

パキスタン・イスラム共和国

パキスタン国
アフガニスタン難民及び
ホストコミュニティの職業訓練を
通じた生計向上に係る
情報収集・確認調査

ファイナルレポート

2024年9月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング
株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバル

| |
|--------|
| 南ア |
| JR |
| 24-028 |

| | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| JICA 外貨換算レート (2024年8月) | USD/JPY 154.022000 |
| | PKR/JPY 0.553620 |

本報告書の内容は、2022年8月から2024年9月にかけて現地及び日本において収集した情報の分析に基づくものです。また、提言等は調査団による提案であって、JICAとしての戦略や方針を示すものではありません。

要約

1 本調査業務の概要

(1) 調査背景

パキスタン・イスラム共和国（以下、「パキスタン」）は、アフガニスタン・イスラム共和国（以下、「アフガニスタン」）からの登録難民（難民登録証明（POR：Proof of Registration）カード保有者）を約 130 万人抱えており、加えて非登録難民（アフガン市民カード（ACC：Afghan Citizen Card）保有者）は約 84 万人、登録難民にも非登録難民にも該当せずパキスタン政府から不法移民とみなされているアフガニスタン人は約 77.5 万人いると推計されている。ハイバル・パフトゥンハー州（KP 州：Khyber Pakhtunkhwa 州）には、登録アフガニスタン難民（以下、「アフガン難民」）の 52%が居住しているほか、首都イスラマバード市を含めた都市部にも同登録アフガン難民が居住している。難民受け入れの長期化と新規のアフガニスタン人の流入により、ホストコミュニティにおける公共サービス提供等の負担が増大しており、負担軽減のための国際的支援が求められている。

本調査では登録アフガン難民が自立的にパキスタン国内あるいは帰還後に生計を立てられるよう、また同時にホストコミュニティとの間で軋轢が生じることを防ぐために、登録アフガン難民及びホストコミュニティ住民の両者を対象とした生計向上のための取り組みについて、先行事例の成功・失敗要因を確認のうえ、生計向上に効果的に結び付く事業を検討した。

(2) 調査目的

アフガン難民とホストコミュニティ住民の中長期的な生活向上や能力向上に有効なアプローチの提案及び JICA 支援の方向性の提案を行う。

(3) 調査期間

2022 年 8 月～2024 年 9 月

(4) 調査地域

KP 州ペシャワール県、ハリプール県、コハット県及び首都イスラマバード市

(5) 調査対象者

アフガン難民：登録難民（POR カード保有者）及び ACC 保有者のみを対象。

ホストコミュニティ：難民キャンプ（RV：Refugee Village）周辺及び RV 外で難民が多く住む地域が対象。

(6) 調査内容

- 1) 基礎情報収集（2023 年 7 月まで）
 - ① パキスタンにおけるアフガン難民の概要
 - ② アフガン難民及びホストコミュニティの生計状況
 - ③ 産業・労働市場調査
 - ④ 既存の生計支援プログラムのレビュー

- 2) 中間レビュー（2023年9月）
- 3) パイロット事業（2023年11月～2024年6月）

2 パキスタンにおけるアフガニスタン難民の概況

(1) パキスタン政府のアフガン難民対応

パキスタン政府は難民条約を批准しておらず、国内の難民法も無い。主に国連難民高等弁務官事務所（UNHCR：United Nations High Commissioner for Refugees）との協力のもと、アフガン難民の自主帰還とアフガニスタンでの持続可能な再統合を促進している。

国内のアフガン難民はその法的地位から以下4つに区分されている。

- ・ 登録難民（PORカード保有者）：約130万人
- ・ ACC保有者：約84万人
- ・ 非正規滞在アフガニスタン人：約77.5万人
- ・ 新規避難者（2021年8月のタリバンによる政権掌握後）：約60万人

前者2つのカテゴリー該当者がパキスタン政府に記録され、一時的滞在が許可されており、パキスタン国内での移動の自由、教育及び保健サービスへのアクセス、住居の借り上げなどが認められている。一方で、後者2カテゴリーは非正規滞在者（不法滞在者）という位置づけで、教育及び保健サービスへのアクセス以外は認められていない。政府の公式見解として、「難民」はPORカード保有者のみを指す。

パキスタンでは、フォーマルセクターで働くにはナショナルIDが必要である。よって、PORカード保有者を含め、全てのアフガン人はナショナルIDを持つことが出来ないことから、フォーマルセクターで働くことは許されていない。そのため、彼らはインフォーマルセクターで働くか、フォーマルセクターで非正規雇用されている。一部の難民はパキスタンの協力者の名前で登録し、ビジネス活動を行っている。

(2) アフガン難民支援の主要行政機関

国家辺境地域省（SAFRON：The Ministry of States and Frontier Regions）がアフガン難民関連事象を管理している。SAFRONのもと、各州にアフガン難民局支部（CAR：Commissionerate for Afghan Refugees）を、イスラマバードにはCARをまとめるアフガン難民総局（CCAR：Chief Commissionerate for Afghan Refugees）を設置している。CCAR/CARの支援対象は「PORカード保有者（アフガン難民）」と「ACC保有者」のみであり、非正規滞在者は支援の対象にならない。JICAの支援もこの方針に従うことが求められている。

アフガン難民支援はCCARと各州CAR以外のパキスタン政府機関のマンデートには入っていない。アフガン難民を対象とした生計支援プログラムについては、CCAR/CARとの調整のもと、ドナー機関及びそこから委託を受ける非政府組織（NGO：Non-Governmental Organization）を中心に実施されている。よって、支援プログラムにかかる費用はドナーが負担している。ドナー機関はこれらの支援を実施するために、CCAR/CARの能力強化も行っている。

(3) アフガン難民の生活と生計状況

アフガン難民（約130万人）の84%がパキスタン生まれ（難民2世、3世）である。そのほかのアフガン難民も長年パキスタンに居住している。アフガン難民の半数以上がKP州に居住し、約7割がRV以

外で居住している（都市や都市近郊が多い）。ホストコミュニティと難民の関係性には目立った問題もなく、社会的にはゆるやかに統合されている状況と言える。

パキスタンの最低賃金である 25,000 パキスタンルピー（PKR : Pakistani Rupee）以上の収入を得ているアフガン難民男性は 13%程度で、女性の 9 割以上が収入を得ていない。就業者の職種は多岐にわたるが、ほとんどがローエンド市場の非熟練労働者である。小規模な自営業者が多い。なお、収入についてはインフォーマルセクターのパキスタン人労働者もその多くが家計を支えるのに十分な所得を得られないワーキングプアの状態である。低収入の問題は、難民という地位にのみ起因したものではなく、インフォーマルセクター全体の課題であるとも言える。

アフガン難民には金融機関の融資へのアクセスが無いことから、起業等の資金を得るには友人や家族による融資を頼っている。銀行口座については 2019 年に開設ができるようになっている。

(4) アフガン難民への生計支援（職業訓練分野）

CCAR/CAR は主に支援実施の際の調整役である。CCAR/CAR との調整のもと、ドナー機関が NGO もしくは公的職業訓練機関と協働で支援事業を実施している。費用はドナー機関が負担している。

職業訓練を通じた生計支援の対象は、主に職業技術を持たない難民である。彼らに 6 か月間の技術訓練を実施する。訓練中もしくは訓練後の就労・起業支援（インターンシップやビジネスマネジメント研修など）が少ないという評価が訓練提供側及び訓練生の双方から挙がっている。関係者へのインタビュー結果から、訓練後に就労・起業をする者は 6~7 割程度と推定される。

アフガン難民が訓練後に実践的技術を身に付けるのは、インフォーマル企業での見習いが主な方法である。見習い期間中は無給で、搾取される傾向がある。また、企業のオーナーが競争相手の発現や顧客を奪われることを懸念するため、限られた範囲の技術経験しか積むことができないこともある。

情報技術（IT : Information Technology）（ウェブサイト作成やグラフィックデザイン、デジタルマーケティングなど）のような新しい技術のニーズが高まりを見せている。ただし、IT 訓練受講には、訓練効果の担保の為、一定程度の教育レベルが求められる。

基礎技術を持つ人へのスキルアップ訓練、労働需要側（雇用受入れ企業側）や自営業者のビジネス促進や雇用力拡大にかかる支援はほぼ見られない。そのような中、難民を受け入れるパキスタン企業の支援を国連移住機関（IOM : International Organization for Migration）が実施している。IOM の調査によると、KP 州で雇用創出可能性が高い業種である企業開発基金（EDF : Enterprise Development Fund）プログラム対象セクターは、以下のとおりである。

- 建設業（建設企業、セメントブロック・れんが製造、タイル製造、鍛冶、屋根製造、左官工事、タイル張り、ガラス取付、電気事業者など）
- 製造業（水ボトリング、電気製品材料製造、縫製工場、食品製造（缶・包装）、プラスチック材料製造、鉄工場、靴製造、カーペット生産など）
- サービス業（理髪、美容、自動車修理、携帯修理、車両洗淨、裁縫、デリバリー、編物、縫製、織物、塾・文化センターなど）
- ホスピタリティ産業（ホテル、旅行者、観光行事プランナー、カフェ、レストラン、映画館、

レクリエーション（ボーリング・スノーカー・ツアーバス）など

- 繊維（家内）産業（糸製造、織物製造、仕立て、編物、裁縫、カーペット製造、糸によるローカル靴製造、ローカル衣料製造、など）
- 酪農産業（乳製品生産、チーズ、ミルク、ヨーグルト、バター加工とパッケージング、牛や子牛の飼育など）

本調査では、女性はパキスタン人/アフガン難民問わず、Tailoring と Beautician、Cooking/Baking の訓練受講者が多いという結果が出た。男性はパキスタン人/アフガン難民問わず、Electrician、Tailoring、Plumber、Robotics、Mechanic、Auto Mechanic が多い。

女性の就労については、女性特有の制約がある。文化社会的な制約による移動の制限や教育の欠如、人との関りへの制限が女性の就労を妨げている。訓練を受けても市場や顧客へのアクセスが限定されるため、生計活動に従事できないか、活動の規模が限られる。程度の違いはあるが、パキスタン人女性にも同様の傾向がみられる。

3 産業、労働市場及び職業訓練

(1) パキスタンの産業・労働市場

パキスタンの産業・労働市場はインフォーマル性が高く、フォーマル雇用の労働者は全雇用の 11.6% に過ぎない。その多くは生産性の高い政府、金融、保険などのセクターに集中しており、インフォーマルな賃金労働者の二倍以上の所得を有する。国内総生産（GDP：Gross Domestic Product）構成比は、農林水産業、鉱工業・建設・電力がそれぞれ 4 分の 1 程度、残りをその他のサービス業が占める。輸出産業としては繊維業が盛んで、輸出全体の約 6 割を占めている。ほかには自動車産業の集積があり、近年は IT 産業の伸びも著しい。対象とする KP 州では、農業、観光業、石油天然ガス・鉱業が主要産業となっている。イスラマバード首都圏の場合は独自のデータは存在しないが、他都市や全国平均と比べると、サービス業従事者の割合が高くなっている。また、中小企業開発庁（SMEDA：Small and Medium Enterprises Development Agency）によると、パキスタンには 520 万の中小企業（SMEs：Small and Medium Enterprises）が存在し、GDP の 4 割、輸出の 25% が SMEs によるものである。

パキスタンの全労働者に対して男性が占める割合は 77.2% で、圧倒的に男性の方が多い。失業率は、全国平均 6.3% だが、今回の調査対象の 4 都市は、いずれもこれを上回る。また、男女で比較すると、いずれの都市でも女性の失業率は男性のそれよりも 2~3 倍程度上回っている。世界銀行の 2019 年の報告書では、パキスタンの雇用創出の課題として 1) 経済全体の不確実性、2) 非効率なビジネス環境、3) 物理的資本の蓄積のためのリソースの不足、4) 人的資本の蓄積の欠如、が挙げられている。

(2) 職業訓練及び就労支援

職業訓練に関する様々な政策文書では、企業や産業界との連携、女性の技術教育・職業訓練（TVET：Technical and Vocational Education and Training）へのアクセス向上、労働市場のニーズに即したコース内容の実現、労働力の輸出強化などが目標として掲げられている。フォーマルな職業訓練へは、前期中等教育に相当する 8 年生修了後からアクセスが可能になる。10 年生修了後には準工学士ディプロマ（DAE：Diploma of Associate Engineer）に進学が可能となる。これを修了すると後期中等教育修了と同等

となり、DAE で修了したコースに関連する学士レベル（Bachelor）への進学が可能となる。職業訓練は連邦直轄地区では国立職業・技術訓練委員会（NAVTTTC：National Vocational & Technical Training Commission）、各州では技術教育・職業訓練庁（TEVTA：Technical Education and Vocational Training Authority）が実施している。対象となるのはパキスタン人だが、UNHCR 等の難民支援機関がドナーとなって実施するコースの場合は、難民も対象とすることができる。NAVTTTCはTVET改革の一環で国家職業資格フレームワーク（NVQF：National Vocational Qualification Framework）を開発している。また、過去に受けた非公式な訓練により習得したスキルを認定する事前学習認定（RPL：Recognition of Prior Learning）の制度もある。

職業訓練制度とは別に、首相府直轄の若者プログラム（Prime Minister’s Youth Programme）があり、スキル開発もその中の一つのコンポーネントとして含まれている。さらに、貧困者層の就労支援事業も実施している。

4 調査対象地域におけるアフガニスタン難民・ホストコミュニティの生計・就労の現状

(1) アフガン難民居住地の概況

RV では一般的に、Malik と呼ばれる指導者的立場の者を頂点に、コミュニティが形成されている。Malik の下には、複数の Elder と呼ばれるコミュニティで信頼・尊敬を受ける主に年配の者たちがいる。Malik は通常男性のみだが、Elder は男女ともに存在する。とくに Malik がコミュニティ及びコミュニティメンバーにかかわる様々な決定に大きな影響力をもっている。

RV 外のアフガン難民は、ホストコミュニティに混在している。CCAR/CAR によると、ある程度まとまって居住するエリアがある。居住エリアでは、Malik はおらず、Elder が代表者・指導者的役割を果たしているとの情報を得ている。

(2) アフガン難民の生計状況

下表に示す対象者に、個別調査（質問票調査）、フォーカスグループディスカッション（FGD：Focus Group Discussion）、キーインフォーマントインタビュー（KII：Key Informant Interview）を行い、調査対象地域のアフガン難民及びホストコミュニティ住民の生計・就労の現状を把握した。

| 調査 | KP州3地域 | イスラマバード市 |
|-----------------|--|--|
| 個別調査 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：各地1-2箇所のRVに居住する難民、総計216名 パキスタン人：対象RVに隣接する地区の住民、総計96名 TVET経験・未経験者の両方を含める | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：選定条件に合致する対象者の特定が困難であるため実施せず パキスタン人：調査許可（NOC：No Objection Certificate）に抵触するため実施せず |
| 訓練経験者調査（FGD） | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：男性34名・女性33名、計67名 パキスタン人：男性32名・女性36名、計68名 総計135名 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：男性5名・女性13名、計18名 パキスタン人：NOCに抵触するため実施せず。 |
| ビジネスオーナー調査（KII） | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民ビジネスオーナー12社 パキスタン人ビジネスオーナー12社 計24社 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民ビジネスオーナー5社 パキスタン人ビジネスオーナー4社 計9社 |

調査を通じて、アフガン難民・ホストコミュニティに共通して確認された主な回答・傾向を下記に挙げる。

- ・ 過去に受講した訓練は、雇用・就労にはつながらなかった（個別調査対象者の約4割）。
- ・ 多くの者が起業意欲を有している（個別調査対象者の約8割）。
- ・ 個別調査対象者のうち、女性の被雇用者が従事している業種及び未就労者が希望する業種は、裁縫・手工芸と美容関連が挙げられた。
- ・ 女性が仕事をする事、女性が物理的に移動することに対する行動制限がある。
- ・ 職業訓練では十分な技術が身につかず、起業・就職につながる訓練・支援もなかった。
- ・ 実践的な技術を身に着けるために伝統的な親方・徒弟制度で働く方法があるが、希望する技術は教えてもらえず、搾取に近い形で長期間従事することもある。
- ・ 若者は、国籍にかかわらず、訓練を受けても資金へのアクセスがなく起業できない。
- ・ 正当な実地訓練の機会、訓練後及び起業・就労後のフォローアップ支援が望まれている。
- ・ 難民もホストコミュニティのパキスタン人も、自営のビジネスオーナーは、多くがディーセントワークの概念を意識していない。従業員採用の際には、スキルのない者を雇用してオンザジョブトレーニングで育てるか、ほかで経験を積んだ者を採用している。正規の職業訓練の受講有無は問わない。
- ・ パキスタン人オーナーには、法人登記して商工会議所を通じて低利融資を受けている者もいるが、難民はビジネスを登記できず、またフォーマル金融へのアクセスもない。
- ・ 難民とパキスタン人は、社会的に交流があり融合している反面、雇用や教育機会、難民に貸している土地をめぐることは、難民に反感を持つパキスタン人もいる。
- ・ 登録難民であっても、政情不安の際には警察当局による嫌がらせや拘留のリスクがあると感じている。

なお、アフガン難民の中にも比較的大きな商売を営んで成功している者がいる一方で、パキスタン人でも困窮している様子の世帯もあった。ただし、マクロな視点で見れば、アフガン難民世帯の方がパキスタン人世帯よりも困窮度合いは大きいという結果が出ている。

5 アフガニスタン難民・ホストコミュニティを対象とした既存の生計向上事業

(1) 主要ドナー機関による支援

国連機関は、支援活動を実施するにあたり、支援対象の担当分けをしている。UNHCR は主にアフガン難民（POR カード保有者）を担当し、国連開発計画（UNDP：United Nations Development Programme）は主にホストコミュニティを担当している。IOM は ACC 保有者と一部の非正規滞在アフガニスタン人の支援も担当している。

UNHCR のほか、現在、アフガン難民を明示的に対象とした支援を実施もしくは計画しているのが、ドイツ国際協力公社（GIZ：Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）、IOM、世界銀行（WB：World Bank）である。このほか、国際 NGO やパキスタンの NGO が、これらドナーの資金を活用して、または自分たちのリソースを活用し、アフガン難民支援を実施している。国際労働機関（ILO：International Labour Organization）や国連食糧農業機関（FAO：Food and Agriculture Organization for the United

Nations) などは、パキスタンの「脆弱層」をターゲットとして定め、その裨益者の中に同地域に居住しているアフガン難民を含む、という形での支援を行っている。

(2) 既存支援における課題

本調査を通じ、既存支援の実施において、下記のような課題が判明している。

| 課題の 카테고리 | 主な課題 |
|------------------------------------|---|
| 支援対象に関連する課題 | <ul style="list-style-type: none"> すでに基礎的な技術を習得している者のスキルアップ訓練は殆ど実施されていない。そのため、多くのビジネスが画一的なサービスしか提供できず、多様な市場ニーズに応えるような製品を生み出せない 支援が労働供給側に提供され、労働需要側には支援がないことから、雇用受け入れ枠が拡大しない |
| 文化・社会的制約に起因する女性の訓練参加、就労・起業活動にかかる課題 | <ul style="list-style-type: none"> 文化・社会的制約から移動制限があるため、働きに外に出ること、マーケットや顧客へのアクセスが限定される。また女性の生計活動をサポートするコミュニティ組織参加者にやる気が見られず、活動継続が難しい 女性の起業に関し、訓練後に訓練提供の団体からまとまったオーダーがあるが、その他のローカルマーケットなどとの繋がりが少ないことから、団体からのオーダーが途切れると、ビジネス活動が停滞する 裁縫訓練を受けた女性の多くが、家族の服を作ることにとどまり、収入向上に繋がっていない 教育へのアクセスが限定されていたため、教育レベルが低く、コミュニケーション等の基本的なソフトスキルの欠如や就労・起業活動に必要なスキルの習得の難しさといった課題がある。これらの課題はパキスタン人女性に比べてアフガン難民女性により顕著に見られる |
| 就労・起業にかかる課題 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民はフォーマルな就労や起業が出来ないこと、教育レベルの低さや資本へのアクセスなどが限定されていることから、単純労働や限られたサービスを提供する就労・起業が多い 既存の研修の多くで、男女ともにインターンシップの機会がなく、あったとしても期間が短く、起業支援が不足している。そのため、雇用機会や起業に結びついていない アフガン難民、パキスタン人共に、資金不足が起業やビジネスの継続・成長の課題となっている |
| 訓練の効果測定にかかる課題 | <ul style="list-style-type: none"> 訓練参加者の経済状況が把握されないまま訓練が実施された結果、訓練で支給されたツールキットが売却されたり、生活に追われて就労・生計活動が開始できない者が出たりした 生計向上支援の実施前後にベースライン及びエンドライン調査を実施しておらず、訓練成果の評価ができていない 訓練終了後の追跡調査を行っていない訓練機関があり、訓練効果の検証が難しい |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト参加者の多くが、アフガン難民の権利等についての情報を知らず、実施団体からの情報共有もない |

これらの課題に対し、支援実施団体による対応も見られる。有効と思われる対応事例は、本調査のパイロット事業に取り入れている。

6 生計向上支援にかかる課題の分析とアプローチ

(1) 中長期的な生計向上支援の着地点

以上の調査結果に基づき、本調査の目的である中長期的な生計向上支援の目指す着地点を検討した。既に述べた通り、アフガン難民への生計支援は CCAR/CAR のマニフェスト外である。よって、その支援

を CCAR/CAR と共に実施するにあたり、JICA が通常の開発プロジェクトに求める、「プロジェクト終了後に、パキスタン政府による難民の生計向上支援が継続的に実施されること」を目的とした支援アプローチは適切ではない。その一方で、既に第 2・第 3 世代のアフガン難民がパキスタンに居住しており、実質的には今後もアフガン難民が長期間パキスタンに留まる可能性は高い。よって、「自主帰還や第三国定住までの間、パキスタンのインフォーマルセクターにおいて、アフガン難民の生計向上に結び付く支援」がアプローチの基本となる。

ホストコミュニティについては、若者を対象としたスキル開発、起業支援、ローンスキーム、奨学金制度、ジョブマッチング、オンライン資格制度などの若者支援政策や、貧困層を対象とした就労支援事業など、パキスタン政府により中長期的な生計向上につなげるための施策がなされている。ただし、それらの支援には限りがあり、多くのインフォーマルセクターで働くようなパキスタン人はワーキングプアの状態である。難民やインフォーマルセクターで働くパキスタン人の生活は、厳しい状況にある。しかし法的地位に起因する権利、公的サービスへのアクセスの低さ、就労や起業への門の狭さが、難民をホストコミュニティ住民よりも、より脆弱な立場に置いていると言える。

(2) 支援アプローチ仮説とパイロット事業におけるアプローチ

本調査は調査目的に定めるアプローチを検討するにあたり、下記 7 つの支援アプローチの仮説を立てている。

| 支援アプローチ仮説 | |
|---------------------------------|--|
| 調査目的：中長期的な生活向上や能力向上に有効なアプローチの提案 | |
| 1) | 経済効果が大きく、帰還や移住後も生計を営めるサブセクターを選ぶ |
| 2) | 労働需要側の雇用拡大のための介入可能性を探る |
| 3) | 将来世帯の稼ぎ手となっていく若い世代にフォーカスする |
| 4) | 文化的・社会的背景を踏まえた女性への支援策の検討 |
| 5) | 現場で求められるスキルを身に着けられる訓練制度（インターンシップや徒弟制度等）を検討する |
| 6) | 上記 5 の受け入れ先となる企業や親方に対する研修実施及び訓練提供時の支援 |
| 7) | コミュニティぐるみで就労・生計支援をするプラットフォームを作る |

これらのアプローチ仮説に沿って、上述の調査結果をもとに、6 つの「パイロット事業におけるアプローチ」を定め、これら 6 つのアプローチを組み合わせることで、4 つの課題解決モデルを提案した。

| アプローチ仮説 | パイロット事業におけるアプローチ |
|--|---|
| 1) 経済効果の大きいサブセクター、及び 3) 若い世代へのフォーカス | ① IOM 調査に基づくサブセクターより、若者が参入しやすいものを選ぶ |
| 2) 労働需要側の雇用拡大に対応した介入 | ② 自営業者のビジネス維持・拡大のニーズに対応したスキルを強化する |
| 4) 女性への支援策 | ③ 女性の就労に対するハードルの高さを克服するために、女性が就労しやすい職種でのインターンシップ支援・自営業者の女性のグループ化支援、男性の協力やデジタルマーケティング活用を支援する |
| 5) 現場で求められるスキルを身に着ける制度 | ④ 未就労者のインターンシップ、及び就労者の他企業でのスキルアップ訓練を支援する |

| アプローチ仮説 | パイロット事業におけるアプローチ |
|----------------------|---|
| 6) インターン受入先に対する訓練提供 | ⑤ インターン受入先やビジネスオーナーの人材育成能力向上を支援する |
| 7) コミュニティぐるみの就労・生計支援 | ⑥ 裨益者家族、コミュニティの長老や住民代表委員会、Community Mobiliser を巻き込んだビジネスサポート体制を構築する |

| 課題解決モデル | |
|---------|---|
| モデル1 | インターン受入企業の人材育成体制の強化と同企業でのインターンシップ機会の提供を通じた有技術者男性の就労支援 |
| モデル2 | インターン受入企業の人材育成体制の強化と同企業でのインターンシップ機会の提供を通じた有技術者女性の就労支援 |
| モデル3 | コミュニティリソースの動員や家族の協力を通じた女性自営業者のビジネス強化 |
| モデル4 | スキルアップグレードの機会提供を通じた男性自営業者のビジネス強化 |

7 パイロット事業の概要と生計活動への効果

(1) パイロット事業の目的

事業対象者の生計向上課題解決のための「課題解決モデル」の実施と効果検証を通じて、アプローチの有効性を確認し、JICA 支援策の検討に役立てる。

(2) パイロット事業対象者

既に何らかの技術を持つ自営業者及び未就労の者を対象とする。

(3) パイロット事業実施体制

- 1) CCAR/CAR：事業計画、事業許可、実施調整、モニタリング
- 2) 公的職業訓練機関及び企業：事業実施協力
- 3) JICA 調査団及び NGO：事業計画・運営・モニタリング・評価及び費用負担

(4) パイロット事業期間

2023年11月～2024年6月

(5) パイロット事業内容と効果

課題解決モデル1～4のうち、今回はモデル2及び3、そして女性に共通する課題への対応を試行するために下記4つのパイロット事業を実施した。それぞれのパイロット事業で裨益者の生計に対する直接的・間接的効果が見られた。

1) パイロット事業1

| | |
|----------|---|
| パイロット事業名 | 有技術者女性の雇用促進と美容室のトレーニング能力強化 |
| 課題解決モデル | モデル2 |
| 場所 | イスラマバード |
| 期間 | 2023年12月～2024年6月 |
| 裨益者 | 1) インターン アフガン難民 (POR カード保有者)：2名 ホストコミュニティ住民 (パキスタン人)：4名 2) 受入美容院 美容院：4軒 (対象は美容院オーナーとスタッフ) |
| 目的 | インターンシッププログラムを通じて、基本的な技術を身に付けているが実務経験のない女性の雇用可能性を高める。 |

| | |
|---------------|--|
| 活動 | 1) インターン 体系化されたインターンシッププログラムを通じて、美容師として働くために必要な実践的な技術及び管理能力を習得する。 2) 美容院オーナーとスタッフ ビジネス・財務管理、ジェンダー、デジタルマーケティング技術の研修を受ける。 |
| 実施機関 | JICA 調査団及び女性福祉開発センター (WWDC : Women Welfare and Development Centre) |
| 協力機関 | CCAR 及び人権省 |
| 生計への直接的・間接的効果 | 1) インターン 【直接的効果】 • 6名全てのインターンが受入美容院から雇用のオファーを受けた。 【間接的効果】 • スキルチェックシートに示した 37 スキルのうち、平均して 32 スキルが向上した。(86%) • インターン生全員が、インターンシップ前に比べて自分に自信が持てるようになった 2) 美容院オーナー 【直接的効果】 • 新規顧客の獲得及び売り上げの増加。 【間接的効果】 • 美容室で使用する備品のリストを作成し、備品買い替えのための資金計画を立てた。 • 美容室にハラスメントを訴えるための目安箱を設置した (労働環境の改善)。 |

2) パイロット事業2

| | |
|---------------|--|
| パイロット事業名 | 縫製業における非熟練女性の市場参入促進 |
| 課題解決モデル | モデル3 |
| 場所 | ハリプール |
| 期間 | 2023年11月～2024年6月 |
| 裨益者 | 自営業の女性 (PORカードを持つアフガン難民) : 15名 (全員女性) *当初、訓練生のビジネスを支えるビジネス・サポーターを数名裨益者として加える予定であったが、適切な候補者がみつからなかった。その後、ビジネス・サポーターの役割は一部の訓練生の父親が担うことになったが、彼らに対する訓練は実施されなかった。 |
| 目的 | 自営業の女性とそのビジネス・サポーターの能力強化を通じて、彼らの顧客・市場へのアクセスを改善する。 *上記の通り、ビジネス・サポーターの役割を担うのは、一部の訓練生の父親となった。 |
| 活動 | • ハリプールの公立技術職業センター (GTVC) における縫製分野の職業訓練 • JICA 調査団が雇用するナショナルスタッフによるビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダーに係る研修 |
| 実施機関 | JICA 調査団及び GTVC |
| 協力機関 | CAR-KP 及び KP-TEVTA |
| 生計への直接的・間接的効果 | 【直接的効果】 • 顧客数の増加 : 14名 • 売上増加 : 11名 • 利益増加 : 12名 【間接的効果】 • 地域の人々や顧客と話す自信がついた • 女性のビジネスや RV 以外への外出に対する家族の理解 • スマートフォンの使用に対する家族の理解 • 女性グループメンバー間での受注の共有 • 貯蓄グループの結成 |

3) パイロット事業3

| | |
|---------------|---|
| パイロット事業名 | デジタルスキル研修を通じた女性のビジネス支援 |
| 課題解決モデル | 女性を対象とした全てのモデル共通（女性共通モデル） |
| 場所 | イスラマバード |
| 期間 | 2023年12月～2024年6月 |
| 裨益者 | 自営業のホストコミュニティ住民（パキスタン人）女性：4名 |
| 目的 | デジタルマーケティングやデジタル技術の活用を通じて、顧客・市場へのアクセスを改善する |
| 活動 | 1) デジタルマーケティング研修 2) ビジネス・財務管理研修 3) ジェンダー研修 |
| 実施機関 | JICA 調査団及び WWDC |
| 協力機関 | CCAR 及び人権省 |
| 生計への直接的・間接的効果 | <p>【直接的効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ソーシャル・ネットワーキングを通じた新規顧客の獲得：2名 ・ 研修生全員が、Instagram や Facebook などのオンラインデジタルチャネルをビジネスとして活用開始 ・ 研修前と比べてオフラインの顧客数が増加：3名 ・ オンライン顧客数が研修前より増加：1名 <p>【間接的効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 売上、利益、コストを計算するようになった ・ 商品の標準化をするようになった |

4) パイロット事業4

| | |
|---------------|---|
| パイロット事業名 | RV内での女性自営業者に対するビジネス・財務管理研修の提供 |
| 課題解決モデル | モデル3 |
| 場所 | ガムコルRV、コハット |
| 期間 | 2024年1月～2024年6月 |
| 裨益者 | 対象 RV（ガムコル 1、2、3）の女性自営業者（アフガン難民、POR カード保有者）10名 |
| 目的 | 女性自営業者が RV 内での研修を通じてビジネス・財務管理を学び、学んだことを各自のビジネスに活かして改善する。 |
| 活動 | 1) コミュニティモービライゼーション 2) 対象 RV から自営業女性の選出 3) 最終的に選ばれた自営業女性のスキル・ニーズ・アセスメント（SNA：Skill Needs Assessment）の実施 4) ベースライン調査の実施 5) SNA 結果に基づいた研修の計画・実施 6) 研修後の研修参加者のビジネス活動のフォローアップ 7) エンドライン調査の実施 |
| 実施機関 | JICA 調査団、CAR-KP、コハット District Administrator 事務所（対象 RV 担当のコミュニティモービライザーを含む） |
| 生計への直接的・間接的効果 | <p>【直接的効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 売上増加：2名 ・ その他、副業を始めた者もいる <p>【間接的効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 売上・原価・利益の計算、投資や急な出費のための貯蓄、事業資金の借入など、研修で学んだことを自分のビジネスに活かし始めた者が9名 ・ 今まで話したことなかったほかの女性自営業者に、自分のビジネスの進捗状況を共有するようになった ・ 家族や親戚、RVの女性たちに財務管理について教え始めた ・ 自信を得て、顧客と話すようになった |

8 今後の JICA による支援の方向性

(1) 生計向上支援の方向性

パイロット事業で試行したのは、有技術の未就労者支援のモデル 2 と、自営業者支援のモデル 3、及び女性共通モデルである。これら 3 つのモデルには一定の有効性が認められた。以下に有効であった支援方法の教訓をまとめる。

1) 有技術の未就労者支援に有効なアプローチ

- 就職を目指す者には、インターンシップの機会を通じて実地での経験を積ませることが有効である。インターンは、実際の美容師の仕事を経験することにより、多角的なスキルを身に付けることができた。
- インターンシップを通じた技術習得方法を改善するため、インターンが習得すべき技術スキルのチェックシートを作成した。このスキルチェックシートを活用することで、習得すべき技術とスキルの習得度が可視化され、受入美容院側が指導すべき内容が平準化された。
- インターン受入先への定期的なモニタリング訪問の実施は、インターンと受入美容院との誤解やトラブルをいち早く察知し、アドバイスをしたり、解決に導いたりするために、必要不可欠である。
- インターンシップ支援を行う際、インターン受入側である受入美容院に対しても、各種ソフトスキル研修の提供を通じた能力強化も行うことで、美容院のビジネス強化を達成した。なお、インターン受入側に対する教授法や企業内人材育成法の基礎訓練なども、潜在的なニーズがあると考えられる。

2) 起業・自営業者支援に有効なアプローチ

- 既に技術を持つ者を訓練対象者とする場合、訓練対象者の技術レベルのアセスメントを行い、技術レベルとニーズを把握することが必要である。また、雇用脆弱層の就労支援という文脈においては、訓練対象者各人の経験や技術に差があることもあらかじめ想定した対応が求められる。既存のカリキュラムありきの訓練ではなく、アセスメントを実施し、技術ニーズに応じたカリキュラムを作成すること、また異なる経験を持つ訓練対象者の指導を工夫することが必要である。なお、対象者のニーズを的確に把握することが出来れば、短期間の研修支援であっても、ビジネス改善にかかる行動変容につながる。
- ビジネス・財務管理研修やビジネスプラン研修などの起業やビジネス経営に資する研修（ソフトスキル研修）と、訓練から実際のビジネス活動への移行（Training to work transition）にかかる伴走支援の実施が有効である。
- RV 内女性自営業者のネットワーキング支援を行うことで、訓練前はお互いにあまり交流がなかった女性間でも、ビジネスについて相談をし合う関係が構築された。
- グループビジネスの強化について、訓練生と話し合ったうえで、グループビジネスプランの作成、グループブランドの立ち上げ、オンラインマーケティングへの布石であるグループ Facebook の立ち上げが実現した。また、グループメンバー間のマイクロクレジットが導入され、継続している。
- デジタルマーケティング研修の実施は、特に広範囲に展開可能な製品やサービスを持つ者が、更

なるマーケットを獲得するために有効である。なお、RVのアフガン女性の場合は、デジタルアクセスを家族から制限されており、研修参加については事前に家族の了承が得られるように働きかけることも必要である。

3) 女性が志向する就労形態と居住地別の考慮事項

- アフガン難民女性は居住地に関わらず、非正規での就職よりも自営を志向する傾向が強い。これは、パキスタン社会における自身の不安定な地位に起因する諸リスク（通勤中の警察による職務質問など）を避けるためや、家庭内でのケア労働に従事することが多いため、仕事と両立しやすい自営を志向することが考えられる。一方で、RV内であっても、パイロット事業の修了生が家内ビジネスを営む女性に雇われた、という事例もある。難民の「自営業者を志向する」という傾向を意識しながらも、希望する就労形態について、各裨益者の希望を確認したうえで、支援内容を考える必要がある。
- RVに居住する女性は、その多くが個人で、または複数であってもRV外へ出ることが許されないケースが多い。パイロット事業では、RVのコミュニティ住民と家族を巻き込むことで、これまで訓練へのアクセスが無かった女性たちの訓練参加を可能とした。
- RVに住む難民と都市難民を訓練対象にする際には、それぞれの居住地の生活環境の違いを考慮する必要がある。この違いは、訓練生の採用、訓練参加への家族の同意取り付け、女性の通学への理解、訓練結果のコミュニティへの波及効果、訓練修了生が働き続けやすい環境づくりなどに影響を与える可能性がある。

4) ジェンダー配慮手法

- 家族の中には、男女問わず、女性が働くことや家事やケア労働の担い手がいなくなることへの抵抗、訓練参加時の通学や訓練施設における安全面や携帯電話を通じて家族の目の届かないところで外部と連絡を取ることへの不安がある。このような家族の抵抗や不安を認識したうえで、参加女性が家族のサポートを受けられるような配慮や介入が必要である。また、事業内容とその後の女性の仕事についてコミュニティリーダーの理解を得て、リーダーからほかの住人を説得してもらうことも有効である。
- 訓練に参加する女性が、ジェンダー研修を通じて全ての人を持つ基本的な権利を学び、自らが家庭や仕事で果たしている役割に価値があることを認識することも大切である。このような認識を持ったうえで、女性同士のつながりを構築し、日々の生活や仕事について話をしたり相談したり出来る体制をつくることで、自己を表現する機会を増やすことが出来る。実際に、パイロット事業においても、訓練生の自尊感情が高まり、積極的に訓練に参加したり、ビジネス活動を行ったりするようになった。特に社会的に疎外される環境下で育ってきた女性に対しては、ジェンダー研修も就労・自営ビジネス支援の一環として考えるべきである。

一方で、パキスタン社会やアフガン難民コミュニティの中で、女性の生活は外部や家族の都合の

影響を受けやすく、仕事を断念せざるを得ない状況もある。たとえそのような状況になったとしても、自らの力でまた新しいことに挑戦する勇気を出すためにも、内面の変化に重きを置く必要がある。

- パイロット事業の間、ジェンダーや人権意識もなく、家族や近所の人間との限定的な交友範囲に留まっていた女性が、家の外で訓練を受けるにあたり、自信を喪失することがあった。また、訓練生の家庭内環境に問題があり、その精神的影響から守る手立てとして、調査団が家庭訪問を繰り返して話をしたケースもある。このようなケースでの訓練生ケアについては、事態の程度によって、既存の心理的支援サービスつなぐことが考えられる。

5) 支援事業のデザイン及び事業実施体制

- パイロット事業の実施に際し、NOC の取得や覚書の締結に 5 カ月間を要した。加えて、今回のパイロット事業の経験から、新たに訓練を実施する際には、訓練準備に2カ月間程度、訓練実施期間として最低でも3カ月間、その後の評価にも訓練規模に応じた時間が必要である。よって、おおむね訓練1サイクルを実施するのに1年間程度の時間を確保する必要がある。
- CCAR 及び CAR-KP の役割はパイロット事業実施の調整とモニタリングが中心である。技術訓練については現地の職業訓練機関に実施を委託したが、就労支援や自営ビジネス支援にかかるソフトスキル研修や伴走支援の実施、インターンシッププログラムの実施監理については、実施経験が乏しいため、現地訓練機関や NGO に委託することは出来ず、JICA 調査団が現地コンサルタントと共に実施した。中・長期での支援事業の実施においては、CCAR/CAR-KP 及び訓練実施機関や NGO といった協力機関がパイロット事業にて JICA 調査団が担った役割をどこまで担うことが出来るかを精査し、そのうえで、実施体制能力を強化する必要がある。
- 過去に実施された生計向上支援では、就労支援が実施されていない、もしくは実施されていてもそのアプローチの効果検証がされていないことから、教訓が導き出されていない。例えば CAR-KP が定期的に開催している関係者会議等の機会を通じて、生計向上支援を行う全ての機関・団体が、就労支援の実施と効果の検証を繰り返しながら、その経験を関係者間で共有し、総体での経験値を積み重ねていく必要がある。

6) パイロット事業実施によるアフガン難民とホストコミュニティへの影響

- 受入美容院の一部がアフガン難民インターンの受け入れに難色を示したものの、アフガン難民インターンは、受入美容院にて、アフガン人であるが故の差別は無かったと回答している。
- アフガン難民とパキスタン人研修参加者の自発的な意思で、研修終了後に WhatsApp Group が作られた例もある。
- パシュトゥン人であっても、パキスタンで使われるパシュトゥン語とアフガン難民コミュニティで使われるパシュトゥン語で一部使われ方の違いがあり、それが当初誤解を生んだこともあったという報告もある。互いの Social linkage を作る橋渡し役の存在が必要である。
- WWDC の教員は、アフガン難民とパキスタン人を同じコースで訓練する場合、難民側から、難民であることを理由に不当な扱いを受けている、と苦情が出ることもあるので、最初に訓練につい

てよく説明することが重要であると強調している。

(2) パキスタン政府及び JICA への提言

パイロット事業が目的とした雇用脆弱層への就労支援について、パイロット事業から得た教訓をもとに、規模を拡大して実施することを提案する。職業訓練を受けたが、就労につながっていない、もしくは自営でビジネスを実施しているもののワーキングプアの状態である者が、アフガン難民のみならず、ホストコミュニティのパキスタン人にも多く存在する。このような人々の就労への橋渡し、もしくは自営ビジネスを改善するために、技術の再訓練やソフトスキル研修の提供、就労継続支援のニーズは高い。

プロジェクト実施について、CCAR/CAR-KP が事業実施の許可、監督、調整、定期的なモニタリングを行い、全体の事業マネジメントは JICA が中心となって担当する。事業実施の主な協力機関として GTVC などの現地職業訓練機関や NGO・大学があげられる。技術訓練の提供は現地職業訓練機関に任せることが出来る。JICA は NGO・大学をパートナーとして、訓練生募集時に必要なコミュニティエンゲージメントや就労促進にかかるソフトスキル研修の実施、訓練終了後のフォローアップ (Training to work transition)、マーケットリンケージの確立、インターンシッププログラムのマネジメントといった、パイロット事業時に職業訓練機関が担えなかった役割を担当する。これらの関係者に対し、事業の実施を通じた技術移転が必要である。

パキスタンではアフガン難民への支援が今後も長期的に必要となると予想される。長期にわたるニーズに対し、今後も現状の現地関係機関やドナーのみで対応していくことは困難である。支援事業の実施に際し、新たな協力者をアフガン難民及びホストコミュニティ住民支援の輪に加えていく必要がある。

(3) 支援協力案

パキスタン側からの要請を基に実施が検討されている JICA の技術協力プロジェクトについて、以下のとおり提案する。

| | |
|----------|---|
| 上位目標 | アフガン難民とホストコミュニティ住民の生計向上が、ホストコミュニティにおける生活状況の改善に寄与する。 |
| パートナー機関 | カウンターパート： CCAR 及び CAR-KP 技術訓練： KP-TEVTA 及びその傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関） ソフトスキル研修： NGO 及び大学（Institute of Management Sciences や Iqra National University など。難民対象のコースや調査を行っている大学） 就労支援・雇用者強化： 商工会議所、NGO |
| プロジェクト目標 | アフガン難民やホストコミュニティ住民の就労が促進される。 |
| 成果 | 成果 1：就労促進支援・自営業者強化の事業案が作成される。 成果 2：事業案が実施され、支援モデルが構築される。 成果 3：支援モデルが関係者間で共有される（CAR-KP 定例会機能の強化） |
| 裨益対象 | 難民及びホストコミュニティの若年層で就労のための基礎的技術スキルを有するもの |
| 留意事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・ パキスタン政府の対難民政策との整合性 ・ 他ドナーとの連携・協調・調整 ・ 難民とホストコミュニティ住民間の融和 ・ ジェンダー配慮 |

このプロジェクト案の成果 1 について、下記 3 つの事業案を示す。なお、下記事業案 (a) 及び (b)

の対象職種については、IOM がアフガン難民の生計向上を目的として実施する EDF にて設定した支援産業分野などが参考になる。事業案 (c) については、基本的にはいかなる職種の自営業者であっても同じ訓練内で対象にすることが可能である。

(a) 「就労促進支援」事業案

| | |
|---------|---|
| 名称 | 都市部若年女性のインターンシップ事業 |
| 目的 | 女性の就労促進及びホスト企業の経営強化 |
| パートナー機関 | CAR-KP、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関）、NGO、商工会議所 |
| 事業対象 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 当該技術スキルの訓練経験のある未就労の女性（難民及びパキスタン人） ➤ インターンを受け入れるホスト企業 |
| 主な活動 | <ol style="list-style-type: none"> ① インターンの選定 ② インターンのニーズ調査及びリフレッシュ訓練の実施 ③ ホスト企業の選定 ④ 問題解決メカニズムの構築 ⑤ ホスト企業のニーズ確認及びインターンシップ実施研修 ⑥ インターンとホスト企業マッチング ⑦ インターンシップの実施 ⑧ ソフトスキル研修の実施 ⑨ Toolkit 調達・貸出・初期不良対応（インターンが起業を希望する場合） ⑩ 訓練後の就労促進支援 ⑪ エンドライン調査の実施 ⑫ プロジェクト期間中の追跡調査 |

