

ガーナ共和国
財務省

ガーナ国
人材育成奨学計画（JDS）

準備調査報告書

2023年5月

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 |
| 23-009 |

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、2022年度までに5,300名を超える留学生を受け入れている。その対象は将来的に当該国の中枢として政策立案を担う若手行政官などとしており、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最初のJDS事業対象国として、2012年度から受入が開始された。2023年5月現在第3フェーズが実施されており、現在毎年修士課程6大学12名、博士課程1名の学生を受け入れている。2023年度には第3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おり、第4フェーズとして2024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。調査目的は以下のとおりである。

- ・ 2024年度から2027年度にかけて毎年最大13名（修士12名、博士1名）の留学生を受入に対し、4カ年分の受け入れ計画を適切に策定する。
- ・ JDS事業第4フェーズ、実施体制などの説明をガーナ側に行い、合意を得る。
- ・ 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、受入大学などの事業実施に関わる枠組について協議し、合意する。
- ・ JDS本体実施準備に向け、留学生受入計画の下、JDS重点分野別の詳細実施計画となる基本計画案を作成し、概略設計を行う。

(2) 準備調査の結果

2022年10月30日から同年11月11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、受入大学調査などである。また、調査の結果策定された受入計画につき、2022年11月11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

| | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|---|
| サブ・プログラム | 1. 行財政機能の強化 | | | | 2. ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (保健) |
| コンポーネント | 1-1. 経済・財政政策運営能力強化支援 | 1-2. 公共財政管理能力強化支援 | 1-3. 行政能力強化支援 | 1-4. 国際関係能力強化支援 | 2-1. 保健政策運営能力強化支援 |
| 大学学部 | 神戸大学大学院 国際協力研究科 | 国際大学大学院 国際関係学研究科 | 立命館大学 国際関係研究科 | 国際基督教大学 アーツ・サイエンス研究科 | 長崎大学大学院 熱帯医学・グローバルヘルス 研究科 |
| 受入数 | 8名 (2名×4バッチ) | 12名 (3名×4バッチ) | 12名 (3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"> ・ 経済政策 ・ 金融政策 ・ 債務管理 ・ 公共財政管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共財政管理 ・ 債務管理 ・ 経済政策 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共政策 ・ 行政 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 国際関係 ・ 国際法 ・ 外交 ・ 貿易政策 ・ 投資政策 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 保健政策策定、モニタリング及び評価 ・ 母子保健 ・ 地域保健 |
| 運営委員会 | MOF、人事院 (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) ・ ガーナ歳入局 (GRA: Ghana Revenue Authority) | <p>コンポーネント 1-1 (経済・財政政策運営能力強化支援)</p> <p>コンポーネント 1-4 (国際関係能力強化支援)</p> <p>コンポーネント 2-1 (保健政策運営能力強化支援) の全ての対象機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大統領府 (The Presidency) ・ 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ・ ガーナ統計局 (GSS: Ghana Statistical Service) ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ OHCS ・ 地方人事委員会 (LGS: Local Government Service) ・ GIS ・ 環境・科学・技術・イノベーション省 (MESTI: Ministry of Environment, Science, Technology & Innovation) ・ 道路高速道路省 (MRH: Ministry of Roads and Highways) ・ コミュニケーションデジタル省 (MOCD: Ministry of Communications and Digitalisation Ghana) ・ 土地・天然資源省 (MLNR: Ministry of Lands and Natural Resources) ・ MFARI ・ 地方政府・地域開発省 (MLGRD: Ministry of Local Government and Rural Development) ・ 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) ・ ジェンダー・子供・社会保護省 (MoGCSP: Ministry of Gender, Children and Social Protection) ・ 食糧農業省 (MOFA: Ministry of Food and Agriculture) ・ エネルギー省 (MoEn: Ministry of Energy) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) ・ 大統領府 ・ MOF ・ MOTI: Ministry of Trade and Industry ・ 法務省 (MOJ: Ministry of Justice) ・ 安全保障省 (MNS: Ministry of Security) ・ 内務省 (MINTER: Ministry of Interior) ・ NDPC ・ GIPC ・ ガーナ入国サービス (GIS: Ghana Immigration Service) ・ GRA | <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) | |

二:

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中期計画「経済・社会開発政策に係る調整プログラム2017-2024 (The Coordinated Programme of Economic and Social Development Policies (2017-2024))」では、公的政策が効果的なものとするためには国家開発計画委員会 (NDPC: National Development and Planning Commission)、大統領府 (the Presidency)、財務省 (MOF: Ministry of Finance) といった省庁を含む公的セクター公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。一方、最新 (2019年) の我が国の対ガーナ開発協力方針では、「持続的かつ安定的な経済成長の促進」を大目標とし、公務員などの人的基盤強化を我が国にとっても重要としている。そして、重点分野 (中目標) として「インフラ開発」、「農業を含む産業基盤強化」、「保健」、「人材育成」に焦点を当てるとし、中でも「人材育成」では、「地方分権化が進む中で行政・財政運営改善を担う人材を育成するため、公務員研修センターの機能と質の強化を通じた公務員の基礎能力強化、分権化の受け皿である地方自治体の行政能力強化、財政規律の確立に向けた財政管理能力強化に焦点を当てる」としている。また、引き続きのユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (UHC: Universal Health Coverage) へのガーナ政府の取り組みへの支援が求められているため、JDS事業で対象とする「保健政策運営能力強化支援」は、適切であると言える。

したがって、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、2024年度来日留学生に係る第1バッチの事業費を、2023年1月を目途に積算した。その際以下を前提とした。

| 項目 | 前提 | |
|----------|------------------------|----------------------------------|
| 日本側負担経費 | 292,024 千円 (2023 年度事業) | |
| ガーナ国負担経費 | なし | |
| 積算条件 | 積算時点 | 2022 年 1 月 |
| | 為替レート | 1 ドル=130.2 円、1 セディ=13.145 円 |
| | そのほか | 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) 望ましい応募勸奨のターゲット

各省庁には政策立案、予算作成、モニタリング・評価の専門部局であるPPBMEが存在する。準備調査でのOHCSや各省庁へのヒアリングにより、新フェーズにおける重点応募勸奨は、PPBME部局を中心とするのが望ましいとのことであった。しかしながらPPBMEは単独ではなく省内の様々な部署と連携・調整しながらセクターレベルの包括的な政策について中核的な策定を担うが、技術的あるいは専門分野に特化した政策や方針については、省内の担当部局が中心となって策定する。また、PPBME所属の若手行政官の数も限られることから、PPBMEを応募勸奨の中心的ターゲットとしつつも幅広い部局の若手職員に対し応募勸奨す

るのが望ましい。その場合中央省庁公務員の職種のうち、一般職種と技術職種、どちらでも Director レベルの上層部に昇進できる可能性があるため、どちらの職種も対象とする。ただし、保健分野についてはこれまでもGHSなどのエージェンシーからMOH本省のPPBMEへの異動実績もあることから、引き続きエージェンシーであるGHSへの応募勧奨についても積極的に実施する。

(2) 女性応募者や留学生を増やすための方策

1) 女性応募者と女性合格者の数と向上

本準備調査では、ガーナJDS事業の同窓会活動の一環として、女性の帰国留学生から女性向けの応募勧奨活動について彼女ら自身が実施したいといった提案があった。具体的には募集セミナーにおいてこれまでのように登壇してもらうのは勿論のこと、数学試験の前に応募者に対し傾向と対策の説明、希望者には数学補講の実施、研究計画の書き方指導、面接の模擬練習、応募者や応募に興味のある女性からの日本での学業や生活に関する相談受付、キャリアアップに関するアドバイス、について女性帰国生による実施が考えられよう。女性応募者が先輩留学生と直接交流する機会を持つことによって、どのように受験対策をし、留学生活を送り、帰国後のキャリアを形成するのか、ロールモデルとして具体的なイメージを持つことができるようになり応募のモチベーションも向上すると思料する。また、応募勧奨の際のポスター、フライヤー、ホームページなどに「女性の応募歓迎 (Women are encouraged to apply)」といった文言を入れるのも女性応募者を増やすのに効果的であるとの指摘が女性帰国留学生からあったが、これについては比較的实践しやすいことから翌年からでも取り入れたい。

OHCSからは、女性留学生の人数増のための更に踏み込んだアクションとして、女性枠の設置についての提案があったが、女性の人数は確保できる一方、学力の低い女性選ばれてしまう懸念点もあり、その導入の有無や、導入することになった場合の方法については、慎重にOCメンバーや受入大学とも協議しつつ決定する。

2) 女性が応募しやすい制度づくり

制度面でも、女性にとって魅力的な制度とするのが望ましい。1年程度で修士を取得できる大学や研究科も増えてきていることから、受入大学選定の際により積極的に選ぶこともJDS奨学金の魅力となり得る。

女性の応募者を増やす観点から、年齢を45歳に引き上げるとよいという意見がガーナ側からあった。理由としては多くの女性が子育てが一段落し、キャリアアップのための留学も視野に入れることができるからとのことであった。他方一般的には年齢が若い方が新しい知識を吸収しやすく、また、応募の年齢制限を上げると帰国してから復職し定年までの勤務可能な期間が短くなることから、年齢引き上げはメリットばかりではないと考えられ、年齢を引き上げるかどうかについては日ガの関係者とも慎重に協議し決定する必要がある。

一方で女性が家族を呼びやすいよう、来日後の待遇を手厚くするのも一案である。女性留学生にとって魅力的な奨学金にするためにはこれまで実施代理機関業務の範疇外であった家

族向け支援についても実施することが望まれる。

(3) MFARIからの応募促進

JDS事業の趣旨に則り二国間外交関係強化に資するためには、MFARIが応募者を輩出し、JDS留学生として選抜されるのが望ましい。しかしながら同省からJDS事業への応募は第1フェーズであったのみで第2フェーズ以降は皆無である。準備調査でMFARIと協議した際に挙げられた理由として、国家公務員は規則上入省後4年間はスタディリーブを取れないことになっており、ようやく許可が下りる時には、同省の若手職員は在外公館勤務が始まることになり、留学よりもそちらが優先される傾向にあるためJDS事業への応募に消極的であった、との説明があった。また、留学期間が2年間であることも大きな原因の一つとして挙げられており、オックスフォード大学やケンブリッジ大学では、1年で学位の取得が可能であるため好まれている。2年以下の留学については、スタディリーブの取得についてOHCSの許可は不要であるため、新規採用の大学で1年9か月の留学期間があることについては、検討したいとの説明もなされた。スタディリーブの取得についてOHCSとも意見交換したところ、今後OHCSとMFARIの上層部が合意すれば、特例でMFARIのみスタディリーブ取得可能時期を前倒しにできる可能性があるとのことである。また、ガーナ国内にて1年で取得可能な修士をMFARIが職員にこれまで推奨していたが、今後はJDS事業へ応募するようOHCS DirectorからMFARIに対し働きかけることになった。実施代理機関は、今後も引き続きOHCSやMFARIとその実現に向けて協議を進めたい。

(4) 同窓会活動

帰国留学生数は年々増えることから、ガーナJDS事業の第4フェーズでは、帰国留学生のフォローアップ活動をより充実させることを提案する。

2023年2月には、ガーナJDS事業の受入開始10周年を機にJDS帰国留学生の同窓会を立ち上げ活動を開始したが、帰国留学生や所属先の他、日本関係者（JICA、大使館、JETRO、日本企業）も招待し、ネットワークづくりの場としたい。

また、前述したように女性の帰国留学生からは、同窓会活動の一環として女性応募者に対する応募勧奨や各種留学相談、応募段階での各種アドバイス（数学試験の傾向と対策、研究計画書き方、模擬面接）について提案があった。これら以外にも同窓会活動に対する提案を帰国留学生から受け付け、優れた提案には予算措置を行って活発な活動が行われるよう支援することを検討する。

目 次

| | |
|--|------|
| 第1章 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 |
| 1-3 行政官のキャリアパス及び人材育成状況..... | 4 |
| 1-4 我が国の援助動向と留学制度..... | 17 |
| 1-4-1 我が国の援助動向..... | 17 |
| 1-4-2 我が国の留学制度..... | 18 |
| 1-4-3 現地における同窓会活動..... | 21 |
| 1-4-4 民間の協力・交流状況..... | 21 |
| 1-5 他ドナーの援助動向..... | 22 |
| 第2章 JDS事業の内容 | 28 |
| 2-1 JDS事業の概要..... | 28 |
| 2-2 JDS事業の概要事業費..... | 35 |
| 2-3 相手国負担事項の概要..... | 36 |
| 2-4 JDS事業のスケジュール..... | 36 |
| 2-5 募集・選考方法 | 38 |
| 2-6 来日前オリエンテーション、来日後研修、付加価値提供活動など..... | 42 |
| 2-7 モニタリング・厚生補導..... | 42 |
| 2-8 フォローアップの計画..... | 43 |
| 2-9 日本語制度枠の検討と外交意義をより高めるためのJDS日本語枠制度設計 | 43 |
| 第3章 JDS事業の妥当性の検証 | 44 |
| 3-1 JDS事業と開発課題及び開発協力方針との整合性..... | 44 |
| 3-2 JDS事業で期待される効果..... | 47 |
| 3-3 他ドナーの奨学金との比較優位性..... | 51 |
| 3-4 プロジェクト評価指標関連データ..... | 53 |
| 3-5 課題・提言 | 58 |
| | |
| <u>添付資料</u> | |
| 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 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-5 |
| 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-27 |
| 添付資料-6 重点分野基本計画案..... | A-29 |
| 添付資料-7 対象機関の調査内容・結果..... | A-47 |

図表リスト

(図)

| | | |
|------|--|----|
| 図-1 | ガーナの行政図 | 5 |
| 図-2 | 年齢別職階の割合 | 8 |
| 図-3 | 専門家カテゴリーと準専門家カテゴリーの比率..... | 9 |
| 図-4 | 2021年の男女採用比率 | 10 |
| 図-5 | 年代別職員数の男女比率 | 10 |
| 図-6 | 男性と女性の割合推移 | 11 |
| 図-7 | 省と外局の男女比率 | 12 |
| 図-8 | 学術研修の分野 | 15 |
| 図-9 | ガーナJDS事業（4バッチ）のフローチャート..... | 37 |
| 図-10 | ガーナJDS応募媒体..... | 38 |
| 図-11 | 留学生による自己評価結果（2019年度～2021年度帰国留学生平均） | 54 |
| 図-12 | 担当教官による評価結果（2019年度～2021年度帰国留学生平均） | 55 |
| 図-13 | 留学生上司による評価結果（2019年度～2021年度帰国留学生平均） | 55 |
| 図-14 | 留学生の日本での生活面・学術面についての評価結果 （2019年度～2021年度帰国留学生平均） | 56 |

(表)

| | | |
|------|--|----|
| 表-1 | 近年におけるガーナの主要経済指標..... | 3 |
| 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 | ガーナの3つの外局と28の省 | 4 |
| 表-4 | 職種群、職種、専門カテゴリー、一般職種と省庁職種の関係..... | 7 |
| 表-5 | 年齢別・職階別人数 | 8 |
| 表-6 | 2021年の専門家カテゴリーと準専門家カテゴリーの採用内訳..... | 9 |
| 表-7 | 2021年の男女別採用内訳 | 9 |
| 表-8 | 中央省庁の職員数の推移 | 11 |
| 表-9 | 専門カテゴリーの職務等級例と昇級要件..... | 13 |
| 表-10 | 準専門家カテゴリーの職務等級と昇級要件の例..... | 13 |
| 表-11 | 2021年の転向の申請と承認件数 | 13 |
| 表-12 | 人事異動の種類と状況 | 14 |
| 表-13 | 研修プログラムの種類 | 15 |
| 表-14 | Scheme of Service Trainingの実施機関と参加者の割合 | 15 |
| 表-15 | JDS事業実施国の中でのWEFの世界男女格差指数2022の順位比較..... | 16 |
| 表-16 | 我が国年度別・形態別実績詳細 | 18 |
| 表-17 | 日本のアフリカ留学生の出身国とアフリカ留学生に占める割合 | 19 |

| | | |
|------|---|----|
| 表-18 | 我が国の留学制度 | 20 |
| 表-19 | GAJUの概要 | 21 |
| 表-20 | 主要ドナーの対ガーナ経済協力実績..... | 22 |
| 表-21 | 他ドナーの留学プログラム（順不同） | 23 |
| 表-22 | KOICA奨学金プログラム..... | 26 |
| 表-23 | 留学生受入計画合意事項と内容 | 28 |
| 表-24 | ガーナ国人材育成奨学計画 受入枠組..... | 31 |
| 表-25 | 第4フェーズの受入大学の概要 | 34 |
| 表-26 | ガーナ国 人材育成奨学計画概略総事業費..... | 35 |
| 表-27 | JDS基礎研究で示されたJDS事業の成果に影響する要因 | 51 |
| 表-28 | 奨学金プログラムの比較 | 52 |
| 表-29 | 過去のJDS事業在職率、帰国留学生役職率、学位取得率（2023年5月時点） | 54 |
| 表-30 | ガーナJDS事業の成果指標案..... | 57 |

略語表

| 略語 | 英文 | 和文 |
|----------------|---|--------------------------|
| AA | Affirmative Action | アファーマティブ・アクション |
| A/A | Agent Agreement | エージェント契約 |
| ABE Initiative | African Business Education Initiative for Youth | アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ |
| AfDB | African Development Bank | アフリカ開発銀行 |
| BOG | Bank of Ghana | ガーナ銀行 |
| CHPS | National Community Health Planning and Services | コミュニティ保健プログラム |
| CIAT | Capacity Improvement and Advancement for Tomorrow | 明日のためのキャパシティ向上と前進 |
| CSTC | Civil Service Training Center | 公務員研修センター |
| DFID | Department for International Development | 英国国際開発省 |
| DOG | Department of Gender | ジェンダー庁 |
| EEA | European Economic Area | 欧州経済領域 |
| E/N | Exchange of Notes | 交換公文 |
| FNS | Food and Nutrition Security | 食料と栄養の安全保障 |
| G/A | Grant Agreement | 贈与契約 |
| GAJLT | Ghana Association of Japanese Language Teachers | ガーナ日本語教師会 |
| GAJU | Ghana Alumni of Japanese Universities | ガーナ日本留学生会 |
| GDO | Gender Desk Officer | ジェンダーデスク官 |
| GDP | Gross Domestic Product | 国内総生産 |
| GHS | Ghana Health Service | ガーナ保健サービス |
| GIMPA | Ghana Institute of Management and Public Administration | ガーナ経営・行政学研修機関 |
| GIPC | Ghana Investment Promotion Center | ガーナ投資促進局 |
| GIS | Ghana Immigration Service | ガーナ入国サービス |
| GRA | Ghana Revenue Authority | ガーナ歳入局 |
| GSS | Ghana Statistical Service | ガーナ統計局 |
| GSS | Government Secretarial School | 政府秘書学校 |
| HND | Higher National Diploma | 高度国家資格 |
| HSP | Holland Scholarship Program | オランダ奨学金プログラム |
| IAP | Introductory Academic Program | 導入学術プログラム |
| ICU | International Christian University | 国際基督教大学 |
| ITS | Institute of Technical Supervision | 技術監理機関 |
| JAAGHA | JICA Alumni Association of Ghana | ガーナ JICA 帰国研修員同窓会 |
| JADS | Japan Africa Dream Scholarship Program | 日本アフリカドリーム奨学金 |
| JASSO | Japan Student Services Organization | 独立行政法人日本学生支援機構 |
| JDS | The Project for Human Resource Development Scholarship | 人材育成奨学計画 |
| JETRO | Japan External Trade Organization | 日本貿易振興機構 |
| JJ/WBGSP | JJ/WBGSP: Joint Japan/World Bank Graduate Scholarship Program | 日本/世界銀行共同大学院奨学金制度 |
| KOICA | Korea International Cooperation Agency | 韓国国際協力団 |
| LGS | Local Government Service | 地方人事委員会 |
| MESTI | Ministry of Environment, Science, Technology & Innovation | 環境・科学・技術・イノベーション省 |
| MFARI | Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration | 外務地域統合省 |
| MINTER | Ministry of Interior | 内務省 |
| 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 |
| MNS | Ministry of National Security | 安全保障省 |
| MOCD | Ministry of Communications and Digitalisation Ghana | コミュニケーションデジタル省 |

| 略語 | 英文 | 和文 |
|----------|---|-------------------------|
| MOEn | 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 |
| 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 |
| MOI | Ministry of Information | 情報省 |
| MOJ | Ministry of Justice | 法務省 |
| MOPA | Ministry of Parliamentary Affairs | 国政省 |
| MoTAC | Ministry of Tourism, Arts and Culture | 観光技術文化省 |
| MOTI | Ministry of Trade and Industry | 貿易産業省 |
| MOWAC | Ministry of Women and Children's Affairs | 女性児童省 |
| MRH | Ministry of Roads and Highways | 道路高速道路省 |
| NAAG | Netherlands Alumni Association in Ghana | オランダ同窓会 |
| 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 |
| NPP | New Patriotic Party | 新愛国党 |
| Nuffic | Dutch Organization for Internalization in Education | オランダ高等教育国際機構 |
| OC | Operating Committee | 運営委員会 |
| OECD/DAC | Organisation for Economic Co-operation and Development's Development Assistance Committee | 経済協力開発機構開発援助委員会 |
| OHCS | Office of the Head of Civil Service | 人事院 |
| OHLGS | Office of the Head of the Local Government Service | 地方自治体サービス |
| OKP | Orange Knowledge Program | オレンジ知識プログラム |
| PSC | Public Services Commission | 公務員委員会 |
| PPBME | Policy Planning, Budgeting, Monitoring, and Evaluation Unit | 政策立案・予算策定・モニタリング 評価室 |
| SCO | Scholarship Contact Officer | 奨学金コンタクトスタッフ |
| 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 |
| WEF | World Economic Forum | 世界経済フォーラム |

第1章 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、2022年度までに受け入れた留学生は、修士課程、博士課程を合わせて5,300名を超える。2011年度にJDS事業の新規対象候補国としてガーナが選定され、アフリカを対象とした初めての試みとして留学生受入計画策定のための協力準備調査を行った。その後10年間現在に至るまで本邦への留学生受入事業が継続している。

個人の留学支援を目的とする国費留学生など、従来の留学制度と異なり、その対象を若手行政官などとし、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

一方で今後の課題として、数ある奨学金の中でのJDS事業の対象者の明確化、応募者の選定における戦略化、高付加価値化、そしてブランド化（博士課程プログラムへの配慮、成果指標へのモニタリング、入口・出口戦略の考え方）が挙げられている。²

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などに伴い、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。³また、ロシアのウクライナ侵攻に伴うエネルギー・食料価格高騰に伴うインフレや通貨価値の急激な下落で経済危機に陥り、2022年12月には一部の対外債務の支払いを停止し事実上のデフォルトとなった。

我が国の2019年に発出された対ガーナ国別開発協力方針⁴では、「持続的かつ安定的な経済成長の促進」を大目標とし、重点分野（中目標）として、「インフラ開発」、「農業を含む産業基盤強化」、「保健」、「人材育成」の4つが挙げられている。その中でガーナJDS事業は、重点分野「人材育成」の下、「行政機能強化」の「行政運営能力強化プログラム」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などの育成が期待されている。

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

² JICA「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証の基礎研究報告書」2020年2月

³ JICA (<https://www.jica.go.jp/ghana/>)

⁴ 外務省 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/000072359.pdf>)

係る状況下、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 V）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名が受け入れられることとなった。2020年度受入より第3フェーズが開始され、博士課程が新設され毎年6分野12名の修士号の留学生と博士1名の計13名が来日している。現在第3フェーズが実施されており、2022年までに104名が来日、内、77名全員が卒業して学位を取得した。今般、2024年から留学生受入が開始される第4フェーズのJDS事業4期分の枠組を策定するべく、準備調査が実施されることとなった。

(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裏に実現したものと注目された。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・鉱業など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などにより経済が悪化した。⁵2010年以降、石油の商業生産が開始されたことに伴い投資や経済活動が活発化し、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み、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。一方、2017年から2019年にかけてガーナは急速な成長を遂げたが、COVID-19のパンデミックにともなう2020年のロックダウン、及び輸出の急激な減少によって、GDP成長率は2022年から2024年にかけて平均3.3%に減速すると予想されている。⁶

⁵ 外務省（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html#section2>）

⁶ 世界銀行（<https://www.worldbank.org/en/country/ghana/overview>）

表-1 近年におけるガーナの主要経済指標

| 指標 | | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
|----------------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| GDP | 総額（百万米ドル） | 60,406 | 67,299 | 68,337 | 70,043 | 77,594 |
| | 一人あたり（米ドル） | 1,998 | 2,180 | 2,167 | 2,176 | 2,363 |
| 実質 GDP 成長率（%） | | 8.1 | 6.2 | 6.5 | 0.5 | 5.4 |
| インフレ（年平均%） | | 12.4 | 7.8 | 7.1 | 9.9 | 10 |
| 対外債務残高（10億米ドル） | | 22.519 | 23.575 | 27.081 | 31.871 | 36.181 |
| 貿易 | 輸出（10億米ドル） | 20.463 | 22.514 | 25.592 | 14.513 | 23.206 |
| | 輸入（10億米ドル） | 22.151 | 23.22 | 26.908 | 12.464 | 22.131 |
| 経常収支（対 GDP:%） | | -3.3 | -3 | -2.7 | -3 | -3.3 |

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

なお、ガーナの公的債務は2022年4月時点でGDP比63.1%だったところ、2022年9月には75.9%へと増加した。2022年5月に電子取引への課税を含む徴税強化を行い、更に2022年内に5回の利上げを実施したが、インフレや債務状況の改善には至っていない。同国の国債の格付けは引き下げられ、2国間借り入れの大半を含む対外債務の支払いの一時停止を表明し事実上のデフォルト状態に陥っている。同年12月には同国政府はIMFから3年間で総額30億ドルの融資を事務レベルで妥結するに至った。⁷

(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とおりである。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"> 経済成長については、3つのキーとなる次元（セクターの次元、人口統計的な次元、地理的次元）に対して包括的に実施されなければならない。 セクターの次元においては、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。 地理的な次元においては、経済成長の地方への裨益が求められる。 人口統計的な次元においては、若年層や障害者、社会的な周縁者（女性など）の経済成長への参加が求められる。 |
| 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。同時に水資源、森林、大気などの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

⁷ JETRO（<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/01/7dbf7e0c4172fd3.html>）

1-3 行政官のキャリアパス及び人材育成状況

(1) ガーナ国の行政

ガーナ国は、国家体制として共和制、大統領制をとる立憲国家である。現行憲法は1992年4月28日に制定されたもので、国家元首である大統領は国民の直接選挙により選出される。任期は4年で3選は禁止である。内閣に相当する閣僚評議会のメンバーは大統領により任命されるが、国民議会の承認が必要となる。首相職はかつて存在したが、現行憲法下では存在しない。2022年11月時点で、28⁸の省（Ministry）、3つの外局（Extra Ministerial Organization）、24⁹の庁（Department）がある。

表-3 ガーナの3つの外局と28の省

| 外局 | | | |
|----|-------------------|--|--------|
| 1 | 大統領府 | The Presidency | |
| 2 | ガーナ人事院 | Office of the Head of Civil Service | OHCS |
| 3 | 公共部門改革事務局 | Public Sector Reform Secretariat | PSRS |
| 省 | | | |
| 1 | 安全保障省 | Ministry of National Security | MNS |
| 2 | コミュニケーションデジタル省 | Ministry of Communication and Digitalization | MOCD |
| 3 | 内務省 | Ministry of Interior | MINTER |
| 4 | 国政省 | Ministry of Parliamentary Affairs | MOPA |
| 5 | 法務省 | Office of the Attorney General and Ministry of Justice | MOJ |
| 6 | 外務地域統合省 | Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration | MFARI |
| 7 | 財務省 | Ministry of Finance | MOF |
| 8 | 教育省 | Ministry of Education | MOE |
| 9 | 青年・スポーツ省 | Ministry of Youth and Sports | MOYS |
| 10 | 観光芸術文化省 | Ministry of Tourism, Arts and Culture | MTAC |
| 11 | 雇用労働関係省 | Ministry of Employment and Labour Relations | MELR |
| 12 | 保健省 | Ministry of Health | MOH |
| 13 | 衛生・水資源省 | Ministry of Sanitation and Water Resources | MSWS |
| 14 | 食料農業省 | Ministry of Food and Agriculture | MOFA |
| 15 | 漁業・水産養殖開発省 | Ministry of Fisheries and Aquaculture Development | MFAD |
| 16 | 貿易産業省 | Ministry of Trade and Industry | MOTI |
| 17 | エネルギー省 | Ministry of Energy | MOEn |
| 18 | 運輸省 | Ministry of Transport | MOT |
| 19 | 鉄道開発省 | Ministry of Railways Development | MRD |
| 20 | 道路・高速道路省 | Ministry of Roads and Highways | MRA |
| 21 | 国土天然資源省 | Ministry of Lands and Natural Resources | MLNR |
| 22 | 公共事業住宅省 | Ministry of Works and Housing | MWH |
| 23 | 環境・科学・技術・イノベーション省 | Ministry of Environment, Science, Technology and Innovation | MESTI |
| 24 | 防衛省 | Ministry of Defense | MOD |
| 25 | 情報省 | Ministry of Information | MOI |
| 26 | ジェンダー・子供・社会保護省 | Ministry of Gender, Children and Social Protection | MGCSPP |
| 27 | 地方政府・地域開発省 | Ministry of Local Government, Decentralization Rural Development | MLGDRD |
| 28 | 首長・宗教省 | Ministry of Chieftaincy and Religious Affairs | MCRA |

出所： コンサルタント作成

⁸ Ministry of Local Government and Rural Development は Ministry of Local Government, Decentralization and Rural Development に Ministry of Communication は Ministry of Communication and Digitalization に省の名称が変更されている。

⁹ Annual Performance Report 2021 では 25 庁となっているが、1 庁が Authority となったため、調査時点では 24 庁となっている。

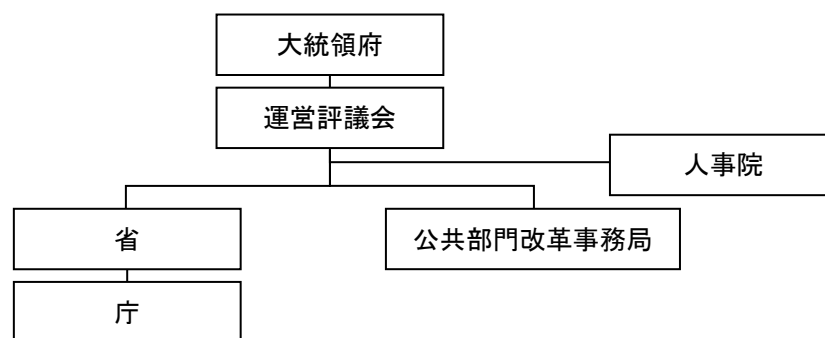
ガーナの公務員は大きく、国家公務員（Civil Servant）と公務員（Public Servant）に分けられ、地方公務員（Local Government Officer）及び公社や中央省庁傘下のエージェンシーなどの職員も公務員（Public Servant）に含まれる。その両方を包括しているのが公務員委員会（PSC: Public Services Commission）となる。

国家公務員は、国家公務員法（PNDCL327 : Civil Service Act 1993）の第4章で定義され、具体的には、以下の組織で行政に携わる職員を指す。

- The Presidency（大統領府）
- Ministry（省）
- Government Department（庁）
- Agency at the national level（エージェンシー）
- Any civil service department established by or under the authority of the Law the emoluments attached to which are paid directly from the Consolidated Fund or any other source approved by the Government（外郭団体や公社など）

ガーナの行政機関は、大統領府（The Presidency）、運営評議会（Civil Service Council）、人事院（OHCS : Office of the Head of the Civil Service）、公共部門改革事務局（Public Sector Reform Secretariat）、及び各省庁で構成される。なお、外局は大統領府、人事院、公共部門改革事務局を指す。また、エージェンシー（Agency）は省又は庁の傘もとに位置する。

我が国では省庁から独立した形で人事院が設置されているが、ガーナでは省庁の上位組織に位置付けられている点が特徴的である。



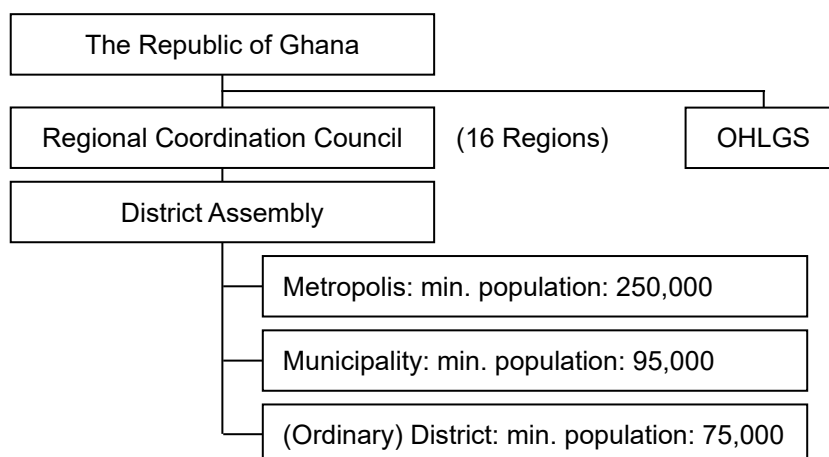
出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service, p2, 2021 をもとにコンサルタント作成

