style="list-style-type: none"> KOFIH Scholarship Mid-Career Specialized Medical Training JICA Fellowship 準学士号 	<ul style="list-style-type: none"> オランダ・フェローシップ・プログラム (NFP) オーストラリア・フェローシップ・プログラム 韓国 	<ul style="list-style-type: none"> 中国 韓国

分野	経済	保健	農業	エネルギー
組織の課題と研究テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 産業と経済の発展 経済政策 	<ul style="list-style-type: none"> 技術の採用、変化、組織の発展、顧客との関係、スキル移転 マネジメントと戦略立案 救急医療 	<ul style="list-style-type: none"> 灌漑作物のバリューチェーン、水利用者協会（WUA）、農業アドバイザーサービス/コミュニケーション変革、灌漑デザイン、灌漑建設、ダム安全性、灌漑計画に関する地理的技術的問題、灌漑計画に関する環境問題、灌漑計画におけるジェンダーエンパワーメント、官民のパートナーシップ、GIDAでの管理、灌漑開発のためのフィージビリティスタディ 適切な土地の準備と土壌管理、稲作における農業の実践、肥料の適切な利用、米の加工と包装、稲作の機械化、稲作における小規模灌漑の利用、病害虫の管理 	太陽エネルギー、農村電化、天然ガスインフラストラクチャ、エネルギー規制、エネルギー需要と供給管理
望ましい修士号	<ul style="list-style-type: none"> 産業開発 金融・財務・経済・情報に関する全ての学位 経済政策策定、財務モデリング、経済開発、国際貿易開発、課税&経済成長、国内課税&事業開発、債務管理&ローン再編 	<ul style="list-style-type: none"> 臨床分野 高度な保健・医療分野の研究、訓練及び開発、公衆衛生、健康記録管理、健康計画 マネジメントと緊急医療 公衆衛生、等 	<ul style="list-style-type: none"> 上記研究分野の修士号 科学系修士 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー政策、石油工学、電気工学、再生可能エネルギー 電気工学及びエネルギー管理の学位、等
博士課程の要望	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程導入は有益。(BOG) 博士号を取得したら退職する可能性がある。(MOTI) 博士号を取得した職員はむしろ留まり、経済を管理する上で重要な地位を維持する。(MOF) 	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程導入は有益。(GHS) 博士号を取得した職員が提携大学に移れば病院にとってもプラス。(Tamale Teaching Hospital) 	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程導入は有益。(GIDA) 博士号の機会を得た職員は決して省庁に留まらず、大学や研究所に転職する。(MOFA) 	<ul style="list-style-type: none"> 博士課程導入は有益である。(ECG) 博士課程導入は退職に繋がるため有益でない。(MOE)
その他コメント	なし	<ul style="list-style-type: none"> 組織ごとに奨学金の割当枠を設定してほしい 全ての組織に機会をもっと平等に与えてほしい。 緊急医療が対象となるようにスコープを広げてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 数学の試験をなくしてほしい。 研究室に配属後に研究トピックを決定出来るようにしてほしい。 各対象組織に枠を割当ててほしい。 女性参加者を増やすために、女性枠を作る。 年齢制限は45歳にすべき。 	なし

表-11と、併せて実施した対象機関へのインタビューから以下の結果が導かれる。

- 対象機関にもよるものの、職員に占める女性の割合は保健分野で最も高く、次に経済とエネルギーで高い。最も割合が低いのは農業分野である。
- 帰国後に復職してから離職できない拘束年数（bond）は、どの機関についても3年から4年が一般的である。
- アンケート結果では、望ましい研究テーマや学位については技術系の回答が中心であったが、インタビューでは公共管理、財務、IT、法務、政策策定や実施プロセスのモニタリング・評価分野等、事務官向け及び公務員全般に必要とされる研究テーマや修士号取得についての高い要望が各機関の人事から挙げられた。
- 博士課程についてのニーズは、分野や対象機関により差が見られた。中央省庁レベルでは経済分野と保健分野では博士号導入について歓迎された。理由としてMOFでは、出世に博士号保持は必須ではないものの、IMFや世界銀行などのドナーと対等に協議するには博士号の知識が不可欠、としている。また、MOHについてはDirectorレベルの多くは博士号を取得しており、上級ポストに就くためには博士号が不可欠との理由であった。一方MOE、MOFAについては、PhDを導入するよりも修士課程の奨学金を増やしてほしいとの要望があった。理由としては、博士課程取得は昇進に関係ないばかりか、公務員は民間や会社に比べ給与が安く、専門性も必要ないため博士号を取得した人は省庁を辞めて大学や公社、研究機関等に転職してしまうとの意見であった。また、分野を問わず、省庁の実施機関であるエージェンシーでは、研究機関があるため業務に専門知識が必要とされ、博士号の需要は大いにあるとのことであった。一方で修士号については一般的にDeputy Directorになるためには必須であるため需要が高い。
- なお、対象機関への調査結果では応募勧奨の重点地域については保健分野のみ北部3州（Northern州、Upper West州、Upper East州）との回答があった以外は、特に優先地域を定めず全ての州を対象にしてほしいとの要望があった。一方、JICA事務所のセクター担当に重点地域についてヒアリングした結果を以下の通りまとめる。

表-12 今後の応募勧奨の重点地域と対象部署

	産業	保健	農業	インフラ（電力）
応募勧奨重点地域	なし。あえて言えば Kumasi	Northern 州、Upper West 州、Upper East 州	Northern 州、Ashanti 州、Eastern 州	大規模電力消費地である都市部
省庁内の応募勧奨重点部署	MOTI の傘下機関の国家小規模産業局 (NBSSI: National Board for Small Scale Industries)	MOH と GHS の PPME	MOFA の作物サービス局 (DCS: Directorate of Crop Services) 及び女性農業開発局 (WIAD: Women in Agricultural Development Directorate)	民営化予定の ECG 以外

なお、応募勧奨の重点対象部署としては大使館からは、政策や計画を策定、計画実施を管理し、省内の各部署の調整業務を担う政策策定・予算・モニタリング・評価部局（PPBME: Policy Planning, Budget, Monitoring, and Evaluation）をターゲットにしたい意向があった。

(4) 各分野のニーズと受入大学の選定

2018年11月にJICAによる大学要望調査が実施され、17大学20研究科からガーナの分野課題に対する受入提案書が提出された。受入大学については、JICAでまずはショートリスト化され、最終的に現地調査を経て先方政府が決定した。

各分野のニーズに対し、最も適する大学が以下の通り選定された。

【行政能力向上・制度整備／公共財政管理（経済学）】

現地調査にて、債務管理の人材育成に対して極めて強い要望が先方政府よりあり、主に財務省や中央銀行のエコノミストのための公共財政管理能力強化に資するため本コンポーネント「公共財政管理（経済学）」が設けられた。第1フェーズ及び第2フェーズに引き続き受入先として選定された神戸大学国際協力研究科では、ガーナが抱える課題に即した講義を提供し、各種課題に対する理解を促した上で分析能力向上を目的としたトレーニングを行い、債務管理を含む各種課題に対応した適切な経済政策を策定・実施できる高度の専門性を有する人材の育成を目指している。このように第2フェーズまでの受入大学としてのガーナ側の高い評価に加え、第3フェーズにおいても本コンポーネントの受入先として適任であると考えられることから同研究科が選定されるに至った。

【行政能力向上・制度整備／公共財政管理（行政学）】

第2フェーズまでのガーナJDS事業は、主に技官が対象で、事務官が応募しにくい状況となっており、これまでも事務官の参加について対象機関から強い要望が挙げられていた。このため第3フェーズでは省内の各部署の調整という業務を担っているPPBMEの部署を中心とした事務官を主なターゲットとすることとなった。第3フェーズで新たに追加となった本コンポーネントは、主にPPBMEの中でも予算（Budget）部門の事務官を主な対象としている。名古屋大学国際開発研究科では、以前より「公共政策」や「開発金融」、「開発数量分析」等で公共財政管理・運営に必要な知識を学習する科目を提供してきたが、2018年より「公共財政管理」を導入し、公共財政管理に必要な知識を途上国の特殊性を反映した科目の提供を始めている。これらの一連の知識は各省庁のPPBMEの予算（budget）部門の事務官に有益であると考えられることから、同研究科が本コンポーネントの受入大学として選定された。

【行政能力向上・制度整備／行政】

第3フェーズで新たに追加となった本コンポーネントでは、各省庁のPPBMEの政策策定（Policy Planning）部門を主たる対象とし、対応可能な立命館大学国際関係学研究所が選ばれた。同研究科では、経済学をベースとした体系的な既存カリキュラムにより問題分析力と課題解決力を養成している。それに加え実際の現場（日本国内の行財政機関）でも実践力を身につけるべく、行政との連携による特別プログラムの提供などを行っている。このように理論面と実践面双方においてプログラムが充実している同研究科は、PPBME

の政策策定を担う事務官を中心とした行政官のニーズに合致すると考えられ、受入先として選定されるに至った。

【地方農村部の活性化／基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援）】

保健分野については公衆衛生の人材育成についての要望がガーナ側から強く、それに応えられる長崎大学熱帯医学・グローバルヘルス研究科が第2フェーズに引き続き選定された。同研究科は、これまでもガーナ側の評価が高かったが、第3フェーズでも熱帯医学を基盤に、疫学、社会科学、国際保健、保健政策や開発マネジメント分野を総合的に網羅することで、UHCや公衆衛生危機対策を含むガーナの保健医療課題の解決に貢献可能な行政官の育成を目指しており、受入先として最適であると考えられる。

【農業・農村振興／稲作振興・農業開発支援】

本コンポーネントでは、農業について稲作振興や農業開発の専門家を育成するカリキュラムが充実しており、ガーナ側の要望とも合致している九州大学生物資源環境科学府が選ばれた。同研究科は、とりわけ熱帯イネやアフリカ原産種のイネの栽培、育種、生理、病虫害防除などの研究はわが国でもトップクラスの実績を有し、受入研究科として適任と考えられる。

【資源・エネルギー／エネルギー開発支援】

資源・エネルギー分野については政策策定・モニタリング・評価の向上の要望が先方政府より挙げられ、経済学的アプローチからそれに資する研究に従事することが可能な広島大学国際協力研究科が、第2フェーズに引き続き選定された。同研究科はエネルギー政策の立案・実施・評価・管理を担う中核的な行政官の育成を指導の基本方針としている。具体的には、エネルギー省や、エネルギー関連公社の行政官に対して、国際水準を満たすコースワークや政策実施例紹介に特化した実践的なコースワーク及び修士論文指導を提供している。加えて第2フェーズでの受入大学として先方政府の満足度も高かったことから本コンポーネントの受入先としてふさわしいと考えられる。

受入要望調査票をもとに、第3フェーズの受入大学として選定された対象分野・コンポーネントごとの大学の調査・提案項目の内容を下表にまとめる。

表-13 第3フェーズの受入大学の概要

サブ・プログラム	行政能力向上・制度整備			地方農村部の活性化 基礎生活環境の改善 (保健政策実施能力 強化支援)	農業・農村振興	資源・エネルギー
コンポーネント	公共財政管理 (経済学)	公共財政管理 (行政学)	行政		稲作振興・ 農業開発支援	エネルギー 開発支援
大学名	神戸大学	名古屋大学	立命館大学	長崎大学	九州大学	広島大学
研究科	国際協力研究科	国際開発研究科	国際関係学研究科	熱帯医学・グローバル ヘルス研究科	生物資源環境科学府	国際協力研究科
プログラム名	開発政策特別コース	国際開発協力専攻	関係学専攻	グローバルヘルス 専攻	学府国際コース	開発科学専攻 開発政策コース
取得可能な学位	経済学修士 国際学修士	国際開発修士	国際関係学修士	公衆衛生学修士 医科学修士 熱帯医学修士 (但し、医師のみ)	農学修士	学術修士 国際協力学修士 科学修士
必要単位数	30 単位	30 単位	30 単位	30 単位	30 単位	30 単位
修学期間	24 ヶ月	24 ヶ月	24 ヶ月	24 ヶ月	24 ヶ月	24 ヶ月
所在地	兵庫	愛知	京都	長崎	福岡	広島
セメスター（三 期）制／クオー ター（四期）制	セメスター	セメスター	セメスター	クォーター	クォーター	クォーター
留学生の人数 (2018年11月 時点)	160人中81人	107人中69人	124人中101人	65人中32人	438人中81人	234人中182人
英語での提供 コースの割合	全て	全て	全て	全て	全て	全て
応募者の数学試験 受験の必要性	必要	必要なし	必要なし	必要なし	必要なし	必要
必要とされる 英語レベル	TOEFL PBT 550	TOEFL iBT 79	特になし	TOEFL iBT68	特になし	TOEFL PBT 550

2-3 準備調査における合意事項

(1) 留学生受入計画の合意

準備調査の結果に基づき第3フェーズの計画枠組みが策定された。同計画は2月28日に財務省（MOF: Ministry of Finance）の副大臣と、JICA事務所所長により合意され、協議議事録（M/D: Minutes of Discussion）が署名された。承認された計画枠組みのM/Dを添付資料4.に付す。

表-14 留学生受入計画合意事項と内容

合意事項	合意内容
本調査合意対象のJDS案件	本調査で合意する留学生受入計画は2019年度から2022年度までの4案件分である。
OCメンバーの再編と実施機関	OCメンバーは、日本側は日本大使館、JICAガーナ事務所でこれまでのフェーズと同様であるが、ガーナ側はこれまでのMOF、保健省（MOH: Ministry of Health）、ガーナ保健サービス（GHS: Ghana Health Service）ではなく、MOFとOHCSで構成されることが承認された。2-2(1)1)で記した通り、中央官庁の公務員の人事を司るOHCSが入ることにより客観的で公平かつ平等な視点でガーナの公務員の人材育成に資する人選が、期待される。OCの議長は実施機関として引き続きMOFが務めることとなった。
新規対象分野	2-2(4)で記した通り、ガーナ側からの要望を受け事務官に対する人材育成の門戸を広げるため、主に行政事務を担当する事務官を対象としたコンポーネント1-2とコンポーネント1-3を新設し計6分野となった。他のコンポーネントは前フェーズより変更なし。
対象機関	表-15の通りとするが、募集選考結果を反映し見直しを行う。
受入上限人数	新コンポーネント新設に伴い、修士についてはこれまでの年10名から2名増えて12名となった。
受入大学	2-2(4)及び表-13の通り、6大学6研究科が選定された。
博士号の導入	2-2(3)で記した通り、博士号に対するニーズは分野や対象機関によって差があるため、募集分野は固定せず、JDS事業の帰国留学生の中から各バッチ上限1名とすることとなった。
サブ・プログラム及びコンポーネント	対象サブ・プログラム及びコンポーネントの選定、及び名称の合意。
基本計画策定及び調査全体フロー	基本計画の策定方法・構成、今後のスケジュールの合意。調査全体から本体事業までのフローの説明・合意。
モニタリングミッション	JDS事業の実施内容について理解を促進するため、OCメンバーを本邦に招聘し受入大学や学生を訪問し意見交換・視察を実施することとなった。
応募時の年齢制限	2-2(1)1)で記した通り、ガーナでは各省へ入省する年齢が全般的に高いことに鑑み、修士についてはこれまでの40歳未満から42歳未満に引き上げされた。
JDS事業の執務室について	新しくOCメンバーに加わるようになったOHCSからは執務室提供について了解済み。

(2) 事業の枠組み

1) 上位目標

政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。

2) プロジェクト目標

ガーナの政府の中核において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

3) 期待される効果

- ・ 若手行政官等が我が国において学位（修士・博士）を取得し、各対象分野の課題解決に資する専門知識等を習得する。
- ・ これら若手行政官等が帰国後、課題解決のための計画策定・政策立案に貢献し、所属組織等においてリーダーシップを発揮することで、当該組織が機能強化される。
- ・ 留学生受入による、二国間の相互理解及び友好親善関係の構築、受入大学等の国際競争力の強化、国際的な知的ネットワークが強化される。

4) 業務対象地域・国

本邦及びガーナ

5) 留学生受入上限人数

- ・ 修士： 毎年12名／年（4年間で最大48名）
- ・ 博士： 毎年1名／年（4年間で最大4名）

6) 重点分野・課題

① サブ・プログラム1：行政能力向上・制度整備

コンポーネント1-1：公共財政管理（経済学）

コンポーネント1-2：公共財政管理（行政学）

コンポーネント1-3：行政

② サブ・プログラム2：地方農村部の活性化

コンポーネント2-1：基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援）

③ サブ・プログラム3：農業・農村振興

コンポーネント3-1：稲作振興・農業開発支援

④ サブ・プログラム4：資源・エネルギー

コンポーネント4-1：エネルギー開発支援

7) 実施体制

ガーナ国政府、日本国大使館及びJICA事務所の各代表者により構成されるOCの協力のもと実施することとなる。OCでは、主に1) 実施方針、2) 事業日程、3) 受入分野、4) 募集対象機関、5) 受入大学、6) 選考方法、7) 留学候補者確定について協議を行う。

8) 対象機関

表-15の通り。

9) 対象者

帰国後政府の中核で政策立案等の実務に携わることができ得る人材が対象であり、受入大学では修士課程に在籍することとなる。また、博士課程も第3フェーズから新たに導入されることとなった。

10) 応募資格要件

主な応募資格要件案は以下の通り。

- ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること
- ・ ガーナ国籍を有すること
- ・ 来日年4月1日時点で、42歳未満の人
- ・ 学士号を有すること
- ・ 他ドナーの奨学金を受けて海外の大学で修士号を取得していない人、または受ける予定のない人
- ・ JDS事業の目的を理解し、帰国後ガーナの発展のために貢献する意思を有すること
- ・ 心身共に健康であること
- ・ 軍に現に奉職していない人

ガーナの公務員は中途採用が通常であり入省してから学士を取得する人も多い。これまでもガーナ側からは応募者の年齢引き上げについての要望が高かった。そのため応募上限年齢についてはこれまでの40歳未満から42歳未満に引き上げとなった。また、ガーナJDS事業は既に第3フェーズであり、帰国留学生も少なからず輩出されていることから、新たに設置が決まった博士課程についてはJDS事業の帰国留学生から選考されることが決まった。