(b) 「自営業者強化」事業案

| | |
|---------|--|
| 名称 | 若年女性対象の技術スキルの再訓練及び起業支援プロジェクト |
| 目的 | 難民女性の自宅における起業支援 |
| パートナー機関 | CAR-KP、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関）、NGO、地元の商店 |
| 事業対象 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ RV 及び周辺地域に居住する難民女性で、当該技術スキルの訓練受講経験者 ➤ コミュニティのビジネスサポーター及びリーダー |
| 主な活動 | <ol style="list-style-type: none"> ① 訓練生の募集 ② 訓練生のニーズ及びスキルレベルのアセスメント及び選抜 ③ 訓練研修計画の作成、訓練内容の選択とカリキュラムのデザイン ④ 訓練研修以外の支援活動のデザイン ⑤ 技術スキル訓練の実施 ⑥ ソフトスキル研修の実施 ⑦ マーケットリンクエージ支援の実施 ⑧ Toolkit 調達・引き渡し・初期不良対応 ⑨ 訓練後の Training to Work 移行支援・伴走支援 ⑩ エンドライン調査の実施 |

(c) 「RV 内での自営業者強化」事業案

| | |
|---------|---|
| 名称 | RV 内での女性自営業者によるビジネス強化プロジェクト |
| 目的 | 難民女性の RV 内の自営ビジネス強化支援 |
| パートナー機関 | CAR-KP（特にコミュニティモビライザー）、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関）、NGO、大学 |
| 事業対象 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 既にマーケットを持つ RV の難民女性自営業者 |

| | |
|------|---|
| 主な活動 | <ul style="list-style-type: none"> ① 訓練生のリクルーティング ② 訓練生のニーズ及びスキルレベルのアセスメント及び選抜 ③ 訓練研修計画の作成、訓練内容の選択とカリキュラムのデザイン ④ 訓練研修以外の支援活動のデザイン ⑤ ソフトスキル研修の実施 ⑥ マーケットリンケージ支援の実施 ⑦ グループ化支援 ⑧ 訓練後の伴走支援 ⑨ エンドライン調査の実施 |
|------|---|

(4) 他ドナーによる既存の支援との連携可能性

多くの支援団体は、CAR-KP から個別に支援許可を取得し、関係者間との調整や経験共有をせず、個別に支援を実施している状態である。他ドナーとの連携を考えるにあたり、教訓の項に記載した通り、まずは生計向上支援に携わる機関・団体が総体として効果的な支援事業の実施経験を積み上げ、連携を取りやすくなる体制の確立から始めるべきである。支援関係機関や団体と生計向上支援の経験共有の場としてワーキンググループを立ち上げ、運営することを提案する。

(5) 今後更なる支援を行ううえで考慮すべき事項

本調査では、男性対象のパイロット事業の実施を断念したため、男性の生計向上支援については、教訓や提言が出来ない状況にある。しかしながら、パイロット事業 1、2、3 については男性に適用可能な支援である。今後の支援実施の際、1 年目に男性対象のパイロット事業を実施し、その結果をもって、2 年目以降に本格的に取り組む意義はある。

本調査のパイロット事業は、2023 年 11 月以降に実施された非登録アフガン人の本国帰還の影響を大きく受けた。その後、2024 年 7 月に、パキスタン政府は POR カード期限の延長期間を 3 カ月から 1 年とし、現行の POR カードの有効期間を 2025 年 6 月までとした。今後も政府の難民政策の変化に関する情報収集を継続しながら、柔軟な対応を取ることが必要になる。

当調査団は、JICA の指示に従い、本調査に関わる人間の安全を確保するためアフガン難民支援において JICA の名前が広報されないように注意を払ってきた。しかし、聞き取り調査やパイロット事業の実施に際し、身元を明かさないと事実上不可能である場合も多くあった。また、JICA の名前を明かさないと、訓練のバリューや信頼性に大きく影響する可能性がある。特に、JICA からの訓練修了証書の発行は難民側から強く期待されている。本格案件を実施する際には、安全管理方針と JICA による訓練の価値とのバランスを考慮されたい。

目次

図表目次

略語表

調査対象地位置図

写真

| | | |
|-------|--------------------------------|------|
| 第1章 | 調査の背景と概要..... | 1-1 |
| 1.1 | 背景..... | 1-1 |
| 1.2 | 調査の目的及び対象地域..... | 1-2 |
| 1.3 | 現地関係機関..... | 1-2 |
| 1.4 | 調査期間..... | 1-2 |
| 1.5 | 調査スケジュール..... | 1-2 |
| 第2章 | パキスタンにおけるアフガニスタン難民の概況..... | 2-1 |
| 2.1 | アフガニスタン難民の歴史..... | 2-1 |
| 2.2 | アフガニスタン難民関連の協定と政策..... | 2-2 |
| 2.2.1 | 多国間/二国間 協定..... | 2-3 |
| 2.2.2 | 国内政策..... | 2-5 |
| 2.2.3 | パキスタン政府の難民対応..... | 2-5 |
| 2.3 | アフガニスタン人のパキスタンにおける法的地位と権利..... | 2-6 |
| 2.4 | 不法滞在外国人に対する本国送還計画の影響..... | 2-9 |
| 2.4.1 | パキスタン政府による対応..... | 2-9 |
| 2.4.2 | 本国送還計画のアフガニスタン人への影響..... | 2-12 |
| 2.4.3 | ドナー及びNGOの反応..... | 2-12 |
| 2.5 | アフガニスタン難民支援の主要行政機関..... | 2-14 |
| 2.6 | アフガニスタン難民支援の枠組み..... | 2-17 |
| 2.7 | アフガニスタン難民の生計状況..... | 2-20 |
| 2.7.1 | アフガニスタン難民の人口統計情報..... | 2-20 |
| 2.7.2 | アフガニスタン難民の社会経済状況..... | 2-21 |
| 第3章 | 産業、労働市場及び職業訓練..... | 3-1 |
| 3.1 | パキスタン経済のインフォーマル性..... | 3-1 |
| 3.2 | 産業構造..... | 3-2 |
| 3.3 | 労働市場..... | 3-5 |
| 3.3.1 | パキスタンの労働市場概況..... | 3-5 |
| 3.3.2 | 産業別就労者数..... | 3-8 |
| 3.3.3 | 給与・所得..... | 3-11 |
| 3.4 | 職業訓練及び就労支援制度..... | 3-13 |

| | | |
|-------|--|------|
| 3.4.1 | 職業訓練政策 | 3-13 |
| 3.4.2 | 職業訓練制度 | 3-15 |
| 3.4.3 | 就労支援制度 | 3-20 |
| 第4章 | 調査対象地域におけるアフガニスタン難民・ホストコミュニティの生計・就労の現状 | 4-1 |
| 4.1 | 調査対象地域の概要 | 4-1 |
| 4.1.1 | ホストコミュニティの行政体制 | 4-1 |
| 4.1.2 | ホストコミュニティの概況 | 4-3 |
| 4.1.3 | アフガニスタン難民居住地の概況 | 4-5 |
| 4.1.4 | RV内の概況 | 4-8 |
| 4.1.5 | RV外のアフガニスタン難民居住地の概況 | 4-11 |
| 4.2 | 生計調査の概要 | 4-13 |
| 4.2.1 | 個別調査 | 4-13 |
| 4.2.2 | 職業訓練経験者調査 | 4-15 |
| 4.2.3 | ビジネスオーナー調査 | 4-16 |
| 4.3 | 生活及び世帯収入の現状 | 4-17 |
| 4.3.1 | 世帯構造 | 4-17 |
| 4.3.2 | 収入と支出 | 4-17 |
| 4.4 | 教育レベル及び生計向上のための訓練機会と就労・起業関連スキル | 4-19 |
| 4.4.1 | 教育レベル及び訓練機会 | 4-19 |
| 4.4.2 | 就労スキル | 4-26 |
| 4.4.3 | 起業関連スキル | 4-27 |
| 4.5 | 生計・就労の現状 | 4-31 |
| 4.5.1 | 個別調査の結果 | 4-31 |
| 4.5.2 | 職業訓練経験者調査の結果 | 4-42 |
| 4.5.3 | ビジネスオーナー調査の結果 | 4-58 |
| 第5章 | アフガニスタン難民・ホストコミュニティを対象とした既存の生計向上事業 | 5-1 |
| 5.1 | 主要ドナー機関による支援状況 | 5-1 |
| 5.1.1 | 国連難民高等弁務官事務所（UNHCR） | 5-1 |
| 5.1.2 | ドイツ国際協力公社（GIZ） | 5-5 |
| 5.1.3 | 国連移住機関（IOM） | 5-6 |
| 5.1.4 | 世界銀行（WB） | 5-7 |
| 5.1.5 | 国連開発計画（UNDP） | 5-8 |
| 5.1.6 | その他NGO | 5-8 |
| 5.2 | 職業訓練を通じた生計向上支援事業の特徴 | 5-9 |
| 5.3 | 生計向上支援事業の課題と成功事例の分析 | 5-10 |
| 第6章 | 生計向上支援にかかる課題の分析とアプローチ | 6-1 |
| 6.1 | 調査結果を踏まえた課題分析 | 6-1 |
| 6.1.1 | 中長期的な生計向上支援の着地点 | 6-1 |
| 6.1.2 | 7つの支援アプローチ仮説と分析結果 | 6-2 |
| 6.2 | 課題解決方策の検討 | 6-5 |

| | | |
|-------|-----------------------------------|------|
| 6.2.1 | 支援アプローチ | 6-5 |
| 6.2.2 | 課題解決のモデル | 6-6 |
| 第7章 | パイロット事業の概要と生計活動への効果 | 7-1 |
| 7.1 | 事業概要パイロット事業のフレームワーク | 7-1 |
| 7.2 | パイロット事業当初案 | 7-2 |
| 7.3 | パイロット事業当初案からの変更 | 7-8 |
| 7.4 | パイロット事業の実施と効果検証 | 7-9 |
| 7.4.1 | パイロット事業1 | 7-9 |
| 7.4.2 | パイロット事業2 | 7-23 |
| 7.4.3 | パイロット事業3 | 7-33 |
| 7.4.4 | パイロット事業4 | 7-42 |
| 第8章 | 今後のJICAによる支援の方向性 | 8-1 |
| 8.1 | 今後のJICAによる生計向上支援の方向性 | 8-1 |
| 8.1.1 | 就職促進支援に有効なアプローチ（モデル2） | 8-2 |
| 8.1.2 | 起業・自営業者支援に有効なアプローチ（モデル3及び女性共通モデル） | 8-2 |
| 8.1.3 | 女性が志向する就労形態と居住地別の考慮事項 | 8-5 |
| 8.1.4 | ジェンダー配慮手法 | 8-6 |
| 8.1.5 | 支援事業のデザイン及び事業実施体制 | 8-9 |
| 8.1.6 | パイロット事業実施によるアフガン難民とホストコミュニティへの影響 | 8-11 |
| 8.2 | パキスタン政府及びJICAへの提言 | 8-12 |
| 8.3 | 支援協力案 | 8-13 |
| 8.4 | 他ドナーによる既存の支援との連携可能性 | 8-17 |
| 8.5 | 今後更なる支援を行ううえで考慮すべき事項 | 8-17 |

添付1：調査団員リスト

添付2：主要面談リスト

図表目次

| | | |
|-------|--------------------------------------|------|
| 図 1-1 | 調査スケジュール | 1-3 |
| 図 2-1 | パキスタンにおけるアフガン難民数と自主帰還者数（2002年～2022年） | 2-2 |
| 図 2-2 | アフガン難民の逮捕及び拘留人数 | 2-12 |
| 図 2-3 | 職業訓練を通じた生計支援プログラム実施体系 | 2-18 |
| 図 2-4 | アフガン難民（15歳以上）の男女別月収（PKR） | 2-23 |
| 図 2-5 | アフガン難民の収入源トップ10（男女別） | 2-23 |
| 図 2-6 | アフガン難民の男女別世帯で収入を得ている人の月収範囲（PKR） | 2-24 |
| 図 3-1 | フォーマル・インフォーマルセクターの就労割合 | 3-8 |
| 図 3-2 | パキスタンの教育制度とTVET対象プログラム | 3-16 |
| 図 3-3 | NVQFの段階 | 3-19 |

| | | |
|--------|-----------------------------------|------|
| 図 4-1 | RVとCAR県事務所の体制 | 4-8 |
| 図 4-2 | アフガン難民世帯の平均月収 (PKR) | 4-18 |
| 図 4-3 | パキスタン人世帯の平均月収 (PKR) | 4-18 |
| 図 4-4 | アフガン難民の月の平均支出 (PKR) | 4-19 |
| 図 4-5 | パキスタン人の月の平均支出 (PKR) | 4-19 |
| 図 4-6 | 個別調査対象者の教育レベル (アフガン難民男性) | 4-20 |
| 図 4-7 | 個別調査対象者の教育レベル (アフガン難民女性) | 4-20 |
| 図 4-8 | 個別調査対象者の教育レベル (パキスタン人男性) | 4-21 |
| 図 4-9 | 個別調査対象者の教育レベル (パキスタン人女性) | 4-21 |
| 図 4-10 | 訓練機会等についての知識 (アフガン難民) | 4-24 |
| 図 4-11 | 訓練機会等についての知識 (パキスタン人) | 4-24 |
| 図 4-12 | 訓練への参加が困難な理由..... | 4-26 |
| 図 4-13 | 訓練が雇用・就労に有益だったかどうか (アフガン難民) | 4-26 |
| 図 4-14 | 訓練が雇用・就労に有益だったかどうか (パキスタン人) | 4-27 |
| 図 4-15 | 起業意欲の有無 (アフガン難民) | 4-27 |
| 図 4-16 | 起業意欲の有無 (パキスタン人) | 4-28 |
| 図 4-17 | 起業をしない理由 (アフガン難民) | 4-29 |
| 図 4-18 | 起業をしない理由 (パキスタン人) | 4-29 |
| 図 4-19 | 起業に必要なリソース (アフガン難民) | 4-30 |
| 図 4-20 | 起業に必要なリソース (パキスタン人) | 4-30 |
| 図 4-21 | 起業に関する知識・情報の有無 (アフガン難民) | 4-31 |
| 図 4-22 | 起業に関する知識・情報の有無 (パキスタン人) | 4-31 |
| 図 4-23 | 就労状況 (アフガン難民) | 4-32 |
| 図 4-24 | 就労状況 (パキスタン人) | 4-32 |
| 図 4-25 | 被雇用者の就労形態 (アフガン難民) | 4-34 |
| 図 4-26 | 被雇用者の就労形態 (パキスタン人) | 4-35 |
| 図 4-27 | 就労場所 (アフガン難民) | 4-35 |
| 図 4-28 | 就労場所 (パキスタン人) | 4-36 |
| 図 4-29 | 就労場所・地域の移動の有無 (アフガン難民) | 4-36 |
| 図 4-30 | 就労場所・地域の移動の有無 (パキスタン人) | 4-36 |
| 図 4-31 | 移動の範囲 (アフガン難民) | 4-37 |
| 図 4-32 | 移動の範囲 (パキスタン人) | 4-37 |
| 図 4-33 | 無職の理由..... | 4-37 |
| 図 4-34 | 未就労者の生計活動 (アフガン難民) | 4-38 |
| 図 4-35 | 未就労者の生計活動 (パキスタン人) | 4-38 |
| 図 4-36 | 未就労者の希望する就労形態 (アフガン難民) | 4-41 |
| 図 4-37 | 未就労者の希望する就労形態 (パキスタン人) | 4-41 |
| 図 7-1 | パイロット事業のスケジュール | 7-1 |
| 図 7-2 | パイロット事業1のスケジュール..... | 7-10 |
| 図 7-3 | パイロット事業2のスケジュール..... | 7-24 |

| | | |
|--------|---|------|
| 図 7-4 | パイロット事業3のスケジュール..... | 7-34 |
| 図 7-5 | パイロット事業4のスケジュール..... | 7-43 |
| 表 2-1 | SSAR支援プラットフォームコアグループメンバー..... | 2-4 |
| 表 2-2 | アフガン難民とアフガニスタン人に対するパキスタン政府の主な対応..... | 2-5 |
| 表 2-3 | パキスタンにおけるアフガニスタン人のカテゴリー..... | 2-7 |
| 表 2-4 | アフガニスタンの人々が享受している権利とサービス（カテゴリーベース）..... | 2-8 |
| 表 2-5 | カテゴリー別・年齢層ごとの男女比（2023年9月15日～2024年5月4日）..... | 2-10 |
| 表 2-6 | ECで帰還難民が享受可能なサービス..... | 2-11 |
| 表 2-7 | 中小企業支援、雇用促進、産業開発、女性のエンパワメントを実施するKP州の公的機関..... | 2-16 |
| 表 2-8 | アフガン難民の年齢・性別分布..... | 2-20 |
| 表 2-9 | アフガン難民の出生国..... | 2-20 |
| 表 2-10 | アフガン難民の民族属性..... | 2-20 |
| 表 2-11 | アフガン難民の地理的分布..... | 2-21 |
| 表 2-12 | アフガン難民のRV居住者とRV外居住者の数と割合..... | 2-21 |
| 表 2-13 | UNHCR生計支援戦略の対象グループとプロフィール..... | 2-21 |
| 表 2-14 | アフガン難民の世帯規模別家族一人当たりの平均月収（PKR）..... | 2-24 |
| 表 2-15 | アフガン難民が有する職業技術上位10分野..... | 2-25 |
| 表 2-16 | アフガン難民の職業上位10職種..... | 2-26 |
| 表 2-17 | アフガン難民の就職における課題..... | 2-26 |
| 表 2-18 | アフガン難民がビジネスを行ううえでの課題..... | 2-27 |
| 表 2-19 | アフガン難民による労働貢献（ホストコミュニティの認識）..... | 2-27 |
| 表 2-20 | アフガン難民の社会的ネットワーク..... | 2-28 |
| 表 2-21 | アフガン難民との社会的結束（ホストコミュニティの認識）..... | 2-28 |
| 表 3-1 | 名目GDP産業別構成比..... | 3-2 |
| 表 3-2 | パキスタンの主要輸出品目（2021-22期）..... | 3-3 |
| 表 3-3 | パキスタンの実質GDP成長率（基準年：2015-16期）..... | 3-3 |
| 表 3-4 | KP州対象3県の県内総生産..... | 3-3 |
| 表 3-5 | KP州対象県の主要産業..... | 3-4 |
| 表 3-6 | パキスタンと対象各県の労働者の雇用形態（2020-21期）..... | 3-5 |
| 表 3-7 | 対象各県の男女別失業率（2020-2021期）..... | 3-6 |
| 表 3-8 | 10歳以上の人口の労働参加率（2020-21期）..... | 3-6 |
| 表 3-9 | 若年層失業率（2020-21期）..... | 3-7 |
| 表 3-10 | 産業別就労人口割合（2020-21期）*..... | 3-9 |
| 表 3-11 | インフォーマルセクターの産業別就労人口割合（2020-21期）*..... | 3-10 |
| 表 3-12 | 被雇用者と自営業者の1カ月の平均給与（2020-21期）..... | 3-11 |
| 表 3-13 | パキスタンの産業別・雇用形態別の1カ月の平均給与（2020-21期）..... | 3-12 |

| | | |
|--------|--|------|
| 表 3-14 | KP州の産業別・雇用形態別の1カ月の平均給与（2020-21期） | 3-12 |
| 表 3-15 | 「国家戦略『万人のためのスキル』」における優先的介入分野と目的..... | 3-13 |
| 表 3-16 | パキスタンの職業訓練機関数、指導員数及び入学者数..... | 3-17 |
| 表 3-17 | KP州の政府系職業訓練機関が提供する主な研修コース | 3-18 |
| 表 3-18 | 首相若者プログラム | 3-20 |
| 表 3-19 | NPGPの概要..... | 3-21 |
| 表 4-1 | 対象地域の面積、人口、平均世帯人数 | 4-3 |
| 表 4-2 | ハリプール住民の年齢・性別分布..... | 4-3 |
| 表 4-3 | コハット住民の年齢・性別分布 | 4-4 |
| 表 4-4 | ペシャワール住民の年齢・性別分布..... | 4-4 |
| 表 4-5 | イスラマバード住民の年齢・性別分布 | 4-4 |
| 表 4-6 | 公立TVET機関数 | 4-5 |
| 表 4-7 | 公立TVET機関の入学者数..... | 4-5 |
| 表 4-8 | KP州対象地域のRV基礎情報..... | 4-6 |
| 表 4-9 | Administrative CampとCluster Campの説明..... | 4-6 |
| 表 4-10 | 本調査によるRV数、世帯数、人数..... | 4-7 |
| 表 4-11 | アフガン難民の生計手段・業種、関連情報..... | 4-10 |
| 表 4-12 | RV外でアフガン難民が多く居住する地域..... | 4-11 |
| 表 4-13 | 生計調査の全体概要 | 4-13 |
| 表 4-14 | 個別調査の対象RV | 4-13 |
| 表 4-15 | 個別調査の対象ホストコミュニティ地区..... | 4-14 |
| 表 4-16 | 個別調査対象者の地域・男女別内訳..... | 4-14 |
| 表 4-17 | FGD参加者の内訳（就労ステータス別） | 4-15 |
| 表 4-18 | FGD参加者の内訳（対象地域別） | 4-15 |
| 表 4-19 | ビジネスオーナー調査の対象者内訳..... | 4-17 |
| 表 4-20 | 世帯構造..... | 4-17 |
| 表 4-21 | 回答者内訳..... | 4-22 |
| 表 4-22 | アフガン難民回答内訳..... | 4-22 |
| 表 4-23 | パキスタン人回答内訳..... | 4-22 |
| 表 4-24 | 受講済訓練コース（アフガン難民女性） | 4-23 |
| 表 4-25 | 受講済訓練コース（パキスタン人女性） | 4-23 |
| 表 4-26 | 受講済訓練コース（アフガン難民男性） | 4-23 |
| 表 4-27 | 受講済訓練コース（パキスタン人男性） | 4-24 |
| 表 4-28 | 訓練や支援プログラムの情報源（アフガン難民） | 4-25 |
| 表 4-29 | 訓練や支援プログラムの情報源（パキスタン人） | 4-25 |
| 表 4-30 | 訓練への参加が困難な理由（その他の回答） | 4-26 |
| 表 4-31 | 調査対象者の起業希望の割合（アフガン難民） | 4-28 |
| 表 4-32 | 調査対象者の起業希望の割合（パキスタン人） | 4-28 |
| 表 4-33 | 就労状況の人数内訳 | 4-32 |
| 表 4-34 | 訓練経験者の就労状況..... | 4-32 |

| | | |
|--------|---|------|
| 表 4-35 | 被雇用者の業種..... | 4-33 |
| 表 4-36 | 被雇用者の業種のうち「その他」の回答内訳..... | 4-34 |
| 表 4-37 | 被雇用者の就労形態（アフガン難民） | 4-34 |
| 表 4-38 | 被雇用者の就労形態（パキスタン人） | 4-35 |
| 表 4-39 | 未就労者が就労を希望する業種（アフガン難民） | 4-39 |
| 表 4-40 | 未就労者が就労を希望する業種の「その他」の内訳（アフガン難民） | 4-39 |
| 表 4-41 | 未就労者が就労を希望する業種（パキスタン人） | 4-40 |
| 表 4-42 | 未就労者が就労を希望する業種の「その他」の内訳（パキスタン人） | 4-40 |
| 表 4-43 | FGD参加者のうち就労している者の雇用形態と職種..... | 4-42 |
| 表 4-44 | FGD参加者の業種内訳..... | 4-42 |
| 表 4-45 | ビジネスオーナーの業種内訳..... | 4-59 |
| 表 4-46 | パキスタン人ビジネス（ビジネスオーナー）によるアフガン難民の生計支援..... | 4-65 |
| 表 4-47 | 経営者自身のスキル開発・更新ニーズ | 4-68 |
| 表 4-48 | 顧客との関係構築及び差別化のポイント..... | 4-69 |
| 表 5-1 | RAHAプログラムの概要..... | 5-2 |
| 表 5-2 | NAVTTTC-UNHCR Skill Development Programの概要..... | 5-3 |
| 表 5-3 | EDFとILAの事業概要 | 5-6 |
| 表 5-4 | アフガン難民を対象としているNGOの生計改善支援活動..... | 5-8 |
| 表 5-5 | 既存の支援の課題と課題対応事例..... | 5-10 |
| 表 6-1 | 提案する支援アプローチ | 6-5 |
| 表 7-1 | パイロット事業の当初スケジュールと変更後のスケジュール | 7-8 |
| 表 7-2 | パイロット事業1の概要..... | 7-9 |
| 表 7-3 | パイロット事業1のメンバー | 7-10 |
| 表 7-4 | パイロット事業1の予算..... | 7-10 |
| 表 7-5 | パイロット事業1の主な活動スケジュール..... | 7-11 |
| 表 7-6 | パイロット事業1のビジネス・財務管理研修..... | 7-11 |
| 表 7-7 | パイロット事業1のデジタルマーケティング研修..... | 7-12 |
| 表 7-8 | パイロット事業1のジェンダー研修 | 7-12 |
| 表 7-9 | パイロット事業1の成功指標の達成状況 | 7-13 |
| 表 7-10 | インターンシッププログラムの満足度 | 7-14 |
| 表 7-11 | パイロット事業2の概要..... | 7-23 |
| 表 7-12 | パイロット事業2のメンバー | 7-23 |
| 表 7-13 | パイロット事業2の予算..... | 7-24 |
| 表 7-14 | パイロット事業2の主要活動スケジュール..... | 7-24 |
| 表 7-15 | パイロット事業2の縫製技術訓練（半日、8週間） | 7-25 |
| 表 7-16 | パイロット事業2のビジネス・財務管理研修（半日、12日間） | 7-25 |
| 表 7-17 | パイロット事業2のデジタルマーケティング研修（半日、4日間） | 7-25 |
| 表 7-18 | パイロット事業2のジェンダー研修（半日、3日間） | 7-26 |
| 表 7-19 | パイロット事業2の指標の達成状況 | 7-26 |
| 表 7-20 | パイロット事業3の概要..... | 7-33 |

| | | |
|--------|---|------|
| 表 7-21 | パイロット事業3のメンバー | 7-33 |
| 表 7-22 | パイロット事業3の予算..... | 7-33 |
| 表 7-23 | パイロット事業3の主な活動スケジュール..... | 7-34 |
| 表 7-24 | パイロット事業3のビジネス・財務管理研修（3時間×3日、4時間×7日） | 7-35 |
| 表 7-25 | パイロット事業3のデジタルマーケティング研修（3時間×16日） | 7-35 |
| 表 7-26 | パイロット事業3のジェンダー研修（3時間×2日） | 7-36 |
| 表 7-27 | パイロット事業3の成功指標の達成状況..... | 7-36 |
| 表 7-28 | パイロット事業4の概要..... | 7-42 |
| 表 7-29 | パイロット事業4のメンバー | 7-42 |
| 表 7-30 | パイロット事業4の予算..... | 7-43 |
| 表 7-31 | パイロット事業4の主な活動スケジュール..... | 7-43 |
| 表 7-32 | 研修プログラムの概要..... | 7-44 |
| 表 7-33 | パイロット事業4 成功指標の達成状況..... | 7-44 |
| 表 8-1 | 課題解決モデルとパイロット事業の関係..... | 8-1 |
| 表 8-2 | 裨益対象女性の志向する就労形態と就労支援アプローチ | 8-5 |
| 表 8-3 | 訓練実施におけるRV難民と都市難民への対応の違い..... | 8-6 |
| 表 8-4 | CCAR/CAR-KPの実際の役割と今後期待される役割 | 8-10 |
| 表 8-5 | 技術協力プロジェクト案..... | 8-13 |

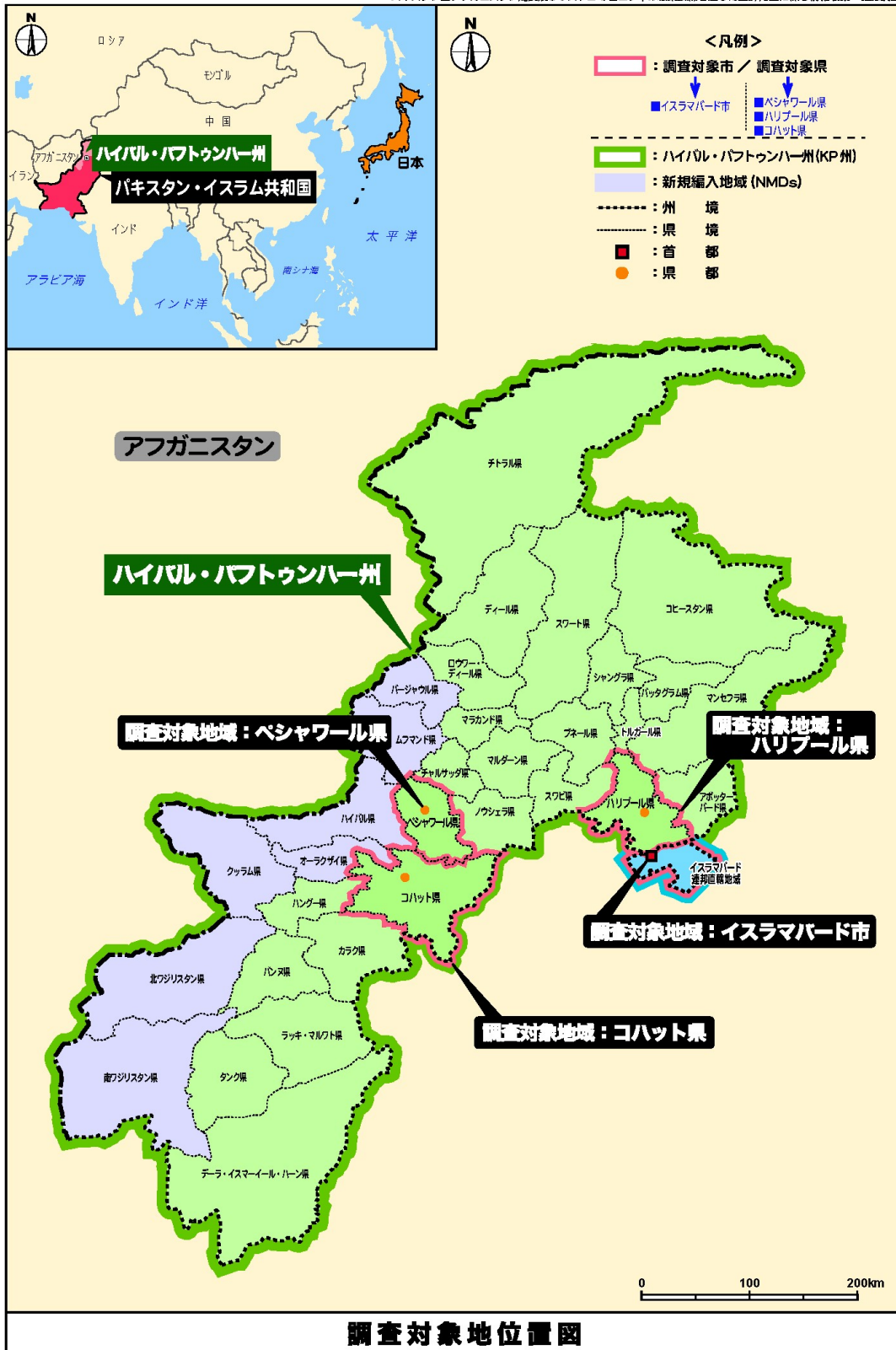
略語表

| 英語略語 | 英語 | 日本語 |
|--------|--|----------------------------|
| ACC | Afghan Citizen Card | アフガニスタン市民カード |
| APAPPS | Afghanistan Pakistan Action Plan for Peace and Solidarity | アフガニスタン・パキスタン平和と団結のための行動計画 |
| ATWS | Allowed To Work Status | - |
| CAR-KP | Commissionerate for Afghan Refugees of KP Province | アフガン難民局 KP 州支部 |
| CBP | Community-Based Protection | コミュニティベースの難民保護 |
| CCAR | Chief Commissionerate for Afghan Refugees | アフガン難民総局 |
| CC&JP | Career Counselling and Job Placement | キャリアカウンセリング及び職業紹介担当者 |
| CDA | Capital Development Authority | 首都開発公社 |
| CERF | Central Emergency Response Fund | 中央緊急対応基金 |
| CDU | Community Development Unit | 地域開発ユニット |
| CNIC | Computerized National Identity Card | パキスタン電子身分証明書 |
| DAE | Diploma of Associate Engineer | 準工学士ディプロマ |
| DoRR | Directorate of Refugees and Repatriation | アフガニスタン難民帰還総局 |
| DRC | Danish Refugee Council | - |
| DRIVE | Documentation Renewal and Information Verification Exercise | 難民登録情報確認と更新作業 |
| EAD | Economic Affairs Division | (パキスタン経済省) 経済局 |
| EC | Encashment Centre | 給付金給付センター |
| EDF | Enterprise Development Fund | 企業開発基金 |
| EU | European Union | 欧州連合 |
| EYDC | Education and Youth Development Cell | 教育・青少年育成部門 |
| FAO | Food and Agriculture Organization of the United Nations | 国連食糧農業機関 |
| FGD | Focus Group Discussion | フォーカスグループディスカッション |
| FoC | Framework of Cooperation | 協力枠組み |
| GBV | Gender-Based Violence | ジェンダーに基づく暴力 |
| GDP | Gross Domestic Product | 国内総生産 |
| GIZ | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH | ドイツ国際協力公社 |
| GTVC | Government Technical and Vocational Centre | 公立技術職業センター |
| HBB | Home-Based Business | 家内ビジネス |
| ICTA | Islamabad Capital Territory Administration | - |
| IDEA | Initiative for Development and Empowerment Axis | - |
| IDP | Internally Displaced Person/ Persons/ People | 国内避難民 |
| IFAD | International Fund for Agriculture Development | 国際農業開発基金 |
| ILA | Individual Livelihood Assistance | 個人事業支援 |
| ILO | International Labour Organization | 国連労働機関 |
| INGO | International non-governmental organization | 国際非政府組織 |
| IMS | Institute of Management Sciences | - |
| IOM | International Organization for Migration | 国連移住機関 |
| IPO | Institution Placement Officer | 職業紹介担当者 |
| IRC | International Rescue Committee | - |

| | | |
|--------------|---|------------------|
| IT | Information Technology | 情報技術 |
| JICA | Japan International Cooperation Agency | 国際協力機構 |
| KII | Key Informant Interview | キーインフォーマントインタビュー |
| KP | Khyber Pakhtunkhwa | ハイバル・パフトウンハー |
| LSE | Local Social Enterprises | - |
| MHPSS | Mental health and psychosocial support | メンタルヘルスと心理社会的支援 |
| MoFEPT | Ministry of Federal Education and Professional Training | 連邦教育・専門訓練省 |
| MoHR | Ministry of Human Rights | 人権省 |
| MOI | Ministry of Interior | 内務省 |
| MOU | Memorandum of Understanding | 基本合意書 |
| NADRA | National Database and Registration Authority | 国家データベース登録局 |
| NAVTTTC | National Vocational and Technical Training Commission | 国立職業・技術訓練委員会 |
| NGO | Non-Governmental Organization | 非政府組織 |
| NOC | No Objection Certificate | - |
| NPGP | National Poverty Graduation Programme | 国家貧困卒業プログラム |
| NSS | National Skills for All Strategy | 国家戦略「万人のためのスキル」 |
| NTB | National Training Board | 国家訓練委員会 |
| NVQF | National Vocational Qualification Framework | 国家職業資格フレームワーク |
| OHCHR | Office of the High Commissioner for Human Rights | 国連人権高等弁務官事務所 |
| OJT | On-the-Job Training | オンザジョブトレーニング |
| PECs | Personal Entrepreneurial Competencies | 個人的起業家コンピテンシー |
| PDH | Project Directorate Health | 保健プロジェクト部門 |
| PKR | Pakistani Rupee | パキスタンルピー |
| PMYP | Prime Minister's Youth Programme | - |
| POR | Proof of Registration | 難民登録証明 |
| PPAF | Pakistan Poverty Alleviation Fund | - |
| PPP | Public and Private Partnership | 官民パートナーシップ |
| RAA | Refugee Affecting Areas | 難民影響地域 |
| RAHA Program | Refugee Affected and Hosting Areas Program | RAHA プログラム |
| REPID | Rural Empowerment & Institutional Development | - |
| RHA | Refugee Hosting Areas | 難民受入地域 |
| RMSP | Refugee Management Support Programme | アフガン難民支援プログラム |
| RPL | Recognition of Prior Learning | 事前学習認定 |
| RV | Refugee Village | 難民キャンプ |
| SAFRON | Ministry of States and Frontier Regions | 国家辺境地域省 |
| SDC | Skill Development Council | 技術開発評議会 |
| SDPI | Sustainable Development Policy Institute | - |
| SECP | Securities and Exchange Commission of Pakistan | パキスタン証券取引委員会 |
| SHARP | Society for Human Rights and Prisoners' Aid | 人権・囚人支援協会 |
| SIDP | Small Industries Development Board | 小規模産業開発委員会 |
| SIRAP | Strengthening Institutions for Refugee Administration Project | - |
| SMEDA | Small and Medium Enterprises Development Authority | 中小企業開発庁 |
| SMEs | Small and Medium Enterprises | 中小企業 |

| | | |
|--------|---|---------------------|
| SNA | Skill Needs Assessment | スキル・ニーズ・アセスメント |
| SNS | Social networking service | ソーシャルネットワーキングサービス |
| SRSP | Sarhad Rural Support Programme | - |
| SSAR | Solutions Strategy for Afghan Refugees | アフガン難民解決戦略 |
| SSU | Solution Strategy Unit | ソリューション・ストラテジー・ユニット |
| TEVTA | Technical Education and Vocational Training Authority | 技術教育・職業訓練庁 |
| TTB | Trade Testing Board | 貿易試験委員会 |
| TVET | Technical and Vocational Education and Training | 技術教育・職業訓練 |
| UCH | Urban Cohesion Hub | - |
| UMRF | Unregistered Members of Registered Families | 未登録家族 |
| UNDP | United Nations Development Programme | 国連開発計画 |
| UNHCR | United Nations High Commissioner for Refugees | 国連難民高等弁務官事務所 |
| UNICEF | United Nations Children's Fund | 国連児童基金 |
| URSU | Urban Refugees Support Unit | 都市難民支援ユニット |
| VRF | Voluntary Repatriation Form | 自主帰還フォーム |
| WB | World Bank | 世界銀行 |
| WWDC | Women Welfare and Development Centre | 女性福祉開発センター |

パキスタン国アフガニスタン難民及びホストコミュニティの職業訓練を通じた生計向上に係る情報収集・確認調査



写真



ペシャワール県都市部スラム Taj Abad 地区に住むアフガン難民へのインタビュー



ペシャワール県都市部スラム Taj Abad 地区で無職のパキスタン人女性対象の FGD を実施



ペシャワール県 Kababian RV で水汲みをする子供たち



ペシャワール県 Khazana RV で貴石のカット研磨販売業を営むアフガン難民ビジネスオーナーのインタビュー



ペシャワール県 Kababian RV にて家内で帽子製造業を営むアフガン難民



ペシャワール県 Kababian RV で物売る子ども



コハット県 Ghankol RV の排水溝



コハット県 Ghankol RV で就労中のアフガン難民男性対象の FGD を実施



コハット県の都市部で無職パキスタン人女性対象の FGD を実施



コハット県 Mian Khail Bazar 地区で生地販売業を営むパキスタン人ビジネスオーナーへのインタビュー



コハット県の都市部でレストランを営むアフガン難民ビジネスオーナーへのインタビュー



ハリプール県でアフガン難民の家畜が放牧されている様子



ハリブール県の RV 内におけるアフガン難民の住宅



ハリブール県の RV で遊ぶアフガン難民の子どもたち



ハリブール県で産業用ガラス販売設置業を営むパキスタン人所有の店舗



ハリブール県の Panian 地区で化粧品販売業を営むアフガン難民の店舗



イスラマバード市で CCAR のチーフコーディネーター同行の下、就労中のアフガン難民男性に FGD を実施する JICA 調査団



イスラマバード市で KP 州 CAR, TEVTA, 労働局、SMEEDA KP 事務所と関係者会合を実施



美容院でのインターンシッププログラム (パイロット事業1)



GTVCでの技術訓練 (パイロット事業2)



ソーシャルメディアにアップする写真撮影 (パイロット事業3)



ジェンダー研修 (パイロット事業4)



職業訓練校での卒業式 (パイロット事業2)



ステアリングコミッティー会議

第1章 調査の背景と概要

1.1 背景

パキスタン・イスラム共和国（以下、「パキスタン」）は、アフガニスタン・イスラム共和国（以下、「アフガニスタン」）からの登録難民を約 130 万人抱えており、加えて非登録難民（アフガン市民カード（ACC : Afghan Citizen Card）保有者）は約 84 万人、登録難民にも非登録難民にも該当せずパキスタン政府から不法移民とみなされているアフガニスタン人は約 77.5 万人いると推計されている¹。アフガニスタンとの国境に接するハイバル・パフトゥンハー州（KP 州 : Khyber Pakhtunkhwa 州）には、登録アフガニスタン難民（以下、「アフガン難民」）の 52%が居住しているほか、首都イスラマバード市を含めた都市部にも同登録アフガン難民が居住している²。パキスタンにおけるアフガニスタン難民の受け入れは、1970 年代後半から 40 年以上続いており、さらに 2021 年 1 月以降アフガニスタン情勢を主な理由としてパキスタン国内に新たに流入したアフガニスタン人が推計約 11.7 万人とされている³。受け入れの長期化と新規のアフガニスタン人の流入により、ホストコミュニティにおける公共サービス提供等の負担が増大しており、負担軽減のための国際的支援が求められている⁴。

パキスタン政府は、2021 年 8 月のタリバンによるアフガニスタン制圧以降にパキスタンへ移動したアフガニスタン人については、一時的な避難民と位置付けており、難民としての新規登録を認めていない。一方、パキスタン政府は、長年パキスタンに居住する登録アフガン難民を強制的に帰還させる方針等は打ち出していない。そのため、アフガニスタンの状況が安定化しない限り、登録アフガン難民が今後もパキスタン住民と共存していく可能性は高い。この可能性を踏まえ、登録アフガン難民が自立的にパキスタン国内あるいは帰還後に生計を立てられるよう、また同時にホストコミュニティとの間で軋轢が生じることを防ぐためにも、登録アフガン難民及びホストコミュニティ住民の両者を対象とした生計向上のための取り組みが必要である。両者の生計向上により、所得格差の縮小や貧困削減、ひいては地域の平和と安定化が期待できる。

アフガン難民及びホストコミュニティ住民を対象とした職業訓練を通じた生計向上のための支援や調査は、これまで国際機関や現地非政府組織（NGO : Non-Governmental Organization）等によって実施されている。それらの実績や教訓から、生計向上や能力向上（職業訓練含む）のための既存の支援事業やパキスタン政府が必要と考える支援事業が、アフガン難民及びホストコミュニティが労働市場から求められる能力向上に繋がっていない可能性が示唆されている。また、これまで実施されてきた関連分野の既存の支援事業が、アフガン難民及びホストコミュニティの生計向上に繋がらなかった事例も確認され

¹ United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2022). Afghanistan Situation Regional Refugee Response Plan January – December 2022

² UNHCR Operational Data Portal-Refugee Situations (オンライン) (引用日 : 2022年8月15日), <https://data.unhcr.org/en/situations/afghanistan/location/7536>

³ 同上

⁴ UNHCR. (2022). 上掲

ている。そのため、本調査では先行事例の成功・失敗要因を確認のうえ、生計向上に効果的に結び付く事業について検討することが重要である。

アフガン難民は、特に正規雇用へのアクセスが限定的であるとされているため自営業の起業支援も生計向上に有益なアプローチと確認されているが、ビジネスアイデアが市場のニーズと合致していることが必要であり、生計向上や自立の観点では容易な手段ではないと言われている。また、職業訓練修了時に訓練経験を担保するための修了証を発行している他ドナーもあるが、パキスタンの労働市場において、短期訓練の修了証の所持がアフガン難民の就労時に有利に働くか否かについても確認が必要である。

1.2 調査の目的及び対象地域

本調査は、KP州ペシャワール県⁵、ハリプール県、コハット県及び首都イスラマバード市を調査対象地域とし、同地域におけるアフガン難民及びホストコミュニティ住民の生計向上に中長期的に資する支援策の提案を目的として実施する。具体的には、調査対象地域のアフガン難民及びホストコミュニティ住民の生計や就労に係る状況、産業や労働市場の状況や既存の関連支援事業の情報を収集、整理し、生計向上や能力向上に有効なアプローチを提案、さらにパイロット事業を通じてその効果を検証したうえで、今後の支援の方向性を検討するものである。

1.3 現地関係機関

本調査では、現地主要機関を、アフガン難民の調整を連邦レベル及びイスラマバードで管轄する国家辺境地域省（SAFRON: Ministry of States and Frontier Regions）傘下のアフガン難民総局（CCAR: Chief Commissionerate for Afghan Refugees）と CCAR 傘下で KP 州を管轄するアフガン難民局 KP 州支部（CAR-KP : Commissionerate for Afghan Refugees of KP Province）と定める。