図-1 ガーナの行政図

次に、ガーナの地方行政は地方行政法（ACT936 : Local Governance Act 2016）に基づき、地方行政区画は州（Region）である。2018年まで10州であったが、2018年12月27日に新州を創設する国民投票の結果、賛成票が要件を満たし、6州全ての創設が決定されたため、2022年11月時点で16州となっている¹⁰。各州は更に郡（District）に分けられ、現在216郡がある。郡は人口規模に応じて、基礎自治体又は都市郡（Municipality / Municipal District）、大都市圏又は

¹⁰ <https://www.ghanamissionun.org/map-regions-in-ghana/>

大都市郡（Metropolis / Metropolitan District）となることできる。



地方公務員の人事は、地方自治体サービス（OHLGS：Office of the Head of the Local Government Service）が一手に担う。

(2) ガーナ国の公務員制度

ガーナの公務員制度は、職種（Occupational class）とそれを分類した職種群（Occupational class group）がある。人事院がまとめた年次報告書2021（Annual Performance Report of the Civil Service 2021）¹¹によると、国家公務員には87職種がある。一方、地方公務員の職務規程によると、地方公務員には27職種がある。また学歴に応じて、学士以上（University Degree）を持つ専門カテゴリー（Professional category）と職業教育修了証明（Diploma）若しくは高度国家資格（HND：Higher National Diploma）をもつ準専門カテゴリー（Sub-Professional category）に分類される。ただし、全ての職種に必ずしも専門カテゴリーと準専門カテゴリーの区別があるわけではない。更に、職種ごとに人事異動がある範囲が異なり、他省庁への異動がある一般職種（General class）と同一省庁内でしか異動しない技術職種（Departmental class）に分かれる。下記にこれらの関係を図示する。

¹¹ 現在の行政府は、1993年に制定された『公務員法1993（PNDC法第32号）』に基づき、国家発展のために政策立案、開発、実施、監視、評価を行っている。同法の第85(1)章に定められているように、OHCSは毎年各省庁の活動実績を報告書としてまとめて公表している。

表-4 職種群、職種、専門カテゴリ、一般職種と省庁職種の関係

| 職種群 | 職種 | 分類 | | 一般職種 | 技術職種 |
|--------------------------------|---|----|-----|------|------|
| | | 専門 | 準専門 | | |
| Administrative | Administrative | ○ | ○ | ○ | |
| | Secretarial | ○ | ○ | ○ | |
| | Records | | | ○ | |
| | Protocol | | | ○ | |
| Financial / Trade / Investment | Economic | ○ | | | ○ |
| | Accounting | ○ | ○ | ○ | |
| | Budget | ○ | | ○ | |
| | Cooperatives | ○ | | | ○ |
| | Commercial | ○ | | | ○ |
| | Industrial Relations | ○ | | | ○ |
| | Procurement and Supply Chain | ○ | ○ | ○ | |
| Engineering / ICT | Engineering | ○ | | | ○ |
| | Information Technology / Information Management | ○ | ○ | ○ | |
| | Programmer | ○ | ○ | | ○ |

出所： OHCS 提供の情報をもとにコンサルタント作成

なお、ガーナの地方公務員の職務等級（Grade）と職務内容（Job Description）は、地方公務員の職務規程（Scheme of Service for Local Government）で規定されているが、2010年3月に地方分権に力点をおいた行政改革が実施された際に、約30,000人の国家公務員が地方公務員に転籍したことから、国家公務員の職務等級に紐付けられるように整備されている。

(3) 各省庁の政策立案部門

各省庁には、政策立案・予算策定・モニタリング評価室（PPBME: Policy Planning, Budgeting, Monitoring & Evaluation Unit）と呼ばれる部署があり、政策立案、予算作成、政策のモニタリング・評価の中心である。同部署は、Planning, budget, program officerといった一般職種職員と、それぞれの省庁に必要な専門性を有する技術職種職員から構成される。

セクター開発計画など国レベルの政策を策定する際は各省庁のPPBMEが行い、技術的・専門的な政策は当該技術の管轄部署（例えば、MOHの医薬品についての政策は医薬品部門）が主導で行いPPBMEと調整する。なお、省庁が政策立案を行う際には諮問委員会を立ち上げ、エージェンシーも参加、技術的な観点から政策に対する提言をしている。

準備調査のインタビューに応じたエネルギー省と保健省のPPBME Directorは、2人とも一般職種職員であり、様々な省庁での勤務を経て、現在のポストについている。両氏ともDirectorになるための要件である修士号をガーナ経営・行政学研修機関（GIMPA）やガーナ大学など、国内大学で取得している。ただしMOHの前任のPPBME Directorは医学博士で技術職種職員であったことから、一般職種・技術職種のどちらでも同ポストに就くことは可能であることがわかる。Directorも人によりバックグラウンドは様々で、キャリアパスに一定の傾向は見いだせない。

PPBMEのDirectorや帰国生からは、将来の政策立案者をターゲットとするJDS事業での応募勧奨の中心はPPBMEだが、同部署は単独で政策立案をするのではなく、省内の様々な部署と連携することから、PPBMEに限定することなく他の部署も広くターゲットにすると良い、という意見が聞かれた。

(4) 公務員の人数規模

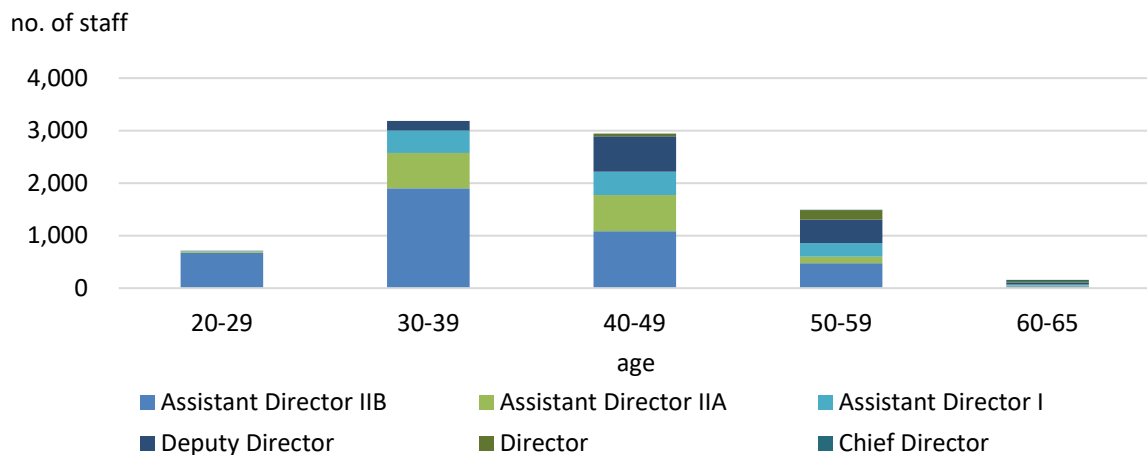
人事院の年次報告書2021によると、2021年の中央省庁の職員数は17,121人で、うち女性が6,638人（39%）¹²となっている。女性職員数は年々僅かずつではあるが増加傾向にある。

学士以上の学歴を有する専門家カテゴリー¹³に属する8,489人の職員を、年齢と職階ごとに分析した結果は次表のとおり。JDS事業の対象となる年齢グループは表-5の主に20-39歳にあたるが、全ての年齢グループの中で一番大きく3,895人（46%）となっている。ただしこの人数には留学が許可されない入省直後4年目までの職員も含まれている。

表-5 年齢別・職階別人数

| | Assistant Director IIB | Assistant Director IIA | Assistant Director I | Deputy Director | Director | Chief Director | 合計 |
|---------|------------------------|------------------------|----------------------|-----------------|----------|----------------|-------|
| 20-29 歳 | 673 | 27 | 7 | 4 | 0 | 0 | 711 |
| 30-39 歳 | 1,900 | 675 | 427 | 182 | 0 | 0 | 3,184 |
| 40-49 歳 | 1,084 | 688 | 447 | 674 | 51 | 0 | 2,944 |
| 50-59 歳 | 476 | 123 | 261 | 444 | 183 | 7 | 1,494 |
| 60-65 歳 | 35 | 12 | 22 | 41 | 26 | 20 | 156 |
| 合計 | 4,168 | 1,525 | 1,164 | 1,345 | 260 | 27 | 8,489 |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p33 をもとにコンサルタント作成



出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p33 をもとにコンサルタント作成

図-2 年齢別職階の割合

また2021年の専門カテゴリーでの採用は393人（44%）、準専門カテゴリーでの採用は499人（56%）であった。

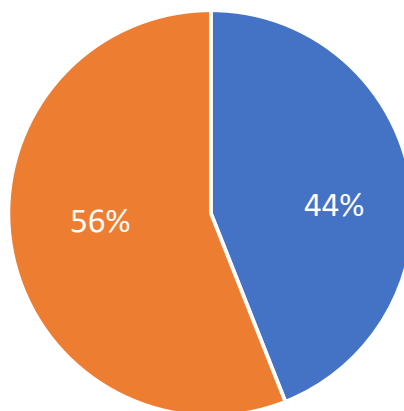
¹² Annual Performance Report of the Civil Service 2021 の数字をそのまま使用している。調査時にこの数字には、MFARI、MNS、及び MOCD のデータが含まれていないことが判明した。

¹³ Professional は University Degree 保持者、Sub-Professional は Diploma 以下の保持者。1-3 章 (2) キャリパスの省を参照。

表-6 2021年の専門家カテゴリーと準専門家カテゴリーの採用内訳

| | 省 | | | 庁 | | | 外局 | | | 総合計 | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| | 専門 | 準専門 | 合計 | 専門 | 準専門 | 合計 | 専門 | 準専門 | 合計 | 専門 | 準専門 | 合計 |
| 2021年 | 106 | 207 | 313 | 276 | 237 | 513 | 11 | 55 | 66 | 393 | 499 | 892 |
| | 34% | 66% | | 54% | 46% | | 17% | 83% | | 44% | 56% | |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p36 をもとにコンサルタント作成



■ Professional ■ Sub-professional

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p36 をもとにコンサルタント作成

図-3 専門家カテゴリーと準専門家カテゴリーの比率

(5) 公務員の採用

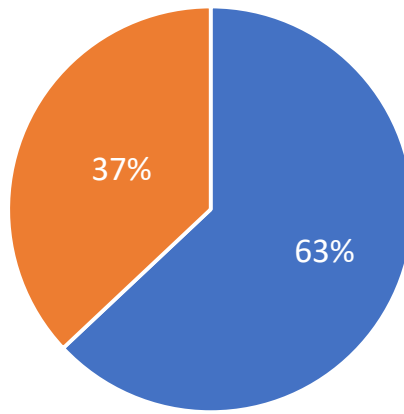
ガーナでの公務員採用は、我が国のように決まった時期に行われるものではなく、省庁内のポストに欠員が生じた際などにOHCS若しくはOHLGSが主体となって行う。我が国では筆記試験などの厳しい選抜が行われるが、ガーナでは履歴書などの書類審査と面接（コロナ禍以降オンラインも実施）により採用が行われている。専門的な面接には採用する省庁側の職員が立ち会って実施されている。

2021年に省庁で採用した職員は892人で、うち女性は334人（37%）であった。

表-7 2021年の男女別採用内訳

| | 省 | | | 庁 | | | 外局 | | | 総合計 | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 2021年 | 200 | 113 | 313 | 318 | 195 | 513 | 40 | 26 | 66 | 558 | 334 | 892 |
| | 64% | 36% | | 62% | 38% | | 61% | 39% | | 63% | 37% | |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p35 をもとにコンサルタント作成。

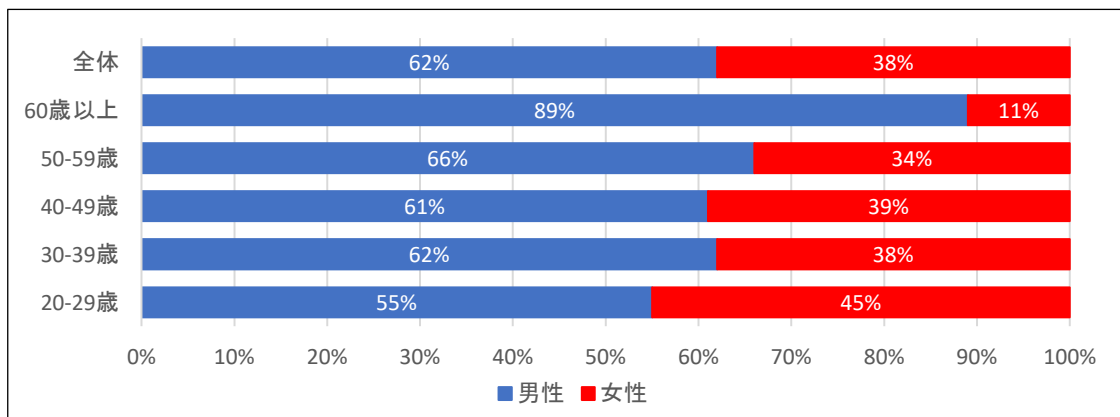


■ 男性 ■ 女性

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p35 をもとにコンサルタント作成

図-4 2021年の男女採用比率

前述のように国家公務員全体に占める女性の割合は年々僅かずつではあるが増加傾向にある。年齢が下がるほど女性の割合が増えており、今後も女性の積極的な採用が見込まれるため、女性比率は増加していくと思われる。



出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, Annex2 及び調査時の追加情報をもとにコンサルタント作成

図-5 年代別職員数の男女比率

また、国家公務員の87職種のうち次にあげる12職種で女性優位となっている。

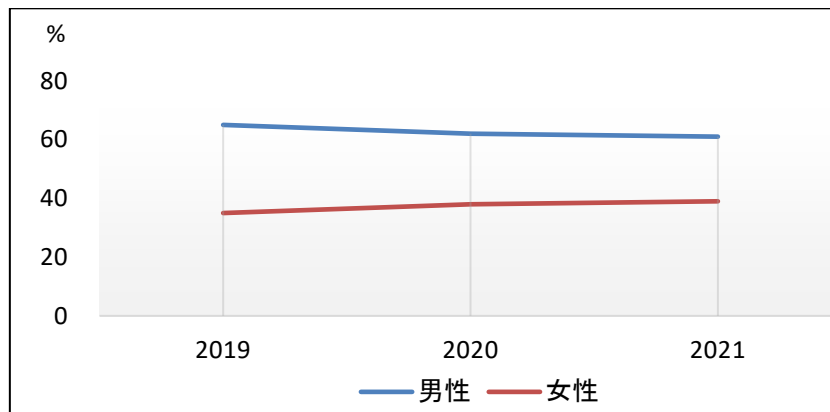
- Administrative class
- Catering class
- Childcare class
- Company Inspector class
- Environmental Health and Sanitation class
- Foreign Service class
- Receptionist class
- Records class
- Secretarial class
- Social Development class
- Estate class
- Cleaner and Laborer

省、庁、外局ごとの内訳は表-8のとおり。

表-8 中央省庁の職員数の推移

| | 省 | | | 庁 | | | 外局 | | | 総合計 | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|--------|-------|--------|
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 2019年 | 3,932 | 2,137 | 6,069 | 5,820 | 2,967 | 8,787 | 498 | 424 | 922 | 10,250 | 5,528 | 15,778 |
| | 65% | 35% | | 66% | 34% | | 54% | 46% | | 65% | 35% | |
| 2020年 | 3,715 | 2,375 | 6,090 | 5,938 | 3,576 | 9,514 | 717 | 480 | 1,197 | 10,370 | 6,431 | 16,801 |
| | 61% | 39% | | 62% | 38% | | 60% | 40% | | 62% | 38% | |
| 2021年 | 4,146 | 2,740 | 6,886 | 5,793 | 3,495 | 9,288 | 544 | 403 | 947 | 10,483 | 6,638 | 17,121 |
| | 60% | 40% | | 62% | 38% | | 57% | 43% | | 61% | 39% | |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p31 をもとにコンサルタント作成



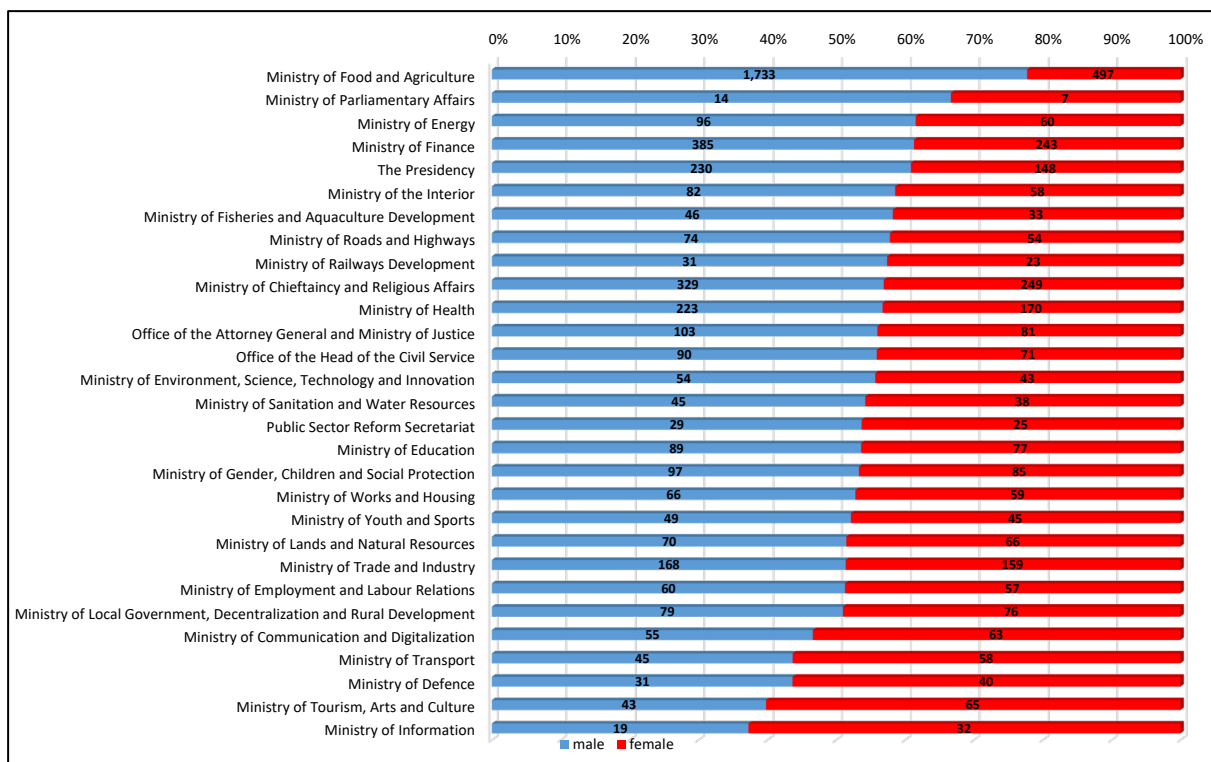
出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p31 をもとにコンサルタント作成

図-6 男性と女性の割合推移

26の省¹⁴と3つの外局の男女比率は次のグラフのようになっており、女性比率が高い順に、情報省（MOI: Ministry of Information）の63%、観光芸術文化省（MoTAC: Ministry of Tourism, Arts and Culture）の60%、防衛省（MOD: Ministry of Defense）と運輸省（MOT: Ministry of Transport）の56%、通信デジタル省（MOCD: Ministry of Communication and Digitalization）の53%となっている。逆に女性比率が低い順に、食料農業省（MOFA: Ministry of Food and Agriculture）の22%、国政省（MOPA: Ministry of Parliamentary Affairs）の33%、エネルギー省（MOEn: Ministry of Energy）の38%、MOFの39%となっている。

第4フェーズより対象機関に加わるようになった大統領府（The Presidency）と内務省（MINTER: Ministry of the Interior）の女性比率は39%と41%と高くなく、国家安全保障省（MNS: Ministry of National Security）のデータはないため女性比率は不明である。女性比率の高い省や外局をJDS事業の対象機関に取り入れるよう一層働きかけ、かつ応募勧奨を積極的に実施するのが、女性の応募・合格率の向上の一助となると思われる。

¹⁴ 外務省（Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration）と国家安全保障省（Ministry of National Security）の年齢別男女別職員数のデータは未取得のため分析対象外となっている。



出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, Annex2 及び OHCS からの情報をもとにコンサルタント作成

図-7 省と外局の男女比率

(6) キャリアパスと昇級

キャリアパスは、専門カテゴリーか準専門カテゴリーかで大きく異なる。専門カテゴリーと準専門カテゴリーは、我が国でいう国家公務員の総合職試験（旧I種試験）に合格して入省するキャリアと、一般職試験（旧II種又はIII種試験）を経て採用されるノンキャリアに対応させると分かりやすい。

専門カテゴリーの職務等級は現在5段階で、昇級には勤務年数だけでなく、副Director以上は学位も修士（Master Degree）以上などの要件がつく。一方、準専門家カテゴリーの職務等級は3～6段階で職種により異なり、その昇級は勤務年数のみが要件となる。

ただ、現行の専門家カテゴリーの5段階の等級制度だと、早ければ入省15年程度で若くしてDirectorに到達してしまうことになり、その後のキャリア形成が難しくなるため、5段階から7段階に等級を変更するとともに、勤続年数などの要件の見直しが行われている。

表-9 専門カテゴリーの職務等級例と昇級要件

| No. | Administrative Class | | Financial Class | | Eng. Class, Env. Class | 昇級要件 |
|-----|------------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------------------|---|
| 1 | Director | Director | Director | Chief | Chief | Master Degree, 12~15* 年以上 (Senior Management Level で6年以上) |
| 2 | Deputy Director | Principal | Chief/ Deputy | Principal | Principal | Master Degree, 9 年以上 (Senior Management Level で4年以上) |
| 3 | Assistant Director I | Senior | Principal | Senior | Senior | Bachelor Degree, 6 年以上 |
| 4 | Assistant Director IIA | Manager | Senior | Officer | Engineer / Manager/ Analyst | Bachelor Degree, 3 年以上 |
| 5 | Assistant Director IIB | Assistant | Accountant | Assistant | Assistant | Bachelor's degree |

* 省庁共通の人事規程があるが、それをベースに各省庁で独自ルールを設けることがあり、職種名や昇級要件が省庁により異なることがある。

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p46-54 及びヒアリングで得た情報をもとにコンサルタント作成

表-10 準専門家カテゴリーの職務等級と昇級要件の例

| No. | Administrative Class (例) | 昇級要件 |
|-----|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Chief Executive Officer | Diploma, Senior Officer として13 年以上 |
| 2 | Assistant Chief Executive Officer | Diploma, Senior Officer として8 年以上 |
| 3 | Principal Executive Officer | Diploma, Senior Officer として4 年以上 |
| 4 | Senior Executive Officer | Diploma, High Officer として4 年以上 |
| 5 | High Executive Officer | Diploma, Executive Officer として4 年以上 |
| 6 | Executive Officer | Diploma |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p46-54 及びヒアリングで得た情報をもとにコンサルタント作成

我が国でも平成11年以降、優秀な一般職職員を総合職に抜擢する制度があるが、ガーナでも準専門家カテゴリーから専門カテゴリーに転向 (conversion) する制度がある。更に、転向には専門カテゴリー間の職種の変更、専門カテゴリー間の職種の変更も可能で、ある職種から他の職種への転向、とりわけ学位や専門資格を取得した職員が対象となっている。2021年にOHCSに対して139件の申請があり30件が承認されている。準専門家カテゴリーから専門カテゴリーへの転向申請も66件提出されたが、承認されたものはなかった。現在、幹部官僚の転向は一時停止されている。

表-11 2021年の転向の申請と承認件数

| No. | Category | 申請数 | 承認数 |
|-----|--------------------------------------|-----|-----|
| 1 | Professional to Professional | 49 | 6 |
| 2 | Sub-professional to Professional | 66 | 0 |
| 3 | Sub-professional to Sub-professional | 24 | 24 |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p46 をもとにコンサルタント作成

なお、転向が承認されたのは専門カテゴリーでは等級が低いAssistant Director IIAとIIBの職員6名であったが、準専門家カテゴリーではExecutive Officer 1人、Higher Executive Officer 8人、Principal Executive Officer 14人¹⁵と等級が比較的高い職員も転向する傾向が見られる。

¹⁵ Annal Performance Report of the civil service の p46-47 で、転向が承認されたのは30人と記載されているが、列挙されたものを足し合わせると29人となり数が違っている。

(7) 人事異動

人事異動として、出向 (Secondment)、異動 (Transfer of Service)、配置転換 (Posting) がある。省庁間や、省庁と他の公的機関間 (地方政府含む) でジョブローテーションが積極的に行われているのが特徴的である。これら3種類の人事異動はいずれも職種の変更は伴わない。職種の変更は、先に述べた転向となる。

表-12 人事異動の種類と状況

| | 種類 | 内容と 2021 年の実績 |
|---|-----------------------------|--|
| 1 | 出向 (Secondment) | 中央省庁から他の公的機関に一時的に移るもので、期間は2年+延長1年(最大3年)となっている。公的機関が特別な業務を行う職員を増やしたい場合などに用いられる。 2021年は28件の申請があり、17件(うち女性が7件)が承認されている。 |
| 2 | 転籍 (Transfer of Service) | 他の公的機関から中央省庁、若しくはその逆で、一時的な異動でなく永久的な異動となる。多くが地方公務員から中央省庁への異動申請で、GHS や他の公的機関からのものである。 2021年は26件の申請(うち女性が46.2%)があり、11件が受理された。却下されたものは中央省庁側に欠員がないためである。 |
| 3 | 配置転換 (Posting) | 既存の人材を等配分し最適なパフォーマンスを確保するため、ある省庁から他の省庁へ配置転換させる、重要な人事機能。1つの省 (Minister) で4年間若しくは庁 (Department) で5年間務めることが求められる。また6年以上同じ省庁に務めた一般職 (General Class) の全職員は効果的で構造的配置転換の対象となる。 2021年には Professional で135人、Sub-professional では62名が配置転換した。 |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p46-54 をもとにコンサルタント作成

以上より、今後JDS事業が二国間の外交に貢献する職員に注力していく場合、対象となる職員は、専門家カテゴリーで一般職種及び技術職種の若手職員となる。一般職種の職員は各省庁をローテーションしながら昇進するため、省庁を限定する必要はないが、技術職種は同一の省庁に留まるため、特定の省庁をターゲットとする必要がある。ただ、双方昇級に関する飛び級制度は存在せず、高い学歴や実績があっても、平等に同じ勤務年数による昇級要件が課せられている。そのため仮に順調に昇級できたとしてもDirectorになるまでには15年程度が必要となる。更にDirectorまでは昇級要件を満たせば昇級できるが、Chief Directorになるには政治的な要素も関わっており、昇級だけでは到達することはできない。

(8) 人材育成状況

職員が技術的、経済的、社会的、政治的進歩の変化に対応できるよう、人材育成について、公務員の訓練と育成方針 (The Training and Development Policy of the Civil Service) では、省庁の全ての職員に、スキルの習得と能力の向上のために40時間の必須訓練を規定している。そのために利用可能な研修プログラムは次の4種類である。

表-13 研修プログラムの種類

| 研修プログラムの種類 | 内容 |
|---|---|
| 職務のスキームについてのトレーニング (Scheme of Service Training) | 所属する Class の職務等級 (Grade) ごとの教育・研修。 該当職務を遂行するために必要なスキルや知識を学ぶ。 |
| 能力ベースのトレーニング (Competency-Based Training) | 専門分野に関するトレーニング |
| 学術トレーニング (Academic Training) | 大学や学術機関で、職員が博士レベルまでの学問的及び 専門的な資格を取得するための短期的なトレーニング |
| ワークショップ、セミナー、 カンファレンスへの参加 (Workshops, Seminars and Conferences) | 国内外のワークショップ、セミナー、カンファレンスな どへの参加 |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p36-38 をもとにコンサルタント作成

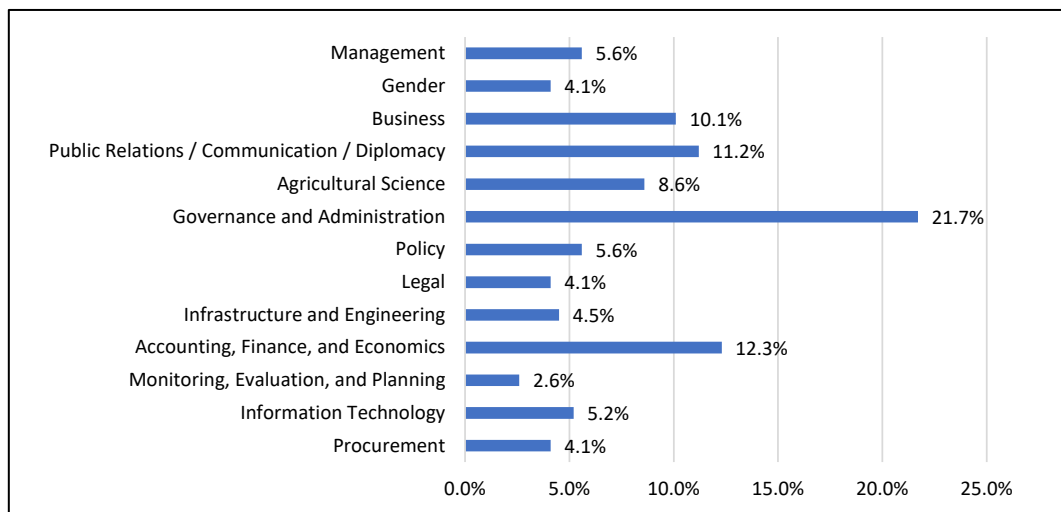
2021年には8,546人の職員がこれらのプログラムを利用している。2020年にはCOVID-19の影響でワークショップなどへの参加が14.4%減少したが、2020年は前年比59.6%増となっている。Scheme of Service Trainingの実施機関別の受講者の割合は表-14のとおり。

表-14 Scheme of Service Trainingの実施機関と参加者の割合

| Scheme of Service Training の実施機関 | 割合 |
|---|-----|
| CSTC (Civil Service Training Center) | 55% |
| In-Service training program | 22% |
| GSS (Government Secretarial School) | 12% |
| ITS (Institute of Technical Supervision) | 7% |
| GIMPA (Ghana Institute of Management and Public Administration) | 4% |

出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p38-39 をもとにコンサルタント作成

職員が博士レベルまでの学問的及び専門的な資格を取得するための短期的な学術研修 (Academic Training) が奨励されており、2021年には267人の職員が省庁から同研修を利用した。これは2020年の125人、2019年の118人に比べて増加している。主な分野としては、ガバナンス、総務、広報・コミュニケーション・外交、ファイナンス、経済である。



出所： OHCS, Annual Performance Report of the Civil Service 2021, p40 をもとにコンサルタント作成

図-8 学術研修の分野

(9) ジェンダー配慮

ガーナにおけるジェンダー格差の状況について、2022年7月13日に公表された世界経済フォーラム（WEF：World Economic Forum）の世界男女格差指数2022（Gender Gap Index 2022）では、146位中108位¹⁶である。JDS事業が実施されている21カ国を比較しても女性の地位が高いとは言えない。

表-15 JDS事業実施国の中でのWEFの世界男女格差指数2022の順位比較

| No. | 国名 | 順位 | No. | 国名 | 順位 |
|-----|---------|----|-----|---------|-----|
| 1 | フィリピン | 19 | 12 | カンボジア | 98 |
| 2 | ラオス | 53 | 13 | 中国 | 102 |
| 3 | 東チモール | 56 | 14 | ミャンマー | 106 |
| 4 | ケニア | 57 | 15 | ガーナ | 108 |
| 5 | エルサルバドル | 59 | 16 | スリランカ | 110 |
| 6 | モンゴル | 70 | 17 | タジキスタン | 114 |
| 7 | バングラデシュ | 71 | 18 | 日本 | 116 |
| 8 | ベトナム | 83 | 19 | モルディブ | 117 |
| 9 | キルギス | 86 | 20 | ブータン | 126 |
| 10 | インドネシア | 92 | 21 | パキスタン | 145 |
| 11 | ネパール | 96 | 22 | ウズベキスタン | - |