11) 実施機関

MOF

12) ガーナ側便宜供与

ガーナ側の新規OCメンバーとなるOHCSがJDS事業のプロジェクト事務所を提供することとなった。

表-15 ガーナ国人材育成奨学計画 受入枠組み

サブ・プログラム	行政能力向上・制度整備			地方農村部の活性化	農業・農村振興	資源・エネルギー
コンポーネント	1-1 公共財政管理 (経済学)	1-2 公共財政管理 (行政学)	1-3 行政	2-1 基礎生活環境の改善 (保健政策実施能力強化支援)	3-1 稲作振興・農業開発支援	4-1 エネルギー開発支援
大学学部	神戸大学大学院国際協力研究科	名古屋大学大学院国際開発研究科	立命館大学国際関係研究科	長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科	九州大学大学院生物資源環境科学府	広島大学大学院国際協力研究科
受入数	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)	8名 (2名×4バッチ)
実施機関	MOF					
想定される研究分野	<ul style="list-style-type: none"> 公共財政管理 経済政策 貿易政策 投資政策 債務管理 	<ul style="list-style-type: none"> 公共財政管理 債務管理 金融政策 	<ul style="list-style-type: none"> 公共政策 行政管理 	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健 地域保健 保健政策策定、保健政策のモニタリング及び評価 	<ul style="list-style-type: none"> 農作物流通政策 農業機械化行政／農業機械化企業経営 米生産基盤整備及び米品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> 資源分野政策 エネルギー政策 (石油・ガス資源) 政策 エネルギー政策 (電力) 政策 エネルギー分野 (電力) 工学系
運営委員会	MOF、OHCS、日本大使館、JICAガーナ事務所					
対象機関	<ul style="list-style-type: none"> MOF 中央銀行 (BOG: Bank of Ghana) コンポーネント 1-1 のその他の部局／エージェンシー 	コンポーネント 1-1 (公共財政管理 (経済学)) コンポーネント 2-1 (基礎生活環境の改善 (保健政策実施能力強化支援)) コンポーネント 3-1 (稲作振興・農業開発支援) コンポーネント 4-1 (エネルギー開発支援) の全ての対象機関 <ul style="list-style-type: none"> 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ガーナ統計局 (GSS: Ghana Statistical Service) 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) 	<ul style="list-style-type: none"> 保健省 (MOH: Ministry of Health) GHS その他の部局／エージェンシー 	<ul style="list-style-type: none"> 食糧農業省 (MOFA: Ministry of Food and Agriculture) ガーナ灌漑開発公社 (GIDA: Ghana Irrigation Development Authority) その他の部局／エージェンシー 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー省 (MOE: Ministry of Energy) ガーナ石油公社 (GNPC: Ghana National Petroleum Corporation) ガーナガス公社 (GNGC: Ghana National Gas Company) ボルタリバー電力会社 (VRA: Volta River Authority) ガーナ送電会社 (GRIDCO: Ghana GRID Company) ガーナ電力会社 (ECG: Electricity Company of Ghana) 	

		<ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ 地方政府・地域開発省 (MLGRD: Ministry of Local Government and Rural Development) ・ 計画省 (MOP: Ministry of Planning) ・ OHCS ・ 地方政府人事委員会 (OHLGS: Office of the Head of the Local Government Service) ・ 道路高速道路省 (MRT: Ministry of Roads and Highways) ・ その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー 			<ul style="list-style-type: none"> ・ 北部配電会社 (NEDCO: Northern Electricity Distribution Company) ・ 国家石油局 (NPA: The National Petroleum Authority) ・ エネルギー委員会 (EC: Energy Commission) ・ 石油委員会 (PC: Petroleum Commission) ・ 大型石油貯蔵運輸会社 (BOST: Bulk Oil Storage and Transportation Company) ・ 国土天然資源省 (MLNR: Ministry of Land and Natural Resources) ・ その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー
--	--	--	--	--	---

2-4 JDS事業の概要事業費

前項で述べた受入計画に基づき、2020年度来日留学生に係る第1バッチの事業費を積算した。

表-16 ガーナ国 人材育成奨学計画（5年型）概略総事業費

(単位：千円)

項目	仕様	内訳	総額 概略事業費
2019年度 Term-1	実施経費	実施経費： ・ 大学直接経費（入学金、授業料他） ・ 留学生受入直接経費（航空賃、支度料、奨学金他） ・ 特別プログラム経費 役務提供経費： ・ 現地事務所運営経費 ・ 運営委員会経費 ・ 募集選考関連経費 ・ 来日前研修経費 ・ 来日後研修経費 ・ 留学生モニタリング・突発対応経費 ・ OCによる訪日モニタリングミッション経費 ・ 受入大学関連経費 ・ 帰国関連経費 実施代理機関業務人件費： ・ 直接人件費 ・ 管理費	330
	役務提供経費		32,949
	実施代理機関 人件費		20,935
	2019年 事業費 計		54,214
2020年度 Term-2	実施経費		48,828
	役務提供経費		23,270
	実施代理機関 人件費		23,350
	2020年 事業費 計		95,448
2021年度 Term-3	実施経費		43,586
	役務提供経費		10,204
	実施代理機関 人件費		13,420
	2021年 事業費 計		67,210
2022年度 Term-4	実施経費		30,101
	役務提供経費		8,114
	実施代理機関 人件費		7,574
	2022年 事業費 計		45,789
2023年度 Term-5	実施経費		1,693
	役務提供経費		1,201
	実施代理機関 人費		1,451
	2023年 事業費 計		4,345
第1バッチ 事業費総額	合計		267,006

概略総事業費合計：267,006千円

積算結果については別途JICAに提出する。事業費積算に関し以下を前提とした。

積算条件

- 積算時点：2019年3月
- 為替レート：1ドル=111.62円、1セディ=22.745円

実施経費

- 2020年度来日留学生につき、修士課程については6受入大学12名、博士課程については1受入大学1名として出願検定料、入学金、授業料、奨学金等の積算を行った。
- 特別プログラム経費につき、留学生1人あたり年間50万円（来日年、帰国年は半額）で積算した。

役務提供経費（ガーナ）

- JDS事業の執務室についてはOHCSが提供することになったため、事務所借上経費については計上しないこととした。
- 2020年度来日留学生についての募集・選考経費を計上した。
- ガーナにおけるインフレ率を考慮し、積算に反映。

役務提供経費（本邦）

- 留学生来日時期を2020年8月中旬とした。
- 留学生は、東京にて来日後導入研修を受講後、それぞれの大学に移動する予定とした。
- 留学生の帰国時期を、受入大学の卒業式実施月に合わせた。

実施代理機関人件費

- 1カ月の一人あたりの稼働日数を海外30日、国内20日として積算した。

2-5 相手国負担事項の概要

MOFと合意された、本事業におけるガーナ政府の物理的な負担事項としては以下が挙げられる。

(1) 物理的な負担事項

JDS事業のエージェント執務室として、前述のようにOHCSが事務所の一室をコンサルタントに対して提供することで合意した。

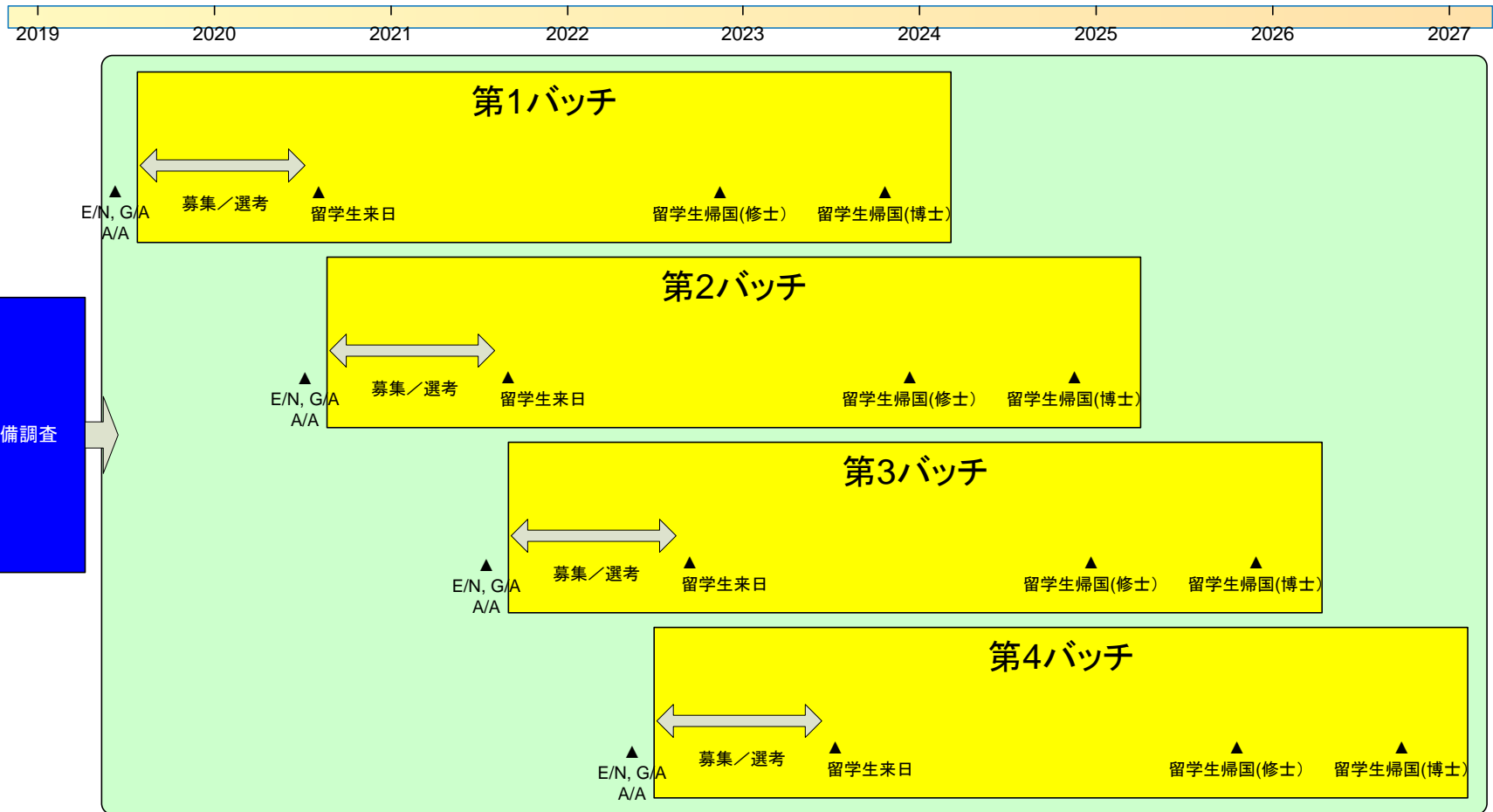
(2) 本事業におけるガーナ政府の役割

また、ガーナ政府のJDS事業における役割としては以下が挙げられる。

- ・ 優秀な応募者確保のため、ガーナ側が積極的に募集選考に関わる。
- ・ MOFは実施機関として年2回の運営委員会における議長を務める等、管理的な役割を担う。
- ・ OCを開催し、留学応募者のうち最終選考合格者を決定する。
- ・ 受入大学教員のガーナ渡航時に開催される対象機関協議に参加する。
- ・ 留学生のガーナ帰国後は留学生の帰国報告会を開催し、日本への留学成果を把握する。
また、留学生が所属省庁に戻り、留学成果を発揮出来る部署に配属されるよう努力する。

2-6 JDS事業のスケジュール

今年度実施された準備調査により策定された2020年度以降における4バッチ分のJDS事業のスケジュールは以下の通りと想定されている。具体的には年度ごとに各バッチの交換公文（E/N: Exchange of Notes）及び贈与契約（G/A: Grant Agreement）が締結される。



出典： JICA提供資料をもとにコンサルタント作成

図-1 ガーナJDS事業（4バッチ）のフローチャート

第3章 JDS事業の妥当性の検証

3-1 JDS事業で期待される効果

JDS事業で期待される効果としては、まず第一に、対象国において将来社会・経済開発計画の立案・実施の担い手となり、指導者になることが期待される若手の行政官等を、本邦大学に受入れることを通じて、政策立案・実施能力の育成を行うことが挙げられる。第二に、JDS事業では留学する行政官が学位取得後すぐに帰国し、それぞれの対象機関に復職することを前提としており、日本で身に付けた知識を組織内で共有することによる裨益効果、すなわち個人のみならず組織の社会・経済開発上の課題解決能力についても強化することが期待される。第三に、若手行政官が本邦大学に留学することにより人的ネットワークの構築を行い、日本の良き理解者として両国間の友好関係の強化に貢献することが挙げられる。本事業における留学生は、我が国の大学で専門知識の習得、研究、人的ネットワーク構築等を行い、自らの国が直面している課題を実践的に解決する専門知識を有する人材として活躍することが期待される。

3-2 プロジェクト評価指標関連データ

第2フェーズまでのガーナJDS事業では事業目標がどの程度達成されたか、そして実施プロセスはどうであったかの検証のために留学前・留学中・留学後の様々な段階において、定期的にモニタリング・評価を実施した。モニタリング・評価の項目としては、

- ・ 留学生の能力変遷と対象機関への裨益について（留学生、受入大学指導教員、留学生の上司に対して来日前、来日1年後、帰国後の3回アンケート調査を実施。）
- ・ 留学生の日本での生活面・学術面について（留学生、受入大学指導教員に対して来日1年後、帰国後の2回アンケート調査を実施。）
- ・ ガーナ国JDS事業全般について（留学生、受入大学指導教員に対して来日前、帰国後の2回アンケート調査を実施。）

の3種類であった。より多くの対象者がアンケートに回答することにより、より客観的に留学の効果を評価することが可能となると考えた。

(1) これまでのガーナJDS事業におけるモニタリング・評価結果

過去3年間（2016年度～2018年度帰国留学生分）に実施したアンケート結果について、項目ごとに全回答の平均値を算出した。

1) 留学生の能力

① 留学生による自己評価（評価時：来日前、留学1年後、帰国後。10段階）

留学生に対し、技能（当該分野の開発課題に対する専門知識や技能、問題解決能力、論理的思考、判断力等）や態度（規律、倫理、責任感、熱意など）面についての状況把握のためにアンケート調査を実施した。

来日前と比べ来日後は自己申告による能力は向上したのが確認できる。しかし来日1年後と帰国後については、能力変遷に明確な差は見られない。記述式回答では問題解決能力、時間厳守、多様性への理解、他人への思いやりについて学んで現在の業務に活かしている、上司や同僚にも日本で学んだ事項について共有した、等の回答が複数得られ、帰国留学生個人に留まらず、組織にも裨益していることが伺えるなど、留学のプラスの成果が発現していると考えられる。

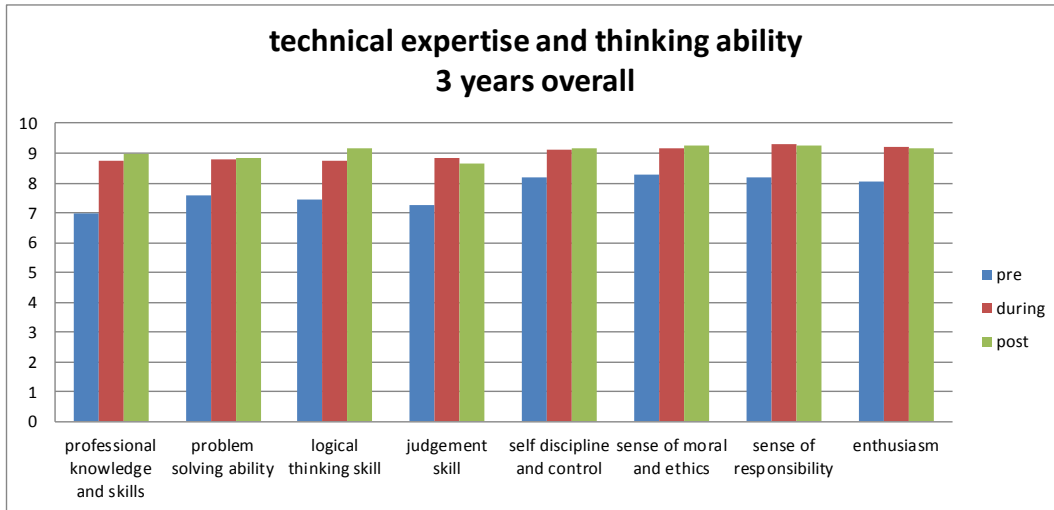


図-2 留学生による自己評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）

② 担当教官に対するアンケート（評価時：留学1年後、帰国後。10段階）

留学生に対するアンケートと同様、技能（当該分野の開発課題に対する専門知識や技能、問題解決能力、論理的思考、判断力等）や態度（規律、倫理、責任感、熱意など）について受入大学の担当教官にもアンケート調査を実施した。留学1年後と帰国後を比べると、帰国後に値が高くなった項目とそうではない項目と両方あり、一概に傾向を結論づけることは困難である。

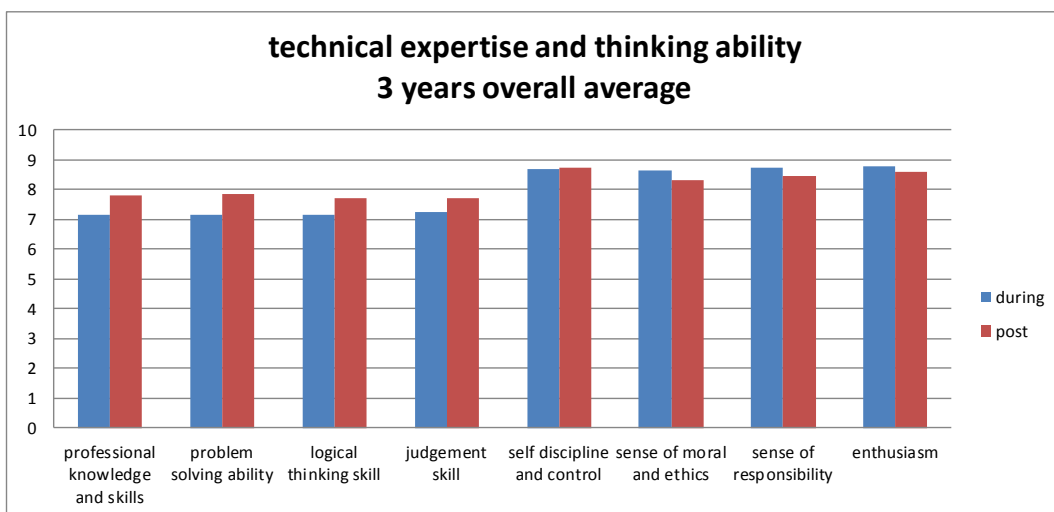


図-3 担当教官による評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）

③ 上司に対するアンケート結果（評価時：来日前、帰国後。10段階）

留学生の上司にも同様の項目でアンケートを実施した。概ね帰国留学生の来日前より、帰国後のほうが上司の評価が高い傾向にある。記述式回答では、帰国留学生の時間厳守や業務を遂行する上での責任感を高く評価する声があった。

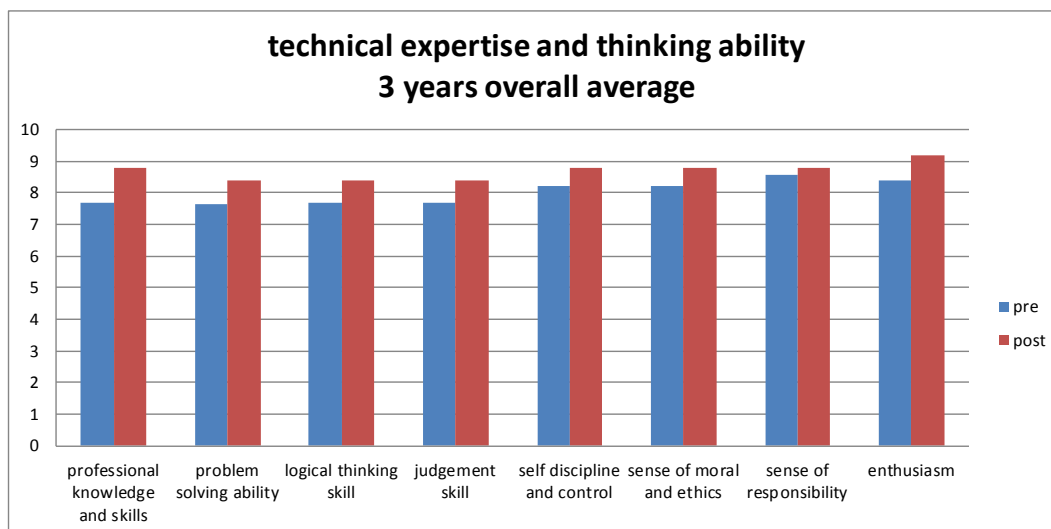


図-4 留学生上司による評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）

2) 留学生の日本での生活面・学術面について（評価時：留学1年後、帰国後。10段階）

アンケートにて開発課題解決に対する知識の習得状況、研究成果、教員とのコミュニケーションは円滑だったか、留学中のトラブルの有無について確認した。留学生たちの学業や日常生活に対する満足度は概ね時間とともに高まっている傾向にある。記述式回答では、コースは実践的で、学んだ分析手法や解釈を現在でも業務に役立てている、レポートの執筆手法が身に付いた、等のプラスの意見が挙げられた。