1.4 調査期間

本調査の調査期間は、当初 2022 年 8 月 17 日から 2023 年 11 月 30 日までと設定されたが、連邦内務省及び KP 州の関連機関からの、パキスタン国内でアフガン難民調査を実施するための調査許可（NOC : No Objection Certificate）の取得に時間を要したため、調査期間は 2024 年 9 月まで延長された。

1.5 調査スケジュール

本調査の全体スケジュールは下図のとおりである。

⁵当初の指定は、ペシャワール「市」であったが、市レベルで統計や情報の入手が難しいことから、本調査の対象としては、ペシャワール「県」を対象とすることとした。

アフガニスタン難民及びホストコミュニティの職業訓練を通じた生計向上に係る情報収集・確認調査
ファイナルレポート

作業計画

| 作業項目 | 期間 | 2022年度 | | | | | | | | | | | 2023年度 | | | | | | | | | | | 2024年度 | | | | | | | | | | |
|------------|--|--------|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|--------|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|--------|---|---|---|----|----|--|--|--|--|--|
| | | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | | | | |
| 1. 国内準備作業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-1 | 業務計画書の作成 | △ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-2 | 既存資料の収集・分析及び関係機関への遠隔ヒアリングの実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-3 | インセプションレポートの作成・協議 | △ | △ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1-4 | 第1回現地渡航の準備 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. 第1回現地渡航 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-1 | インセプションレポートの説明 | | | ▲ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-2 | 調査対象地域における各種調査の実施 | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-3 | パイロット事業の現地再委託先候補の選定 | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2-4 | JICA南アジア部及びパキスタン事務所への報告 | | | | | | | | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. 国内整理作業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3-1 | 現地調査結果の整理、遠隔での追加調査の実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3-2 | 調査結果の取りまとめ及び生計向上のためのアプローチの検討のための中間レビュー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3-3 | インテリムレポートの取りまとめ及びJICA南アジア部及び関係部との協議 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. 国内整理作業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4-1 | インテリムレポートの先方機関への説明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4-2 | 追加調査の実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4-3 | パイロット事業の実施準備 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. 第2回現地渡航 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5-1 | パイロット事業の実施とモニタリング | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5-2 | パイロット事業の効果検証の実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5-3 | JICA南アジア部及びパキスタン事務所への報告 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. 国内整理作業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6-1 | ドラフトファイナルレポート(案)の作成・協議 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6-2 | ドラフトファイナルレポート(案)の説明 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6-3 | パイロット事業の効果検証に係る補足調査の実施 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6-4 | ドラフトファイナルレポート(案)の先方実施機関への報告 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6-5 | 関係機関からのコメント反映及びファイナルレポートの最終化 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 報告書の作成・提出 | | ① | ② | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

凡例：——事前作業期間 ■ 現地業務期間 □ 国内作業期間 △—△ 報告書等の説明

①業務計画書 ②インセプションレポート ③インテリムレポート ④パイロット事業進捗報告書 ⑤ドラフトファイナルレポート ⑥ファイナルレポート

出所：調査団作成

図 1-1 調査スケジュール

第2章 パキスタンにおけるアフガニスタン難民の概況

2.1 アフガニスタン難民の歴史

パキスタンにおけるアフガン難民の歴史は、アフガニスタン内での長期にわたる紛争と不安定な政治社会状況によって形成されてきた。アフガン難民のパキスタンへの大規模な流入は、ソビエト連邦（ソ連）がアフガニスタンへ侵攻した 1979 年に始まり、同年末までに、パキスタンに避難したアフガニスタン人は 40 万人に上った。この侵攻はその後 10 年にわたるアフガニスタン戦争の引き金となり、1988 年の戦争終結までにパキスタンに避難したアフガニスタン人は 400 万から 500 万人にのぼると推定されている⁶。これらの流入した難民に対応するため、パキスタン政府は国連難民高等弁務官事務所（UNHCR : United Nations High Commissioner for Refugees）とともに、主に KP 州とバロチスタン州を中心に、国内各地に難民キャンプ（RV : Refugee Village）を設立した。これらの RV は、アフガニスタンから避難してきた人々に食料、住居、医療などの基本的なサービスを提供した。

1989 年のソ連軍撤退後、ムジャヒディーン⁷の異なる派閥による内戦と 1990 年代のタリバンによるアフガニスタン支配の結果、再度アフガニスタンからパキスタンへ避難する人々の波が起こった。1990 年代半ばにはアフガニスタンでタリバンが台頭し、同国の大部分を占領したため、避難民の流れが加速した。2001 年までに、アフガニスタンの人口の 3 分の 1 近くが近隣諸国に避難したと報告されている⁸。

米国主導の軍事作戦の結果、2001 年末までにタリバン政権が崩壊した。その後、UNHCR が開始した自主帰還プログラムを通じて、2002 年だけでも帰還支援を受けた 150 万人以上のアフガン難民がパキスタンからアフガニスタンへ帰還した。その後数年間、アフガン難民の自主帰還を促すプログラムが断続的に実施され帰還する者もいたが、多くのアフガン難民は、アフガニスタンでの治安の悪化や生計機会の不足を理由にパキスタンに留まることを希望した。近年は、アフガニスタンの更なる治安悪化と新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大の影響で、2022 年まで帰国者の数は激減していた⁹。

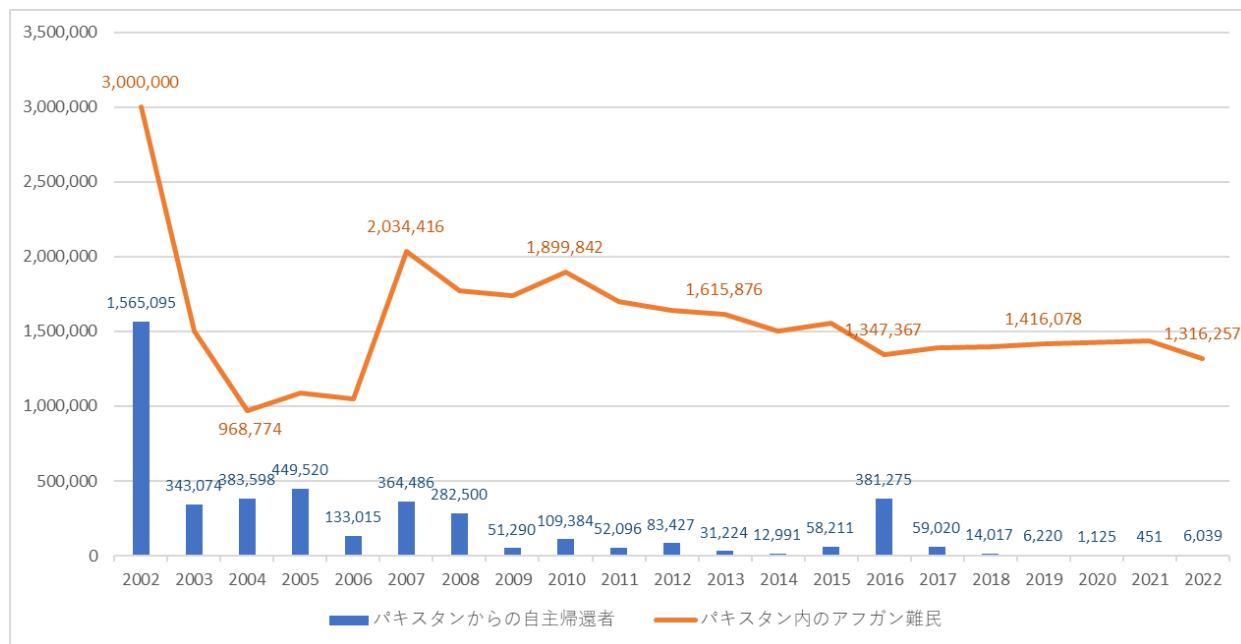
このような背景のもと、パキスタンは 40 年以上にわたって相当数のアフガン難民を受け入れてきた。下記のグラフは、過去 20 年間のパキスタンにおけるアフガン難民数とパキスタンからの自主帰還者数の推移である。2022 年 12 月時点で、UNHCR から「登録証明」（POR : Proof of Registration）カードを取得したアフガン難民の登録者数は 132 万人近くにのぼる。なお、パキスタンには、これら登録された難民以外にも、数多くのアフガニスタン人が居住しており、その数は合計で 370 万人にのぼる。パキスタンにいるアフガニスタン人の分類については、「2.3. アフガニスタン人のパキスタンにおける法的地位と権利」で詳述する。

⁶Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), “Afghan Refugees in Pakistan”, <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/english-version-country-profiles/292271/afghan-refugees-in-pakistan/#node-content-title-0>

⁷ムジャヒディーンとは、信仰やイスラム共同体のために戦うイスラム教徒のこと（出所Britannica(オンライン)（引用日：2023年7月1日）<https://www.britannica.com/topic/mujahideen-Islam>）

⁸Middle East Research and Information Project, “Afghanistan’s Refugee Crisis”(オンライン)（引用日：2023年7月1日）<https://merip.org/2001/09/afghanistans-refugee-crisis/>

⁹UNHCR Operational Data Portal (オンライン)（引用日：2023年7月1日）<https://data.unhcr.org/en/country/pak>



出所：UNHCR から取得したデータより調査団作成

図 2-1 パキスタンにおけるアフガン難民数と自主帰還者数（2002年～2022年）

パキスタンでの長い避難生活の中で、多くのアフガン難民がパキスタンで事業を興し、学校を設立し、社会的な結びつきを強め、地域社会に大きく溶け込んでいる。同時に、何百万人ものアフガン難民がホストコミュニティの資源とインフラを圧迫している。そのため、難民受け入れの負担を分担するために、これまで様々なドナー機関により数多くのホストコミュニティ支援プログラムが実施されている。

2.2 アフガニスタン難民関連の協定と政策

パキスタンは、1951 年の「難民の地位に関する条約」にも 1967 年の「難民の地位に関する議定書」にも加盟していない。難民保護のための国内法もなく、国内で保護を求める人の難民認定手続も確立されていない¹⁰。

1946 年の外国人法に基づき公布された 1951 年の外国人令は、パキスタンへの移民に関する唯一の法律であり、外国人の入国、滞在、移動を規制している。この法律によれば、難民や亡命希望者を含め、有効な証明書を持たないすべての外国人は逮捕、拘留、強制送還の対象となる¹¹。さらに、1951年に開始された市民権法は、パキスタンで生まれたすべての人にパキスタンの市民権を与えることを認めているが、この法律はパキスタンで生まれたアフガン難民には実質的に適用されていない¹²。

しかし、アフガン難民に対してパキスタン政府から一切の支援がない、というわけではない。パキスタン政府は、アフガン難民の最初の流入以降、アフガニスタンや国際社会との二国間/多国間関係、

¹⁰UNHCR Pakistan, Pakistan, Protection-Asylum system in Pakistan, (オンライン)(引用日：2023年7月1日)

<https://www.unhcr.org/pk/protection>

¹¹European Union Agency for Asylum Pakistan - Situation of Afghan refugees Country of Origin Information Report (2022)

¹²Directorate General of Immigration & Passports, “Learn about Immigration to Pakistan-Eligibility, and guidelines”(オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://dgip.gov.pk/immigration/>

同国の安全保障、国際社会上での国家としての義務など、様々な要因をもとに、長年アフガン難民に対応してきた。

多国間協定の下、パキスタン政府は様々な国や UNHCR と協力し、アフガン難民の保護を拡大し、自主帰還を促進している。同時に、パキスタン政府は国内のアフガン難民及びその他のアフガニスタン人に対し、いくつかの国内政策も定め、実施している。主な協定や政策を以下に説明する。

2.2.1 多国間/二国間 協定

2.2.1.1 三者協定¹³

パキスタン政府、アフガニスタン政府、UNHCR の間で調印された三者協定は、安全と尊厳が保たれる形での自主帰還がアフガン難民問題の最も望ましい解決策であると定め、この解決策の実行のために法的・運営的枠組みを提供している。同協定は 2006 年から 2007 年にかけて実施された難民登録により POR カードを取得した登録アフガン難民に適用され、彼らの自主帰還とアフガニスタンへの再統合を促進・支援することを定めている。三者協定は 2003 年に結ばれ、2006 年まで 3 年間有効であった。その後、協定は随時延長されていたが、2021 年 8 月にアフガニスタンにおいてタリバンが政権を掌握して以降、延長の動きはない。

2.2.1.2 アフガニスタン難民解決戦略と支援プラットフォーム

アフガン難民解決戦略（SSAR : Solutions Strategy for Afghan Refugees）は、難民の自主帰還、持続可能な社会復帰、受け入れ国支援の 3 つを支援するもので、アフガニスタン、イラン、パキスタンが UNHCR の支援を受けて起草し、2012 年に「難民の自主帰還・恒久的な再統合・難民受け入れ国への支援などアフガン難民問題の戦略的解決へ向けた国際会議」にて承認された。この当事者政府主導の戦略は、アフガン難民問題の解決に向けた地域的アプローチを進め、地域レベル及び世界レベルでの難民の負担と責任の分担を定めている。同戦略は以下の 3 つの要項で構成されている¹⁴。

要項 1 : アフガン難民の自主帰還への国際的支援

SSAR は、アフガン難民が尊厳ある持続可能な方法で、自主的にアフガニスタンに帰還することを重視し、難民が十分な情報を得たうえで帰還を決断できるような条件を整えるよう定めている。UNHCR は、パキスタン政府の協力のもと、KP 州のノウシェラ県及びバロチスタン州のクエッタ県に自主帰還センターを設置し、自主帰還希望者の手続きを行っている。

要項 2 : 自主帰還者のアフガニスタンにおける持続可能な社会復帰

SSAR は、自主帰還者がアフガニスタンの出身コミュニティにて持続的な社会復帰を果たすため、社会復帰支援に重点を置いている。これには、住居、教育、医療、生活、基本的なサービスへのアクセスなどの分野での支援が含まれる。また、SSAR はアフガニスタンにおいて、自主帰還者を効果的に支援できる帰還地域を特定し、優先順位をつけるために、地域ベースのアプローチを採用している。これら

¹³Commissionerate for Afghan Refugees Panjab, “Tripartite Agreement”, (オンライン) (引用日 : 2023年7月1日)

https://car.punjab.gov.pk/tripartite_agreement

¹⁴SAFRON, Year book 2021-2022

の地域に支援を集中し、持続可能な社会復帰と開発を促進することを定めている。

要項 3：アフガン難民受入れコミュニティへの支援

SSAR は、大規模な難民の受け入れがホストコミュニティに与える影響を重視し、アフガン難民を受け入れているホストコミュニティへの支援の提供にも重点を置いている。パキスタンでは教育、保健、生計、給水、自主帰還の 5 つを重点分野に定め、地域インフラ、社会サービス、生計機会の改善に係る支援を実施している。

「難民に関するグローバル・コンパクト (The Global Compact on Refugees)」が 2018 年末に国連総会で採択された翌年の 2019 年に、アフガニスタン、イラン、パキスタンを中心とした「SSAR 支援プラットフォーム」が設立された。UNHCR は支援プラットフォームの事務局を務めており、隔年で閣僚レベルの会合を開き、必要に応じてその他の技術会合も開催される。支援プラットフォームは、アフガン難民の解決に向けて、国際社会から政治的・財政的コミットメントを引き出すことを目的としている。このプラットフォームは、パキスタンにおいては、同国の公共サービス提供能力をハード・ソフト両面から強化し、その中に難民を含めるべく、国際社会の支援を得ることを主な目的としている。欧州連合 (EU : European Union) が支援プラットフォームの初代議長を務め、別途プラットフォームのコアグループが SSAR を支援する国や機関によって 2020 年に結成された。コアグループのメンバーを以下に示す。

表 2-1 SSAR 支援プラットフォームコアグループメンバー

| | |
|-------|--|
| メンバー国 | デンマーク、ドイツ、イタリア、オランダ、日本、カタール、韓国、スイス、トルコ、英国、米国 |
| 地域連合 | 欧州連合 (コアグループ議長) |
| 国際機関 | アジア開発銀行 (ADB : Asian Development Bank)、国連開発計画 (UNDP : United Nations Development Programme)、世界銀行 (WB : World Bank) |

出所：SSAR 支援プラットフォームのウェブサイト¹⁵より調査団作成

2.2.1.3 アフガニスタン・パキスタン平和と団結のための行動計画

アフガニスタン・パキスタン平和と団結のための行動計画 (APAPPS : Afghanistan Pakistan Action Plan for Peace and Solidarity) は、パキスタンとアフガニスタンの関係改善と様々な分野における協力関係を促進するために、2018年に採択された。同枠組は、政治・外交、軍事間協力、情報協力、経済協力、難民問題 (難民の帰還を含む) に焦点を当て、5 つの作業部会で構成されている。第 1 回レビュー会合は 2019 年 6 月にイスラマバードで、第 2 回レビューは 2020 年 8 月にカブールで開催された¹⁶。タリバンによる政権掌握後の 2021 年 11 月のニュース記事によると、両国の間で APAPPS を含む既存の二国間協定や制度的枠組みを復活させることが合意されている¹⁷。

¹⁵SSAR Support Platform, About the Core Group (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://ssar-platform.org/core-group>

¹⁶Ministry of Foreign Affairs Government of Pakistan, “Second Review Meeting of Afghanistan-Pakistan Action Plan for Peace and Solidarity (APAPPS), Kabul”(オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://mofa.gov.pk/second-review-meeting-of-afghanistan-pakistan-action-plan-for-peace-and-solidarity-apapps-kabul/#:~:text=APAPPS%20was%20established%20in%202018.cooperation%20between%20Pakistan%20and%20Afghanistan.>

¹⁷DAWN, Afghan foreign minister Muttaqi to arrive in Islamabad tomorrow (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://www.dawn.com/news/1656971>

2.2.2 国内政策

2.2.2.1 アフガニスタン人の自主帰還と管理に関する包括的な方針

「アフガニスタン国民の自主帰還と管理に関する包括的な方針（Comprehensive Policy on Voluntary Repatriation and Management of Afghan Nationals）」が2017年2月に連邦内閣で採択された。同政策の主な内容は、(i) 安全かつ尊厳のある難民の自主帰還、(ii) POR カードの有効期間の延長と国内難民法の制定、(iii) 国境管理の改善、(iv) POR カード保有者に対する柔軟なビザ制度、(v) 非正規滞在アフガニスタン人の身分登録である¹⁸。同政策に基づき、2022年9月時点で、それまで非正規滞在者であった約84万人のアフガニスタン人に対し、難民資格を与えることなくパキスタンでの滞在を合法化する ACC が発行された¹⁹。

2.2.2.2 銀行政策・規制部の2019年02号通達

2019年2月、イムラン・カーン元首相は、POR カード保有者に銀行口座開設を認める指示を出したことを発表し、POR カードを有効な身分証明書として、アフガン難民が銀行で口座を開設することを認めた²⁰。

2.2.3 パキスタン政府の難民対応

パキスタン政府の対アフガン難民協定や政策は時代とともに変化してきたが、パキスタン政府のアフガン難民対応アプローチは、アフガン難民に一時的な避難場所と生活に必要な支援を提供する一方で、自主帰還を促進する、という原則を貫いている。下表は、UNHCR やほかの国際機関の支援のもと、パキスタン政府によるアフガン難民とそれ以外の同国内のアフガニスタン人への主な対応である。

表 2-2 アフガン難民とアフガニスタン人に対するパキスタン政府の主な対応

| | |
|-------------|---|
| 制限の無い避難民受入れ | <p>パキスタンは当初、紛争から逃れてきたアフガニスタン人の受け入れに制限を設けず、避難所を提供していた。それにより、RV や都市部を含む全国各地に難民が自発的に居住するようになった。</p> <p>しかし近年、パキスタンはパキスタン・アフガニスタン国境の管理を改善するため、国境のフェンス設置、国境の閉鎖、アフガニスタン人に対する越境時の規制強化などの措置を講じている。フェンスに関しては、90%以上が完成しており、国境を越える際のビザやパスポートの要件が厳しくなったことで、正式な国境越えも非公式な国境越えも非常に難しくなったと報告されている²¹。</p> |
|-------------|---|

¹⁸UNHCR, UNHCR's support toward the implementation of the Solutions Strategy for Afghan Refugees Enhancing Resilience and Co-Existence Through Greater Responsibility-Sharing 2018-2019 (2018)

¹⁹Center for Global Development, Blog Post "With US Withdrawal, Rights of Afghan Refugees in Pakistan Hang in Balance" (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://www.cgdev.org/blog/us-withdrawal-rights-afghan-refugees-pakistan-hang-in-balance#:~:text=In%202017%20%2C%20the%20government%20developed,without%20granting%20them%20refugee%20status>

²⁰State Bank of Pakistan (オンライン)(引用日：2023年7月1日), <https://www.sbp.org.pk/bprd/2019/CL2.htm>

²¹European Union Agency for Asylum Pakistan - Situation of Afghan refugees Country of Origin Information Report (2022)

| | |
|---------------------------|---|
| 難民登録 (POR カード発行) | パキスタン政府はUNHCRと協力して、アフガン難民の身分を証明するための登録作業を行った。この登録は、難民に法的枠組みと身分証明書を提供し、一定の権利と支援を利用できるようにすることを目的としている。 パキスタンにいるアフガン難民には、登録証明として POR カードが発行され、パキスタンの法律による一定の権利と保護が与えられている。このカードにより、難民は教育、医療、その他の基本的なサービスを利用できるようになったが、POR カードの更新手続きや、基本的サービス利用に様々な課題が残っている。 |
| RV の設置 | パキスタン政府は UNHCR と協力して、難民流入当初から KP 州とバロチスタン州に RV を設置し、アフガン難民を受け入れた。これらの RV では、パキスタン政府、国際機関、人道支援機関の支援を受けて、住居、医療、教育などの必要不可欠なサービスが提供されている。 現在、全国で 54 カ所の RV が設置・運営されている。 |
| 非正規滞在アフガニスタン人の登録 (ACC 発行) | 2017 年の「アフガニスタン国民の自主帰還と管理に関する包括的な方針」に基づいて、国連移住機関 (IOM : International Organization for Migration) との協力のもと、非正規滞在アフガニスタン人に対して、身分証明書として ACC が発行された。国家データベース登録局 (NADRA : National Database and Registration Authority) に登録された ACC 保有者は約 84 万人にのぼる。 |
| 各種サービス及び権利の提供 | パキスタン政府は UNHCR やその他の人道支援機関と協力し、アフガン難民の保護と支援を行っている。これには、難民の安全の確保、保護上の懸念への対処、移動の自由の付与、医療、教育、生計の機会といった生活上必要不可欠なサービスへのアクセスが含まれる。 |
| 自主帰還の促進 | パキスタンは一貫して、アフガン難民の自主帰還を、望ましくかつ持続可能な解決策として採用し、UNHCR が進める自主帰還プログラムを支援している。同プログラムには、支援パッケージ (現金給付など)、アフガニスタンまでの移動手段の提供、アフガニスタンでの社会復帰支援などが含まれている。 |
| 難民及び ACC 保有者のパキスタン滞在期間延長 | アフガニスタンの治安悪化が続く中、パキスタン政府はアフガン難民及び ACC 保有者の滞在可能期間をたびたび延長している。これらの延長により、難民や ACC 保有者が、合法的にパキスタンに留まることを可能にしている。 |
| 国際社会からの資源動員と関係機関の調整 | パキスタン政府は国際社会に対し、難民受け入れの負担の分担を求め、また自主帰還とアフガニスタンでの社会復帰に係る国際社会の支援を引き出している。難民に関する管轄省庁を SAFRON と定め、その他関係省庁、国際機関、NGO、ホストコミュニティなど、アフガン難民受け入れや帰還にかかわる様々な関係者間の調整を行っている。 |

出所：UNHCR、IOM、EU、WB から入手した情報より調査団作成

2.3 アフガニスタン人のパキスタンにおける法的地位と権利

UNHCR によると、パキスタンに居住するアフガニスタン人は 370 万人と推定され、これらのアフガニスタン人は、パキスタンにおける法的地位によって、下記表に示すように 4 つのカテゴリーに分類される²²。パキスタン政府の見解では、「アフガン難民」とは下表の一番上に挙げている「POR カード保有者」のみを指す。本調査報告書もパキスタン政府の見解に倣う。

²²UNHCR Operational Data Portal (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://data.unhcr.org/en/situations/afghanistan>

表 2-3 パキスタンにおけるアフガニスタン人のカテゴリー

| カテゴリー ²³ | パキスタンにおける状況 |
|--|--|
| POR カード保有者 ²⁴ 及び未登録家族 (UMRF : Unregistered Members of Registered Families) ²⁵ 【人数】 POR カード保有者：約 132 万人 UMRF：約 14 万人 | <ul style="list-style-type: none"> パキスタン政府と UNHCR との協力協定 (1993 年) に基づき、UNHCR が政府に代わって難民登録 (Refugee Status Determination) を行う。 POR カードは、アフガン難民がパキスタンに合法的に滞在するための身分証明書。このカードはパキスタン全土で有効。 POR カード保有者はパキスタンに居住する権利を有し、1946 年外国人法やその他の法律による逮捕の対象とならない。 POR カードは旅行文書ではない。パキスタンとアフガニスタンの間を含む国境を越えるために使用することはできない。 現在の POR カードは 2021 年に発行された Smart card 型で、2025 年 6 月末まで有効²⁶。 UMRF とは、パキスタンにいる POR カード保有者の家族であるものの UNHCR に個別に登録されていないアフガン難民を指す。UMRF は、登録された難民の UMRF の特定と難民認定のためのカテゴリーである。 |
| アフガニスタン市民カード (Afghan Citizen Card : ACC) 保有者 ²⁷ 【人数】 約 84 万人 | <ul style="list-style-type: none"> ACC は、非正規滞在のアフガニスタン人に提供される身分証明書である。 ACC は、カード保有者のパキスタンでの滞在を一定期間合法化する。 NADRA のデータベースに登録され、カードが発行される。 カードは 2017 年～18 年にかけて発行され、有効期限は 2019 年 10 月末。その後、公式な有効期限の延長はされていない。 878,604 件の申請が提出され、そのほとんどが NADRA に登録された。 |
| 非正規滞在アフガニスタン人 ²⁸ 【人数】 約 77.5 万人 | POR カードや ACC、その他滞在に有効な査証を持たず、パキスタンに非正規滞在をしているアフガニスタン人。 非正規滞在のアフガニスタン人はパキスタンに滞在することはできず、強制送還の対象にもなる。 |
| 新しい避難者 (2021 年 8 月のタリバンによる政権掌握以降) 【人数】 約 60 万人 | アフガニスタンで 2021 年 8 月にタリバンが政権を掌握した後、アフガニスタンから避難した人々。 UNHCR と提携している現地 NGO 「人権・囚人支援協会 (SHARP : Society for Human Rights and Prisoners' Aid)」に登録し、「トークン」を受け取った者は、強制送還から保護される。 どの団体にも登録していない避難者が数多く存在すると思われる。 (＝非正規滞在) |

出所：UNHCR “Operational Data Portal”、パキスタン政府・UNHCR “DRIVE report 2022”、Japan Platform “Rapid Need Assessment- JPF Assistance for Afghanistan”より調査団作成

2023 年 3 月に実施した CCAR へのインタビューによると、この 4 つのカテゴリーに分類されているア

²³これら4つのカテゴリーに属するアフガニスタン人の数は、参照するデータによって若干の差異がある。この表は UNHCRが発表した2022年12月時点のデータを参照している。後述するDRIVE報告書ではPORカード保有者は約128万人。

²⁴UNHCR Help Pakistan, Proof of Registration Card (POR)(オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://help.unhcr.org/pakistan/proof-of-registration-card-por/>

²⁵UNHCR Help Pakistan, Information Regarding Voluntary Repatriation (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://help.unhcr.org/pakistan/information-regarding-voluntary-repatriation/>

²⁶2023年6月以降、PORカードの有効期間は3カ月ごとに更新されてきたが、2024年7月に連邦政府の閣議で2025年6月まで1年間の延長が決定された。

²⁷IOM Pakistan, Undocumented Afghans (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://pakistan.iom.int/undocumented-afghans>

²⁸UNHCR, AFGHANISTAN SITUATION REGIONAL REFUGEE RESPONSE PLAN January –December 2022

フガニスタン人は、大きく分けてその存在とステータスが政府に記録されているか (Documented)、されていないか (Undocumented) の2つに分類されている。下表は、パキスタンにおいてアフガニスタン人が得ている権利と利用できるサービスの概要をカテゴリー別に示したものであるが、政府に記録されているか否かで大きな違いがある。

表 2-4 アフガニスタンの人々が享受している権利とサービス (カテゴリーベース)

| カテゴリー | 登録難民 (PORカード保有者とUMRF) | アフガニスタン市民カード保有者 | 非正規滞在アフガニスタン人 | 新規避難者 |
|--|---|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 記録 (Documented) の有無 | あり | あり | なし | あり ²⁹ なしが混在 |
| パキスタンにおけるステータス | 登録難民 | 滞在が許可されたアフガニスタン人 | 非正規滞在アフガニスタン人 | 非正規滞在アフガニスタン人 ³⁰ |
| パキスタン滞在許可 | あり | あり | なし | あり (SHARP 登録者のみ。非登録者はなし) |
| 移動の自由 | あり | あり | なし (強制送還の可能性) | あり (SHARP 登録者のみ。非登録者はなし) |
| 就労の権利 | アフガニスタン人向けの労働許可は特に設けられてない。アフガニスタン人は多くの場合、インフォーマルセクターで働くか、フォーマルセクターでインフォーマルな雇用を得て仕事を行っている。 | | | |
| 土地と財産権 | なし (CNIC ³¹ が必要) | なし (CNICが必要) | なし (CNICが必要) | なし (CNICが必要) |
| 住居借り上げ | あり | あり | なし (ただし、実際にはパキスタン人の知人等の名義を借りるなどしている) | なし (ただし、実際にはパキスタン人の知人等の名義を借りるなどしている) |
| 金融サービスへのアクセス | (送金・預金サービスの) 銀行口座開設が可能 | なし | なし | なし |
| 教育へのアクセス (憲法第 25 条 A ³² に基づく) | あり | あり | あり | あり (必要な補足書類あり) |
| 職業訓練 (正規コース) へのアクセス | あり | なし | なし | なし |
| 保健サービスへのアクセス | あり (国家保健プログラムを含む) | あり (国家保健プログラムを含む) | あり (国家保健プログラムを含む) | あり |
| 社会的保護の提供 (現金及びマイクロクレジット) | なし | なし | なし | なし |

出所: Japan Platform "Rapid Need Assessment- JPF Assistance for Afghanistan" 及び CCAR へのインタビュー (2023 年 3 月) より調査団作成

²⁹ SHARPから「トークン」を受け取っている者、庇護申請者、難民認定を受けた者を含む。

³⁰ CCARは「第三国への移住を希望し、移住までの間パキスタンに一時的に避難する経済移民」と見なしている。ただし、経済移民というステータスは存在しないことから、ここでは非正規滞在者としている。

³¹ Computerized National Identity Cardのこと。パキスタン国民の身分証明書。

³² 同条項は「国は、5歳から16歳までのすべての児童に対し、法律で定める方法により、無償の義務教育を提供する。」という内容。同条項に基づき2012年に「The Right to Free and Compulsory Education Act, 2012」が国会で可決され、性別、国籍、人種に関係なく、すべての子どもに無償で義務教育を受ける基本的権利を保障した。

パキスタンでは、フォーマルセクターで働くにはパキスタン国民IDのCNICが必要である。よって、CNICを持つことができないアフガン難民は、フォーマルセクターで正規に働くことはできない。そのため、彼らはインフォーマルセクターで働くか、フォーマルセクターで非正規雇用されている。また、一部の難民はパキスタンの協力者の名前で登録し、ビジネス活動を行っている。

近年、PORカード保有者には銀行口座開設と運転免許証の取得が許可された。しかし土地や不動産の所有は認められていない。KP州は、PORカード保有者に対して公立の技術教育・職業訓練（TVET：Technical and Vocational Education and Training）機関が提供する正式な職業訓練コースの受講割当制度（全定員の2%）を設けている。また、一部大学への入学も可能である。その他のドナー支援による短期職業訓練も、政府認定の訓練証明書発行に必要な本人確認ができるPORカード保有者及びACC保有者に提供されている。

2.4 不法滞在外国人に対する本国送還計画の影響

2.4.1 パキスタン政府による対応

2023年9月26日、アフガニスタン人の送還を可能にする不法滞在外国人に対する本国送還計画（IFRP: Illegal Foreigners' Repatriation Plan）が内務省内部で策定された。同計画ではまず非正規に滞在しているアフガニスタン人、次にACC保有者、そしてPORカード保有者の3段階に分けて送還が実施されるとした。翌月3日、内務省はすべての「不法外国人」について、同年11月1日までにパキスタンを出国するよう定めた。一方、PORカードとACC保有者の出国については自主的な場合にのみ認められることが、CCARによる同年10月10日付の通達で明らかにされた。同様の通達は、バロチスタン及びシンド州の内務局からも出されている³³。自主帰還の期限が発表された後、地元のモスクやチラシの配布などを通し、有効な身分証を持たないアフガン難民に滞在先を提供している者は罰金あるいは拘束の対象となるという「警告」が広められた（政府による正式な警告が発布されていたかは不明）³⁴。

パキスタン外務省の広報担当官は2023年10月30日、IFRPについて「国籍・出身国に関係なく、パキスタンに不法滞在するすべての外国人に適用される」とし、同計画は「パキスタンの主権国内法の行使であり、国際規範ならびに原則に準拠している」と述べた。他方、パキスタン政府は「脆弱な立場にある人々の保護と安全に対する責任を重く受け止めて」おり、パキスタンに合法的に滞在するすべての外国人は同計画の対象には含まれないことを説明した³⁵。

UNHCRの最新の統計によれば、2023年9月中旬以降、パキスタンからアフガニスタンに帰還した人の合計は2024年6月9日時点で約61.8万人にのぼる。このうち44.5万人（72%）が2023年11月1日以

³³ UNHCR Regional Bureau for Asia and Pacific (RBAP) Emergency Update #1: Pakistan – Afghanistan Returns Response1 (オンライン)(引用日：2024年5月22日) <https://data.unhcr.org/en/documents/download/104656>

³⁴ Amnesty International Pakistan: Halt mass detentions and deportations of Afghan refugees (オンライン)(引用日：2024年5月22日) <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/11/pakistan-halt-mass-detentions-and-deportations-of-afghan-refugees/>

³⁵ Ministry of Foreign Affairs, Government of Pakistan Statement by the Spokesperson (オンライン)(引用日：2024年5月22日) <https://mofa.gov.pk/the-following-statement-is-attributable-to-the-spokesperson-in-response-to-media-queries>

降に集中して帰還しており、2024年に入ってからの帰還者数は12.7万人³⁶である。帰還者全体に占める自主帰還者と送還者はそれぞれ9.5万人と3.2万人で、前者の95%、後者の96%と大多数が2023年11月以降に帰還している³⁷。2024年6月初旬までの自主帰還者の52%が男性、48%が女性である。年齢層別では0～5歳が男女とも10%、6～17歳の男女比はそれぞれ19%と18%、18～59歳が21%と19%である。60歳以上は男性2%、女性1%と少ない。帰還したアフガニスタン人のうち特に脆弱な立場に置かれている人々の割合は、パキスタンでの法的地位によって違いがみられる。「ACC保有者・非正規滞在者」と「PORカード保有者」では、重篤な症状を患っている人や障害者の割合はほとんど同じであるが、前者には高齢者が多く(30%)、寡婦(7%)や妊婦(4%)も一定の割合を占めている。後者には高齢者が少ないが(18%)、そのほかの脆弱な立場に置かれている人が前者の9%に対して20%と多いほか、何らかの理由により危険に晒されている女性の割合が10%を占める。パキスタンを出国した理由にも顕著な差がある。ACC保有者・非正規滞在者の出国理由として最も多いのが「逮捕の恐れ」(90%)、次に「生活手段の喪失」(21%)、「周囲からの圧力」(14%)、「公共料金・家賃の支払い不能」(6%)である。他方、PORカード保有者のうち「社会・経済活動への影響」を理由とする人は35%いるものの、「嫌がらせ・逮捕の恐れ」と「国境警備の取り締まり強化」が20%前後、「生活手段の喪失」を帰還の理由に挙げる人は8%程度である³⁸。なお、「ACC保有者・非正規滞在者」と「PORカード保有者」間では、年齢層ごとの男女比に大きな違いは見られない。詳細は下表のとおりである。

表 2-5 カテゴリー別・年齢層ごとの男女比 (2023年9月15日～2024年5月4日)

| カテゴリー | 0～4歳 | | 5～17歳 | | 18～59歳 | | 60歳以上 | | 全体 | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|------|-------|-------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| ACC保有者・非正規滞在者 | 10.0% | 10.5% | 20.2% | 18.7% | 18.6% | 19.1% | 1.5% | 1.4% | 50.3% | 49.7% |
| PORカード保有者 | 8.8% | 9.3% | 20.3% | 19.5% | 20.2% | 19.1% | 1.7% | 1.1% | 51.0% | 49.0% |

出所：UNHCR, UNHCR-IOM FLASH UPDATE #19

UNHCRは、2023年9月中旬から2024年5月初旬までに各地の給付金配給センター(EC: Encashment Centre)で、帰還した9万人以上のアフガニスタン人に給付金を支援している。うち5.4万人はPORカード保有者で、3.3万人はUNHCRの自主帰還プログラムを通じて支援を受けている。UNHCRの自主帰還プログラムを希望するアフガニスタン人はまず、KP州のノウシェラ県、パロチスタン州のクエッタ市にあるUNHCR自主帰還センターで自主帰還フォーム(VRF: Voluntary Repatriation Form)の発行を受ける必要がある。UNHCRは有効なVRFを所持している登録難民に対し、交通費や生活費として375USDを給付する。給付金はVRFが発行されたその日に、アフガニスタンのナンガルハール、カンダハール、カブール、ヘラート地区にあるECで受け取ることが可能である。

2023年1月1日以降に帰還するアフガニスタン難民は、上記375USDに加えて下記の給付金も支給される：

- 2人以上の家族については、1人当たり700USDの給付
- 単身者に対し、350USDの給付

³⁶ 2024年3月以降、帰還数が顕著に増加しており、同年5月の帰還者数は対前月40%増である。

³⁷ UNHCR Pakistan-Afghanistan – Returns Emergency Response #16 (オンライン)(引用日：2024年6月14日)
<https://data.unhcr.org/en/documents/download/109223>

³⁸ IOM, UNHCR – Pakistan Flash Update #19: Arrest and Detention/Flow Monitoring (15 September 2023 – 4 May 2024) (オンライン)(引用日：2024年6月10日)
<https://data.unhcr.org/en/documents/details/110009>

- 家族が時期をずらして帰還する場合、先に帰還する家族に350USDの給付。後から合流する家族は、帰還後に残りの350USDを給付される
- 家族が3回に分けて帰還する場合、最初と2回目に帰還した家族は給付金を受け取れるが、3回目に帰還した家族は給付金を支給されない

「難民登録情報確認と更新作業（DRIVE：Documentation Renewal and Information Verification Exercise）」に登録されている者の場合、その家族は未登録であっても 375USD の給付金を支給される。ただし給付金の受け取りを希望する場合は、その家族は自主帰還センター（VRC：Voluntary Repatriation Centre）に向かう少なくとも 5 営業日前に POR カード変更（PCM: Proof of Registration Card Modification）センターで認証取得をする必要がある。さらに、登録のない家族が帰還する際には、登録のある POR カード保有者が必ず同伴する必要で、POR カード保有者が同伴せず帰還した場合は、給付金の対象外となる³⁹。

UNHCR あるいは在パキスタンの UNHCR パートナーに登録し、asylum certificate もしくは UNHCR slip を受領している者は、ひと家族につき 140USD と交通費 20USD がアフガニスタン帰国後に支給される。ただし、この給付金は 2023 年 11 月 1 日以降の帰還者にのみ支給され、受け取るにはアフガニスタン難民帰還総局（DoRR: Directorate of Refugees and Repatriation）で発行される帰還証明書を持参する必要がある。VRF、有効な POR カード、UNHCR asylum certificate, UNHCR slip などの書類を持たない人については、IOM がトランジットセンターで支援することになっている。IOM の支援対象者はその他の POR カード保有者、ACC 保有者、そしていずれの有効な書類も持たない帰還者である⁴⁰。

上記の給付金に加えて、帰還した難民は EC で活動する他団体から必要に応じて医療ケアや宿泊支援を受けることができる。下の表は各 EC で受けられるサービスについてまとめたものである。

表 2-6 ECで帰還難民が享受可能なサービス

| 享受可能なサービス | カブール | カンダハール | ジャララバード | ヘラート |
|--------------------|------|--------|---------|------|
| 地雷に対する危機管理能力強化講習 | - | ✓ | - | ✓ |
| 学校に復帰するための支援 | - | - | - | - |
| 子どもの遊び場 | - | - | ✓ | ✓ |
| 基礎的な医療ケア | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 栄養失調の検査 | ✓ | - | - | - |
| ワクチン接種 | - | ✓ | - | - |
| 宿泊 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 新型コロナウイルス対策 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 薬物使用に関する危機管理能力強化講習 | - | ✓ | - | - |
| 法的支援 | - | - | ✓ | - |

出所：UNHCR (<https://help.unhcr.org/pakistan/information-regarding-voluntary-repatriation/>)

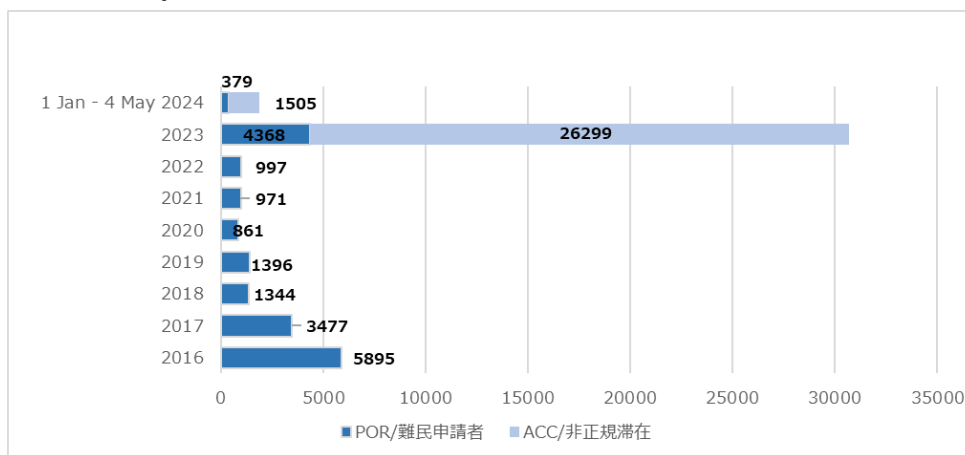
³⁹ UNHCR Help Pakistan – Information for Afghan refugees on voluntary repatriation cash grant (オンライン)(引用日：2024年6月6日)
<https://help.unhcr.org/pakistan/information-regarding-voluntary-repatriation/care-package-information/#:~:text=In%20order%20to%20be%20eligible%20for%20UNHCR%20assistance.and%20issued%20with%20a%20Voluntary%20Repatriation%20Form%20%28VRF%29.>

⁴⁰ UNHCR Help Afghanistan – Help if you’re returning from Pakistan (オンライン)(引用日：2024年6月6日)
<https://help.unhcr.org/afghanistan/support/returning-to-afghanistan/help-if-youre-returning-from-pakistan/>

2.4.2 本国送還計画のアフガニスタン人への影響

国際人権 NGO アムネスティ・インターナショナルの報告では、パキスタン全土に 49 カ所の収容施設 (detention centre) が設置されており、今後も増設される可能性がある。うち少なくとも 7 カ所で弁護人の援助を受ける権利や家族と連絡を取る権利が保障されておらず、さらに収容についての一切の情報は伏せられていることから、被収容者の居場所や本国送還の日程を家族が知ることは難しいとされる。私服警察官に身分証を要求され不当な罰金を課せられる、ACC 保有者にもかかわらず長時間勾留されるなど、当局による嫌がらせの事例が複数報告されている⁴¹。

本国送還計画を実施する内務省の決定を受け、UNHCR と IOM はアフガニスタン人の逮捕、勾留及び送還について定期的に報告書を出している。2024 年 5 月 8 日の報告⁴²によると、パキスタン政府が同計画を未だ停止していない一方、2023 年 10 月～11 月のピーク時から 2024 年 5 月まで逮捕、拘留件数は大幅に減少してきている。



出所：UNHCR, UNHCR-IOM FLASH UPDATE #19

図 2-2 アフガン難民の逮捕及び拘留人数

報告書には、2023 年 9 月から 2024 年 5 月までに帰還したアフガン人のパキスタンでの居住地及び帰還後の滞在先の分布も掲載されている。パキスタンでの居住地域は多い順にクエッタ (20%)、ペシャワール (17%)、カラチ (14%)、ピシン (9%)、キラアブドゥラ (6%) である。アフガニスタンでの滞在先はナンガルハール (25%) が最も多く、次いでカンダハール (23%)、カブール (16%)、クンドゥズ (12%)、クナール (2%) である。

2.4.3 ドナー及び NGO の反応

タリバン暫定政権の報道担当は 2023 年 11 月、パキスタン政府の送還計画を「いかなる形でも無視できない不当行為」であり、「本国送還の実施は、善隣友好の原則に真っ向から対立」する施策だと批判した⁴³。

⁴¹ Amnesty International - Pakistan: Halt mass detentions and deportations of Afghan refugees (オンライン)(引用日：2024年6月6日)