出所： WEF, Global Gender Gap Report 2022 をもとにコンサルタント作成

ガーナにおける男女の立場は法的に平等であるが、実際には都市部と農村部では状況が大きく異なるほか、都市部でも女性が家事や育児の主たる担い手になっている。

ガーナは2001年にジェンダー問題を本格的に扱う女性児童省（MOWAC：Ministry of Women and Children's Affairs）を設置した。その後2013年に社会保護と福祉の観点も盛り込んで機能を拡充させ、名称もジェンダー・児童・社会保護省（MOGCSP：Ministry of Gender, Children and Social Protection）へと改名した。MOGCSPに傘下にはジェンダー庁（DOG：Department of Gender）があり、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントにおける政策やプログラムの実施を担っている。なおDOGは地方政府に対しても権限をもつ。ジェンダー問題がちゃんと各セクターの政策や計画、プログラムに盛り込まれるよう、全省庁とエージェンシーにはジェンダーデスク官（GDO：Gender Desk Officer）が配置されている。

ガーナでは、意思決定における女性の割合が最低40%を達成し、男女平等参画を目指すアファーマティブ・アクション法（AA法：Affirmative Action Law）の策定に取り組んでいる。2016年に一度法案の最終草案が内閣の承認を受け、議会に提出されたが可決されなかった。2021年の大統領就任演説で、内閣での検討と承認のために草案を再提出するよう要請があり、コミュニケーションとアドボカシー戦略について発展させた最終案が再提出され、内閣で最終決定されたが、未だ可決していない。

AA法が未成立であり、意思決定における女性の割合を少なくとも40%にするための具体的な施策はまだないが¹⁷、OHCSによれば公務員を採用する際や昇級時、また留学のための選抜といった場面で、同程度の経歴や能力をもった男女が競合する場合には、女性候補者を積極的に選抜する

¹⁶ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

¹⁷ <https://allafrica.com/stories/202201190182.html>

といった方法で女性が優遇される傾向にはあるとのことである。

ただ、現在、ガーナ議会における女性の代表は14.5%であり、ガーナの地方行政における女性の代表は5%未満で、ガーナの立法府、地方自治体及びその他の公共サービス分野における女性の代表は、国連が推奨する最低基準の30%やアフリカ連合の基準である40%に達していない。なお、モザンビークやウガンダ、タンザニア、南アフリカなどでは、アフーマティブ・アクションを通して、女性代表の割合をそれぞれ32.8%、32%、31%、30%へと引き上げている¹⁸。

1-4 我が国の援助動向と留学制度

1-4-1 我が国の援助動向

ガーナはサブサハラ・アフリカ随一の民主主義のモデル国との評価も高い。約90年前に黄熱病の研究のために我が国から渡航した野口英世博士に象徴されるように、ガーナに対する我が国の関係は古く、二国間関係は友好的である。2017年にはガーナ独立60周年と同時に日本との国交樹立60周年を迎えた。また2017年はガーナでの青年海外協力隊事業開始40周年でもあった。

我が国の国別開発協力方針に従い、JICAもガーナに対して、農業、経済インフラ、保健、教育、行財政、民間開発の6分野に支援をしており、その中でも農業、経済インフラ、保健の3つが重点分野となっている。

我が国の主な支援内容は、2020年度の我が国の対ガーナ国援助¹⁹によると、無償資金協力として28.53億円が拠出されており、その内訳は、経済社会開発計画に5.00億円、人材育成奨学計画（4件）に2.35億円、第二次国道八号線改修計画（国債3/5）に19.56億円、第二次テーマ交差点改良計画（詳細設計）に1.09億円、草の根・人間の安全保障無償（5件）に0.53億円の計12件である。そのほか、円借款はなく、技術協力として、カイゼンを用いた企業振興プロジェクト（21.01～26.01）となっている。表-16のように、無償資金協力の規模は年々拡大しており、技術協力も毎年新たに1件以上が開始している。

¹⁸ <https://allafrica.com/stories/202201190182.html>

¹⁹ 外務省国際協力局編の「政府開発援助（ODA）国別データ集 2021」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100384974.pdf>）p215 [6]ガーナ表-5 我が国年度別・形態別実績詳細より

表-16 我が国年度別・形態別実績詳細

| 年度 | 円借款 | 無料資金協力 | 技術協力 |
|--------|-----|--|--|
| 2018年度 | なし | <u>14.14 億円 13 件</u> ・ 人材育成奨学計画（国債 1/3）（1.04） ・ 人材育成奨学計画（国債 2/3）（0.50） ・ 人材育成奨学計画（国債 3/3）（0.31） ・ 第二次国道八号線改修計画（国債 1/5）（3.12） ・ アシヤンティ州及びノーザン州における栄養不良への対応計画（WFP 連携）（5.50） ・ 経済社会開発計画（3.00） ・ 草の根・人間の安全保障無償（7 件）（0.67） | ・ 母子手帳を通じた母子継続ケア改善プロジェクト [18.04～21.04] ・ 道路橋梁維持管理能力強化プロジェクト [19.03～23.03] |
| 2019年度 | なし | <u>20.08 億円 13 件</u> ・ 母子手帳の利用を通じた育児ケア向上計画（UNICEF 連携）（1.00） ・ 人材育成奨学計画（4 件）（2.06） ・ 第二次国道八号線改修計画（国債 2/5）（16.42） ・ 草の根・人間の安全保障無償（7 件）（0.60） | ・ みんなの学校：コミュニティ参加型学習改善支援プロジェクト [20.03～24.03] |
| 2020年度 | なし | <u>28.53 億円 12 件</u> ・ 経済社会開発計画（5.00） ・ 人材育成奨学計画（4 件）（2.35） ・ 第二次国道八号線改修計画（国債 3/5）（19.56） ・ 第二次テーマ交差点改良計画（詳細設計）（1.09） ・ 草の根・人間の安全保障無償（5 件）（0.53） | ・ カイゼンを用いた企業振興プロジェクト [21.01～26.01] |

出所： 外務省国際協力局編の『政府開発援助（ODA）国別データ集 2021』²⁰、同 2020、同 2019 の[6] ガーナ「表-5 我が国年度別・形態別実績詳細」をもとにコンサルタント作成

1-4-2 我が国の留学制度

2021年5月1日時点の国費・私費いずれも含む日本への留学生総数は242,444人²¹、そのうちアフリカからの留学生数は2,005人で全体の0.8%となっている。留学生数全体の95.1%を占めるアジアからの留学生に比較すると極めて少ない。

全留学生数はCOVID-19の影響により、2019年をピークに減少しているが、アフリカからの留学生が占める割合に大きな変化はない。また、アフリカ人留学生の出身国別割合²²では、毎年20%前後でエジプトが1位で、ガーナは毎年6%前後で4～6位であり、横ばいである。

²⁰ 政府開発援助（ODA）国別データ集 2021 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100384974.pdf>) p215 [6] ガーナ、同データ集 2020 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100271618.pdf>) の p215、同データ集 2019 (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100153307.pdf>) の p215 をもとに作成

²¹ JASSO、令和 3 年度外国人留学生在籍状況調査結果、2022 年

²² JASSO、アフリカの留学生を支援する制度・課題に関する国際比較研究、2019 年

表-17 日本のアフリカ留学生の出身国とアフリカ留学生に占める割合

| | 2013年 | | 2014年 | | 2015年 | | 2016年 | | 2017年 | |
|----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| 1 | エジプト | 19% | エジプト | 21% | エジプト | 19% | エジプト | 18% | エジプト | 16% |
| 2 | ケニア | 8% | ケニア | 7% | ケニア | 10% | ケニア | 11% | ケニア | 9% |
| 3 | ナイジェリア | 7% | ナイジェリア | 6% | セネガル | 6% | ナイジェリア | 7% | ナイジェリア | 8% |
| 4 | ウガンダ | 6% | セネガル | 6% | ナイジェリア | 6% | タンザニア | 6% | ガーナ | 6% |
| 5 | セネガル | 6% | ウガンダ | 6% | タンザニア | 5% | ガーナ | 6% | セネガル | 5% |
| 6 | ガーナ | 5% | ガーナ | 5% | エチオピア | 5% | エチオピア | 6% | タンザニア | 5% |
| 7 | チュニジア | 5% | チュニジア | 4% | ウガンダ | 5% | セネガル | 4% | モロッコ | 4% |
| 8 | エチオピア | 4% | カメルーン | 4% | ガーナ | 5% | モザンビーク | 4% | エチオピア | 4% |
| 9 | タンザニア | 4% | エチオピア | 4% | チュニジア | 3% | 南アフリカ | 4% | 南アフリカ | 4% |
| 10 | モロッコ | 4% | タンザニア | 4% | モロッコ | 3% | ウガンダ | 3% | モザンビーク | 4% |

出所： JASSO、アフリカの留学生を支援する制度・課題に関する国際比較研究、p12、2019年

我が国政府による、ガーナからの留学生を含む外国人に対する留学生事業は、主に5つの機関により実施されている。そのうちJDS事業と同様、行政官を対象としたものは、文部科学省国費外国人留学制度、日本政府から国際機関への拠出金を通じた奨学金事業、JICAの長期研修員と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イニシアティブ）がある。

表-18 我が国の留学制度

| 実施機関 | 事業名 | 趣旨など |
|----------------|--|---|
| 文部科学省 | 国費外国人留学制度 ²³ | 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。日本と諸外国との国際文化交流を図り、相互の友好親善を促進するとともに、諸外国の人材養成に資する。 |
| 日本学術振興会 (JSPS) | 外国人研究者招聘事業 | 個々の外国人特別研究員の研究の進展を支援するとともに外国人研究者との研究協力関係を通じた日本の学術研究の推進及び国際化の進展を図る。 |
| | 論文博士号取得希望者に対する支援事業 | アジア・アフリカ諸国の優れた研究者が日本の大学において大学院の課程によらず論文提出によって博士の学位を取得できるように支援する。対象国の学術研究水準の向上と日本と対象国の学術交流関係の発展を目的とする。 |
| 外務省 | 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) ²⁴ | 1987年に創設。日本政府の拠出金により運営され、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。対象は国連に加盟する開発途上国の市民及び日本人で、開発関連分野の修士を取得するための奨学金プログラム。欧米、日本などの開発関連分野の修士課程において学ぶ機会を途上国の中間管理職の人々に対して提供する。これまで5,000人以上が受給、2億ドル以上が日本政府から執行されている。開発途上国の官民両方が対象。 |
| 財務省 | 世界関税機構・日本奨学金プログラム (The Japan-WCO Human Resource Development Program) ²⁵ | WCOに加盟する開発途上国を対象に、税関職員的能力向上を目的に公共財政、知的財産に関連する分野で1年の修士課程において学ぶ機会を提供する。受入大学は政策研究大学院大学及び青山学院大学。2000年に開始され、2022年までに公共財政で57カ国221人が、知的財産に関連する分野で50カ国114人が受給した。 |
| JICA | 長期研修員 | 開発途上国のJICA事業のカウンターパートや相手国政府関係機関の優秀な若手人材を1年以上受け入れ、総合的かつ高度な知識・技術を習得させる技術協力事業。 |
| | 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 イニシアティブ) (African Business Education Initiative for Youth) ²⁶ | 2013年6月の第5回アフリカ開発会議 (TICADV) 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。2014年より受入開始し、今後も継続する意向が表明されている。 |
| 国際交流基金 | 日本研究フェローシップ | 海外における日本研究を振興するために、日本について研究する学者・研究者・博士論文執筆者などに、日本で研究・調査活動を行う機会を提供する。自然科学・医学・工学分野は対象外。期間は最長14カ月まで。 |

²³ https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/06032818.htm

²⁴ <https://www.worldbank.org/en/programs/scholarships>

²⁵ <http://www.wcoomd.org/en/topics/capacity-building/activities-and-programmes/people-development/learning/development-programmes/scholarship-programme.aspx?p=1>

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

1-4-3 現地における同窓会活動

ガーナにおいて我が国へ留学した留学生の同窓会は、日本大使館が主導する、ガーナ日本留学生会（GAJU：Ghana Alumni of Japanese Universities）²⁷とJICA研修員と留学生の同窓会であるガーナJICA帰国研修員同窓会（JAAGHA: JICA Alumni Association of Ghana）である。

表-19 GAJUの概要

| | |
|------|---|
| 設立 | 1999年11月 |
| 主な活動 | 留学説明会、国費留学生選考試験の実施協力、日本語弁論大会の共催、日本文化紹介事業の協力 |
| 会員数 | 95名（2019年11月時点） |
| そのほか | Facebookを活用した告知を実施 |

そのほか、同窓会活動ではないがガーナで日本語を教える先生たちの組織として、ガーナ日本語教師会（GAJLT：Ghana Association of Japanese Language Teachers）があり、日本語の弁論大会を開催するなどの活動を行っている。

1-4-4 民間の協力・交流状況

ガーナは、①活発な民間消費や石油商業生産に伴い経済成長率が高いこと、②フランス語圏が多数を占める西アフリカにおいて英語圏であること、③政治的に安定であること、により日本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。

ガーナにおける日本企業の拠点数は44カ所（2019年）²⁸で、付け毛販売が好調なカネカやチョコレート原料製造の不二製油グループ本社、火力発電運営の住友商事、検査機器のシスメックスなど20社ほどが進出している。日本貿易振興機構（JETRO: Japan External Trade Organization）も在アフリカ事務所としては9カ所目となるアクラ事務所を2020年3月に開所し²⁹、日本企業の進出支援を強化している。また2021年より、豊田通商株式会社（以下、豊田通商）がガーナ国において日本企業初となる車両組立会社であるToyota Tsusho Manufacturing Ghana Co. Limited（TTMG）を設立、トヨタ自動車株式会社のピックアップトラック「ハイラックス」の組み立てを開始した。また、同社ではスズキ株式会社の小型車「スイフト」を、2022年よりSKD（Semi Knock Down）生産している³⁰。

一方、市民への取り組みとして、20年近く毎年行われているガーナよさこい祭りや、日本語弁論大会、柔道大会、空手大会、日本映画祭など、大使館主導でさまざまな文化交流事業が実施されており、日本の文化や魅力を伝え、親日派育成の一助となっている。

²⁷ <https://www.studyinjapan.go.jp/en/network/list/africa/pdf/19701.pdf>

²⁸ 産経 Biz： <https://www.sankeibiz.jp/macro/news/190823/mca1908231828008-n1.htm>

AB-NET (<https://ab-network.jp/category/%E5%9B%BD%E5%88%A5/republic-of-ghana>) にガーナで活動中の日本企業として掲載されているのは次の24社。丸紅、三井物産、味の素、伊藤忠商事、富士通、住友商事、ヤマハ発動機、川商フーズ、日立建機、三井海洋開発（MODEC）、クボタ、カネカ、セイコーエプソン、ハマヤ、62 グローリー、トプコン、サカタのタネ、マリノロジスティクス、商船三井、タチバナ、ニシザワ、ヨシケントラベル・アンド・ツアーズ、東洋エンジニアリング、徳倉建設、

²⁹ JETRO ガーナ事務所： https://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/gh_accra/

³⁰ 豊田通商株式会社 https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/210630_004853.html

1-5 他ドナーの援助動向

ガーナの主要援助国は、経済協力開発機構開発援助委員会（OECD/DAC: Organisation for Economic Co-operation and Development's Development Assistance Committee）支出純額ベースで、1位が米国で202.17百万米ドル（35%）、2位がドイツで93.09百万米ドル（16%）、3位は英国で61.69百万米ドル（11%）、日本は4位で48.09百万米ドル（8.4%）、5位はカナダ43.37百万米ドル（7.6%）となっている。米国が2014年に英国を抜いて支援国1位となって以来1位を維持している。日本は2017年に4位となり、2018年には70.13百万米ドルを拠出し3位となったが、2019年は前年より26.76百万米ドル減の4位に後退した。

表-20 主要ドナーの対ガーナ経済協力実績

| | 1位 | 2位 | 3位 | 4位 | 5位 | うち日本 | 合計 |
|-------|--------------|---------------|--------------|----------------|----------------|-------|--------|
| 2013年 | 英国 170.02 | 米国 120.64 | カナダ 99.73 | デンマーク 81.04 | フランス 67.33 | 65.77 | 766.00 |
| 2014年 | 米国 143.32 | 英国 109.42 | カナダ 78.57 | フランス 71.54 | デンマーク 47.94 | 41.25 | 618.13 |
| 2015年 | 米国 184.99 | 英国 96.83 | カナダ 74.72 | ドイツ 58.31 | フランス 51.10 | 25.22 | 642.61 |
| 2016年 | 米国 228.91 | フランス 82.29 | 英国 79.15 | デンマーク 50.56 | カナダ 46.22 | 33.42 | 636.71 |
| 2017年 | 米国 233.28 | 英国 72.84 | ドイツ 57.92 | 日本 51.20 | 韓国 47.66 | 51.20 | 618.36 |
| 2018年 | 米国 218.67 | ドイツ 73.72 | 日本 70.13 | カナダ 69.71 | フランス 54.71 | 70.13 | 655.54 |
| 2019年 | 米国 202.17 | ドイツ 93.09 | 英国 61.69 | 日本 48.09 | カナダ 43.37 | 48.09 | 572.39 |

出所：外務省国際協力局編の『政府開発援助（ODA）国別データ集 2021』、同 2020、同 2019 の [6] ガーナ「表-3 主要ドナーの対ガーナ経済協力実績」をもとにコンサルタント作成

次にガーナの海外留学事情について述べる。アメリカに次いで留学生を多く受け入れているイギリスではアフリカ人留学生も多く、ガーナからも毎年1,400人以上が留学しており、南アフリカを除くアフリカ各国のうち5位にランクインしている³¹。

ガーナでは様々なドナーにより奨学金プログラムが実施されている。JDS事業と同様、行政官の育成を主な目的とし、対象者を公務員に限定した奨学金プログラムは、韓国国際協力団（KOICA：Korea International Cooperation Agency）のみである。また、中国政府の留学事業は、2023年2月時点でCOVID-19に対するゼロコロナ政策のため止まっている。

そのほか、公務員だけでなく民間セクターも含め広く優秀な留学生を募集するものとしては、オーストラリア政府奨学金、オランダ政府奨学金、フルブライト、英国政府（チーヴニング奨学金）などの二国間ドナー、あるいは世界銀行やアフリカ開発銀行の多国間ドナーによる奨学金プログラムがある。

³¹ JASSO、アフリカの留学生を支援する制度・課題に関する国際比較研究、p20、2019年

表-21 他ドナーの留学プログラム（順不同）

二国間ドナーによる奨学金プログラム

| ドナー名 | 英国政府（外務・英連邦開発省） | プログラム名 | Chevening Scholarship |
|-------|--|--------|-----------------------|
| 趣旨・概要 | 英国で1年間の修士取得の奨学金プログラム。 | | |
| 募集分野 | 政治、政策立案、国際関係、開発援助、経済、金融、行政、防衛、通信、メディア、ジャーナリズム、エネルギー政策、環境学、気候変動、低炭素経済など | | |
| 受入枠 | 全世界で毎年約160か国から2,000人以上 修士（1年）： ガーナについては50名前後 | | |
| 対象 | 学生、公的機関や民間及び市民社会セクターに勤務する者など広く公募 | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導的立場や影響力のある地位に就く可能性を有する者 ・ 十分な専門性を備えている者 | | |
| 特徴 | 修士課程は全て1年のみ | | |
| 出所 | https://www.chevening.org/scholarships/globally/ https://www.chevening.org/scholarship/ghana/ | | |

| ドナー名 | 英国政府（外務・英連邦開発省） | プログラム名 | Commonwealth Scholarship |
|-------|---|--------|--------------------------|
| 趣旨・概要 | 英国の大学が共同で運営する奨学金制度で、後発中低所得諸国の学生を対象とする。DFID（UK Department for International Development; 英国国際開発省）の資金援助を受けて有能で意欲的な個人を対象に、持続可能な開発に必要な知識とスキルを得ることを目的とする。 | | |
| 募集分野 | 開発に関連する分野 | | |
| 受入枠 | 修士（1年）及び博士（3年）： 枠数は設定されていない。 | | |
| 対象 | 公務員（母国の開発分野で将来有望なリーダー候補者） | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ガーナ国籍 ・ IELTS 6.0 以上 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ コモンウェルス加盟国53カ国に対する奨学金 ・ 1年半以上の留学の場合、子供3人まで家族手当も支給 | | |
| 出所 | https://cscuk.fcdo.gov.uk/scholarships/commonwealth-shared-scholarships-2022/ | | |

| ドナー名 | オランダ（Nuffic） | プログラム名 | Orange Knowledge Program（OKP） |
|-------|---|--------|-------------------------------|
| 趣旨・概要 | 社会の持続可能で包括的な発展に貢献することを目的としている。特定の国（37カ国）の中堅専門家をターゲットとしている。短期コース（2週間～12か月）と修士課程プログラム（12か月～24か月）の2種類がある。 | | |
| 募集分野 | 食料と栄養の安全保障（FNS：Food and nutrition security）、農業生産のための水資源管理特に、起業家精神と民間部門の開発に焦点を当てている。 更に、性と生殖に関する健康と権利（Sexual and reproductive health and rights）、安全と法の支配（Security and the Rule of Law）をテーマにする人は優遇される。 | | |
| 受入枠 | 国別の枠は設定なし | | |
| 対象 | 公務員（地方公務員や公的機関も対象）、職業訓練校や学術機関、大学、民間セクター、委員会、NGOに勤務する者 | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 英語又はフランス語話者 ・ 国別重点文書（Country Focus Document）の重点エリアのいずれかに勤務 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 対象国を37カ国に限定している ・ 修士プログラムを提供しているのは197大学で、奨学金受給者が選ぶ | | |
| 出所 | https://www.studyinnl.org/finances/orange-knowledge-programme#selection-procedure | | |

| | | | |
|-------|---|--------|-----------------------------------|
| ドナー名 | オランダ (Nuffic) | プログラム名 | Holland Scholarship Program (HSP) |
| 趣旨・概要 | 欧州経済領域 (EEA: European Economic Area) 外の学生で、オランダで学士若しくは修士を取得したい国際的な学生のための奨学金。 | | |
| 募集分野 | 特になし | | |
| 受入枠 | 国別の枠は特になし。2020年には非ユーロ圏から約2,200人の留学生を受け入れた。 | | |
| 対象 | 一般 | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ EEA 外の学生 ・ 受入大学の要件に見合うこと ・ オランダの教育機関から学位を得ていないこと | | |
| 特徴 | ・ 全額奨学金でなく、留学年数に関係なく初年度に€5,000 払い切りの奨学金。 | | |
| 出所 | https://www.studyinnl.org/finances/holland-scholarship | | |

| | | | |
|-------|--|--------|-------------------------------------|
| ドナー名 | オーストラリア政府 (外務貿易省) | プログラム名 | Australia Awards Africa Scholarship |
| 趣旨・概要 | オーストラリアがガーナを含むアフリカの11カ国の市民を対象にした奨学金プログラム。オーストラリア国内の大学が受入大学となる。 | | |
| 募集分野 | 農業生産性向上、天然資源管理、公共政策に重点 | | |
| 受入枠 | アフリカ11カ国で162人 (2019年) | | |
| 対象 | 公務員、中堅若しくは上級職員 | | |
| 資格要件 | 修士: IELTS6.0以上 | | |
| 待遇 | 奨学金 (2023年) A\$94.53/日 (A\$34,500/年) 研究のための一時渡航、家族を帯同していない学生の一時帰国のための航空券支給あり。 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 留学先での勤務、自動車の運転、家族の呼寄せを認める ・ 研究のための一時帰国、本国に家族を残してきた場合は一時帰国のための旅費が支給される ・ 合格者の50%が女性になるよう措置が講じられる ・ 障がい者枠、少数民族枠などがある | | |
| 出所 | https://www.dfat.gov.au/geo/africa-middle-east/development-assistance-in-sub-saharan-africa/australia-awards-sub-saharan-africa http://www.australiaawardsafrica.org/ https://www.advance-africa.com/Australia-Awards-Africa-Masters-Scholarships.html https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/aus-awards-scholarships-policy-handbook.pdf | | |

| | | | |
|-------|---|--------|--|
| ドナー名 | 韓国政府 (KOICA) | プログラム名 | Capacity Improvement & Advancement for Tomorrow (CIAT) |
| 趣旨・概要 | 対象国の公務員及び準公務員を対象に修士を取得する奨学金プログラム。韓国国内の大学が受入大学となる。 | | |
| 募集分野 | 農業、公衆衛生、教育、ガバナンス分野 (2022年) ※毎年分野課題は見直される | | |
| 受入枠 | 66の対象国 (アフリカからは24カ国) 全体で400の受入枠 2022年は190人がガーナから応募し40人が修士留学生として決定 (うち2名が辞退) ガーナから留学生数が一番多い | | |
| 対象 | 公務員、準公務員で所属先より正式に推薦を受けた者 ※対象機関の設定はない | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 40歳以下で学部卒 ・ 学位取得後に所属機関に少なくとも3年間は勤務する ・ 2年以上の実務経験 ・ 受入大学の応募資格を持つ者 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 選考時にクォータなどはないが、留学決定者における女性比率は50%程度 ・ 各受入大学に KOICA 職員が配置され、留学生のサポートを行う ・ 修士奨学金:999,000KRW (約104,197円) は、JDS 事業と比較すると低いが、住居は大学からの無償提供 | | |
| 出所 | KOICA ガーナ事務所ヒアリング、 http://www.koica.go.kr/koica_en/3441/subview.do | | |

| ドナー名 | 中国政府（商務部） | プログラム名 | Great Wall Program |
|-------|---|--------|--------------------|
| 趣旨・概要 | 中国の商務省（MOFCOM）が実施する開発途上国の市民向けの奨学金プログラム。中国国内の大学が受入大学となる。 | | |
| 募集分野 | 同奨学金の受入 27 大学で履修可能な分野。※分野は文系理系問わず多岐に亘る。 | | |
| 受入枠 | 修士（2～3 年）及び博士（3 年）：国別の枠数は設定されていない。 | | |
| 対象 | 公務員 ※ただし、民間セクターも応募は可能。 | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 修士・博士ともに 45 歳以下 ・ 3 年以上の実務経験 ・ IELTS6.0 又は TOEFL80 以上の英語力が望ましい ・ 受入大学の選考に合格した者 | | |
| 特徴 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 英語コースが中心であるが、中国語を選択し、1 年間の追加の語学研修も可能 ・ 留学生は応募から渡航、帰国まで全て自己責任で行う ・ 月額支給額：修士 3,600CNY（約 70,000 円）、博士:4,200CNY（約 81,700 円）大学が無償提供する学内寮の居住。学内の食堂が格安（100 円程度）あるいは無料で生活費が安価である。 | | |
| 出所 | https://www.campuschina.org/scholarships/index.html | | |

多国間ドナーによる奨学金プログラム

| ドナー名 | 世界銀行 | プログラム名 | Joint Japan/World Bank Graduate Scholarship Program (JJ/WBGSP) |
|-------|--|--------|--|
| 趣旨・概要 | 世界銀行の加盟途上国から世界 27 大学 45 研究科において修士課程に応募可能。 | | |
| 募集分野 | 金融、ガバナンス、マクロ経済、貿易、投資、教育、ジェンダー、保健、社会保護、農業、気候変更、環境、エネルギー、インフラなど | | |
| 受入枠 | 国別の枠数は設定されていない。2 年 世界銀行の加盟国から毎年 200 名が留学生として選出。 | | |
| 対象 | 開発関連業務に携わっている者 | | |
| 資格要件 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 世界銀行の加盟国のうち、途上国より応募可能 ・ 応募時に開発関連業務に就いていること | | |
| 特徴 | 日本政府により拠出されている奨学金プログラム。 | | |
| 出所 | https://www.worldbank.org/en/programs/scholarships https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/joint-japan-world-bank-graduate-scholarship-program | | |

| ドナー名 | アフリカ開発銀行（AfDB: African Development Bank） | プログラム名 | Japan Africa Dream Scholarship (JADS) Program |
|-------|--|--------|---|
| 趣旨・概要 | アフリカ開発銀行のアフリカ諸国に対する 5 方針：①食糧事情の改善、②電力事情の改善、③産業化、④統合、⑤生活の質の改善に資する分野の人材育成 | | |
| 募集分野 | エネルギー、農業、保健、環境、工学 | | |
| 受入枠 | 本邦の 6 受入大学にて修士（2 年） 2019 年には、本プログラムを通じて、29 개국から 93 名の留学生を日本に受け入れた。 | | |
| 対象 | 公務員、民間企業。過去 3 年のうち少なくとも 1 年間アフリカ諸国での勤務経験があること | | |
| 資格要件 | 35 歳以下で AfDB の加盟国であること | | |
| 特徴 | 就学後に、6 か月間のインターンシップなどのための日本滞在が認められている。 | | |
| 出所 | https://www.afdb.org/en/about-us/careers/japan-africa-dream-scholarship-jads-program https://www.afdb.org/en/news-and-events/press-releases/japan-africa-dream-scholarship-jads-program-30-african-countries-8341 | | |

(1) KOICA奨学金

KOICA奨学金プログラムCIATは2012年に始まり、DACリストに記載されているODA援助受取国を対象とする奨学金プログラムである。対象国政府で将来の指導者になることが期待される行政官に対し、韓国の文化に触れながら、専門性の向上及び学問の深化に繋がるような機会を提供することを目的としている。KOICA奨学金プログラムには3種類があり、そのうち1つが修士課程プログラムとなっている。これまで1,000人を超えるガーナ行政官が修士課程若しくは短期訓練プログラムに参加している。

表-22 KOICA奨学金プログラム

| | |
|-------------------------------------|---|
| Global Fellowship Program | 二カ国間又はそれ以上の外交のための政策及び技術能力向上プログラム（短期訓練プログラム） |
| Country-specific Fellowship Program | 対象国の政策及び技術能力開発プログラム（短期訓練プログラム） |
| Scholarship Program | 修士課程プログラム |

受入枠は、66の対象国（アフリカからは24カ国）全体で400人となっており、ガーナから留学生数が一番多いとのことである。2022年はガーナから190人が応募し、うち40人が修士留学生として決定した（2名が辞退）。

修士課程の対象分野は毎年見直され、2022年は農業、公衆衛生、教育、ガバナンス分野、2019年は水産業、農業、金融と税務政策、地域開発であった。

対象は中央若しくは地方の正規公務員、又は国立の教育・研究機関の教員若しくは研究者で、年齢は40歳以下である。英語のプログラムであり、対象となる省庁の被推薦者に対して、KOICAガーナ事務所や韓国大使館が面接を行う。そのため、ガーナ側が選考に関与することはなく、完全に韓国側のみで選考が行われる。ガーナからは毎年30～40人程度が受け入れられている。

帰国留学生の同窓会活動も活発で、植樹や孤児院の支援といったボランティア活動、留学で得られた知識をガーナでいかに生かしていくかを発表するセッションの開催、卒業生の韓国招聘などが行われている。同窓会は修士課程プログラムの留学生だけでなく、短期研修生も会員となっている。

(2) オランダ奨学金

オランダ文部科学省、外務省、欧州委員会の代わりに、教育の国際化のためのオランダの組織、オランダ高等教育国際機構（Nuffic: Dutch Organization for Internalization in Education）がオランダ留学・留学のための各種奨学金・補助金制度（Nuffic Scholarship）を運営している。ガーナ人が応募できる奨学金はオレンジ知識プログラム（OKP: Orange Knowledge Program）とオランダ奨学金プログラム（HSP: Holland Scholarship Program）の2種類がある。OKPは奨学金対象国を37カ国に限定し、国別重点文書で対象国ごとに重点エリアと対象機関に相当する戦略的パートナーを定めるとともに、実施のための国別計画書を作成している。

1957年のガーナ独立以来、5,000人を超えるガーナ人がオランダに留学し、現在も毎年平均100人のガーナ人が修士課程プログラムや短期研修プログラムを受講するためオランダに赴

いている。そのためオランダ同窓会（NAAG: Netherlands Alumni Association in Ghana）もアフリカ域内で一番大きなものの1つとなり、ガーナとオランダの関係強化に寄与している。

(3) オーストラリア奨学金

オーストラリア政府によるサブサハラ・アフリカ地域の11カ国を対象とした奨学金事業は、アフリカ諸国の社会的及び経済的な発展と持続可能な開発目標に貢献することを目的として2004年に始まり、これまで修士・博士プログラムへの参加者は1,000人を超える。対象分野は、農業、気候変動への適応、再生可能エネルギー、水資源管理、鉱業及び採掘などで、アフリカのリーダーシップとスキルを強化することにより、アフリカ大陸の安全、安定、繁栄を支援している。特に、農業、天然資源管理、公共政策分野に重点が置かれている。対象者は、中堅以上の公務員のほか、NGOや民間セクターで勤務する者も含まれ、年齢制限はない。また、留学生の女性及び障害のある人の参加率が50%となるように配慮されている。一定の英語力が必要である。

渡豪後には、大学で導入学術プログラム（IAP: Introductory Academic Program）が1か月間提供され、論文の書き方や研究の手法、論文引用の方法を学ぶ。その後、奨学金コンタクトスタッフ（SCO: Scholarship Contact Officer）と呼ばれるスタッフが留学生をモニターしている。なお、同奨学金では留学生自身の就労や車の運転も可能であるが同奨学金の人気を支える一要素となっている。