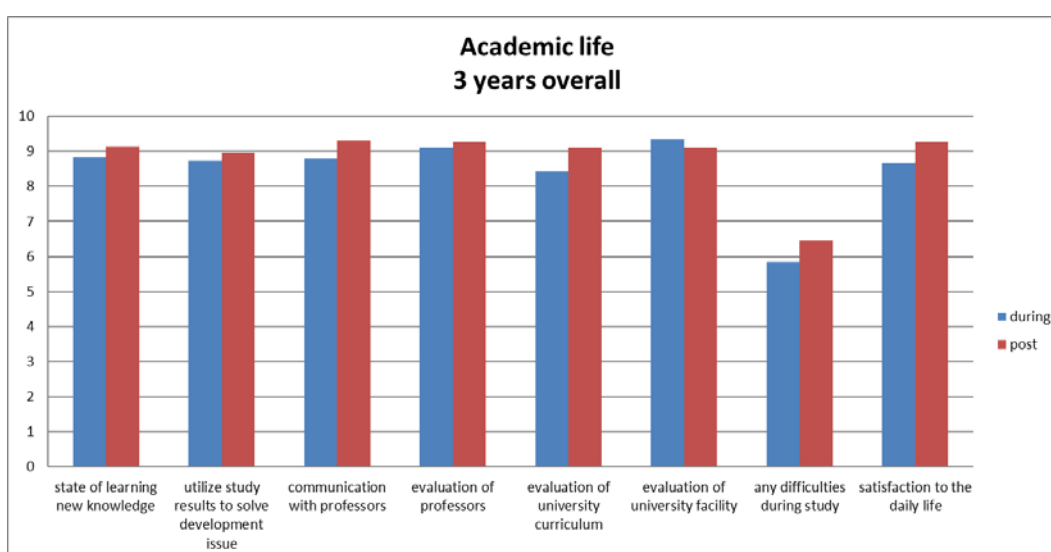


図-5 留学生の日本での生活面・学術面についての評価結果（2016年度～2018年度帰国留学生平均）

3) ガーナJDS事業について

帰国留学生達からは、エージェントによる手厚いサポートや選考プロセスの透明性の高さを歓迎する声が聞かれた一方、データ収集のための一時帰国や休暇中の日本の国内旅行の費用負担を望む声も挙げられた。

帰国留学生の担当教員からは、ガーナJDS事業に限ってではないが、JICAによる他の留学生（長期研修）事業とJDS事業では、研究生制度の有無や春入学の有無など、運用が異なるため、統一を望む声が挙げられた。

(2) 第3フェーズでの成果指標

以上のアンケートを実施したが、次の理由から事業目標の検証のためのデータとしてはやや不十分であったと言わざるを得ない。

- ・ 留学生のアンケートについては主観に基づく自己評価である。来日前、来日1年後、帰国後全ての段階で評価点が高い者が続出し、来日前、来日中、来日後と経年的な能力等の変化の傾向を読み取るのが困難であった。
- ・ 受入大学指導教員に対しては、教員から結果を回収出来なかったり、教員の交替といった理由から2度のアンケートで回答者が異なったり、留学生の能力等の経年的な変遷を見ることが難しい場合があった。
- ・ 同様に留学生上司に対するアンケートでは、来日前と帰国後では上司が異なり、回答者が異なってしまう場合が多かった。

そこで第3フェーズのガーナJDS事業の成果指標については以下の通り設定する。中長期的な指標の入手は、留学生が帰国してから数年後となることから、本体事業においてプロジェクト事務所を通じて継続的にフォローアップし、留学の効果を長期にわたり測定することとする。なお、中長期的な指標の入手については、JDS事業が終了する場合やエージェントが交替する場合も想定されるため、その場合はJICA事務所、もしくは新規エージェントがフォローアップすることを提案する。

表-17 ガーナJDS事業第3フェーズの成果指標案

指標（暫定）	入手手段	入手元	備考
定量的指標			
ガーナ人留学生の95%が学位（修士、博士）を取得している。	留学生卒業証書コピー	留学生自身	
定性的指標			
帰国留学生が、日本での留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署に復職出来ている。	インタビューアンケート	帰国留学生、所属先	短期・中長期（帰国後3年程度以降）
帰国後の業務に日本で得た知識・技術・人脈を活かされる。	インタビューアンケート	帰国留学生、所属先	短期・中長期（帰国後3年程度以降）
留学生の80%以上 ²⁹ が、留学で得た知識や技術等に基づいて作成した帰国後に実施するアクションプランの目標を達成している。	インタビューアンケート アクションプラン自己評価	帰国留学生、所属先	留学後復職してから離職できない縛りの年数（省庁の場合4年）
帰国留学生と在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワークが構築されている。（但し、所属先によっては日本との関係が得られないことも考慮）	インタビューアンケート	帰国留学生、所属先、JICA、在ガーナ日本大使館、在ガーナ日系企業会	短期・中長期（帰国後3年程度以降）

また上記の一環とし、帰国前の留学生に対してプロジェクト・サイクル・マネジメント（PCM: Project Cycle Management）研修を行う。同研修では、帰国後のポストや環境で活用出来るリソースを踏まえ、日本留学で学んだ専門知識や技術等をガーナの課題解決のための取り組みにどう活かすかについて、各学生にアクションプランを作成してもらい、ある年数以降の組織や個人の目標について指標を設定する。帰国後、同アクションプランを所属先の上司やOCメンバー等に発表し、フィードバックを経ることにより、アクションプランを現実的に達成可能な、組織目標に合致したものとなるよう精緻化することが可能となると考えられる。また、同アクションプランの指標の達成度等を、帰国留学生やその上司へのヒアリングを通して定期的にモニタリングすることにより、留学の成果を着実にガーナの課題解決への取り組みへと誘導することが可能になるとともに、JDS事業の効果測定を行うことも可能となる。

3-3 課題・提言

(1) 効果的な募集・選考方法

1) 人材育成ターゲットグループの特定と個別応募勧奨

本準備調査の結果に基づき、重点的に応募勧奨を行うべき人材育成ターゲットグループは以下の通りと考えられる。

- ・ 表-12の重点地域と省庁内の重点部署の人材
- ・ 各対象機関のPPBME
- ・ 現在実施中のJICA事業のカウンターパート
- ・ 女性

²⁹ 一般的に技術協力プロジェクトで採用されている達成目標数値

- ・ その他、日本関係者（大使館、JICA、日系進出企業）にとって重要と考えられる機関や部署

2) 女性応募者獲得に対する取り組み

これまでのガーナJDS事業では、応募者と合格者はどちらも全応募者、全合格者に対する1、2割で推移しており、「2-2 準備調査結果」で記したように全公務員に占める女性の割合が4割程度であるところ、JDS事業の女性応募者の割合は極めて少なかったといえる。理由としては以下が挙げられる。

- ・ 応募対象年齢の女性は育児中の世代であり、母国に家族を置いて2年間のプログラムには参加するのは難しい。
- ・ 特にイスラム教徒の女性は、単身での海外への留学について家族に反対されることが多い。
- ・ 第2フェーズまでのJDS事業が主に技官を対象としてきたため、事務官の多い女性の応募が少なかった。

このため新フェーズでは、より多くの女性が応募出来るよう、事務官を対象としたコンポーネント1-2とコンポーネント1-3を新設することとなった。

また、それ以外に応募段階で女性を増やす方策として以下が有効と考える。

- ・ 女性向けの募集説明会を別途開催する。女性の帰国留学生で小さい子供がいながら日本に留学した帰国留学生をゲストスピーカーとして招聘し、フランクな意見交換の場を設ける。同説明会では、参加者やゲストスピーカーの女性帰国留学生についても極力夫と一緒に参加してもらい、帰国留学生の夫から、妻の日本留学が本人のキャリアや家族にどのようなプラスの影響があったかについて参加者に話してもらう。
- ・ 募集説明会に参加した女性に対しては、フォローアップして個別に応募を促す。
- ・ 各省庁から推薦される場合には女性を優先的に推薦していただけるよう、人事部に依頼する。
- ・ 女性を含め全ての応募希望者には数学の練習問題を配布し、数学試験に向けて自習してもらう。また、希望者に対しては現地JDSプロジェクト事務所より基礎数学の講習を行う。

3) 対象機関の追加

有望な人材獲得のためには、十分な応募者数の確保が必要と考える。ガーナJDS事業では対象となっていた4つのコンポーネント全てにおいて目標である定員の4倍を超えてきた。

表-18 近年の有効応募者数

分野	定員	2017 年度来日		2018 年度来日	
		有効応募者	倍率	有効応募者	倍率
経済分野	2 名	13 名	6.5 倍	10 名	5 倍
保健分野	3 名	43 名	14.3 倍	36 名	12 倍
農業分野	3 名	32 名	10.7 倍	22 名	7.3 倍
エネルギー分野	2 名	11 名	5.5 倍	14 名	7 倍
全体	10 名	99 名	9.9 倍	82 名	8.2 倍

出所：過去の応募者データベースをもとにコンサルタント作成

しかしながらコンポーネント別にみると、応募者が多いコンポーネントとそうでないものとで濃淡がある。一昨年度（2017年来日）、及び昨年度（2018年来日）の有効応募者数は上表の通りであった。経済分野については例年他のセクターに比べ応募者が少ない。このため経済分野の対象機関の裾野を拡げ、更に前述のようにこれまで応募の可能性のなかった事務官向けに新コンポーネントを創設することとなった。この取り組みは女性の応募者を増やすと同時に、経済分野を含む対象機関の事務官に対し門戸を開く意味で有効であると考えられる。

4) 募集用ホームページの工夫

本調査で調べた限り、他ドナーによる全ての奨学金プログラムは皆オンラインで応募をすることになっており、紙ベースでの申請しか受理しないのはJDS事業を含む日本だけであった。ガーナ側対象機関からも、オンライン応募への声が高まったことから、前向きに検討すべきと考えられる。但しその場合であっても、ガーナのインターネット接続環境は未だ不安定であることから紙ベースでの応募についても引き続き並行して受け付けることが望ましい。

また、現行のJDS事業の募集用ホームページはパソコン専用となっている。一方ガーナ人の多くはパソコンを保有しておらず、インターネット接続はスマートフォンで行うのが一般的であるため、モバイルサイトについても構築することが望ましい。

5) 対象機関のニーズを踏まえた博士課程応募者の選考

第3フェーズからは博士課程についても1名枠が設けられた。前述したように、中央省庁レベルの人事部によると、もっとも博士号のニーズが高いのは経済分野と保健分野であり、農業分野とエネルギー分野についていえば導入に慎重な声が多かった。一方エージェンシーについては分野を問わず博士号を歓迎する声が強い。複数の博士課程の応募者が出てきた場合は、こういった対象機関側のニーズも踏まえた上でOCが選考することが望ましい。

(2) 帰国留学生のフォローアップ及び今後のフォローアップの計画

これまでも現地JDSプロジェクト事務所は、帰国留学生の最新の所属部署、肩書、連絡先、業務内容等といった近況を常に把握し、ガーナの日本大使館や日系企業会と連携して、イベントやセミナー、交流会等の情報を帰国留学生に流し参加を促す、あるいは内容によっては勉強会等の会合にゲストスピーカーとして招聘するなどの活動を行ってきた。また、民間企業からの要望により、帰国留学生を紹介したところそれ以降連絡を定期的に取りあい、新規ビジネスに発展したケースが数件あった。現地大使館やJICAに対しても帰国留学生を紹介し、実際に帰国留学生が当該省庁のコンタクトパーソンとなっているケースもある。今後帰国留学生数は年々増えることから、第3フェーズからは、一層帰国留学生のフォローアップ活動を充実させ、日常的に交流することを提案する。そのため現地JDSプロジェクト事務所は、常に最新の配属先と肩書を把握しデータベースとして取りまとめるに留まらず、引き続き様々なイベントに招聘するなど出来るだけ常日頃から連絡を取り交流するようにする。そし

て日本側の公的機関（大使館、JICA等）や民間企業から照会があった際、適正にマッチングさせ橋渡しが出来るようにし、オールジャパンで彼らの人的ネットワークやノウハウを活用出来るようにする。

なお、「3-2 プロジェクト評価指標関連データ」で述べたように、本体事業でプロジェクト事務所等を通じて継続的にフォローアップして中長期的（帰国後3年程度）な成果指標を入手し留学の効果を測定する。

(3) その他提案

1) OCの機能強化

これまでガーナ側OCメンバーについては、留学生の選考、壮行会や帰国報告会等、イベントを中心に参加がなされた。今後はガーナ側OCのコミットメントを深めOCの機能を強化することにより、帰国留学生のより適切なポストへの配属が促進されることが期待される。ガーナJDS事業の開始時は、経済と保健の2分野のみが対象であり、そのためこれまでは経済分野のMOF及び保健分野のMOHとGHSが、ガーナ側のOC構成メンバーであったが、新フェーズより、MOH、GHSが外れOHCSが追加されることとなった。OHCSは公務員人事や人材育成を司る機関であり、帰国留学生の日本への留学成果が活かせる部署への配置について対象機関に対しての働きかけ、並びにより客観的で公平かつ平等な視点でガーナの公務員の人材育成に資する人選が期待される。

2) モニタリング・厚生補導

留学生達の来日後は、留学生が慣れない日本での生活に不安を感じる事が無いよう、きめ細かなサポートをするよう心掛ける。なおこれまでのガーナ人留学生の受入経験より、以下の点に留意しつつ業務を進めたい。

国によっては、ハラスメント、論文の剽窃やカンニングに対して犯罪であるという認識が薄い場合がある。来日前・来日後導入研修では、日本では犯罪行為になりかねない、来日後問題になりそうな事項について、力点を置いて説明するようにしたい。例えばアパートに一人暮らしをする学生も多いが、外国人が日本に住むにあたり、日本人とトラブルになりそうな事項、日本独特の貸家制度（敷金、礼金など）、アパートのルール（夜間の騒音、ゴミ処理問題、一人暮らし用の物件に家族を住まわせない、等）に関する指導に重点を置く。

また、近年日本では社会問題ともなっているセクハラやパワハラなどのハラスメント、過去に問題となったことがある留学生による論文の剽窃について、認識の希薄さから手を染めてしまわないよう注意喚起する。

来日中は四半期に一度エージェントが留学生を訪問し、担当教官並びに留学生と面談することにより、モニタリングを行う。この際も折に触れて上記を説明することにより、注意喚起を促す。

なお、本体事業においては、OCメンバーを日本に10日間程度（日本滞在1週間程度）招聘し受入大学や留学中の学生の視察と意見交換を実施することを提案する。また、関連する省庁や地方自治体との意見交換の機会を持てるよう調整する。この活動を追加することによ

り、OCメンバーの日本に対する親近感が醸成され、職員の日本への留学の有益性を理解してもらい、今後のOCの活動に対しより積極的に参加するよう促す効果があると考えられる。

3) 来日前オリエンテーション、来日後研修、付加価値提供活動等

他の留学生事業との差別化を図るため、前述したように人材育成ターゲットに募集選考段階で個別応募アプローチし、選ばれた留学生たちに対し、来日前後を通じて様々なイベントを体験してもらい、JDS事業としての高付加価値を醸成する。具体的には、知日家・リーダーシップ醸成研修と、機会提供の実施を計画したい。

表-19 JDS事業の付加価値提供活動案

項目	実施時期 (案)	内容
知日家・リーダーシップ醸成研修	来日後研修 帰国前等	行政官に必要とされるリーダーとしての素養を培い、ガーナの課題解決に貢献出来るよう、日本ならではの経験や日本の発展を支えてきたと考えられるカイゼン手法について学ぶ。
日本語研修	来日前オリエンテーション、来日後導入研修	日本で円滑な生活を送るため、また、より多くの日本人とのコミュニケーションを促進すべく基礎的日本語を習得する。
日本関係者とのネットワークワーキング／機会提供	来日前オリエンテーション、滞日中の留学生の長期休暇期間中等	<ul style="list-style-type: none"> ・日本関係者とネットワークワーキングをし、人脈形成を行う。 ・来日前後を通じて様々なイベントを体験することにより知日家としての素地を形成する。 ・留学生の分野課題に関する国内研修等に参加して当該分野における日本での実情について学ぶ。

長期休暇中や帰国前のタイミングで、知日家・リーダーシップ醸成研修を実施する。一案として組織の課題解決に資する「カイゼン」手法について学ぶ。同手法を来日中の留学生たちが学ぶことにより、無駄を減らした職場全体の業務の効率化、業務の質向上に繋がると考えられる。これはひいては行政機関の意識改革にも繋がり、組織の課題の共有化と課題解決に資すると思料する。実践・実習の一環で、カイゼンを導入している企業や自治体の視察を検討する。

また、「3-2 プロジェクト評価指標関連データ」で前述したように問題分析や課題解決の手段を学ぶことを目的とするPCM研修を帰国前に実施する。PCM研修では中心課題解決のための問題分析を行い、問題分析結果に基づいて解決の手段となる目的分析を行う。その後、活用出来るリソースを踏まえてプロジェクトの選択や投入、進捗や達成度測定のための指標を設定し、プロジェクトの全体枠組みをPDM (Project Design Matrix) として取りまとめる。このような思考プロセスは大学で行う研究の実施に直接的、間接的に応用可能である。また、帰国前の研修では帰国後のポストや環境で活用出来るリソースを踏まえ、日本での留学で学んだ専門知識や技術等をガーナの課題解決のための取り組みにどう活かすかについて、アクションプランを作成する。アクションプランを作成することによって、留学の成果を着実にガーナの課題解決への取り組みへと誘導することが可能になるとともに、指標の達成度等を定期的にモニタリングすることにより、JDS事業の効果測定を行うことも可能となる。

加えて基礎的日本語についても来日後導入研修で習得する機会を設けることにより、日本により馴染み、理解し、多くの日本人とのネットワークを築くことが可能になると思料する。

なお、来日中の留学生や帰国留学生に対して機会提供としてどんな内容が来日中の学生に有益かヒアリングをしたところ、以下の意見が寄せられた。

- ・ 学会への参加
- ・ 日本の企業や公的機関でのインターンシップ
- ・ カイゼンやシックスシグマについての研修
- ・ 日本の戦後の復興と途上国への適応
- ・ プロジェクトマネジメント
- ・ 政策策定、実施、評価手法
- ・ 学生の専門性に合致した関連機関視察（例：BOG出身者の造幣局ツアー参加）
- ・ ボランティア参加
- ・ 日本の道徳・モラル