<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2023/11/pakistan-halt-mass-detentions-and-deportations-of-afghan-refugees/>

⁴² UNHCR-IOM FLASH UPDATE #19. (オンライン)(引用日：2024年7月15日) <https://data.unhcr.org/en/documents/download/108568>

⁴³ Aljazeera - As Pakistan deports refugees, tense Afghanistan ties come in sharp focus (オンライン)(引用日：2024年5月22日)

<https://www.aljazeera.com/news/2023/11/7/as-pakistan-deports-refugees-tense-afghanistan-ties-come-in-sharp-focus>

IOMアフガニスタン事務所によれば、ほとんどの人が持ち物や貯金を置いて出国するよう強制されており、同国に帰還した人々は極めて脆弱な立場にある。同事務所の代表は「国境での緊急支援はもちろんのこと、帰還地域での長期的な支援が必要だ」と話す。現在は IOM 主導の国境救援活動隊が衣食住の提供や金銭支援を担っているが、帰還民の急増に伴い帰還地域に戻る前に支援を提供するための受け入れセンターの拡充が迫られている。数十年に及び紛争と経済危機に見舞われてきたアフガニスタンに大量の帰還民が流入することで、深刻な事態を招くことが想定される⁴⁴。IOMは他機関と協働し、アフガン帰還民のニーズに対応するための緊急支援を積極的に展開している。2024年2月時点で、IOMはスピン・ボルダックとトルカムの国境検問所を通して帰還したアフガニスタン人41万8,000人を支援してきた。特に脆弱性の高い帰還民については、帰還した地域に再統合し生活を取り戻す支援が検討されてきた。IOMはこれまでにナンガルハールとカンダハールに帰還した就労経験のある帰還民1,710人を特定しており、今後は彼ら/彼女らを安定した職業にマッチングさせることに取り組む方針である。IOMは、このような取り組みが帰還者数の多い地域で長期的な解決策として機能することを見込んでいる。

国連人権高等弁務官事務所（OHCHR：Office of the High Commissioner for Human Rights）は2023年10月27日、送還される人々の多くは、アフガニスタンに戻れば「恣意的な逮捕や拘禁、拷問を含む残虐かつ非人道的な扱い」を受けることになり、人権侵害の重大なリスクに晒されるとの懸念を表明した。特に危険に晒されやすいのは市民社会活動家、ジャーナリスト、人権活動家、元政府関係者や元治安部隊員のほか、アフガニスタンの政策によって教育や就労を制限されている女性や少女とされる。OHCHRは個人の状況を考慮しない本国送還は国際人権法の違反行為であり、パキスタン当局に対しアフガニスタン人の本国送還を直ちに止めるよう促した⁴⁵。また国連特別報告者から成る専門家集団は同年12月、その前月に施行されたIFRPには、アフガニスタン人の本国送還が及ぼす取り返しのつかない被害やリスクを個別に判断する規定が含まれていないことに懸念を示した。アフガニスタンでの女性と少女に対する大規模な人権侵害・差別政策を踏まえ、専門家らは女性と子どもが児童婚や人身売買の対象となるだけでなく教育、就労、移動の自由を含めた権利を否定されるリスクがあると述べた。パキスタン政府がアフガニスタン人の送還案を採択したことは、国際慣習法で認められているノン・ルフールマンの原則に抵触する恐れがあるとされる⁴⁶。

2023年末から2024年にかけてアフガニスタン人帰還者のうち登録のない72万人と登録難民5万人の支援に必要な1.17億USDの資金を呼び掛ける緊急アピール⁴⁷が国連により発表された。これを受け、国連緊急援助調整官は同年11月、緊急人道支援の財源を補填する目的で中央緊急対応基金（CERF：Central Emergency Response Fund）から1,000万USDを割り当てた。割り当てられた資金は、緊急に支援が

⁴⁴ United Nations - Desperate Afghan returnees from Pakistan face uncertain future: IOM (オンライン) (引用日：2024年5月22日)
<https://news.un.org/en/story/2023/11/1143827>

⁴⁵ OHCHR - Afghan nationals at risk or deportation from Pakistan (オンライン) (引用日：2024年5月22日)
<https://www.ohchr.org/en/press-briefing-notes/2023/10/afghan-nationals-risk-deportation-pakistan>

⁴⁶ OHCHR - UN experts call for protection of Afghan nationals in Pakistan (オンライン) (引用日：2024年5月22日)
<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/12/un-experts-call-protection-afghan-nationals-pakistan>

⁴⁷ 国連統一アピール・プロセス (CAP: Consolidated Appeal Process) のこと。人道危機に際して国連が広く国際社会に対し迅速な資金提供を要請するために導入されたものである (出所：外務省 (オンライン) (引用日：2024年6月10日))
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jindo/jindoushien2_2y.html

必要な人々の特定、精神的なケアや衛生管理のほか、水、食料、現金など帰還者の当面のニーズ対応に充てられた。この資金拠出により、国連機関及びパートナー団体は子どもや障害者を含む23.2万人に対して、緊急人道支援を計画している⁴⁸。また、同資金の一部は WFP を通じて、帰還したアフガニスタン人 3.3 万世帯への現金給付に充てられる。WFP アフガニスタン事務所は、CERF からの拠出により、23.2 万人のアフガニスタン人に対して1カ月分の食糧支援が可能になると述べている⁴⁹。

2.5 アフガニスタン難民支援の主要行政機関

SAFRONは、パキスタンのアフガン難民関連事象を管轄する省庁である。SAFRONの下にCCARがあり、その州支部であるCARがKP州、バロチスタン州、パンジャブ州、シンド州に設置され、パキスタンでのアフガン難民の滞在とアフガニスタンへの自主帰還を実質的に管理している。本調査のテーマであるアフガン難民に対する生計改善支援プログラムの実施にあたっては、CCAR 及び活動対象州のCARとの調整が必要である。CCARとKP州CAR（CAR-KP）の組織概要は以下のとおり。

(1) CCAR

| | |
|---------|---|
| 設立年 | 1979 |
| 主管省庁 | SAFRON |
| 所在地 | イスラマバード |
| 組織ミッション | アフガン難民の管理に関する連邦政府の政策を実行する。 国内外の援助機関が実施する多岐にわたる支援活動を調整する。 |
| 主な活動 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民に関するあらゆる問題に関し、政策立案とその実施について連邦政府（SAFRON）に助言 アフガン難民のための州委員会、国際機関、NGO が実施するプログラムのモニタリングと評価 アフガン難民帰還の調整 RAHA プログラム（RAHA Program : Refugee Affected and Hosting Areas Program）の実施 |
| 主な機能 | <ul style="list-style-type: none"> 保健部門 重点は一次・二次医療サービスの強化。対象となるアフガニスタン人コミュニティに直接医療を提供するため、基礎保健ユニット、農村保健センター、地区病院、州病院を支援している。 教育部門 「すべての人に包括的で公平な質の高い教育と生涯教育の機会を提供する」を目的としている。RAHA プログラムを通じ、質の高い教育へのアクセスを強化し、就学率の向上と退学率の減少を視野に入れた教育・学習環境の改善を目的としている。 地域開発部門 灌漑や水管理システムを含むコミュニティ・インフラの建設/修復、及び国の電力網から外れているコミュニティにソーラーシステムを提供している。 給水計画部門 ダム、給水計画、灌漑用水路、管井戸、手押しポンプ、下水管、貯水タンク、洗面所、手洗い施設の建設を行っている。 |

出所：CCAR の公式ウェブサイト⁵⁰ 及び CCAR へのインタビューより調査団作成

⁴⁸ United Nations Central Emergency Response Fund – CERF Allocation Afghanistan Displacement, 11 Dec 2023 (オンライン)(引用日：2024年6月10日) <https://cerf.un.org/what-we-do/allocation/2023/summary/23-RR-AFG-61962#:~:text=The%20CERF%20allocation%20supports%20an%20immediate%20humanitarian%20response%2C,the%20returnees%20sch%20as%20food%2C%20cash%20and%20transport>

⁴⁹ World Food Programme – UN central emergency response fund contributes to WFP’s assistance to Afghan returnees from Pakistan (オンライン)(引用日：2024年6月10日) <https://www.wfp.org/news/un-central-emergency-response-fund-contributes-wfps-assistance-afghan-returnees-pakistan>

⁵⁰ CCAR Mandate of Chief Commissionerate for Afghan Refugees (オンライン)(引用日：2024年7月15日) <http://ccar.gov.pk/>

(2) CAR-KP

| | |
|---------|---|
| 設立年 | 1979 |
| 主管省庁 | SAFRON と CCAR |
| 所在地 | KP 州ペシャワール |
| 組織ミッション | 難民や避難民の生活をより良いものにするために奉仕し、支援し、貢献すること。難民と避難民のため、恒久的で耐久性のある解決策を見つけるプロセスを促進すること。 |
| 主な活動 | <ul style="list-style-type: none"> • アフガン難民組織の設立と運営 • アフガン難民のキャンプからの帰還に係る財務管理、統制、マネジメント • UNHCR が資金提供したアフガン難民のための保健、教育、地域開発に関するプロジェクトの監理とモニタリング • アフガン難民担当の県行政官の監督と、省庁、国連機関、NGO、国際非政府組織（INGO：International Non-Governmental Organization）との調整 • KP 州における公式 RV の管理・運営・調整 |
| 主な機能 | <p>(A) 都市難民支援ユニット（URSU：Urban Refugees Support Unit） URSU は都市難民に保健、教育、保護、自主帰還の支援と促進を行っている。また、都市難民が生計を立てる機会を作るなど、公共サービス提供者とのつながりを作るための支援も行っている。</p> <p>(B) 保健プロジェクト部門（PDH：Project Directorate Health） PDH は NGO や国連児童基金（UNICEF：United Nations Children’s Fund）と協力して、KP 州の RV で保健サービスを提供している。</p> <p>(C) 地域開発ユニット（CDU：Community Development Unit） 女性を含む住民のエンパワメントを促し、RV におけるコミュニティの自立に重点を置いた、コミュニティベースの保護（CBP：Community-Based Protection）関連活動を行っている。CDU は UNHCR と連携し、RV 住民を巻き込んで CBP を促進している。CDU は、CBP 活動の推進役となる 926 人のアウトリーチ・ボランティアを養成したほか、コミュニティメンバーに対して様々な研修を実施している。</p> <p>(D) ソリューション・ストラテジー・ユニット（SSU：Solution Strategy Unit） SSU は、UNHCR 及び NADRA とともに、VRC を通じて、アフガン難民の円滑な帰還を促進するため、登録アフガン難民に対して自主帰還の条件と利点を説明している。</p> <p>(E) 教育・青少年育成部門（EYDC：Education and Youth Development Cell） EYDC は、アフガン難民の学生や青少年、特に女子の教育に対するニーズに応え、難民の教育を受ける権利を擁護し、入学の促進をし、国の教育制度に受け入れるための活動を行う。また、RV と都市部の両方で、様々な教育支援を行う。</p> |

出所：CAR-KP の公式ウェブサイト⁵¹ 及び CAR-KP へのインタビューより調査団作成

CCAR、CAR 以外に、アフガン難民を公式な受益対象としている行政機関は存在しない。上記機関のほか、アフガン難民の生計改善に関連し、主に KP 州で中小企業支援、雇用促進、産業開発、女性のエンパワメントを担当する複数の公的機関からも情報を収集したが、これらの公的機関は主にフォーマル経済圏のパキスタン人のみを対象に行政サービスを提供しており、インフォーマルな就労しかできず、パキスタン国民 ID を持たないアフガン難民の生計改善を支援する機関は無かった。

UNHCR や国際労働機関（ILO：International Labour Organization）は、アフガン難民の就労促進のため、受け入れ先となる中小企業へ支援の幅を広げることを念頭に、中小企業開発庁（SMEDA：Small and Medium Enterprises Development Authority）との連携を模索しているものの、まだ具体的なプログラムの計画と実施には至っていない。

⁵¹ CAR-KP Introduction of CAR (オンライン) (引用日：2023年7月15日) <http://kpkcar.org/about/introduction>

情報収集をした公的機関のうち、アフガン難民支援を考えるうえで、事業内容面から親和性のある機関（しかしアフガン難民支援のマネドートは有していない）の事業内容を下表に示す。

表 2-7 中小企業支援、雇用促進、産業開発、女性のエンパワメントを実施するKP州の公的機関

| 機関 | 分野 | 事業内容 |
|---|--------------|--|
| 中小企業開発庁 (SMEDA) | 中小企業支援 | 下記活動を通じて中小企業セクターの発展を通じた雇用創出と国民所得増を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 中小企業の成長を支援する政策の策定 ▶ 中小企業の財政・金融問題について政府に助言 ▶ 中小企業に対するビジネス開発サービスの促進 ▶ 中小企業の代表組織団体や会議所の発展と強化 ▶ セクター開発戦略策定のためのセクター調査・分析の実施 ▶ ワークショップ、研修プログラムを通じた中小企業の強化 ▶ 中小企業発展のためのドナー支援 ▶ 需給ギャップに基づくサービス機会の特定 |
| 小規模産業開発委員会 (SIDP: Small Industries Development Board) | 小規模産業振興 | KP州内に小規模産業団地及び下記分野の研修と製造センターを設置する。 木材加工、自動車、カーペット織り/製造、編物/織物/縫製、皮革製品 |
| KP 州政府喜捨・社会福祉・特別教育・女性エンパワメント局 | 女性のエンパワメント | KP州内全県で255の職業センターを運営（うち204センターが機能している）し、女性に対して縫製、編物、刺繍、料理、美容師の訓練コースを無料で提供する。 |
| KP 州政府労働局 | 労働者と雇用者の権利保護 | 下記活動を通じ労働者に保証された権利の管理を行う <ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働者の労使紛争、個人的・集団的苦情の解決促進 ▶ 定期検査による各種労働法の実施/執行 ▶ 労働者への賃金支払いに関する裁定 ▶ 労働者及びその相続人への補償金支払いに関する裁定 ▶ 労働者の代表機関としての労働組合の登録 ▶ 児童労働撲滅のための児童雇用法の施行 ▶ 最低賃金率の決定 ▶ 国際度量衡制度の施行 ▶ 労働統計の収集、編集、普及 ▶ 労働法と労働問題に関する労働者と雇用者の教育 ▶ 各種政策の策定支援 ▶ さまざまな料金徴収を通じた政府歳入の獲得 |

出所：各機関の公式ウェブサイト及びインタビューより調査団作成

国立職業・技術訓練委員会（NAVTTTC：National Vocational & Technical Training Commission）、各州の技術教育・職業訓練庁（TEVTA：Technical Education and Vocational Training Authority）及びこれら2組織が管理する公的 TVET 機関は、元々パキスタン人向けの職業訓練を実施しているが、アフガン難民を対象にした生計向上プログラムの実施に協力をしている。アフガン難民支援プロジェクトとの関係も含め、これらの機関の概要を下記に示す。

(1) 国立職業・技術訓練委員会（NAVTTTC）

| | |
|------|---|
| 設立年 | 2005 |
| 主管省庁 | 連邦教育・職業訓練省 |
| 所在地 | 本部：イスラマバード 地域オフィス：イスラマバード（本部と同じオフィス）、パンジャブ州、シンド州、KP州、バロチスタン州 |

| | |
|---------------------|---|
| 組織ミッション | 社会的・経済的発展のため、官民セクターが技術開発訓練を実施できるように、指導・支援・環境を提供する。 |
| 主な活動 | <ul style="list-style-type: none"> • 国家政策、戦略、規制の進化 • 需要と供給のギャップを埋めるための技術訓練プログラムを立案・実施。 • 国家資格枠組みの開発 • 機関認定、技術認証、スキル標準化、カリキュラム開発 • 技術評価システムの開発 • 官民パートナーシップによる TVET 開発 • 熟練した若者と産業界への就職斡旋に係るデータバンクの運営 |
| アフガン難民のための生計改善プログラム | 2019年から NAVTTC-UNHCR Skill Development Program をパンジャブ州、KP州、バロチスタン州の18県とイスラマバードのアフガン難民とホストコミュニティを対象に実施している。プログラムの詳細は第5章で説明する。 |

出所：NAVTTC公式サイト⁵²及びNAVTTCへのインタビューより調査団作成

(2) KP州技術教育・職業訓練庁 (KP-TEVTA)

| | |
|---------------------|--|
| 設立年 | 2002 |
| 主管省庁 | 連邦教育・職業訓練省 |
| 所在地 | KP州ペシャワール |
| 組織ミッション | 雇用可能性の向上とKP州の社会経済発展への貢献のために、市場で求められる技術に沿った需要主導型の技術訓練を若者へ提供する。 |
| 主な活動 | <ul style="list-style-type: none"> • 産業及び経済発展のための関連技術の訓練提供 • 雇用アクセス、雇用の公平性、雇用可能性の向上 • TVETの質の保証 |
| アフガン難民のための生活改善プログラム | <ul style="list-style-type: none"> • KP-TEVTAはアフガン難民向けの職業訓練コースは実施していないが、パキスタン人向けの通常コースの定員の2%をアフガン難民に割り当てている。 • NAVTTC-UNHCR Skill Development ProgramはKP州も対象にしているものの、同プログラムはNAVTTCを通じて実施されており、KP-TEVTAの関与は非常に限定的である。NAVTTC-UNHCRプロジェクトにおけるKP-TEVTAの役割は、NAVTTCから送られる職業訓練機関への支払い手続きのみである。 • ドイツの団体であるFriedrich Naumann Foundation of Freedomと直接基本合意書(MOU: Memorandum of Understanding)を締結し、各8~10人(全州で80人)のアフガン難民をKP州のいくつかの訓練機関で受け入れ、彼らのニーズに合わせた職業訓練コース(男性には太陽光発電訓練、女性には縫製と刺繍)を実施している。訓練コースの費用は同Foundationが負担している。 • KP-TEVTA傘下の職業訓練機関は、所定のコースを提供するだけでなく、独自の収入創出プロジェクトを実施することが認められている。例えば、ある援助機関と訓練機関が覚書を締結し、アフガン難民にも職業訓練を実施することが可能。しかし、そのようなプロジェクトが同州内の複数の訓練機関で実施される場合、KP-TEVTAとMOUを締結する必要がある。 |

出所：KP-TEVTA公式サイト⁵³及びKP-TEVTAへのインタビューより調査団作成

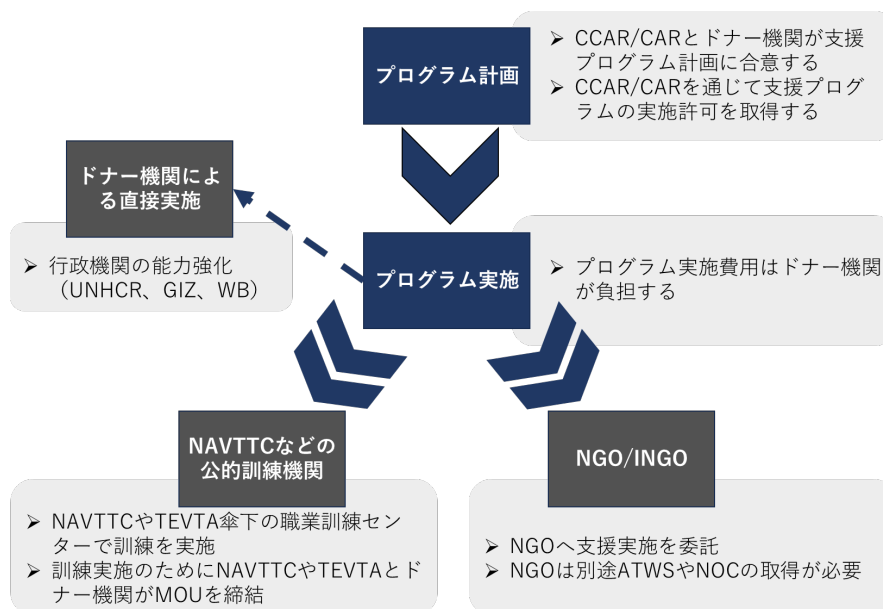
2.6 アフガニスタン難民支援の枠組み

上述のとおり、アフガン難民支援はCCARと各州CAR以外のパキスタン政府機関のマנדートには入っていない。KP州の保健や教育セクターのように、セクター計画に保護が必要な脆弱層として難民が含まれている場合は、パキスタン政府により行政サービスが提供される。しかし、職業訓練や就労や起業支援については、上述したKP州の公的TVET機関における正式な職業訓練コース受講の割り当て

⁵² NAVTTC(オンライン)(引用日：2023年7月15日) <https://navttc.gov.pk/>

⁵³ KP-TEVTA(オンライン)(引用日：2023年7月15日) <https://kptepta.gov.pk/kptepta/>

制度を除き、KP 州の難民はパキスタンの開発計画の対象に含まれないことから、支援予算もつかない。よって、アフガン難民向けの職業訓練及び就労・起業支援に係るプログラムは、その実施費用をドナー機関が負担のうえ、CCAR や CAR との調整のうえで、NAVTTTC や NGO/INGO との協力のもとに実施されている。また、これらの支援の実施のため、CCAR や CAR の行政機関能力強化支援がドナー機関により実施されている。



出所：調査団作成

図 2-3 職業訓練を通じた生計支援プログラム実施体系

上記の実施体系のもと、ドナーによるパキスタンにおける難民支援は、大きく分けて、①難民とホストコミュニティの双方を裨益対象とするか、②ホストコミュニティを裨益対象としつつ、裨益対象に同地域に住む難民を含むか、の2つのアプローチが取られている。国際機関及び援助機関で上記①の難民を対象と定めた支援を行っているのは、UNHCR、IOM、ドイツ国際協力公社（GIZ：Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit）の3機関で、CCAR や CAR との合意のもと、必ず難民を裨益者に特定して含む形で支援が計画されるのに対し、ILO や国連食糧農業機関（FAO：Food and Agriculture Organization for the United Nations）などは、上記②のアプローチを取り、パキスタンの「脆弱層」をターゲットとして定め、その裨益者の中に同地域に居住しているアフガン難民を含む、という形での支援を行っている。この場合、計画上で必ずしも難民を裨益対象として設定する必要がないことから、結果的にアフガン難民が裨益を受けない可能性もある。一方②の場合は、①のようにアフガニスタン人を裨益対象とするという指定が無いので、結果としてアフガニスタンからの非正規滞在者や新規避難者が支援対象に含まれる可能性もある。それに対して、①の場合は対象となるアフガニスタン人はアフガン難民（POR カード保有者）か ACC 保有者となる。本調査のテーマである難民を対象とした職業訓練を通じた生計改善支援に特化する場合は、上記①の難民を支援対象として指定するアプローチとなる。

支援の実施部隊としては、数多くの NGO や INGO が活動をしている。ただし、2015 年以降に集中的

に行われたアフガニスタンへの帰還支援の結果、アフガン難民支援のスポンサーが減少したこと、キャンプ外で生活するアフガン難民が増加し、支援対象者の捕捉が難しくなったことから、アフガン難民支援に取り組む NGO の数は減少した。また、最近では国内避難民支援、洪水対応支援、2021 年以降の新規避難者支援のニーズが大幅に増えたため、直接難民を支援するアプローチから、難民が居住するホストコミュニティを対象とし、難民を受益者の一部に含めるアプローチへ切り替えることで、ホストコミュニティ住民、難民、非正規滞在者などを幅広く支援する NGO も多い。この方法であれば、難民を対象としたプロジェクトを実施するために必要な NOC を取得する必要がなく、支援開始までのスピードが早くなることも NGO にとっては利点となっている。

アフガン難民支援に従事するために必要な許可関係（ATWS と NOC）

アフガン難民支援プロジェクトを実施する団体は、難民支援に従事する団体としての許可（ATWS: Allowed to Work Status）と、特定の難民支援事業に従事することの許可（NOC）が必要となる。更に、海外からの資金で支援事業を行う場合は、海外資金受取団体としてパキスタン経済省経済局（EAD : Economic Affairs Division）への登録も必要となる。

難民支援に従事する NGO などの団体は、KP 州でプロジェクトを実施する場合は、CAR-KP から ATWS を取得する必要がある。本調査は NGO による実施ではないため、ATWS 取得は経っていない。

NOC はパキスタンの政府または関係当局が発行する法的証明書的一种であり、アフガニスタン難民支援の実施を含む様々な目的のために、パキスタンでは一般的に取得が必要となる。NOC の申請から発行までの期間に決まりはなく、申請者は発行機関が指定する書類や説明責任を果たす必要がある。

アフガン難民の生計改善を支援するプロジェクトを実施する場合、実施機関は内務省から NOC を取得する必要があり、その際、プロジェクトの内容や対象地域の治安状況が内務省（MOI : Ministry of Interior）により評価される。治安状況の評価は MOI 独自のルートで実施され、MOI は評価報告書を州内務省、地区管理機関・委員会などの関係当局に提出し、「必要な措置」を求め、治安上の問題が見つからなければそれら関係当局が NOC を発行する。

本調査の場合は、JICA パキスタン事務所は EAD を通じて調査に関係する機関へ NOC を申請した。調査対象地域の内、KP 州については CAR-KP と KP 州の対象 3 地区から NOC が発行された。KP 州の場合、NOC 発行後は、CAR-KP とのみ半年ごとに NOC を更新している。今回の調査では、NOC の期限が切れる 1 カ月前に JICA パキスタン事務所を通じて更新を依頼し、依頼から約 1 週間で更新が認められている。一方、イスラマバードにおいては、MOI から NOC が発行されると同時に EAD を通じてその旨が JICA パキスタン事務所へ通達された。イスラマバードの NOC には有効期間が記載されておらず、調査期間中の更新は必要なかった。

最後に、実施団体が海外からの資金（パキスタン国外から調達する資金、サービス、物品）を受ける場合は、EAD に団体登録を行い、EAD と覚書を交わす必要がある。なお、EAD に登録されている NGO や団体のリストは、EAD のウェブサイトか、EAD に直接問い合わせることで入手できる。

今後、国際協力機構（JICA : Japan International Cooperation Agency）が NGO などへ事業実施の委託をする場合、委託を受ける NGO は有効な ATWS を持ち、かつ事業実施のための NOC を取得する必要がある。また海外から資金を受け取る団体である場合は EAD への登録もされている必要がある。

なお、ATWS や NOC の取得ルールにはたびたび変更があることから、事業実施時には常に最新のルールを CCAR や CAR へ確認する必要がある。

2.7 アフガニスタン難民の生計状況

2.7.1 アフガニスタン難民の人口統計情報

パキスタン政府と UNHCR は、2021 年から 2022 年にかけて、アフガン難民の登録情報を更新するために DRIVE を実施し、情報更新を行った難民に対して新たに生体認証式 POR スマートカードを発行した。これは2010年以来の大規模な更新であり、新生児などの新規登録者を含め128万人のアフガン難民が登録情報を更新した。以下に、DRIVE を通じて収集されたアフガン難民（POR カード保有者）の人口統計情報を示す。

2.7.1.1 年齢と性別の分布

下記の表はアフガン難民の年齢と性別の分布である。男性は 53%、女性は 47%である。18 歳未満が 51.5%と半数以上を占めている。

表 2-8 アフガン難民の年齢・性別分布

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|---------|-------|---------|-------|-----------|-------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 0～4歳 | 95,925 | 7.5% | 101,506 | 7.9% | 197,431 | 15.4% |
| 5～11歳 | 135,556 | 10.6% | 143,831 | 11.2% | 279,387 | 21.8% |
| 12～17歳 | 89,296 | 7.0% | 95,047 | 7.4% | 184,343 | 14.4% |
| 18～24歳 | 90,632 | 7.1% | 104,977 | 8.2% | 195,609 | 15.2% |
| 25～49歳 | 140,020 | 10.9% | 176,102 | 13.7% | 316,122 | 24.6% |
| 50～59歳 | 29,174 | 2.3% | 29,181 | 2.3% | 58,355 | 4.5% |
| 60歳以上 | 21,019 | 1.6% | 30,697 | 2.4% | 51,716 | 4.0% |
| 合計 | 601,622 | 46.9% | 681,341 | 53.1% | 1,282,963 | 100% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

2.7.1.2 出生国と民族

下記の表は、アフガン難民の出生国と民族属性を示している。難民のほとんどは、パキスタンで生まれた第2もしくは第3世代であり、パシュトゥン人が86%以上を占めている。パキスタンにおけるアフガニスタン人の民族構成は、ここ数年ほとんど変わっていない⁵⁴。

表 2-9 アフガン難民の出生国

| | パキスタン | アフガニスタン | その他の国々 |
|----|-----------|---------|--------|
| 人数 | 1,073,827 | 207,304 | 1,832 |
| 割合 | 83.7% | 16.2% | 0.1% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

表 2-10 アフガン難民の民族属性

| | パシュトゥン | タジク | ウズベク | パロチ | ハザラ | トルクメン | その他 |
|----|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人数 | 1,107,881 | 65,855 | 39,235 | 22,468 | 13,657 | 13,489 | 20,378 |
| 割合 | 86.4% | 5.1% | 3.1% | 1.8% | 1.1% | 1.1% | 1.6% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

2.7.1.3 地理的分布と居住地域

以下の表は、アフガン難民の地理的分布と RV 居住者と都市居住者の割合を示している。全人口の半

⁵⁴UNHCR “DRIVEレポート2022”

数以上（52.3%）が KP 州に居住しているが、2015 年時点の 62.8%からは減少している。平均世帯人数は 1 世帯あたり約 4.2 人である⁵⁵。

表 2-11 アフガン難民の地理的分布

| | KP | パロチスタン | パンジャブ | シンド | イスラマバード | その他 |
|--------|---------|---------|---------|--------|---------|-------|
| 人数（個人） | 670,524 | 313,901 | 184,276 | 71,723 | 38,294 | 4,245 |
| 世帯数 | 158,872 | 80,253 | 42,786 | 16,896 | 8,905 | 1,061 |
| 割合（個人） | 52.3% | 24.5% | 14.4% | 5.6% | 3.0% | 0.3% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

イスラマバードを除く各地に 54 の RV が設置されている。UNHCR は近年 No Camp Policy を適用し、難民をホストコミュニティに吸収させることで RV の縮小をすると同時に、ホストコミュニティへの開発援助を通じて難民吸収能力の拡大を図っている。

現在、アフガン難民の 70%近くが RV の外で暮らしている。この傾向はこの何年も変わっていない。さらに、RV 居住者の 82.7%が KP 州に居住している⁵⁶。UNHCR によると、アフガン難民とほかのアフガニスタン人のほとんどは都市部やその近郊に住んでおり、彼らはホストコミュニティの人々と深く交わりながら生活をしている⁵⁷。

新たな POR カードを取得したアフガン難民に加え、13 万 5,745 人の UMRF が DRIVE を通じて特定された。彼らは登録されたアフガン難民の家族であるものの、未登録のアフガニスタン人である。UMRF の 37%は登録された難民の配偶者であり、58%が子ども、5%が親である。

2.7.2 アフガニスタン難民の社会経済状況

アフガン難民の社会経済状況は、彼らの置かれた生活状況や個々の能力によって異なっている。ホストコミュニティの住民より豊かな人もいれば、そうでない人もいる。UNHCR はパキスタ

表 2-12 アフガン難民の RV 居住者と RV 外居住者の数と割合

| | RV | RV 外 |
|----|---------|---------|
| 人数 | 405,502 | 877,461 |
| 割合 | 31.6% | 68.4% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

ン政府や国内外の団体と協力し難民への生計支援をするにあたり、その支援戦略においてアフガン難民を 3 つのグループに分けている。

表 2-13 UNHCR 生計支援戦略の対象グループとプロフィール

| グループ | グループプロフィール |
|-----------------------|---|
| グループ A： 高度な能力を持つ人々 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 大卒及び専門職学位保持者。 ➤ 働くこと、仕事を見つけることに意欲的である。 ➤ 地元の雇用市場で雇用機会を見つけるための法的な障害/課題に直面している。 ➤ 搾取されやすい職業分野において低賃金労働者として、働き甲斐の無い労働をしている。 ➤ 自営業や起業に意欲的だが、経済的に貧しい。 ➤ 高度な技術開発の機会があれば、それを受ける能力がある。 |

⁵⁵UNHCR “DRIVE レポート 2022”

⁵⁶ UNHCR “DRIVE Report 2022”

⁵⁷ UNHCR, Regional Refugee Response Plan 2023 - Afghanistan Situation

| グループ | グループプロフィール |
|---------------------------|---|
| グループ B： 中間的な能力を持つ人々 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 中等・高等教育の修了者。 ➤ 職業技術の訓練を受けたが、選定が不適格もしくは訓練の質が低かったりしたため、習得した技術を収入創出のために活用することができない。 ➤ 搾取されやすい職業分野において非熟練労働者として働く。 ➤ 職業技術を学び、応用し、自営業を始め、高品質の製品を生産することに対して意欲がある。 ➤ 農業に従事している。 |
| グループ C： 能力が不足した状況にある人々 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 低学歴及び非識字者。 ➤ 職業技術を学ぶツールキット購入に投資する経済的能力が限られている。 ➤ 搾取されやすい労働市場で、非熟練の日雇い労働者として働く。 ➤ 職業技術を学び、応用し、自営業を始める意欲がある。 ➤ 農業や畜産業に従事しているが、農業投入材や研修に投資できない。 ➤ キャリアプランニングや能力開発、コミュニケーション、プレゼンテーション、コンフリクトマネジメント、自尊心などの、基本的な生活スキルや知識が欠如。 ➤ 質の良い製品を生産する能力をもつ。 |

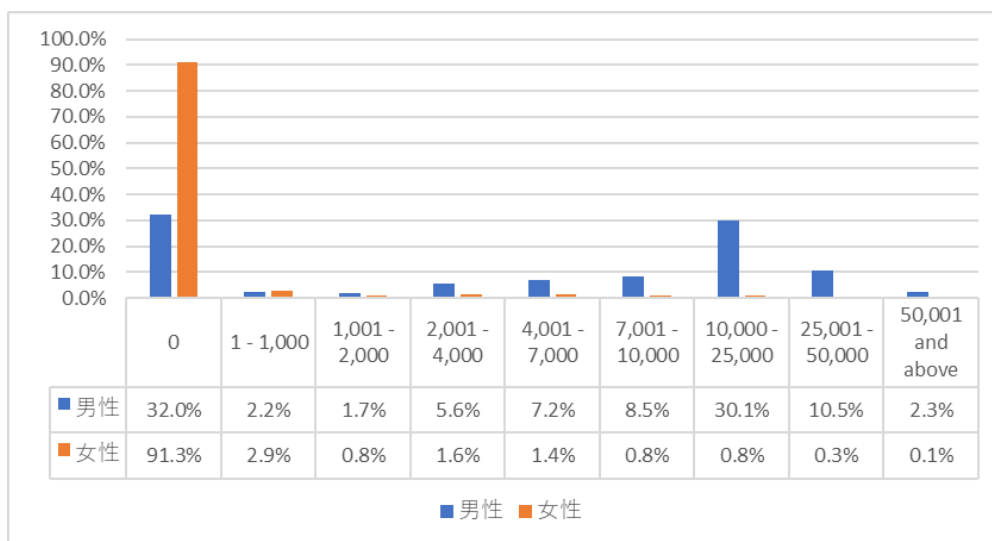
出所：UNHCR “LIVELIHOODS STRATEGY 2018–2021 PAKISTAN” より調査団作成

能力の異なる3つのグループに対する支援について、グループ A に対しては、キャリア開発支援や雇用・起業促進支援など、より自立に焦点を当てた支援が提供される。グループ B、C と対象の能力レベルが低下するにつれて、現金給付、農業投入物の提供、社会的セーフティネットへの連携など、社会福祉的支援の比重が大きくなる。

アフガン難民のこれらのグループの社会経済状況に関する調査は、さまざまな機関や組織によって実施されている。これらの調査結果には共通点もあれば相違点もあるが、DRIVE 報告書が最もサンプル数が多く、15 歳以上の約 70 万人のデータを網羅している。そこで、難民の社会経済状況の概要について、主に DRIVE のデータを参照しながら、ほかの調査から分かる特徴も交えて説明する。

2.7.2.1 収入

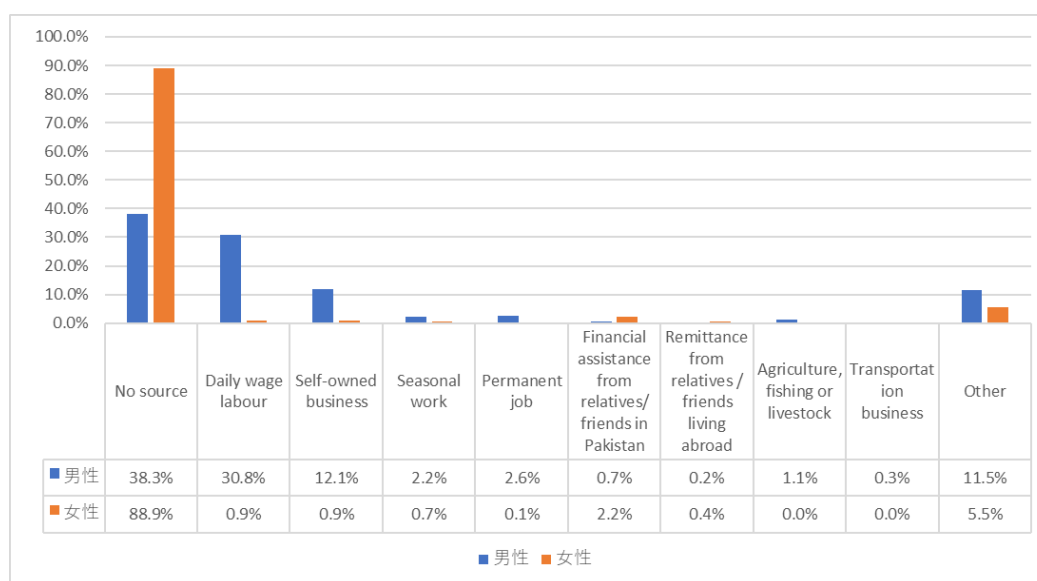
下記のグラフは、15 歳以上の男女別月収である。女性の 90%以上が収入を得ていないと回答している。また、パキスタンの最低賃金である 25,000 パキスタンルピー（PKR：Pakistani Rupee）以上の収入を得ている男性は 13%程度である。



出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

図 2-4 アフガン難民（15歳以上）の男女別月収（PKR）

性別を問わず、多くの回答者が収入源を持っていない。アフガン難民の収入源は、男性では日雇い労働（30.8%）が最も多く、次いで自営業（12.1%）、女性では親族や友人からの援助（2.2%）、次いで日雇い労働（0.9%）、自営業（0.9%）となっている。

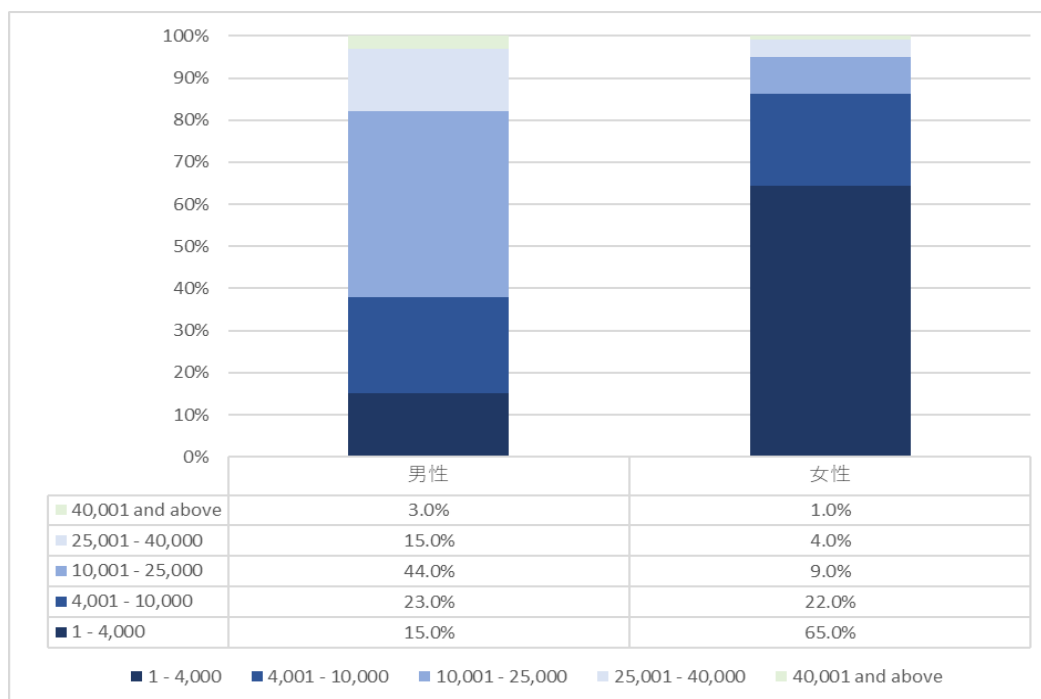


出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

図 2-5 アフガン難民の収入源トップ10（男女別）

多くの回答者が「収入も収入源もない」と答えているが、世帯レベルで見ると、全体の 74%の世帯は、少なくとも世帯内に 1 人は収入を得ている家族がいる。世帯で収入を得ている人の大半は男性（89%）で、女性は 11%に過ぎない。収入を得ている女性のうち、大多数（65%）は月に 1~4,000PKR しか得ていないのに対し、男性の大多数（44%）は月に 25,000~40,000PKR を得ている⁵⁸。

⁵⁸ UNHCR, “Pakistan Livelihood Fact Sheet DRIVE data as of 31 of July 2022”



出所：UNHCR “Pakistan Livelihood Fact Sheet DRIVE data as of 31 July 2022”より調査団作成

図 2-6 アフガン難民の男女別世帯で収入を得ている人の月収範囲 (PKR)

世帯収入で特筆すべきは、世帯家族の人数が多いほど家族一人当たりの収入が低くなることである。単身世帯の一人当たり平均月収は 10,086PKR であるのに対し 10 人以上の世帯では 2,397PKR である。一方、家族の人数が少ない世帯ほど無収入の人の割合が高い。単身世帯の 45%が無収入である⁵⁹。

表 2-14 アフガン難民の世帯規模別家族一人当たりの平均月収 (PKR)

| 世帯規模 (人) | 家族一人当たりの平均月収 (PKR) |
|----------|--------------------|
| 1 | 10,086 |
| 2~4 | 4,467 |
| 5~7 | 3,191 |
| 8~10 | 2,721 |
| 10人以上 | 2,397 |

出所：UNHCR “Pakistan Livelihood Fact Sheet DRIVE data as of 31 July 2022”より調査団作成

2.7.2.2 教育

アフガン難民は 16 歳まで公立校や UNHCR がサポートする学校で教育を受ける権利を有している。しかし、61%が全く教育を受けていない。15 歳~24 歳の若年層に絞っても、約半数 (51%) が教育を受けていない。パキстанは 5 歳から 16 歳までの不就学児が 2,280 万人 (当該年齢層の 44%) おり、数としては世界で 2 番目に多い⁶⁰。このような教育状況のもと、アフガン難民は教育の権利を有していても、学校が近くになかったり、学校が生徒であふれ就学の登録を断られたりするため、実質的には教育へのアクセスが難しい状況にある。

⁵⁹ UNHCR, “Pakistan Livelihood Fact Sheet DRIVE data as of 31 of July 2022”

⁶⁰ UNICEF Pakistan, Education (オンライン)(引用日：2023年7月1日) <https://www.unicef.org/pakistan/education>

アフガン難民が居住する 5 地域（KP 州、バロチスタン州、パンジャブ州、シンド州、イスラマバード首都圏）の教育状況を比較すると、何かしらの教育を受けたことがあるアフガン難民の割合は KP 州とシンド州が最も高く（44%）、最も低いバロチスタン州（18%）とはかなりの差がある。イスラマバード首都圏は 33%という結果である。

2.7.2.3 職業技術

アフガン難民の大半は、教育や職業訓練の機会が限られているため、ほとんどの難民が技術を有していない。正式な TVET 機関で職業訓練を受け、その後、訓練を受けた分野で職業に就く難民は稀である。ほぼすべての難民は技術を実際に働くことで習得している。つまり、入門レベルから見習いもしくは低賃金の非熟練労働者として仕事に従事し、徐々にスキルを身につけ、それが後に自営業などに生かされている⁶¹。

アフガン難民が有する職業技術を下表に示す。回答者のほとんどは、技術を持たないか、未熟練労働者として働いている。ごく少数のアフガン難民（6,712 人、全体の 0.9%）が、医療、教育、工学、財務、会計の専門家などの有資格の専門家として雇用されている⁶²。なお、ILO の市場調査によると、アフガニスタンでいかに職業技術を身に付けていたとしても、パキスタンでは雇用機会と起業資金へのアクセスが限られているため、同じ分野の仕事に就けるという保証はない⁶³。

表 2-15 アフガン難民が有する職業技術上位10分野

| スキル | 男性 | 女性 |
|-----------|-------|-------|
| なし | 39.3% | 88.8% |
| 未熟練労働 | 22.4% | 0.1% |
| 家内労働 | 9.4% | 0.5% |
| 縫製 | 1.4% | 4.9% |
| 運転 | 5.0% | 0.0% |
| 農業、水産、畜産 | 4.2% | 0.1% |
| ビジネス | 2.9% | 0.0% |
| 建設 | 1.8% | 0.0% |
| 調理とケータリング | 0.9% | 0.8% |
| 教育 | 1.0% | 0.2% |
| その他 | 7.5% | 0.5% |