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、アフリカで初めての事業対象国として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。その後受入人数が徐々に拡大され、2023年5月時点第3フェーズが実施中であり、毎年6大学12名の修士と1名の博士の学生を受け入れている。2023年5月時点で104名が来日、内、77名が卒業して学位を取得している。

この度、新たなガーナJDS事業の計画策定に向け、第4フェーズの準備調査が実施されることとなった。同調査ではガーナ公務員の能力向上、日本とガーナ2国間の外交に裨益するネットワーク強化に資するための、2023年度～2026年度実施分（2024～2027来日）の4バッチ分の留学生受入計画を策定された。

準備調査の結果に基づき第4フェーズの計画枠組が策定され、2022年11月11日に財務省（MOF: Ministry of Finance）と、JICAガーナ事務所により合意され、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のM/Dを添付資料-4に付す。

表-23 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2023年度から2026年度までの4バッチ分である。 |
| OCメンバーの再編と実施機関 | 運営委員会（OC: Operating Committee）メンバーと施主ともに、日本側とガーナ側ともに前フェーズと同様である。 |
| 新規対象分野 | 外務省（MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration）を中心とした将来外交に資する人材を対象とするため、コンポーネント1-4「国際関係能力強化支援」が新設された。一方、農業分野とエネルギー分野はJICAの他の長期研修の対象者と重複するため削除となり、前フェーズの6分野から計5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-24のとおりとするが、募集選考結果を反映し見直しを行う。 |
| 受入上限人数 | 修士についてはこれまで同様12名、博士については引き続き1名となる。 |
| 受入大学 | 表-24のとおり、5大学5研究科が選定された。 |
| 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。 |
| JDS事業の執務室について | 引き続き人事院（OHCS: Office of the Head of the Civil Service）からは執務室の提供を受ける予定。 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 二国間関係強化について確認。候補者選考で二国間関係に資する人材選定、帰国生のキャリアパスを見越した戦略的人選を行うことを確認。 ・ ジェンダー平等と女性のエンパワーメント推進のため、女性行政官の参加や能力向上を促進する取り組みを行うことを確認。 |

(1) 事業の枠組

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などが本邦大学院において学位（修士・博士）の取得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の構築を図り、もって当国の開発課題の解決及び人材面からの二国間関係の強化に寄与する。

3) 期待される効果

- ・ 若手行政官など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などを習得する。
- ・ これら若手行政官などが帰国後、課題解決のための計画策定・政策立案に貢献し、所属組織など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、受入大学など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。
- ・ 本邦大学院における専門知識などの習得に加えて、帰国後のキャリア形成に向けた研修などを通じて、自国の課題解決にリーダーシップを発揮できる女性行政官が育成される。

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 1：行財政機能の強化

コンポーネント1-1： 経済・財政政策運営能力強化支援

コンポーネント1-2： 公共財政管理能力強化支援

コンポーネント1-3： 行政能力強化支援

コンポーネント1-4： 国際関係能力強化支援

② 2：ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（保健）

コンポーネント2-1：保健政策運営能力強化支援

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-24のとおり。

9) 対象者

帰国後政府の中枢で政策立案などの実務に携わることができ得る人材が対象である。また、博士課程はJDS事業で修士を取得した者に限定する。

10) 応募資格要件

主な応募資格要件案は前フェーズに引き続き以下のとおりである。

- ・ 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、又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

11) 実施機関

MOF

12) ガーナ側便宜供与

ガーナ側のOCメンバーであるOHCSが引き続き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-24 ガーナ国人材育成奨学計画 受入枠組

| | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|---|
| サブ・プログラム | 1. 行財政機能の強化 | | | | 2. ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (保健) |
| コンポーネント | 1-1. 経済・財政政策運営能力強化支援 | 1-2. 公共財政管理能力強化支援 | 1-3. 行政能力強化支援 | 1-4. 国際関係能力強化支援 | 2-1. 保健政策運営能力強化支援 |
| 大学学部 | 神戸大学大学院 国際協力研究科 | 国際大学大学院 国際関係学研究科 | 立命館大学 国際関係研究科 | 国際基督教大学 アーツ・サイエンス研究科 | 長崎大学大学院 熱帯医学・グローバルヘルス 研究科 |
| 受入数 | 8名 (2名×4バッチ) | 12名 (3名×4バッチ) | 12名 (3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"> ・ 経済政策 ・ 金融政策 ・ 債務管理 ・ 公共財政管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共財政管理 ・ 債務管理 ・ 経済政策 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共政策 ・ 行政 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 国際関係 ・ 国際法 ・ 外交 ・ 貿易政策 ・ 投資政策 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 保健政策策定、モニタリング及び評価 ・ 母子保健 ・ 地域保健 |
| 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) ・ ガーナ歳入局 (GRA: Ghana Revenue Authority) | <p>コンポーネント 1-1 (経済・財政政策運営能力強化支援) コンポーネント 1-4 (国際関係能力強化支援) コンポーネント 2-1 (保健政策運営能力強化支援) の全ての対象機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大統領府 (The Presidency) ・ 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ・ ガーナ統計局 (GSS: Ghana Statistical Service) ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ OHCS ・ 地方人事委員会 (LGS: Local Government Service) ・ GIS ・ 環境・科学・技術・イノベーション省 (MESTI: Ministry of Environment, Science, Technology & Innovation) ・ 道路高速道路省 (MRH: Ministry of Roads and Highways) ・ コミュニケーションデジタル省 (MOCD: Ministry of Communications and Digitalisation Ghana) ・ 土地・天然資源省 (MLNR: Ministry of Lands and Natural Resources) ・ MFARI ・ 地方政府・地域開発省 (MLGRD: Ministry of Local Government and Rural Development) ・ 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) ・ ジェンダー・子供・社会保護省 (MoGCSP: Ministry of Gender, Children and Social Protection) ・ 食糧農業省 (MOFA: Ministry of Food and Agriculture) ・ エネルギー省 (MoEn: Ministry of Energy) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) ・ 大統領府 ・ MOF ・ MOTI: Ministry of Trade and Industry ・ 法務省 (MOJ: Ministry of Justice) ・ 安全保障省 (MNS: Ministry of Security) ・ 内務省 (MINTER: Ministry of Interior) ・ NDPC ・ GIPC ・ ガーナ入国サービス (GIS: Ghana Immigration Service) ・ GRA | <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) | |

13) 各分野のニーズと受入大学の選定

2022年9月にJICAによる大学要望調査が実施され、10大学14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OCにより5大学5研究科に決定した。各分野のニーズに対し、最も適する大学が以下のとおり選定された。

① サブ・プログラム1 : 行財政機能の強化

コンポーネント1-1 経済・財政政策運営能力強化支援

ガーナが今後も経済成長を持続させるためには、経済政策の策定と運営にあたる人材の育成が必須である。ガーナJDS事業開始以来の受入大学となっている神戸大学大学院国際協力研究科では、ガーナの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経済政策運営能力や経済政策提案能力の向上を目的とした教育を行い、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。本コンポーネントの開発課題に合致した指導方針なうえ、受入実績も十分でありこれまでのガーナ側からの高い評価に加え、第4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ことから同研究科が選定されるに至った。

コンポーネント1-2 公共財政管理能力強化支援

ガーナでは公的債務のGDP比率が約80%となっているなど債務問題は深刻であり、国内投資資金の確保も困難となっている。このような経済危機からの脱却のためには、財政規律の維持と債務管理を担える人材が求められている。国際大学大学院国際関係学研究科では、財務管理・経済開発・マクロ経済政策に係る高度な計画・立案能力を向上させることによって、帰国後、政策遂行のための実践的即戦力となり、更に中長期的に財政改革に取り組んでいくことが期待され、本コンポーネントの受入大学として有益である。また、カリキュラムにおいて、選択肢が複数用意されているため研究内容にあった選択が可能であり、日本理解プログラムの提供も期待されることから採択された。したがって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。

コンポーネント1-3 行政能力強化支援

ガーナ政府は、中期開発計画において、民間部門主導の経済発展と雇用の創出を目指し、経済の再活性化、農業・工業の変革、経済・社会インフラの再生、社会的保護及び包摂の強化、公共サービス機関の成長と発展の実現に取り組んでいる。一方対外援助依存を減らし、自立的な国家運営の確立を目指している。地方分権化が推進される中、各政府機関において行政サービス提供に取り組む人材を育成することが重要となっている。立命館大学大学院国際関係研究科は専門知識の修得と問題解決能力の醸成による「行財政のエキスパート」の育成を目指す。同研究科はガーナJDS事業の留学生を第3フェーズより受け入れており、京都府綾部市での実践的な学びの機会が提供される点も期待される。引き続き本コンポーネントでの受け入れは有効である。

コンポーネント1-4 国際関係能力強化支援

ガーナは我が国と歴史的な結びつきが強く、アフリカの中では政治的・経済的にも重要なパートナーである。また、ガーナにはアフリカ自由貿易圏（AfCFTA: African Continental Free Trade Area）事務局の本部が設置されており、その本格発効に向け、必要な法整備及び域内での競争力強化を図る必要がある。このような状況下で二国間及び多国間の外交関係強化、貿易・投資政策の立案能力強化のための人材開発が求められる。

国際基督教大学（ICU: International Christian University）大学院アーツ・サイエンス研究科は、新しい世代の世界の指導者を育成するという任務のもと設立された。同研究科は国際貿易政策、国際経済論などを含む幅広い科目が用意されており、貿易、投資政策についての知識習得を想定している。また、フィールドトリップなども充実しており、指導教員との距離が近い点も受入研究科として好ましい。

② サブ・プログラム2： ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（保健）

コンポーネント2-1 保健政策運営能力強化支援

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、かつてよりガーナ側から強く、それに応えられる長崎大学大学院熱帯医学・グローバルヘルス研究科が引き続き選定された。また、これまで保健省傘下の主要エージェンシーであるガーナ保健サービス（GHS: Ghana Health Service）が主要な応募機関となっていたが、GHSから保健省（MOH: Ministry of Health）への転籍はJDS卒業生の中でも過去に例があり、本コンポーネントを対象にすることは将来的に政策策定に寄与する行政官を育成するJDS事業の趣旨にも合致する。また、同研究科はグローバルヘルスなどに関する基礎科目に加え、応用科目ではよりの絞った保健政策について学ぶことができるため先方ニーズに適している。更に日本の保健医療現場の視察や途上国でのインターンシップが必須となっており、実践力が学べる点も評価される。

受入要望調査票をもとに、第4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-25 第4フェーズの受入大学の概要

| サブ・プログラム | 行財政機能の強化 | | | | ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (保健) |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------|---------------------------------------|--|
| コンポーネント | 経済・財政政策運営 能力強化支援 | 公共財政管理能力 強化支援 | 行政能力強化支援 | 国際関係能力強化支援 | 保健政策運営能力 強化支援 |
| 大学名 | 神戸大学 | 国際大学 | 立命館大学 | 国際基督教大学 | 長崎大学 |
| 研究科 | 国際協力研究科 | 国際関係学研究科 | 国際関係研究科 | アーツ・サイエンス研究科 | 熱帯医学・グローバル ヘルス研究科 |
| プログラム名 | 開発政策特別コース | 国際開発学プログラム (IDP) | 国際関係学プログラム | 公共政策・社会研究専攻 | グローバルヘルス専攻 |
| 取得可能な学位 | 経済学修士 | 国際開発修士 経済学修士 | 国際関係学修士 | 行政学 国際関係学 | 公衆衛生学修士 医科学修士 熱帯医学修士 (ただし、医師のみ) |
| 必要単位数 | 30 単位 | 30 単位 | 30 単位 | 30 単位 | 30 単位 |
| 修学期間 | 24 ヶ月 | 22 ヶ月 | 24 ヶ月 | 22 カ月 | 24 ヶ月 |
| 所在地 | 兵庫 | 新潟 | 京都 | 東京 | 長崎 |
| セメスター制/ トリメスター制 | セメスター | トリメスター | セメスター | トリメスター | クォーター |
| 英語での提供 コースの割合 | 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 | 必要なし | 必要なし | 必要 |
| 大学が義務付けて いる英語レベル | TOEFL PBT 550 | CEFR B1 点以上 | 特になし | 79 (iBT) / 550 (ITP) / 6.5 (IELTS) | iBT68 |

2-2 JDS事業の概要事業費

前項で述べた受入計画に基づき、2024年度来日留学生に係る第1バッチの事業費を、2023年1月を目途に積算した。

表-26 ガーナ国 人材育成奨学計画概略総事業費

(単位：千円)

| 項目 | 仕様 | 内訳 | 総額 概略事業費 |
|------------------|----------------|---|-------------|
| 2023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 | 1,528 |
| | 役務提供経費 | | 42,222 |
| | 実施代理機関 人件費 | | 23,570 |
| | 2023年 事業費 計 | | 67,320 |
| 2024年度 Term-2 | 実施経費 | 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 ・ 帰国関連経費 | 60,597 |
| | 役務提供経費 | | 19,221 |
| | 実施代理機関 人件費 | | 21,597 |
| | 2024年 事業費 計 | | 101,415 |
| 2025年度 Term-3 | 実施経費 | 実施代理機関業務人件費： ・ 直接人件費 ・ 管理費 | 53,690 |
| | 役務提供経費 | | 8,414 |
| | 実施代理機関 人件費 | | 13,293 |
| | 2025年 事業費 計 | | 75,397 |
| 2026年度 Term-4 | 実施経費 | | 29,882 |
| | 役務提供経費 | | 5,659 |
| | 実施代理機関 人件費 | | 7,877 |
| | 2026年 事業費 計 | | 43,418 |
| 2027年度 Term-5 | 実施経費 | | 1,710 |
| | 役務提供経費 | | 1,198 |
| | 実施代理機関 人費 | | 1,566 |
| | 2027年 事業費 計 | | 4,474 |
| 第1バッチ 事業費総額 | 合計 | | 292,024 |

事業費積算に関し以下を前提とした。

積算条件

- 積算時点：2023年2月
- 為替レート：1米ドル=130.2円、1セディ=13.145円

実施経費

- 2024年度来日留学生につき、修士課程については5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、奨学金などの積算を行う。
- 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）で積算する。

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るため、事務所借上経費については計上しない。それ以外のガーナ側負担はなし。
- 2024年度来日留学生についての募集・選考経費を計上する。
- 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2024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する。
- 留学生の帰国時期を、受入大学の卒業式実施月に合わせる。

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日として積算する。

2-3 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事業の実施代理機関執務室として、前フェーズに引き続き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。

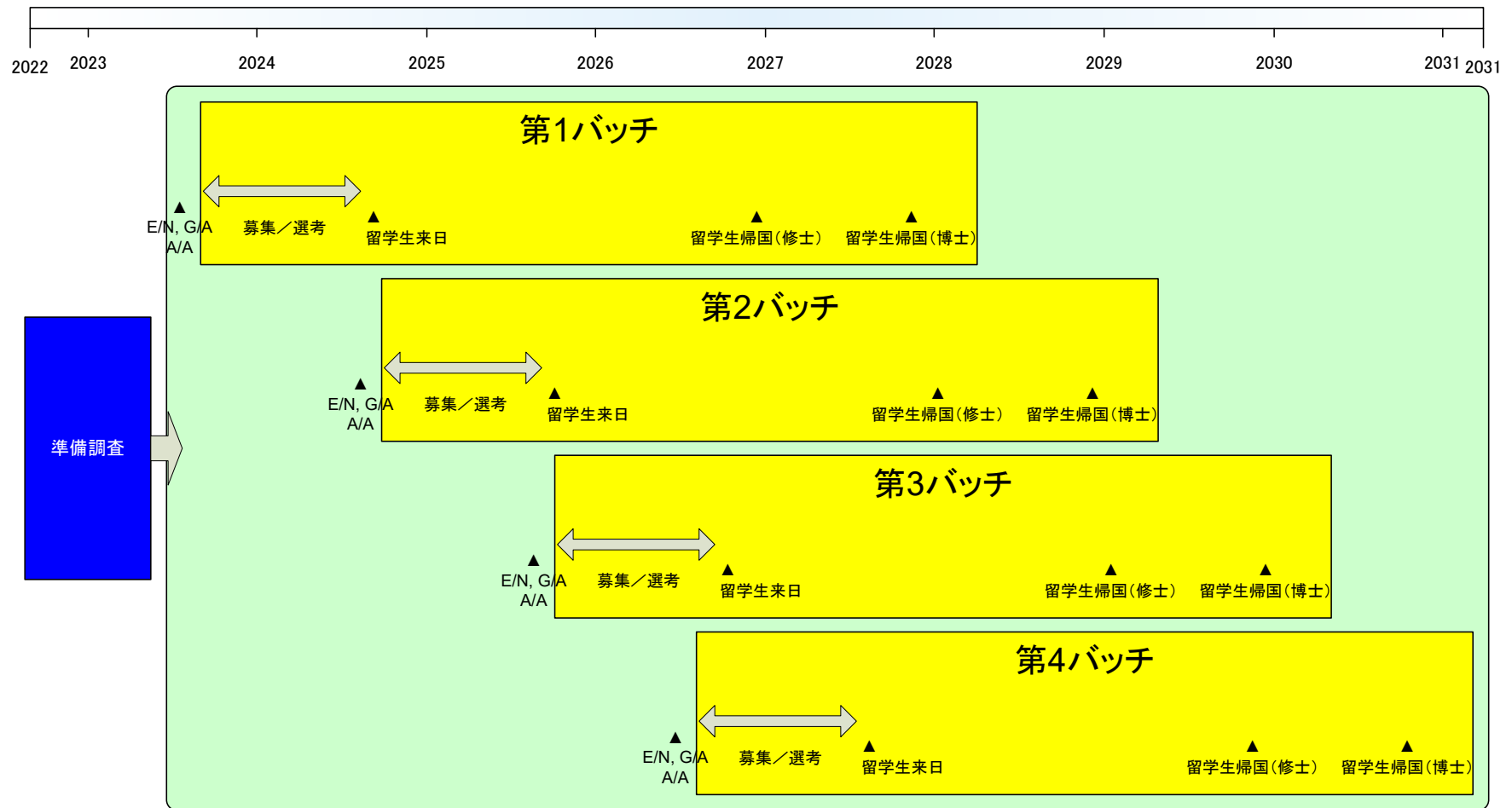
(2) 本事業におけるガーナ政府の役割

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など、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、留学成果を発揮できる部署に配属されるよう努力する。

2-4 JDS事業のスケジュール

準備調査の結果に基づき第4フェーズの4バッチ分のJDS事業のスケジュールは以下のとおりと想定されている。年度ごとに各バッチの交換公文（E/N: Exchange of Notes）、贈与契約（G/A: Grant Agreement）、及びエージェント契約（A/A: Agent Agreement）が締結される。



出所： JICA 提供資料をもとにコンサルタント作成

図-9 ガーナJDS事業（4バッチ）のフローチャート

2-5 募集・選考方法

(1) 募集方法

これまでは以下のツールを使って募集活動を行ってきた。以下のグラフは2021年度の応募者がどの媒体によって応募したかを示している。同グラフに表されるようにホームページを検索しての応募は僅か7%に過ぎなかったが、対象機関プラットフォーム、広報セミナー、フライヤー、ポスター、広報セミナーに参加した上司からの紹介で全体の79%を占めた。インターネットは速度が遅い、常時接続できないなどでガーナにおいて従来どおりの紙の媒体が有効である。人事部長、州部長を通し依頼した対象機関のプラットフォームへの掲載は30%という高い数字を示した。今後もこれらを継続して実施する。

- ・ 広報セミナー
- ・ 対象機関へのフライヤー・ポスターの配布
- ・ 対象機関プラットフォーム
- ・ 応募者用ホームページの開設
- ・ 過去の応募者や問い合わせのあった人に対しダイレクトメール・電話
- ・ そのほか（来日生・帰国生の紹介。対象機関による推薦）

なお、これまではガーナ側の重点開発地域やJICAによる重点援助地域を中心に広報セミナーを行ってきたが、今後JDS事業では中央省庁の公務員を主なターゲットとするため、OCメンバーとも相談の上、アクラ市内でのセミナー数を増やし、中央省庁の支部がある地域をメインにセミナーを行う。

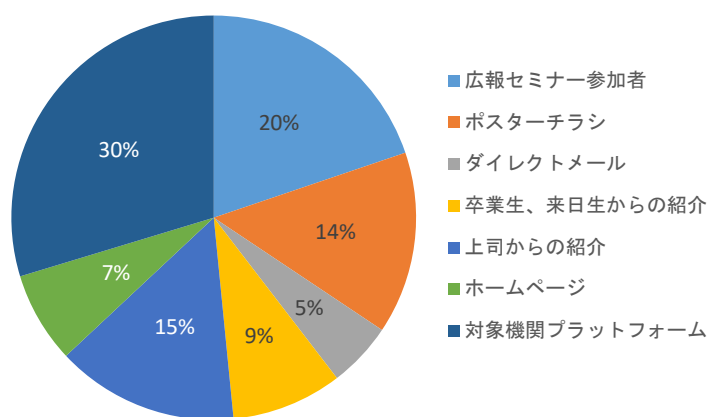


図-10 ガーナJDS応募媒体

(2) 選考について

JDS事業での選考プロセスは書類選考、大学教員による専門面接、OCメンバーによる総合面接の3段階に分かれる。また、それに加え大学が受験を義務付けた場合数学試験及び英語試験が課せられる。以下が、今後の実施における各段階での主な留意点である。

1) 書類審査

選考の第1段階として各バッチ応募書類を受入大学に送付し、書類審査を依頼している。2022年より従来の紙媒体による応募に加え、オンライン応募システムを開始した。ガーナにおいて、インターネット環境は未だ脆弱で、オンライン応募が難しく、紙の応募書類を持参する者も多い。今後もオンライン応募システムと従来の紙媒体の応募書類を併用することにして、インターネット環境に左右されることなく応募者が書類提出できるようにする。

2) 英語試験／数学試験

応募書類提出後受入大学から指定がある場合、応募者は英語試験 (IELTS) や数学試験を受けることとなるため、応募書類で資格要件を満たしたJDS候補者に対してこれらの試験の受験案内を行っている。また、数学の試験問題は基礎数学力を測定するため、日本の小学校高学年から高校レベルの幅広い内容とする。試験結果はベーシックチェック済の応募書類と一緒に大学に送付し、書類審査依頼をしている。

3) 専門面接

選考の第2段階として各バッチ書類審査合格者について、受入大学教官が現地に渡航して候補者と直接インタビューを行う専門面接を実施している。コロナ禍にあっては教員による現地渡航が叶わず、専門面接はオンラインによる実施となった。2022年度には渡航制限が緩和され、専門面接は従来どおり教員が渡航をしての実施となったが、1名のみならず複数名の教員が面接を希望する大学について、渡航教員による対面での面接に加え日本から他教員がオンラインにて面接実施を希望するなど、面接の形態としてこれまでになかったバリエーションが見受けられる。また、大学側からはオンラインでの面接では、実際に対面して面接するよりも候補者の細かな表情や人となり分からないため、来日してからのギャップがあったとの意見もあり、対面での実施を基本としつつも、対面とオンラインのハイブリッド式面接を希望するなどの大学側のニーズに今後は可能な限り対応することを提案する。

4) 総合面接

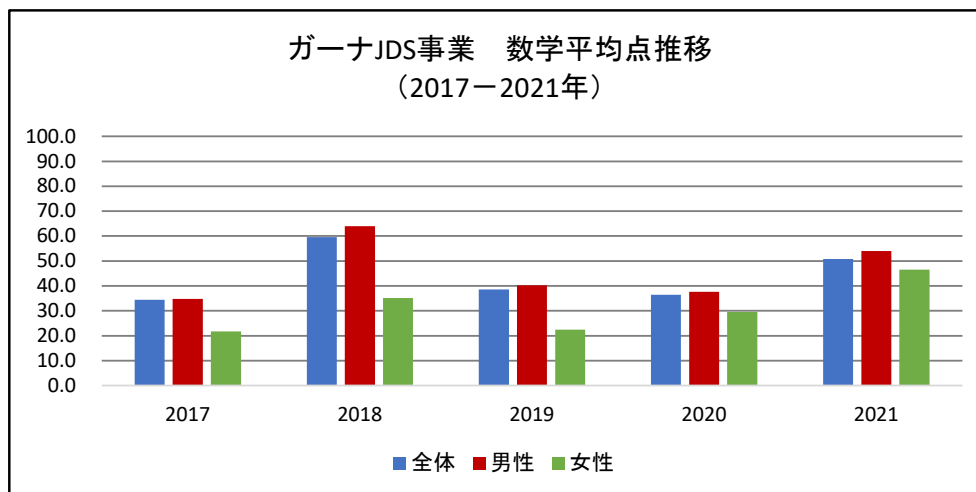
選考の最終段階として専門面接合格者について、現地の運営委員会により最終審査である総合面接を実施している。これまでのガーナJDS事業では、応募者の学術的素養を重視し専門面接と総合面接では専門面接に比重が置かれるよう加重平均している。

また、2022年度より、二国間関係強化により資する人物を採用するべく、総合面接の評価項目に「Candidate has a positive and cooperative attitude toward strengthening relations with Japan」を加え、100点分の他項目とは別に、5点の加点が可能なボーナスポイントとして同評価指標を導入した。

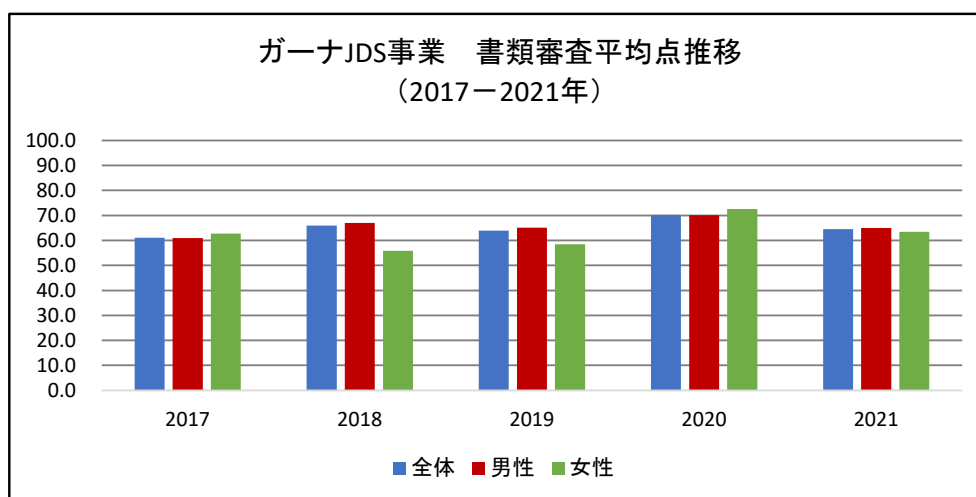
5) 過去における選考結果

2017年度から2021年度までに実施した書類審査、数学試験、専門面接、総合面接の得点の応募者全体と男女別の平均点を以下に示す。書類審査、専門面接、総合面接結果では特に男

女差で顕著な差は見られないものの、数学では女性が著しく低いのが見て取れる。大学によっては書類審査の際数学試験の点数を考慮するうえ、大学入学後も授業履修や研究を進めるうえで数学的素養は必須となる。そのため今後女性合格者を増やすためには、女性応募者の数学能力向上が必要である。

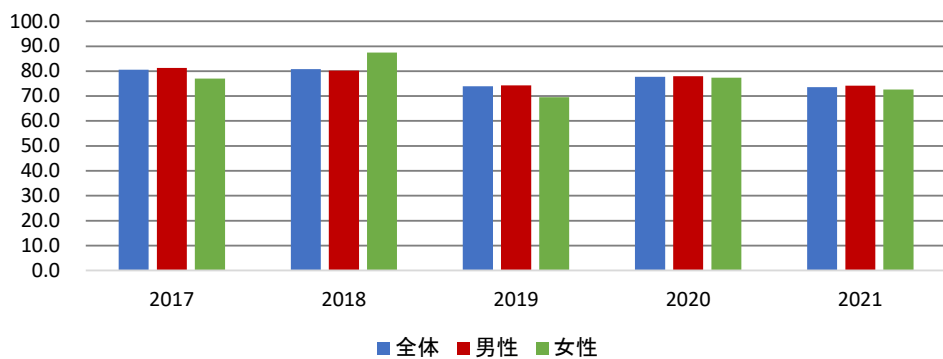


| 数学平均点推移 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 34.40 | 59.60 | 38.56 | 36.50 | 50.80 |
| 男性 | 34.75 | 63.99 | 40.24 | 37.62 | 53.97 |
| 女性 | 21.75 | 35.11 | 22.41 | 29.57 | 46.56 |
| 点数男女差 | 13.00 | 28.89 | 17.83 | 8.05 | 7.41 |



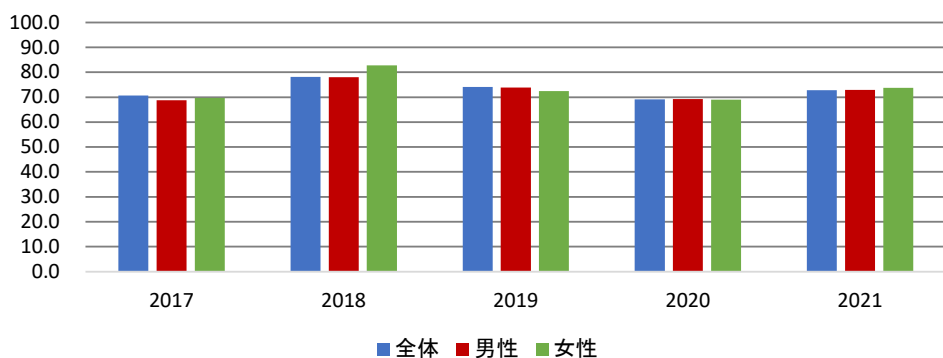
| 書類審査平均点推移 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 61.01 | 65.93 | 63.94 | 70.24 | 64.49 |
| 男性 | 60.94 | 67.02 | 65.06 | 70.13 | 64.99 |
| 女性 | 62.69 | 55.88 | 58.50 | 72.58 | 63.45 |
| 点数男女差 | -1.75 | 11.15 | 6.57 | -2.44 | 1.54 |

ガーナJDS事業 専門面接平均点推移
(2017-2021年)



| 専門面接平均点推移 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 全体 | 80.61 | 80.78 | 73.89 | 77.69 | 73.61 |
| 男性 | 81.34 | 80.17 | 74.30 | 77.93 | 74.22 |
| 女性 | 77 | 87.5 | 69.5 | 77.4 | 72.625 |
| 点数男女差 | 4.34 | -7.33 | 4.80 | 0.53 | 1.60 |

ガーナJDS事業 総合面接平均点推移
(2017-2021年)



| 総合面接平均点推移 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|-------|-------|----------|-------|----------|
| 全体 | 70.62 | 78.15 | 74.09 | 69.12 | 72.84 |
| 男性 | 68.73 | 77.95 | 73.90 | 69.21 | 72.93 |
| 女性 | 69.7 | 82.8 | 72.41667 | 69.05 | 73.68333 |
| 点数男女差 | -0.97 | -4.85 | 1.49 | 0.16 | -0.76 |

2-6 来日前オリエンテーション、来日後研修、付加価値提供活動など

JDS事業では他の留学生事業との差別化を図るため、来日前後を通じて留学生たちに様々なイベントを体験してもらい、事業としての高付加価値を醸成している。具体的には、日本で生活するのに必要な文化、習慣、医療、住居などに関するブリーフィングと、来日前と来日直後の日本語学習である。日本語は全135時間とし、「基本的な日本語をある程度理解できる」とされる日本語検定N5レベルへの到達を目指す。来日後には、周囲とトラブルをおこすことなく、また、日本の生活に早くなじめるよう、日本の文化・習慣、交通安全、住居、医療などについての講義も実施する。

在学中に実施を想定している付加価値研修は、なるべく多くの学生が参加できるよう、長期休暇中に行う。大学で専門分野だけを勉強していても日本を知る機会が限られるため、付加価値研修では日本にいる間しか学べない技術や自然遺産、歴史遺産などの視察、資源管理、環境保全、地域振興への官民の取り組み状況、IT活用などの日本での事例を学習し、日本に関する知見と理解を深める。付加価値研修では、原則座学と現場視察を組み合わせたツアーを企画することにより、知識と体験が結びつき研修効果が高まると考えられる。内容についてはガーナJDS生のみならず、他国のJDS生との合同を想定するが、様々な国や分野の学生がいる中、テーマを一つに絞るのは難しいため、敢えて横断的なテーマとする。

2-7 モニタリング・厚生補導

これまで受け入れてきたガーナJDS事業の学生たちの中には、学業面ではカンニングや剽窃に対する意識が希薄であり、生活面ではJDS事業の規則、ひいては社会的なルールを守らずトラブルをおこすものが見受けられた。来日前・来日後オリエンテーションでは、上記に加え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。とりわけ以下の項目について重点的に説明し、誓約書を予め取り付ける。また留学中にもモニタリング時など折に触れて以下を注意点として強調する。