これらの声を組み入れつつ、付加価値の高い研修を計画・実施していくことが望ましい。

3-4 JDS事業と開発課題及び開発協力量針との整合性

(1) ガーナ国開発戦略と我が国の対ガーナ開発協力量針におけるJDS事業対象分野／開発課題の位置づけ

ガーナJDS事業では、行政官及びその所属機関の行政能力の向上を目的とし、コンポーネントをそれぞれ①経済政策運営能力強化支援、②基礎生活環境の改善、③稲作振興・農業開発支援、④エネルギー開発支援としている。

2018-2057年の40年間を対象とした長期開発計画のうち「有効的、効率的、かつ機動的な制度の構築」では「公的セクターにおける法の不順守や汚職を根絶し、制度やモラルを強化する」が挙げられている。

一方、「1-3 我が国の対ガーナ援助動向」で前述した通り、最新版（2012年）の外務省による我が国の対ガーナ開発協力量針では「広く国民が受益する力強い経済成長の促進」を大目標とし、重点分野（中目標）として、「農業（稲作）」、「経済インフラ（電力、運輸交通）」、「保健・理数科教育」、「行財政運営能力の強化」が挙げられ、これに基づき事業が展開されている。ガーナJDS事業は重点分野の1つである「行財政運営能力の強化」における実施プロジェクトとして位置づけられている。

行政官とその所属対象機関の能力向上を意図するJDS事業は、ガーナの国家政策及び我が国の同国に対する開発協力量針に合致しているといえる。

(2) 分野の選択についての妥当性

6分野全てにおいて、ガーナの更なる持続的開発のために適切な政策立案・実施が可能な人材の育成が求められていることから、分野の選択における妥当性は高いと考えられる。

1) 行財政能力強化支援

ガーナ政府の現行の長期開発政策（Long-Term National Development Plan for Ghana（2018-2057））では、目標の1つを「工業化され、格差が改善した、強固な経済の形成」とし「経済成長の地方への裨益」、「社会的弱者の経済成長への参加」としている。一方でガーナの公的債務は2017年時点で対GDP比68.6%と高く、同年に発足した新政権においても財政規律の確立及び債務管理を喫緊の課題としている。また、一次産品の輸出に依存する一方で製品の多くを輸入しており、失業率も高いことから、国内製造業の育成が不可欠である。このため、中長期的に産業振興政策並びに経済政策に取り組む人材を育成することが急務とされている。

省庁横断的な財務管理については、財務省を中心にガーナ統合財務管理情報システム（GIFMIS: Ghana Integrated Financial Management Information System）の導入を通じて支出管理強化を図ってきたものの、各省庁における財源・政策に基づいた予算策定や収支管理、各々の行政官レベルにおける会計手続等の公共財政管理能力強化が引き続き必要とされている。一方でガーナでは公務員能力強化面について、80年代から公共セクター改革の一環として取り組んではいるものの、引き続き重要課題である。また、ガーナにおける行政の地方分権化が進む中で、制度の法的枠組みなどは整いつつある一方、行政関係職員の行政執行能力が強化されていない現状がある。

なお、コンポーネント1-2と1-3を新設したことは、これまでの政策策定、モニタリング、評価を担う女性をはじめとする事務官にも門戸を開くという意味で有意義であると考えられる。

このため、本サブ・プログラムを設置したことは、ガーナ公務員の人材育成ニーズに合致していると考えられる。

2) 保健政策支援

ガーナでは保健分野のミレニアム開発目標（MDGs: Millenium Development Goals）である目標4（乳幼児死亡率の改善）及び目標5（妊産婦死亡率の改善）については期間内には達成には至らなかった。また、低中所得国となり、人口構造や疾病構造の変化から、母子保健・感染症と非感染性疾患両方の負担が課題となっている。また、アフリカ諸国の中では平均余命が長く、域内における高齢化先進国になりつつある。経済成長と共に、地域間、所得間の保健サービスへのアクセス格差は拡大している。更にエボラ出血熱に代表される健康危機への域内での準備態勢強化への貢献が期待されている。「全ての地域・年齢層における質の良いシームレスな保健サービスへのアクセス向上」を5ヵ年計画の目標に掲げ、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）の達成を志向している。

こうした背景のもと、これらの分野に中長期的に取り組む行政人材を育成することが重要となっている。従って若手の保健行政官の育成を通じて、保健政策に関わるモニタリング・評価能力を支援していくことは、SDGsの達成にも貢献することが出来、セクター開発計画とも合致しており、有意義であると考えられる。

3) 農業政策支援

ガーナでは農業従事者の割合が雇用の約5割、GDPの2割を占める基幹産業である。³⁰ 国及び世帯レベルにおいて、経済成長と生計の面で重要な役割を担っており、農業への支援は引き続き重要である。特にコメはガーナの主食となっており、近年その消費量が増加しているものの、生産が需要に追いついていない。2014年に45%であった輸入米の割合が2017年には53%と、その割合は年々増え続けている。³¹ また、国産米は輸入米と比し値段も高く品質的にも劣り、経済的な観点と食料安全保障上の観点から、国産米の生産性の向上、同時に、質・価格双方での市場競争力強化が課題となっている。従って農業政策に従事し、持続的に農業を発展させる知識と展望を持った若手人材を多く育成することが重要であると考えられる。

4) エネルギー政策支援

ガーナでは、鉱物資源（金、ボーキサイト等）の産出や、近年石油やガスの生産が始まり、資源から得られる収入に対する期待が高まっているが、新規の石油生産により、国家財政、国家経済への影響を十分に考慮する必要がある。一方経済の成長、国民生活の向上等により、同国のエネルギー需要が増加し、近年慢性的な電力不足に見舞われている。更に都市部と地方の著しい格差も依然として存在することから、ガーナ政府は全ての産業及び世帯のための十分な電力供給を最優先で掲げている。こうした背景のもと、発電容量の増強や電化率向上、地方電化、送配電設備の改修・増強及び電気料金の適正化等が喫緊の課題となっており、資源・エネルギー政策の策定、検証、改正を進めていく人材の育成が重要となっている。従って当該セクターをJDS事業のコンポーネントに設定したことは適切であると考えられる。

(3) 妥当性についての結論

以上の諸点を検討した結果、JDS事業を同国で実施することは妥当性が高いと判断出来る。同事業が目指す政策・立案に係る若手行政官個人、そして行政官が所属する対象機関の組織としての能力向上は、ガーナの上位計画とも整合し、我が国の援助重点分野とも合致するものであり、従って妥当性は極めて高い。また他の先進国とは異なり戦後の貧しさから立ち直り、その後瞬く間に工業化を遂げ先進国の仲間入りを果たした日本で、その政策の変遷や事例を知ることは、ガーナで将来留学生たちが政策立案を行う際の教訓となりうる。また、行財政分野、保健分野、農業分野、及びエネルギー分野を選択したことは、何れもガーナの国家開発計画の柱であり我が国の援助重点分野でもあることから、各分野の適切な政策立案、実施が出来る人材の育成に貢献すると判断出来る。そして、状況確認調査で対象機関に人材育成ニーズをヒアリングした結果、公共管理、財務、IT、法務、政策策定、政策のモニタリング・評価分野等、事務官向け及び公務員全般に必要とされる研究テーマや修士号取得についての高い要望が各機関の人事担当者から挙げられたことより、行政官の行政能力の向上を目的としたJDS事業の趣旨は、先方の要望と合致していると考えられる。

³⁰ 外務省 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html>)

³¹ MOFA, “Agricultural Sector Progress Report 2017”

3-5 結論

本事業は、前述のように行政官個人の育成のみならず対象機関の政策策定能力・事業管理能力の育成が向上し、各国の開発課題の解決に貢献すること、更には、人的ネットワークの構築を通して、将来的に両国のパートナーシップの強化に寄与することが期待されている。本事業は、ガーナの国家開発政策や我が国の政策とも合致し、分野の選択についても適切、かつ対象機関の人材育成ニーズとも合致し、妥当性が高いと判断される。また、ガーナ国側は物理的な負担、並びに本事業におけるガーナ政府の役割についても理解しており、同国政府の実施体制は本事業を遂行するうえで問題ないと考えられる。しかし、「3-3 課題・提言」で触れたように、今後の活動については以下の点が改善・整備されれば、本事業はより円滑かつ効果的に実施し得ると考えられる。

(1) 募集選考活動について

- ・ 人材育成ターゲットグループの特定と個別応募勧奨
- ・ 女性応募者獲得に対する取り組み強化
- ・ 対象機関の追加
- ・ 募集用ホームページの工夫
- ・ 対象機関のニーズを踏まえた博士課程応募者の選考

(2) 帰国留学生に対するフォローアップ

- ・ 帰国留学生とのネットワーキング活動の強化

(3) その他提案

- ・ OCの機能強化
- ・ モニタリング・厚生補導
- ・ 付加価値提供活動の強化

添付資料

添付資料1. 調査団員・氏名（JICA官団員調査団）

氏名	所属・役職	役割
官団員		
高野 晋太郎	JICA 資金協力業務部 実施監理第二課 企画役	団長
松本 美穂	JICA 資金協力業務部 実施監理第二課 職員	協力計画
コンサルタント		
飯塚 謡子	株式会社日本開発サービス 取締役	業務主任／人材育成計画
江熊 きよみ	株式会社日本開発サービス 調査部 主任研究員	留学計画
井上 洋一	株式会社日本開発サービス 調査部 主任研究員	大学連携
濱田 亜由美	株式会社日本開発サービス	積算

添付資料2. JDS事業 計画策定調査フロー図



添付資料3. 第一次準備調査面談者リスト

日程	所属先	面談者
2019年 11月13日(火)	OHCS	Mr. John Yao Agbeko, Director, Recruitment, Training Development
	JICA	福原正人氏(所員)
11月14日(水)	MOFA	Mr. Lawoetey Tattey, HR Director
	OHLGS	Mr. Jamaes Oppong-Mensah, Chief
11月15日(木)	KOICA	Mr. Seungmin Oh, Deputy Country Director
11月16日(金)	MoGCSP	Dr. Afisah Zakaria, Chief Director
	MoE	Ms. Monica Asare, Director, Human Resource
	帰国留学生	Mr. Desmond Avemegah, Ministry of Finance
11月19日(月)	日本大使館	山下裕貴氏(一等書記官(開発協力担当)) 浅田光義氏(専門調査員)
	MOF	Mr. Louis Kwame Amo, Head of Cooperation
11月20日(火)	GHS	Mr. Francis Victor Ekey, Deputy Director, Human Resource Directorate
	OHCS	Mr. John Yao Agbeko, Director, Recruitment, Training & Development,
11月22日(木)	JICA	星弘文氏(所長) 小澤真紀氏(次長)
	MoE	Ms. Monica Asare, Director, Human Resource
	MOFA	Mr. Lawoetey Tattey, HR Director 他
11月23日(金)	帰国留学生(MOH)	Mr. Samuel Laari, MOH
	帰国留学生(MOFA)	Mr. Ernest Nkansah, MOFA
	帰国留学生(ECG)	Mr. Anthony Nyamekeh-Armoh, ECG
11月26日(月)	JICA	山本将史氏(所員:エネルギー担当)
	JICA	宮坂和憲氏(所員:保健担当)
	ECG	Ms. Flora Colerangle, Division Manager, Human Resource Directorate, Manpower Planning & Training
	帰国留学生(BOG)	Mr. Kwadwo Amponsah, BOG
11月27日(火)	GHS	Dr. Margaret M. Chebere, Director, Human Resource Directorate
	JICA	近藤浩人氏(所員:産業・農業担当)
11月28日(水)	GIDA	Mr. Chris Binee, Director, Operations
	BOG	Ms. Gloria Darline Quartey, Director, Human Resource & Capacity Development Department
11月29日(木)	MOF	Ms. Felicia Gyamfi Ashley, Technical Advisor, Director of General Administration
	MOTI	Mr. Augustine Safi, Deputy Director, Human Resource Development and Management
	MOH	Mr. Lawrence Odartey Lawson, Deputy Director, Human Resource Development and Management
11月30日(金)	キリスト教協会(CHAG: Christian Association of Ghana)	Mr. Samuel B. K. Nugblega, Technical Advisor, Leadership and Governance and Human Resource
	JICA	小澤真紀氏(次長) 福原正人氏(所員)
12月4日(月)	VRA	Ms. Jane Kumi, Manager, Training & Succession Mgmt., Human Resource Department Ms. Yvonne Attipoe HR Officer, Training & Succession Mgmt., Human Resource Department

**MINUTES OF DISCUSSIONS
ON THE PREPARATORY SURVEY OF
THE PROJECT FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SCHOLARSHIP
TO THE REPUBLIC OF GHANA**

In response to a request from the Government of the Republic of Ghana (hereinafter referred to as “Ghana”), Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as “JICA”) decided to conduct a Preparatory Survey in respect of “the Project for Human Resource Development Scholarship” (hereinafter referred to as “the JDS Project”) to be implemented in Ghana.


In view of the above, JICA dispatched a Preparatory Survey Team (hereinafter referred to as “the Team”) to Accra from November 18th to 22nd, 2018.

The Team held a series of discussions with the members of the Operating Committee of the JDS Project (hereinafter referred to as “the Committee”). The both parties reached an agreement on the JDS Project as attached hereto.

Accra, February 28th, 2019



HOSHI Hirofumi
Chief Representative
JICA Ghana Office



Hon. Charles Adu Boahen
Deputy Minister (Finance)
Ministry of Finance

I. Objective of the Preparatory Survey

The Ghana side understood the objectives of the Preparatory Survey explained by the Team referring to ANNEX 1 “Flowchart of the Preparatory Survey”.

The main objectives of the Survey are:

- (1) To agree on the framework of the JDS Project from Japanese fiscal year 2019 to 2022 to be implemented under Japan’s grant aid
- (2) To design the outline of the JDS Project through collecting basic information on human resource development for civil servants in Ghana
- (3) To explain the outline of the JDS Project to the relevant parties of Ghana
- (4) To estimate overall costs of the first cycle, that is a period of five years, of the JDS Project

II. Objective of the JDS Project

The objective of the JDS Project is to support human resource development in recipient countries of Japanese Grant Aid, through highly capable, young civil servants and others, who are expected to engage in formulating and implementing social and economic development plans and are expected to become leaders in their countries, by means of accepting them in Japanese universities as JDS Fellows. Moreover, the Project aims to strengthen the partnership between their countries and Japan.

JDS Fellows accepted by the Project will acquire expert knowledge, conduct research, and build human networks at Japanese universities, and are expected to use such knowledge after returning to their work, to take an active role in solving practical problems of the social and economic development issues that their countries are facing.

III. Framework of the JDS Project

1. Project Implementation

The Ghana side confirmed that the JDS Project is implemented under “Flowchart of JDS Project for the Succeeding Four Batches (ANNEX 2)”.

2. Implementation Coordination

In order to strengthen coordination with human resource strategy for government officials of Ghana, the Team proposed to modify the member of Operating Committee as follows. The Ghana side accepted the proposed Operating Committee.

(1) Implementing Organization

Ministry of Finance of the Republic of Ghana (hereinafter referred to as “MOF”) is responsible for administrative matter of the JDS Project, and therefore MOF is regarded as the Implementing Organization.

(2) Operating Committee

CAB

68

The Committee is composed of the representatives from the following organizations.

Ghana side

- MOF (Chair)
- Office of the Head of the Civil Service

Japanese side

- Embassy of Japan in the Republic of Ghana
- JICA Ghana Office

3. Target Areas of the JDS Project

Based on the discussion held between the both parties, target priority areas as Sub-Program and target development issues as Component are identified as below.

Priority Area as Sub-Program 1 :

Improvement of administrative capacities and institutional development

Development Issue as Component

- 1-1. Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Economist

Development Issue as Component

- 1-2. Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Finance Administrator

Development Issue as Component

- 1-3. Support for strengthening capacities for public administration

Priority Area as Sub-Program 2 :

Revitalization of rural areas

Development Issue as Component

- 2-1. Improvement of basic living environment (Support for strengthening capacities for implementing health policies)

Priority Area as Sub-Program 3 :

Agriculture/ Rural Development

Development Issue as Component

- 3-1. Rice Production and Agriculture Development Support

Priority Area as Sub-Program 4 :

Natural Resources and Energy Policy

Development Issue as Component

- 4-1. Energy Development Support

4. Target Organizations

Based on the discussion held between the both parties, the target organizations were identified as ANNEX 3 "Framework of Acceptance for the Program for Human Resource

Development Scholarship (JDS) in Ghana”.

It was agreed that the target organizations shall be reviewed according to the result of recruitment / selection, discussed and decided in the Committee.

5. Maximum Number of JDS Fellows (Master’s Program)

The total number of JDS Fellows for the first batch in Japanese fiscal year 2020 shall be at twelve (12) and this number would indicate the maximum number per batch for four batches, from Japanese fiscal year 2020 to 2023.

6. Accepting Universities and Supposed Numbers of JDS Fellows per University

Based on the discussion held between the both parties, it was agreed that the educational programs of following universities would be suitable to the development issues in the Ghana.

- 1) Development Issue as Component :
 - 1-1. Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Economist
University:
Kobe University, Graduate School of International Cooperation Studies (2 slots)
- 2) Development Issue as Component :
 - 1-2. Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Finance Administrator
University:
Nagoya University, Graduate School of International Development (2 slots)
- 3) Development Issue as Component :
 - 1-3. Support for strengthening capacities for public administration
University:
Ritsumeikan University, Graduate School of International Relations (2 slots)
- 4) Development Issue as Component :
 - 2-1. Improvement of basic living environment (Support for strengthening capacities for implementing health policies)
University:
Nagasaki University, School of Tropical Medicine and Global Health (2 slots)
- 5) Development Issue as Component :
 - 3-1. Rice Production and Agriculture Development Support
University:
Kyushu University, Graduate School of Bioresource and Bioenvironmental Studies (2 slots)
- 6) Development Issue as Component :

4-1. Energy Development Support

University:

Hiroshima University, Graduate School for International Development and Cooperation (2 slots)

7. Introduction of PhD Program in Japan under the JDS Project

The Team explained that PhD Program could be also introduced in Ghana after confirmation of its needs in target organizations in order to contribute to development of the country. PhD program would be offered at most 1 slot per batch for former JDS Fellow.

8. Basic Plan for Each Component

The Team explained a Basic Plan for each component (ANNEX 4), which included the background, project objectives, summary of the activities of the project and other, would be prepared for mutual understanding of both parties during the Preparatory Survey.

The Committee confirmed necessary meeting arrangement would be taken for preparation of the Basic Plan for each component.

IV. Undertakings of the Project

Both parties confirmed the undertakings of the Project as described in ANNEX 5.

V. Important Matters Discussed

1. Selection of the JDS Fellows

Both parties confirmed the importance of recruitment and selection of the appropriate candidates, and agreed that promotion of JDS and recruitment of the competent candidates should be done actively by Ghana side.

2. Monitoring and Evaluation

It was agreed that monitoring and evaluation of JDS graduates should be done actively by the Government of Ghana for expanding their outcomes and human network. In order to understand the features of the JDS Project, the Team recommended conducting monitoring mission to Japan formed by the Committee members in its early stage. Ghana side was delighted at the recommendation to participate in the monitoring mission.