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

2.7.2.4 雇用と起業

DRIVE 報告書によると、アフガン難民が就く職業は 56 職種にのぼる。ただし、回答者の 48%は職業を申告していない。職業を申告している人の中では、学生や主婦が多い。下表にアフガン難民の職業上位 10 職種を示す。

⁶¹ ILO, “MARKET SYSTEMS ANALYSIS PAKISTAN”(2018)

⁶² UNHCR, “Pakistan Livelihood Fact Sheet DRIVE data as of 31 of July 2022”

⁶³ ILO, “MARKET SYSTEMS ANALYSIS PAKISTAN”(2018)

表 2-16 アフガン難民の職業上位10職種

| 職業 | 男性 | 女性 |
|------------|-------|-------|
| 学生 | 15.1% | 16.2% |
| 主婦 | 0.0% | 18.3% |
| 家内労働 | 6.1% | 0.2% |
| その他の単純労働 | 3.4% | 0.0% |
| ドライバー | 2.1% | 0.0% |
| 農業、水産業、畜産業 | 2.0% | 0.0% |
| 日給労働 | 1.4% | 0.0% |
| 家内製造業 | 0.5% | 0.7% |
| 建設単純労働 | 0.9% | 0.0% |
| 縫製業 | 0.5% | 0.6% |
| その他 | 5.3% | 1.2% |

* 56 職種中上位 10 職種のみを挙げているため、各項目の割合を合計しても 100%にはならない。

出所：UNHCR “DRIVE Report 2022”より調査団作成

ILO の調査でも同じ傾向が見られ、難民のほとんどが各産業のローエンド市場で非熟練労働に従事している⁶⁴。

パキスタンの政策研究所である Sustainable Development Policy Institute (SDPI) は、イスラマバード、ラワルピンディ、カラチ、ペシャワール、クエッタにおいて、590 名のアフガン難民と 250 名のホストコミュニティ住民を対象に、アフガン難民の社会・経済的包摂について調査を実施した。難民の調査対象数はイスラマバードで 60 名、ペシャワールで 250 名、ホストコミュニティ住民については 50 名ずつという限られた人数から得られた調査結果ではあるものの、どちらの地域でも、教育資格や職業技術の不足が、アフガン難民が雇用を得るうえでの大きな課題となっていることが分かる。また、難民とホストコミュニティの間には、学歴やスキルの違いによる職業の違いがあるとも言われている。アフガン難民は職業訓練を受けていないため、パキスタン人労働者の方がアフガン難民よりも職業技術のレベルが高いことも指摘されている⁶⁵。

表 2-17 アフガン難民の就職における課題

| 課題 | イスラマバード | KP州 |
|--------------|---------|-----|
| POR カード未取得 | 22% | 6% |
| 障害 | 3% | 3% |
| 技術不足 | 19% | 17% |
| 教育資格の欠如 | 31% | 39% |
| 雇用機会の欠如 | 14% | 1% |
| 交通手段の欠如 | 2% | 8% |
| 女性にとっての文化的障壁 | 3% | 8% |
| 一時的な病気 | 1% | 0% |
| その他 | 4% | 18% |

出所：SDPI “Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan”より調査団作成

同調査では、自営業としてビジネスを行ううえでの課題も指摘されている。KP 州の回答者は、金融

⁶⁴ILO, “MARKET SYSTEMS ANALYSIS PAKISTAN”(2018)

⁶⁵SDPI. Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan (2020)

へのアクセス不足とビジネス登録の難しさを主な課題として挙げており、イスラマバードの回答者は主に差別、規制機関による検査、ビジネス登録の難しさを課題として挙げている。

表 2-18アフガン難民がビジネスを行ううえでの課題

| 課題 | イスラマバード | KP州 |
|-----------------|---------|-----|
| 税金/手数料の支払い | 3% | 9% |
| インフォーマルに発生する支払い | 6% | 6% |
| 治安（暴力/強盗） | 13% | 6% |
| 差別 | 19% | 5% |
| 金融アクセス不足 | 3% | 35% |
| エネルギー価格 | 6% | 5% |
| エネルギー供給 | 0% | 6% |
| ビジネス登録の難しさ | 16% | 15% |
| 労働者の雇用 | 0% | 2% |
| 規制機関による検査 | 16% | 3% |
| その他 | 19% | 9% |

出所：SDPI “Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan” より調査団作成

アフガン難民がパキスタン人と同じようにビジネス活動を行うことは容易ではないが、そのような人々がないわけではない。ILO の調査でも、アフガン難民によるビジネス活動の実践がいくつか紹介されている。正確な数は不明だが、アフガニスタン人が地元のパキスタン人よりも大規模なビジネスを展開し、パキスタン人を雇用しているケースも多くある。地元住民はそうしたビジネスを容認するだけでなく、地域経済への貢献や雇用創出の観点からむしろ歓迎している⁶⁶。

下表は、アフガン難民の地域経済への労働貢献に関するホストコミュニティの人々の認識を示している。ホストコミュニティの人々は、アフガン難民が非熟練労働者の供給や中小企業の増加に貢献する一方で、労働力の増加により地域の賃金率を低下させるとともに安価なアフガニスタン人労働者の供給につながっていると考えている⁶⁷。

表 2-19アフガン難民による労働貢献（ホストコミュニティの認識）

| 労働貢献 | イスラマバード | KP州 |
|--------------------|---------|-----|
| 熟練労働者の供給が増加 | 11% | 11% |
| 非熟練労働者の供給が増加 | 37% | 36% |
| 難民が経営する中小企業の増加 | 25% | 26% |
| 労働力の過剰供給が賃金率を低下させる | 28% | 27% |
| その他 | 0% | 0% |

出所：SDPI “Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan” より調査団作成

2.7.2.5 地域社会におけるネットワーク

アフガン難民とホストコミュニティ住民の関係は、下記 2 つの表から、特に KP 州ではおおむね良好であると思われる。難民が設立したビジネスから恩恵を受けており、経済活動に貢献していることが、KP 州のホストコミュニティ住民から肯定的に受け止められている。また、ホストコミュニティとアフガニスタン人のコミュニティは、互いに社会的行事や共通の宗教的な祭りに参加するなどの交流を図っ

⁶⁶ILO “MARKET SYSTEMS ANALYSIS PAKISTAN” (2018)

⁶⁷SDPI. Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan (2020)

ている。

表 2-20 アフガン難民の社会的ネットワーク

| 社会的ネットワークの状況 | イスラマバード | KP州 |
|-------------------------------|---------|-----|
| パキスタンでの密な友人ネットワーク | 48% | 46% |
| パキスタンにおけるアフガニスタン人の友人の密なネットワーク | 22% | 30% |
| 地域社会との交流が少ない | 13% | 0% |
| 家族の密なネットワーク | 4% | 23% |
| その他 | 12% | 0% |

出所：SDPI “Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan” より調査団作成

表 2-21 アフガン難民との社会的結束（ホストコミュニティの認識）

| 社会的結束に関するホストコミュニティの認識 | イスラマバード | KP州 |
|-----------------------|---------|-----|
| 平和的である | 33% | 60% |
| 難しいが何とかなっている | 32% | 28% |
| 課題がある | 28% | 8% |
| わからない | 4% | 2% |
| その他 | 3% | 2% |

出所：SDPI “Socio-economic Inclusion of Afghan Refugees in Pakistan” より調査団作成

第3章 産業、労働市場及び職業訓練

本章では、ホストコミュニティとしてのパキスタン全体と調査対象地域の産業、労働市場及び職業訓練についての調査結果をまとめた。

3.1 パキスタン経済のインフォーマル性

ホストコミュニティとしてのパキスタンの産業及び労働市場は、インフォーマル性が高いことが特徴である。経済のフォーマル性及びインフォーマル性については明確な区別が難しいが、パキスタンの場合はビジネスの登記と雇用の観点から、以下の囲みのように整理されている。パキスタンにおけるアフガン難民の生計については、その法的地位から、ビジネス・雇用共にインフォーマルな部分での活動を強いられることが多いが、ホストコミュニティのパキスタン人についても、実態としてインフォーマルな部分で活動する人口の比率が大きいことを念頭に置く必要がある。

経済のフォーマル性とインフォーマル性

(1) ビジネス登記の観点

- ビジネス事業体には会社と自営がある。
- 有限責任会社 (a limited liability company) はパキスタン証券取引委員会 (SECP : Securities and Exchange Commission of Pakistan) に登記され、2017 年会社法の規制を受ける。有限責任会社は自動的に「フォーマル企業」となり、「フォーマルセクター」を構成する。登記されることにより、納税や被雇用者への福利厚生などの義務が発生する。有限責任会社は、2名以上の株主で構成されるが、株主は企業の債務から保護され、納税は、株主個人ではなく企業が法人税を納付する。
- 会社として登記されていない自営業者の場合、オーナーは、ビジネスを経営するが、ビジネスと家内活動の区別は明確ではない。オーナーはすべての債務と利益についての責任を負う。この場合、オーナーが連邦歳入庁の付与する納税者番号を有しており、かつ個人所得税を納付していれば、適法とみなされる。

(2) 雇用の観点

- パキスタンでは、雇用の種類を賃金雇用の被雇用者、自営、無給の家族労働者に分類している。
- 賃金雇用の被雇用者のうち、フォーマルな雇用は、最低賃金や福利厚生、雇用契約の観点から労働法に則っている雇用のことを指すが、これらすべてを満たしているかどうかを確認する代わりに、書面の雇用契約が結ばれている場合はフォーマル雇用とみなしている。
- インフォーマル雇用とは、労働法、所得税の納税義務に従わず、社会保障や福利厚生の恩恵を受けない雇用である。
- 会社が登記されているフォーマル企業であっても、その被雇用者は、雇用契約に基づいたフォーマル雇用である場合もあれば、雇用契約がないインフォーマル雇用である場合もある。
- インフォーマル雇用として分類される労働者には、雇用契約がない被雇用者と、無給の家族労働者が含まれる。
- パキスタンの場合、2017 年労働力調査によれば、フォーマル雇用の労働者は、全ての賃金雇用被雇用者の 26.6%、全ての雇用の 11.6%に過ぎなかった。

出所 : World Bank (2019) “Overview of Pakistan Jobs Diagnostic: Promoting Access to Quality Jobs for All”

3.2 産業構造

パキスタンは、農業が盛んな国であり、暫定値ではあるが 2022-23 期⁶⁸の農林水産業の名目国内総生産（GDP：Gross Domestic Product）構成比は 24.1%と、鉱工業・製造業・電気・建設業の総計 21.7%（製造業単独だと 14.6%）や、サービス業の中でも最も大きな割合を占める卸売・小売業（20.5%）よりも高い値を示している（表 3-1）。イギリス統治時代から続く綿花栽培を背景として繊維業が重要な輸出産業となっている。2021-22 期の繊維製品の輸出総額は 180 億ドルを超え、輸出全体に占める割合は 56.8%と非常に高い（表 3-2）。製造業では、繊維業に続いて自動車産業の集積があり、自動車の国内生産が進められている。また、近年はイノベーション促進政府機関が 2016 年に設立され、情報技術（IT：Information Technology）産業振興も図られている。これら製造業や IT 産業（情報・通信業）の成長は近年著しく、多くの年でほかの産業よりも伸び率が高い（表 3-3）。これらの産業を振興し、GDPに占める割合を拡大することで、今後パキスタン経済を牽引する役割を担うことが期待される。後述する本調査でのパイロット事業もこうした事実を意識し、繊維業（縫製業）や、デジタルマーケティングなど、関連する分野を取り扱う予定である。

表 3-1 名目GDP産業別構成比

(単位：%)

| 産業 | 2020-21 | 2021-22* | 2022-23** |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| 農林水産業 | 24.2 | 23.5 | 24.1 |
| 主要作物 | 9.0 | 9.2 | 9.3 |
| 畜産業 | 14.4 | 13.7 | 14.0 |
| 林業 | 0.5 | 0.4 | 0.4 |
| 漁業 | 0.4 | 0.3 | 0.3 |
| 鉱工業・建設・電力 | 20.2 | 21.5 | 21.7 |
| 鉱業 | 2.4 | 2.3 | 2.2 |
| 製造業 | 12.8 | 14.5 | 14.6 |
| 電気・ガス・水道 | 2.4 | 1.7 | 2.1 |
| 建設 | 2.7 | 2.9 | 2.9 |
| サービス業 | 55.6 | 55.0 | 54.3 |
| 卸売・小売 | 18.4 | 20.7 | 20.5 |
| 運輸・倉庫 | 8.9 | 6.9 | 5.0 |
| 宿泊・飲食 | 1.4 | 1.3 | 1.5 |
| 情報・通信 | 2.0 | 1.9 | 1.8 |
| 金融・保険 | 1.8 | 2.4 | 4.5 |
| 不動産 | 5.4 | 4.9 | 4.3 |
| 行政 | 4.9 | 4.7 | 4.3 |
| 教育 | 2.9 | 2.6 | 2.5 |
| 保健・社会サービス | 1.7 | 1.6 | 1.5 |
| その他民間サービス | 8.4 | 8.1 | 8.5 |

*2021-22 期は改定値。 **2022-23 期は暫定値。

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

⁶⁸ パキスタンの会計年度は7月～翌年6月である。本報告書に示す様々な図表や文章も、この会計年度に従っている。即ち、「2022-23期」とある場合は、2022年7月から2023年6月を指している。

表 3-2 パキスタンの主要輸出品目（2021-22期）

| 品目 | 金額 | 構成比 |
|------------|--------|-------|
| 繊維製品 | 18,442 | 56.8 |
| 食品 | 5,424 | 16.7 |
| 化学品・医薬品 | 1,485 | 4.6 |
| 革製品 | 650 | 2.0 |
| 合計（その他を含む） | 32,493 | 100.0 |

単位（百万ドル、%）

出所：パキスタン中央銀行データより調査団作成

表 3-3 パキスタンの実質GDP成長率（基準年：2015-16期）

| 産業分野/年 | 2016-17 | 2017-18 | 2018-19 | 2019-20 | 2020-21* | 2021-22* | 2022-23** |
|-------------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| 農林水産業 | 2.2 | 3.9 | 0.9 | 3.9 | 3.5 | 4.3 | 1.5 |
| 主要作物 | 1.4 | 4.6 | -4.4 | 6.3 | 5.8 | 8.2 | -2.5 |
| 畜産業 | 2.9 | 3.6 | 3.7 | 2.8 | 2.4 | 2.3 | 3.8 |
| 林業 | -2.9 | 2.2 | 7.2 | 3.4 | 3.3 | 4.1 | 3.9 |
| 漁業 | 1.2 | 1.6 | 0.8 | 0.6 | 0.7 | 0.4 | 1.4 |
| 鉱工業・建設・電力 | 4.6 | 9.2 | 0.2 | -5.7 | 8.2 | 6.8 | -2.9 |
| 鉱業 | -0.9 | 7.3 | 0.5 | -7.2 | 1.7 | -7.0 | -4.4 |
| 製造業 | 4.9 | 7.1 | 4.5 | -7.8 | 10.5 | 10.9 | -3.9 |
| 電気・ガス・水道 | 1.4 | 8.0 | 5.5 | 3.5 | 9.0 | 3.1 | 6.0 |
| 建設 | 10.2 | 19.5 | -18.1 | -3.1 | 2.4 | 1.9 | -5.5 |
| サービス業 | 5.6 | 6.0 | 5.0 | -1.2 | 5.9 | 6.6 | 0.9 |
| 卸売・小売 | 6.4 | 6.8 | 3.6 | -5.3 | 10.8 | 10.3 | -4.5 |
| 運輸・倉庫 | 4.1 | 3.3 | 7.6 | -8.9 | 4.9 | 4.1 | 4.7 |
| 宿泊・飲食 | 4.0 | 4.1 | 4.1 | 4.1 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| 情報・通信 | 10.5 | 4.2 | 8.5 | 13.8 | 9.8 | 16.3 | 6.9 |
| 金融・保険 | 8.2 | 8.8 | 6.1 | -2.2 | 5.5 | 7.2 | -3.8 |
| 不動産 | 3.6 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.6 | 3.7 | 3.7 |
| 行政 | 6.1 | 10.9 | 3.5 | 3.0 | -0.5 | 1.8 | -7.8 |
| 教育 | -1.6 | 3.5 | 2.0 | 3.3 | -1.2 | 5.7 | 10.4 |
| 保健・社会サービス | 12.1 | 5.7 | 7.7 | 6.2 | 2.9 | 2.7 | 8.5 |
| その他民間サービス | 7.4 | 7.6 | 6.2 | 5.0 | 5.1 | 4.8 | 5.0 |
| 実質 GDP 成長率 | 4.6 | 6.1 | 3.1 | -0.9 | 5.8 | 6.1 | 0.3 |

（単位：%）

*2020-21 期、2021-22 期は改定値。

**2022-23 期は暫定値。

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

KP 州の対象地域の経済状況は、下記のとおりである。州都ペシャワールの GDP が最大であるが、一人当たり GDP は、ハリプールが最大である（表 3-4）。

表 3-4 KP 州対象3県のGDP

| 県 | GDP 2019-2020年（百万PKR） | 一人当たり GDP （PKR） | 州内での GDP割合（%） | GDP州内 ランキング |
|--------|--------------------------|--------------------|------------------|----------------|
| ペシャワール | 228,583 | 53,543 | 19 | 1 |
| ハリプール | 104,021 | 103,707 | 9 | 4 |
| コハット | 52,264 | 52,586 | 4 | 9 |

出所：Sustainable Energy and Economic Development (2021) GDP of Khyber Pukhtunkhwa's Districts: Measuring Economic Activity using Nightlights, SEED Policy Brief より調査団作成

KP 州政府では、成長をけん引する主要産業として、農業、観光業、及び石油天然ガス・鉱業を挙げている⁶⁹。農業は、特に果物と園芸作物は輸出産品でもあることから大きな収益を上げており、観光業については、緑の渓谷と氷に覆われた山々に囲まれた地形を有し、古代文明の本拠地として考古学的遺産もあることから、成長可能性がある。鉱業については、宝石、金銀銅、石材、工業用鉱物・岩石の鉱山があり、国の鉱業生産高の 20%を占めている。鉱物資源の探査は 3 割まで進んだ段階で、残り 7 割の探査に投資を誘致している。KP 州は伝統的にアフガニスタンとの交易を行ってきたが、政治状況が影響し、ここ数年間は停滞している。その一方で、州内にペシャワールやハリプールなどに経済特区や工業団地を建設し、州外や外国からの投資を誘致している。中国パキスタン経済回廊事業では、高速道路と鉄道による中国との連結を通じ、同国への輸出や、同国からの更なる投資に期待している。対象地域の主な産業は次表のとおりである。

表 3-5 KP州対象県の主要産業

| 県 | 面積 | 人口 | 主要産業（主要産品・業種） |
|--------|-----------------------|-----------|---|
| ペシャワール | 1,257km ² | 4,604,373 | <ul style="list-style-type: none"> ・農業・園芸（果物、小麦、メイズ、サトウキビ、牛乳） ・工業（製薬会社の集積地、鋼鉄、建材、繊維、自動車部品、食料品、家具） ・サービス業（飲食ホテル業、金融、包装、自動車整備、教育、不動産、手工芸品） |
| ハリプール | 1,725 km ² | 1,046,513 | <ul style="list-style-type: none"> ・農業・園芸（果物、野菜、小麦、メイズ、大麦） ・工業（セメント、タバコ、繊維は輸出品目、重工業、電気、食品・飲料、製鉄、皮革、家具、陶磁器） ・観光業のポテンシャル（ジュリアン遺跡）有 |
| コハット | 2,545 km ² | 1,177,673 | <ul style="list-style-type: none"> ・鉱業（石灰石・石膏）、石油・天然ガス ・灌漑による農業・園芸（果物、はちみつ、小麦、メイズ、大麦） ・製造業（セメント・繊維） |

出所：District Wise Economic Profile of Khyber Pakhtunkhwa 2020 より調査団作成

なお、イスラマバード首都圏については、独自の開発計画等は確認できていない。後述する産業別の就労人口割合を見ると（表 3-10）、ほかの都市や全国平均と比べて農林水産業や製造業に従事する者の割合が低く、サービス業に従事する者の割合が高い。首都であるため、典型的なサービス業主体の都市型の産業構造になっているものと考えられる。

以上に述べた産業は、多くが中小企業（SMEs：Small and Medium Enterprises）を下支えとしている。SMEDA の推計によると、パキスタンにはおよそ 520 万の SMEs が存在し、GDP の 40%、輸出の 25%を占めている。主な輸出品としては、繊維製品、IT 関連商品・サービス、食品・飲料、軽工業品、手術器具、スポーツ用品、皮革製品、履物、家具などである。また、非農業部門の 72%の雇用は SMEs によるものである⁷⁰。なお、SMEDA のホームページによると、現在 SMEDA、中央銀行、小規模工業公社（Small Industries Corporations）、連邦歳入庁（Federal Board of Revenue）、SECP などの関係機関の間で統一した SMEs の定義は存在しておらず、その定義づけについて現在関係者の間で協議中とのことである。

⁶⁹ Khyber Pakhtunkhwa Board of Investment & Trade (オンライン) (引用日：2023年5月1日) <https://kpboit.gov.pk/>

⁷⁰ SMEDA (2021) National SME Policy 2021

一つの案として、一年間の売上が1億5,000万PKR以下の企業を小企業、1億5,000万PKR～8億PKRまでの企業を中企業、また設立から5年以内で且つ小企業あるいは中企業にあたる企業をスタートアップと定義づけることが議論されている⁷¹。

3.3 労働市場

3.3.1 パキスタンの労働市場概況

パキスタン労働市場について、2020-21期の労働力調査によれば、全人口（2億2240万人）のうち、14歳以下が40%、15歳以上24歳以下が19%を占めている。労働年齢人口は10歳以上と規定されており、人口の約7割（1億5,980万人）であった。就業者は、全人口の30%、労働年齢人口の42%（6,725万人）であった。

パキスタン国統計局の資料によると、2020-21期において、35.5%の労働者は家族経営による事業あるいは自己採算労働者、21.1%は寄与的家族従業者（家族経営による事業を手伝っている者）で、これだけで半数を超える（表3-6）。つまり、労働者の半数以上は個人事業あるいは家族経営の小規模と想定される企業で働いている。対象各県別に見てみると、全国平均と比較して男性については目立った違いは見当たらないが、女性については、特にイスラマバード、ハリプールの女性の被雇用者の割合が高いことが目立つ。一方で、コハットの女性は被雇用者及び寄与的家族従業者の割合が全国平均よりも低く、自己採算労働者であることが目立つ。

表3-6 パキスタンと対象各地域の労働者の雇用形態（2020-21期）

（単位：％）

| 地域 | | 被雇用者 | 雇用主 | 自己採算労働者 | 寄与的家族従業者 |
|---------|----|------|-----|---------|----------|
| 全国 | 全体 | 42.0 | 1.4 | 35.5 | 21.1 |
| | 男性 | 47.0 | 1.8 | 40.4 | 10.8 |
| | 女性 | 25.0 | 0.1 | 19.0 | 55.9 |
| イスラマバード | 全体 | 52.1 | 4.5 | 36.5 | 6.9 |
| | 男性 | 50.7 | 4.7 | 37.8 | 6.9 |
| | 女性 | 64.1 | 3.3 | 25.0 | 7.5 |
| ハリプール | 全体 | 58.3 | 1.6 | 36.0 | 4.0 |
| | 男性 | 57.4 | 1.7 | 37.0 | 3.9 |
| | 女性 | 71.6 | 0.0 | 22.5 | 5.8 |
| ペシャワール | 全体 | 43.3 | 2.9 | 43.6 | 10.2 |
| | 男性 | 43.5 | 3.2 | 42.3 | 11.0 |
| | 女性 | 41.8 | 0.0 | 54.3 | 3.9 |
| コハット | 全体 | 43.4 | 3.5 | 43.8 | 9.3 |
| | 男性 | 46.8 | 3.9 | 41.7 | 7.5 |
| | 女性 | 17.6 | 0.0 | 59.9 | 22.5 |

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

全労働者に対して男性が占める割合は77.2%となっており、男性の労働者の方が圧倒的に多い。また、失業率は6.3%であるが、男性の場合は5.5%、女性は8.9%となっている（表3-7）。調査団が独自に統計

⁷¹ SMEDAホームページ(オンライン)(引用日：2023年5月1日)

https://smeda.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=103

局から入手した資料によると、本調査の対象地であるイスラマバード、ハリプール、ペシャワール、コハットの各県の失業率は、ペシャワールの男性の失業率が 5.4%と全国平均を 0.1 ポイント下回っているものの、そのほかは男女ともに全国平均の倍近く、あるいは倍以上の値となっている。また、女性の失業率は男性の失業率よりも圧倒的に高く、特にコハットでは 20.4%と、5 人に 1 人が職にありつけない状態である。なお、不完全雇用率についての資料も入手したが、いくつかの県では女性の不完全雇用率がゼロと計上されているなど、実態と乖離していると考えられるため、ここでは失業率のみを掲載する。

表 3-7 対象各県の男女別失業率（2020-2021期）

(単位：%)

| 地域 | 全体 | 男性 | 女性 |
|---------|------|-----|------|
| 全国 | 6.3 | 5.5 | 8.9 |
| イスラマバード | 10.4 | 8.6 | 16.7 |
| ハリプール | 10.6 | 9.4 | 14.2 |
| ペシャワール | 8.0 | 5.4 | 16.1 |
| コハット | 10.6 | 9.3 | 20.4 |

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

対象各地域の労働力人口は、ペシャワール 152 万人、コハット 24 万人、ハリプール 31 万人、イスラマバード 78 万人であるが、男性と比べて女性の人数が極端に少ない。パキスタンでは伝統的に女性は外出せずに、家庭を守るものという価値観があるため、女性の労働参加率が低いのも特徴である（表 3-8）。対象の各県では、男性はコハットを除いて 60%以上の労働参加率となっているが、女性は 20%前後、特にコハットでは 6.8%と著しく低く、ほとんど労働市場に参入していない状況である。同じく 2020-21 期の労働力統計によれば、識字率は、全国で男性 73.4%に対して女性 51.9%（イスラマバードは男性 91.2%、女性 79.6%、KP州では男性 72.8%、女性 37.4%）と低かった。女性は識字率が男性と比べて低いいため、これも労働市場への参入を阻む要因となっていると考えられる。

表 3-8 10歳以上の人口の労働参加率（2020-21期）

(単位：%)

| 地域 | 全体 | 男性 | 女性 |
|---------|------|------|------|
| 全国 | 44.9 | 67.9 | 21.4 |
| イスラマバード | 46.4 | 67.0 | 22.5 |
| ハリプール | 40.2 | 63.6 | 18.9 |
| ペシャワール | 47.9 | 70.6 | 23.7 |
| コハット | 29.3 | 54.4 | 6.8 |

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

ほかの多くの開発途上国と同様、若年層失業率が高いこともパキスタンの労働市場の課題である。特に、学齢期を終えて労働市場への参入が始まる 20-24 歳の年齢層における失業率は深刻で、対象地域のうち、ペシャワールを除く 3 地域、特にハリプールとコハットでは全国平均を大きく上回る。一方で、より人口規模の大きいイスラマバードやペシャワールでは比較的よい状況である。ペシャワールにおいては、20-24 歳の年齢層よりも、25-29 歳の年齢層の方が失業率が高いことも特徴である。

表 3-9 若年層失業率（2020-21期）

（単位：％）

| 年齢 | 全国 | | | イスラマバード | | | ハリプール | | | ペシャワール | | | コハット | | |
|-------|------|------|------|---------|------|------|-------|------|------|--------|------|------|------|------|------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 |
| 全人口 | 6.3 | 5.5 | 8.9 | 10.4 | 8.6 | 16.7 | 10.6 | 9.4 | 14.2 | 8.0 | 5.4 | 16.1 | 10.6 | 9.3 | 20.4 |
| 15-19 | 9.5 | 10.0 | 7.9 | 12.4 | 14.5 | 6.8 | 16.4 | 16.4 | 16.4 | 2.9 | 2.1 | 5.8 | 29.7 | 27.7 | 40.9 |
| 20-24 | 12.2 | 10.1 | 18.7 | 18.5 | 12.5 | 39.6 | 27.8 | 23.0 | 43.7 | 12.0 | 7.9 | 20.4 | 27.6 | 25.6 | 37.7 |
| 25-29 | 8.9 | 6.4 | 16.3 | 16.7 | 15.4 | 21.1 | 16.7 | 15.0 | 21.5 | 18.3 | 10.3 | 35.1 | 17.0 | 14.3 | 34.0 |
| 30-34 | 5.5 | 4.2 | 9.6 | 11.7 | 7.5 | 25.4 | 9.3 | 7.0 | 14.4 | 8.6 | 6.0 | 19.1 | 5.8 | 4.8 | 18.0 |

注：10-14歳の年齢層については、値がゼロや100など、エラーと見られる数値が散見され、且つ学齢期にあたるため、表からは削除した。

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

世界銀行の2019年報告書では、雇用創出の課題として次の四点が挙げられている。

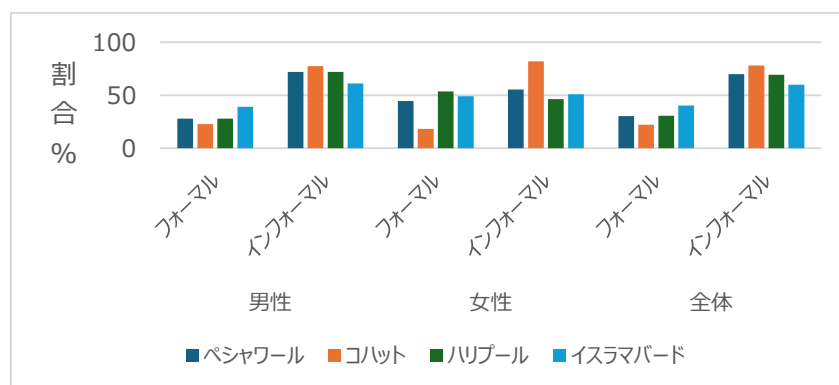
| 雇用創出の課題 |
|---|
| (1) 経済全体の不確実性 ・ 頻繁な経済変動 ・ 安全保障と紛争に関する懸念 |
| (2) 非効率なビジネス環境 ・ 脆弱なビジネスインフラ ・ 煩雑なビジネスプロセスと規制 |
| (3) 物理的資本の蓄積のためのリソースの不足 ・ 企業による金融へのアクセスが限られている ・ 弱い金融市場と少ない海外直接投資 ・ 限られた金融包摂と低レベルの国内貯蓄 ・ 税収が非常に低いため、公共投資のための財政余地が限られている |
| (4) 人的資本の蓄積の欠如 ・ ライフサイクル全体を通じてスキル開発の機会が限られている |

出所：World Bank (2019) “Overview of Pakistan Jobs Diagnostic: Promoting Access to Quality Jobs for All”

「3.1 パキスタン経済のインフォーマル性」に示したとおり、パキスタンの労働市場は、インフォーマル性が高く、インフォーマル雇用に従事している人口の多くは農業と家内の非農業自営業に従事している。フォーマル雇用に就いているのは、都市部の20%の労働者、農村部の10%の労働者にすぎず、その雇用は、生産性の高いサービスセクター（政府、金融、保険）に集中しており、インフォーマルな賃金労働者の二倍以上の所得がある⁷²。インフォーマル労働者は、家計を支えるのに十分な所得を得られないワーキングプアの状態である。多くが初等教育以前の教育レベルであり、83%が農村部に住んでいる。

本調査の対象地域においては、就労先としてのインフォーマルセクターの割合が大きく、特に男性の方が6～8割と大きい（図3-1）。女性はコハットでは8割がインフォーマルセクターで就労しているが、それ以外の3地域では5割前後である。

⁷² World Bank (2019) “Overview of Pakistan Jobs Diagnostic: Promoting Access to Quality Jobs for All”



出所：パキスタン国統計局 2020-21 期労働力統計より調査団作成

図 3-1 フォーマル・インフォーマルセクターの就労割合

これらの状況を反映して、パキスタンでは、国策として海外への出稼ぎが奨励されている。2021 年 12 月末時点で、国外への登録海外移住労働者数は、28 万 6,648 名で、95.1%の行き先が中近東で、出稼ぎ労働者の出身地上位は、パンジャブ州 54.7%、KP 州 26.8%であった⁷³。海外移住は、2015 年に 90 万人、2017 年には 50 万人であった。中央銀行の集計によると、こうした海外移住労働者を含む海外からの送金は、2022-23 期の暫定値では 270 億 USD 余りとなっており、これは GDP のおよそ 9%にあたる値である。送金元の国を見てみると、最も金額が大きいのはサウジアラビアで約 64 億 USD、次いでアラブ首長国連邦の約 46 億 USD、これにイギリス（約 41 億 USD）、アメリカ（約 31 億 USD）が続く。国際労働市場ではより競争が激しくなっており、2015 年に策定された国家職業訓練政策では、パキスタン国民のスキルアップを促進し、ほかの国籍の労働者と比べて高い競争力を保つべきであるとの政策が提示されている。このため、パキスタン政府は他国との連携を深めており、例えば、NAVTC の修了証書はサウジアラビアでも認証されている。ちなみに、国内では 2021-22 期の移住総数 1,170 万人の内、男性の移住の 31.1%が就労を理由としていた⁷⁴。

3.3.2 産業別就労者数

産業別の就労者数を見てみると、全国的には農林水産業に従事する者が多く、その割合は 37.5%ではなかのどの産業よりも大きい（表 3-10）。農林水産業に従事する女性の割合は男性のそれよりも圧倒的に高く、全国平均だと男性の 28.4%が農林水産業に従事しているのに対し、女性は 67.9%となっている。これは、女性は家の外に出ずに、家庭内あるいは自身が所属するコミュニティ内でのみ活動する慣習があり、結果として職業の選択肢が限られているためと推察される。ただし、本調査で対象とする 4 地域においては、農林水産業従事者の割合は全国平均と比べると低く、イスラマバード 15.1%、ハリプール 34.8%、ペシャワール 25.1%、コハット 16.3%となっている。また、教育産業に従事する女性の割合も大きくなっている。パキスタンでは男女別学であり、公立の学校では女子の学級の教員は女性のみに限られるため、女性の雇用ニーズが高いことが背景にあると考えられる。

その他の対象各地域の特徴として、KP 州の各県で、建設業や卸売・小売・自動車及びオートバイ修

⁷³ パキスタン政府財務局(オンライン)(引用日：2023年5月2日) https://www.finance.gov.pk/survey_2023.html

⁷⁴ パキスタン統計局2020-21期労働力統計

理業、運輸・倉庫業に従事する者の割合が、全国平均と比べて高いことが挙げられる（ただし、ハリプールの卸売・小売・自動車及びオートバイ修理業については、全国平均よりも 2.8 ポイント低い）。一方、製造業については、ペシャワール以外の 3 地域では全国平均よりも低い。対象地はいずれも比較的都市部であり、第一次・第二次産業よりも第三次産業の従事者が多くなっていると考えられる。

表 3-10 産業別就労人口割合（2020-21期）*

（単位：％）

| 産業 | 全国 | | | イスラマバード | | | ハリプール | | | ペシャワール | | | コハット | | |
|----------------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|------|------|--------|------|------|------|------|------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 |
| 農林水産業 | 37.5 | 28.4 | 67.9 | 15.1 | 5.5 | 51.4 | 34.8 | 23.5 | 71.9 | 25.1 | 16.9 | 54.2 | 16.3 | 16.4 | 15.5 |
| 製造業 | 14.9 | 15.1 | 14.2 | 10.1 | 10.5 | 8.7 | 13.8 | 15.9 | 7.1 | 15.5 | 14.3 | 19.6 | 10.9 | 8.3 | 31.6 |
| 建設業 | 9.5 | 12.2 | 0.4 | 7.3 | 9.1 | 0.6 | 13.8 | 18.0 | 0.0 | 9.9 | 12.2 | 1.6 | 17.8 | 20.0 | 0.0 |
| 卸売・小売・ 自動車及びオ ートバイ修理 | 14.4 | 18.3 | 1.1 | 12.6 | 20.3 | 0.0 | 11.6 | 14.9 | 0.8 | 18.9 | 24.3 | 0.0 | 18.0 | 20.3 | 0.0 |
| 運輸・倉庫 | 5.8 | 7.5 | 0.0 | 8.1 | 10.2 | 0.0 | 6.6 | 8.6 | 0.0 | 7.4 | 9.4 | 0.0 | 10.1 | 11.3 | 0.0 |
| 宿泊・飲食サ ービス | 1.9 | 2.4 | 0.1 | 6.3 | 7.7 | 1.2 | 1.7 | 2.2 | 0.0 | 2.2 | 2.8 | 0.0 | 2.1 | 2.4 | 0.0 |
| 教育 | 3.8 | 2.6 | 7.8 | 5.4 | 2.8 | 15.3 | 6.0 | 3.6 | 13.7 | 6.8 | 3.9 | 17.2 | 7.9 | 6.9 | 15.5 |
| 雇い主として の世帯活動** | 1.6 | 0.8 | 4.3 | 6.0 | 5.0 | 10.0 | 1.0 | 0.3 | 3.0 | 0.7 | 0.5 | 1.1 | 4.3 | 0.6 | 34.7 |
| その他 | 10.7 | 12.7 | 4.0 | 29.0 | 28.9 | 12.9 | 10.7 | 12.9 | 3.5 | 13.6 | 15.6 | 6.3 | 12.6 | 13.9 | 2.5 |

*パキスタン国統計局の資料では 21 の産業に分類されているが、便宜上、就労者数が多い産業や難民・ホストコミュニティの住民が従事しやすいと考えられる産業を抜粋している。

**対象各地域のデータはパキスタン統計局から調査団が独自に入手したもので、そこには単に「雇い主としての世帯活動」と記されているが、一般公開されている州別の資料では「雇い主としての世帯活動、並びに世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動」とされている。このため、対象各県のデータには、「世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動」も含まれると推察される。

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

インフォーマルセクターについても同様の統計があるため（表 3-11）、以下に考察を述べる。ただし、調査団がパキスタン国統計局から入手したデータでは、フォーマルセクターの従事者数が、インフォーマルセクターの従事者数の倍程度計上されている。上述のとおり、パキスタンでは就労者の大半はインフォーマル雇用であるとされており、入手できた統計が実態を表しているとは考えにくい。インフォーマル雇用であるが故、統計局もデータの取得が困難であったものと考えられる。よって、以下に示す考察は、あくまでも参考程度に留められたい。

まず目を引く特徴として、農林水産業の従事者がゼロとなっている点だが、農林水産業従事者のすべてがフォーマルセクターに従事しているとは考えにくく、ゼロ計上は、統計の取り方に起因するものと推察される。よって、ここではほかの産業について考察する。

全国平均を見てみると、表の中で抜粋した産業のうち、教育産業（及び農林水産業）を除くすべての産業で、インフォーマルセクター従事者の割合がフォーマルセクター従事者の割合よりも高くなっている。教育産業は、公的な色合いが強いため、フォーマル雇用が多いためだと考えられる。また、その他の産業については、フォーマルセクターでは 37.5%の従事者がいる農林水産業が、インフォーマルセクターではゼロで計上されているため、相対的にその他の産業が占める割合が高くなる。従って、これ

らの産業ではインフォーマルセクターの方が活発であると単純に考えるのは、早計である。しかし、例えばフォーマルセクターでは製造業と卸売・小売・自動車及びオートバイ修理業がほぼ同じ値であったのに対し、インフォーマルセクターでは後者が前者よりも 10 ポイント以上高くなっており、卸売・小売・自動車及びオートバイ修理業においては、相対的にインフォーマルセクターの占める割合が高いと言える。同様に、運輸・倉庫業も相対的にインフォーマルセクターの占める割合が高い。これは、街中の小規模な小売店や自動車・オートバイ修理業者、トラック運転手などが、インフォーマル労働者として計上されているためだと考えられる。これらの産業は、難民やホストコミュニティの住民の就労者が多いとされている分野でもある。

また、フォーマルセクターと比べると、女性の製造業従事者の割合が高くなっていることも特徴である。家庭内やコミュニティの中で行う簡易な縫製業や食品加工業が計上されていると推察される。また、コハット以外の各都市では、雇い主としての世帯活動に従事する女性の割合が高い。この中には、家庭内労働者の管理といった業務以外に、家庭内で行っている財やサービスの生産活動も含まれていると考えられ、上述の製造業と同様、女性が家庭内で何らかの作業を行っていることが示唆される。

男性について見てみると、ハリプールとコハットでは建設業がインフォーマル雇用の最大の受け皿となっている。建設作業員として勤務していることが想定され、建設業を営む比較的規模の大きな企業がインフォーマル労働者を雇用しているものと考えられる。一方、イスラマバードとペシャワールでは、卸売・小売・自動車及びオートバイ修理業がインフォーマル雇用の最大の受け皿で、自営の小売業者や自動車・オートバイ修理業者が多数いるものとみられる。これら 2 地域はハリプール、コハットと比較して人口が多いため、こうした小規模な事業者であっても経営を続けられるだけの市場規模があることが背景にあると考えられる。

表 3-11 インフォーマルセクターの産業別就労人口割合（2020-21期）*

（単位：％）

| 産業 | 全国 | | | イスラマバード | | | ハリプール | | | ペシャワール | | | コハット | | |
|------------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|------|------|--------|------|------|------|------|------|
| | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 |
| 農林水産業 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 製造業 | 20.2 | 15.7 | 58.6 | 12.7 | 11.0 | 28.4 | 15.8 | 13.1 | 53.2 | 21.6 | 15.1 | 76.2 | 15.1 | 11.1 | 45.7 |
| 建設業 | 19.6 | 21.8 | 1.2 | 13.0 | 14.2 | 2.2 | 29.6 | 31.8 | 0.0 | 17.8 | 19.2 | 6.2 | 25.9 | 29.3 | 0.0 |
| 卸売・小売・自動車及び オートバイ修理 | 30.6 | 33.6 | 5.4 | 22.5 | 24.4 | 4.9 | 25.5 | 26.9 | 5.9 | 34.5 | 38.6 | 0.0 | 27.2 | 30.7 | 0.0 |
| 運輸・倉庫 | 11.4 | 12.7 | 0.1 | 14.0 | 15.6 | 0.0 | 14.1 | 15.1 | 0.0 | 11.4 | 12.8 | 0.0 | 13.8 | 15.7 | 0.0 |
| 宿泊・飲食サービス | 3.6 | 4.0 | 0.6 | 8.5 | 8.9 | 4.8 | 3.4 | 3.7 | 0.0 | 3.4 | 3.8 | 0.0 | 3.2 | 3.7 | 0.0 |
| 教育 | 1.3 | 0.5 | 8.3 | 2.0 | 1.0 | 11.3 | 1.6 | 1.0 | 10.1 | 1.2 | 0.3 | 9.0 | 2.1 | 2.1 | 2.2 |
| 雇い主としての世帯活動 ** | 3.4 | 1.4 | 20.2 | 11.6 | 8.3 | 40.3 | 2.1 | 0.6 | 23.2 | 1.2 | 0.9 | 4.3 | 6.6 | 0.9 | 50.2 |
| その他 | 9.8 | 10.3 | 5.6 | 15.8 | 16.6 | 8.1 | 7.9 | 7.9 | 7.6 | 8.8 | 9.3 | 4.3 | 6.0 | 6.6 | 1.8 |

*パキスタン国統計局の資料では 21 の産業に分類されているが、便宜上、就労者数が多い産業や難民・ホストコミュニティの住民が従事しやすいと考えられる産業を抜粋している。

**対象各都市のデータはパキスタン統計局から調査団が独自に入手したもので、そこには単に「雇い主としての世帯活動」と記されているが、一般公開されている州別の資料では「雇い主としての世帯活動、並びに世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動」とされている。このため、対象各都市のデータには、「世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動」も含まれると推察される。

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

3.3.3 給与・所得

男女合計した全国平均で見ると、自営業者の1カ月の給与は23,558PKR、被雇用者は24,028 PKRで大きな差は無く、男性の場合もそれぞれ25,722 PKR、24,643 PKRで有意な差は認められない(表3-12)。しかし、女性は、自営業者は1カ月の平均給与が7,364 PKRであるのに対し、被雇用者は20,117 PKRと大きな差がある。男性が経営する企業と比べると、女性が経営する企業は収益が少なく、細々と経営しているケースが多いものと推察される。この差は対象4地域においても顕著に現れており、最も低いコハットでは女性の自営業者の平均給与は5,249 PKRとなっている。上述のとおり、コハットでは女性の就労者は被雇用者の割合が低く、自営業者⁷⁵の割合が高いため、同県の多くの女性は、働いていたとしても収入は限られているケースが多いことが分かる。また、アフガン難民は、法人登記されている一般企業に就職できるケースはほぼ無く、自身で起業するか条件の悪いインフォーマル企業に就職せざるを得ないため、特に女性については、起業したとしても収入面では厳しい現実があるものと考えられる。

なお、イスラマバードの給与水準は全国平均を大きく上回っており、女性であっても被雇用者の場合は、男性の被雇用者の全国平均の給与よりも高い。また、コハットの女性の被雇用者の平均給与は男性の被雇用者の平均給与を上回っているが、上述のとおりコハットにおいては女性の被雇用者の数が非常に少なく、限られた人数の女性が教育産業など、比較的給与水準の高い産業で雇用されているからではないかと推察する(逆に男性の場合は、給与水準の低い産業も含め、様々な産業で就労しているため、平均値が押し下がる。表3-10、表3-14参照)。