- ・ カンニングや剽窃の定義と剽窃の禁止
- ・ ハラスメント（セクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、モラルハラスメント）の定義と防止策
- ・ アルバイトの禁止
- ・ 家族がいる場合の学業重視
- ・ ごみの分別や騒音、衛生面に注意するなどの生活に関するルール
- ・ 家賃や公共料金など、各種料金の支払期限厳守

なお、四半期に1度、実施代理機関が大学を訪問し、留学生本人のみならず担当教官と面談してモニタリングを行う。この際に、留学生の成績表も取り付ける。モニタリングは学業の進捗はもちろんのこと、本人が心身ともに健康な状態であるかどうかを判断するものである。もし深刻な問題が発生した場合には、大学やJICAとも連携し、解決に向けて連携する。

2-8 フォローアップの計画

ガーナJDS事業では第3フェーズの完了時には、合計117名（修士113名、博士4名）の帰国留学生が存在することになる。帰国留学生数は年々増えることから、ガーナJDS事業の第4フェーズではフォローアップ活動をより充実させることを提案する。

これまでも同事業では、帰国留学生の近況を常に把握し、ガーナの日本大使館や日本人会法人事業部と連携して、イベントやセミナー、交流会などの情報を帰国留学生に提供し参加を促してきた。コロナ禍以前には隔月で開催されていた日本企業会にゲストスピーカーとして帰国留学生が登壇し、日本企業にとって興味のあるテーマ、例えばビジネスチャンスや今後の各省庁の政策動向を発表し、その後懇親会にも参加してもらうといった活動を行っていた。企業側からも帰国留学生の日系企業会への参加に対して復活を望む声は強く、帰国留学生の多くも日本との繋がりが継続することを希望しているため、コロナの感染状況を勘案し、活動再開を計画する。

また、第4フェーズでは、JDS帰国留学生も増え、帰国留学生からの要望も高いため、この機会にJDS帰国留学生の同窓会を立ち上げ、活動を開始する。具体的には2023年より義務化されたフォローアップセミナーを大学教員の方々がガーナに来訪される専門面接の機会に行うが、その後に開催する懇親会には帰国留学生や所属先のほか、日本関係者（JICA、大使館、日本企業）も招待し、相互の理解と親交を深める場としたい。同窓会活動が活発化し、世代や所属先を超えて帰国留学生間同士の縦と横の連携が強化されれば、ガーナ政府の中で彼らの存在や発言力が高まり、ひいては日本の存在感や政府の意思決定に与える影響力向上に繋がると思料する。

2-9 日本語制度枠の検討と外交意義をより高めるためのJDS日本語枠制度設計

JDS事業では、英語で指導、単位習得が受入研究科の要件となっている。しかしながら日本語の意思疎通が可能な人材のほうが、日本人とコミュニケーションが取りやすく、日本の生活に溶け込みやすく文化や習慣に対する理解や造詣も一層深まると考えられる。このため準備調査では、日本語で修士号を取得する日本語枠の設置の可能性についても調査した。MFARIには1、2名日本語を解す人材はいるとのことだが、いずれもODA対象国外交官や公務員を日本に招へいし、約8ヶ月間日本語・日本文化などの研修を行う事業である「外交官・公務員日本語研修」の参加者であった。本邦大学院において日本語で学位を取得するためには、論文を執筆したり日本語の専門書や資料を大量に読まねばならないため、高い日本語力が要求され、日本語能力試験の最低N1レベル相当の日本語力が必要と言われている。在ガーナ日本国大使館によれば同プログラムは留学期間も短く本邦大学において日本語で学習するレベルには達していないようであり、4バッチ継続的に応募者を輩出するのは困難であると考えられ、日本語枠を設置する意義は薄い。しかしながら今後日本語に不自由のない人材の応募の可能性が出てきた際には、実施代理機関が都度柔軟に受け入れ可能な本邦大学研究科と繋ぎ、従来の受入研究科にこだわらず受験ができるようにするなど、JDS制度の柔軟化が望ましい。

第3章 JDS事業の妥当性の検証

3-1 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事業の新フェーズでは、行政官及びその所属機関の行政能力の向上を目的とし、一つ目のサブ・プログラムを「行財政機能の強化」とし、付属するコンポーネントを①経済・財政政策運営能力強化支援、②公共財政管理能力強化支援、③行政能力強化支援、④国際関係能力強化支援に分けた。また、ガーナにおける保健分野の重要性を鑑み、二つ目のサブ・プログラムを「ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（保健）」とし、対応するコンポーネントを「保健政策運営能力強化支援」と設定した。

ガーナでは中期計画としては2017年から2024年までの7年間を対象にした「経済・社会開発政策に係る調整プログラム2017-2024（The Coordinated Programme of Economic and Social Development Policies (2017-2024)）」が現在実施されている。

中期計画では「全ての国民の機会均等」「環境保全」「結束し安定した社会」「繁栄した社会」を目指すとし、公的政策が効果的なものとするためにはNDPC、大統領府（the Presidency）、MOFといった省庁を含む公的セクター公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。

一方2019年に更新された我が国政府の対ガーナ国別開発協力量針では「持続的かつ安定的な経済成長の促進」を大目標とし、公務員などの人的基盤強化は我が国にとっても重要としている。そして、重点分野（中目標）として「インフラ開発」、「農業を含む産業基盤強化」、「保健」、「人材育成」に焦点を当てるとし、中でも「人材育成」では、「地方分権化が進む中で行政・財政運営改善を担う人材を育成するため、公務員研修センターの機能と質の強化を通じた公務員の基礎能力強化、分権化の受け皿である地方自治体の行政能力強化、財政規律の確立に向けた財政管理能力強化に焦点を当てるとしている。また、引き続きのUHCへのガーナ政府の取り組みの支援が求められており、JDS事業で対象とする「保健政策運営能力強化支援」は、適切な対象分野である。

以上より、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政策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

第4フェーズに初めて設置された「国際関係能力強化支援」コンポーネント以外ほどの分野もこれまで応募者倍率が目標である定員の4倍に達しており、ニーズの高さが伺え、帰国留学生たちを輩出している分野では、彼らの多くが所属先で指導的地位に昇進している。なお、新規の「国際関係能力強化支援」コンポーネントについては、準備調査におけるヒアリングから国際法や貿易、投資政策に秀でる職員の育成は急務であることが判明し、新設することでMFARIを中心に外国と関わりが深い対象機関の応募が見込まれ、外交的意義が高い。このため、5つのコンポーネント全てにおいて、分野の選択における妥当性は高い。

1) 経済・財政政策運営能力強化支援

ガーナJDS事業開始以来の主要対象機関のMOFは上層部（HeadやDirectorクラス）にはJDS留学生以外ではあるが日本留学経験者（Directorクラス2名）がおり、また、MOF内にはJDS事業の帰国・来日中留学生（2022年6名）が多く、既に日本留学者やJDS帰国留学生のクリティカルマスが形成されつつある。第2フェーズ第1バッチ帰国生は予算を策定するBudget Division所属でMOFの組織の根幹を担い政策立案に直結する基幹部門の課長となっている。また、同じく主要対象機関であった中央銀行も、これまで7名のJDS生を輩出しており、うち5名は金融政策を立案するリサーチ部門に在籍し、うち3名はDeputy Manager以上である³²。特に第1フェーズ第1バッチ生は、中央銀行リサーチ部副部長であり、組織の上層部として昇進している。このようにJDS事業開始10年が経ち、帰国留学生がそれぞれの所属先で主要なポストに就くようになった。

第3フェーズのコンポーネントである「公共財政管理（経済学）」は、施主の意向により財務省とその下部機関、及び中央銀行のみが対象機関となっている。本セクターは一貫して応募目標の定員4倍を達成している。第4フェーズではMOF人事部部長から潜在応募者への応募勧奨をより積極的にしていただけるとの前向きな発言があり、引き続き相応の倍率となることが予見される。

また、MOFによれば2022年からの債務危機により、財政政策、金融政策における人材育成のニーズがこれまで以上に高まっていると言える。

以上よりガーナにとって経済・財政政策の人材育成の継続は喫緊の課題であり、本コンポーネントを採択した妥当性は高い。

2) 公共財政管理能力強化支援

本コンポーネントは前フェーズからの継続であるが、初めての卒業生は2022年9月に輩出されたばかりで、卒業生の活躍状況について述べるのは時期尚早である。公共財政管理は、財政計画、予算編成、予算執行、経理・調達、会計報告、監査の一連の流れに対し、適切な管理を目指すものであり、この能力強化はとりわけ政策策定に関わる中央省庁公務員全般にとって不可欠となっている。これまではMOFや中央銀行のエコノミストが主なターゲットとなっており、応募倍率は応募目標である4倍程度となっていた。

第4フェーズではエコノミストのみならず広く公務員全般をターゲットにするものである。したがって今後対象機関に中央省庁職員が広く対象になれば、相応の応募者数（定員の4倍以上）が見込まれると考えられる。

3) 行政能力強化支援

本コンポーネントは行政能力の強化を志向しており、全省庁とりわけ政策立案を行う中央省庁にとって有益である。「公共財政管理能力強化支援」と同様、2022年9月に初めての卒業生を輩出した。

³² BOGによれば2023年4月時点でリサーチ部門のDeputy Manager以上は34名である。

また、第3フェーズにおける「行政能力強化支援」コンポーネントにおいては他コンポーネントの女性応募者の割合が1、2割程度で推移していたのに対し、同コンポーネントは3割から5割と比較的高かった。女性応募率が高い背景には、女性が占める割合が高い事務官が主な対象となったことと、応募要件として受入研究科が数学を課さないことが考えられる。なお、第4フェーズの準備調査結果によれば全公務員に占める女性の割合は4割程度である。本コンポーネントはこれまでも高い人気（過去3年の平均応募倍率7.5倍）となっていたが、今後も高い応募率かつ高い女性応募率が見込まれると考えられる。

4) 国際関係能力強化支援

本コンポーネントは第4フェーズで初めて対象となる。準備調査でのヒアリングによると本コンポーネントで主要ターゲットとなるMFARI人材は、1年間で修士号を取得することができるガーナ大学や海外の大学の修士を好む傾向にある。また、入省4年経ねば公務員は有給での留学は許可されないが、MFARIでは同じく入省4年から在外勤務となる。留学期間は経験年数としてはカウントされず昇進が遅れるため、留学よりも在外勤務が優先される傾向があるとのことだった。MFARI人事部としてはOHCSと4年を経ないで有休での留学許可を得られるかどうかを今後協議するとのこと、日本側としても協議結果を注視しMFARIに対して特例の留学制度が認められるよう働きかけることが望まれる。一方、第4フェーズで新規受入大学となったICUは、在学期間が1年10カ月である。留学期間が2年未満の場合はOHCSの留学許可は不要であり、省庁決裁で職員を留学させることが可能であり、MFARIも前向きに応募者を推薦するとのことであった。

また、MOTI人事部へのヒアリングでは国際法や貿易、投資政策に秀でる職員の育成は急務とのこと、本コンポーネントの設置は妥当である。

5) 保健政策運営能力強化支援

保健セクターは、これまでMOH本省ではなくGHSなどエージェンシーからの応募が多かったが、これらの組織からはMOHへの異動がある。卒業生の中にもエージェンシーから本省に異動した者が卒業生22名中3名で、内2名は政策立案部門である政策立案モニタリング評価（PPME: Policy Planning, Monitoring, and Evaluation）部門、1名は大臣秘書となった。また、それ以外の者についても2名がGHSのRegional Director（群局長）になっているが、年功序列のガーナでは異例のスピード昇進である。

応募倍率は近年常に10倍以上となっていたが、コロナ禍では一時低迷し7、8倍となっていた。しかし2022年には12倍に回復するなど、次フェーズでも引き続きの人気が見込まれる。

このように引き続き保健分野の人材育成を目指す本コンポーネントの設置は妥当性が高い。

(3) 妥当性についての結論

以上の諸点を検討した結果、JDS事業と第4フェーズのサブ・プログラム、コンポーネントは妥当性が高いと判断できる。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

の援助方針とも合致するものであり、したがって妥当性は極めて高い。また、行財政分野と保健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、実施ができる人材の育成に貢献すると判断できる。「国際関係能力強化支援」分野を新たに加えたことで、より一層二国間の関係強化に資することが可能と考える。そして、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、法務、政策策定、政策のモニタリング・評価分野、プロジェクトマネジメントなど、事務官向け及び公務員全般に必要とされるスキルに関係した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、先方の要望と合致している。

3-2 JDS事業で期待される効果

準備調査におけるヒアリングによればJDS事業の帰国留学生たちは母国に戻ったあと、大学で学んだ分析手法やリサーチ手法、あるいは日本的な良習慣（規律、勤勉、謙虚さ、他者の尊重、時間厳守など）を業務に取り入れている。OCメンバーや所属組織の人事部によれば、彼らは職場での上司や同僚からの評価も高く昇進のためのインタビューでも好印象を与えるため、昇進のスピードも他の職員と比べ比較的速い傾向にあるとのことであった。

帰国生についてどのような効果が発現しているかグッドプラクティス事例を以下、紹介する。

(1) ガーナの開発課題解決への貢献

・神戸大学大学院国際協力研究科で学んだ後、すぐに中央銀行のリサーチ部門マネージャーとなり中央銀行の経営陣が主に占める金融政策委員会でプレゼンテーションを行うことになり、修士論文の一部を発表した。現在はリサーチ部財政政策セクション副部長となり、財政政策について中央銀行の経営陣に経済データに基づく分析結果に基づき助言をする立場となった。また、経営陣から指名され、ガーナ中央銀行代表として、国家予算編成チームにも加わっている。（ガーナ中央銀行調査部副部長、神戸大学大学院修了）

・日本留学前は地方病院に勤務する看護師だったが、国際大学大学院の国際関係研究科で修士号を取得して帰国後、MOH本省の政策立案部局に抜擢され異動となった。その後韓国の国費奨学金に応募、博士号を韓国で取得し2021年に帰国した。帰国後は再びMOHに戻り、保健政策アナリストに就任し、保健立案の一助を担っている。（保健省政策立案部局保健政策アナリスト、国際大学大学院修了）

・対象機関の人事、管理職へのインタビューでは海外留学は昇進に関係しないとの回答ではあるが、帰国留学生からは日本で修士取得後、①修士論文に関係する部署への異動（財務省）、②同僚より早い昇進（財務省）、③地方からアクラ本部への異動（GSS）、④僻地勤務の看護師が本省PPBMEへの異動後、韓国の博士奨学金を取得（MOH）など、日本留学が昇進に影響している結果となっている。

(2) 日本との関係強化・外交的貢献

・神戸大学大学院国際協力研究科で修士号を取得後、MOFの官民連携部に配属された。双日がスペインのAbengoa社と共同で出資、設立したBefesa Desalination Developments Ghana

Ltdによる海水淡水化プラントの、MOF側の窓口として日西とガーナ側関係機関との連絡調整役を担った。(財務省公共投資部主任経済官、神戸大学大学院修了)

- ・ MOH大臣秘書として日本関係者との連絡調整役となり、JICAガーナ事務所と前チーフダイレクター、在ガーナ日本大使と保健大臣との面談の窓口となった(保健省PPBME、国際大学大学院修了)

また、以下にグッドプラクティスのエピソードをピックアップした。



中央銀行首席マネージャー兼財政政策セクション副部長に 就任

Mr. Amponsah Kwadwo Tabi (アンボンサ・コジョ・タビ・)
JDS ガーナ第1フェーズ第1期(2012年来日)
神戸大学国際協力研究科 2014年修了

◆ 昇進の経緯

私は2012年に神戸大学へ行くまでガーナ中央銀行の副マネージャーだった。2014年に帰国した後、2015年にマネージャーへと昇進し、その後2019年には次のランクである副ヘッド、及びリサーチ部門財政政策セクションの副部長に昇進した。2022年に首席マネージャーに就任、現在名古屋大学で博士課程のために就学中である。

◆ 日本での留学生活

1. 学業面

JDS 奨学金に応募するよう勧めてくれたのは職場の上司だった。大学で学んだ後、金融事象の分析能力が強化され、かつ理論と実践とを組み合わせることができるようになった。指導教官も、学業において困難なことがあるといつでも喜んでサポートくださり、大学では良い成績を修めることができた。

2. 生活面

日本での生活は素晴らしいものだった。最初はチューターが付き、社会生活や学業の面でずっと指導してくれた。また、学校には学生組合があり、幹部が常に留学生が必要とする全てのサポートを提供できるようにしてくれた。パーティーや遠足など様々なアクティビティを計画してくれたので、講義のない日はいつもどこかに参加していた。また、実施代理機関のサポートスタッフは、健康、交通、住居、娯楽、スーパーマーケットでの食料品購入など、私たちが支援を必要とするときにいつでも対応してくれたので、非常に助かった。

3. 本人からの一言

神戸大学のコース内容は教科書的な知識から実践的スキルへのシフトに役立ち、実務に活かせることとなった。また、神戸大学での学びを通じて得た知識とスキルは、仕事だけでなく社会生活や家庭生活にも良い影響を与えた。

◆ 帰国後の日本との繋がり

日本から帰国した後も、指導教官やクラスメートとは電話やソーシャルメディアを通じて密に連絡を取り合っている。海外出張した際にもクラスメートに会い、他の何人かはガーナを訪問した際連絡をくれた。ガーナにいる間は、彼らが快適に過ごせるよう、必要なサポートを全て行った。

◆ JDS 制度への教訓

私は学業や人生全般で向上心や好奇心のある人たちに JDS プログラムを勧めてきた。自分の経験をたくさん話して、その結果、応募して受かった人もいる。また、合格できなかった人たちにも、諦めないよう励ましている。

◆ 政策立案・開発へ貢献しているエピソード/二国間関係寄与に貢献しているエピソード

現在は首席マネージャーに昇進し、その責務の一環として、財政政策問題について中央銀行の経営陣に助言することとなった。そのため、金融政策委員会でプレゼンテーションを行うことになり、論文の一部を経営陣に披露した。また、経営陣に指名されガーナ中央銀行の代表として国家予算編成チームに加わっている。



自治体保健局長に就任

Mr. Annobil Isaac (アノビル・アイゼック)
JDS 国名第2フェーズ第1期 (2016年来日)
長崎大学熱帯医学・グローバルヘルス研究科研究科 2018年修了

◆ 昇進の経緯

2008年にガーナのヴォルタ州でガーナ保健サービスの技術担当官(疾病管理)としてキャリアをスタートさせ、一貫して、予防接種、モニタリング、その他地区レベルの保健活動に関する技術支援と監督、そして地域社会の関係者たちとの対話強化によるコミュニティ保健プログラム(CHPS: National Community Health Planning and Services)の強化に携わってきた。帰国後の2019年ジャンカン保健局で保健サービスの臨時地区局長となり、2022年9月1日に自治体保健局長に任命されるまで、その職務に従事してきた。

◆ 日本での留学生活

1. 学業面

長崎大学での学びは、これまでの人生で最もすばらしい学習体験だった。大学の設備は充実し、グローバルヘルス分野の日本国内外のキーパーソンに会って話を聞いた。講義やセミナーは、学校のポータルサイトで簡単に再生することができ、その視聴により理解が深まった。

研究科の短期研修で、フィリピンで2週間のグローバルヘルス実習にも参加した。保健サービスを提供する様々な人々と会い、フィリピンの医療制度がどのように分権化されているか、またバランガイ・ヘルスワーカーを使ってどのように地域と一次医療を結びつけているかを学ぶことができたのは、とても楽しく、素晴らしい経験だった。

また、ユニセフのネパール事務所 EPI セクションで2ヶ月間インターンシップをする機会に恵まれ、ユニセフの保健プログラムにおける役割、評価プロセス、政策、管理、調査や資金源について理解を深めることができた。

2. 生活面

日本人はこれまで出会った中で最も親切で礼儀正しい人たちだ。安全、平和、便利さを感じることができ、帰国後は長崎うどんやちゃんぽん、百円ショップでの買い物が恋しくなった。日本滞在中は長崎の美しい街を散策したり、路面電車を使って素敵な場所を訪ねたりと、飽きることがなかった。最後に、幸運にも住居の窓から浦上天主堂を近くに見ることができ、私はカソリック信者であるため、とても落ち着いた気持ちになった。

3. 本人からの一言

日本での留学は私の人生の中で最も素晴らしく、充実した経験だった。私の職務領域である、平等な保険システムへのアクセスや公衆衛生システムの強化に役立った。また、職務上直面する課題を解決するために、実践的、組織的、効率的、そして批判的思考を適用する方法を学んだ。

◆ JDS 制度への教訓

JDS のプログラムは、学生を支援するためのサポートが多い優れた奨学金プログラムだといえる。渡航前の語学研修、到着後のオリエンテーション、留学中のサポートなど、安心して充実した大学生活を送ることができた。このような貴重な人材育成プログラムが引き続き継続されることを希望する。

◆ 政策立案・開発へ貢献しているエピソード/二国間関係寄与に貢献しているエピソード

現在自治体レベルの保健戦略を策定しているが、大学で学んだリサーチ手法や分析手法が役に立っている。これらの戦略により、自治体レベルの一次医療に特に重点を置いた優先的医療サービスへのアクセス向上に繋がっている。

3-3 他ドナーの奨学金との比較優位性

JDS基礎研究では、成果・インパクトに影響する要素・要因として以下の表のとおり分析している。他ドナー奨学金事業との比較優位性を持つためには、プラス要因を維持・向上させるほか、マイナス要因を改善していくことが求められる。

表-27 JDS基礎研究で示されたJDS事業の成果に影響する要因

| 項目 | プラス要因 | マイナス要因 |
|-----------|---|--|
| 募集・選定・来日前 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 選考の透明性が高い ・ 大学教員が現地面接を行い、適切な人材選定に寄与 ・ 受入分野が開発ニーズに合致 ・ 相手国政府による応募勧奨 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 実務経験の要件を設定 ・ 対象機関・分野が限定 ・ 選考期間が長い ・ 英語力向上の事前研修が少ない ・ 日本文化や言語を学ぶ研修がない ・ 滞日中の規則が厳しい |
| 来日中 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本で質の高い教育機会を提供 ・ 学生に対する生活支援が手厚い | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の省庁の認識が低い |
| 帰国後 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 帰国留学生と受入大学間のネットワーク構築 ・ 復職規定がある。日本政府が相手国政府へ帰国留学生の適切な配置を働きかけている | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本政府や企業などが帰国留学生を活用するための仕組みが未整備 ・ 帰国後の日本からの情報入手や他国帰国留学生との情報交換手段がなく、「元 JDS 留学生」としてのアイデンティティが持ちにくい |

出所： 2019 年度基礎研究「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」、2020 年

他ドナーの奨学金プログラムのうち、オーストラリア、韓国、中国、オランダの奨学金プログラムとJDS事業の比較を下表に記載する。JDSで優位となっている点を強みとして、その魅力を優秀な潜在的候補者へアピールすることが重要である。

表-28 奨学金プログラムの比較

| | 韓国 | 中国 | オーストラリア | オランダ | 日本 |
|--------------|---|---|---------------------------------|--|---|
| プログラム | CIAT | Great Wall | AAA | OKP | JDS 事業 |
| 事業開始年 | 2012 | 2015 | 2004 | — | 2012 |
| 対象 | 公務員 | 民間 | 公務員、民間 | 公務員、学術、民間 | 公務員 |
| 受入人数 | 40 人 (2022 年実績) | 枠設定なし | 予算により変動 | 枠設定なし | 12+1 人 |
| 応募学位 | 修士・博士 | 修士・博士 | 修士・博士 | 修士・博士 | 修士・博士 |
| 留学期間 (修士) | 1.5 年 | 2～3 年 | 1～2 年 | 1～3 年 | 2 年 |
| 特別措置 | 女性や障害者の 積極的採用 | 特になし | 女性・障害者の 特別枠あり。 最終男女比率 1:1 | 特になし | 特になし |
| 支援体制 | 大学に配置された KOICA 職員による | 特になし | 委託先会社による | 委託先会社による | 委託会社による |
| そのほか | 家族の呼び寄せは不可 地方公務員を対象とした 短期研修プログラムも多く、 研修参加者は同窓会に 加入できる | 短期研修プログラムを含 め多くの留学プログラム を持ち、受入分野・大学は 幅広い 家族の呼び寄せや車の運 転も自己責任で可能 | 留学初日から家族帯同が 可能 車の運転も可能 | 短期研修プログラムを含 め多くの留学プログラム を持ち、受入大学は幅広い | 特別プログラム予算があ り、事前研修やフィールド ワークなどに充当される 留学生を一同に集めた中 間研修があり、公務員と して必要な知識の習得、留 学生間のネットワーキング が可能 |

ヒアリングによると、他国の奨学金と比較したJDS事業の魅力として、選考プロセスの透明性が高く、プログラムの内容も比較的ガーナ公務員のニーズに合致している点、また、既存の大学プログラムに加え、特別プログラムなど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こともよい点として挙げられた。更に、実施代理機関が日本国内だけでなく、ガーナにも事務所を構え常駐しているため、候補者の募集・選考、日本への送り出し、帰国後の定期的なフォロー、大使館や日本企業会の会合や日系のイベントの情報発信などがきめ細かく対応できている点も評価されている。また来日後の受入研修や、日本滞在中の定期的なモニタリングとサポートを提供している点も他ドナーの奨学金や他の日本の奨学金事業と比較した場合のJDS事業の優位点となっている。

他方、現在の応募時年齢制限（42歳以下）があること、2度の面接及び数学試験が課せられ選考プロセスが多い点は、応募が敬遠される要因となっている。更に応募がオンライン上で完結しないこと、応募時点で研究テーマを決めておかなければならないこと、一時帰国時の旅費が出ないことは改善要望として挙げられている点である。他国の奨学金は次の点で魅力的であり、JDS事業においても柔軟な運営が求められている。①オーストラリアの奨学金は、研究のための一時帰国に航空賃が1往復分支給される、また応募時の年齢制限がない。②中国商務省の奨学金の場合も年齢制限は45歳以下である。③韓国も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り、JDS事業においても柔軟な運営が求められている。

3-4 プロジェクト評価指標関連データ

第3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、留学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留学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

ガーナ事業における現時点での在職率、帰国留学生の役職率、学位取得率は以下のとおりである。なお、2022年度卒業生は帰国して配属が決まったばかりなので、在籍率は初代から2021年度卒業生までの実績を記載している。

表-29 過去のJDS事業在職率、帰国留学生役職率、学位取得率
(2023年5月時点)

| | |
|-------------|-----------------|
| 在籍率 | 75人/77人 (97.4%) |
| 役職率(課長相当以上) | 42人/65人 (65%) |
| 学位取得率 | 77人/77人 (100%) |

過去3年間(2019年度～2021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。

(2) 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、判断力など)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。

来日前と比べ経年的に自己申告による能力が向上したのが確認できる。記述式回答では様々な文化への理解が深まったこと、責任感や論理的思考の高まり、規律や道徳が身に着いたこと、判断力が身に着き、業務に活かしている、など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。

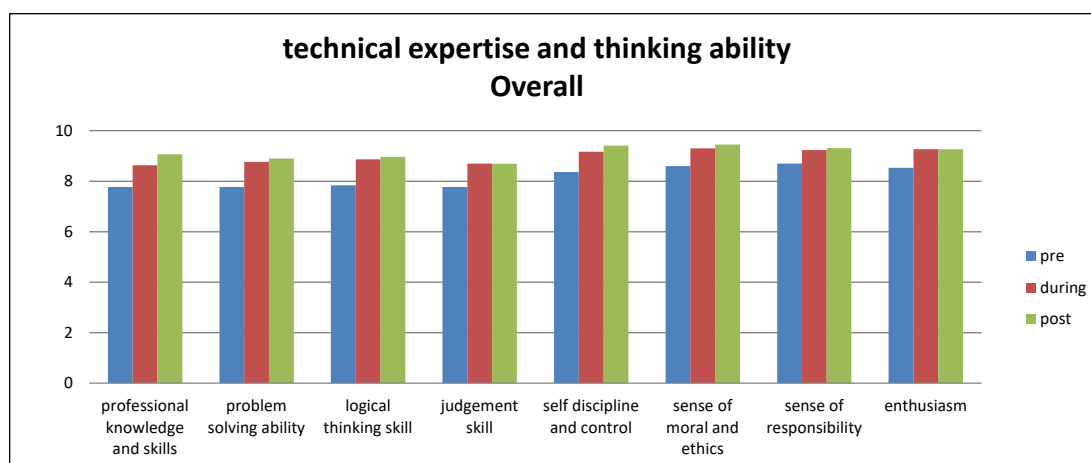


図-11 留学生による自己評価結果(2019年度～2021年度帰国留学生平均)

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、判断力など)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。ほとんどの項目で、留学して1年を経たからよりも帰国後のほうが教員による評価は高かった。

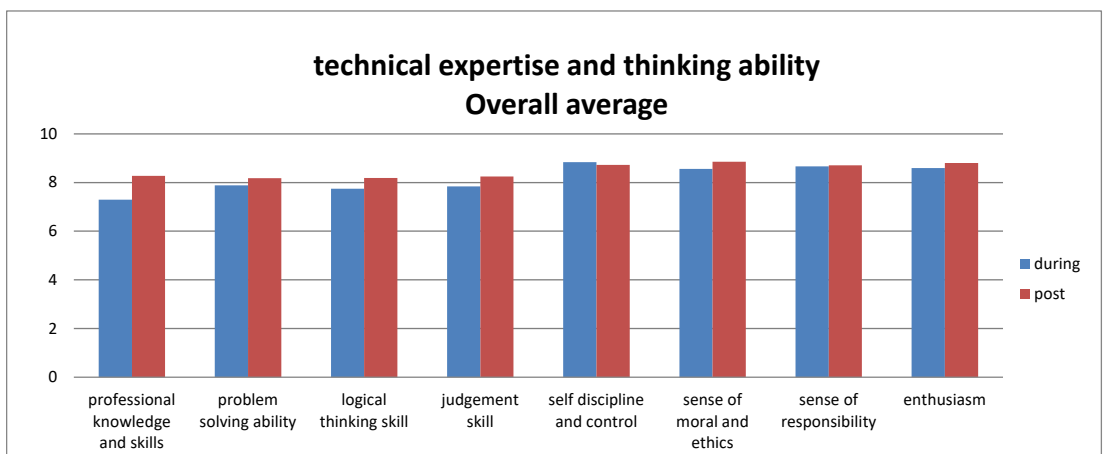


図-12 担当教官による評価結果（2019年度～2021年度帰国留学生平均）

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。全ての項目で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かった。記述式回答では、帰国留学生の業務を遂行する上での倫理観やリーダーシップを評価する声があった。

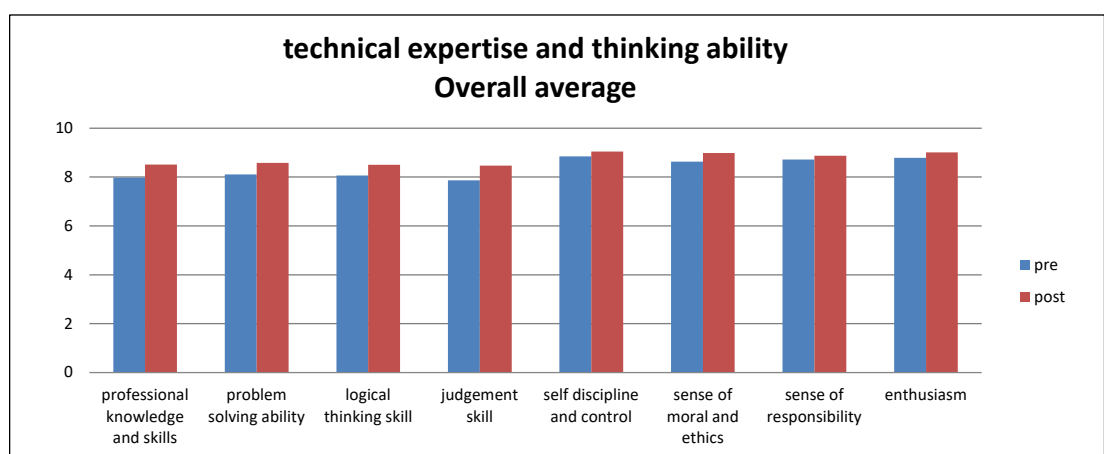


図-13 留学生上司による評価結果（2019年度～2021年度帰国留学生平均）

(3) 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、留学により論理的思考が高まり、リサーチ能力が向上したことや問題解決能力が向上したなどの意見が挙げられた。