3. Increase in age limit of applicants (Master's Program)

It was agreed by both parties to increase the age limit of applicants from the current age of under 40 to under 42 (as of April 1st of the year commencing the study).

4. Project office in Ghana

The Ghana side agreed to provide working space for the Agent which implements the JDS Project at Office of the Head of the Civil Service.

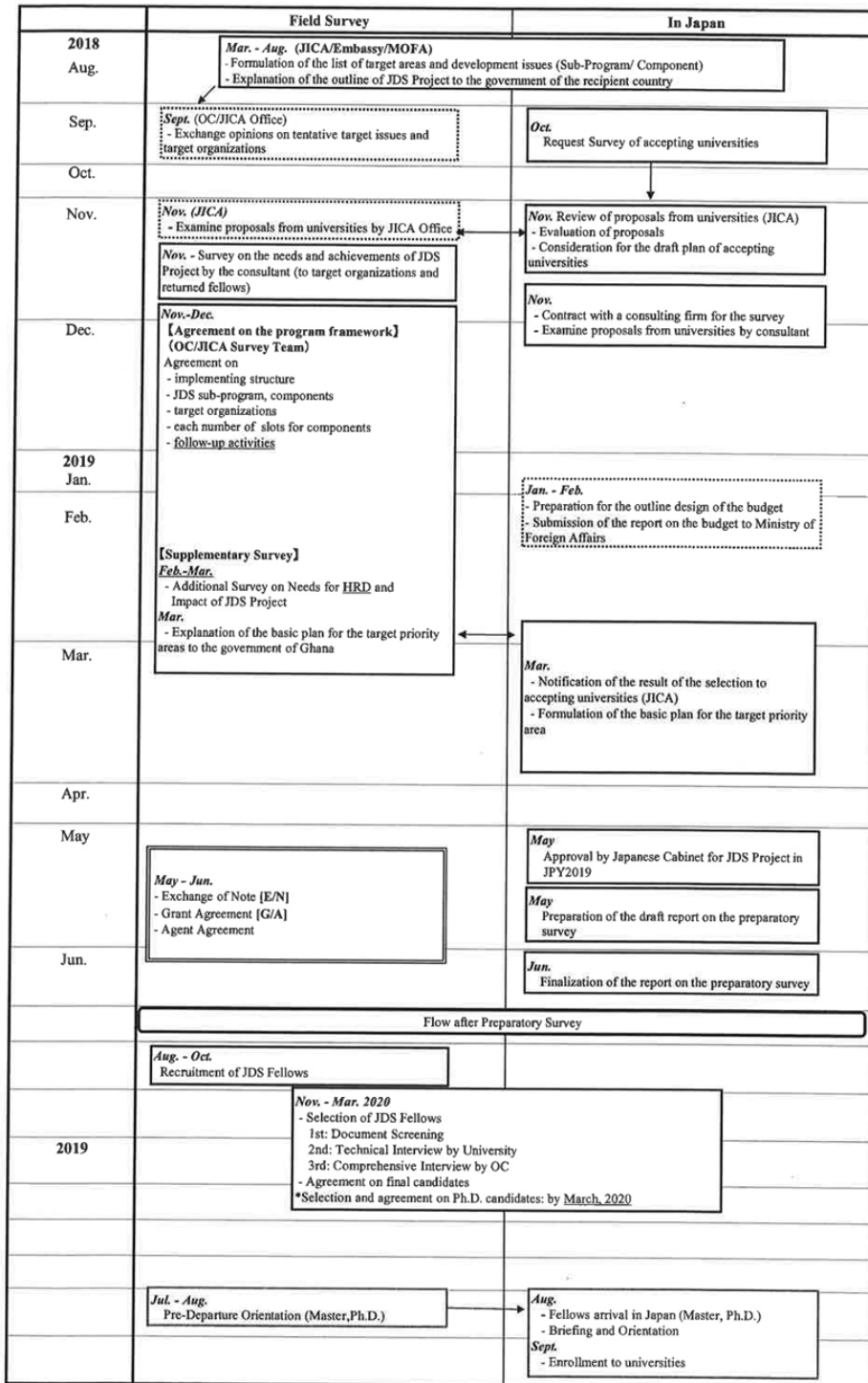
- ANNEX 1: Flowchart of the Preparatory Survey
- ANNEX 2: Flowchart of JDS Project for the Succeeding Four Batches
- ANNEX 3: Framework of Acceptance for the Program for Human Resource Development
Scholarship (JDS) in Ghana
- ANNEX 4: JDS Basic Plan for the Target Priority Area (Draft)
- ANNEX 5: Undertakings of the Project (Draft)

6

CAB

Flowchart of the Preparatory Survey

ANNEX 1

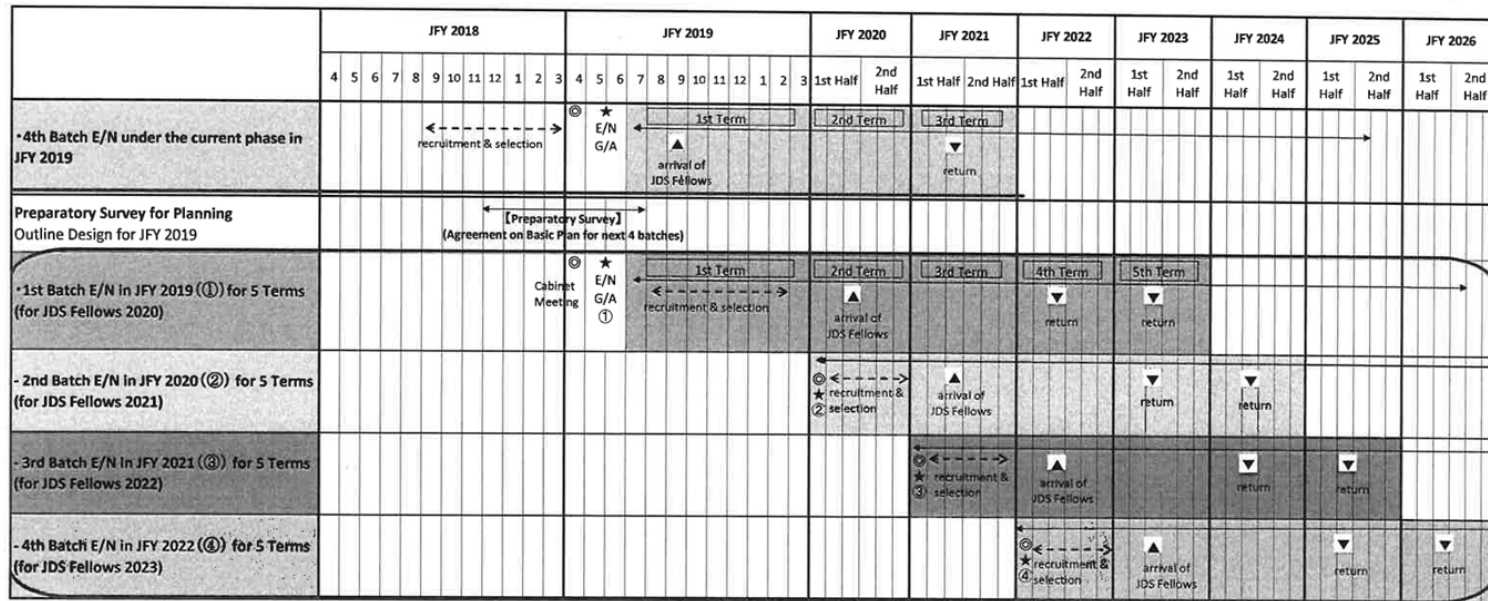


1/2

CMB

Flowchart of JDS Project for the Succeeding Four Batches

ANNEX 2



Project Period for 8 years

- ⊙: Cabinet Meeting
- ★: Exchange of Notes (E/N), Grant Agreement (G/A)
- ▲: Arrival
- ▼: Return to the country

G/A

12

A Framework of Acceptance for the Program for Human Resource Development Scholarship (JDS) in Ghana

Sub-program	Component	University/Faculty	Number of persons accepted	Assumed human resource development needs	Assumed research areas	Target organizations (Newly added organizations are in bold italics.)
1 Improvement of administrative capacities and institutional development	1-1 Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Economists	Kobe University Graduate School of International Cooperation Studies (GSICS)	8 persons (2 persons x 4 batches)	Strengthening of officials' capabilities of financial management mainly targeting government officials at MOF, departments/agencies under MOF and BOG.	<ul style="list-style-type: none"> Public finance management Economic policy Trade policy Investment policy Debt Management 	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Finance (MoF) Other departments/agencies in Component 1-1. Bank of Ghana (BOG)
	1-2 Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Finance Administrator	Nagoya University Graduate School of International Development (GSID)	8 persons (2 persons x 4 batches)	Strengthening of officials' capabilities of public administration mainly targeting government officials in charge of budget in PPBME.	<ul style="list-style-type: none"> Public finance management Debt management Financial policy 	<ul style="list-style-type: none"> All target organizations in Component 1-1, Component 2-1, Component 3-1, and Component 4-1. National Development Planning Commission (NDPC) Ghana Statistical Service (GSS) Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration (MFARI) Ministry of Trade and Industry (MoTI) Ghana Investment Promotion Centre (GIPC) Ministry of Local Government and Rural Development (MLGRD) Ministry of Planning (MOP) Office of the Head of the Civil Service (OHCS) Office of the Head of the Local Government Service (OHLGS) Ministry of Roads and Highways Other departments/agencies under the ministries in Component 1-2 and Component 1-3.
	1-3 Support for strengthening capacities for public administration	Ritsumeikan University Graduate School of International Relations	8 persons (2 persons x 4 batches)	Strengthening of officials' capabilities of public administration mainly targeting government officials on policy planning in PPBME.	<ul style="list-style-type: none"> Public policy Public administration 	
2 Revitalization of rural areas	2-1 Improvement of basic living environment (support for strengthening capacities for implementing health policy)	Nagasaki University School of Tropical Medicine and Global Health (TMGH)	8 persons (2 persons x 4 batches)	Building of capacities of government officials that can contribute to planning of health policies and the like.	<ul style="list-style-type: none"> Maternal and child health Community health Formulation, monitoring and evaluation of health policies 	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Health (MOH) Ghana Health Service (GHS) Other departments/agencies of Health
3 Agriculture/rural development	3-1 Rice production and agriculture development support	Kyushu University Graduate School of Bioresource and Bioenvironmental Sciences	8 persons (2 persons x 4 batches)	Strengthening of capacities of policymakers that contribute to the construction of rice production value chains	<ul style="list-style-type: none"> Agricultural crop distribution policy Agricultural mechanization administration/agricultural mechanization company management Rice production infrastructure development and rice quality control 	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Food and Agriculture (MOFA) Ghana Irrigation Development Authority (GIDA) Other departments/agencies of Agriculture
4 Natural resources and energy	4-1 Energy development support	Hiroshima University Interdisciplinary Graduate School of Engineering Sciences (IGSES)	8 persons (2 persons x 4 batches)	Training of policy makers in the natural resources/energy sector (oil and gas resources, power)	<ul style="list-style-type: none"> Policies in the resource sector Energy policy (oil and gas resources) Energy policy (electric power) Energy sector (electric power) - engineering 	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Energy Ghana National Petroleum Corporation (GNPC) Ghana National Gas Company (GNGC) Volta River Authority (VRA) Ghana GRID Company (GRIDCO) Electricity Company of Ghana (ECG) Northern Electricity Distribution Company (NEDCO) The National Petroleum Authority (NPA) Energy Commission Petroleum Commission Bulk Oil Storage and Transportation Company (BOST) Ministry of Land and Natural Resources (MLNR) Other departments/agencies of Energy




The Project for Human Resource Development Scholarship (JDS)
Basic Plan for the Target Priority Area (Draft)

Basic Information of Target Priority Area (Sub-Program)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Country: Republic of Ghana 2. Target Priority (Sub-Program) Area: 3. Operating Committee:
 Ghana side: Ministry of Finance (MOF), Office of the Head of the Civil Service
 Japan side: Embassy of Japan in the Republic of Ghana, JICA Ghana Office |
|--|

Itemized Table 1

1. Outline of Sub-Program / Component

(1) Basic Information

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Target Priority (Sub-Program) Area: 2. Component: 3. Implementing Organization: 4. Target Organization: |
|---|

(2) Background and Needs (Position of JDS in Development Plan of Ghana)

(3) Japan's ODA Policy and Achievement (including the JDS Project)

Relevant Projects and Training Programs of JICA Ghana Office:

2. Cooperation Framework

(1) Project Objective

The objective is to strengthen the government's administrative capacities in the country, through providing opportunities to obtain the Master's degree and Doctoral degree to the young capable government officials who are expected to play leadership roles to contribute to the socio-economic development of the country. It also aims to build a human network, and eventually strengthen the bilateral relationship / partnership between Japan and the Republic of Ghana.

(2) Project Design

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Overall goal 2) Project purpose |
|---|

(3) Verifiable Indicators

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Ratio of JDS Fellows who obtain Master's degree and Doctoral degree 2) Enhancement of the capacity of returned JDS Fellows on research, analysis, policy making and project operation/ management after their return. 3) Policy formulation and implementation by utilizing the study outcomes of returned JDS Fellows. |
|--|

(4) Number of JDS Fellows and Accepting University

Graduate School of XX	X fellows / year	total X fellows / 4 years
-----------------------	------------------	---------------------------

14

AB

(5) Activity (Example)

Graduate School of XXXXX

Target	Contents/ Programs to achieve target
1) Before arrival in Japan	
Pre-departure preparation in Ghana in order for the smooth study/ research in Japan	
2) During study in Japan	
3) After return	
Utilization of outcome of research	

(6)-1 Inputs from the Japanese Side

- 1) Expenses for activities of Special Program provided by the accepting university before, during, and after studying in Japan (e.g. preparatory instructions including local activities, special lectures and workshops, follow-up activities after returning home)
- 2) Expenses for studying in Japan (e.g. travel expenses, scholarships during stay in Japan, examination fees, tuition fees, etc.)
- 3) Expenses for supports during stay in Japan (e.g. monitoring, daily life support, etc.)

(6)-2 Input Duration and the Number of JDS Fellows

1 batch X fellows × 4 years = X fellows
From the year 2020 (Until 2022) : X fellows, From the year 2021 (Until 2023) : X fellows
From the year 2022 (Until 2024) : X fellows, From the year 2023 (Until 2025) : X fellows

(7) Inputs from the Ghana Side

- 1) Dispatch of JDS Fellows
- 2) Follow - up activities (e.g. providing opportunities for returned JDS fellows to share/disseminate the knowledge they acquired in Japan at their organizations/ other priority organizations)

(8) Qualifications

- 1) Nationality: Citizen of Ghana
- 2) Age: Below the age of 40 as of 1st April in the year of dispatch.
- 3) Academic Background:
 - Completed the undergraduate level (Bachelor Degree) of education.
 - Has a good command of both written and spoken English at graduate level.
- 4) Work Experience:
 - Completed X year probation period.
- 5) Eligible Officers:
- 6) Others
 - A person of sound mind and body
 - A person falls under any of the following items is not eligible to apply:
 - Those who are currently awarded or scheduled to receive another scholarship
 - Those who have obtained a master's or higher degree overseas under the support of foreign scholarship
 - Military personnel registered on the active list or person on alternative military service cannot apply for JDS.

1/2

CAB

Undertakings of the Project (Draft)

(1) Specific obligations of the Recipient which will not be funded with the Grant

NO	Items	Deadline	In charge	Estimated cost	Ref.
1	To establish an operating committee (hereinafter referred to as "the Committee") in order to discuss any matter that may arise from or in connection with the G/A	Within 1 month after signing of the G/A	Ministry of Finance		
2	To appoint the head of representatives of the Recipient who will be a chairman of the Committee	Within 1 month after signing of the G/A	Ministry of Finance		
3	To open the Bank Account (Banking Arrangement (B/A))	Within 1 month after signing of the G/A	Ministry of Finance		
4	To issue A/P to a bank in Japan (the Agent Bank) for the payment to the Agent	Within 1 month after signing of the contract	Ministry of Finance		
5	To bear the following commissions to a bank of Japan for the banking services based upon the B/A		Ministry of Finance		
	1) Advising commission of A/P	Within 1 month after the signing of the contract	Ministry of Finance	approx. JPY6,000	
	2) Payment commission for A/P	Every payment	Ministry of Finance	approx. 0.1% of the payment amount	
6	To organize the first meeting of the Committee	Within 1 month after assigning the Agent	Ministry of Finance		
7	To organize the Committee meeting	During the Project	Ministry of Finance		
8	To ensure that customs duties, internal taxes and other fiscal levies which may be imposed in the country of the Recipient with respect to the purchase of the products and/or the services be exempted.	During the Project	Ministry of Finance		
9	To accord the Japanese physical persons and/or physical persons of third countries whose services may be required in connection with the supply of the products and/or the services such facilities as may be necessary for their entry into the country of the Recipient and stay therein for the performance of their work	During the Project	Ministry of Finance		
10	To bear all the expenses, other than those covered by the Grant, necessary for the implementation of the Project	During the Project	Ministry of Finance		
11	To give due environmental and social consideration in the implementation of the Project	During the Project	Ministry of Finance		

(B/A: Banking Arrangement. A/P: Authorization to pay)

CAB

17

(2) Other obligations of the Recipient funded with the Grant

No	Items	Deadline	Amount (Million Japanese Yen)
1	To work on the recruitment and selection procedures of JDS candidates	During the Project	
2	To provide JDS candidates with information on study in Japan	During the Project	
3	To carry out matriculation procedures and make arrangements for trips to Japan for JDS fellows	During the Project	
4	To handle payment of tuition fees and scholarships	During the Project	
5	To provide pre-departure and after arrival orientation on JDS before/after arrival in Japan to JDS fellows	During the Project	
6	To monitor academic progress and living conditions of JDS fellows	During the Project	
7	To organize JDS fellow's returning program which consists of support for necessary procedure on JDS fellows' returning, evaluation meeting on JDS program upon the graduation, meeting for reporting the results after JDS fellow's returning to their respective countries, and	During the Project	
8	To perform other duties necessary for implementation of the Project.	During the Project	
	Total		

(Note) Progress of the obligations of the Recipient may be confirmed and updated from time to time in a written form between JICA and the Recipient.