表3-12被雇用者と自営業者の1カ月の平均給与(2020-21期)

(単位: PKR)

| 地域 | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 |
| 全国 | 23,558 | 24,028 | 25,722 | 24,643 | 7,364 | 20,117 |
| イスラマバード | 49,398 | 39,547 | 53,441 | 40,670 | 16,302 | 33,153 |
| ハリプール | 19,052 | 23,135 | 21,615 | 23,660 | 8,978 | 19,286 |
| ペシャワール | 24,366 | 26,756 | 28,143 | 26,997 | 5,974 | 25,423 |
| コハット | 18,533 | 23,437 | 20,562 | 23,086 | 5,249 | 28,546 |

出所: パキスタン国統計局データより調査団作成

難民やホストコミュニティの住民が就労しやすいと考えられる産業の産業別平均給与を見てみると、自営業者の場合は、建設業や卸売・小売・自動車及びオートバイ修理業、宿泊・飲食サービス業の給与が高いことが分かる⁷⁶(表3-13、表3-14)。これらは、本調査で実施した難民やホストコミュニティの

⁷⁵ パキスタン国統計局から入手した資料では、「表3-6 パキスタンと対象各地域の労働者の雇用形態(2020-21期)」の元データは「Own Account Workers(自己採算労働者)」と記載されており、「表3-12 被雇用者と自営業者の1カ月の平均給与」の元データは「Self Employed(自営業者)」と記載されている。厳密には両者は異なるものだが(自営業者は自己採算労働者の上位概念で、自営業者の中には自己採算労働者の他、個人企業の雇用主や寄与的家族従業者も含まれる)、入手した資料ではそこまで細かく分類されていないため、便宜上ここでは自己採算労働者と自営業者は同義とみなす。

⁷⁶ パキスタン国統計局の資料によると、自営業者の場合は月額給与が良い順に鉱業・採石業(71,749PKR)、不動産業(47,030PKR)、専門・科学・技術サービス業(46,396PKR)。被雇用者の場合は、金融・保険業(57,408PKR)、専門・科学・技術サービス業(52,287PKR)、情報・通信業(45,269PKR)。しかし、本調査で対象とする難民・ホストコミュニティ住民のこれらの産業への就労は、教育レベルや社会的制約などにより困難と考えられる。

住民に対する世帯調査やフォーカスグループディスカッション（FGD：Focus Group Discussion）でも、人気のある職種であった。一方で、被雇用者の場合は、教育産業、運輸・倉庫業、製造業の給与水準が比較的高い。

全国平均と KP 州の平均を比べてみると、KP 州の自営業者の平均給与が全国平均よりも低くなっている。また、女性の場合は、KP 州の自営業者・被雇用者の給与差は、全国平均の差と比較して大きくなっている。JICA が起業支援を行う場合は、単に職業技術を伝えるだけではなく、経営に係る能力についても強化して、ワーキングプアとなることを防ぐことが求められよう。

表 3-13 パキスタンの産業別・雇用形態別の1カ月の平均給与（2020-21期）

（単位：PKR）

| 産業 | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 |
| 農林水産業 | 20,576 | 13,173 | 23,001 | 14,774 | 7,413 | 9,419 |
| 製造業 | 22,070 | 21,978 | 28,882 | 23,313 | 6,180 | 14,238 |
| 建設業 | 34,477 | 18,922 | 34,483 | 18,933 | 30,000 | 17,239 |
| 卸売・小売・自動車及びオートバイ修理 | 28,366 | 18,169 | 28,575 | 18,175 | 11,763 | 17,398 |
| 運輸・倉庫 | 21,306 | 22,330 | 21,309 | 22,183 | 13,358 | 99,174 |
| 宿泊・飲食サービス | 25,701 | 19,061 | 26,081 | 19,102 | 1,971 | 11,389 |
| 教育 | 24,665 | 35,843 | 34,251 | 41,737 | 13,860 | 29,231 |
| 雇い主としての世帯活動、並びに世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動 | 4,823 | 12,354 | 10,402 | 17,073 | 2,950 | 9,168 |
| その他の産業を含めた平均値 | 23,558 | 24,028 | 25,722 | 24,643 | 7,364 | 20,117 |

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

表 3-14 KP 州の産業別・雇用形態別の1カ月の平均給与（2020-21期）

（単位：PKR）

| 産業 | 全体 | | 男性 | | 女性 | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 | 自営業者 | 被雇用者 |
| 農林水産業 | 15,661 | 17,189 | 17,878 | 17,187 | 6,619 | 17,232 |
| 製造業 | 17,688 | 19,921 | 23,554 | 20,961 | 5,710 | 12,922 |
| 建設業 | 33,711 | 18,695 | 33,711 | 18,716 | 0 | 17,022 |
| 卸売・小売・自動車及びオートバイ修理 | 26,100 | 16,930 | 26,160 | 16,934 | 5,208 | 12,500 |
| 運輸・倉庫 | 20,900 | 20,784 | 20,897 | 20,793 | 25,000 | 6,300 |
| 宿泊・飲食サービス | 23,022 | 18,505 | 23,022 | 18,507 | 0 | 16,000 |
| 教育 | 25,851 | 35,111 | 25,216 | 37,355 | 42,366 | 31,304 |
| 雇い主としての世帯活動、並びに世帯による自家利用のための分別不能な財及び生産活動 | 2,679 | 15,810 | 5,624 | 19,169 | 2,043 | 8,519 |
| その他の産業を含めた平均値 | 19,778 | 24,168 | 22,096 | 24,046 | 5,878 | 25,332 |

出所：パキスタン国統計局データより調査団作成

3.4 職業訓練及び就労支援制度

3.4.1 職業訓練政策

3.4.1.1 連邦レベル

「成長と開発のためのスキル (Skills for Growth & Development) -パキスタン国技術教育・職業訓練 (TVET) 政策」は、職業訓練分野におけるパキスタン初の連邦レベルでの政策文書となる。連邦教育・専門訓練省 (MoFEPT: Ministry of Federal Education and Professional Training) と NAVTTC によって作成され、2015年に発行された。同政策は以下8つの目標を掲げている。

- 1) 持続的な経済成長を達成するため、技術開発の重要性に対する国家コミットメントを確保し、生産性を向上させ、特に若者の雇用に焦点を当て、人々に経済貢献の機会を提供する。
- 2) 毎年少なくとも100万人が訓練を受けられるよう、訓練機会の数と質を向上させる。このような拡大は、公的機関だけでは達成できず、民間部門や開発パートナーの積極的な関与が必要である。
- 3) 国家スタンダードに基づく資格・評価・認証制度を導入する。
- 4) 雇用に必要な技術に注力するため、コンピテンシーに基づいた教育・訓練プログラムを設計・実施する。
- 5) 官民の新たなパートナーシップを構築し、雇用主が直接訓練を提供し、公的TVETの改革に貢献するよう働きかける。
- 6) 国際的に認められた資格の取得を奨励することにより、労働力の輸出を維持・拡大する。
- 7) インフォーマルな手段で習得した技術を正規の資格として取得する機会を人々に提供することにより、経済のインフォーマルセクターとの連携を促進する。
- 8) 公的TVETセクターの改革と活性化を継続する。

政策策定後、2018年に「国家戦略『万人のためのスキル』 (NSS : National “Skills for All” Strategy)」が MoFEPT により発表された。同文書では、パキスタンの職業訓練には、訓練機関数の不足、取り扱っている技術が時代に合わなくなっていること、訓練機材の不足などを課題として挙げ、優先的な介入事項を以下のように整理している。

表 3-15 「国家戦略『万人のためのスキル』」における優先的介入分野と目的

| 介入 | 目的 |
|--------------------|--|
| 1. TVET 分野のガバナンス向上 | 連邦政府と州政府の役割の明確化 連邦政府の機能的役割の明確化 |
| 2. 複数の財源確保 | TVET 資金調達のための広範な財源の探求 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 政府資金 ➤ ドナー資金 ➤ 産業界の関与 ➤ 徒弟制度 ➤ 自発的またはインセンティブに基づく資金調達⁷⁷ ➤ 有給の技術トレーニング ➤ 福祉/チャリティー/貧困基金からの資金流用 |

⁷⁷ 訓練またはその資金調達に貢献する企業が、減税または税額控除の恩恵を受けることができるというもの。

| | |
|-----------------------|---|
| 3. TVET 機関の受け入れ能力強化 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 既存資源の有効活用（複数シフトの導入、民間の訓練機関の活用、徒弟制度の実施等） ➤ TVET セクターの能力強化（産業界と政府機関の連携、ハイエンド技術に応じた TVET 機関の設立） |
| 4. 質の向上 | 若者の雇用率、産業生産性、経済成長を促進するための質の高い TVET |
| 5. アクセスと公平性 | TVET セクターへの女性の参加促進 |
| 6. 産業界のオーナーシップ促進 | 能力強化、品質保証、雇用率向上のため、産業界のオーナーシップを高める |
| 7. 労働力の輸出強化 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 外貨獲得のための労働力強化 ➤ 高い技術を持った労働力の輸出への移行 |
| 8. コミュニケーションプラン（広報活動） | 若者を惹きつけるために、TVET のイメージと認知度を高める |

出所：National “Skills for All” Strategy (2018) より調査団作成

MoFEPTによる「国家教育政策 2017年～2025年（案）（Draft National Education Policy 2017-2025）」では、第9章が TVET の項目となっている。TVET 分野の目標を「企業や産業界の積極的な関与を通じて、供給主導型、時間拘束型、カリキュラム・ベースの研修から、需要主導型で、柔軟性があり、コンピテンシー・ベースの研修・評価システムへのパラダイム・シフトを実現する枠組みを提供する。⁷⁸⁾」としている。その後には発表された「国家教育政策フレームワーク 2018（National Education Policy Framework 2018）」は、州政府がそれぞれの優先課題や投入可能な資源に合わせて、教育政策を策定できるようなガイドラインとなっている。優先的な課題として、「技術訓練へのアクセスと労働市場との関連性の強化⁷⁹⁾」が挙げられている。

3.4.1.2 イスラマバード

イスラマバードについては、NAVTTTCが TVET 行政を直轄するため、連邦政府の政策が適用される。

3.4.1.3 KP 州

KP 州の中期開発フレームワークとして、Sustainable Development Strategy が策定されており、2019-2023 年を対象となっている。同戦略では、9 つの分野ごとに現状分析や目標が設定されており、そのひとつが「経済成長と雇用機会」となっている。TVET 関連の課題として、就業率が国家平均を下回っていること、特に女性の失業率が高いこと、公立の職業訓練機関による訓練を受けられないこと、インフォーマルセクターで働いている人々に法的保護がないこと、既存の職業訓練施設が活用されておらず、労働市場との連携が不足していること、研修内容が古いことや民間セクターとの協力が不足していることが挙げられている⁸⁰⁾。そのうえで、対象期間中に以下の目標を達成することが示されている。

- 民間セクターと連携した雇用機会の創出による社会経済発展
- 地域、国内、国際的な労働市場の要求を満たす人材の育成
- 天然資源の活用、現地の原材料、熟練労働力に基づく労働集約型産業の設立促進

⁷⁸⁾ Ministry of Federal Education and Professional Training “Draft National Education Policy 2017-2025”

⁷⁹⁾ Ministry of Federal Education and Professional Training “National Education Policy Framework 2018”

⁸⁰⁾ Government of Khyber Pakhtunkhwa, “Sustainable Development Strategy-A Medium Term Development Framework for Khyber Pakhtunkhwa for 2019-23”

- 産業・経済開発、小規模産業のための関連技術の提供
- 技術教育へのアクセス、公平性、雇用可能性の改善及びマーケティングと助言サービスの提供
- 技術教育の質の保証：産学連携による特定の短期コースを含む教員研修プログラム
- ディーセントワークの促進と差別のない労働法の承認

また、マイルストーンとして、2023年までに12,463人の女性が衣類製造業分野で研修を受けること、880社の女性起業家による企業が設立されること、すべてのKP-TEVTA傘下の機関がコンピテンシーに基づいたカリキュラムを導入すること、1,000人がインターン/徒弟のオファーを受けること、男性3,000人・女性2,500人が就労することなどが設定されている。

3.4.1.4 ジェンダー関連の政策

ジェンダー関連の政策としては、2022年に国家ジェンダー政策フレームワーク（National Gender Policy Framework）が発表された。パキスタン政府は2022年を「女性雇用の年」とし、同フレームワークの6つの柱のうち、TVET関連では以下2つの柱を掲げている。

- 若い女性や少女に高収入のスキルを身につけさせるとともに、全国の女性に適切で平等な教育機会を確保するための「教育の平等と質」
- 女性がそのスキルと専門知識を完全に活用できるように、安全な労働環境と平等な就労機会を提供するための「雇用と経済的エンパワメント」

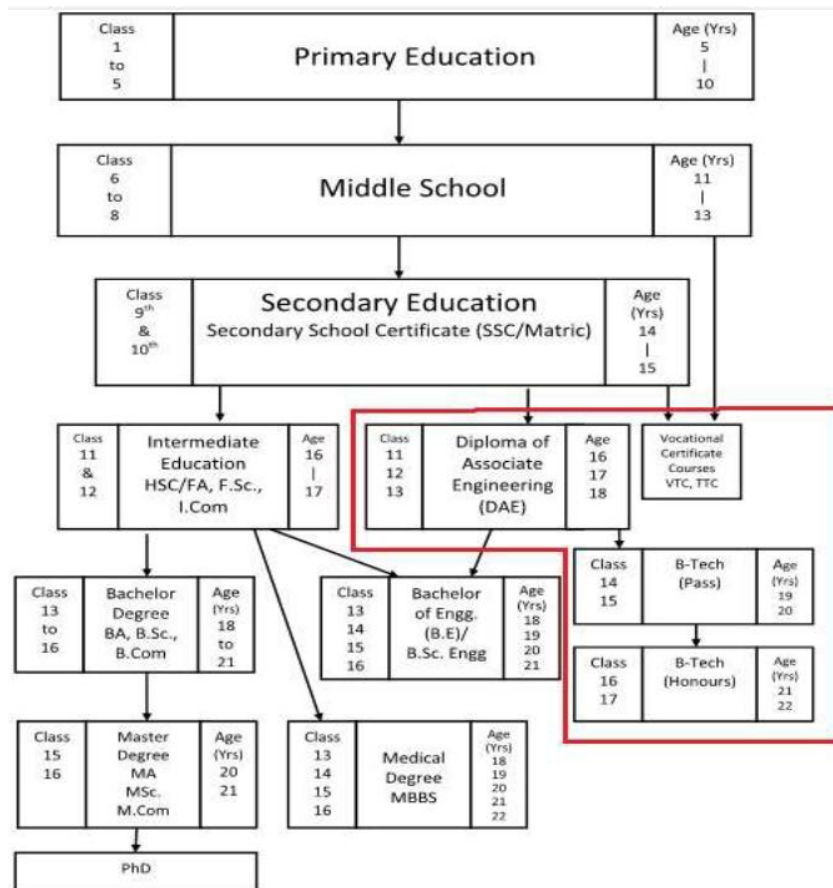
また、「国家戦略『万人のためのスキル』」では、優先的介入分野の「5. アクセスと公平性」において女性の参加促進が目標になっており、以下5つの提言がなされている。

- 1) 法律により、政府及び民間部門の職業における女性の最低雇用人数を規定する。
- 2) 2023年までに、TVET機関における女子学生の割合を10%から30%へ段階的に向上させることを目標とする。
- 3) 女性を対象とした起業促進のための特別プログラムを開発する。
- 4) 女性が海外での就労を希望する際に生じる法的障害を取り除く。
- 5) 農業や畜産業などの分野に従事する女性のためのオーダーメイドコースを開発・実施する。

3.4.2 職業訓練制度

3.4.2.1 TVET へのアクセス

フォーマル教育制度の場合、TVETには、前期中等教育に相当する8年生修了後からアクセス可能となっている。8年生修了資格者が進学できるのはGTVC等が実施するコースとなっているが、訓練機関が提供するコースによっては、初等教育修了を出願資格としているものもある。中期中等教育に相当する10年生修了後には、準工学士ディプロマ（DAE: Diploma of Associate Engineer）に進学が可能となる。DAEを修了すると、後期中等教育修了と同等になり、DAEで修了したコースに関連した学士レベル（Bachelor）への進学が可能となっている。パキスタンの教育制度を下図に示す。



出所：Research Study on Technical and Vocational Education in Pakistan at Secondary Level (2009), National Institute of Science and Technical Education

図 3-2 パキスタンの教育制度とTVET対象プログラム

3.4.2.2 職業訓練提供機関

2章で述べたとおり、連邦レベルではTVETの促進、規制、戦略立案、改善、カリキュラムの承認、訓練及び政策の方向性の提言等をNAVTTICが実施している。NAVTTICは全国の655⁸¹の職業訓練機関の2,193コース⁸²を承認している。これには、公立だけでなく、私立の職業訓練機関も含まれる。NAVTTICが独自で実施している職業訓練コースはパキスタン人対象となっているが、UNHCRと協力して実施する場合や、ほかのドナーからの要請を受けて実施する場合は、アフガン難民を対象とすることができる。

また、各州にTEVTAが設置されている。KP-TEVTAは、2015年のThe Khyber Pakhtunkhwa Technical Education and Vocational Training Authority Actによって設立されており、雇用可能性の向上とKP州の社会経済発展への有意義な貢献のため、市場ニーズに基づいた技術と需要主導型の熟練訓練の提供に貢献すること⁸³を使命としている。KP-TEVTAの傘下には、公立ポリテク機関（Government Polytechnic Institutes）、公立技術カレッジ（Government Colleges of Technology）、GTVCなどがある。前者2つは主にディプロマコースを提供し、修了者は高等教育に進学することも可能となっている、GTVCは主に6カ月の訓練コー

⁸¹ NAVTTICウェブサイト(オンライン)(引用日：2023年7月31日) <https://navttc.gov.pk/>

⁸² NAVTTICウェブサイト(オンライン)(引用日：2023年7月31日) <https://navttc.gov.pk/accredited-institutes/>

⁸³ KP-TEVTA, “Annual Progress Report 2020-2021”

スを提供している。また、TVET 機関教員を養成する公立技術教員研修カレッジ（Government Technical Teachers Training College）も KP-TEVTA の傘下となっている。2023 年 7 月末現在、107⁸⁴の TVET 機関を管轄している。これ以外にも、KP 州技術教育委員会（Board of Technical Education Khyber Pakhtunkhwa）と職業試験委員会（TTB：Trade Testing Board）によって規制・評価されている民間の訓練機関があり、318 の民間機関が登録している⁸⁵。KP-TEVTA 傘下の TVET 機関では、各訓練コースの定員のうち、2%をアフガン難民に割り当てることができる⁸⁶。

「国家戦略『万人のためのスキル』』によると、パキスタン全土に合計 3,740 の公的・民間職業訓練施設が存在する。以下に詳細を示す。TTB は職業訓練コースの認証を、NAVTTTC は職業訓練機関の認証を担っている⁸⁷。

表 3-16 パキスタンの職業訓練機関数、指導員数及び入学者数

(単位：人)

| 訓練機関 | パキスタン | KP 州 | イスラマバード |
|--------------|---------|--------|---------|
| 合計職業訓練機関数 | 3,740 | 697 | 118 |
| うち男性向け | 2,035 | 453 | 67 |
| うち女性向け | 1,123 | 203 | 38 |
| うち共学 | 582 | 41 | 13 |
| 職業訓練機関の指導員数 | 18,207 | 2,609 | 1,184 |
| 職業訓練機関への入学者数 | 433,237 | 61,855 | 5,910 |
| うち男性 | 285,426 | 36,938 | 3,336 |
| うち女性 | 147,811 | 24,917 | 2,574 |

出所：National “Skills for All” Strategy (2018) より調査団作成

企業と連携して産業界のニーズに基づいた職業訓練を提供してきた機関として、技術開発評議会（SDC：Skill Development Council）がある。SDC は、1980 年に労働省（Ministry of Labour and Manpower）の下に設立された国家訓練委員会（NTB：National Training Board）の出先機関で、雇用主主導の TVET を提供するために官民パートナーシップ（PPP：Public and Private Partnership）の下で、4 州（KP 州、パンジヤブ州、シンド州、バロチスタン州）及びイスラマバードに設立された。雇用主を巻き込むことにより、柔軟で、ニーズに基づいた、費用対効果の高い職業訓練プログラムの提供を目的としていた SDC は、TVET、起業や雇用創出、女性への訓練提供及びエンパワメント等に関するワークショップやセミナーを開催し、ニーズに応じた訓練プログラムを提供することで、人材開発のニーズに答えてきた。しかし、1980 年の国家訓練条例の廃止と 2021 年の NAVTTTC 法の改正により、NTB の機能はすべて NAVTTTC に移管された。その結果、KP 州以外の SDC は解散した。KP 州の SDC には、NAVTTTC への支援提供と TVET 制度への提言の役割が残されている。

3.4.2.3 KP 州の政府系職業訓練機関

2024 年 7 月時点で、KP 州には 80 の政府系職業訓練機関があり、GTVC（男子校 34 校、女子校 19 校）、

⁸⁴ KP-TEVTA ウェブサイト(オンライン)(引用日：2023年7月31日)<https://kptevta.gov.pk/kptevta/field-institutes-map/>

⁸⁵ KP-TEVTA, “Annual Progress Report 2020-2021”

⁸⁶ 2023年5月のKP-TEVTAへのインタビューより。

⁸⁷ 後述する 首相若者プログラムでは、NAVTTTC も研修コースを認証することになっている。

公立ポリテク機関（男子校 14 校、女子校 3 校）、公立技術カレッジ（男子校 10 校）に分けることができる。それぞれの機関が提供する主な訓練コースの概要を以下に示す。

表 3-17KP州の政府系職業訓練機関が提供する主な研修コース

| 機関 | 生計向上関連のコース例 | 期間 | 入学要件 |
|--------------|-----------------------------|-------|----------------------|
| GTVC（通常コース） | 服飾（レベル II） | 6 カ月 | 5 年生修了 |
| | 美容師（レベル II） | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| | コンピューターオペレーター（レベル II） | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| | 手縫い及び機械刺繍（レベル II） | 6 カ月 | 8 年生修了 |
| GTVC（短期コース） | オート CAD（短期コース） | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| | 美容セラピースキンケアとヘアスタイリング（短期コース） | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| | 携帯電話修理（短期コース） | 3 カ月 | 10 年生修了 |
| | 手縫い刺繍（短期コース） | 6 カ月 | 5 年生修了 |
| GTVC(CTB 研修) | 自動車整備 | 6 カ月 | 8 年生修了 |
| | ファッションデザイン | 1 年 | 10 年生修了 |
| | ホスピタリティ（調理） | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| | 編み機操作 | 6 カ月 | 10 年生修了 |
| 公立ポリテク機関 | 設計士（DAE） | 36 カ月 | 10 年生修了 |
| | 服飾デザイン&制作（DAE） | 36 カ月 | |
| | 鉦山（DAE） | 36 カ月 | |
| | 機械工 | 12 カ月 | |
| | 冷蔵庫&エアコン | 6 カ月 | |
| 公立技術カレッジ | 設計士（DAE） | 36 カ月 | ➢ 10 年生修了（理工系） |
| | 電気工（B.Tech Hons.） | | ➢ 技術学校証明書/レベル II 証明書 |
| | 土木（DAE） | | |

出所：Khyber Pakhtunkhwa System of Technical and Vocational Education and Training (<https://www.kpstvet.gkp.pk/public/home>) , NAVTTC (https://www.skillingpakistan.org/institutes?is_completed=1&ownership=1&province_id=6&page=2)

KP-TEVTA は就労支援にも取り組んでいる。職業紹介担当者（IPO：Institution Placement Officer）が政府系職業訓練機関に配置され、IPO に助言する地域キャリアカウンセリング及び職業紹介担当者（CC & JP：Regional Career Counselling and Job Placement）も 13 の地域に配置されている。IPO はインターンシップの調整、職業紹介、卒業生のフォローアップ等を提供している。2018 年に、KP-TEVTA は CC&JP センターをペシャワールの工業地域にある公立高等技術研修センター内に開設した。センターは NAVTTC と TVET セクター支援プログラムによって支援されており、EU 及びドイツ政府とノルウェー政府が資金を支援している。現在、同様のセンターが州内に 8 つ開設されているが、いずれも既存の政府系職業訓練機関内に設置されており、専属の担当者はいないため、当該設置校の職員が担当を兼務している。

また、2017年にペシャワールに国立インキュベーションセンターが設立され、起業家を育て、彼らにスタートアップのためのネットワーキングの機会を与えることを目的に活動してきた。しかし、資金不足により、2024年3月以降同センターの活動は停止状態となっている。

KP-TEVTA は民間企業との連携にも力を入れている。2023 年には Sarhad 商工会議所と MOU を締結し、産業界のニーズに合った技術開発プログラムやコースの提供、TVET 機関の教員研修のデザイン及び実施、CC&JP 担当者の能力強化などを目的として活動が開始されつつある。

3.4.2.4 国家職業資格フレームワーク（NVQF：National Vocational Qualification Framework）

NAVTTTC では TVET 改革を進めており、コンピテンシーに基づいた訓練（CBT：Competency Based Training）⁸⁸が推進され、国家職業資格フレームワーク（NVQF）が開発されている。バージョン 1 が 2015 年に、バージョン 2 が 2017 年に発表された。NVQF の導入により、一定基準に沿い NAVTTTC に認証された TVET 機関が NAVTTTC に認証された TVET コースを実施することが可能となり、訓練修了者には、レベルに応じた評価が実施され、合格した場合は NVQF の資格が付与される。下図は NVQF（バージョン 2）の段階を示している。National Vocational Certificate のレベル 1 からレベル 4 の生徒は、当該分野の初歩的な知識からレベルに応じた包括的な知識を持ち、レベルの複雑さに応じて業務を遂行するために必要な技術を持った、準熟練者から専門家となっている。レベル 1 では一部指導を受ける必要があるが、レベル 4 では自立して業務にあたることができる。ディプロマ（レベル 5）は、業務または研究分野に関する高度な知識を有し、業務を遂行するための精神的、技術的、実践的スキルを持ち、計画・開発を遂行するスペシャリストとなれるレベルである。



出所：NAVTTTC “Pakistan National Vocational Qualifications Framework”

図 3-3 NVQF の段階

また、労働力の輸出強化が「国家戦略『万人のためのスキル』」の戦略のひとつとなっているように、NVQF は国内のみならず国際的な労働市場の分析に基づいて作成される。NAVTTTC はヨーロッパで確立されている欧州資格枠組み（European Qualifications Framework）及び南アジア地域協力連合（South Asian Association for Regional Cooperation）で検討されている地域フレームワークとの連携に優先順位を置いている⁸⁹。また、2019 年にはアラブ首長国連邦との間で覚書を締結しており、出稼ぎに行くパキスタン人労働者に対する事前研修及び事後研修プログラムの実施が含まれている。

3.4.2.5 事前学習認定（RPL: Recognition of Prior Learning）

NAVTTTC の調査によると、正規の TVET 機関の訓練を就労した者はパキスタンの労働力の 18% しか占めておらず、残りの 82% は「親方・徒弟（Ustad-Shagird）」制度として知られる非公式な訓練を受けた労働力となっている⁹⁰。このような状況を改善するため、事前学習認定（RPL: Recognition of Prior Learning）

⁸⁸ タスク（職能）を細かく分け、一つのタスクができるようになったら次のタスクの訓練に進む研修の仕組み。一つのコースの中でもモジュールを細かく分けて訓練を実施する。

⁸⁹ NAVTTTC “National Vocational Qualification Framework version 2”

⁹⁰ Ministry of Federal Education & Professional Training, Government of Pakistan, “National ‘Skills for All’ Strategy-A Roadmap for Skill Development in Pakistan”

の仕組みを通じて、非公式な訓練によって習得したスキルを認定することが急務となっていた。NAVTTTCはGIZの支援を受け、全国の114の評価センターにおいてこれまでに48万人以上の非公式な訓練を受けた若者のスキルを認定した⁹¹。非公式な訓練を受けた場合でも、コンピテンシーに基づいたアセスメントを受け、承認されることで、NVQFの対応レベルの証明書を取得することが可能になっている。受講した訓練機関がフォーマルセクター、インフォーマルセクターかは関係なく、職能が身につけていれば認定される。過去に受けた訓練の認定となるが、訓練機関による訓練でなくとも、オンザジョブトレーニング(OJT: On-the-Job Training)などで身に付けた職能も対象となる。さらに、この認証制度により発行されるディプロマの証明書は、アラブ首長国連邦やオマーン等、海外でも通用するようになっている。なお、GTVCハリプール男子校へのヒアリングによれば、RPLを求める者には、海外への出稼ぎ希望者が多い一方、最近は予算不足でRPLは行われていないとのことであった。また、2023年5月に実施したNAVTTTCへの聞き取りによると、対象はパキスタン人のみで、アフガニスタン人を対象とする予定は今のところないということであった。

3.4.3 就労支援制度

3.4.3.1 若者開発支援事業

パキスタン政府は首相府直轄で若者プログラム(Prime Minister's Youth Programme)を実施している。事業は以下のコンポーネントに分かれている。

表 3-18 首相若者プログラム

| プログラム名 | 内容 |
|----------------|--|
| スキル開発 | 人工知能、メカトロニクス、プログラミング、グラフィックデザイン、データアナリシス、E-Commerce、サイバーセキュリティ、旋盤、溶接、電気技術など、100を超える分野での若者向けスキル開発プログラム。NAVTTTC傘下のTVET機関が訓練を提供している。 |
| オンライン資格取得 | 起業、E-commerce、会計、データサイエンス、リーダーシップ、などのオンラインコースの提供。マイクロソフト社や、edXも協力している。 |
| ビジネス・農業ローンスキーム | 21-45歳の若者に対する起業支援のためのローン。通常のローンよりも金利が優遇されている。ITやE-Commerce分野では18歳から申請が可能になる。 |
| 国家イノベーション・アワード | 食糧安全保障、水資源管理・サステナビリティ、気候変動・環境、IT・電気通信、社会・哲学、都市計画、革新的なガバナンスと改革、持続可能なエネルギーの8つの分野で刷新的なビジネスアイデアを持つ若者に対する賞。選定されたビジネスアイデアは、民間企業・スタートアップによって取り扱われる。 |
| インターンシッププログラム | パキスタン全土で6万人のインターンを、派遣し、手当を支払う。受入機関は公共セクター及び民間セクター、期間は6~12カ月間、一カ月の手当は2万5,000~4万PKR。 |
| ラップトップ計画 | 全国の公立大学及び学位授与機関に在籍する学生にラップトップを提供。 |
| 国家若者委員会 | 若者の意見を製作に反映させるための委員会。メンバーは、有能な若者によって形成される。 |
| 国家ジョブポータル | 公的機関や教育機関の空席情報の照会。 |
| スカラシップ制度 | 各国政府や大学が提供する奨学金制度の紹介。 |

出所：首相若者プログラムのホームページ⁹²より調査団作成

⁹¹ NAVTTTCウェブサイトより <https://navttc.gov.pk/> (2023年7月31日アクセス)

⁹² 首相若者プログラムホームページ(オンライン)(引用日：2023年8月3日) <https://pmyp.gov.pk/>

本首相若者プログラムは、前政権の時代はKamyab Jawanプログラムと呼ばれていた。Kamyab Jawanプログラムでは2021～22年にかけて7万4,734人の若年層が「Hunarmand-パキスタン・万人のためのスキルプログラム」の恩恵を受け、伝統的技術や高度技術の訓練を受けた。これを通して、およそ2万3,000人の若年層が修了証を手にし、2,000人が徒弟プログラムに参加した。また、同じくKamyab Jawanプログラムの一環で、若年層起業スキーム（Youth Entrepreneurship Scheme）も実施され、開発・特別イニシアティブ計画省（Ministry of Planning Development and Special Initiatives）の2022-23期の年次計画によると、2万人を超える若者に対して、総額337億PKRの融資が実行されたとのことである。うち1万8,000人以上は男性で、圧倒的に男性の裨益者が多かった。このほか、食糧安全保障や水資源、気候変動、エネルギーなどの持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）に関連する1,500のスタートアップを支援するKamyab Jawanイノベーション・リーグ、キャリアカウンセリングや、起業・就労支援のほか、スポーツやクラブ活動なども行われるKamyab Jawan Markazといったプログラムも実施されていた。

3.4.3.2 貧困者層の就労支援事業

国家貧困卒業プログラム（NPGP: National Poverty Graduation Programme）は、国際農業開発基金（IFAD: International Fund for Agriculture Development）とパキスタン政府の財源によって2017年から実施されている事業で、超貧困層や極貧層が持続的に貧困から脱却できるよう支援すると同時に、食料安全保障、栄養状態、気候変動への耐性を総合的に改善することを目的としている。対象地域は、KP州、パンジャブ州、シンド州、バロチスタン州の21の県となっている。下表に支援内容をまとめる。

表 3-19NPGPの概要

| コンポーネント | サブコンポーネント | 内容 |
|-----------|--------------------------------|---|
| 1 貧困からの卒業 | アセットの創出 | 著しく貧困状態にある家庭に家畜や交通手段等の有形資産もしくは7万5,000PKR相当の無形資産を提供するとともに、技術訓練やデジタル関連の研修も提供する。 |
| | 無利子のローン | 貧困層及び超貧困層に対し、ビジネスの拡大や多様化のためのローンを貸し出す。期間は最長40年で無利子。 |
| | 上記2つのサブコンポーネント対象者への生計向上のトレーニング | ビジネスマネジメントや提供された有形資産活用のための研修を提供する。研修は既存の研修実施機関に委託する。 |
| 2 社会的動員 | - | コミュニティ組織を結成し、保健、栄養、気候変動への対応、環境、女性のエンパワメント等に関し住民の能力強化を図る。 |

出所：国家貧困卒業プログラムのウェブサイト、2023年6月の聞き取りより調査団作成

これまでに、約25万世帯に支援を届けており、70%以上が貧困から卒業しているという。また、UNHCRの資金で、アフガン難民及びホストコミュニティにも同様の支援を実施している。このプログラムの内容は第5章で詳述する。

3.4.3.3 JICAによる支援

JICAは「シンド州におけるインフォーマルセクターの女性家内労働者の生計向上及び生活改善支援プロジェクト」を2017年から2023年まで実施した。同プロジェクトでは、シンド州女性開発局と家内労働者への支援やサービス提供に取り組む様々なパートナー機関（公的機関、NGO、民間企業等）と

の協力と能力強化を通じて、低所得層の女性家内労働者の生計向上と生活改善を支援した。さらに、対象者にライフマネジメントスキルの研修を提供したり、正規雇用を促進するための啓発ビデオの作成に取り組んだりした。

第4章 調査対象地域におけるアフガニスタン難民・ホストコミュニティの 生計・就労の現状

4.1 調査対象地域の概要

4.1.1 ホストコミュニティの行政体制

4.1.1.1 KP 州

KP 州は、州政府と地方政府で構成されている。州政府の長は、首席大臣（Chief Minister）であり、このほかに連邦政府によって任命された州知事（Governor）がいるが、象徴的な存在である。首席大臣は内閣を率いており、州議会議員から首席大臣が任命した州政府各局の長である大臣（Minister）がメンバーである。KP 州の行政制度の長は、首席次官（Chief Secretary）であり、首席大臣によって任命される。首席次官の下には、州政府各局の行政の長である次官（Secretary）等が続く。KP 州には以下に挙げる局（Department）がある。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Administration and Establishment Department• Agriculture Department• Communication and Works Department• Auqaf, Hajj, Religious & Minority Affairs Department• Energy and Power Department• Law, Parliamentary Affairs and Human Rights Department• Elementary and Secondary Education Department• Directorate General Information and Public Relations• Science & Technology and Information Technology Department• Climate Change Forestry, Environment and Wildlife Department• Relief, Rehabilitation and Settlement Department• Excise, Taxation and Narcotics Control Department• Finance Department• Food Department• Health Department• Industries, Commerce and Technical Education Department | <ul style="list-style-type: none">• Irrigation Department• Labour Department• Higher Education Department• Home and Tribal Affairs Department• Housing Department• Inter Provincial Coordination Department• Zakat, Ushr, Social Welfare, Special Education & Women Empowerment Department• Local Government, Elections and Rural Development Department• Minerals Development Department• Planning and Development Department• Population Welfare Department• Public Health Engineering Department• Revenue and Estate Department• Transport and Mass Transit Department• Tourism, Culture, Archaeology & Museum Department |
|--|--|

州政府の下には地方行政があり、行政区分は、県（District）、テシル/市（Tehsil/City）、村/地区（Village/Neighbourhood）、の3層となっている。県が35、テシル/市が131、村/地区が4,177ある。

県の行政トップは Deputy Commissioner であり、そのほかに州政府各局の県局長ほか配置されている。テシル/町には、行政トップとして Assistant Commissioner が配置されており、Municipal Service を提供する Tehsil Municipal Administration に行政官が配置されているほか、テシル/市に一部の権限が委譲されているセクターの事務所に州政府各局から行政官が配置されることになっているが、実際はほとんど配置されておらず、県の各局事務所にテシル/市のことを管轄していることが多い。テシル/市に権限の一部が委譲されているセクターは以下のとおりである。

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Elementary and Secondary Education • Social Welfare • Sports and Youth Affairs • Agriculture (Extension, Livestock, OFWM, Soil Conservations, Fisheries) • Population Welfare | <ul style="list-style-type: none"> • Municipal Services including water and sanitation • Rural Development • Public Health Engineering • Coordination, Human Resource Management, Planning, Development, Finance and Budgeting Functions for the devolved offices |
|---|---|

村/地区には基本的に行政官の配置はなく、議会の運営支援等をする議会事務局長（地方行政・選挙・農村開発局の管轄下）の配置が進んでいる。

地方政府については、2019年 KP 州地方行政改正法によって、3層の地方行政のうち、テシル/市（テシル政府/市政府）及び村/地区（村議会/地区議会）の2層に設置されることとなった。村議会の議員は選挙で選ばれる。テシル議会の議員は、そのテシルにある村議会・地区議会の議員代表によって構成されている。

4.1.1.2 イスラマバード首都圏（Islamabad Capital Territory）

イスラマバード首都圏は ICTA（Islamabad Capital Territory Administration）が行政を担当している。ICTA は、司法も担当している。ICTA は、連邦政府の内務省の直轄である。

ICTA のトップは Chief Commissioner であり、その下に Deputy Commissioner と Additional Deputy Commissioner が配置されている。イスラマバードは、8つの Sub-division に分かれており、各 Sub-division に Assistant Commissioner が配置されている。ICTA には、以下の Department（局）がある。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Islamabad Police • Deputy Commissioner Office • Revenue Department • Labour Department • Industries Department • Cooperative Societies Department • Auqaf Department • Civil Defence Department • Food Department • Excise and Taxation Department • Local Government and Rural Development Department • Zakat and Usher Department | <ul style="list-style-type: none"> • Agriculture Department • Livestock and Dairy Department • Water Management Department • Soil Conservation Department • Fisheries Department • Women Program Officer • Social Security Islamabad • Islamabad Boys Scout Association • Islamabad Sports Board • District Attorney • Dengue Fever Control Center • District Polio Control Room (ICT) |
|--|--|

教育（職業訓練を含む）と保健に関しては、連邦政府の各担当省がイスラマバードについても担当しているが、施設等については後述する Metropolitan Corporation の担当である。また、イスラマバードの都市整備・開発については、首都圏開発公社（CDA : Capital Development Authority）が担当している。

イスラマバード首都圏には、2層の地方政府がある。Metropolitan Corporation と地区議会（Neighbourhood Council）であり、各地域の開発などを担当している。Metropolitan Corporation の長は市長（Mayor）であり、直接選挙で選ばれる。そのほかの議員は、地区議会議員代表から選ばれる。地区議会議員は、選挙で選ばれる。「イスラマバード首都圏地方政府条例 2021」により、CDA のほとんどの部署は Metropolitan Corporation に移管され、ICTA の以下の局も移管される予定である。

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ Labour Department ・ Auqaf Department ・ Civil Defence Department ・ Food Department ・ Zakat and Usher Department | <ul style="list-style-type: none"> ・ Agriculture Department ・ Livestock and Dairy Department ・ Water Management Department ・ Soil Conservation Department ・ Fisheries Department |
|--|---|

4.1.2 ホストコミュニティの概況

以下に、統計情報からみるホストコミュニティ（ペシャワール県、ハリプール県、コハット県、イスラマバード市）の概況を示す。

4.1.2.1 面積、人口、平均世帯人数

各地域の面積、人口、平均世帯人数を以下に示す。なお、2.7.1で記述のとおり、アフガン難民世帯では1世帯あたり約4.2人であった。

表 4-1 対象地域の面積、人口、平均世帯人数

| 対象地域 | ハリプール | コハット | ペシャワール | イスラマバード |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 面積 (sq. km) ⁹³ | 1,725 | 2,545 | 1,257 | 906 |
| 人口 ⁹⁴ | 1,046,513 | 1,177,673 | 4,604,373 | 2,152,304 |
| 平均世帯人数 ⁹⁵ | 6.07 | 8.00 | 8.37 | 5.86 |

出所：パキスタン国統計局提供のデータ“Census 2017”及び“2020-2021 データ”より調査団作成

4.1.2.2 年齢と性別の分布

各地域の年齢と性別の分布を以下に示す。どの地域ともおおよそ男女の割合は半々で、また、19歳以下の若年層が40~55%程度を占めている。

(1) ハリプール

表 4-2 ハリプール住民の年齢・性別分布

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|------------------|-------------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 0~10歳 | 138,679 | 13.3% | 139,459 | 13.3% | 278,138 | 26.6% |
| 10~14歳 | 62,250 | 5.9% | 60,855 | 5.8% | 123,105 | 11.8% |
| 15~19歳 | 46,616 | 4.5% | 46,976 | 4.5% | 93,592 | 8.9% |
| 20~24歳 | 46,202 | 4.4% | 40,890 | 3.9% | 87,092 | 8.3% |
| 25~29歳 | 40,951 | 3.9% | 30,182 | 2.9% | 71,133 | 6.8% |
| 30~34歳 | 45,605 | 4.4% | 26,325 | 2.5% | 71,929 | 6.9% |
| 35~39歳 | 37,284 | 3.6% | 34,353 | 3.3% | 71,637 | 6.8% |
| 40~44歳 | 29,927 | 2.9% | 28,064 | 2.7% | 57,991 | 5.5% |
| 45~49歳 | 22,021 | 2.1% | 25,948 | 2.5% | 47,969 | 4.6% |
| 50~54歳 | 13,461 | 1.3% | 16,117 | 1.5% | 29,577 | 2.8% |
| 55~59歳 | 15,424 | 1.5% | 13,049 | 1.2% | 28,473 | 2.7% |
| 60~64歳 | 13,967 | 1.3% | 15,869 | 1.5% | 29,836 | 2.9% |
| 65歳以上 | 27,754 | 2.7% | 28,287 | 2.7% | 56,040 | 5.4% |
| 合計 | 540,142 | 51.6% | 506,372 | 48.4% | 1,046,513 | 100% |

*比率は当該地域の全人口に対する比率

出所：パキスタン国統計局提供の“2020-2021 データ”より調査団作成

⁹³ パキスタン国統計局Census 2017

⁹⁴ パキスタン国統計局より提供された2020-2021のデータ

⁹⁵ パキスタン国統計局Census 2017

(2) コハット

表 4-3 コハット住民の年齢・性別分布

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|------------------|-------------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 0～10歳 | 164,820 | 14.0% | 175,415 | 14.9% | 340,234 | 28.9% |
| 10～14歳 | 66,954 | 5.7% | 81,968 | 7.0% | 148,921 | 12.6% |
| 15～19歳 | 61,138 | 5.2% | 65,119 | 5.5% | 126,257 | 10.7% |
| 20～24歳 | 57,654 | 4.9% | 36,650 | 3.1% | 94,304 | 8.0% |
| 25～29歳 | 57,584 | 4.9% | 38,596 | 3.3% | 96,180 | 8.2% |
| 30～34歳 | 33,713 | 2.9% | 29,229 | 2.5% | 62,942 | 5.3% |
| 35～39歳 | 39,410 | 3.3% | 25,569 | 2.2% | 64,979 | 5.5% |
| 40～44歳 | 27,652 | 2.3% | 27,936 | 2.4% | 55,588 | 4.7% |
| 45～49歳 | 22,440 | 1.9% | 18,759 | 1.6% | 41,199 | 3.5% |
| 50～54歳 | 17,472 | 1.5% | 17,055 | 1.4% | 34,527 | 2.9% |
| 55～59歳 | 23,275 | 2.0% | 13,454 | 1.1% | 36,728 | 3.1% |
| 60～64歳 | 17,059 | 1.4% | 16,524 | 1.4% | 33,583 | 2.9% |
| 65歳以上 | 18,353 | 1.6% | 23,877 | 2.0% | 42,230 | 3.6% |
| 合計 | 607,523 | 51.6% | 570,150 | 48.4% | 1,177,673 | 100% |