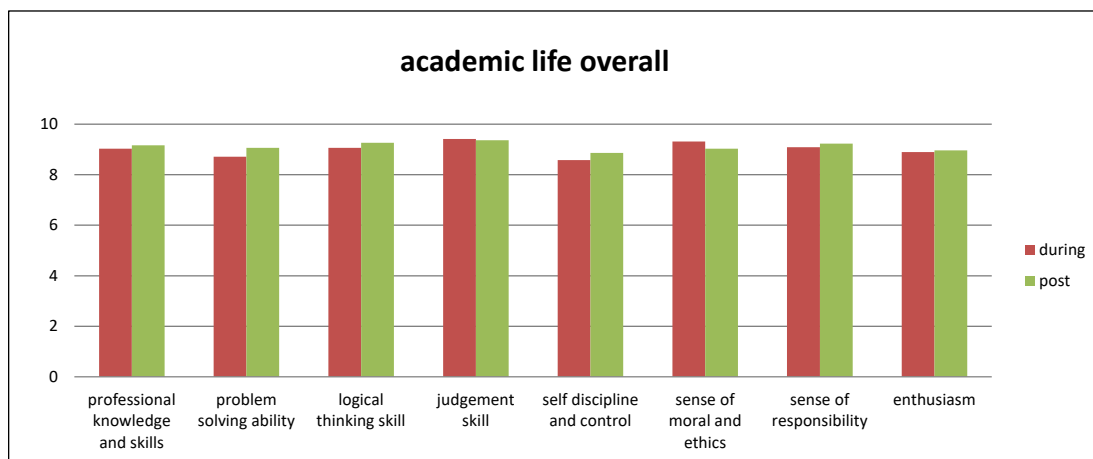


図-14 留学生の日本での生活面・学術面についての評価結果
(2019年度～2021年度帰国留学生平均)

(4) ガーナJDS事業について

帰国留学生達からは、来日前の選考プロセスの透明性や来日中の安全管理など実施代理機関による手厚いサポートを評価する声があった。留学中はコロナ禍でイベントがオンラインに限られていた時期であったが、可能であれば日本企業で対面のインターンや現地研修を経験したかったとの声があった。

(5) 第4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、留学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など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できなかつたり、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、留学生の能力などの経年的な変遷を見るの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。

このため第3フェーズでは以下の成果指標を提案していた。本年2022年に第1バッチ生が帰国し、その評価は帰国3年後の2025年に実施することになっている。第4フェーズについても同評価を継続する。

表-30 ガーナJDS事業の成果指標案

| 期待される効果 | 指標 | 調査時期 | |
|--|--|-------------|-------------|
| | | 帰国時 | 帰国後 12 か月ごと |
| 若手行政官などが我が国において学位（修士・博士）を取得する | JDS 事業留学生中の学位取得者数 | ○ | |
| 留学生が専門分野の課題解決に資する専門知識を習得する | 留学により課題解決に資する専門知識を習得の有無（定量評価） | ○（留学前後を数値化） | ○ |
| | 日本で得た専門知識の帰国後の活用例（定性評価） | | ○ |
| 留学生が帰国後、課題解決のための計画策定・政策立案に貢献する | 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（定量評価） | | ○ |
| | 課題解決のための計画策定・政策立案の具体例（定性評価） | | ○ |
| 所属組織などにおいて留学生がリーダーシップを発揮したことにより、当該組織が機能強化される | 帰国後、配属先におけるリーダーシップ発揮の機会の有無と具体例（定量） | | ○ |
| | 同（定性） | | ○ |
| | 在籍率 | | ○ |
| | 役職率 | | ○ |
| | 留学生の日本で得た知見と経験による配属先の機能強化への貢献の有無と具体例（定量） | | ○ |
| | 同（定性） | | ○ |
| 二国間の相互理解及び友好親善関係の構築 | （帰国後・半年以内になど）日本に関するイベントへの参加の有無と具体例（定量） | | ○ |
| | 同（定性） | | ○ |
| | 日本関連組織、若しくは日本人との定期的な連絡の有無。1年以内の連絡の有無と具体例 | | ○ |
| | 同（定性） | | ○ |
| 国際的な知的ネットワークの強化 | JDS 留学生受け入れによる、国際的な研究者のネットワーク強化の有無と具体例（大学：帰国留学生を通じてネパールをフィールドとした研究が継続されているなど、帰国留学生：学会・大学ベースの同窓会への参加、国際的学会誌への寄稿、国際会議での発表など） | ○（留学前と留学中） | ○ |
| | | ○ | ○ |
| | | ○（留学前と留学中） | ○ |
| | | ○ | ○ |
| | | ○（留学前と留学中） | ○ |

3-5 課題・提言

(1) 望ましい応募勸奨のターゲット

「1-3 行政官のキャリアパス及び人材育成状況」で述べたように、各省庁には政策立案、予算作成、モニタリング・評価の専門部局であるPPBMEが存在する。準備調査でのOHCSや各省庁へのヒアリングにより、新フェーズにおける重点応募勸奨は、PPBME部局を中心とするのが望ましいとのことであった。しかしながら前述したように、PPBMEは単独ではなく省内の様々な部署と連携・調整しながら包括的なセクターレベルの政策策定の中心的な担い手となっているが、専門的な政策や方針については、省内の担当部局が中心となって策定している。応募勸奨の際に各省庁の人事部に、PPBMEからの応募者輩出を働きかけることとする。また、PPBME所属の若手行政官の数も限られることから、PPBMEをJDS事業応募勸奨の中心的ターゲットとしつつも幅広い部局の若手職員に対し応募勸奨するのが望まれる。なお、これまでは中央省庁のほか、地方公務員やエージェンシー、公社に対しても等しく応募勸奨を実施してきたが、今後は当該国の課題解決のための計画策定・政策立案の将来の担い手となる若手公務員を育成するJDS事業の趣旨に鑑み、中央省庁の行政官をプライオリティターゲットとして応募勸奨を実施する。その場合中央省庁公務員の職種のうち、一般職種、技術職種、どちらでもDirectorレベルの上層部に昇進できる可能性があるため、両方を対象とするのが適切である。ただし、保健分野についてはこれまでもGHSなどのエージェンシーからMOH本省のPPBMEへの異動実績もあることから、引き続きエージェンシーであるGHSへの応募勸奨についても積極的に実施する。

(2) 女性応募者や留学生を増やすための方策

JDS事業における女性の割合は近年毎年1、2割前後（2018年から2022年来日についての女性割合の平均は応募者の19.4%、合格者の16%）で推移している。女性の割合が少ない理由としては準備調査のヒアリングによれば、①応募者がちょうど幼い子供がいる年齢層であり、女性が家族を母国に置いて単身で2年間留学をするのが難しい、②ガーナの女性は数学が苦手な人が多く、数学の試験を課すJDS事業は敬遠される傾向にある、③これまでJDS事業ではエネルギーや農業など、男性が多い分野が主な対象者となっていた、といった理由が挙げられた。また、女性が応募しても、数学試験結果が悪く、結果的には応募書類と数学試験結果を加味する書類審査段階で不合格となってしまう割合が男性より多いのは、「2-5 募集・選考方法」で前述したとおりである。

一方、「1-3行政官のキャリアパス及び人材育成状況」で述べたように近年女性公務員の割合は増えつつあり若手ほどその傾向は高い。それに加え新フェーズでコンポーネントが変わったことにより、男性がほとんどを占めるエネルギーや農業分野の対象機関が外れ女性が多い一般職種職員が応募しやすくなったことで今後の女性応募者数の向上が期待される。今後は募集選考活動において、一層女性に焦点を当てた応募勸奨が望まれる。具体的には以下の方策が考えられよう。

1) 女性応募者と女性合格者の数と向上

これまでも募集セミナーにおいて女性帰国留学生に登壇を依頼し、日本での学業生活や帰国後のキャリア形成、家族の日本への帯同について話してもらっている。今回の準備調査では、ガーナJDS事業の同窓会活動の一環として、女性帰国留学生による、女性向けの応募勸奨活動実施に係る提案があった。具体的には募集セミナーにおいてこれまでのようにゲストスピーカーとして登壇するのは勿論のこと、数学試験の前に応募者に対し傾向と対策の説明、希望者には数学補講の実施、研究計画の書き方実施の指導、面接の模擬練習、応募者や応募に興味のある女性からの日本での学業や生活に関する相談受付、キャリアアップに関するアドバイス、などの活動について女性帰国生による実施が考えられよう。女性応募者が先輩留学生と直接交流する機会を持つことによって、どのように受験対策をし、日本で留学生活を送り、帰国後のキャリアを形成するのか、ロールモデルとして具体的なイメージを持つことができるようになり応募のモチベーションも向上すると思料する。また、応募勸奨の際のポスター、フライヤー、ホームページなどに「女性の応募歓迎 (Women are encouraged to apply)」といった文言を入れるのも女性応募者を増やすのに効果的であるとの指摘があったが、これについては比較的实践しやすいことから翌年からでも取り入れたい。

OHCSからは、女性留学生の人数増のための更に踏み込んだアクションとして、女性枠の設置についての提案があったが、女性の人数は確保できる一方、学力が著しく低い女性が選ばれてしまう懸念点もあり、その導入の有無や、導入することになった場合の方法については、慎重にOCメンバーや受入大学とも協議しつつ決定する。

2) 女性が応募しやすい制度づくり

JDS事業の制度面でも、女性にとって魅力的な制度とするのが望ましい。まず小さな子供がいる女性が留学するのに2年という期間は長すぎるという声もあった。「1-5 他ドナーの援助動向」述べたように他ドナーの多くは1年から1.5年の留学プログラムを提供している。本邦大学院でも近年は1年で修士号を取得可能な大学や研究科も増えてきていることから、そういった受入大学を準備調査時の大学選定の際に積極的に選ぶこともJDS奨学金の魅力となり得る。

他方、幼い子供を抱える女性応募者が家族を残して留学するのを躊躇う現状がある。女性が家族を呼びやすいよう、来日後の待遇を手厚くするのも一案である。例えば、現在は留学生のみが奨学金を支給されるが、家族にも手当を支給する、家族分の航空券も負担する、といった運用である。更に、子供の入園・入学手続きなどのサポート、家族呼び寄せのために必要なプロセスである在留資格認定証明書の取得サポート、女性学生や配偶者の妊娠出産に関わる支援など、女性留学生にとって魅力的な奨学金にするためにはこれまで実施代理機関業務の範疇外であった家族向け支援についても実施することが望まれる。

(3) MFARIからの応募促進

JDS事業の趣旨に則り二国間外交関係強化に資するためには、MFARIから応募者が出て、JDS留学生として選抜されるのが望ましい。しかしながら同省からJDS事業への応募は第1フ

フェーズであったのみで第2フェーズ以降は皆無である。準備調査でMFARIと協議した際に挙げられたその理由として、国家公務員は規則上入省後4年間はスタディリーブを取れないことになっており、許可が下りる時には同省の若手職員は在外公館勤務が始まることになり、留学よりもそちらが優先される傾向にあり、そのためJDS事業への応募に消極的である、との説明があった。この点についてOHCSとも意見交換したところ、今後OHCSとMFARIの上層部が合意すれば、特例でMFARIのみスタディリーブ取得可能時期を前倒しにできる可能性があるとのことであった。実施代理機関は、今後も引き続きOHCSやMFARIとその実現に向けて協議を進めたい。なお、MFARIでは在外公館に勤務する兼ね合いから、国内外の大学院の1年から1.5年の短期間の修士取得コースが好まれているが、コンポーネント1-4「国際関係能力強化支援」で採択された新規受入大学は就学期間が1年10カ月で2年未満であるため、歓迎する意向が示された。

(4) 同窓会活動

ガーナJDS事業では、第3フェーズの完了時には、最大117名（修士113名、博士4名）のJDS帰国留学生が存在することになる。帰国留学生数は年々増えることから、ガーナJDS事業の第4フェーズでは、帰国留学生のフォローアップ活動をより充実させることを提案する。

2023年2月には、ガーナJDS事業の受入開始10周年を機にJDS帰国留学生の同窓会を立ち上げ活動を開始した。具体的には大学教員がガーナ来訪の際に実施するフォローアップセミナー後に開催される懇親会は同窓会も兼ねているが、今後は帰国留学生や所属先のほか、日本関係者（JICA、大使館、日本企業）も招待し、定期的なネットワークづくりの場としたい。また、懇親会の他に例えば以下のような同窓会活動が考えられる。

- ・ 同窓生が対象機関若手に向けて、キャリア形成について話すことにより、若手にとって自身の今後のキャリアの方向性についてヒントを得る機会を提供する。
- ・ JDS奨学金プログラムへの貢献や職場で優れた成果を上げた同窓生に対する表彰。
- ・ JICA、実施代理機関、本邦大学等による、同窓会向けオンラインウェビナーの実施。
- ・ スポーツ大会などのソーシャルイベントの実施
- ・ ガーナで日本関係者が主体となり年1回開催される「ガーナよさこい祭り」での出店
- ・ 地域社会に貢献するためのボランティア活動
- ・ SNSを利用した交流会や情報交換会

帰国生の同窓会活動が活発化することにより、世代や所属先を超えて帰国留学生間同士の絆が強化されれば、ガーナ政府の中で彼らの存在感や発言力が高まり、ひいては日本の存在感や政府の意思決定に大きな影響を与える可能性が高まると思料する。また、同窓会によるイベント実施はガーナの一般の人々がより日本を理解し、日本について良い印象を持つ機会となる。

なお、上記の活動に加えて前述したように女性の帰国留学生からは、同窓会活動の一環として女性応募者に対する応募勧奨や各種留学相談、応募段階での各種アドバイス（数学試験の傾向と対策、研究計画書き方、模擬面接、キャリアアドバイス）について提案があった。これら

以外にも同窓会活動に対する提案を帰国留学生から受け付け、優れた提案には予算措置を行って活発な活動が行われるよう支援を検討する。

また、調査コンサルタント独自としてのJDS事業の制度に関する見解を以下に記載するが、これらについては引き続き検証が必要であるため今後本体事業の実施を通じ分析を深める。

JDS 事業の制度に関する調査コンサルタントの独自見解

・博士課程の制度の柔軟化

ガーナ JDS 事業では第3 フェーズより博士課程が導入された。今回の準備調査では、規則上は博士号は昇進に必須ではないものの、取得している場合 Director レベルの上位層への昇進に優位に働く傾向にあり、組織の中でも重要な職責を担う傾向にあることが確認された。特に MOF は IMF や世界銀行などの金融系ドナーと協議する際に博士レベルの高い専門性を持つ人材を必要とし、また、BOG は頭取レベルになるには博士号が必要とのことだった。このように博士号取得が明示的に昇進の必須条件にはなっていないものの、実態として昇進に優位に働くキャリアパスを確認できた。また、JDS 事業で博士課程を設置する以前から、私費若しくは他の奨学金で博士課程に進む者もあり、博士課程へのニーズは高い。

一方、現在の JDS 事業の博士課程の制度枠組は改善の余地があると思料する。JDS 事業では基礎研究報告書の結果を踏まえ、より成業の見込みの高い応募者を選ぶべく博士課程進学時に査読付論文の提出を義務付けており、現状は査読付論文が少なくとも1本はないと博士課程に応募できないとなっている。しかしながら実施代理機関による受入大学に対して独自に実施したヒアリングによると、査読付論文と一概に言っても、論文を投稿するジャーナルは玉石混合で採用の難易度が異なるうえ、査読付き論文も単独あるいは筆頭著者になるか、あるいは共著の数番目著者になるかによっても意味合いが変わるため、一括りに同じ尺度で評価するのは難しい。また、修士の段階で論文を査読付学術誌に投稿するのは分野にもよるが一般的ではなく、更に JDS 事業の対象は公務員であるため復職後も査読付論文を投稿する人は限定的との声も大学側からはあった。査読付論文を一律博士応募の要件にするのは、不成業を抑止する意味では一定の効果は期待されるものの、優秀な行政官の応募の妨げになり得る。そのため、「査読付論文があれば望ましい」推奨要件に留め、博士応募希望者には、大学に連絡する前にまず実施代理機関の現地事務所に相談するよう周知し、実施代理機関より指導予定教員に、本当に所定期間内に修了できる可能性を協議し、教員が可能性が十分高いと判断された場合のみ応募させるのが望ましいと考える。

なお、JDS 事業で博士課程の受入期間となっているのは3年間だが、どんなに優秀な学生であっても JDS 事業で定められている MOF や BOG で需要が高い経済学博士については、3年という短期間での取得は不可能との大学見解³³であり、分野によってはこの期間は短すぎ現実的でないと言え、期間の柔軟化が望まれる。JDS 事業の制度設計を大きく変えなくとも、例えば現行の5年国債の枠組みの中で、例えば博士志望者については秋入学の修士学生に先駆けて春入学を認め現状よりも半年長く在籍する、あるいは修了を現状より半年伸ばす運用を検討するのは可能と思料する。

更に受入大学側からの意見としては、JDS 事業では規則として修士取得後に一旦帰国して職場復帰しなければならないが、修士修了後に帰国せずそのまま博士に進学したほうが修士の際に得た知識が廃れず、博士論文も修士論文を発展させた内容とすることができ、その場合ゼロから論文テーマを決めてデータ収集するよりも短期間での博士号取得が期待できる、との声があった。

³³ 8 大学 9 研究科に対して実施したアンケート調査によると、(1) 査読付き論文保持を応募の際の必須要件ではなく、推奨要件とするのが望ましいとの回答が社会科学系 5 研究科との自然科学系 1 研究科からあり、(2) 社会科学系の 4 研究科において JDS 事業で定められた 3 年間という期間を延長するのが望ましいの回答があった。

以上より今後の JDS 事業では、応募段階で査読付き学術誌に投稿していなければならないという要件を応募の際の必須要件とはせず、当該論文を書類選考の際の大学側の審査要素としたうえであくまでも加点項目として判断いただくのが良いと考える。また、3 年間で博士号取得という期限を緩和する、そして修士取得後母国に戻らずにすぐに博士に進学できるようにする、といった制度の柔軟化も前向きに検討してはいかかがか。JDS 事業の博士課程については導入当初は 2 年間日本に滞在後、母国で職場復帰をしての学業の継続が認められていた。しかしながら現在では不成業者をなくす観点から、3 年間日本に滞在しての就学が義務付けられている。しかしガーナでは、スタディリーブを 3 年間取得することが応募の障壁となる場合もあるため、現状では優秀な応募者の応募の妨げとなり得る。そのため以前のように最初の 2 年間で日本での研究期間とし、残り 1 年をガーナにおいて職場復帰しつつ論文執筆指導を遠隔で受けることを可能とする応募条件緩和も必要である。その場合、上述した応募前の指導教員との面談で、博士 3 年目を母国で過ごすことが所定期間内修了の妨げになるかを実施代理機関から指導教員に確認し、教員が所定期間での修了が十分可能と見極めた場合のみ応募させるのが肝要である。なお、JDS 事業では 60 日間を超える研究目的の域外渡航の場合は奨学金の支給を止める規則があるが、博士の場合は修士より深化した研究が求められ現地での渡航期間も修士よりも長期化する傾向にある。期間の設定については分野によって異なるため一概にはいえないが、指導教員から現地調査を実施するにあたって、現地の倫理審査を通過しなければならず、手続きに 3~4 か月かかることもあり、学生が安心して現地調査できるためには 2 か月は短いと感じるため、改善していただきたい旨の意見があった。そのため、博士については 60 日の規則を見直しても良いと考えられ、今後博士課程留学生の指導教員などの意見も踏まえつつ、決定するのが望ましい。

・ JDS 事業の制度の柔軟化と待遇の改善

残念ながら、バブル経済崩壊以来の失われた 30 年を経て我が国の国力・ブランド力が相対的に低下している。また 2022 年 10 月に Times Higher Education (THE) 社が公開した「世界大学ランキング 2023」によれば、世界の 104 の国と地域の 1,799 大学の上位 100 大学のうち、日本の大学は 2 大学しかランクインしていない³⁴など、本邦大学の国際的評価についても高いとは言えない。そんな中、ガーナの行政官に様々な国の数ある奨学金の中から JDS 事業を選んでもらうためには制度面でも現状より柔軟化するのが望ましい。例えば修士・博士とも現状の秋入学のみならず春入学を認めるのも一案である。大学の中には春入学のみ募集する大学や、秋入学があってもほとんどの学生が春入学し基礎コースは春入学のみ開講するため、秋には次段階である発展コースから取得しなければならない場合があるためである。なお、春入学中心の大学の場合は春期入学者が大半を占め、秋入学の同期生が JDS 生のみとなるケースもあるなど数が少ないため、友人ができにくく、留学生が孤独に陥るケースも散見されている。

また、総務省の発表によれば 2022 年 12 月の国内の消費者物価指数 (CPI、2020 年=100) は変動の大きい生鮮食品を除く総合指数が 104.1 となり、前年同月比で 4.0%強上昇した。これは第 2 次石油危機の影響で物価が高騰した 1981 年 12 月 (4.0%) 以来、41 年ぶりの上昇率である。³⁵ 本体事業のモニタリングでは留学生たちにとっても昨今の光熱費や交通費の値上げにより大都市を中心に金銭的に余裕がなく生活が厳しくなっているとの声が聞かれる。月々の奨学金の支給額については、現状では大都市とそれ以外では最大 3,000 円の差しかないが近年の我が国の物価上昇を考慮し、とりわけ物価の高い大都市圏の大学に通う学生については金額の引き上げを検討する余地がある他国奨学金の中には、研究のための一時帰国の際や家族を同伴していない場合に一往復分の航空券が支給される (オーストラリア)、住居は大学から無償提供 (韓国・中国) といった例がある。他ドナーの奨学金を例に

³⁴ Times Higher Education (<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2023/world-ranking>)

³⁵ 日経新聞 (<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA19BA70Z10C23A1000000/>)

挙げると、オーストラリアの場合 2022 年度は A\$30,085.20/年（2023 年 4 月 28 日為替レート：2,663,891 円）であったが、2023 年度は A\$34,503.45/年（同 3,055,105 円）と 14.7%の増額になっている³⁶。他方 JDS 事業の修士課程の場合都市部の学生に支給される奨学金は 1,764,000 円/年であり、前年と変更はない。2023 年 4 月時点でのシドニーの物価は東京の 26%高いとの推計もあり³⁷、2023 年度の両奨学金の金額を比較すると、オーストラリアが 73%と物価高を上回る高い支給額となっている。

このような中 JDS 事業を魅力的にするためには待遇面を見直しより充実化させるのも一案である。

・留学生規則の緩和

JDS 事業では来日中の留学生が守らなければならない様々な規則が存在している。しかし同じ JDS 留学生といっても、単身あるいは家族帯同、大学所在地も都市部や地方と留学環境は様々であり、一括りにできないため状況に応じ臨機応変にこれらの見直しを検討しても良いと考える。

JDS 事業では学生の車やオートバイの運転は禁止されており、徒歩以外の移動手段は専ら公共交通機関と自転車のみとなっている。しかしながら都市部については支障なく生活できても、地域によっては車がないと交通の便が悪い、また冬季は雪に閉ざされ自転車に乗れないなどと、安全面を重視するあまり自家用車を運転できないのは不便で現実的ではないとの声が本体事業のモニタリングでは学生から聞かれている。車両の運転は利便性が高まり生活の質が向上するだけでなく、活動範囲が広がることにより、訪問できる場所や体験できる事項も増え、日本の良さを知る機会が圧倒的に増えることになる。地方の学生については、車両の運転を禁止する規則は緩和しても良いと思料する。なお、米国、ドイツ、豪州などについては留学生が運転を禁止されている例はなく³⁸、複数の奨学金を比較し応募する留学生から見ると、制約のない奨学金が魅力的に映る可能性はある。

なお、本体事業のモニタリング実施時には、家族帯同者を中心に生活費を補うためにアルバイトを認めるよう、要望が聞かれる。JDS 事業では学外でのアルバイトについて禁止されているが、オーストラリアなど他国の奨学金は学外アルバイトも認めており、JDS 事業についても入国管理法で認められている範囲での就労（留学ビザについては原則 1 週間 28 時間以内）は、指導教員が承認した場合は認めても良いと考える。

このように、我が国法律全般や入国管理法に抵触しない限り、JDS 事業の留学生規則を現状より緩和しても良いと思料する。

車を運転する場合に懸念されるのは何と言っても交通事故であるが、免許取得の前に必ず大学と実施代理機関に申請させるようにし、許可された場合には事故を未然に防ぐために、日本の交通規則や車両運転の際の留意点や事故を起こした場合の対応について実施代理機関より予めとモニタリングなどの際折に触れてブリーフィングすることが肝要である。他方アルバイト経験は、金銭的な余裕を生むだけではなく、日本社会や日本人を理解する良い機会となると考えられる一方で、成績が下がることが懸念される。そのため一定の成績以上の保持をアルバイトに就くための条件とし、予め指導教員の許可を得る、そして定期的に当該留学生の成績をモニタリングし、支障が出た場合にはすぐに止めさせるといった仕組みづくりが必要である。

³⁶ Australia Award, “Australia Awards Scholarships Policy Handbook” 2022 及び 2023

³⁷ EXPATISTAN (<https://www.expatistan.com/cost-of-living>)。東京とシドニーの 263 品目の価格の比較の平均

³⁸ Forbes (<https://forbesjapan.com/articles/detail/25081>)

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 | | |
| 樺田 泰明 | JICA 在外事務所 ガーナ現地事務所 次長 | 団長 |
| 左近 文子 | JICA 在外事務所 ガーナ現地事務所 所員 | 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 |
| 須藤 祐人 | 株式会社日本開発サービス 調査部 研究員 | 基礎情報収集 |
| 瀧本 麻衣 | 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

| | 現地調査 | 国内作業 | 受入大学 |
|-------|---|---|-----------------------|
| 2022年 | | | |
| | | 3~6月 (JICA/大使館/外務省) ・対象分野課題(サブプログラム/コンポーネント)表の作成 ・先方政府へのJDS事業概要説明 | |
| 6月 | | 6月 大学への要望調査 (JICA) | |
| 7月 | | | 7月 留学生受入提案書(調査票)作成、提出 |
| 8月 | | 8月~9月 大学検討・調査 - 受入提案書の評価 (JICA) - 受入大学案の検討 (JICA) - 大学情報調査 (コンサルタント) | |
| 9月 | | 9月 コンサルタント業務実施契約 | |
| | 10月 コンサルタントによるニーズ調査 現地公務員制度にかかる情報収集、ジェンダー実態調査、日本語校設置に向けた情報収集等 | | |
| 10月 | 10月【受入計画合意 1/2】 (OC/JICA調査団) ・概要/実施体制の合意 ・対象開発課題の合意 ・募集対象機関・対象層の選定/合意 ・受入大学案の協議/選定 | 10月 現地調査準備 | |
| 11月 | | 11月~12月 重点分野基本計画(案)作成 | |
| 12月 | | | |
| 2023年 | | | |
| 1月 | 1月【受入計画合意 2/2】 (OC調査団) ・募集選考方法等にかかる確認等 ・先方政府への基本計画案確認 | 1月 準備調査報告書(案)作成 | |
| 2月 | | 2月 概算事業費積算資料(最終版)提出 | |
| 3月 | | 3月 大学に選定結果通知 (JICA) | 3月 選定結果通知受領、受入準備 |
| 4月 | | 4月 準備調査報告書作成 | |
| | | 4月下旬 ・日本政府による令和3年度JDS事業の実施決定【閣議】 | |
| 5月 | | 5月 準備調査報告書完成 | |
| | 以降、調査後の流れ | | |
| 6月 | 6月~ ・交換公文【E/N】 ・贈与締結【G/A】 ・エージェント契約 | | |
| 7月 | | | |
| 8月 | 8月~ 第1バッチ留学生募集 11月~ 第1バッチ留学生書類選考 12月~2月 第1バッチ留学生現地専門面接 | | |
| 2024年 | | 8月 留学生来日 来日後ブリーフィング・オリエンテーション | |
| | | | 9月~ 入学 |

添付資料-3 準備調査面談者リスト

第一次調査

| 月日 | 曜日 | 時間 | 訪問先 | 面談者名、肩書 |
|----------------|----|-------------|---|--|
| 2022年 11月1日 | 火 | 9:00-10:30 | JICA ガーナ現地事務所 | 縦田泰明氏 (JICA ガーナ事務所次長) 左近文子氏 (所員) |
| | | 11:00-12:00 | MFARI (Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) | Theola Adu-Twum, HR Director |
| 11月2日 | 水 | 10:00-11:30 | OHCS (Office of the Head of the Civil Service) | Mrs. Elizabeth Obeng-Yeboah Director, Recruitment, Training and Development Directorate |
| | | 15:00-16:00 | 在ガーナ日本大使館 | 勝村昌央一等書記官 |
| 11月3日 | 木 | 9:00-10:00 | MOCD (Ministry of Communication and Digitalization) | Mr. Alfred Nortey, Director, Administration |
| | | 12:00-13:00 | MOF (Ministry of Finance) | Mr. Luis Kwame Amo, Head of Cooperation |
| | | 13:30-14:30 | MoH (Ministry of Health) | Mr. Hamidu |
| 11月4日 | 金 | 11:00-12:00 | MESTI (Ministry of Environment, Science, Technology and Innovation) | Ms. Cecilia Nadia, Director, Human Resource |
| | | 13:30-14:30 | GHS (Ghana Health Service) | Mr. Zanu Dassah, Deputy Director, Human Resource |
| | | 15:00-15:30 | MoH (Ministry of Health) | Mr. Samuel Laari, Senior Health Officer, Minister's office, Headquarters, Accra |
| 11月7日 | 月 | 9:00-10:00 | KOICA (Korea International Cooperation Agency) | Mr. Seungmin Oh, Senior Deputy Country Director |
| | | 10:30-11:30 | OHLGS (Office of the Head of the Local Government Service) | Mr. Asante Essiem, Director, Human Resource |
| | | 11:40-12:00 | MoGCSP (Ministry of Gender, Children and Social Protection) | Mr. Ebenezer Ashong Charwa, Director, Human Resource |
| | | 14:00-15:00 | MOF (Ministry of Finance) | Ms. Gloria McCarthy, Director, Human Resource |
| 11月8日 | 火 | 10:00-10:30 | MOF (Ministry of Finance) | Mr. Henry Mensah, Principal Economics Officer |
| | | 11:00-12:00 | MOTI (Ministry of Trade and Industry) | Ms. Caroline Chapman Agyemang, Director, Human Resource |
| | | 15:00-16:00 | MOF (Ministry of Finance) | Michael Lamptey, Principal Economics Officer |
| 11月10日 | 木 | 13:15-14:15 | JICA ガーナ事務所 | 縦田泰明氏 (JICA ガーナ事務所次長) 左近文子氏 (所員) |
| | | 15:00-16:00 | 在ガーナ日本国大使館 | 勝村昌央一等書記官 |
| 11月11日 | 金 | 10:00-11:00 | ミニッツ協議 | |

第二次調査

| 月日 | 曜日 | 時間 | 訪問先 | 面談者名、肩書 |
|----------------|----|-------------|---|--|
| 2023年 1月30日 | 月 | 15:30-17:00 | 公務員研修センター | ガーナ国人材基盤強化プロジェクト 山中充専門家 (CSTC) |
| 1月31日 | 火 | 9:00-9:30 | MOF (Ministry of Finance) | Mr. Luis Kwame Amo, Head of Cooperation |
| | | 10:30-11:00 | MOF (Ministry of Finance) | Ms. Adishetu Hamidu, Principal Economic Officer, Economic Strategy Research Division, Fiscal Risk Unit |
| | | 11:30-12:30 | The Presidency | Hon. Gifty Ohene Konaedu |
| 2月1日 | 水 | 11:30-12:00 | OHCS (Office of the Head of the Civil Service) | Ms. Irene Toab, Deputy Director |
| 2月2日 | 木 | 9:30-10:30 | MOH (Ministry of Health) | Ms. Emma Foli Adjima, Director, Policy Planning, Budgeting, Monitoring & Evaluation Unit |
| | | 11:00-12:00 | MoEN (Ministry of Energy) | Mr. Msark Bimey, Director, Policy Planning, Budgeting, Monitoring & Evaluation Unit |
| 2月2日 | 木 | 10:00-11:00 | GSS (Ghana Statistical Service) | Ms. Umuhera Braimah, Senior statistical Officer |
| | | 13:00-14:00 | MOH (Ministry of Health) | Mark Bigool, Lecturer, Policy Planning, Budgeting, Monitoring & Evaluation Unit |

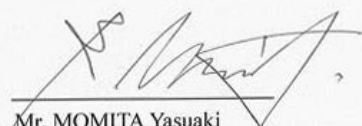
**MINUTES OF DISCUSSIONS
ON THE PREPARATORY SURVEY OF
THE PROJECT FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SCHOLARSHIP
TO THE REPUBLIC OF GHANA**

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 October 31st to November 11th, 2022.

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, November 11th, 2022



Mr. MOMITA Yasuaki
Leader
Preparatory Survey Team
Japan International Cooperation Agency



Ms. Yvonne Quansah
Director
The External Resource Mobilization
& Economic Relations Division
The 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 2023 to 2026 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 civil servants of Ghana, both parties confirmed that the Operating Committee consists of the organizations as follows:

(1) Operating Committee

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

Ghana side

- Ministry of Finance (hereinafter referred to as “MOF”) (Chair)
- Office of the Head of the Civil Service (hereinafter referred to as OHCS”)

Japanese side

- Embassy of Japan in the Republic of Ghana

- JICA Ghana Office

(2) Executing Agency

For Implementation of the JDS Project the MOF shall be the executing agency.