18

CRB

添付資料5. 重点分野／開発課題ごとの4バッチ受入人数（修士課程）

A-17

サブ・プログラム (重点分野)	コンポーネント (開発課題)	監督官庁	対象機関	大学	4バッチ受入人数案				
					第1	第2	第3	第4	計
行政能力向上・ 制度整備	1-1 公共財政管理（経済学）	財務省 (MOF)	<ul style="list-style-type: none"> 財務省（MOF） 中央銀行（BOG） その他の部局／エージェンシー 	神戸大学 国際協力研究科	2	2	2	2	8
	1-2 公共財政管理（行政学）		<ul style="list-style-type: none"> コンポーネント1-1、2-1、3-1、4-1 の全ての対象機関 	名古屋大学大学院 国際開発研究科	2	2	2	2	8
	1-3 行政		<ul style="list-style-type: none"> NDPC ガーナ統計局（GSS） 外務地域統合省（MFARI） 貿易産業省（MoTI） ガーナ投資促進局（GIPC） 地方政府・地域開発省（MLGRD） 計画省（MOP） OHCS 地方政府人事委員会（OHLGS） 道路高速道路省（MRT） その他の部局／エージェンシー 	立命館大学大学院 国際関係研究科	2	2	2	2	8
地方農村部の 活性化	2-1 基礎生活環境の改善 (保健政策実施能力 強化支援)		<ul style="list-style-type: none"> 保健省（MOH） ガーナ保健サービス（GHS） その他の部局／エージェンシー 	長崎大学大学院 熱帯医学・グローバル ヘルス研究科	2	2	2	2	8
農業・農村振興	3-1 稲作振興・農業開発支援	<ul style="list-style-type: none"> 食糧農業省（MOFA） ガーナ灌漑開発公社（GIDA） その他の部局／エージェンシー 	九州大学大学院 生物資源環境科学府	2	2	2	2	8	
資源・エネルギー	4-1 エネルギー開発支援	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー省（MoE） ガーナ石油公社（GNPC） ガーナガス公社（GNGC） ボルタリバー電力会社（VRA） ガーナ送電会社（GRIDCO） ガーナ電力会社（ECG） 北部配電会社（NEDCO） 国家石油局（NPA） エネルギー委員会（EC） 石油委員会（PC） 大型石油貯蔵運輸会社（BOST） 国土天然資源省（MLNR） その他の部局／エージェンシー 	広島大学大学院 国際協力研究科	2	2	2	2	8	
計					12	12	12	12	48

添付資料6. 重点分野基本計画案

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表1

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
2. 開発課題（コンポーネント）名：公共財政管理（経済学）
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：MOF、ガーナ中央銀行（BOG）、MOFとBOG傘下の部局及びエージェンシー

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

ガーナは外貨獲得を一次産品の輸出に依存する一方、製品の多くを輸入に依存している。また、ガーナの失業率は悪化しており、産業構造の転換や雇用創出のためには、国内産業、特に国内製造業・加工業の育成が重要である。中でも全企業の70%を占める中小企業振興が必要不可欠である。

こうした背景のもと、我が国は生産品の付加価値化や競争力の強化を促進すべく、中小企業の品質・生産性向上や産業人材の育成に対する支援を実施する方針であり、貿易産業省をはじめとする関係機関において、中長期的に産業振興・ビジネス環境整備等の経済政策に取り組み人材を育成することが重要となっている。

ガーナの公的債務は2017年時点で対GDP比68.6%と高く、2017年に発足した新政権においても財政規律の確立及び債務管理を喫緊の課題としている。各省レベルでの財務管理については、ガーナ政府はガーナ統合財務管理情報システム（GIFMIS）の導入を通じて支出管理強化を図ってきたが、各省庁における財源・政策に基づいた予算策定や収支管理、各々の行政官レベルにおける会計手続等の公共財政管理能力強化が引き続き課題となっている。

こうした背景のもと、財務省と下部機関を中心に、中長期的に財政改革に取り組む人材を育成することが重要となっている。更に、我が国が円借款の継続的供与を行うためには、ガーナ政府の債務持続性を向上させていくことが不可欠であり、債務管理の人材育成が急務となっている。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は開発計画の柱のひとつとして、「工業化され、格差が改善した、強固な経済の形成」を大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政機能の強化の4つを重点分野と位置づける。

開発課題「経済政策運営能力強化支援」については、ガーナJDS事業第1フェーズ、第2フェーズでも対象となっており、第1フェーズでは1受入大学3人、第2フェーズでは1受入大学2人を毎年受入れている。第3フェーズでは加えて財務省やBOGを中心にエコノミストのための公共財政管理能力強化支援についても対象とすることとした。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

① 上位目標：

政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。

② プロジェクト目標：

ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署への復職状況
- 帰国留学生の留学で得た知識・技術の業務への活用状況
- 帰国留学生が帰国前に作成したアクションプラン達成状況
- 帰国留学生の在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワーク構築状況

(4) 受入計画人数及び受入大学

神戸大学大学院 国際協力研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
留学中	
留学生が、ガーナの置かれた状況と直面する開発・貧困削減上の課題をよく理解し、それに対応した適切な経済政策を提案・策定し、実施することの出来る高度な専門性を習得する。	<ul style="list-style-type: none">・ 留学生が経済学の基礎（マクロ経済学、ミクロ経済学、計量経済学）を習得し、そのうえで財政、金融、貿易など「マクロ経済運営」に必要な知識を習得する。・ 留学生が人的資源開発、貧困削減、中小企業育成、財政管理など経済政策の具体的な策定・実施に役立つ経済学の応用分野の知識を獲得する。・ 留学生の、基礎統計、社会調査、数量分析等、データによる実証分析による政策課題の分析能力と政策提案能力が向上する。・ 留学生が課題に関連した、政治学、国際関係論、国際法、法整備等の分野を広く学び、経済に与える政治環境、ガバナンスのあり方、法制度の影響や役割について理解する。・ 留学生が国際開発協力の学習を通じて、セクタープログラムなどを通じて外国援助を含む開発資源を効率的に活用するための方法論を習得する。

目標	内容・目標達成手段
論文作成を通じ課題に対する解決策を考察させ、学術論文を完成させる。	・ 修士論文の作成を通じて、留学生の経済課題に対する理解と分析能力の向上、政策提案力が向上する。
特別プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ アフリカ諸国等から当該分野に詳しい専門家や、国際機関・国内援助機関の実務家を客員教授・講師として招き、他地域のマクロ経済運営を含む経済開発に関する知識を深める。 ・ 日本国内の行財政機関への視察を通じて、経済政策が現場においてどのように具体的に実施されているかについて、知見を深める。 ・ 専門インストラクターによる英文校閲、論文指導を受ける。 ・ チューター、TA 等による研究指導及び研究生活支援を受ける。

(6)-1 日本側の投入

- ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等）
- ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等）
- ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等）

(6)-2 投入期間・人数

1 バッチ：2名×4カ年＝8名
2020年（～2022年修了）：2名 2021年（～2023年修了）：2名
2022年（～2024年修了）：2名 2023年（～2025年修了）：2名

(7) 相手側の投入

- ① 留学生の派遣
- ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定）

(8) 資格要件

- ① 職務経験等：
 - ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること
- ② その他：
 - ・ ガーナ国籍を持つこと
 - ・ 大学卒業資格を有し42歳未満（留学年4月1日現在）
 - ・ 軍に現に奉職していない人
 - ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。
 - ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。
 - ・ 心身ともに健康である人。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表I

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
2. 開発課題（コンポーネント）名：公共財政管理（行政学）
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：コンポーネント 1-1（公共財政管理（経済学））、コンポーネント 2-1（基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援））、コンポーネント 3-1（稲作振興・農業開発支援）、コンポーネント 4-1（エネルギー開発支援）の全ての対象機関。
国家開発委員会（NDPC）、ガーナ統計局（GSS）、外務地域統合省（MFARI）、貿易産業省（MOTI）、ガーナ投資促進局（GIPC）、地方政府・地域開発省（MLGRD）、計画省（MOP）、人事委員会（OHCS）、地方政府人事委員会（OHLGS）、道路高速道路省（MRT）、その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

現行のガーナ JDS 事業は、経済以外の保健、農業、エネルギー分野は技官を対象にしており、事務官が応募しにくい状況となっている。事務官（総合職）の中には政策策定・予算・モニタリング・評価（PPBME: Policy Planning, Budget, Monitoring, Evaluation）部門が各省庁共通であるが、JDS の「将来のリーダーを育成する」趣旨に則り、政策や計画を策定、計画実施を管理し、省内の各部署の調整という業務を担っている PPBME の部署にいる人材を主なターゲットとする。本コンポーネントは PPBME の中でも予算（Budget）部門の事務官を主な対象とし、中でも財務・会計に特化した人材を主なターゲットとする。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は開発計画の柱のひとつとして、工業化され、格差が改善した、強固な経済の形成を大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政機能の強化の4つを重点分野と位置づける。本開発課題「経済政策運営能力と公共財政管理能力強化支援（財務担当者向け）」については、これまでは対象とされておらず、第3フェーズにおいて新設されることとなった。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

- ① 上位目標：
政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。
- ② プロジェクト目標：
ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署への復職状況
- 帰国留学生の留学で得た知識・技術の業務への活用状況
- 帰国留学生が帰国前に作成したアクションプラン達成状況
- 帰国留学生の在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワーク構築状況

(4) 受入計画人数及び受入大学

名古屋大学大学院 国際開発研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
留学中	
留学生がガーナの行財政課題を翌理解し、それに応じた適切な政策を提案・策定し、実施することの出来る高度な専門性を習得する。	<ul style="list-style-type: none">・ 行財政運営能力強化に関連する多くの科目を受講する。・ 開発途上国を対象とした政治・法律・社会・経済のカリキュラムを受講する。・ 教室履修のカリキュラムの他に、オンライン教育プログラムを積極活用する。・ “OFW: Oversea Field Work”として、主に東南アジアを訪問し他国の公共財政管理の実態や改革事例を調査・見聞する。
論文作成を通じ課題に対する解決策を考察させ、学術論文を完成させる。	<ul style="list-style-type: none">・ 修士論文の作成を通じて、留学生の行財政課題に対する理解と分析能力の向上、政策提案力が向上する。
特別プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none">・ 「行財政運営能力強化」に関連する研究者や実務家を国内外より招聘し、「行財政管理特別セミナー」を実施する。・ 「公共財政管理」に関する文献・書籍を拡充する。

(6)-1 日本側の投入

- ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等）
- ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等）
- ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等）

(6)-2 投入期間・人数

1 バッチ：2名×4カ年＝8名
2020年（～2022年修了）：2名 2021年（～2023年修了）：2名
2022年（～2024年修了）：2名 2023年（～2025年修了）：2名

(7) 相手側の投入

- ① 留学生の派遣
- ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定）

(8) 資格要件

- ① 職務経験等：
 - ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること
- ② その他：
 - ・ ガーナ国籍を持つこと
 - ・ 大学卒業資格を有し42歳未満（留学年4月1日現在）
 - ・ 軍に現に奉職していない人
 - ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。
 - ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。
 - ・ 心身ともに健康である人。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表I

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：行政能力向上・制度整備
2. 開発課題（コンポーネント）名：行政
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：コンポーネント 1-1（公共財政管理（経済学））、コンポーネント 2-1（基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援））、コンポーネント 3-1（稲作振興・農業開発支援）、コンポーネント 4-1（エネルギー開発支援）の全ての対象機関。
国家開発委員会（NDPC）、ガーナ統計局（GSS）、外務地域統合省（MFARI）、貿易産業省（MOTI）、ガーナ投資促進局（GIPC）、地方政府・地域開発省（MLGRD）、計画省（MOP）、人事委員会（OHCS）、地方政府人事委員会（OHLGS）、道路高速道路省（MRT）、その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

現行のガーナ JDS 事業は、経済以外の保健、農業、エネルギー分野は技官を対象にしており、事務官が応募しにくい状況となっている。事務官（総合職）の中には政策策定・予算・モニタリング・評価（PPBME: Policy Planning, Budget, Monitoring, Evaluation）部門が各省庁共通であるが、JDS の「将来のリーダーを育成する」趣旨に則り、政策や計画を策定、計画実施を管理し、省内の各部署の調整という業務を担っている PPBME の部署にいる人材を主なターゲットとする。本コンポーネントは PPBME の中でも政策の策定及び管理で主要な役割を担う政策策定（Policy Planning）部門を主な対象とし、政策立案及び管理について、同分野の教育に強みのある本邦大学院に留学させることが効果的であると考えられる。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は開発計画の柱のひとつとして、工業化され、格差が改善した、強固な経済の形成を大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政機能の強化の4つを重点分野と位置づける。本開発課題「行政能力強化支援」については、これまでは対象とされておらず、第3フェーズにおいて新設されることとなった。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

- ① 上位目標：
政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。
- ② プロジェクト目標：
ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署への復職状況
- 帰国留学生の留学で得た知識・技術の業務への活用状況
- 帰国留学生が帰国前に作成したアクションプラン達成状況
- 帰国留学生の在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワーク構築状況

(4) 受入計画人数及び受入大学

立命館大学 国際関係研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
来日前	
入学後、学生が大学院レベルの講義・演習及び自身の研究を円滑に進めるための体制を築く。	・ ミクロ経済学、マクロ経済学の推奨テキストを紹介し、経済学の基礎知識修得を促す。
留学中	
留学生が、行財政の専門家として適切な政策を提案・策定し、実施することの出来る高度な専門性を習得する。	・ 留学生が経済学の基礎（経済学入門、ミクロ経済学、マクロ経済学、計量経済学）を習得する。 ・ 「開発金融」、「貿易」、「財政」等のマクロ経済の運営に必要な学習を行う。 ・ 経済政策の具体的な策定に必要な経済学における応用分野の知識を学習する。 ・ 経済に与える政治環境やガバナンスのあり方やその影響、政治や経済に影響をもたらす社会的課題等を学習する。 ・ 研究テーマの調査や論文作成に必要な統計分析能力を向上させる。

目標	内容・目標達成手段
論文作成を通じ課題に対する解決策を考察させ、学術論文を完成させる。	・ 修士論文の作成を通じて、留学生の行財政課題に対する理解と分析能力の向上、政策提案力が向上する。
特別プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の経済発展のメカニズムを行政と民間企業の役割を通じて学ぶ Professional Training に参加する。 ・ 京都市と連携して10以上に及び講義とフィールドトリップを交えた学習を受講する。 ・ ゲストを招へいし、「他国の行財政運営事例」をテーマにした特別講義を受講する。 ・ Project Cycle Management (PCM) 研修を受講する。 ・ 行財政運営強化を行う上で必要な公共財政分析や政策立案に必要な高度な統計分析を学習する。

(6)-1 日本側の投入

- ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等）
- ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等）
- ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等）

(6)-2 投入期間・人数

1 バッチ：2名×4カ年＝8名
2020年（～2022年修了）：2名 2021年（～2023年修了）：2名
2022年（～2024年修了）：2名 2023年（～2025年修了）：2名

(7) 相手側の投入

- ① 留学生の派遣
- ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定）

(8) 資格要件

- ① 職務経験等：
 - ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること
- ② その他：
 - ・ ガーナ国籍を持つこと
 - ・ 大学卒業資格を有し42歳未満（留学年4月1日現在）
 - ・ 軍に現に奉職していない人
 - ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。
 - ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。
 - ・ 心身ともに健康である人。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：地方農村部の活性化
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表1

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：地方農村部の活性化
2. 開発課題（コンポーネント）名：基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援）
3. 主管省庁：財務省（MOF）
4. 対象機関：保健省（MOH）、ガーナ保健局（GHS）及びその他の部局／エージェンシー

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

ガーナでは妊産婦死亡率、乳幼児及び5歳未満児死亡率には緩やかな改善が見られたが、MDGs 目標達成はならなかった。また、低中所得国となり、人口構造や疾病構造の変化から、母子保健・感染症と非感染性疾患両方の負担が課題になっている。また、アフリカ諸国の中では平均余命が長く、域内における高齢化先進国になりつつある。経済成長と共に、地域間、所得間の保健サービスへのアクセス格差は拡大している。更にエボラ出血熱に代表される健康危機への域内での準備態勢強化への貢献が期待されている。「全ての地域・年齢層における質の良いシームレスな保健サービスへのアクセス向上」を5ヵ年計画の目標に掲げ、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）の達成を志向している。

こうした背景のもと、我が国はUHC達成、保健関連SDGsの達成に貢献するため、地域保健を中心としたサービスへのアクセス向上、医療保障の拡大、健康危機への準備態勢強化に包括的に取り組む方針であり、これらの分野に中長期的に取り組む行政人材を育成することが重要となっている。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は地理的にも、社会・経済階層的にも分け隔てのない、国家全体の発展に向けた経済成長の促進を中期的な開発の大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政機能の強化の4つを重点分野と位置づける。

本開発課題「基礎生活環境の改善」は、ガーナJDS事業第1フェーズ、第2フェーズでも対象となっており、第1フェーズでは1受入大学2人、第2フェーズでは1受入大学3人を毎年受入れている。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

- ① 上位目標：
政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。
- ② プロジェクト目標：
ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署への復職状況
- 帰国留学生の留学で得た知識・技術の業務への活用状況
- 帰国留学生が帰国前に作成したアクションプラン達成状況
- 帰国留学生の在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワーク構築状況

(4) 受入計画人数及び受入大学

長崎大学大学院 熱帯医学・グローバルヘルス研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
留学中	
国際保健／グローバルヘルスの現場における実務専門家（国際機関職員等）に必要な実践的能力を習得する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年目の第1クォーターには国際保健／グローバルヘルスの実務専門家・研究者に必要な基礎的知識を身に付けるための基礎科目を受講する。 ・ MPH コースについては1年目の第2クォーター後の期間に、2～3週間のフィールドトリップを実施する。 ・ 1年目の第2クォーター以降には国際保健専門家に不可欠な応用科目を受講する。 ・ 2年目に留学生の専門性に応じて、MPHの学生は短期・長期の実地研修に参加し、実践的な問題解決能力を身に付ける。
論文作成を通じ課題に対する解決策を考察させ、学術論文を完成させる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 論文執筆に際しては、研究指導教員（スーパーバイザー）が論文のテーマの選択から文献レビュー、実地研修先の選択や研修の際の監督と論文の執筆、発表までを支援する。

目標	内容・目標達成手段
特別プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバルヘルスセミナーにおいて、世界の第一線級研究者・教員の講義を受講し他のコース学生・留学生等と Problem Based Learning (PBL) による学習を提供する。 ・ 基礎英語の能力向上のためネイティブ等による補講を実施する。 ・ 統計学・疫学の基礎的理解のための補講を実施する。

(6)-1 日本側の投入

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等） |
|---|

(6)-2 投入期間・人数

<p>1 バッチ：2名×4カ年＝8名</p> <p>2020年（～2022年修了）：2名 2021年（～2023年修了）：2名</p> <p>2022年（～2024年修了）：2名 2023年（～2025年修了）：2名</p>
--

(7) 相手側の投入

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 留学生の派遣 ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定） |
|--|

(8) 資格要件

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 職務経験等： <ul style="list-style-type: none"> ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること ② その他： <ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ国籍を持つこと ・ 大学卒業資格を有し42歳未満（留学年4月1日現在） ・ 軍に現に奉職していない人 ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。 ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。 ・ 心身ともに健康である人。 ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。 |
|--|

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：農業・農村振興
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表1

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：農業・農村振興
2. 開発課題（コンポーネント）名：稲作振興・農業開発支援
3. 主管省庁：財務省（MOF）
4. 対象機関：食糧農業省（MOFA）、ガーナ灌漑開発公社（GIDA）、及びその他の部局／エージェンシー、地方農業局