*比率は当該地域の全人口に対する比率

出所：パキスタン国統計局提供の“2020-2021 データ”より調査団作成

(3) ペシャワール

表 4-4 ペシャワール住民の年齢・性別分布

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|-------------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 0～10歳 | 675,902 | 14.7% | 745,709 | 16.2% | 1,421,611 | 30.9% |
| 10～14歳 | 269,440 | 5.9% | 301,108 | 6.5% | 570,547 | 12.4% |
| 15～19歳 | 211,585 | 4.6% | 280,345 | 6.1% | 491,930 | 10.7% |
| 20～24歳 | 214,484 | 4.7% | 213,252 | 4.6% | 427,736 | 9.3% |
| 25～29歳 | 187,184 | 4.1% | 163,499 | 3.6% | 350,683 | 7.6% |
| 30～34歳 | 138,907 | 3.0% | 130,563 | 2.8% | 269,471 | 5.9% |
| 35～39歳 | 117,637 | 2.6% | 114,019 | 2.5% | 231,656 | 5.0% |
| 40～44歳 | 95,943 | 2.1% | 102,443 | 2.2% | 198,386 | 4.3% |
| 45～49歳 | 98,919 | 2.1% | 100,711 | 2.2% | 199,630 | 4.3% |
| 50～54歳 | 64,715 | 1.4% | 66,946 | 1.5% | 131,661 | 2.9% |
| 55～59歳 | 59,070 | 1.3% | 55,412 | 1.2% | 114,482 | 2.5% |
| 60～64歳 | 26,371 | 0.6% | 47,840 | 1.0% | 74,211 | 1.6% |
| 65歳以上 | 58,220 | 1.3% | 64,151 | 1.4% | 122,370 | 2.7% |
| 合計 | 2,218,376 | 48.2% | 2,385,997 | 51.8% | 4,604,373 | 100% |

*比率は当該地域の全人口に対する比率

出所：パキスタン国統計局提供の“2020-2021 データ”より調査団作成

(4) イスラマバード

表 4-5 イスラマバード住民の年齢・性別分布

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 0～10歳 | 229,828 | 10.7% | 237,022 | 11.0% | 466,851 | 21.7% |
| 10～14歳 | 102,345 | 4.8% | 121,704 | 5.7% | 224,049 | 10.4% |
| 15～19歳 | 106,288 | 4.9% | 116,863 | 5.4% | 223,151 | 10.4% |
| 20～24歳 | 95,855 | 4.5% | 121,180 | 5.6% | 217,035 | 10.1% |

| 年齢層 | 女性 | | 男性 | | 合計 | |
|--------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|------|
| | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 | 人数 | 比率 |
| 25～29歳 | 79,453 | 3.7% | 101,849 | 4.7% | 181,302 | 8.4% |
| 30～34歳 | 74,936 | 3.5% | 80,414 | 3.7% | 155,350 | 7.2% |
| 35～39歳 | 76,585 | 3.6% | 70,170 | 3.3% | 146,755 | 6.8% |
| 40～44歳 | 53,631 | 2.5% | 63,243 | 2.9% | 116,874 | 5.4% |
| 45～49歳 | 63,737 | 3.0% | 51,552 | 2.4% | 115,289 | 5.4% |
| 50～54歳 | 40,101 | 1.9% | 59,083 | 2.7% | 99,183 | 4.6% |
| 55～59歳 | 29,223 | 1.4% | 34,227 | 1.6% | 63,450 | 2.9% |
| 60～64歳 | 26,031 | 1.2% | 31,369 | 1.5% | 57,401 | 2.7% |
| 65歳以上 | 31,806 | 1.5% | 53,809 | 2.5% | 85,615 | 4.0% |
| 合計 | 1,009,819 | 46.9% | 1,142,485 | 53.1% | 2,152,304 | 100% |

*比率は当該地域の全人口に対する比率

出所：パキスタン国統計局提供の“2020-2021 データ”より調査団作成

4.1.2.3 公立 TVET 機関数

KP州対象3地域の公立 TVET 機関数は以下のとおりである。なおイスラマバードについては、3.4.2に記載のとおり、公的・民間機関合計で118校存在している。

表 4-6 公立 TVET 機関数

| 年 | ハリプール | コハット | ペシャワール |
|-----------|-------|------|--------|
| 2017-2018 | 4 | 2 | 7 |
| 2018-2019 | 4 | 2 | 7 |
| 2019-2020 | 4 | 2 | 9 |
| 2020-2021 | 4 | 2 | 9 |

出所：パキスタン国統計局提供のデータより調査団作成

4.1.2.4 公立 TVET 機関の入学者数

KP州対象3地域の公立 TVET 機関の入学者数は以下のとおりである。

表 4-7 公立 TVET 機関の入学者数

| 年 | ハリプール | コハット | ペシャワール |
|-----------|-------|------|--------|
| 2017-2018 | 513 | 62 | 1,314 |
| 2018-2019 | 558 | 189 | 850 |
| 2019-2020 | 603 | 163 | 1,186 |
| 2020-2021 | 667 | 119 | 1,475 |

出所：パキスタン国統計局提供のデータより調査団作成

4.1.3 アフガニスタン難民居住地の概況

2章で述べたとおり、現在、アフガン難民はRVよりもRV外に多く居住している。RV外の居住者は、ホストコミュニティに混在しているため、RV 外のアフガン難民居住地についてはまとまった情報が無い。よって本項では、RV の概況をまとめ、4.1.4 で RV 内の概況を報告する。そして、4.1.5 で RV のないイスラマバード、及び KP 州の対象3県において RV 外で難民が多く住む居住地について本調査で得た情報をまとめる。

4.1.3.1 各地域の RV 数、世帯数・人数

KP 州の対象3地域内に存在する RV の基礎情報として、CAR-KP から以下のとおりデータを入手した。

表 4-8 KP州対象地域のRV基礎情報

| 県 | Administrative Camp | | Cluster Camp | 2018年3月のデータ (SSAR) | | 2022年11月のデータ (DRIVE) |
|------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------|---------|----------------------|
| | | | | 世帯数 | 人数 | 人数 |
| ハリプ ール | 1 | Panian | Panian 1 | 4,185 | 23,076 | 46,653 |
| | | | Panian 2 | 6,200 | 34,948 | |
| | 2 | Basu mera | - | - | 4,684 | |
| | 3 | Padhana | - | 1,339 | 7,659 | 8,088 |
| | | | | 11,724 | 65,683 | 59,425 |
| コハッ ト | 1 | Gamkol | Gamkol I, II, III | 4,732 | 32,109 | 34,036 |
| | | | Oblen | 1,324 | 8,795 | 9,807 |
| | 2 | Jarma | | 143 | 758 | 9,476 |
| | | | | 1,250 | 7,500 | |
| | 3 | Ghulam Banda | Ghulam Banda | 350 | 2,100 | 3,071 |
| | | | Shin Dhand | | | |
| 4 | Chichana | - | 591 | 3,643 | 3,071 | |
| | | | | 8,390 | 53,905 | 56,390 |
| ペシャ ワール | 1 | Kababian | Kababian 2,3 | 764 | 4,194 | 1,051 |
| | | | Michani/Warsak | 30 | 196 | - |
| | 2 | Badaber | - | 2,840 | 14,438 | 8,629 |
| | 3 | Khazana | Khazana/Wahid Gari | 920 | 4,424 | 3,300 |
| | 4 | Naguman | - | 410 | 2,437 | 2,409 |
| | 5 | Khurasan | - | 372 | 2,231 | 2,308 |
| | 6 | Mera Kachori | Mera Kachori, Zandai | 541 | 3,400 | 7,386 |
| | | | Baghbanan | 2,100 | 9,337 | |
| 7 | Shamshatoo | Gul Badin, Old/Molvi Khalid | 3,561 | 18,347 | 15,692 | |
| | | | | 11,538 | 59,114 | 40,775 |
| 合計 | | | | 31,652 | 179,702 | 156,590 |

出所：CAR-KP 提供データに基づき調査団作成

2.7 で既述のように、2022 年にパキスタン政府は DRIVE を実施し、登録アフガン難民の情報を更新している。上表の最右列の人数データは、この DRIVE データから CAR-KP が該当地域の人数を抽出したものである。世帯数についての抽出はかなわなかったため、参照値として、SSAR のため UNHCR と CAR が 2018 年に収集したデータも掲載する。2018 年と 2022 年の人数を比較すると、ペシャワール県、ハリプール県では人数が減少している一方、コハット県では 2,500 人程度の増加がみられる。

なお、上表中の「Administrative Camp」と「Cluster Camp」については、以下のとおり CAR-KP より説明があった⁹⁶。

表 4-9 Administrative CampとCluster Campの説明

| | |
|----------------------------|---|
| Administrative Camp | <ul style="list-style-type: none"> ・ Administrative Camp は、Reception Camp または Transit Camp と呼ばれる一時的な滞在キャンプで、難民到着時の基本的物資（シェルターや食料）・サービスの提供（医療など）と、登録や本人確認などの初期手続きを実施する場となる。 ・ 難民が最初に受け入れられる国境やエントリーポイントの近くに設置されることが多い。 ・ これら初期段階の手続きが完了すると、難民は多くの場合、Cluster Camp を含むより恒久的的な施設に移される。 |
|----------------------------|---|

⁹⁶ 2024年7月のCAR-KPへの照会結果によると、現在では、Administrative campの設置は解消されている。アフガン難民はパキスタン国到着後、一時的滞在キャンプを経ることなく、いずれかのキャンプに入居する（あるいは親族等を頼り都市部での生活を開始する）。面的規模の大きいキャンプをその下部カテゴリーとして1-3などと区分けしているケースもあるが、キャンプ数としては1つとして整理されている。

| | |
|---------------------|---|
| Cluster Camp | <ul style="list-style-type: none"> Cluster Camp はより長期的な居住地で、難民が、再定住、自主帰還、受け入れ国への移住など、より永続的な解決策を待つ間、より良い生活環境とより包括的なサービスを提供するように設計されている。 Cluster とは、シェルター、水と衛生設備、保健、教育、生活支援など、様々なサービスやセクターをグループ化し、難民支援に総合的なアプローチを提供するために組織化・調整することを指している。 |
|---------------------|---|

出所：CAR-KPの説明に基づき調査団作成

他方、各地域の RV の数及び名称と世帯数・人数について、現地で情報収集した結果は、以下のとおりである。RV の名称含め、整理方法に違いがみられる。CAR-KP ハリプール県事務所の説明によれば、管理及び報告業務の遂行上では、主に上表（表 4-8）の区分を使用しているとのことであった。Administrative Camp は上述のように難民のエントリー時の第一受け入れ基地となるだけでなく、管轄下の Cluster Camp をまとめる管理上のハブキャンプとして機能しているという。また、Cluster Camp も、さらに小規模の複数キャンプ集落から成っているとのことである。（本報告書では、以降、特に断りがない場合、RV に言及する時には、ハブキャンプである Administrative Camp を指すものとする。）

表 4-10本調査によるRV数、世帯数、人数

| 県 | | RV名称 | テシル | 世帯数 | 人数 |
|--------|----|-------------------------|----------------------|-------------|---------|
| ハリプール | 1 | Padhana | Haripur | 1,500~1,600 | 8,088 |
| | 2 | Panian I | Haripur | 4,200 | 23,076 |
| | 3 | Panian II + Baso Mera | Haripur | 950 | 39,641 |
| | | | | 合計 | 70,805 |
| コハット | 1 | Ghamkol | Kohat | 5,000 | 41,685 |
| | 2 | Oblen | Kohat | 2,500 | 1,400 |
| | 3 | Chichana-Jarma | Kohat | 730 | 4,419 |
| | 4 | Ghulam Banda-Shin Dhand | Kohat | 5,000 | 11,605 |
| | | | | 合計 | 59,109 |
| ペシャワール | 1 | Kababian | Peshawar City/Mathra | 1,509 | 9,004 |
| | 2 | Badbher | Badbher | 3,960 | 21,238 |
| | 3 | Wahid Garhi | Shah Alam | 1,223 | 8,561 |
| | 4 | Khazana | Shah Alam | 1,300 | 8,370 |
| | 5 | Naguman | Shah Alam | 521 | 3,647 |
| | 6 | Khurasan | Shah Alam | 707 | 4,295 |
| | 7 | Mera Kachori | Chamkani | 536 | 3,327 |
| | 8 | Zandai | Chamkani | 191 | 1,296 |
| | 9 | Baghbanan | Chamkani | 2,839 | 13,940 |
| | 10 | Shamshato-Gulbadin | Chamkani | 5,300 | 37,145 |
| | 11 | Maulavi Khalis | Chamkani | 345 | 1,406 |
| | | | | 合計 | 112,229 |

出所：現地調査の情報に基づき調査団作成

表 4-10 は前掲の CAR-KP 提供データ（表 4-8）とは数値に違いがみられる。表 4-10 の情報は、各 RV を管轄する Community Mobiliser を含む CAR-KP 職員に確認したものである。彼らは RV の世帯数・人数の記録管理業務を担っているが、難民の流入流出は常に起きており、世帯数・人数を正確に把握することは容易ではないことが数値の差が生じる一要因であると推測される。また、表 4-8 では POR カード保

有者世帯のみの数値である一方、表 4-10 では RV によってはキャンプ内に居住する ACC 保有者世帯も含めた数値報告であるため、差がでていると考えられる。

4.1.3.2 RVの組織体制

RV では一般的に、Malik と呼ばれる指導者的立場の者を頂点に、コミュニティが形成されている。Malik の下には、複数の Elder と呼ばれるコミュニティで信頼・尊敬を受ける主に年配の者たちがいる。Malik は通常男性のみだが、Elder は男女ともに存在する。特に Malik がコミュニティ及びコミュニティメンバーにかかわる様々な決定に大きな影響力を持っている。どちらも無償で役割を果たしている。

他方パキスタン行政としては、CAR-KP が県レベルに事務所を構え、District Administrator と呼ばれる事務所長以下職員を配置し、当該地域の RV を管轄している。District Administrator 以下の人員は一般的に、Deputy Director、Community Mobiliser、警備担当、経理・支援スタッフという構成である。なお、District Administrator は州政府に属するが、Deputy Director 以下の人員は UNHCR からの RV 支援の一環で配置されており、彼らの給与も UNHCR 予算で賄われている。

Community Mobiliser は、現場レベルの実務を担う者で、コミュニティで発生するあらゆる問題への対処、政府機関・支援団体等とコミュニティの橋渡し役を果たしている。RV の居住者把握（流入・流出、人数の記録）も彼らが担っている。一般的に Community Mobiliser は、該当する RV の居住者の中から選出される。

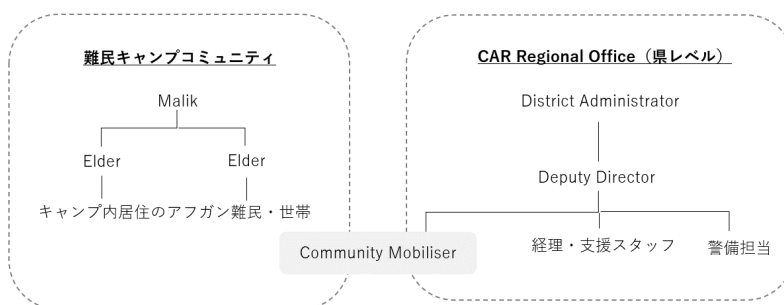


図 4-1 RVとCAR県事務所の体制

出所：調査団作成

しばし Community Mobiliser と混同され、実際に似たような働きも担う人材として、Social Mobiliser がいる。Social Mobiliser は NGO 等の支援団体が雇用する人員である。現地に精通した者が適任であるという理由で、基本的には Community Mobiliser 同様に、支援対象 RV の居住者から選ばれる。Community Mobiliser 及び Social Mobiliser とともに、当該 RV コミュニティ内の適任者が Malik の推薦に基づいて選出されることが一般的とのことである。また、男女ともにこの役割を務めうる。

4.1.4 RV内の概況

KP 州対象 3 地域の RV（ハリプール 3RV、コハット 4RV・ペシャワール 11RV）を訪問し、上述の世帯数・人数確認のほか、各 RV におけるホストコミュニティとの関係性や、居住するアフガン難民の生計手段等に関してプロファイリングを目的とする聞き取りを実施した。以下、注目すべき点を拾って記述する。

4.1.4.1 土地利用、居住環境

RVには、ハリプール Padhana RV のように国有地に設置された場合もあるが、コハットの4つのRVでは個人の所有地を利用している。そのためコハットでは、土地の所有者に代表されるパキスタンコミュニティとRVのアフガン難民のあいだで、たびたび土地の利用をめぐる衝突が起きていると報告があった。ペシャワールの Khazana RVでも同様に、地元住民との間で土地をめぐる争いが起こることがあり、その場合には CAR/District Administrator が調整にあたるということであった。

キャンプ内の過密具合は各所で異なり、また、キャンプ内の設備・施設の整備内容にも違いがみられた。ペシャワールの Maulavi Khalis RV は土地が広大で、住居の広さがほかのRVに比べて10倍ほどもあるとのことだった。同じくペシャワールの Shamshato RV も広々としており、また Wahid Garhi RV は、周辺のパキスタン人コミュニティとおなじような住居に暮らしており、一見してどちらのコミュニティに属するのかは判別がつかないということである。

ハリプール Panian I RV (Cluster Camp) には、居住者や来訪者が集うための集会所があり、駐車場も整備されている。大通りに面した入口では、警備員によるセキュリティ・チェックが行われている。ただし、キャンプ内は過密状態で、限られた資源・機会の共有などの課題に直面している。

なお法律上、アフガン難民の住居は仮設住宅であり、セメントやレンガの家を建てることは許されていない。各所で泥と石で建設された家屋を確認している。

4.1.4.2 居住者、居住者数

アフガニスタンへの帰還・パキスタンへの再入国を繰り返すアフガン難民も多く、RVにおいて、流入・流出者の確認、居住世帯数・人数を正確に把握することは容易ではない様子もうかがえた。例えば、ハリプールの Padhana RV の現在の世帯数 1,500~1,600 というのは、2016年に帰還支援目的で人口数調査が実施された際の 1,350 世帯からの推定数である。ほかのRVでも、世帯・人数はおおよそその推定値であるケースは散見された。

RV内に居住する非正規滞在アフガニスタン人の存在も確認された。ペシャワールの Khazana RV では 100 世帯（全世帯数 1,300）、Wahid Garhi RV でも 1,223 世帯のうち 137 世帯（959 人）は非正規滞在（Undocumented family）であるとの情報を得た。

さらにペシャワールの Badabher RV では、アフガン難民 3,960 世帯に加えて、パキスタン人 26 世帯（170名）もRVで生活をしているとのことである。

4.1.4.3 ホストコミュニティとの関係性

上述のとおり、土地利用に関する軋轢は時に生じているものの、基本的にはすべてのRVでパキスタン人コミュニティとの関係性は良好で、社会的・宗教的集まりにも日常的に互いに参加しているとの回答であった。長年パキスタンで生活を営んできたアフガン難民は、居住地域の文化・言語をよく理解しており、地元住民とまったく同じように現地の言葉を話している。

他方、ハリプール県のRV周辺のパキスタン住民（Padhana 地区、Panian I 地区、Panian II 地区）にアフ

ガン難民との関係性について尋ねたところ、以下の意見が聞かれた。

- 難民とは良好な関係を築いているが、難民による違法行為を発見した場合は直ちに報告するよう政府から言われている
- アフガン難民と事業活動をする際、また何らかの契約・協定を結ぶ際には、州法に従い地元警察に報告する義務がある
- アフガン難民が地元のビジネス機会の多くを占めているため、ホストコミュニティはその分機会を喪失し、負担を強いられている

4.1.4.4 アフガニスタン難民の生計手段

各 RV で、アフガン難民の主な生計手段・業種を確認した。ほぼすべての RV において、以下の業種が主たる業種として回答が挙がった。

- 輸送業/運転手
- 農業/水産業
- 建設単純労働/その他の単純労働
- 仕立て業

下表に、これ以外に挙がった生計手段・業種と、その他生計・就労関連で収集された情報を記す。

表 4-11 アフガン難民の生計手段・業種、関連情報

| 県 | RV名 | その他の生計手段・業種、関連情報 |
|----------------|---|---|
| ハリプール | Padhana | <ul style="list-style-type: none"> • 魚の販売業（近くにダム湖がある） • ホストコミュニティが経営する店舗、自動車修理店、ホテル、木工、洋服販売店などで勤務。 |
| | Panian I | <ul style="list-style-type: none"> • ホストコミュニティの農地、店舗で勤務 • 道路沿いに市場があり、店舗を借りて、野菜・果物、プラスチック製品などを販売 • このRVには広大な農地がある |
| | Panian II + Baso Mera | <ul style="list-style-type: none"> • ローカル市場で働き、農業のため土地を借りている • Panian Iとのあいだの広大な農地で農業を営んでいる。モンスーンの季節にはダムの水が一带を覆い、両地域を結ぶ道路は2～3か月間不通になる。人々は水上ボートを使って両岸を行き来している。 |
| コハット | Ghankol | <ul style="list-style-type: none"> • モバイルショップ |
| ペシャワール | Kababian | <ul style="list-style-type: none"> • 宝石のカッティング、研磨：半貴石を市場ニーズに応じてカット・研磨し、宝石・装飾品を作成している |
| | Badbher | <ul style="list-style-type: none"> • 女性の就労には保守的で、基本的に家の中におり、女性の被雇用者は皆無とのこと |
| | Wahid Garhi | <ul style="list-style-type: none"> • 自宅で、仕立て業や帽子（イスラム男性が被る帽子）の縫製業をしている • 男女ともに作業に携わり、暮らしぶりはよいように見受けられた |
| | Khazana | <ul style="list-style-type: none"> • ゴミ、廃棄物収集 |
| | Naguman | <ul style="list-style-type: none"> • ジュエリー（数珠）の制作 |
| | Khurasan | <ul style="list-style-type: none"> • 織物業 |
| | Shamshato-Gulbadin | <ul style="list-style-type: none"> • 自動車修理、レンガ製造、販売・小売業など |
| Maulavi Khalis | <ul style="list-style-type: none"> • 養鶏業 | |

出所：生計調査を基に調査団作成

パキスタン人との間における雇用・就労あるいはビジネス上の関係性については、ネガティブな情

報は聞かれず、関係性は良好であるとの回答ではあった。他方、どの RV においても、パキスタン人とのあいだに雇用・就労に関する書面契約はなく、口頭による約束のみであった。

4.1.5 RV 外のアフガニスタン難民居住地域の概況

4.1.5.1 RV 以外のアフガニスタン難民居住地域

調査対象地域において、RV 外でアフガン難民が数多く居住する地域については、CCAR 及び CAR、その他現場での聞き取りから、以下のとおり情報を得ている。

表 4-12RV外でアフガン難民が多く居住する地域

| 調査対象地域 | アフガン難民が多く居住する地域 (RV外) |
|---------|---|
| ハリプール | 県内の 3 テシルすべてにアフガン難民が一定数まとまって生活するエリアがある。 1. Ghazi テシルでは、アフガン難民の居住エリアがいくつかみられるが、Terballa ダム周辺にかなりの数がまとまって居住している。 2. Khanpur テシルでは、Hattar 地域に 5 カ所まとまった居住エリアがある。 3. Haripur テシルでも、Kalabat Town など都市部にアフガン難民が居住している。 |
| コハット | アフガン難民がある程度まとまって居住しているエリアは以下のとおり。 1. Jungle Khel 2. Kohat Development Authority 3. Sheikhan 4. Mian Khel Bazar |
| ペシャワール | アフガン難民がある程度まとまって居住しているエリアは以下のとおり。 1. Taj Abd 2. Hayatbad (高級住宅街) 3. Danish Abad 4. Nasir Bagh Road 5. Board 6. Haji Camp 7. Khazana 8. Wahko Pull (Kohat Road) |
| イスラマバード | イスラマバードでは、Urban area (Zone 1-3)・Rural area (Zone 4-5) とともにアフガン難民が居住している。パキスタン政府は、イスラマバードの都市計画で未開発の土地(土地の用途は都市計画で決まっているが、実際的な開発待ちの土地)に難民を受け入れるという便宜を図っている。 |

出所：現地聞き取り調査を基に調査団作成

なお、RV 外のアフガン難民居住エリアでは、Malik はおらず、Elder が代表者・指導者的役割を果たしているとの情報を得ている。

4.1.5.2 RV 以外のアフガニスタン難民居住地域の概要

RV 外のアフガン難民居住地域の概況把握のため、CAR-KP と相談のうえ、訪問の調整がついた 2 地域(ペシャワール県から Taj Abad 地区、ハリプール県から Hattar 地区)をサンプルとして選定し、聞き取りを実施した。

(1) ペシャワール県、Taj Abad 地区

ペシャワール県ペシャワールテシルの Taj Abad 地区は、高級住宅街 Hayatabad と細い川を隔てた地域に位置している。Taj Abad 居住者の 7 割をアフガニスタン人が占めている。まるでアフガニスタンの都

市のような雰囲気から、このエリアはミニ・アフガニスタンとも呼ばれている。

当初 Taj Abad は、Hayatabad の端にできたスラム地区であった。1988 年にペシャワール市の周縁にあった主要な RV が解体されると、そのキャンプに暮らしていた難民の多くが、Taj Abad と Nasir Bagh Road に避難先を見つけた。やがて徐々にアフガニスタン人が集まって暮らす主要エリアのひとつになった。

現在、おおよそ 2,500 世帯が賃貸住宅やアパートで暮らしている。このあたりのビジネスのほとんどはアフガニスタン人が担っていると言われている。彼らは、生活のためにあらゆる業種に生計手段を求め、働いている。主だった業種は、単純労働、運送業・運転手、建設現場などの労働、仕立て業、また女性は家政婦や縫製業、教育関連の仕事にも就いている。パキスタン人コミュニティとの関係は良好で、就労上で民族・コミュニティに起因する問題は聞かれなかった。

(2) ハリプール県、Hattar 地区

RV で暮らすアフガン難民について、パキスタン政府はこれまで徐々にかつ部分的にその移動条件を緩和してきた。結果、多くのアフガン難民が、就労の機会を求めて都市や工業地帯の近くに移転した。ハリプール県でも各地でアフガン難民が生活を始めたが、多くのアフガン難民が希望する移住先として、主に 2 つのエリアが形成されていった。カーンプールテシル (Khanpur) と、ガジテシル (Ghazi) である。Hattar 地区はこのカーンプールテシル内にある。

アフガン難民たちはパキスタンコミュニティに混在し、賃貸住宅で生活を営んでいる。この地区内に、ある程度の数のアフガン難民世帯が集まって暮らす、通常クラスターと呼ばれるまとまりが 5 つある。それぞれ、Railway Line、Sharja Mandi、Nazirabad、Novason、Shadi More という名称で認知されている。各々の世帯数は、15 世帯、25 世帯、50 世帯、60 世帯、16 世帯で、1 世帯おおよそ 10 名が暮らしているという。一夫多妻の世帯も一般的である。

Hattar 地区は工業地帯で、雇用機会を求めるアフガン難民に人気のエリアである。セメント工場のほか、医薬品、食用油などの大規模の製造業がある。多くのアフガン難民男性がこれらの産業で、日雇い労働をしている。工業施設で労働に従事することが多く、トラクターや積載車、掘削機などの重機の操作に従事している。

パキスタン人コミュニティとも関係はよく、社会的・宗教的イベントにも参加している。一方、アフガン難民は個人の私有地に居住しているため、住宅の建設資材などに制限があり、快適な居住環境を整えることには障壁がある。土地の所有者が土地を売却し、立ち退きを迫られているクラスターもあるとのことであった。アフガン難民は土地の所有者に賃料を支払っているが、土地の価格上昇を背景に土地の用途転換を希望する所有者が増え、退去を求められるケースが増えているようであった。

生計関連では、職を得ているアフガン難民がいる一方、就労機会を求めて工場等を訪れた際に、アフガニスタン人だということで門前払いされるケースもあるとの話が聞かれた。また、子どもたちがごみ・廃棄物の収集で生計の一翼を担っているという話も聞かれた。

4.2 生計調査の概要

調査対象地域のアフガン難民及びホストコミュニティ住民の概況、また特に生計・就労の現状把握のため、質問票による個別調査、FGD による訓練経験者調査、キーインフォーマントインタビュー（KII：Key Informant Interview）としてのビジネスオーナー調査の3種類の生計調査を実施した。

表 4-13 生計調査の全体概要

| 調査 | KP州3地域 | イスラマバード市 |
|------------------------|---|--|
| 個別調査 (手法：質問票調査) | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：各地 1-2 箇所の RV に居住する難民、総計 216 名 パキスタン人：対象 RV に隣接する地区の住民、総計 96 名 TVET 経験・未経験者の両方を含める | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：選定条件に合致する対象者の特定が困難であるため実施せず パキスタン人：NOC に抵触するため実施せず |
| 訓練経験者調査 (手法：FGD) | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：男性 34 名・女性 33 名、計 67 名 パキスタン人：男性 32 名・女性 36 名、計 68 名 総計 135 名 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民：男性 5 名・女性 13 名、計 18 名 パキスタン人：NOC に抵触するため実施せず。 |
| ビジネスオーナー調査 (手法：KII) | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民ビジネスオーナー 12 社 パキスタン人ビジネスオーナー 12 社 計 24 社 | <ul style="list-style-type: none"> アフガン難民ビジネスオーナー 5 社 パキスタン人ビジネスオーナー 4 社 計 9 社 |

出所：調査団作成

4.2.1 個別調査

4.2.1.1 対象エリア

調査対象地域のうち、KP 州ハリプール、コハット、ペシャワールの 3 地域に居住するアフガン難民及びホストコミュニティ住民の概況及び生計・就労の現状把握を目的に、アンケート調査を実施した。なお、イスラマバードについては、個別調査は実施していない。イスラマバードには RV が存在せず、アフガン難民は市街地に点在して暮らしている。RV のような地理的・社会組織的なまとまりが弱く、TVET 経験者・未経験者の情報をたどって条件に合う対象者を捕捉することが困難であった。またパキスタン人については、パキスタン政府からの調査許可が「パキスタン人大衆への接触がないように」と条件づけられていたため、対象外とした。

4.2.1.2 対象者の選定方法、内訳

ペシャワール、ハリプール、コハットの 3 地域にある RV から、CAR-KP との協議の結果、以下のとおり各地域にて対象 RV が選定された。

表 4-14 個別調査の対象RV

| 対象地域 | 対象RV | 選定の理由 |
|-------|------------|---|
| ハリプール | Panian RV | <ul style="list-style-type: none"> これまでにアフガン難民・ホストコミュニティを対象とした訓練が実施されており、訓練経験者の検索が比較的容易と考えられる RV 内のコミュニティがよく組織化されており、調査に際する調整・協力が得られやすい |
| コハット | Ghamkol RV | <ul style="list-style-type: none"> これまでにアフガン難民・ホストコミュニティを対象とした訓練が実施されており、訓練経験者の検索が比較的容易と考えられる 主に治安上の問題からも、本 RV を対象とする旨、CAR-KP から提案があった |

| 対象地域 | 対象RV | 選定の理由 |
|--------|----------------------------|--|
| ペシャワール | Kababian RV Khurasan RV | <ul style="list-style-type: none"> これまでにアフガン難民・ホストコミュニティを対象とした訓練が実施されており、訓練経験者の検索が比較的容易と考えられる Kababian RV は、本件業務の当初の対象想定エリアであるペシャワール市 (Peshawar City Tehsil) に位置する、唯一の RV である。市街地に位置することから、雇用・就労へのアクセスが比較的高いと想定もされるため対象とした Kababian RV のみでは条件に合う対象者が必要数を満たさなかったため、Khurasan RV も対象に加えている |

出所：調査団作成

ホストコミュニティ住民の対象者は、これら RV に隣接する地区から選定した。各地域の事情に精通した調査員たちが、当該地区の行政担当官からの情報や人的ネットワークを伝手に候補者検索をかけ、条件に合致する者を対象にインタビューを実施した。回答者となったパキスタン人の居住地区は以下のとおりである。

表 4-15 個別調査の対象ホストコミュニティ地区

| 対象地域 | 対象地区 |
|--------|---|
| ハリプール | Bhera Haripur, Darvesh, Dheenda, Kalabat Township, Makhan colony, Pandak, Panian, Qaziyan |
| コハット | Urban #3 & #4, Ghankol camp, Gulshan Abad, Kohat |
| ペシャワール | Behari colony, Kababian, Khurasan |

出所：調査団作成

対象者の地域・男女別内訳は下表のとおりである。各対象地域から、15~35 歳を対象に、おおよそ同数の男女を対象とした。これまでに訓練への参加経験がある者となない者の両者を、できる限り同数程度選定した。アフガン難民計 216 名のうち訓練経験者は 109 名・未経験者は 107 名、パキスタン人計 96 名のうち経験者は 42 名・未経験者は 54 名である。

表 4-16 個別調査対象者の地域・男女別内訳

| 対象地域 | 訓練歴 | アフガン難民 | | | パキスタン人 | | | 合計 |
|--------|-----|--------|-----|-----|--------|----|----|-----|
| | | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | |
| ハリプール | 有 | 16 | 18 | 34 | 7 | 8 | 15 | 104 |
| | 無 | 20 | 18 | 38 | 9 | 8 | 17 | |
| | 計 | 36 | 36 | 72 | 16 | 16 | 32 | |
| コハット | 有 | 18 | 18 | 36 | 10 | 9 | 19 | 104 |
| | 無 | 18 | 18 | 36 | 9 | 4 | 13 | |
| | 計 | 36 | 36 | 72 | 19 | 13 | 32 | |
| ペシャワール | 有 | 19 | 20 | 39 | 1 | 7 | 8 | 104 |
| | 無 | 14 | 19 | 33 | 16 | 8 | 24 | |
| | 計 | 33 | 39 | 72 | 17 | 15 | 32 | |
| 全体 | 有 | 53 | 56 | 109 | 18 | 24 | 42 | 312 |
| | 無 | 52 | 55 | 107 | 34 | 20 | 54 | |
| | 計 | 105 | 111 | 216 | 50 | 46 | 96 | |

出所：調査団作成

個別調査は、現地傭人が対象者を訪問し、事前に準備した質問票に従って聞き取りを実施した。総計で、アフガン難民 216 名とパキスタン人 96 名から、個人及び世帯の生計・就労に係る回答を収集した。調査結果については、4.3、4.4 及び 4.5.1 にて詳述する。

4.2.2 職業訓練経験者調査

4.2.2.1 調査対象エリアと FGD 参加者の選定

訓練経験者を対象とした調査を FGD の手法で実施した。調査対象エリアと FGD 参加者の選定は次のとおり行った。

調査対象のアフガン難民は、KP 州では各対象地域の RV を一つ選び、当該 RV の居住者とした。RV のないイスラマバードでは、難民が多く居住する地区の住民組織 Shura⁹⁷のメンバーからの紹介で選んだ。ホストコミュニティの調査は、イスラマバードでの NOC の関係から、KP 州のみに限定した。

FGD 参加者については、以下の条件で選定した。

- 15～35歳であること
- 短期職業訓練の受講歴（6カ月までの訓練）があること
- 現在就労している/自営業を営む者、現在働いていないが就労/起業を希望する者の両者（別々のグループで実施）
- アフガン難民についてはPORカード保有者かACC保有者であること⁹⁸

KP 州の調査対象者については、CAR-KP と相談し、原則として、各対象地域において、アフガン難民支援の文脈コンテキストにおいて、ホストコミュニティと規定される「パキスタン人低所得者層が居住する地区」に住むパキスタン人を調査対象に選んだ。この中には、「過去にアフガン難民支援の一環としてのホストコミュニティ支援で訓練を受けた対象者」も含まれている。

4.2.2.2 FGD 参加者の内訳

調査には、アフガン難民 85 名、パキスタン人 68 名、計 153 名が参加した。参加者の就労ステータス別と対象地域別の内訳は下表のとおりである。

表 4-17 FGD参加者の内訳（就労ステータス別）

| 就労ステータス | アフガン難民 | | | パキスタン人 | | |
|---------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|
| | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 |
| 就労している | 22名 | 23名 | 45名 | 17名 | 18名 | 35名 |
| 就労していない | 17名 | 23名 | 40名 | 15名 | 18名 | 33名 |
| 計 | 39名 | 46名 | 85名 | 32名 | 36名 | 68名 |

出所：調査団作成

表 4-18 FGD参加者の内訳（対象地域別）

| 対象地域 | 性別 | アフガン難民 | パキスタン人 |
|--------|----|--------|--------|
| ハリプール | 男 | 14名 | 12名 |
| | 女 | 13名 | 16名 |
| コハット | 男 | 10名 | 10名 |
| | 女 | 10名 | 10名 |
| ペシャワール | 男 | 10名 | 10名 |
| | 女 | 10名 | 10名 |

⁹⁷ 地域の長老やその他の人々で構成される意思決定のための協議会。

⁹⁸ ACC保有者は正式には「難民」ではないが、ACC保有者は難民と同じくCCAR/CARの支援対象者であることから、FGDでは便宜上、「アフガン難民」の中に含んでいる。

| 対象地域 | 性別 | アフガン難民 | パキスタン人 |
|---------|----|--------|---------------------------|
| イスラマバード | 男 | 5名 | *パキスタン人はNOCに抵触するため実施していない |
| | 女 | 13名 | |
| 合計 | | 85名 | 68名 |

出所：調査団作成

なお、対象者の訓練受講歴については、実際にはドナー・NGO 実施の短期職業訓練プログラム参加者のほかに、インフォーマル企業での見習い経験者が含まれていた。また、アフガン難民の中にはパキスタンにきたのが比較的最近であり、職業訓練コースの情報アクセス・参加機会にまだ恵まれず、パキスタンでの受講歴がない（アフガニスタンでの受講歴はある）者も含まれていた。

この調査結果については、4.5.2にて詳述する。

4.2.3 ビジネスオーナー調査

4.2.3.1 目的

各対象地域で、アフガン難民及びパキスタン人の小零細企業のビジネスオーナーに対して KII を実施した。この調査は、アフガン難民及びホストコミュニティ双方の就労の形態として、自営・起業を選ぶ可能性が高いため、彼らの起業したビジネスの概要を把握すると共に、以下を理解することを目的として行った。

- 経営者の学歴・訓練歴・スキルを把握する。
- 彼らの人材確保・人材管理の実態を把握する。
- 更なる雇用創出につながるためには、まずはビジネスの継続、ひいては拡大が必要になるが、その際の課題、及びビジネスオーナーのスキル更新のニーズを把握する。

4.2.3.2 対象者選定方法

下記の基準に沿って、各対象地域の RV や難民が多く利用する町や市場で、CAR-KP からの随行者や RV Administrator、RV の Community Mobiliser、ナショナルコンサルタントの伝手をたどって、インタビューを受け入れてくれるビジネスオーナーを探し、インタビュアーが安全にインタビューを実施できる先に対して実施した。

- 難民ビジネス：アフガン難民が多く従事する業種、RV内外で目についたビジネス、雇用創出ポテンシャルがあるビジネス。
- パキスタン人ビジネス：既にアフガン難民を雇用しているビジネス、アフガン難民を顧客とするビジネス、雇用創出ポテンシャルがあるビジネス。
- 多様なビジネスパターンや雇用形態を把握する。

4.2.3.3 調査対象者

アフガン難民ビジネス 17 社（男性オーナー14 名、女性オーナー3 名）、パキスタン人ビジネス 16 社（男性オーナー9 名、女性オーナー7 名）、計 33 社に対して実施した。

ビジネスオーナー調査の対象者内訳は以下のとおりである。調査結果は、4.5.3にて詳述する。

表 4-19 ビジネスオーナー調査の対象者内訳

| 対象地域 | 性別 | アフガン難民 | パキスタン人 |
|---------|----|--------|--------|
| ハリプール | 男 | 3社 | 3社 |
| | 女 | 1社 | 1社 |
| コハット | 男 | 4社 | 2社 |
| | 女 | 0社 | 2社 |
| ペシャワール | 男 | 4社 | 2社 |
| | 女 | 0社 | 2社 |
| イスラマバード | 男 | 3社 | 2社 |
| | 女 | 2社 | 2社 |
| 計 | | 17社 | 16社 |

出所：調査団作成

4.3 生活及び世帯収入の現状

4.3.1 世帯構造

対象3地域全体としては、アフガン難民の56%、パキスタン人の61%が核家族世帯（Nuclear family）で、両コミュニティともに共同家族世帯（Joint family）よりも割合が高かった。一方、コハットについては、アフガン難民・パキスタン人ともに共同家族世帯が多く、特にアフガン難民では約7割が共同家族世帯であった。

表 4-20 世帯構造

| 対象地域 | アフガン難民 | | パキスタン人 | |
|--------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| | 共同家族 | 核家族 | 共同家族 | 核家族 |
| ハリプール | 22 (31%) | 50 (69%) | 6 (19%) | 26 (81%) |
| コハット | 50 (69%) | 22 (31%) | 19 (59%) | 13 (41%) |
| ペシャワール | 23 (32%) | 49 (68%) | 12 (38%) | 20 (63%) |
| 全体 | 95 (44%) | 121 (56%) | 37 (39%) | 59 (61%) |

出所：調査団作成

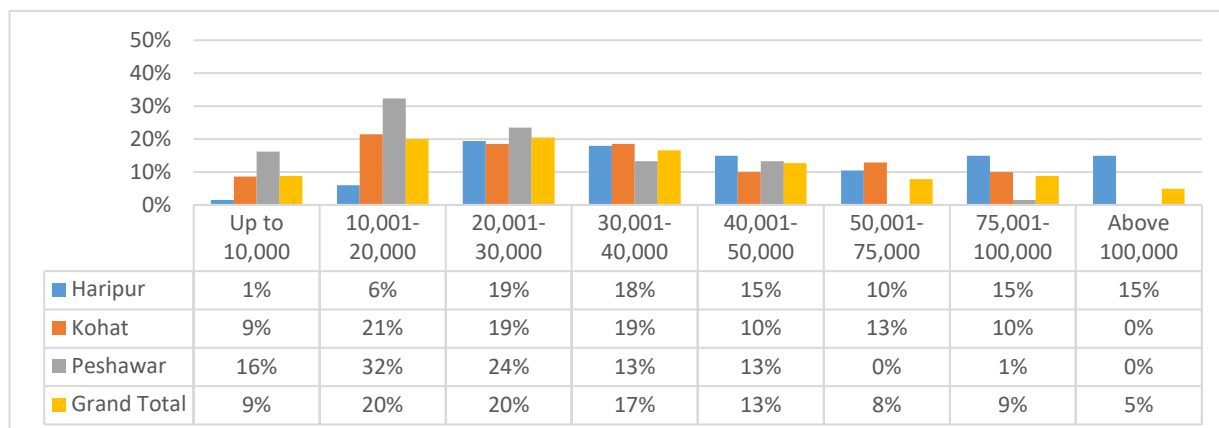
一般的にパキスタンの農村地域では、伝統的な家族形態である共同家族世帯が多く観察される。農村部であるコハットと、ペシャワール及びハリプールの違いは、世帯構造に関して農村部と都市部で観察される一般的な傾向と一致している。またコハットは、特にアフガン難民世帯において、より伝統的・保守的な社会文化規範を維持していることが、FGDや現地傭人の現場観察からもうかがえた。第3章の労働市場概況で述べたように、特にコハットで女性労働参加率が低く、その背景に女性の外出に対して保守的な価値観があることも合わせみると、コハットは、アフガン難民・パキスタン人ともに、より伝統的な規範を重んじる傾向があると考えられる。

4.3.2 収入と支出

4.3.2.1 世帯の平均収入

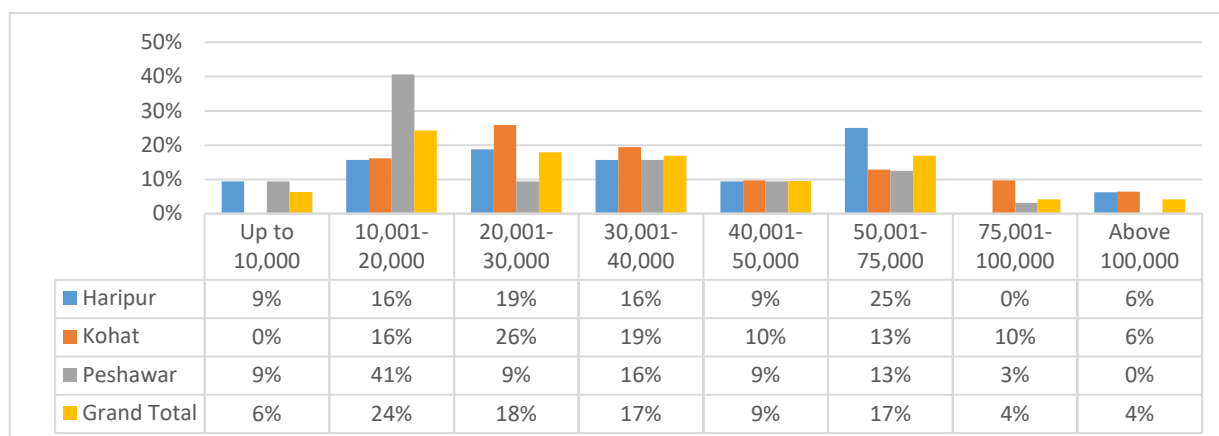
世帯の平均月収（回答者の自己申告数値）は、アフガン難民世帯の場合、約半数にあたる101世帯で30,000PKR以下であった（10,000PKR以下：9%、10,001～20,000PKR：20%、20,001～30,000PKR：20%）。パキスタン人世帯でも同様の傾向はみられ、30,000PKR以下の世帯が48%を占めている（回答数95世帯のうち46世帯）。パキスタンの最低賃金25,000PKR/月というラインからみて、両コミュニティともに、