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

Development Issue as Component

1-4. Support for strengthening capacities for international relations (including international law and diplomacy)

Priority Area as Sub-Program 2 :

Universal Health Coverage (Health)

Development Issue as Component

2-1. Support for strengthening capacities for implementing health policy

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 2024 shall be at twelve (12) and this number would indicate the maximum number per batch for four batches, from Japanese fiscal year 2024 to 2027.

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 :

International University of Japan, Graduate School of International Relations (3 slots)

3) Development Issue as Component :

1-3. Support for strengthening capacities for public administration

University :

Ritsumeikan University, Graduate School of International Relations (3 slots)

4) Development Issue as Component :

1-4. Support for strengthening capacities for international relations (including international law and diplomacy)

University :

International Christian University, Graduate School of Arts and Sciences (2 slots)

5) Development Issue as Component :

2-1. Support for strengthening capacities for implementing health policy

University :

Nagasaki University, Graduate School of Tropical Medicine and Global Health (2 slots)

7. PhD Program in Japan under the JDS Project

PhD program would be offered for the maximum 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.

9. 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.

IV. Undertakings of the Project

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

V. Project Monitoring Report on JDS

Both parties confirmed the Project Monitoring Report on JDS (hereinafter referred to as “the PMR” and Submission form as described in ANNEX 6.

VI. Important Matters Discussed

1. Strategic recruitment and selection of candidates

Both parties discussed the measures of strategic recruitment and selection of candidates in view of strengthening the bilateral relationship between Ghana and Japan as well as the career path of JDS returning Fellows. It was confirmed that both parties would make efforts to increase participation from organizations which contribute to bilateral relations between Ghana and Japan.

2. Initiatives to Promote Gender Equality

Both parties confirmed the JDS project provides opportunities to increase participation and capacity development of female civil servants in order to promote gender equality and women's empowerment.

In addition, both parties agreed to promote gender equality and women's empowerment through gender-oriented initiatives such as information sessions targeting women during recruitment and selection, as well as to provide training and networking opportunities among female alumni for career development after returning to Ghana.

3. 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)

ANNEX 6: Project Monitoring Report on JDS(Draft)

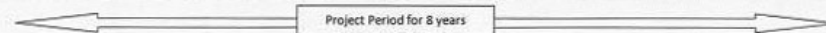


Flowchart of the Preparatory Survey of JDS Project

| | Field Survey | Work in Japan | Accepting Universities |
|-------------------------------|---|--|--|
| 2022 | Mar. - Jun. (JICA/Embassy/MOFA) Formulation of the list of target areas and development issues (Sub-Program/ Component) | | |
| Jun. | | Jun. Request Survey for accepting universities | |
| Jul. | | | Jul. Formulation and submission of request survey |
| Aug. | | Aug ~Sep. Review of proposals from universities - Evaluation of proposals (JICA) - Consideration for the draft plan of accepting universities (JICA) - Examine proposals from universities (consultant) | |
| Sep. | Oct. Needs survey of JDS Project by the consultant (a system related to civil servants, actual situation of gender, possibility to set quota for course in Japanese) | Sep. Contract with a consulting firm for the survey | |
| Oct. | Oct. 【Agreement on the program framework 1/2】 (OC/JICA Survey Team) Agreement on - Implementing structure - JDS sub-program, components - Target organizations/candidates | Oct. Preparation for the field survey | |
| Nov. | | Nov. ~Dec. Formulation of the basic plan for the target priority area | |
| Dec. | | | |
| 2023 | | | |
| Jan. | Jan. 【Agreement on the program framework 2/2】 (OC/JICA Survey Team) - Recruitment and selection - Draft of basic plan | Jan. Preparation of the draft report on the preparatory survey | |
| Feb. | | Feb. Submission of the report on the budget | |
| Mar. | | Mar. Notification of the result of the selection to accepting universities (JICA) | Mar. Receipt of the selection result |
| Apr. | | Apr. Preparation of the report on the preparatory survey End of Apr. Approval by the Japanese Cabinet for JDS Project in JPY2023 | |
| May | | May Finalization of the preparatory survey report | |
| Flow after Preparatory Survey | | | |
| Jun. | Jun. ~ - Exchange of Note [E/N] - Grant Agreement [G/A] - Agent Agreement | | |
| Jul. | | | |
| Aug. | Aug. ~ Recruitment of 1st batch JDS Fellows Nov. ~ Document screening of the 1st batch Dec. ~Feb. Technical interview of the 1st batch | | |
| 2024 | | Aug. - Fellows arrival in Japan - Briefing and Orientation | Sept. ~ University Enrollment |

Flowchart of JDS Project for the Succeeding Four Batches

| | JFY 2022 | | | | JFY 2023 | | | | JFY 2024 | JFY 2025 | JFY 2026 | JFY 2027 | JFY 2028 | JFY 2029 | JFY 2030 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|---|---|---|--|---|----|----|--------------------------------|----------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|---|----------|---|----|----|----|---|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 1st Half | 2nd Half | 1st Half | 2nd Half | 1st Half | 2nd Half | 1st Half | 2nd Half | 1st Half | 2nd Half | 1st Half |
| Preparatory Survey for Planning Outline Design for JFY 2023 | | | | | [Preparatory Survey] (Agreement on Basic Plan for next 4 batches) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 1st Batch E/N in JFY 2023 (①) for 5 Terms (for JDS Fellows 2024) | | | | | ◎ Cabinet Meeting ★ E/N G/A ① | | | | 1st Term | | 2nd Term | | 3rd Term | | 4th Term | | 5th Term | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 2nd Batch E/N in JFY 2024 (②) for 5 Terms (for JDS Fellows 2025) | | | | | ←-----→ recruitment & selection | | | | ◎ recruitment & selection ② | | ▲ arrival of JDS Fellows | | ▼ return | | ▼ return | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 3rd Batch E/N in JFY 2025 (③) for 5 Terms (for JDS Fellows 2026) | | | | | ←-----→ | | | | ◎ recruitment & selection ③ | | ▲ arrival of JDS Fellows | | ▼ return | | ▼ return | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - 4th Batch E/N in JFY 2026 (④) for 5 Terms (for JDS Fellows 2027) | | | | | ←-----→ | | | | ◎ recruitment & selection ④ | | ▲ arrival of JDS Fellows | | ▼ return | | ▼ return | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



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

A-11

Handwritten signature

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 |
|---|--|---|---------------------------------------|--|--|--|
| 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 economic policy management, intended for government officials in economics. | <ul style="list-style-type: none"> Economic policy Financial policy Debt management Public finance management | <ul style="list-style-type: none"> MOF BOG GRA |
| | 1-2 Support for strengthening capacities for administering economic policies and public financial management for Finance Administrators | International University of Japan Graduate School of International Relations | 12 persons (3 persons x 4 batches) | Strengthening of officials' capabilities of financial management, intended for government officials in financial affairs | <ul style="list-style-type: none"> Public finance management Debt management Economic policy | <ul style="list-style-type: none"> All target organizations under Component 1-1, 1-4, & 2-1 The Presidency NDPC GSS GIPC OBGS CGS GIS MESTI MRH MOCD MLNR MFARI MLGDRD MOTI MOACSP MOFA MOEn |
| | 1-3 Support for strengthening capacities for public administration | Ritsumeikan University Graduate School of International Relations | 12 persons (3 persons x 4 batches) | Strengthening of administrative capacities of administrative officials. | <ul style="list-style-type: none"> Public policy Administration | All target organizations under Component 1-1, 1-2, 1-4, & 2-1 |
| | 1-4 Support for strengthening capacities for international relations (including international law and diplomacy) | International Christian University Graduate School of Arts and Sciences | 8 persons (2 persons x 4 batches) | Strengthening of international relations capacities for officials in charge of foreign affairs. | <ul style="list-style-type: none"> International relations International law Diplomacy Trade policy Investment policy | <ul style="list-style-type: none"> MFARI The Presidency MOF MOTI MOJ MNS MINTER NDPC GIPC GIS GRA |
| 2 Universal Health Coverage (Health) | 2-1 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) | Strengthening of capacities of policymakers in charge of health policy planning. | <ul style="list-style-type: none"> Formulation, monitoring and evaluation of health policies Maternal and child health Community health | <ul style="list-style-type: none"> MOH GHS |

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

| |
|---|
| <p>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.</p> |
|---|

(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 |
|-----------------------|------------------|---------------------------|

(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 2024 (Until 2026) : X fellows, From the year 2025 (Until 2027) : X fellows
From the year 2026 (Until 2028) : X fellows, From the year 2027 (Until 2029) : 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 42 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.

Undertakings of the Project (Draft)

ANNEX 5

(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 provided that all legal and regulatory requirements for their entry into and stay in the country of the Recipient are met | 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 | | |
| 12 | To ensure the safety of persons engaged in the implementation of the Project in the country of the Recipient | During the Project | Ministry of Finance | | |

| | | | | | |
|----|---|---------------------------------|---------------------|--|--|
| 13 | 1) To submit Project Monitoring Report on JDS to JICA | Semiannually | Ministry of Finance | | |
| | 2) To submit Project Monitoring Report on JDS (final) to JICA | After Completion of the Project | Ministry of Finance | | |

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

(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.

Annex 6

Date:
Ref. No.

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
JICA ~~XXX~~ OFFICE
[Address specified in the Article 5 of the Grant Agreement]

Attention: Chief Representative

Ladies and Gentlemen:

NOTICE CONCERNING PROGRESS OF PROJECT

Reference : Grant Agreement, dated 署名日(signed date of the G/A), for JDS(The Project for Human Resource Development Scholarship)

In accordance to the Article 6 (3) of the Grant Agreement, we would like to report on the progress of the Project up to the following stages:

[Common]

- During the JDS Project [Semi annually]
 Completion of the JDS Project
 Other _____

Please see the details as per attached Project Monitoring Report (PMR).

Very truly yours,

[Signature]

[Name of the signer]

[Title of the signer]

[Name of the executing agency]

cc:
Director General
Financial Cooperation Implementation Department
Japan International Cooperation Agency
[Address specified in the Article 5 of the Grant Agreement]



Project Monitoring Report
on
JDS (The Project for Human Resource Development Scholarship in
Country Name) Grant Agreement No. XXXXXXX
 20XX, Month

Organizational Information

| | |
|--|--|
| Signer of the G/A (Recipient) | Person in Charge (Designation) _____ Contacts _____ Address: _____ Phone/FAX: _____ Email: _____ |
| Executing Agency | Person in Charge (Designation) _____ Contacts _____ Address: _____ Phone/FAX: _____ Email: _____ |
| Agent | Person in Charge (Designation) _____ Contacts _____ Address: _____ Phone/FAX: _____ Email: _____ |

General Information:

| | |
|--------------------------|---|
| Project Title | JDS (The Project for Human Resource Development Scholarship) |
| E/N | Signed date: Duration: |
| G/A | Signed date: Duration: |
| Source of Finance | Government of Japan: Not exceeding JPY _____ mil. Government of (_____): 1) Advising commission of A/P approx. IPY6,000 2) Payment commission for A/P approx. 0.1% of the payment amount |

1: Project Description

1-1 Project Objective

[Empty box for Project Objective]

1-2 Project Rationale

- Higher-level objectives to which the project contributes (national/regional/sectoral policies and strategies)
- Situation of the target groups to which the project addresses

[Empty box for Project Rationale]

1-2 Indicators for measurement of "Effectiveness"

| Quantitative indicators to measure the attainment of project objectives | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|
| Indicators Degree completion | Original (Number of Fellows) | Target (Degree completion rates) |
| Master's degree | | 95% |
| Doctor's degree | | 65% |
| Qualitative indicators to measure the attainment of project objectives | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Young civil servants in recipient countries will acquire degrees (master's and doctoral degrees) in Japan and acquire expert knowledge that will contribute to solving of the social and economic development issues that their countries are facing. - After returning to their home countries, they will contribute engage in formulating and implementing social and economic development policies/plans and are expected to become leaders in their countries, thereby strengthening the functions of those organizations and strengthening the relationship with Japan. - The project will contribute to the strengthening of bilateral relations and promoting of friendship, the enhancement of international competitiveness of accepting universities, etc., and the strengthening of international intellectual networks through the acceptance of international students. - The project will foster female government officials who can exercise leadership in solving issues in their own countries, not only by studying for degrees at graduate schools in Japan, but also by providing training for career development, etc. | | |

2: Details of the Project

2-1 Scope of the service

| Components | Original* <i>(proposed in the outline design)</i> | Actual* |
|------------|--|---------|
| 1. | | |
| | | |
| | | |

Reasons for modification of scope (if any).

(PMR)

2-2 Implementation Schedule

| Term | Items | Original | | Actual |
|------|-------|----------------------------------|--|--------|
| | | (proposed in the outline design) | (at the time of signing the Grant Agreement) | |
| | | | | |

Reasons for any changes of the schedule, and their effects on the project (if any)

2-3 Obligations by the Recipient

2-3-1 Progress of Specific Obligations
 See Attachment 1.

2-3-2 Activities
 See Attachment 3.

2-5 Agent Fee and Scholarship Costs borne by the Grant

| | Item | Original (proposed in the outline design) | Actual (in case of any modification) |
|--------------|------------------|--|---|
| Term 1 | Agent Fee | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| | Scholarship Cost | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| Term 2 | Agent Fee | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| | Scholarship Cost | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| Term 3 | Agent Fee | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| | Scholarship Cost | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| Term 4 | Agent Fee | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| | Scholarship Cost | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| Term 5 | Agent Fee | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| | Scholarship Cost | JPY ***,***,000 | JPY ***,***,000 |
| Total | | | |

2-5 Executing Agency

- Organization's role, financial position, capacity, cost recovery etc,
- Organization Chart including the unit in charge of the implementation and number of employees.

Original (at the time of outline design)
 name:
 role:
 financial situation:
 institutional and organizational arrangement (organogram):
 human resources (number and ability of staff):

Actual (PMR)

3: Evaluation and Monitoring Plan (after the completion of the JDS Project)

3-1 Overall evaluation

Please describe your overall evaluation on the project.

3-2 Lessons Learnt and Recommendations

Please raise any lessons learned from the project experience, which might be valuable for the future assistance or similar type of projects, as well as any recommendations, which might be beneficial for better realization of the project effect, impact and assurance of sustainability.

3-3 Monitoring Plan of the Indicators for Post-Evaluation

Please describe monitoring methods, section(s)/department(s) in charge of monitoring, frequency, the term to monitor the indicators stipulated in 1-3.



Attachment

1. Specific obligations of the Recipient which will not be funded with the Grant
2. Check list for the Contract (including Record of Amendment of the Contract/Agreement and Schedule of Payment)
3. Report on Proportion of Procurement (Recipient Country, Japan and Third Countries) (PMR (final)only)
4. Semi Annual Report by the Agent/Final Report by the Agent



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

The following obligations of the Recipient are mentioned in Grant Agreement signed on dd, mm, yyyy. The progress of obligations is as following table.

(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 | | N/A | |
| 2 | To appoint the head of representatives of the Recipient who will be a chairperson of the Committee | Within 1 month after signing of the G/A | | N/A | |
| 3 | To open the Bank Account (Banking Arrangement (B/A)) | Within 1 month after signing of the G/A | | N/A | |
| 4 | To issue A/P to a bank in Japan (the Agent Bank) for the payment to the Agent | Within 1 month after the signing of the contract | | N/A | |
| 5 | To bear the following commissions to a bank in Japan for the banking services based upon the B/A | | | | |
| | 1) Advising commission of A/P | Within 1 month after the signing of the contract | | approx. JPY6,000,- | |
| | 2) Payment commission for A/P | Every payment | | approx. 0.1% of the payment amount | |
| 6 | To organize the first meeting of the Committee | Within 1 month after assigning the Agent | | N/A | |
| 7 | To organize the Committee meeting | During the Project | | N/A | |
| 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 are exempted. | During the Project | | N/A | |
| 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 | | N/A | |
| 10 | To bear all the expenses, other than those covered by the Grant, necessary for the implementation of the Project | During the Project | | N/A | |
| 11 | To give due environmental and social consideration in the implementation of the Project | During the Project | | N/A | |
| 12 | To ensure the safety of persons engaged in the implementation of the Project in the country of the Recipient | During the Project | | N/A | |
| 13 | 1) To submit Project Monitoring Report on JDS to JICA | Semiannually | | N/A | |
| | 2) To submit Project Monitoring Report on JDS (final) | After Completion of the Project | | N/A | |

(B/A: Banking Arrangement, A/P: Authorization to pay, N/A: Not Applicable)

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

| No | Items | Deadline | Amount (Million) |
|----|-------|----------|------------------|
| | | | |

Attachment 1

| | | | 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

Report on Proportion of Procurement

| | Agent Fee | amount(JPY) | Proportion of Procurement | Scholarship Cost | amount(JPY) | Proportion of Procurement |
|--------|---|-------------|---------------------------|------------------|-------------|---------------------------|
| Term 1 | Advance Payment | | | 1st | | |
| | First Interim Payment | | | 2nd | | |
| | | | | 3rd | | |
| | | | | 4th | | |
| | | | | 5th | | |
| | | | | 6th | | |
| Term 2 | Second Interim Payment | | | 1st | | |
| | Third Interim Payment | | | 2nd | | |
| | | | | 3rd | | |
| | | | | 4th | | |
| | | | | 5th | | |
| | | | | 6th | | |
| Term 3 | Fourth Interim Payment | | | 1st | | |
| | Fifth Interim Payment | | | 2nd | | |
| | | | | 3rd | | |
| | | | | 4th | | |
| | | | | 5th | | |
| | | | | 6th | | |
| Term 4 | Sixth Interim Payment | | | 1st | | |
| | Seventh Interim Payment/ Final Payment | | | 2nd | | |
| | | | | 3rd | | |
| | | | | 4th | | |
| | | | | 5th | | |
| | | | | | | |

etc

X

Attachment 3

| | | | | | | |
|--------|------------------------|--|--|-----|--|--|
| Term 5 | Eighth Interim Payment | | | 6th | | |
| | Final Payment | | | 1st | | |
| | | | | 2nd | | |
| | | | | 3rd | | |
| | | | | 4th | | |
| | | | | 5th | | |
| | | | | 6th | | |

Almeida

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）

| 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 |
| 行財政機能の強化 | 1-1 経済・財政 政策運営能力 強化支援 | 財務省 (MOF) | <ul style="list-style-type: none"> ・ 財務省 (MOF: Ministry of Finance) ・ 中央銀行 (BOG: Bank of Ghana) ・ ガーナ歳入局 (GRA: Ghana Revenue Authority) | 神戸大学 大学院 国際協力 研究科 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 1-2 公共財政管理 能力強化支援 | | コンポーネント 1-1 (経済・財政政策運営能力強化支援) コンポーネント 1-4 (国際関係能力強化支援) | 国際大学 大学院 国際関係 学研究科 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| | 1-3 行政能力強化 支援 | | コンポーネント 2-1 (保健政策運営能力強化支援) の全ての対象機関 <ul style="list-style-type: none"> ・ 大統領府 (The Presidency) ・ 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ・ ガーナ統計局 (GSS: Ghana Statistical Service) ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ OHCS ・ 地方人事委員会 (LGS: Local Government Service) ・ ガーナ入国サービス (GIS: Ghana Immigration Service) ・ 環境・科学・技術・イノベーション省 (MESTI: Ministry of Environment, Science, Technology & Innovation) ・ 道路高速道路省 (MRH: Ministry of Roads and Highways) ・ コミュニケーションデジタル省 (MOCD: Ministry of Communications and Digitalisation Ghana) ・ 土地・天然資源省 (MLNR: Ministry of Lands and Natural Resources) ・ 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) ・ 地方政府・地域開発省 (MLGRD: Ministry of Local Government and Rural Development) ・ 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) ・ 子供・社会保護省 (MoGCSP: Ministry of Gender, Children and Social Protection) ・ 食糧農業省 (MOFA: Ministry of Food and Agriculture) ・ エネルギー省 (MoEn: Ministry of Energy) | 立命館大学 大学院 国際関係 研究科 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |

| 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 |
| | 1-4 国際関係能力 強化支援 | | <ul style="list-style-type: none"> ・ 外務地域統合省 (MFARI: Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration) ・ 大統領府 (The Presidency) ・ 財務省 (MOF: Ministry of Finance) ・ 貿易産業省 (MOTI: Ministry of Trade and Industry) ・ 法務省 (MOJ: Ministry of Justice) ・ 安全保障省 (MNS: Ministry of Security) ・ 内務省 (MINTER: Ministry of Interior) ・ 国家開発委員会 (NDPC: National Development Planning Commission) ・ ガーナ投資促進局 (GIPC: Ghana Investment Promotion Center) ・ ガーナ入国サービス (GIS: Ghana Immigration Service) ・ ガーナ歳入局 (GRA: Ghana Revenue Authority) | 国際基督教 大学大学院 アーツ・ サイエンス 研究科 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (保健) | 2-1 保健政策運営 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) | 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 |
| 計 | | | | | 12 | 12 | 12 | 12 | 48 |

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：行財政機能の強化
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：行財政機能の強化
2. 開発課題（コンポーネント）名：経済・財政政策運営能力強化支援
3. 実施機関：MOF
4. 対象機関：MOF、中央銀行（BOG）、歳入局（GRA）

(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、近年のマクロ経済状況の悪化などもあり公的債務が対 GDP 比 79%（IMF2019 年）であり、重債務国への転落が危ぶまれている。このような状況下、新政権は、財政健全化を最優先課題として掲げており、公共財政タスクの立ち上げや毎年の政府支出を GDP 比 5%に抑えることを表明するなど、具体的な対策を開始している。また中期国家開発計画（2022-2025）において「マクロ経済の安定の確保と維持」を重点分野に掲げ、公共財政管理や公共セクター改革と並んで、債務管理の強化に取り組んでいる。なかでも、対外債務に対して返済遅延が頻発しており、返済前の資金調達が課題となっている。こうした背景のもと、財務省において、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。

(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）

ガーナでは中期計画の一つの柱として、「ガバナンス、汚職、社会的アカウンタビリティ」が挙げられており、公的政策が効果的なものとするためには公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。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、行政・財政運営改善を担う人材を育成するため財政規律の確立に向けた財政管理能力強化に焦点を当てるとしている。

開発課題「経済・財政政策運営能力強化支援」については、ガーナ JDS 事業のこれまでの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、及び第3フェーズでは1受入大学2人を毎年受け入れている。第3フェーズでは財務省やBOGを中心にエコノミストのための経済・財政管理能力強化支援を対象とした。

2. 協力の枠組

(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

ガーナの政府の中核において活躍し得る若手行政官など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の構築を図り、もって当国の開発課題の解決及び人材面からの二国間関係の強化に寄与する。

(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でき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
- ・ 女性リーダーの育成状況

(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、実施することのでき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、数量分析など、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、法整備などの分野を広く学び、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。 |

| | |
|-----------------------------------|--|
| 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"> ・ アフリカ諸国など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 など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・ワークショップなどの実施、帰国後のフォローなど）
- ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料など）
- ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修など）

(6)-2 投入期間・人数

1 バッチ：2名×4カ年＝8名（修士）
2024年（～2026年修了）：2名 2025年（～2027年修了）：2名
2026年（～2028年修了）：2名 2027年（～2030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 職務経験など
 - ・ 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 そのほか：
 - ・ 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者
 - ・ 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者。
 - ・ 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者。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない者あるいは受給予定でない者。
 - ・ 心身ともに健康である者。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する者。

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：行財政機能の強化
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：行財政機能の強化
2. 開発課題（コンポーネント）名：公共財政管理能力強化支援
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：コンポーネント 1-1（経済・財政政策運営能力強化支援）、コンポーネント 1-4（国際関係能力強化支援）コンポーネント 2-1（保健政策運営能力強化支援）の全ての対象機関。
大統領府（The Presidency）、国家開発委員会（NDPC）、ガーナ統計局（GSS:）、ガーナ投資促進局（GIPC）、OHCS、地方人事委員会（LGS）、ガーナ入国サービス（GIS）、環境・科学・技術・イノベーション省（MESTI）、道路高速道路省（MRH）、コミュニケーションデジタル省（MOCD）、土地・天然資源省（MLNR）、外務地域統合省（MFARI）、地方政府・地域開発省（MLGRD）、貿易産業省（MOTI）、ジェンダー・子供・社会保護省（MoGCSP）、食糧農業省（MOFA）、エネルギー省（MoEn）

(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、近年のマクロ経済状況の悪化などもあり公的債務が対 GDP 比 79%（IMF2019 年）であり、重債務国への転落が危ぶまれている。このような状況下、新政権は、財政健全化を最優先課題として掲げている。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）の導入など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きの遵守など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、各関係機関において、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。

(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）

ガーナでは中期計画の一つの柱として、「ガバナンス、汚職、社会的アカウンタビリティ」が挙げられており、公的政策が効果的なものとするためには公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。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、行政・財政運営改善を担う人材を育成するため財政規律の確立に向けた財政管理能力強化に焦点を当てている。

本開発課題「公共財政管理能力強化支援」については、第3フェーズから新設され、同フェーズにおいて、受入大学によって毎年2名の受入を行った。

2. 協力の枠組

(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など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でき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

国際大学 国際関係学研究科：3人／年 計12名／4年

(5) 活動

| 目標 | 内容・目標達成手段 |
|------------------------------------|---|
| 入学前 | |
| 基礎学力を向上させる。 | 修士課程進学に備えるため、入学前に数学、統計学、経済学などに関する基礎講座を受講する。 |
| 留学中 | |
| 行財政課題解決へのアプローチのため、専門知識及び分析手法を習得する。 | ・ ミクロ経済学・マクロ経済学・統計学・計量経済学を、それらを学ぶために必要となる経済数学のコースとともに履修することによって、基礎固めを行う。 ・ 財政・金融や経済開発などに関わる現実の課題を解決するために、基礎理論や分析手法をいかにして応用すれば良いかを、実例を通して学ぶ。行財政課題解決に関連する科目として、「財政学」・「公的予算と財務」・「開発途上国の金融政策」・「国際貿易論」・「国際金融論」・「政策評価論」・「開発政策・プログラムの分析」などを履修し学ぶ。 |

| | |
|---|---|
| <p>行財政の課題の策定と分析を行い、主体的に解決策を提示し、修士論文を執筆する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 修士論文（研究レポート）の執筆を通し、課題の分析と解決策を提示し、それらを説得的な文章としてまとめる訓練を積む。それまでに習得した経済学・政策・計量ソフトに関する知識や統計分析手法を総動員することにより、客観的かつ的確な政策提言能力を習得する。 |
| <p>特別プログラムへの参加により実践的な知見を習得する。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 国内外の大学・政府・開発機関や JETRO などの貿易振興機関による事例・地域研究や開発政策をテーマとしたセミナーやワークショップに参加する。また、教員による研究発表も定期的に催されているため、それらに参加することにより重要な研究テーマや分析手法に触れる。 ・ 授業で学んだ知識と実務がどのように呼応しているかを理解するため、日本銀行・東京証券取引所・マツダ・北九州エコタウンセンターなど、日本の政府機関・民間企業などへのフィールド研修に参加する。 ・ データ分析能力向上のため、年に2回提供される計量ソフト Stata の集中講義（Basic 及び Advanced）に参加する。 |
| <p>帰国後</p> | |
| <p>知識・理論・スキルを維持・向上させる。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 修了後に教員が現地若しくはオンラインでフォローアップ研修を実施することで、修了生の知識・理論・スキルの持続的向上を図る。 ・ 修了生、在校生及び次年度入学生による合同セミナーを実施することにより、JDS 奨学生の知識・経験の相互理解及びネットワークの強化を図る。 ・ 他の公的機関の協力を視野に入れつつ、教員と修了生による共同研究を促進する。 |

(6)-1 日本側の投入

| |
|---|
| <ol 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・ワークショップなどの実施、帰国後のフォローなど） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料など） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修など） |
|---|

(6)-2 投入期間・人数

| |
|--|
| <p>1 バッチ：3 名×4 ヶ年＝12 名 2024 年（～2026 年修了）： 3 名 2025 年（～2027 年修了）： 3 名 2026 年（～2028 年修了）： 3 名 2027 年（～2029 年修了）： 3 名</p> |
|--|

(7) 相手側の投入

| |
|--|
| <ol 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

- ① 職務経験など
 - ・ 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 そのほか：
 - ・ 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者
 - ・ 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者。
 - ・ 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者。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない者あるいは受給予定でない者。
 - ・ 心身ともに健康である者。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する者。

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：行財政機能の強化
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：行財政機能の強化
2. 開発課題（コンポーネント）名：行政能力強化支援
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：ココンポーネント 1-1, 1-2, 1-4 及び 2-1 の全ての対象機関

(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、1988年に地方分権化法を制定して以来、地方分権化改革を進めてきた。また、中期国家開発計画（2022－2025）において「地方分権化改革」を重点課題として掲げている。限られた予算と人員の中で、改革に基づき行政サービス提供を行い、公共サービス全体の質や効率を向上するためには、地方自治体行政官の能力向上が必要となっている。

こうした背景のもと、各関係機関において行政サービス提供に取り組む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）

ガーナでは中期計画の一つの柱として、「ガバナンス、汚職、社会的アカウンタビリティ」が挙げられており、公的政策が効果的なものとするためには公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。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、行政・財政運営改善を担う人材を育成するため行政能力強化に焦点を当てるとしている。

本開発課題「行政能力強化支援」については、第3フェーズから新設され、毎年2名の受入が実施された。

2. 協力の枠組

(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など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でき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：3人／年 計12名／4年

(5) 活動

| 目標 | 内容・目標達成手段 |
|--|---|
| 来日前 | |
| 来日前に指導教員を内定することで、入学後の研究をスムーズに進める。 | <ul style="list-style-type: none">・ 指導教員と来日前にメールなどで連絡を取りあうことで、円滑な日本における生活と学習を開始する。・ 教員により推奨されたテキストを読解し、政策分析の基礎知識を修得する。 |
| 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、実施することのできる高度な専門性を習得する。 | <ul style="list-style-type: none">・ 経済学の基礎（経済学入門、ミクロ経済学、マクロ経済学、統計分析ほか）及びマクロ経済の運営（開発金融、貿易、財政ほか）に必要な知識を習得する・ 経済学における応用分野の知識を修得する。また、経済に与える政治の影響、ガバナンスのあり方、政治や経済に影響をもたらす社会的課題などを理解するため、国際政治、国際関係理論、国際法、環境政策、ジェンダー論ほかを学ぶ。・ 公共政策の具体的な策定に必要な中小企業振興、人的資源開発、貧困削減他の応用分野の知識を学習する。 |

| | |
|---------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 |
| 修士論文執筆を通じて個別関心に沿う実践的かつ学術的なテーマを深く研究する。 | <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。 ・ 少人数ゼミ「Advanced Seminar」と定期開催される報告会を通じて段階的に研究を進めるとともに、学術的プレゼンテーション能力を高める。 |
| 特別プログラムの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の経済発展を行政と民間企業の役割を通じて学ぶ「Professional Training」に参加し、京都府綾部市へのフィールドスタディを通じ、行政（市役所）や地場伝統産業の生産現場なども訪問し、日本の経験を学習する。 ・ 「JDS 行政マネジメント・プログラム」を通じ、京都市と連携した行政マネジメントに関する連続講義（セミナーや現場体験を含む）に参加する。 ・ 大学研究科と民間企業などで連携した「JDS 産業振興マネジメント研修」へ参加し、日本企業の経営理念、日本式モノづくり、ビジネス支援制度などに関する講義や生産現場視察を実施する。 ・ 企業振興や輸出促進といった経済振興をテーマにした JDS インターンシップへの参加。 ・ Project Cycle Management (PCM) 研修へ参加し、PCM 手法を学修することで、政策立案能力を向上させる。 ・ 修了生を招聘しての日本留学経験フィードバックプログラム ・ アカデミック英語の語学能力向上研修 |

(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・ワークショップなどの実施、帰国後のフォローなど） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料など） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修など） |
|---|

(6-2) 投入期間・人数

| |
|--|
| <p>1 バッチ：3 名×4 ヶ年＝12 名</p> <p>2024 年（～2026 年修了）： 3 名 2025 年（～2027 年修了）： 3 名</p> <p>2026 年（～2028 年修了）： 3 名 2027 年（～2029 年修了）： 3 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

- ① 職務経験など
 - ・ 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 そのほか：
 - ・ 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者
 - ・ 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者。
 - ・ 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者。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない者あるいは受給予定でない者。
 - ・ 心身ともに健康である者。
 - ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する者。