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

ガーナでは農業に従事する割合が約5割を占め、国及び世帯レベルにおいて、経済成長と生計の面で重要な役割を担っており、農業への支援は引き続き重要である。特にコメは、当国の政策で定められた5つの主要作物のひとつとされており、中所得者層の増加や都市化の進展により、コメの消費量が増加している一方、生産が需要に追いつかず、輸入米が消費量の53%を占めている（ガーナ食糧農業省「AGRICULTURAL SECTOR PROGRESS REPORT 2017」）。国産米は価格が比較的高く品質面でも劣るため、食料安全保障の面からも、外貨流出など経済の観点からも、国産米のさらなる生産性の向上、同時に、質・価格双方での市場競争力強化が喫緊の課題となっている。こうした背景のもと、我が国は知見を有する稲作に重点をおいて、コメのバリューチェーン全体での取り組みやより換金性の高い農作物等の支援も視野に入れ、小規模農民の生産性・収益性の向上や普及体制強化を支援する方針であり、これら分野の専門知識を持った人材の拡充が引き続き重要となっている。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は地理的にも、社会・経済階層的にも分け隔てのない、国家全体の発展に向けた経済成長の促進を中期的な開発の大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政運営機能の強化の4つを重点分野と位置づける。

本開発課題「稲作振興・農業開発支援」は、ガーナJDS事業第1フェーズ第4バッチから対象となっており、第1フェーズでは1受入大学3人、第2フェーズでは1受入大学3人を毎年受入れている。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

- ① 上位目標：
政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。
- ② プロジェクト目標：
ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の留学で得た知識や技術・人脈を活かすことの出来る部署への復職状況
- 帰国留学生の留学で得た知識・技術の業務への活用状況
- 帰国留学生が帰国前に作成したアクションプラン達成状況
- 帰国留学生の在ガーナ日系機関・企業と業務上のネットワーク構築状況

(4) 受入計画人数及び受入大学

九州大学大学院 生物資源環境科学府：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
来日前	
入学後、学生が大学院レベルの講義・演習及び自身の研究を円滑に進めるための体制を築く。	・ 受入教員から事前タスクや教材・資料を提供し、渡日前学習を実施する。
留学中	
稲作振興や農業開発の専門家・指導者としての資質を磨く。	・ 広範な農業に関する基礎知識に加え、各人の専門分野に関する教育を施して専門知識を培う。 ・ オンキャンパス農場や教員の持つ研究フィールドにおいて稲作生産や灌漑といった設備に関する多様な専門知識を学ぶ。 ・ JICA 開発大学院連携プログラム（必修単位）を受講させることで、国土の発展に伴う我が国が直面した問題と技術開発を含む解決への取り組み、及び今後の課題について体系的に学ぶ。
指導教員による個別講座での専門的指導	・ 研究室でのゼミと修士論文研究指導を受ける。

特別プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ アイガモ水稻同自作研修、ツーリズム研修、畜水産技術・畑作経営研修を実施する。 ・ ゼミや実験を通じて指導教員による各講座での専門的指導を受ける。 ・ 滞在期間中の研究成果による論文投稿の指導と掲載費負担（指導教員負担）及び、指導教員による現地でのフォローアップセミナーに参加する。
------------	--

(6)-1 日本側の投入

<ul style="list-style-type: none"> ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等）

(6)-2 投入期間・人数

<p>1 バッチ：2名×4カ年＝8名</p> <p>2020年（～2022年修了）： 2名 2021年（～2023年修了）： 2名</p> <p>2022年（～2024年修了）： 2名 2023年（～2025年修了）： 2名</p>
--

(7) 相手側の投入

<ul style="list-style-type: none"> ① 留学生の派遣 ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定）
--

(8) 資格要件

<ul style="list-style-type: none"> ① 職務経験等： <ul style="list-style-type: none"> ・ 3年以上正規職員として対象機関に勤務していること ② その他： <ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ国籍を持つこと ・ 大学卒業資格を有し42歳未満（留学年4月1日現在） ・ 軍に現に奉職していない人 ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。 ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。 ・ 心身ともに健康である人。 ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。
--

人材育成奨学計画（JDS）事業 重点分野 基本計画

重点分野の基本情報

1. 国名：ガーナ
2. 重点分野（サブ・プログラム）名：資源・エネルギー
3. 運営委員会：財務省（MOF）、人事委員会（OHCS）、日本大使館、JICA ガーナ事務所

個表1

1. サブ・プログラム／コンポーネントの概要

(1) 基本情報

1. 重点分野（サブ・プログラム）名：資源・エネルギー
2. 開発課題（コンポーネント）名：エネルギー開発支援
3. 主管省庁：財務省（MOF）
4. 対象機関：電力省（MOE）、ガーナ石油公社（GNPC）、ガーナガス公社（GNGC）、ボルトリバー電力会社（VRA）、ガーナ送電会社（GRIDCO）、ガーナ電力会社（ECG）、北部配電会社（NEDCO）、国家石油局（NPA）、エネルギー委員会（EC）、石油委員会（PC）、大型石油貯蔵運輸会社（BOST）、国土天然資源省（MLNR）、その他本コンポーネントの省庁の部局とエージェンシー

(2) 背景と必要性（当該国の開発政策における本事業の位置づけ）

ガーナの資源分野は、鉱物資源（金、ボーキサイト等）や、近年石油やガスの生産が始まり、資源から得られる収入に対する期待が高まっているが、新規の石油生産により、国家財政、国家経済への影響を十分に考慮する必要がある。これらの収入による国家経済への影響を把握し、オランダ病等資源収入による負の影響を最小限にとどめるためにも、国家政策を柔軟に対応していく必要がある。一方国家経済の成長、国民生活の向上等により、同国のエネルギー需要が増加し、近年慢性的な電力不足に見舞われている。第2次国家開発戦略（GSGDAII）（2014-2017）によれば現在の発電容量である2,845MWでは毎年10-15%のペースで増え続けている電力需要に追いつかないとしており、送配電設備も質量ともに不足しているとされる。更に都市部と地方の著しい格差も依然として存在することから、ガーナ国政府は全ての産業及び世帯のための十分な電力供給を最優先で掲げている。こうした背景のもと、発電容量の増強や電化率向上、地方電化、送配電設備の改修・増強及び電気料金の適正化等が喫緊の課題となっており、資源・エネルギー政策の策定、検証、改正を進めていく人材の育成が重要となっている。

(3) 我が国及びJICAの援助方針とその実績（これまでのJDS留学生の成果含む）

ガーナ政府は地理的にも、社会・経済階層的にも分け隔てのない、国家全体の発展に向けた経済成長の促進を中期的な開発の大目標としている。我が国は、そのようなガーナ政府の開発目標の実現のため、ガーナの自助努力及び安定的な経済運営を促しつつ、(1) 農業（稲作）、(2) 経済インフラ（電力、運輸交通）、(3) 保健・理数科教育、(4) 行財政機能の強化の4つを重点分野と位置づける。

本開発課題「エネルギー開発支援」は、ガーナ JDS 事業第1フェーズ第4バッチから対象となっており、第1フェーズ、第2フェーズともに1受入大学2人を毎年受入れている。

2. 協力の枠組み

(1) 事業の目的

本邦大学院での学位取得を通じ、当該国の社会・経済開発に関わり、将来的な役割を果たすことが期待される若手行政官などを育成することを目的とする。また、人的ネットワーク構築を通して、将来的な両国のパートナーシップの強化に資するものとする。

(2) 案件目標

- ① 上位目標：
政策立案に関する関係行政機関の能力が、本事業を通じた人材育成により向上する。
- ② プロジェクト目標：
ガーナの政府の中枢において活躍し得る若手行政官等が本邦大学院において学位（修士・博士）を取得することを支援することにより、当国の開発課題解決のための人材の育成及び我が国と当国政府との人的ネットワークが構築される。

(3) 目標の指標

- 帰国留学生の修士号・博士号取得
- 帰国留学生の分析能力・政策立案能力・事業運営管理能力の向上
- 帰国留学生の留学成果を活用した政策立案・実施

(4) 受入計画人数及び受入大学

広島大学大学院 国際協力研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

目標	内容・目標達成手段
来日前	
入学後、学生が大学院レベルの講義・演習及び自身の研究を円滑に進めるための体制を築く。	<ul style="list-style-type: none"> • ミクロ経済学・マクロ経済学のテキストを受入学生に提供し、本講座の教員及び博士課程の学生の指示のもと、来日前に経済学の基本的知識を修得させ、定期的な小テストを科す。また英語力が不足している学生に対しても、テキストを配布し、同様の事前研修を行う。
留学中	
エネルギー政策の立案・実施・評価・管理を担う行政官に必要な基礎的・専門的な知識と分野横断型・学際的な知識・分析手法の習得	<ul style="list-style-type: none"> • エネルギー政策の計画・立案能力向上に資する経済学の基礎科目を履修し、政策分析能力を獲得するための基礎を学ぶ。 • 個々の学生の関心に応じて、応用科目を履修し、経済学のより専門的な知識を修得する。 • 国際問題や地域研究など他講座や他研究科の科目を履修出来る体制を整えており、分野横断型・学際的な知識・分析手法について修得する。 • 各種セミナーを通じて、JDS 学生が他大学や研究所で研究する専門家と議論し、政府・国際機関の実務家からの実践的な知識を修得する。 • 気候変動などの環境問題に対処出来る専門家養成を目指して、「国際環境リーダー育成特別教育プログラム」を実施する。「国際環境協力学特論」などの特別講義や特別演習、サマーコース、フィールドワーク、インターンシップなどを通じて、学際的かつ複合的な解決手段が望まれる環境問題に対処するための実践的な知識・技術を修得する。

目標	内容・目標達成手段
論文作成に必要な手法を学ぶ。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 演習に参加し論文作成に関わる基本的技術を自身の研究を通じて修得する。 ・ 特別英作文講座を通じ英語での修士論文作成のために必要不可欠な知識と技術を学ぶ
帰国後	
研究成果の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ JDS 学生の帰国後（1～2 年以内）にガーナにおいてフィードバック・セミナーを開催する。セミナーは、JDS 学生の帰国後（1～2 年以内）に行う予定である。

(6)-1 日本側の投入

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 受入大学による事前・事後・留学中の特別活動の経費（現地での活動を含めた事前指導、特別講義・ワークショップ等の実施、帰国後のフォロー等） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料等） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修等） |
|---|

(6)-2 投入期間・人数

<p>1 バッチ：2 名×4 カ年＝8 名</p> <p>2020 年（～2022 年修了）： 2 名 2021 年（～2023 年修了）： 2 名</p> <p>2022 年（～2024 年修了）： 2 名 2023 年（～2025 年修了）： 2 名</p>

(7) 相手側の投入

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 留学生の派遣 ② 事後活動（所属機関・対象機関における留学で習得した知識の普及機会の設定） |
|--|

(8) 資格要件

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 職務経験等： <ul style="list-style-type: none"> ・ 3 年以上正規職員として対象機関に勤務していること ② その他： <ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ国籍を持つこと ・ 大学卒業資格を有し 42 歳未満（留学年 4 月 1 日現在） ・ 軍に現に奉職していない人 ・ 本事業の目的を正しく理解し、学業の修了・帰国後、母国の発展に貢献する明確な意思を有する人。 ・ 原則、既に海外支援による奨学金を受給し、留学の結果、「修士」の学位を取得していない人。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない人あるいは受給予定でない人。 ・ 心身ともに健康である人。 ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する人。 |
|---|

添付資料7. 対象機関への質問票の項目と回答

(1) 質問票の項目

対象機関名
略称
対象分野
回答者名
回答者の役職
回答者の所属部署
回答者の E-mail
1. 組織の人員について
(1) 正規雇用の職員の数。
(2) 学士号保有者の数。
(3) 修士号保有者の数。
(4) 海外での修士号保有者の数。
(5) 博士号保有者の数。
(6) 海外での博士号保有者の数。
(7) JDS 事業の対象となり得る職員の数。
(8) 応募勸奨を優先すべき職位とその理由。
(9) 応募勸奨を優先すべき部署とその理由。
(10) 帰国留学生が修士号を取得しガーナに帰国後の組織での勤務が義務付けられる拘束期間。
(11) 応募勸奨を優先すべき州とその理由。
(12) 女性応募者の JDS 事業への参加を阻む理由。
(13) 女性応募者数を増やすための方策。
2. JDS 事業以外の奨学金プログラム（修士・博士課程共）について
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等
奨学金の名前
応募要件
選定プロセス
奨学生の数
(2) 他の奨学金プログラムと比較しての JDS 事業の魅力と欠点。他国と比べ、日本で勉強することの利点。
3. 回答者の組織の課題について
(1) 組織の現在の課題。
(2) 先の課題を解決するための組織戦略。
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズ。
(4) 先の課題を解決するための好ましい研究テーマ。
(5) 取得が望ましい修士号。
(6) JDS 事業への博士課程導入の有益性。
(7) 博士課程導入のデメリット。
その他、より良い JDS 事業のためのコメントや提案

(2) 回答

	1			2			3		
対象機関名	財務省			貿易産業省			ガーナ銀行		
略称	MOF			MOTI			BOG		
対象分野	経済			経済			経済		
回答者名	Ms. Neny Dziku			Tawfiq Mohammed			Ms Gloria Quartey		
回答者役職	Director			Personal Officer			Director of Human Resource		
回答者組織名	HR Training			Ministry of Trade and Industry			Bank of Ghana		
回答者 E-mail	NKunutsor@mofep.gov.gh			motihrmis@gmail.com			gloria.quartey@bog.gov.gh		
1. 組織の人員について									
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
(1) 正規雇用の職員の数	315	223	538	167	122	289	1,304	682	1,986
(2) 学士号保有者の数	詳細は不明			45	38	83	638	509	1,147
(3) 修士号保有者の数				36	10	46	383	265	648
(4) 海外で修士号保有者の数				16	10	26	128	98	226
(5) 博士号保有者の数				1	0	1	19	4	23
(6) 海外で博士号保有者の数				1	0	1	17	4	21
(7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数				78	72	150	257	230	487
(8) 社会的・経済的発展計画を遂行するための能力を向上させる観点で、どの職位の人が JDS 事業に参加するのが、もっとも適当だと思うか。	最低 4 年間勤務している経済担当官か予算アナリスト			部署別と一般クラス					
(9) JDS 事業に参加するのは、どの部署の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	予算部門、及び、経済調査・予測部門、実物部門の職員。経済のマクロ経済的な道筋を確立することを目指し、国家予算の準備に携わっている。			全ての部署			必要な経歴を持つ全部門の職員。なぜなら職員は常に部署異動をするため。		
(10) 修士号を得てガーナに戻った後、組織に拘束される期間はどのくらいか。				4 年			留学した年により異なる。現在は 3 年。		
(11) JDS 事業に参加するのは、どの州の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	政府開発プロジェクトは全地域を対象とするため、ガーナの全 10 地域の全ての職員が JDS 事業に参加出来る。			10 州全てが重要			全ての州		
(12) JDS 事業に女性応募者を妨げる理由は何だと思うか。	現在の JDS 事業の一連の厳格な規則や規制は好ましくない。また、女性は家庭生活と学校教育を両立させねばならないため参加が難しい。			個人的な理由；結婚や子育て			家族のことを考慮するため		
(13) JDS 事業への女性応募者を増やすために何か方策を思いつくか。	女性のための応募枠が導入されるべきである。母親と学生を両立出来るよう女性の応募者を支援することが必要。			はい					

2. JDS 事業以外であなたの組織にオファーのきている奨学金プログラム（修士・博士課程共）について									
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3
奨学金の名前				JDS					
応募要件				修士号					
選定プロセス				試験					
奨学生の数				1					
(2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS 事業の魅力と欠点は何か。他国と比べ、日本で勉強することの利点は何か。	学生の質の高さ			職員は JDS 事業の経験についてまだ報告していない。			年齢制限		
3. あなたの組織の課題について									
(1) あなたの組織の現在の課題は何か。	不十分な能力とスキル、ベストプラクティスや発展に触れる機会の少なさ、職員の能力開発に対する限られた国の資金。			1 地区 1 工場プロジェクト、産業改革。					
(2) 先の課題を解決するため、どのような組織戦略があるか。	訓練方針が策定され、課題への対処が開始されるであろう。キャパシティビルディングをしてくれる開発パートナーとの協業。			はい、それらを達成するためにいくつかの戦略が制定されている。					
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズは何か。	一連の業務を強化するために適切な知識分野について職員を訓練するのに十分な資金がないこと。職員訓練のための公正な選択プロセスを導く明確な方針がないこと。したがって、同省は以下の戦略に基づいて、内外で適切な訓練プログラムを開発している。 i. 省の任務を完全に遂行するために必要な、主要なコンピテンシー分野の職員のトレーニングに焦点を当てた、強力な内部組織学習プログラム。 ii. 省の中核的機能と奨学金プログラムとの間の強固な連携の確立。			ワークショップやセミナーが開催された。					
(4) 先の課題を解決するための好ましいリサーチトピックは何か。	経済政策、経済発展			1. 産業の発展 2. 経済の発展					
(5) あなたの組織で望ましい修士号は何か。	経済政策策定、財務モデリング、経済開発、国際貿易開発、課税&経済成長、国内課税及び事業開発、債務管理及びローン再編			産業開発の修士号			当行に関連する全ての学位、例えば、経済学、財務、情報技術など		
(6) あなたの組織では、JDS 事業で博士課程が導入されることは有益か。	はい。博士課程の導入は職員の能力を高め、知識を向上させ、職務を効果的かつ効率的に遂行する能力を高める。職員が経済問題や政策に関する深い知識を得るのに役立つため、博士号を取得する利点は大きい。この省は政府の中央管理部門であり、最上級の知識を必要とする。また政策を機能させるためには研究調査に熟知した職員が必要である。			はい			はい		
(7) 博士号を取得することによる良くない効果（例えば転職など）は何か。	ない。博士号を取得した職員は、むしろ省内に留まり、経済を管理する上で重要な地位を保持する。			はい、職員は博士号を取得した後辞める可能性がある。			留学後に元の職場での勤務を義務付ける拘束期間を設けることにより、職員が博士号を取得した後に辞める傾向が減る。		
その他、JDS 事業を良くするためにコメントや提案									

	4			5			6		
対象機関名	ガーナ保健サービス			タマレ研修病院			セント・ジョン救急病院		
略称	GHS			Tamale Teaching Hospital			St John Ambulance		
対象分野	保健			保健			保健		
回答者名	Hamza Ismaila			Sumani Abdul Aziz			Mr. Kwame Apedzi, PhD		
回答者役職	Administrator (HRD)			Principal Human Resource Manager			CEO		
回答者組織名	Ghana Health Service			Tamale Teaching Hospital			St Jphn Ambulance		
回答者 E-mail	hamza.ismaila@ghsmai.org			sumaniabdulaziz@yahoo.com			apedzi@hotmail.com		
1. 組織の人員について									
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
(1) 正規雇用の職員の数	18,507	41,340	59,847	1,209	928	2,137	32	17	49
(2) 学士号保有者の数	詳細は不明			256	116	372	13	10	23
(3) 修士号保有者の数				36	9	45	4	2	6
(4) 海外で修士号保有者の数				9	2	11	0	0	0
(5) 博士号保有者の数				12	0	12	1	0	1
(6) 海外で博士号保有者の数				10	0	10	1	0	1
(7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数				256	116	372	13	10	23
(8) 社会的・経済的発展計画を遂行するための能力を向上させる観点で、どの職位の人が JDS 事業に参加するのが、もっとも適当だと思うか。	カテゴリーC の職員 *C カテゴリー職員とは Diploma, Degree, Master, PhD 保持者のこと。			生物統計職員、保健計画職員、健康調査職員、公務員、人事管理職員			大学の学位を取得したスタッフが 23 名で、修士課程のプログラムに参加する資格がある。		
(9) JDS 事業に参加するのは、どの部署の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	全てのカテゴリーC の職員は参加が推奨される。しかし、地方の職員の動機付けを考慮すると、彼らを優先すべきである。			健康計画、健康調査、公衆衛生、人事及び健康情報管理			我々が着目する部門は次の通り。 1. 事務部門 2. PPME 3. ファーストエイド訓練 4. 青少年育成 5. ボランティアサービス 6. 財務部 7. 救急医療課 8. 地域コーディネーター		
(10) 修士号を得てガーナに戻った後、組織に拘束される期間はどのくらいか。	拘束期間は通常留学期間に 1 年半を加えたもの。			留学期間の倍の年数が拘束期間。よって JDS 事業の帰国留学生は 4 年。			3 年		
(11) JDS 事業に参加するのは、どの州の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	北部 3 州			ガーナの 3 つの北部地域、ヴォルタ地域の北部、及び西部地域の一部に到達するのが難しい地域			10 州全て。指導能力育成は全州の職員にとって必要。		
(12) JDS 事業に女性応募者を妨げる理由は何だと思うか。	2 年間日本へ留学するため家族を置いてくること。			結婚			応募してもなかなか選ばれない		
(13) JDS 事業への女性応募者を増やすために何か方策を思いつくか。	女性参加者の配偶者に参加する機会を与える。			女性に特定数の枠を割り当てるような積極的なアクション			もっと積極的に女性を選ぶようにすべき。		