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：行財政機能の強化
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：行財政機能の強化
2. 開発課題（コンポーネント）名：国際関係能力強化支援
3. 実施機関：財務省（MOF）
4. 対象機関：外務地域統合省（MFARI）、大統領府（The Presidency）、財務省（MOF）、貿易産業省（MOTI）、法務省（MOJ）、安全保障省（MNS）、内務省（MINTER）、国家開発委員会（NDPC）、ガーナ投資促進局（GIPC）、ガーナ入国サービス（GIS）、ガーナ歳入局（GRA: Ghana Revenue Authority）

(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）

ガーナにはアフリカ自由貿易圏（AfCFTA）事務局の本部が設置されており、AfCFTAの本格発効に向け、必要な法整備及び域内での競争力強化を図る必要がある。また、投資環境整備はガーナで活動する日系企業の関心事項となっている。ガーナ政府としてもこれまで、外国企業投資の誘致及び国内産業の競争力強化のため、知的財産関連四法（特許法（2003）、意匠法（2003）、商標法（2014）、著作権法（2005））の法整備を実施してきており、標準的な知的財産法は整備済みであるが、組織体制の構築支援、公認専門家の人材育成など、今後取り組むべき課題は多くある。

こうした背景のもと、各関係機関において、中長期的に貿易政策や投資政策に取り組む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）

ガーナでは中期計画の一つの柱として、「ガバナンス、汚職、社会的アカウンタビリティ」が挙げられており、公的政策が効果的なものとするためには公務員による政策策定、モニタリング評価能力の強化を不可欠としている。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、行政・財政運営改善を担う人材を育成するため行政能力強化に焦点を当てるとしている。

本開発課題「国際関係能力強化支援」については、本第4フェーズにおいて新設された。

2. 協力の枠組

(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など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でき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

国際基督教大学大学院 アーツ・サイエンス研究科：2人／年 計8名／4年

(5) 活動

| 目標 | 内容・目標達成手段 |
|---|--|
| 留学中 | |
| 行政制度強化・制度改善に取り組む上で必要とされる基礎知識及び様々な調査研究手法を習得する。 | ・ 「外交政策分析」、「公共政策論」、「研究デザインと方法論」のコースを受講し、計量分析などの方法論を習得する。 ・ 修士課程での研究に必要な知識、スキルを身につける。学術資料の検索や、各分野において英語で論文やリサーチペーパーを執筆するための基礎を修得できるコースを受講する。 |
| 開発計画の遂行に必要な制度づくりや制度の強化などの課題に関する理解を深める。 | ・ 国際関係や行政学、政治制度、国際開発学、国際政治経済についての科目の履修を通じ、専門分野の知識を深める。加えて、必要に応じて量的調査方法についてのコースを更に履修し、研究に必要な統計学のスキルを身につける。 |
| 修士論文作成のプランを構築する。 | ・ 定期的にセミナーに参加し、個々の研究テーマについて指導教授の指導・助言を受ける。また、個別面談や少人数制のゼミで、コースワーク、研究計画、論文執筆について指導教官のサポートを受ける。 |

| | |
|------------|---|
| 特別プログラムの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ゲスト講義をシリーズ化した JDS Lecture Series を通じ、政府・国際機関・研究機関などの様々なセクターで勤務経験のある実務家や研究者による講演に出席し、意見交換、ネットワーキング構築を行う。 ・ NATO 国家とアジアの治安や、インド太平洋政策や東南アジア諸国など国際関係に関するセミナーや周期的に開催される講義に参加する。 ・ 国連大学グローバルセミナーへの参加。 ・ 日本国内のフィールドトリップを通じ、日本の地方政府が直面する政策課題とその取り組みを見聞し、知見を広げる。 ・ 学期休暇中を利用したスキルトレーニングとして、プロジェクト・サイクル・マネジメントの研修を実施する。 ・ 他大学院とのジョイントセミナーへの参加 |
|------------|---|

(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・ワークショップなどの実施、帰国後のフォローなど） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料など） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修など） |
|---|

(6)-2 投入期間・人数

| |
|---|
| <p>1 バッチ：2 名×4 ヶ年＝8 名</p> <p>2024 年（～2026 年修了）： 2 名 2025 年（～2027 年修了）： 2 名</p> <p>2026 年（～2028 年修了）： 2 名 2027 年（～2029 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 職務経験など <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 そのほか： <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者 ・ 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者。 ・ 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者。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない者あるいは受給予定でない者。 ・ 心身ともに健康である者。 ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する者。 |
|--|

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：ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（保健）
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：ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（保健）
2. 開発課題（コンポーネント）名：保健政策運営能力強化支援
3. 主管省庁：財務省（MOF）
4. 対象機関：保健省（MOH）及びガーナ保健局（GHS）

(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歳未満児死亡率は緩やかに低下したが、MDGs 目標達成には至らなかった。全体として保健医療サービスへのアクセスは改善したものの、経済成長とともに、地域間・所得間のアクセス格差は拡大している。またケアの質にも課題がある。更に低中所得国となり、人口構造や疾病構造の変化から、感染症と非感染性疾患の二重負荷も生じている。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。このような状況下、ガーナは「全ての地域・年齢層における質の高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、サービスへのアクセス・サービスの質改善、健康危機への対応能力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）

ガーナでは中期開発計画の一つの柱として、社会開発を挙げており、その中で「保健サービス強化」についても謳っている。我が国のこれまでの協力実績を活かし、ガーナの緊急課題である妊産婦及び入用紙の死亡率低下に向けた支援に加え、栄養改善や生活習慣病など新生児から成人・高齢者までの健康維持に関わる支援を行う。

本開発課題「保健政策運営能力強化支援」については、ガーナJDS事業のこれまでの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3人、第3フェーズでは2人を毎年受け入れた。

2.協力の枠組

(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

ガーナの政府の中核において活躍し得る若手行政官など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の構築を図り、もって当国の開発課題の解決及び人材面からの二国間関係の強化に寄与する。

(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でき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
- ・ 女性リーダーの育成状況

(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（国際機関職員など）に必要とされる実践的能力を習得する。 | ・ 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。 ・ 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。 | ・ 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。 |
| 特別プログラムの実施 | ・ 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・留学生などと Problem Based Learning（PBL）による学習を提供する。 |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎英語の能力向上のためネイティブなど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・ワークショップなどの実施、帰国後のフォローなど） ② 留学に係る経費（渡航費、本邦滞在中の奨学金、検定料、授業料など） ③ 留学中の支援経費（モニタリング、各種生活支援、各種研修など） |
|---|

(6)-2 投入期間・人数

| |
|--|
| <p>1 バッチ：2名×4カ年＝8名（修士）</p> <p>2024年（～2026年修了）：2名 2025年（～2027年修了）：2名</p> <p>2026年（～2028年修了）：2名 2027年（～2030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 職務経験など <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 そのほか： <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者 ・ 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者。 ・ 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者。また、現在、他の海外支援による奨学金を受給していない者あるいは受給予定でない者。 ・ 心身ともに健康である者。 ・ 日本に留学するうえで、十分な英語力を有する者。 |
|---|

添付資料-7 対象機関の調査内容・結果

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|--|---|---|
| 対象機関名 | 財務省 | 外務省 | 貿易産業省 | 地方政府委員 |
| 略称 | MOF | MFARI | MOTI | OHLGS |
| 対象分野 | 経済 | 国際関係 | 経済 | 行政 |
| 回答者名 | Gloria McCarthy | Sidney Eilis | Caroline Chapman Agyemang | Peter E. Asante |
| 回答者役職 | Deputy Director | Director in HR | Director in HR | Director in HR |
| 回答者組織名 | Ministry of Finance | Ministry of Foreign Affairs and Regional Integration | Ministry of Trade and Industry | Office of the Head of Local Government Service |
| 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 | 365 | 246 | 611 | 公開不可 |
| (2) 学士号保有者の数 | 243 | 190 | 433 | |
| (3) 修士号保有者の数 | 135 | 212 | 347 | |
| (4) 海外で修士号保有者の数 | 11 | 0 | 11 | |
| (5) 博士号保有者の数 | 5 | 1 | 6 | |
| (6) 海外で博士号保有者の数 | 2 | 0 | 2 | |
| (7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数 | 11 | 8 | 19 | |
| 2. 公務員のキャリアパスについて | | | | |
| (1) ディレクターや副ディレクターなど、高位の職員が取得している修士課程や博士課程の分野について | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共政策 ・ 戦略マネジメント ・ Public Administration ・ リーダーシップ ・ 開発経済 ・ 人的資材管理 上級管理職員 (Senior Economist 以上) になるには修士号が必要で、ガーナ国内や日本で取得している。 | 国際関係学、移民政策や国際法。又は経済分野 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共政策 ・ 貿易政策 ・ 国際コミュニケーション ・ 国際ビジネス ・ プロジェクト管理 ・ 地方開発 ・ エンジニアリング | エンジニアリングが課題となっている。そのため、主には、廃棄物管理や農業、財政計画、政策、環境、IT 分野 |
| (2) キャリアパスの観点から、女性職員と男性職員とに差異はあるか | Civil Service では男女で昇進に係る機会などに差はない。採用に関し、女性の特別枠は Policy として設けていないが、研修については、多くの女性の参加を奨励しており、女性候補者を対象としたものが設置されている。 | 男女で違いはない | ない | 男女の違いはない。ジェンダーでの差別を決して行わない方針である。RCC 内のチーフディレクターのうち 2 人は女性であり、MMDA でも多くの Director が女性 |
| (3) 博士課程はキャリアパスにどういった影響を与えるか | 影響はない。ただし、Senior Economic レベルになるためには、修士号が最低条件であるが、博士を持っていることでアドバンテージになることはある | 有益であると思われる | 修士号については、昇進の要件となっているが、博士号については昇進に影響するものではない。学歴での差別はないが、国内で学位を取得した場合と海外で取得した場合を比較すると、海外の方が、見識も広がり、勤務姿勢も向上し、海外留学自体が職員の自信につながるため、優位であると言える。博士号取得によって、待遇や給与が変わるといったことはない。 | スタディリープを与えて博士号を取得しても、8 人中 7 人が組織を去ってしまうため、スタディリープを取得しての博士課程進学については、奨励していない |
| (4) 修士号を海外で取得することは昇進に影響を与えるか。また、博士号についてはどうか | ない | 昇進の要件として、修士号は必要である。勤続年数を経て、面接を行い昇進は決定される。博士号については必須ではなく、業績が左右される部分が多い。 | 直接的には影響は与えない。海外留学を経たからと言って昇進が保証されるものではないが、日本で留学したものは、明確な自己標示ができ、仕事への意識も高い。そのため、昇進の面接の際に、非常に高いパフォーマンスを発揮するため、ほとんどのものが通過している | 海外留学自体が昇進に影響を与えることはない。大学として認定されていれば、昇進に必要な学位については、どの国の大学を取っているかは問われない。むしろ、大学で何を学び組織に何を与えるかが重要である。Deputy Director になるには、管理職という側面から Management や Administration の知識を持ち、修士号を取得していることが必須。 |
| (5) 高位のキャリアパスについて | | | | Director については、全員 District で勤務経験があり、職員が昇進する場合は、District や Region、Head への異動がある。 |

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|--|--|
| (6) 日本で学位取得をすることの優位性について | <ul style="list-style-type: none"> ・奨学金がフルで支給される ・高い価値と職業倫理 ・組織管理の能力 ・整った学習環境 | 日本は先進国として、テクノロジーやIT、イノベーションの分野で進んでおり、Sony や三菱、スズキ自動車やトヨタ自動車などのブランド力もある。そういった背景から、文化を学ぶという利点があると思われる | 日本の留学環境は安全で、待遇も良く、講義内容も充実している点で優位である。不利な点については、言語の壁があること。 | 日本の人々は、勤勉であるため、職員は留学して、日本で身に付けた習慣を組織に還元してほしいと思っている。日本の文化から誠実さや他者への尊重を学ぶことは、優位な点だと言える |
| (7) 取得が望まれる学位について | <ul style="list-style-type: none"> ・経済政策マネジメント ・開発経済学 ・経済学 ・国際開発 ・経営管理 ・公共政策 ・行政学 ・マクロ経済学 (Macroeconomics) ・ファイナンス | <ul style="list-style-type: none"> ・国際関係学 ・移民政策 ・国際法 | 公共政策、国際関係、プロジェクト管理、地方経済発展 | エンジニアリングが課題となっている。そのため、主には、廃棄物管理や農業、財政計画、政策、環境、IT 分野 |
| 3. 博士課程のニーズについて | | | | |
| (1) JDS の博士課程について組織へ紹介することは有益であるか | 有益 | 有益であると思われる | 有益 | 博士課程のニーズはない |
| (2) 博士課程について、どういった学問の分野が高いニーズを持つか | 2. (1)に同じ | 国際法や国際関係の分野 | <ul style="list-style-type: none"> ・公共政策 ・貿易・産業政策 ・国際コミュニケーション ・国際事業 ・プロジェクトマネジメント ・農村開発・管理 ・エンジニアリング | N/A |
| (3) 男女ごとに、何人の博士号取得者が組織にいるか | 10 人おり、1 人が女性で残りの 9 人は男性である。 | 定かではないが、博士号については取得を奨励している | 博士号を取得している職員は MOTI 内で、1 名 (男性) | N/A |
| (4) (3)で博士号の取得国はどこか | ほとんどが、日本で取得しており、あとは中国で取得している。 | アメリカ合衆国、セネガル、スイス。正規の教育機関の学位であれば取得国は関係ない | オランダ | N/A |
| (5) ガーナで博士号を取得したものと比較して、海外で取得したものについて何か優遇措置はあるか | なし | 特にはない。 | 修士号については、昇進の要件となっているが、博士号については昇進に影響するものではない。学歴での差別はないが、国内で学位を取得した場合と海外で取得した場合を比較すると、海外の方が、見識も広がり、勤務姿勢も向上し、海外留学自体が職員の自信につながるため、優位であると言える。博士号取得によって、待遇や給与が変わるということはない。 | N/A |
| (6) 博士号が昇進や月給に影響を与えるか | なし | 給料に影響はある | 修士号を取得した職員が博士号に進むことはよいことだと思われる。以前は、博士号取得は余り一般的ではなかったが、現在では多くの人 (自分を含めて)、博士号取得に関心を持っている。 | N/A |
| (7) 職位の変更などに博士号がネガティブな影響を与えることはあるか | ない。博士号を取得した職員については、転職せずに組織に残って、よりマネジメントに関わっており、組織の中で重要な仕事を担っている。 | ネガティブな影響はない | ない | スタディリーブを与えて博士号を取得しても、8 人中 7 人が組織を去ってしまうため、スタディリーブを取得しての博士課程進学については、奨励していない |
| (8) 修士号を海外で得るためスタディリーブを取得した後、最短でも何年組織で働かなければならないか | 2~4 年 | | リーブが 2 年の場合、ボンドは留学期間の倍の長さの 4 年である。リーブが 2 年以上の場合でもボンドは最大 5 年でそれ以上になることはない | N/A |
| (9) JDS 事業に博士課程コースを設置する必要性について | ある | 必要性はあると言える | 必要である | N/A |

| | 1 | | 2 | 3 | 4 | |
|---|---|-----------------|---|---|--|-----------------|
| 4. JDS プログラム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、奨学生の人数など | 奨学金 1 | 奨学金 2 | 奨学金 1 | 未回答 | 奨学金 1 | 奨学金 2 |
| 奨学金の名前 | Global Ambassador Scholarship (韓国) | KOICA | KOICA | | African-Asian Rural Development Organization (AARDO) | KOICA |
| 応募要件 | 学士号 | 学士号 | 学士号 | | 学士号 | 学士号 |
| 選定プロセス | ノミネーション後、インタビュー | ノミネーション後、インタビュー | ノミネーション後、インタビュー | | 書類選考 | ノミネーション後、インタビュー |
| 奨学生の数 | 1 | 1 | | | | |
| (2) 他の奨学金プログラムと比較して JDS プログラム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。 | 他の国からの奨学金については、費用が全額負担されないものもあり、JDS 奨学金は全額が支給されるため優位にあるといえる。 | | 日本は先進国として、テクノロジーや IT、イノベーションの分野で進んでおり、Sony や三菱、スズキ自動車やトヨタ自動車などのブランド力もある。そういった背景から、文化を学ぶという利点があると思われる。 | | | |
| 5. 女性候補者について | | | | | | |
| (1) 女性職員が JDS プログラムに応募することを妨げている要因は何か | 家族の世話を女性が担っているため | | 家族がいる場合は留学が難しい。 | 家族の問題 | N/A | |
| (2) 男性の合格率よりも女性の合格率が低い理由について | 自信の高い女性は多いが、JDS の高い競争率を通過する自信のある女性は少ない。また、省内の女性と男性の比率は 40:60 である | | 若い時期には、(子育てなど) 家庭の都合が問題となると考えられる | 家族の問題 | N/A | |
| (3) 女性応募者を増やす方法について | 女性応募者の選考をより易しいものにする。また、オンラインと対面のハイブリッド形式での講義を受けられるとする。Public Administration、Procurement、Human Resource Management、Accounting、Record Management といった他の職種の職員にもチャンスを広げる。また、年齢制限を 45 歳に引き上げるべきと考える。JDS の年齢制限である 41 歳では、まだ子供が小さい場合が多く、家族を残して渡航しづらいので、年齢を上げてほしい。また短期研修だとより参加しやすいので、そういった機会も増やす。 | | 女性応募者が家族の都合でキャリアが中断される前の早い段階で、キャッチすることが重要 | 女性応募者数の向上のためには、女性候補者への厚遇、例えば、家族が時々留学先に来られるようにするなどの改善が必要であると思われる。もし女性が短期のコースを受けられれば、帰国することができるので、効果的ではないかと思う | JDS プログラムの留学期間が 2 年なのは特に女性にとっては長すぎる。2 年以下、例えば 1 年 9 カ月であれば許容範囲である。 | |
| 6. その他 | | | | | | |
| そのほか、提言 | | | | | | |

| | 5 | | | 6 | | | 7 | | | 8 | | | |
|---|---|----|-----|---|-----|-----|--|--|--|--|----|----|----|
| 対象機関名 | ジェンダー・子供・社会保護省 | | | 保健省 | | | ガーナ保健サービス | | | 環境・科学・技術・イノベーション省 | | | |
| 略称 | MoGCSP | | | MOH | | | GHS | | | MESTI | | | |
| 対象分野 | 公共政策 | | | 保健 | | | 保健 | | | 公共財政管理 | | | |
| 回答者名 | Ebenezer Ashong Charway | | | Hamidu Adakurugu | | | Zanu Dassah | | | Cecilia Sheitu Nyadia | | | |
| 回答者役職 | Director in HR | | | Director in Administration | | | Deputy Director in HR | | | Director in HR | | | |
| 回答者組織名 | Ministry of Gender, Children and Social Protection | | | Ministry of Health | | | Ghana Health Service | | | Ministry of Environment, Science, Technology and Innovation | | | |
| 1. 組織の人員について | | | | | | | | | | | | | |
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 詳細不明 | | | 男性 | 女性 | 合計 | |
| (1) 正規雇用の職員の数 | 102 | 96 | 198 | 223 | 170 | 393 | | | | 54 | 43 | 97 | |
| (2) 学士号保有者の数 | 54 | 78 | 132 | 以下不詳 | | | | | | 内訳不明 | | | 48 |
| (3) 修士号保有者の数 | 11 | 26 | 37 | | | | | | | | | | 24 |
| (4) 海外で修士号保有者の数 | 7 | 14 | 21 | | | | | | | | | | 0 |
| (5) 博士号保有者の数 | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | | 0 |
| (6) 海外で博士号保有者の数 | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | | |
| (7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数 | 41 | 51 | 92 | | | | | | | | | | |
| 2. 公務員のキャリアパスについて | | | | | | | | | | | | | |
| (1) ディレクターや副ディレクターなど、高位の職員が取得している修士課程や博士課程の分野について | <ul style="list-style-type: none"> 公共政策 マネジメント 経済学 プロジェクト管理やモニタリング・評価 | | | <ul style="list-style-type: none"> 行政 ガバナンス リーダーシップ 保険経済 | | | 保健政策 | | | <ul style="list-style-type: none"> 行政学 政策立案 人的資材管理 環境ガバナンス 天然資源管理 サプライチェーンマネジメント | | | |
| (2) キャリアパスの観点から、女性職員と男性職員とに差異はあるか | 差はない | | | 女性が昇進するためには、男性が支配的な社会であるため、2倍働かなくてはならない。そのため、ライフワークバランスが困難となる。また、ガーナの Gender Policy では、公務員の内に女性が占める割合が 30%ほどになるようにする旨の指標と、女性に対するアフーマティブ・アクションの施策があるが、女性の割合についてはまだ達成されておらず、また、アフーマティブ・アクションについても行われているか疑問 | | | ない | | | ない | | | |
| (3) 博士課程はキャリアパスにどういった影響を与えるか | N/A | | | 博士課程を持っていることで昇進 (Director への昇進) に優位に働くこともあるが、必須ではない。Director に昇進するためには、修士号取得は必須 | | | Public Health の博士号は、昇進に優位になるが、GHS の Director General、PPME Director、Public Health Director には医師でないと成れない | | | ユニットの Head 等の政策実現のためのポジションにつきやすくなる | | | |
| (4) 修士号を海外で取得することは昇進に影響を与えるか。また、博士号についてはどうか | N/A | | | 海外留学することの昇進への影響については、劇的な変化を与えないが、留学で得た知識や経験は昇進の面接において良い印象や候補者に自信を与えるため、昇進を助けるものになると思われる。 | | | N/A | | | 影響を与える。博士号についても同様時間管理やコミュニケーションなどのスキルを向上させ、同様にプレゼンテーション能力や専門的な文書のスキルを高めるため | | | |
| (5) 高位のキャリアパスについて | 行政とマネジメント | | | <ul style="list-style-type: none"> 高位の職位になるためには、まずアカデミックな資格が必要である。また、ハードワークをすること。(Director, PPME, Ms.Emma のケース) 高位の Civil Servant となるために必要なものについて、Senior Officer になるためには、学位が必須であるため、アカデミックなバックグラウンドがまず必要である。そして、長い勤務年数のなかで、研修を様々な受けることで能力を高めること。(Head, Policy, Mr. Kwakye のケース) | | | Public Health 部門の人材が District Director になることはあるが、上位の Regional Director になるには Public Health の経歴を持った医師 (Medical Doctor の学位所持) でなくてはならない。Public Health の博士号をもっていたとしても、昇進に優位になるが、GHS の Director General、PPME Director、Public Health Director には医師でないと成れない。医師以外はこれらの部署の Deputy Director にはなれる (Finance、Human Resource 部門の Director になることは可能)。 | | | N/A | | | |

| | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|---|---|---|---|--|--------|
| (6) 日本で学位取得をすることの優位性について | N/A | 海外での修士号取得については好ましいが、昇進について重要となるのは業績や能力 | 他国の環境に触れ、日本のヘルスケアシステムを学ぶことは有利であると推察する | より専門的な技術や知識を身に付けられる | |
| (7) 取得が望まれる学位について | MoGCSP では Social Protection を重要視しているため、Human Resource Management や行政分野で Social Protection に基礎を置く、ジェンダー学 | ・ 政策立案分野 ・ 公共管理 ・ 財務管理 ・ HR ・ プロジェクトマネジメント | ・ 保健政策 | ・ 政策管理 ・ 環境管理 ・ IT プログラム ・ 戦略管理 ・ プロジェクト管理 | |
| 3. 博士課程のニーズについて | | | | | |
| (1) JDS の博士課程について組織へ紹介することは有益であるか | N/A | 有益である | 有益である | 有益である | |
| (2) 博士課程について、どういった学問の分野が高いニーズを持つか | N/A | ・ 保健サービスや保健行政 | ・ 保健政策 | ・ 金融 ・ STEM 教育 MESTI の主な仕事は環境管理であるが、サポートのスタッフがおり、省内の Resource の管理をしているため、とても重要と考えている。 Administrative class の職員である会計や監査の方面で、Finance が重要であるため博士課程のニーズとして挙げた | |
| (3) 男女ごとに、何人の博士号取得者が組織にいるか | N/A | 博士号を所持している職員については、省内で4名いる。(医学博士は除く) | N/A | 省内には PhD 所持者はいない | |
| (4) (3)で博士号の取得国はどこか | N/A | N/A | N/A | 該当しない | |
| (5) ガーナで博士号を取得したものと比較して、海外で取得したものについて何か優遇措置はあるか | N/A | 海外での修士号取得については好ましいが、昇進について重要となるのは業績や能力である | N/A | ある | |
| (6) 博士号が昇進や月給に影響を与えるか | N/A | 博士課程を持っていることで昇進 (Director への昇進) に優位に働くこともあるが、必須ではない。Director に昇進するためには、修士号取得は必須 | N/A | ない | |
| (7) 職位の変更などに博士号がネガティブな影響を与えることはあるか | N/A | なし | はい。しかしながらこの影響は研修プログラムに参加した職員の所属組織の拘束スキームにより軽減される。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。 | ない | |
| (8) 修士号を海外で得るためスタディリープを取得した後、最短でも何年組織で働かなければならないか | N/A | 4年 | プログラムの期間に1年半を加えたもの | 4年の拘束期間がある | |
| (9) JDS 事業に博士課程コースを設置する必要性について | N/A | | | 必要 | |
| 4. JDS プログラム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、奨学生の人数など | 奨学金 1 | 奨学金 1 | 奨学金 1 | 奨学金 1 | 奨学金 2 |
| 奨学金の名前 | KOICA | KOICA | KOICA | KOICA | 中国 |
| 応募要件 | 学士号 | 学士号 | 学士号 | Administration Officer が対象、学士号 | 学士号所持者 |
| 選定プロセス | ノミネーション後、インタビュー | ノミネーション後、インタビュー | ノミネーション後、インタビュー | ノミネーション後、インタビュー | |
| 奨学生の数 | 1名 | | 3 | 2名枠 | 2名枠 |
| 5. 女性候補者について | | | | | |
| (1) 女性職員が JDS プログラムに応募することを妨げている要因は何か | 女性と男性の人口比率については、同率であるが、女性は家事や子供を産み育てるといったことがあり、文化的・社会的な障害があるために、応募が少ないと思われる。 | 家族の問題が大きい | 家族を母国に置き去りにすることの難しさ。 | 女性が家族を国に置いて留学するのは難しいと感じているため | |

| | 5 | 6 | 7 | 8 |
|------------------------------|---|---|-----------------------|--|
| (2) 男性の合格率よりも女性の合格率が低い理由について | 幾つかの省庁では、女性が男性と比べて大分少ないことも要因 | 数学試験を課していること | | |
| (3) 女性応募者を増やす方法について | | | 女性参加者の配偶者に参加する機会を与える。 | OHCSと連携して女性応募者にもっと機会を与える |
| 6. そのほか | | | | |
| そのほか、提言 | MoGCSP では、ジェンダー平等の観点に立ち、女性が留学や研修を受けることを奨励 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 将来政策立案の中心を担うような人物を採用するには、PPMEに働きかけるのが良いと思われる。PPMEには若い職員もいる。 ・ 保健部門の受入人数が2人であるのは、非常に少ないと思われるので増員してほしい | | 政策立案の中心となる人物を採用するには、特にPPMEにアプローチをするべき。カテゴリーとしては、Program、Management、planning、Administrative |

| | 9 | | | 10 |
|---|--|----|-----|--------------------------------------|
| 対象機関名 | エネルギー省 | | | 法務省 |
| 略称 | MOEn | | | MOJ |
| 対象分野 | エネルギー・公共財政管理 | | | 行政 |
| 回答者名 | Msark Bimey | | | Liza Kamara |
| 回答者役職 | Director PPBME | | | Deputy Director in HR |
| 回答者組織名 | Ministry of Energy | | | Ministry of Justice |
| 1. 組織の人員について | | | | |
| | 男性 | 女性 | 合計 | 詳細不明 |
| (1) 正規雇用の職員の数 | 96 | 60 | 156 | |
| (2) 学士号保有者の数 | 18 | 15 | 33 | |
| (3) 修士号保有者の数 | 15 | 4 | 19 | |
| (4) 海外で修士号保有者の数 | 12 | 4 | 16 | |
| (5) 博士号保有者の数 | 0 | 0 | 0 | |
| (6) 海外で博士号保有者の数 | 0 | 0 | 0 | |
| (7) JDS 奨学金の要件に見合った職員の数 | | | 79 | |
| 2. 公務員のキャリアパスについて | | | | |
| (1) ディレクターや副ディレクターなど、高位の職員が取得している修士課程や博士課程の分野について | Administration Class : 行政学、公共政策、ガバナンス・リーダーシップ、経営学、経済政策管理、MBA コーポレートガバナンス、MBA インターナショナルビジネス Budget Class : 経済政策管理、公的財政管理 Planning Class : プロジェクト・マネジメント、モニタリング・評価、政策立案。 Research Class: モニタリング・評価学、調査・統計学、情報管理学 Procurement Class: 調達・サプライチェーンマネジメント Engineering Class: 電気工学、エネルギー・政策、再生可能エネルギー開発、地質学、石油工学、機械工学。 Accounting Class: 経営学、MBA (会計・ファイナンス)、ファイナンス | | | ・戦略マネジメント ・政策立案 ・モニタリング・評価 |
| (2) キャリアパスの観点から、女性職員と男性職員とに差異はあるか | ない | | | ない |
| (3) 博士課程はキャリアパスにどういった影響を与えるか | PhD を持った職員は、Director のポジションに昇進する際には優位になる。 | | | PhD については、課題解決能力を職員に付与する |
| (4) 修士号を海外で取得することは昇進に影響を与えるか。また、博士号についてはどうか | 影響は与えない | | | 影響を与える。知識と海外経験は、分析能力とクリティカル思考を高めるため。 |
| (5) 高位のキャリアパスについて | assistant budget analyst として MOF に勤務し始めた。その後 budget analyst から chief budget analyst になった。その後 6-7 年間幾つかの district assembly や municipal assembly で budget officer として働き、教育省の PPME で Principal budget analyst となって、Chief budget analyst に昇進。2015 から 2022 年まで Ministry of Local Planning の PPME、2022 年 6 月には MoEN のディレクターとなった。大学はガーナ大学で、統計を専攻、大学院は KNUST で Financial Management (Director, Mr. Msark Bimey) | | | N/A |
| (6) 日本で学位取得をすることの優位性について | ・高い教育水準 ・様々な専門家との交流 ・他国の事例をガーナへ持ち帰れること ・ネットワークの構築と多文化との交流 | | | N/A |

| | 9 | 10 |
|---|---|--|
| (7) 取得が望まれる学位について | 電気工学、エネルギー・政策、再生可能エネルギー開発、地質学、石油工学、機械工学、行政学、公共政策、ガバナンス・リーダーシップ、経営学、経済政策管理、コーポレートガバナンス、国際ビジネス、経済政策管理、公共財務管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスアドミニストレーション ・ マネジメント ・ 公共政策マネジメント ・ モニタリング・評価 ・ 人的資材管理 ・ 国際関係 |
| 3. 博士課程のニーズについて | | |
| (1) JDS の博士課程について組織へ紹介することは有益であるか | 有益である | 有益である |
| (2) 博士課程について、どういった学問の分野が高いニーズを持つか | <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政 ・ 予算管理 ・ 政策立案 ・ 統計 ・ 工学 ・ 会計、金融 ・ 公共調達 | <ul style="list-style-type: none"> ・ リサーチ ・ 政策マネジメント ・ モニタリング・評価 |
| (3) 男女ごとに、何人の博士号取得者が組織にいるか | いない | いない |
| (4) (3)で博士号の取得国はどこか | N/A | N/A |
| (5) ガーナで博士号を取得したものと比較して、海外で取得したものについて何か優遇措置はあるか | N/A | N/A |
| (6) 博士号が昇進や月給に影響を与えるか | N/A | N/A |
| (7) 職位の変更などに博士号がネガティブな影響を与えることはあるか | N/A | N/A |
| (8) 修士号を海外で得るためスタディリープを取得した後、最短でも何年組織で働かなければならないか | 4年 | |
| (9) JDS 事業に博士課程コースを設置する必要性について | | 必要 |
| 4. JDS プログラム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）について | | |
| (1) 奨学金の名前、スポンサー、奨学生の人数など | N/A | 現在、奨学金のオファーはない。 |
| 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 JDS プログラム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。 | | |
| 5. 女性候補者について | | |
| (1) 女性職員が JDS プログラムに応募することを妨げている要因は何か | 就学期間が既婚女性にとっては長すぎる | 家族の問題で応募できない |
| (2) 男性の合格率よりも女性の合格率が低い理由について | | 男性が年齢の基準に合致しているため |
| (3) 女性応募者を増やす方法について | プログラムにおいて、研究が母国でもできるような措置が必要 | 年齢制限を 41 歳から 48 に引き上げるべき。そうすれば、母親が留学に出ても、子供が自分の世話をできる年齢になっていると思われる |
| 6. そのほか | | |
| そのほか、提言 | 将来政策策定を担う候補者をターゲットとした場合、PBME を対象とすべき | 法務省では他の奨学金のオファーがないため、JDS が対象としてもらえれば有難い。 |