2. JDS 事業以外であなたの組織にオファーのきている奨学金プログラム（修士・博士課程共）について									
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3
奨学金の名前	KOFIH Scholarship	Mid-Career Specialised Medical Training	JICA Fellowship						
応募要件	大学卒、 大学院卒	たいてい 医療専門家	専門学校 卒、 大学卒						
選定プロセス	競争	競争と ノミネーション	ノミネーション						
奨学生の数	4	3	いろいろ						
(2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS 事業の魅力と欠点は何か。他国と比べ、日本で勉強することの利点は何か。	魅力は JDS 事業に競争があること。その一方で、上層部は候補者を推薦出来る裁量を持つことを望んでいる。これは女性の参加が少ないという課題を解決するのに必ず役立つだろう。			日本で勉強することにより、職員の知識、スキル、そして能力が向上する。 ガーナと異なる気候や距離の遠さが主要な不満点。			まだよく分からない。		
3. あなたの組織の課題について									
(1) あなたの組織の現在の課題は何か。	この質問はよく分からない。どのような課題についてか。			職員の態度、業務プロセスの自動化、能力開発。			資金がなくても救急医療サービスの提供に対し率先して実施すること。		
(2) 先の課題を解決するため、どのような組織戦略があるか。				トレーニングを通じた組織運営スタイルの変更と職員の再教育。			年内に一連の短期セミナーを計画している。		
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズは何か。				ジュニアオフィサーのメンターである上級管理職の育成、健康情報管理の電子システム化、及び増幅効果。			スタッフと頻繁に関わる経営管理戦略計画コンサルタント		
(4) 先の課題を解決するための好ましいリサーチトピックは何か。	現時点では具体的な研究トピックや分野はない。ただ、実施すべき業務は変化していくので、職員はその都度運用上課題がある分野について研究することが奨励されている。			技術の採用、業務の変化に伴う組織の進歩、顧客との関係、そして技術移転			組織運営と戦略立案		
(5) あなたの組織で望ましい修士号は何か。	多様な大学院の学位が求められる。ただ職員の 65%以上が中核となる臨床スタッフであることを考えると、臨床分野の修士課程を日本で取得できれば適切だろう。			高度な研究、訓練及び開発、公衆衛生、健康記録管理、健康計画など			組織運営と救急医療サービス		
(6) あなたの組織では、JDS 事業で博士課程が導入されることは有益か。	はい。有益であると考えます。			はい			はい		
(7) 博士号を取得することによる良くない効果（例えば転職など）は何か。	はい。しかし留学した職員に対し帰国後拘束期間を導入することにより軽減される。拘束スキームとは、職員が拘束を解かれる資格を得るまで何年も奉仕することが要求されるもの。			職員が転職した場合、医療専門家の養成を支援するために提携大学に職員が移動することになるため、病院にとってもプラス。			留学の許可が下りる前に、拘束契約（bonding contract）を交わすことになるため、転職などの良くない効果があるかどうかはわからない。		
その他、JDS 事業を良くするためにコメントや提案				奨学金の割当枠を組織ごとに設定すれば、事業の改善になる。			奨学金への参加機会はさまざまな保健省下の対象機関に与えられなければならない。いくつかの機関は何年も全く機会が与えられていない。		

	7			8			9		
対象機関名	国立救急サービス			食料農業省			灌漑開発公社		
略称	National Ambulance Service			MOFA			GIDA		
対象分野	保健			農業			農業		
回答者名	Ms. Helen Gasu			Richard Annobil			Chris Kog Feruta Bencee		
回答者役職	Ag. Head HR and Admin			Deputy Director			Director Operations		
回答者組織名	Nathional Ambulance Service			Human Resource Management, Ministry of Food & Agriculture			Ghana Irrigation Development Authority		
回答者 E-mail	helen.gasu@gmail.com			richardkannobil@gmail.com			chrisoojessy@yahoo.com		
1. 組織の人員について									
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
(1) 正規雇用の職員の数	1,577	616	2,193	1,274	385	1,659	135	35	170
(2) 学士号保有者の数	237	100	337	255	82	337	105	25	130
(3) 修士号保有者の数	4	0	4	156	35	191	22	8	30
(4) 海外で修士号保有者の数	2	0	2	72	16	88	17	3	20
(5) 博士号保有者の数	0	0	0	6	1	7	0	0	0
(6) 海外で博士号保有者の数	0	0	0	3	0	3	0	0	0
(7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数	200	80	280	124	21	145	24	6	30
(8) 社会的・経済的発展計画を遂行するための能力を向上させる観点で、どの職位の人が JDS 事業に参加するのが、もっとも適当だと思うか。	全て			専門職クラス			農学者、農業経済学者、マーケティング担当者、灌漑技術者、農業技術者、地質工学者		
(9) JDS 事業に参加するのは、どの部署の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	全て			作物総局、農業工学、農業普及、灌漑開発局、農業工学サービス、植物保護及び規制サービス			1. 計画監督部－職員は主に農学者で、生活水準を向上させるために農家に助言サービスを提供 2. プロジェクト開発部－灌漑工学調査、設計、施工監理に関わる職員 3. 企画調整部－実現可能性研究に携わる職員、モニタリングと評価、官民パートナーシップの取り決め、提案書の作成 4. 灌漑技術イノベーション部－ダムの安全、地質工学設計、環境問題などに関わる職員 5. 管理と会計－GIDAs の中核となる権能を支援する職員		
(10) 修士号を得てガーナに戻った後、組織に拘束される期間はどのくらいか。	国内のプログラムの場合、参加するプログラムの期間の 1.5 倍の長さ 海外のプログラムの場合、参加するプログラムの期間の 2 倍の長さ			留学期間を含め拘束期間は 5 年で、JDS 事業の帰国留学生の場合 3 年となる。			3 年		
(11) JDS 事業に参加するのは、どの州の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	全て			全ての州			全州で灌漑が行われているため、10 州全て		
(12) JDS 事業に女性応募者を妨げる理由は何だと思うか。	結婚と出産			専門職クラスには女性が少ない。ほとんどの女性は 40 歳以上である。			出産時期にある女性は、選定プロセスに向けて適切な準備をすることが難しい。そのため、女性の中には、JDS 事業で修士号を取得することに消極的な人もいる。		
(13) JDS 事業への女性応募者を増やすために何か方策を思いつくか。	扶養家族へのサポート			女性応募者のための枠を確保する。			未婚の 22～24 歳の女性に奨学金を授与すること。これにより彼女らが結婚し子育てをするより前に、修士号を取得することを可能となるだろう。		

2. JDS 事業以外であなたの組織にオファーのきている奨学金プログラム（修士・博士課程共）について								
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2
奨学金の名前	准学士号			韓国	オーストリア	オランダ	オランダ・フェローシップ・プログラム (NFP)	オーストラリア・フェローシップ・プログラム
応募要件	救急医療技術			農学学士	農学学士	農学学士	大学卒	大学卒
選定プロセス	内部			応募書類とインタビュー	応募書類とインタビュー	応募書類	大学への入学願書 大学への入学 入学許可書を含む 補助書類による NFP フォームの記入 フェローシップアワード	
奨学生の数	1			6	4	3	過去 5 年間受益者なし	過去 5 年間受益者なし
(2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS 事業の魅力と欠点は何か。他国と比べ、日本で勉強することの利点は何か。	全額支給奨学金			事業の内容はとても良いので、JDS 事業はとても魅力的。ほとんどの職員は JDS 事業を好む。JDS 事業の唯一の問題は、面接のプロセスが非常に厳しく、ほとんどの職員が落ちることだ。			<p><魅力的な点></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業の内容がよい ・ 毎年利用可能なフェローシップである <p><魅力に欠ける点></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入学試験に数学があること。 2. 年齢制限（22～39 歳）が厳しく一部の職員が除外される。年齢制限は 22～45 歳が望ましい。 3. 研究テーマを選定プロセスの早い時期に決める必要があり、それが候補者の評価にも使用されること。 4. 奨学金に申込みる職員はほとんどいない。 	
3. あなたの組織の課題について								
(1) あなたの組織の現在の課題は何か。	応募する職員に選抜されるだけの能力がないこと。			低米生産、米の収穫後処理の悪さ、稲作における訓練を受けたスタッフの不備、低予算の配分、劣悪な労働環境。			GIDA を規制当局、立案者、相談役、監督当局で公共サービス提供者にするための組織の再編と近代化。 水利用者協会（WUA）の設立とキャパシティビルディング。リストラと近代化の下で、灌漑計画の運営、維持、管理の役割は水利組合に譲渡されるため。 人材育成 - GIDA の新たな役割に合わせて人材を育成する必要性。	
(2) 先の課題を解決するため、どのような組織戦略があるか。	応募のガイドラインについて JDS と連携すること。			はい			はい	
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズは何か。	応募のガイドラインについて JDS と連携を進めることの出来る人材			若いスタッフの募集、ドナー支援、予算配分の増加、労働環境の改善			<ol style="list-style-type: none"> 1. 大学院での研究 2. 国内外で関連分野の短期コースに参加することによる職員の能力開発 3. 関連分野での WUA（Water User Association）メンバーの研修 	

(4) 先の課題を解決するための好ましいリサーチトピックは何か。	救急医療	適切な土地の準備と土壌管理、稲作における農業の実践、肥料の適切な利用、米の加工と包装、稲作の機械化、稲作における小規模灌漑の利用、病害虫の管理	灌漑作物の価値連鎖 水利用者協会 (WUA) 農業アドバイザーサービス/コミュニケーション変革 灌漑デザイン 灌漑建設 ダムの安全性 灌漑計画に関する地理的技術的問題 灌漑計画に関する環境問題 灌漑計画におけるジェンダーエンパワーメント 官民のパートナーシップ GIDA での管理 灌漑開発のためのフィージビリティスタディ
(5) あなたの組織で望ましい修士号は何か。	公衆衛生	哲学の修士号及び科学の修士号	上記 (4) の研究分野における修士号
(6) あなたの組織では、JDS 事業で博士課程が導入されることは有益か。	はい	現時点ではない。まず職場環境と報酬の改善を検討する必要がある。	はい
(7) 博士号を取得することによる良くない効果 (例えば転職など) は何か。	良くない効果は何もない。	博士号のために勉強する機会を得た職員の多くは決して省庁に留まらない。彼らは大学や研究所に所属するために退職する。	高給な新しい仕事に就くため退職する。
その他、JDS 事業を良くするためにコメントや提案			
	救急医療が含まれるよう対象分野を広げること、応募希望者を指導すること。	女性に機会を提供するため積極的は正措置を行うべき。また、年齢制限は 45 歳まで引き上げるべき。	1. 数学の試験を排除 2. コースワーク後に研究トピックを選択出来ることが望ましい 3. 各対象組織に定員割当を与える

	10			11			12		
対象機関名	エネルギー省			ボルタ川公社			国立石油公社		
略称	MOEN			VRA			NPA		
対象分野	エネルギー			エネルギー			エネルギー		
回答者名	Monica Asare			Jayne Kumi			Nana Yaw Asare Amoah		
回答者役職	Director Human Resource Management			Manager, Training and Succession Management			HR Supervisor, Change Management and Career Development		
回答者組織名	Ministry of Energy			Volta River Authority			National Petroleum Authority		
回答者 E-mail	monica.asare@energymin.gov.gh email-m57akua@yahoo.com			jayne.kumi@vra.com			namoah@npa.gov.gh		
1. 組織の人員について									
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
(1) 正規雇用の職員の数	94	43	137	1,612	487	2,099	172	112	284
(2) 学士号保有者の数	18	15	33	500	144	644	82	74	156
(3) 修士号保有者の数	15	4	19			0	36	21	57
(4) 海外で修士号保有者の数	12	4	16			0	10	5	15
(5) 博士号保有者の数	0	0	0	2	0	2	0	0	0
(6) 海外で博士号保有者の数	0	0	0	1	0	1	0	0	0
(7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数	5	8	13			0	162	107	269
(8) 社会的・経済的発展計画を遂行するための能力を向上させる観点で、どの職位の人が JDS 事業に参加するのが、もっとも適当だと思うか。							事務官と技官 (Support & Technical)		
(9) JDS 事業に参加するのは、どの部署の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	石油、電力、再生可能電力			技術			人事、法務、技術系の人		
(10) 修士号を得てガーナに戻った後、組織に拘束される期間はどのくらいか。	3年			5年			設定なし		
(11) JDS 事業に参加するのは、どの州の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	言えない			N/A			全ての州		
(12) JDS 事業に女性応募者を妨げる理由は何だと思うか。	女性科学者が少ないから。			理由はない。			家庭に関する事情、特に女性に子供がある場合。		
(13) JDS 事業への女性応募者を増やすために何か方策を思いつくか。	いいえ			選定基準を変える。			特になし。		
2. JDS 事業以外であなたの組織にオファーのきている奨学金プログラム (修士・博士課程共) について									
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3
奨学金の名前	中国	韓国	JICA				N/A	N/A	N/A
応募要件	大学卒	大学卒					N/A	N/A	N/A
選定プロセス	短期コースは推薦、修士課程は面接	ノミネーション後、インタビュー	ノミネーションによる 2-3ヶ月のショートコース				N/A	N/A	N/A
奨学生の数	21日間の短期コースは30 修士課程は5	1	1				N/A	N/A	N/A
(2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS 事業の魅力と欠点は何か。他国と比べ、日本で勉強することの利点は何か。	言えない。日本で勉強したことがある人にしか分からない。			言語の問題			特になし。		

3. あなたの組織の課題について			
(1) あなたの組織の現在の課題は何か。	政策の策定	高齢の労働力	シリンダー再循環モデル
(2) 先の課題を解決するため、どのような組織戦略があるか。	はい	後継者の計画とトレーニング	組織は住民の家庭でのシリンダー利用方法について教育と啓発を行っている。
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズは何か。	政策立案と研究の訓練を受けた人がもっと必要	特になし。	トレーニングスタッフ
(4) 先の課題を解決するための好ましいリサーチトピックは何か。			ガスの爆発
(5) あなたの組織で望ましい修士号は何か。	エネルギー政策、石油工学、電気工学、再生可能エネルギー		特になし。
(6) あなたの組織では、JDS 事業で博士課程が導入されることは有益か。	いいえ		はい
(7) 博士号を取得することによる良くない効果（例えば転職など）は何か。		特になし。	特になし。
その他、JDS 事業を良くするためにコメントや提案			
			特になし。

		13		
対象機関名	エネルギー委員会			
略称	Energy Commission			
対象分野	エネルギー			
回答者名	Judith Oppong-Tawiah			
回答者役職	Head, HR & Administration			
回答者組織名	Energy Commission			
回答者 E-mail	oppong-tawiah@energycom.gov.gh			
1. 組織の人員について				
	男性	女性	合計	
(1) 正規雇用の職員の数	70	29	99	
(2) 学士号保有者の数	53	25	78	
(3) 修士号保有者の数	34	10	44	
(4) 海外で修士号保有者の数	5	2	7	
(5) 博士号保有者の数	4	1	5	
(6) 海外で博士号保有者の数	1	0	1	
(7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数	1	0	1	
(8) 社会的・経済的発展計画を遂行するための能力を向上させる観点で、どの職位の人が JDS 事業に参加するのが、もっとも適当だと思うか。	1. アソシエイトプログラムオフィサー 2. プログラムオフィサー 3. シニアプログラムオフィサー			
(9) JDS 事業に参加するのは、どの部署の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	1. 技術基準 2. エネルギー効率化 3. 再生可能エネルギー			
(10) 修士号を得てガーナに戻った後、組織に拘束される期間はどのくらいか。	3年（勉強した期間プラス1年）			
(11) JDS 事業に参加するのは、どの州の人がもっとも適当だと思うか。またその理由は？	全ての州、州の職員は本省と類似の役割を果たしている。			
(12) JDS 事業に女性応募者を妨げる理由は何だと思うか。	ほとんどの女性は理系ではない（科学的バックグラウンドを持っていない）。だが来年は参加出来る女性がいる。			
(13) JDS 事業への女性応募者を増やすために何か方策を思いつくか。	JDS 事業に再生可能エネルギーとエネルギー効率が含まれているなら、より多くの女性が参加出来るだろう。			
2. JDS 事業以外であなたの組織にオファーのきている奨学金プログラム（修士・博士課程共）について				
(1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数等	奨学金 1	奨学金 2	奨学金 3	
奨学金の名前	KOICA			
応募要件	修士号			
選定プロセス	競争			
奨学生の数	2			
(2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS 事業の魅力と欠点は何か。他国と比べ、日本で勉強することの利点は何か。	他の奨学金には多くの選択肢があるが、JDS 事業は我々組織が応募出来るのは政策しかない。			

3. あなたの組織の課題について	
(1) あなたの組織の現在の課題は何か。	電気工学、エネルギー規制の起草、エネルギー計画、人事のプログラムが必要。
(2) 先の課題を解決するため、どのような組織戦略があるか。	ギャップを埋めるために他のドナーからの奨学金を探している。
(3) 先の課題を解決するための人材育成ニーズは何か。	
(4) 先の課題を解決するための好ましいリサーチトピックは何か。	太陽エネルギー、農村電化、天然ガスインフラストラクチャ、エネルギー規制、エネルギー需要と供給管理のトピック
(5) あなたの組織で望ましい修士号は何か。	エネルギー検査(電気及び天然ガス) 電気工学及びエネルギー管理の学位
(6) あなたの組織では、JDS 事業で博士課程が導入されることは有益か。	はい
(7) 博士号を取得することによる良くない効果(例えば転職など)は何か。	特になし。ガーナ国外で学位を取得したほとんどの職員は、帰国しても仕事を続けている。
その他、JDS 事業を良くするためにコメントや提案	
	JDS が Energy Commission に合う学位を提供するなら、より多くの職員が奨学金に応募するだろう。