多くの世帯が経済的に困難な状況にあると推定される。



出所：調査団作成

図 4-2 アフガン難民世帯の平均月収 (PKR)



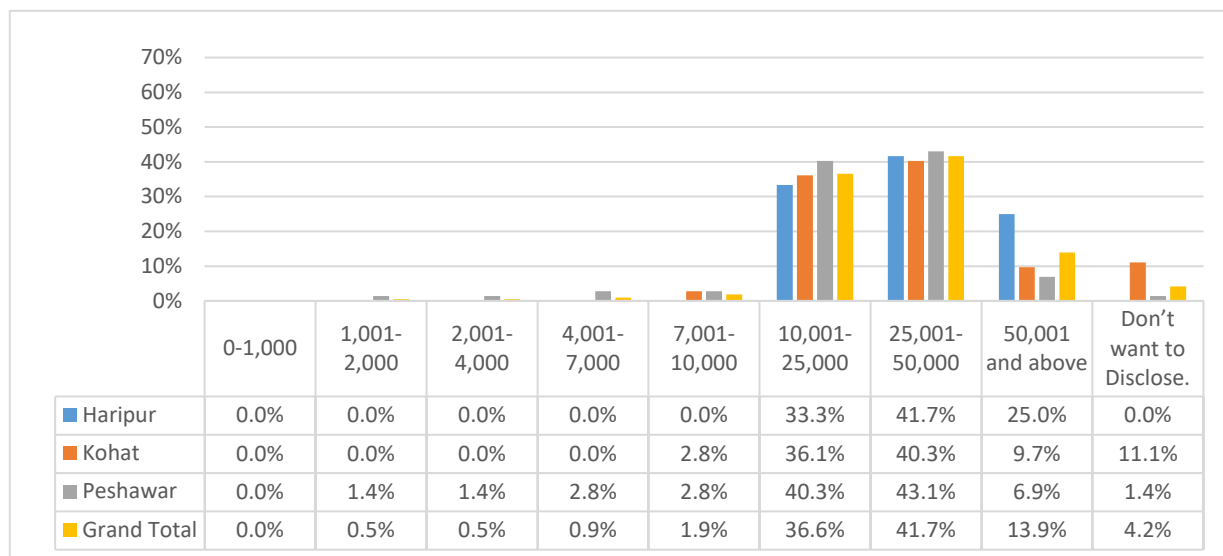
出所：調査団作成

図 4-3 パキスタン人世帯の平均月収 (PKR)

地域別にみると、ペシャワールでアフガン難民・パキスタン人ともに 10,001～20,000PKR の割合が高いことが特徴的である。ほかの 2 地域では、全階層に比較的なだらかに散らばりが見て取れるに対して、ペシャワールの特にパキスタン人コミュニティにおいて低収入世帯が多い傾向がみてとれる。

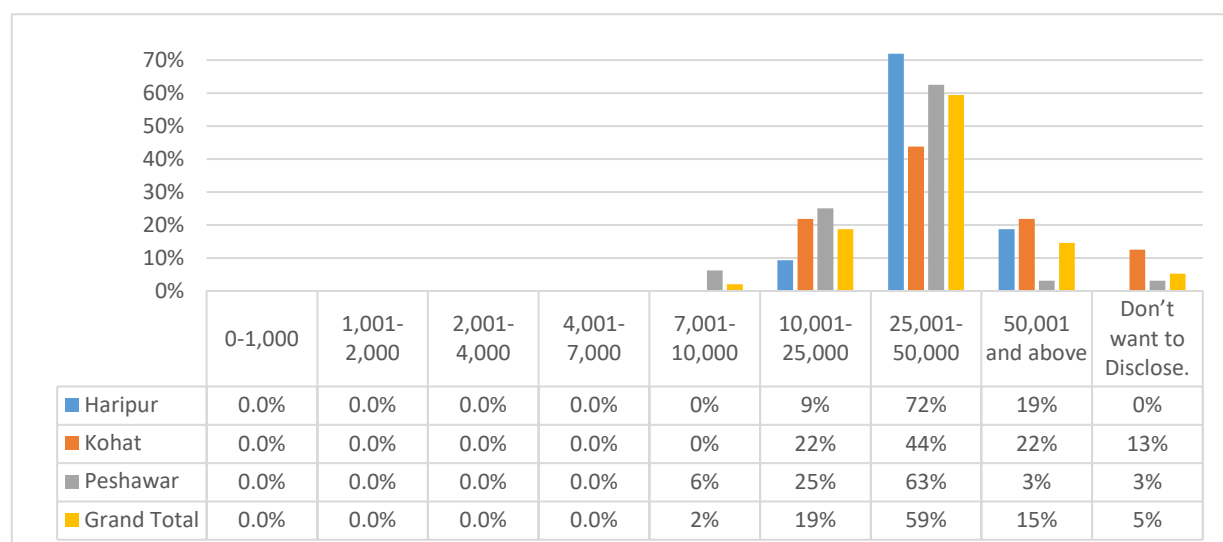
4.3.2.2 世帯の平均支出

アフガン難民の世帯では、毎月の平均支出額 25,000PKR 以下の世帯が計約 40%、続く 25,001～50,000PKR のグループが約 42%であった。パキスタン人世帯については、25,000PKR 以下の世帯が計 21%、25,001～50,000PKR は 59%であった。両者ともに 10,001～50,000PKR の幅に大部分の世帯が該当している。上述のとおり、世帯平均月収が 30,000PKR 以下の世帯が半数を占めることと照らし合わせると、妥当な結果と考えられる。



出所：調査団作成

図 4-4 アフガン難民の月の平均支出（PKR）



出所：調査団作成

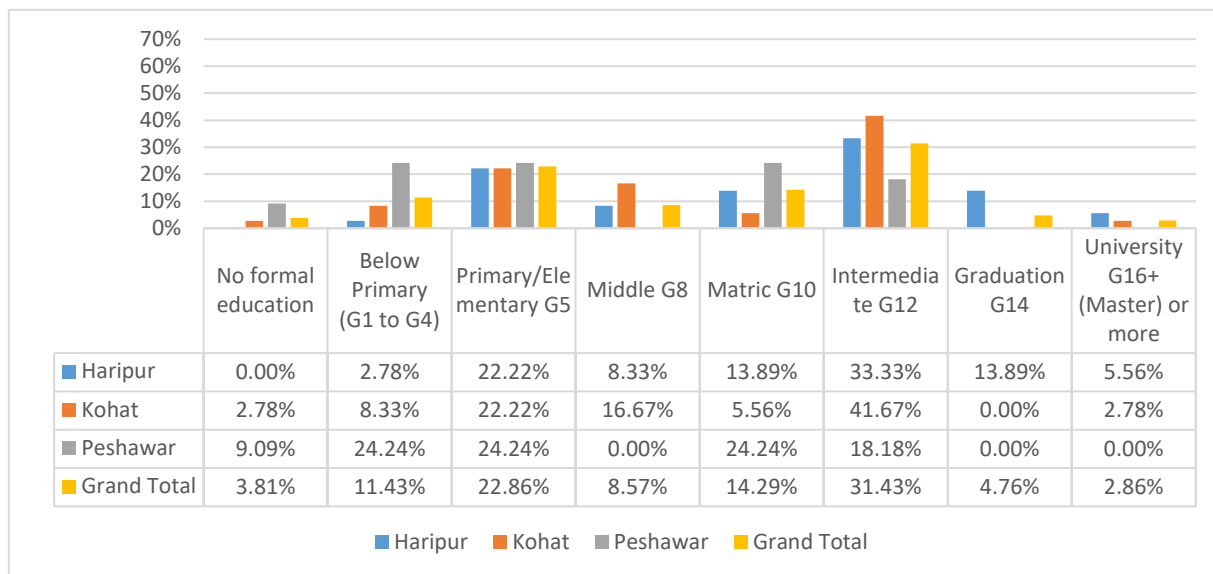
図 4-5 パキスタン人の月の平均支出（PKR）

4.4 教育レベル及び生計向上のための訓練機会と就労・起業関連スキル

4.4.1 教育レベル及び訓練機会

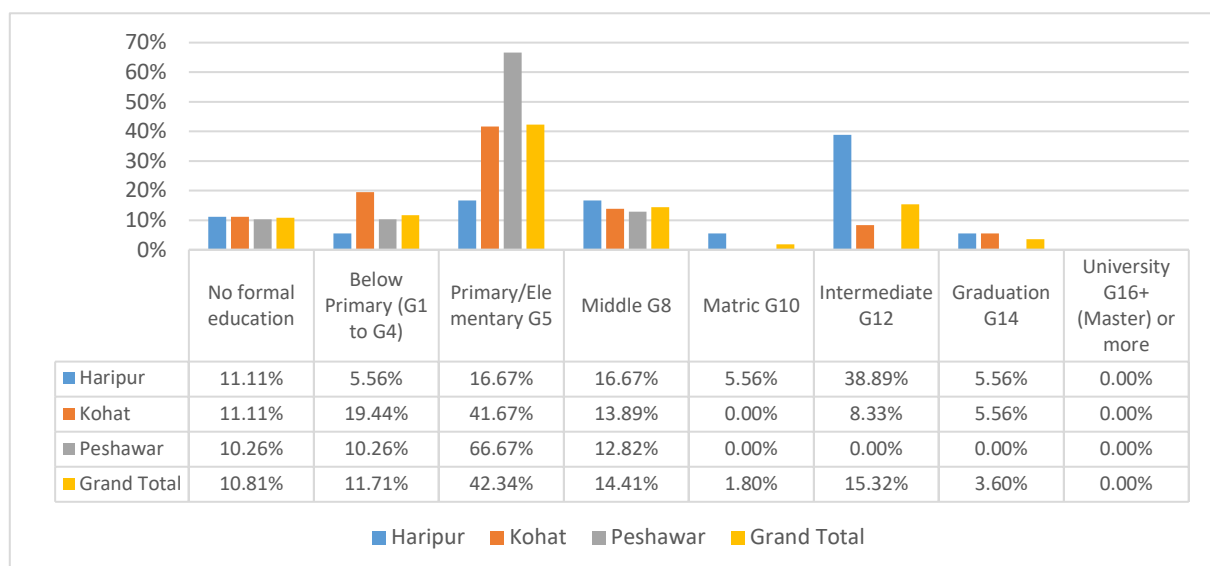
4.4.1.1 教育レベル

アフガン難民対象者の最終学歴は、男性は後期中等教育（Grade 12）修了者が 31.43%と最も多い一方で、女性は初等教育（Grade 5）修了者が 42.34%と最も多くなっている。また、教育を受けたことのない割合は男性が 3.81%、女性が 10.81%となっている。



出所：調査団作成

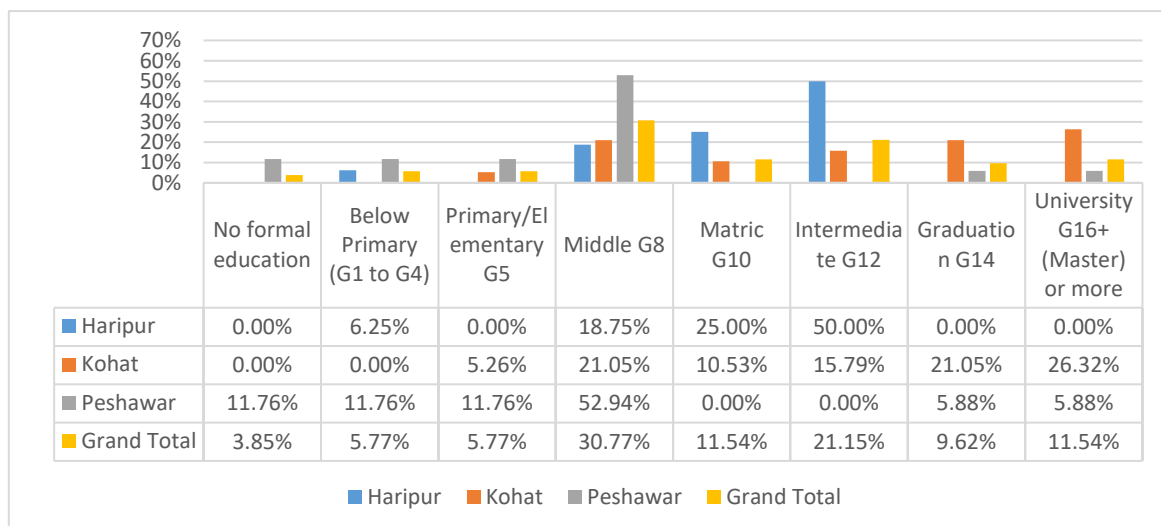
図 4-6 個別調査対象者の教育レベル（アフガン難民男性）



出所：調査団作成

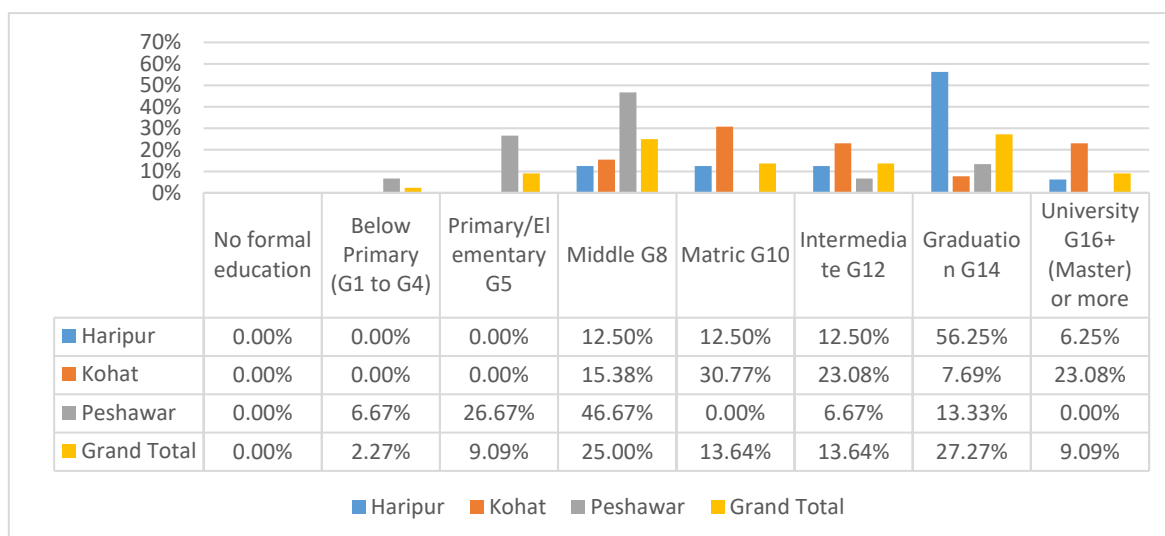
図 4-7 個別調査対象者の教育レベル（アフガン難民女性）

パキスタン人対象者の最終学歴は、男性は前期中等教育（Grade 8）修了者が 30.77%で最も多く、女性は Graduation レベル（Grade 14）修了者が 27.27%と最も多い。本調査対象者の限りにおいては、ハリプールで、また女性でも高学歴の傾向がみられた。



出所：調査団作成

図 4-8 個別調査対象者の教育レベル（パキスタン人男性）



出所：調査団作成

図 4-9 個別調査対象者の教育レベル（パキスタン人女性）

パキスタン人とアフガン難民の間にはかなりの学歴格差がある。フォーマル教育を受けていない～初等教育修了までの割合がパキスタン人男性で 15.39%、パキスタン人女性で 11.36%であるのに対し、アフガン難民のそれは男性が 38.1%、女性が 64.86%となっている。同様に、Grade 13 以上の高等教育学歴保有者率にも大きな差があり、パキスタン人男性が 21.16%、パキスタン人女性が 36.36%なのに対し、アフガン難民は男性で 7.62%、女性で 3.6%となっている。以上より、職業訓練・生計向上支援以前のアフガン難民の初等・中等教育ニーズに対する支援の必要性、また教育レベルを踏まえた職業訓練・生計向上支援の必要性が検討されるべきである。

4.4.1.2 訓練機会

これまでに何らかの職業訓練・生計向上の訓練に参加経験をもつ回答者、計 151 名を対象に、訓練提供機関及び訓練内容について聞き取った。

表 4-21 回答者内訳

| 対象地域 | アフガン難民 | | | パキスタン人 | | | 合計 |
|--------|--------|----|-----|--------|----|----|-----|
| | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | |
| ハリプール | 16 | 18 | 34 | 7 | 8 | 15 | 49 |
| コハット | 18 | 18 | 36 | 10 | 9 | 19 | 55 |
| ペシャワール | 19 | 20 | 39 | 1 | 7 | 8 | 47 |
| 全体 | 53 | 56 | 109 | 18 | 24 | 42 | 151 |

出所：調査団作成

(1) 訓練提供機関

アフガン難民の場合、訓練提供機関として最も多いのは「国内外の NGO」で、75%（82 件）を占め、「UNHCR」の 13 件（12%）、「政府機関」11 件（10%）と続く。アフガン難民に対する訓練機会の提供には、NGO が大きな役割を果たしていることがわかる。男女間で大きな傾向の差はみられなかった。コハットで「政府機関」提供の訓練に参加したという参加者が男女ともにいるのが特徴的である。

表 4-22 アフガン難民回答内訳

| 訓練提供機関 | ハリプール | | コハット | | ペシャワール | | 計 |
|--------|-------|----|------|----|--------|----|-----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 政府機関 | 1 | 0 | 4 | 6 | 0 | 0 | 11 |
| NGO | 15 | 17 | 13 | 9 | 18 | 10 | 82 |
| 民間 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| GIZ | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| UNHCR | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 10 | 13 |
| UNICEF | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 合計 | 16 | 18 | 18 | 18 | 19 | 20 | 109 |

出所：調査団作成

他方、パキスタン人の場合は「政府機関」が提供した訓練参加者の割合が最も高い（52%）。続いて「民間（の訓練プロバイダー）」が 26%（11 件）を占めている。男女間で大きな傾向の差はみられなかった。対象者数が少ないので全体的な傾向とはいえないが、コハットの男性が「民間」の訓練に参加しているのが特徴的である。

表 4-23 パキスタン人回答内訳

| 訓練提供機関 | ハリプール | | コハット | | ペシャワール | | 計 |
|--------|-------|---|------|---|--------|---|----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 政府機関 | 6 | 6 | 4 | 6 | 0 | 0 | 22 |
| NGO | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 |
| 民間 | 1 | 1 | 5 | 0 | 1 | 3 | 11 |
| GIZ | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| UNHCR | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| UNICEF | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 7 | 8 | 10 | 9 | 1 | 7 | 42 |

出所：調査団作成

(2) 訓練コースの種類

回答者が受講した訓練コースの種類については、多様な技術や専門コースが報告された。以下に、男女別でアフガン難民とパキスタン人の結果をみていく。

女性は両者ともに「Tailoring（洋服の仕立てにかかわる技術訓練）」が最多で、両者ともに半数以上の回答者に訓練歴がある。アフガン難民女性の「Vocational Training」の具体内容は全回答者の確認は取れなかったが、再生可能エネルギーに関する技術訓練が含まれていた。パキスタン女性の場合は、アフガン難民女性の回答にはない「Computer IT」が入っており、内容は基本的なパソコンスキル学習であった。

表 4-24 受講済訓練コース（アフガン難民女性）

| 訓練コース | ハリプール | コハット | ペシャワール | 計 |
|-------------------------------|-------|------|--------|-----|
| Tailoring | 7名 | 6名 | 18名 | 31名 |
| Vocational Training | 2名 | 2名 | 2名 | 6名 |
| Baking, Cooking | - | 5名 | - | 5名 |
| Teaching | 1名 | 3名 | - | 4名 |
| Beautician, Stitching, Sewing | 1名 | 2名 | - | 3名 |
| Health/MHPSS/GBV | 3名 | - | - | 3名 |
| Capacity building | 2名 | - | - | 2名 |
| Others | 2名 | - | - | 2名 |
| 合計 | 18名 | 18名 | 20名 | 56名 |

出所：調査団作成

表 4-25 受講済訓練コース（パキスタン人女性）

| 訓練コース | ハリプール | コハット | ペシャワール | 計 |
|-------------------------------|-------|------|--------|-----|
| Tailoring | 3名 | 4名 | 7名 | 14名 |
| Computer IT | 2名 | 1名 | - | 3名 |
| Beautician, Stitching, Sewing | 2名 | - | - | 2名 |
| Health/MHPSS/GBV | 1名 | 1名 | - | 2名 |
| Baking, Cooking | - | 1名 | - | 1名 |
| Teaching | - | 1名 | - | 1名 |
| Skill Development Program | - | 1名 | - | 1名 |
| 合計 | 8名 | 9名 | 7名 | 24名 |

出所：調査団作成

男性は、アフガン難民は「Electric（家電製品の修理・メンテナンス）」が最多であった。パキスタン人男性では、「Computer IT」が最も多く、また準工学士ディプロマ（DAE）コース参加者も3名いた。アフガン難民・パキスタン人ともに、ハリプール県とコハット県では、「Health/MHPSS（メンタルヘルスと心理社会的支援）/GBV（ジェンダーに基づく暴力）」訓練への参加が確認できた。

表 4-26 受講済訓練コース（アフガン難民男性）

| 訓練コース | ハリプール | コハット | ペシャワール | 計 |
|---|-------|------|--------|-----|
| Electric | 5名 | 10名 | 3名 | 18名 |
| Health/MHPSS/GBV | 7名 | 4名 | - | 11名 |
| Mobile Repairing | 1名 | - | 7名 | 9名 |
| Tailoring | - | 1名 | 4名 | 5名 |
| Business Management | 1名 | 1名 | 3名 | 5名 |
| Vocational training on renewable energy | - | 1名 | - | 1名 |
| Welding/Plumbing | 2名 | - | - | 2名 |
| Carpenter | - | - | 1名 | 1名 |
| Computer IT | - | - | 1名 | 1名 |
| Other | - | 1名 | - | 1名 |
| 合計 | 16名 | 18名 | 19名 | 53名 |

出所：調査団作成

表 4-27 受講済訓練コース（パキスタン人男性）

| 訓練コース | ハリプール | コハット | ペシャワール | 計 |
|----------------------|-------|------|--------|-----|
| Computer IT | - | 6名 | - | 6名 |
| Diploma | 3名 | - | - | 3名 |
| Mechanical skill | 2名 | - | - | 2名 |
| Health/MHPSS/GBV | 1名 | 1名 | - | 2名 |
| Handicraft | - | - | 1名 | 1名 |
| Aluminium fabricator | - | 1名 | - | 1名 |
| Carpenter | - | 1名 | - | 1名 |
| Electric | 1名 | - | - | 1名 |
| Motorcycle Repair | - | 1名 | - | 1名 |
| 合計 | 7名 | 10名 | 1名 | 18名 |

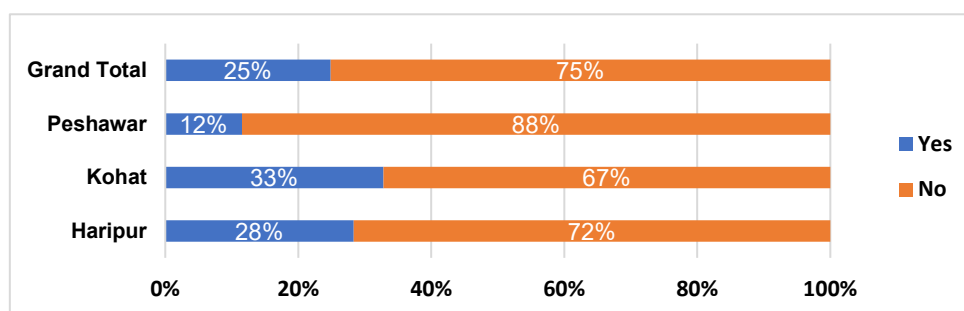
出所：調査団作成

(3) 訓練情報へのアクセス

起業の意欲があると答えた回答者、計 252 名（アフガン難民 173 名：男性 92 名・女性 81 名、パキスタン人 79 名：男性 44 名・女性 35 名）を対象に、情報へのアクセス状況について聞き取りを行った。

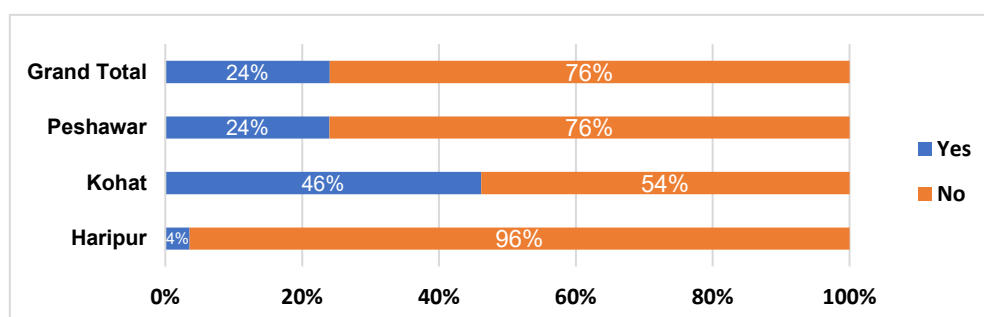
(a) 情報の把握

起業を希望するアフガン難民のうち、技術・職業訓練や生計向上のための訓練機会、また財政的・物質的な支援に関する情報を知っていると答えたのは、25%にあたる 43 名であった。パキスタン人についても、情報を把握していると答えた割合は、ほぼ同程度の 24%（19 名）にとどまった。



出所：調査団作成

図 4-10 訓練機会等についての知識（アフガン難民）



出所：調査団作成

図 4-11 訓練機会等についての知識（パキスタン人）

起業に関心のある個人のかなりの割合が、訓練機会や支援プログラムの情報をもっていないことが明らかになった。利用可能な訓練機会や支援プログラムに関する情報提供の方策については、改善の余

地があるものと考えられる。

(b) 情報源

前項目で、訓練や支援プログラムに関する情報を知っていると回答した計 62 名（アフガン難民 43 名、パキスタン人 19 名）に、情報源について質問した結果は以下のとおりである（複数回答設問）。

表 4-28 訓練や支援プログラムの情報源（アフガン難民）

| 情報源 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 | % |
|---|-------|------|--------|----|--------|
| Information from family/friends/relatives (personal human network) | 13 | 14 | 3 | 30 | 69.8% |
| Information on internet and social media | 6 | 3 | 3 | 12 | 27.9% |
| Information from broadcasting media (TV/Radio) | - | - | - | 0 | 0.0% |
| Information in newspaper/magazine (print media) | - | 3 | - | 3 | 7.0% |
| Information from some poster/banner in community or public places (government facility, clinic, training school, mosque, madrassah, some workplace, bus stand etc.) | 1 | 3 | - | 4 | 9.3% |
| Information from government information centre | 2 | - | - | 2 | 4.7% |
| Information from private information centre | 2 | 2 | - | 4 | 9.3% |
| 合計 | | | | 55 | 127.9% |

出所：調査団作成

表 4-29 訓練や支援プログラムの情報源（パキスタン人）

| 情報源 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 | % |
|---|-------|------|--------|----|--------|
| Information from family/friends/relatives (personal human network) | 1 | 9 | 4 | 14 | 73.7% |
| Information on internet and social media | 1 | 7 | 2 | 10 | 52.6% |
| Information from broadcasting media (TV/Radio) | - | 1 | - | 1 | 5.3% |
| Information in newspaper/magazine (print media) | - | 1 | - | 1 | 5.3% |
| Information from some poster/banner in community or public places (government facility, clinic, training school, mosque, madrassah, some workplace, bus stand etc.) | 1 | 3 | - | 4 | 21.1% |
| Information from government information centre | - | 1 | - | 1 | 5.3% |
| Information from private information centre | - | 1 | - | 1 | 5.3% |
| 合計 | | | | 32 | 168.4% |

出所：調査団作成

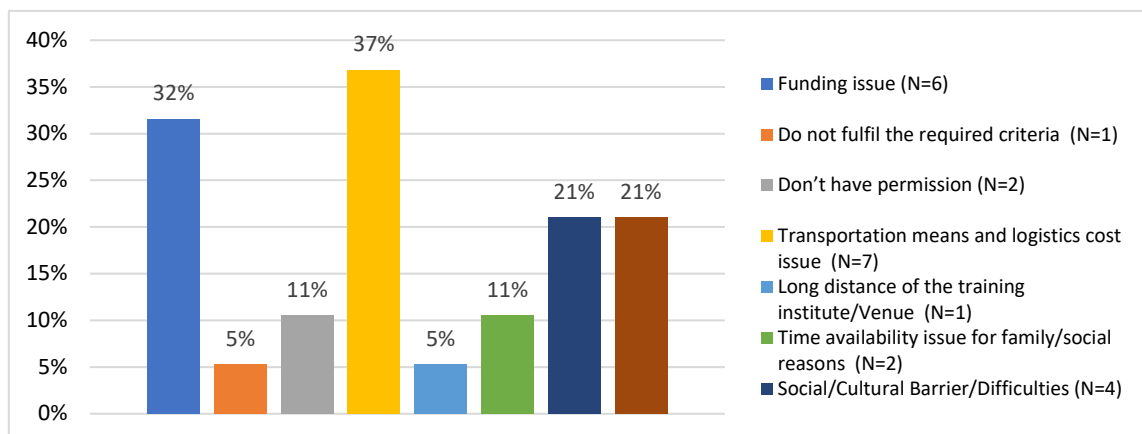
アフガン難民（回答者数 43 人）では、69.8%が「家族や友人、親戚等の人的ネットワーク」から情報を得ており、27.9%が「ソーシャルメディアやインターネット」を利用していた。パキスタン人（回答者数 19 名）でも同様に、「人的ネットワーク」（73.7%）、「ソーシャルメディアやインターネット」（52.6%）が主な情報源であった。

その他の情報源である「テレビやラジオ」「新聞、雑誌」「コミュニティや公的施設に掲げられたポスターやバナー」などは、情報を得るリソースとしては比較的影響が小さいと推測される。

(4) 訓練参加に際しての課題

起業希望者かつ訓練・支援に関する情報をもっている者 62 名のうち、技術訓練・職業訓練参加が困難と答えた 19 名の理由は以下のとおりであった（複数回答設問）。サンプル数が少ないため割合の解釈

には注意が必要であり、各回答選択肢の回答数（N値）を参照されたい。



出所：調査団作成

図 4-12 訓練への参加が困難な理由

全回答数 27 件のうち、「交通手段・費用」が最も多い回答であった（7 件）。特に公共交通機関の選択肢が限られている地域や遠隔地では、訓練会場の選定に注意が必要である。次に、「資金的制約」が課題としてあげられた（6 件）。訓練参加対象者によっては、参加に費用の補助・手当支給等の検討が必要と考えられる。その他、回答者があげた課題は以下のとおりである。

表 4-30 訓練への参加が困難な理由（その他の回答）

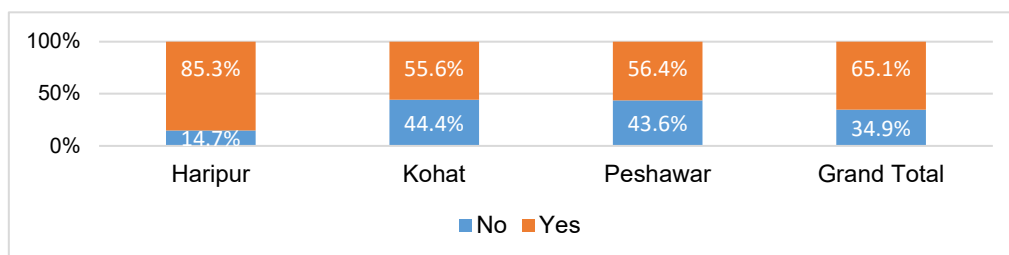
| 参加が困難な理由 | 回答数 |
|-----------------------------|-----|
| 社会的・文化的障壁がある | 4 |
| 研修期間が長すぎる | 4 |
| 参加許可が得られない | 2 |
| 家庭や社会的な理由で時間的な都合がつかない・余裕がない | 2 |
| 研修会場までの距離が遠い | 1 |
| 登録に必要な基準を満たしていない | 1 |

出所：調査団作成

4.4.2 就労スキル

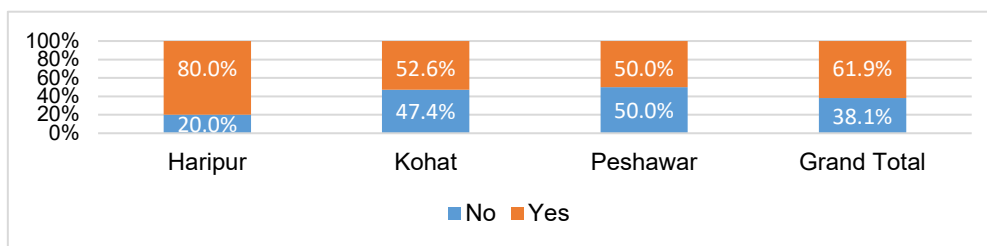
4.4.2.1 訓練の有用性

「訓練が雇用・就労に役立ったかどうか」について、アフガン難民の 65.1%（訓練経験者 109 名のうち 71 名）・パキスタン人の 61.9%（訓練経験者 42 名のうち 26 名）が、訓練が雇用・就労に役立ったと回答している。



出所：調査団作成

図 4-13 訓練が雇用・就労に有益であったかどうか（アフガン難民）



出所：調査団作成

図 4-14 訓練が雇用・就労に有益であったかどうか（パキスタン人）

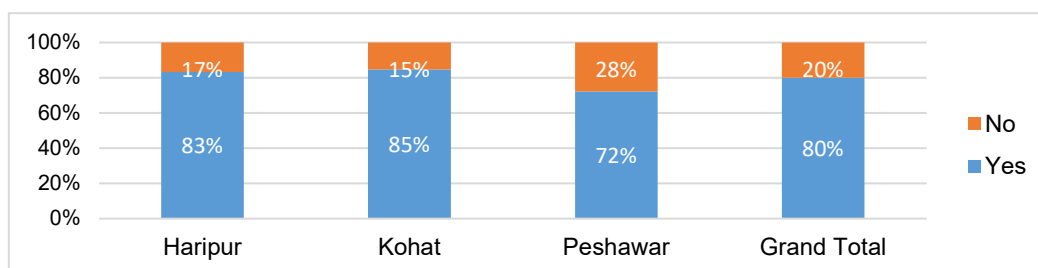
各地域の対象者が受講した訓練の詳細内容、その質や各地域における雇用・就労機会の有無などが異なるため、ハリプールで訓練効果を評価する回答割合が高い理由について分析は難しい。可能性として考え得る要因のひとつは、ハリプールの RV は、より多くの雇用・就労機会が存在する都市エリアに近いことがあげられる。調査対象のアフガン難民からの情報によれば、大半の人が、就労を含む様々な目的のために、RV とハリプール市街地を頻繁に行き来していることがわかっている

割合としては少ないものの、全体の約 4 割は、訓練は雇用・就労にはつながらなかったと感じている。回答者の多様なニーズによりよく応え、雇用・就労の可能性を高めるために、訓練プログラムの見直し・改善を行うことの必要性が示されている。

4.4.3 起業関連スキル

4.4.3.1 起業意欲の有無

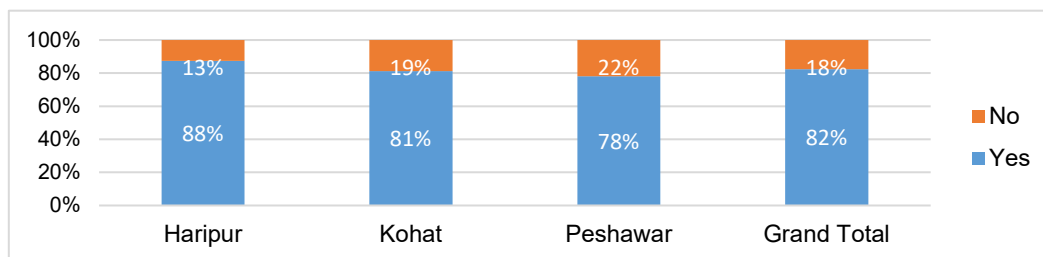
アフガン難民全回答者 216 名のうち、80%が起業意欲（すでに起業している者については新規事業の起業意欲）を示した。地域別にみると、コハットで 85%、ハリプールで 83%と比較的高く、ペシャワールの 72%がそれに続いた。



出所：調査団作成

図 4-15 起業意欲の有無（アフガン難民）

96 名のパキスタン人回答者でも同様に起業意欲は高かった。最も割合が高いのはハリプール（88%）、次いでコハット（81%）、ペシャワール（78%）の順であった。



出所：調査団作成

図 4-16 起業意欲の有無（パキスタン人）

地域によって起業意欲の程度が異なるのは、地域のビジネス環境、起業に関する訓練機会へのアクセスや支援ネットワークの有無などの要因が影響している可能性がある。対象地域で起業支援プログラムを立案・実施する場合は、各々の環境の把握が重要となる。

4.4.3.2 起業意欲の男女別分析

起業意欲は男女ともに高いが、男女別の起業希望者の割合では、地域でやや違いがみられた。アフガン難民の場合、ペシャワールで男性の方が起業意欲ありと答えた割合が大きく、女性はハリプールで割合が大きかった。他方パキスタン人では、コハットの男性全員が起業意欲有と回答し、女性はハリプールで全員が、起業意欲ありと答えた。

表 4-31 調査対象者の起業希望の割合（アフガン難民）

| 意欲 | ハリプール | | コハット | | ペシャワール | | 計 |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 起業意欲あり | 28 (78%) | 32 (89%) | 36 (77%) | 25 (69%) | 28 (85%) | 24 (62%) | 173 (80%) |
| 起業意欲なし | 8 (22%) | 4 (11%) | 11 (23%) | 11 (31%) | 5 (15%) | 15 (38%) | 43 (20%) |
| 合計 | 36 | 36 | 47 | 36 | 33 | 39 | 216 |

出所：調査団作成

表 4-32 調査対象者の起業希望の割合（パキスタン人）

| 意欲 | ハリプール | | コハット | | ペシャワール | | 計 |
|--------|-------------|--------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 起業意欲あり | 12 (75%) | 16 (100%) | 19 (100%) | 7 (54%) | 12 (75%) | 13 (81%) | 79 (82%) |
| 起業意欲なし | 4 (25%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (46%) | 4 (25%) | 3 (19%) | 17 (18%) |
| 合計 | 16 | 16 | 19 | 13 | 16 | 16 | 96 |

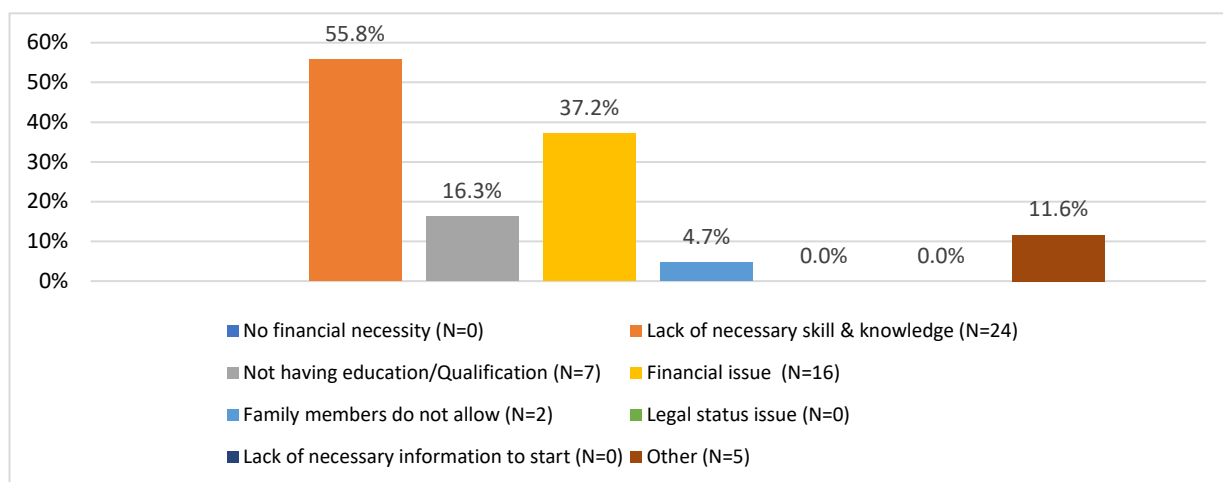
出所：調査団作成

4.4.3.3 起業を希望しない理由

起業の意欲を示さなかった回答者 60 名（アフガン難民 43 名、パキスタン人 17 名）のその理由は、様々であった（複数回答設問）。

アフガン難民で最も多い回答は、「技術や知識の不足」（回答数 24）であった。次いで「資金不足」（回答数 16）、「教育や資格の欠如」（回答数 7）が挙げられた。「その他」（回答数 5）の理由は、すでに起

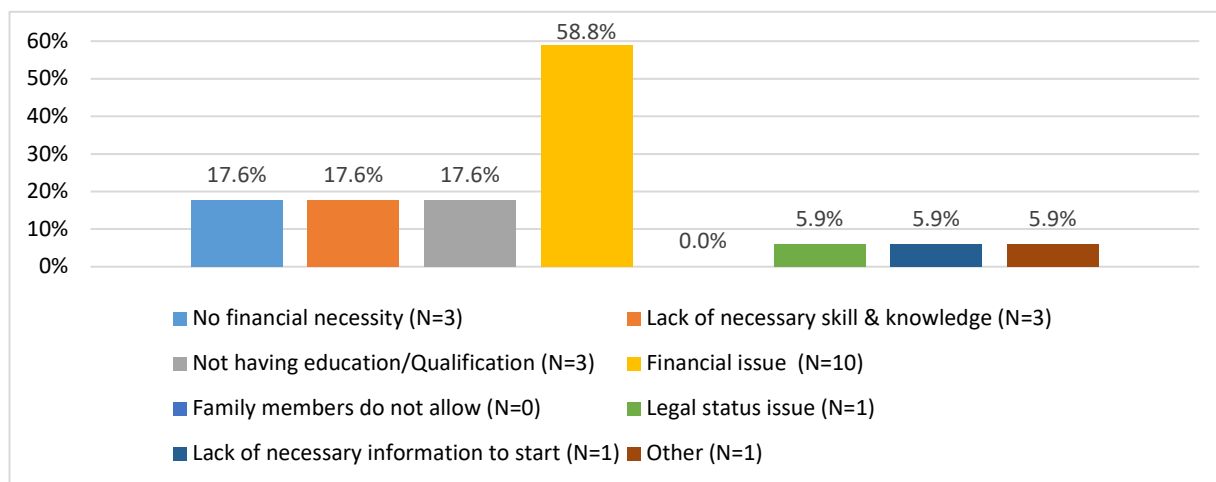
業していて新規事業に関心はない・余裕はないというものであった。また「家族が許可しない」ことを理由にあげた回答者が、ハリプールとコハットで各々1名いる。



出所：調査団作成

図 4-17 起業をしない理由（アフガン難民）

パキスタン人では、「資金不足」（回答数 10）が最も多く、続いて「経済的に働く必要がない」「技術や知識の不足」「教育や資格の欠如」が各々回答数 3 という結果であった。



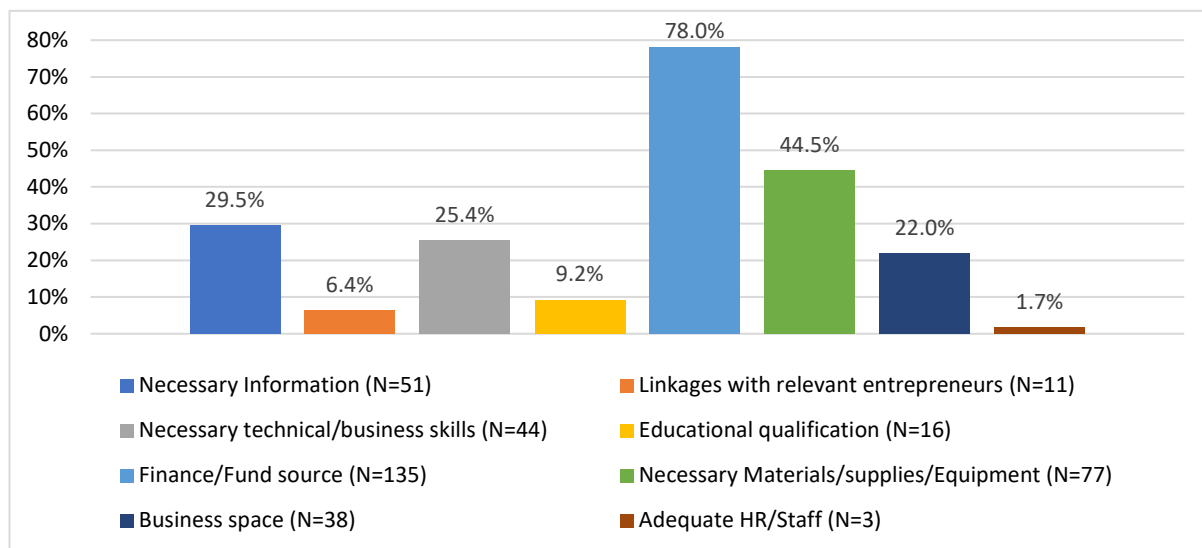
出所：調査団作成

図 4-18 起業をしない理由（パキスタン人）

4.4.3.4 起業に必要なリソース

起業意欲があると回答した 252 名が考える「現在は所有していないが、起業に必要だと考えるリソース」について、以下のとおり回答を得た（複数回答設問）。

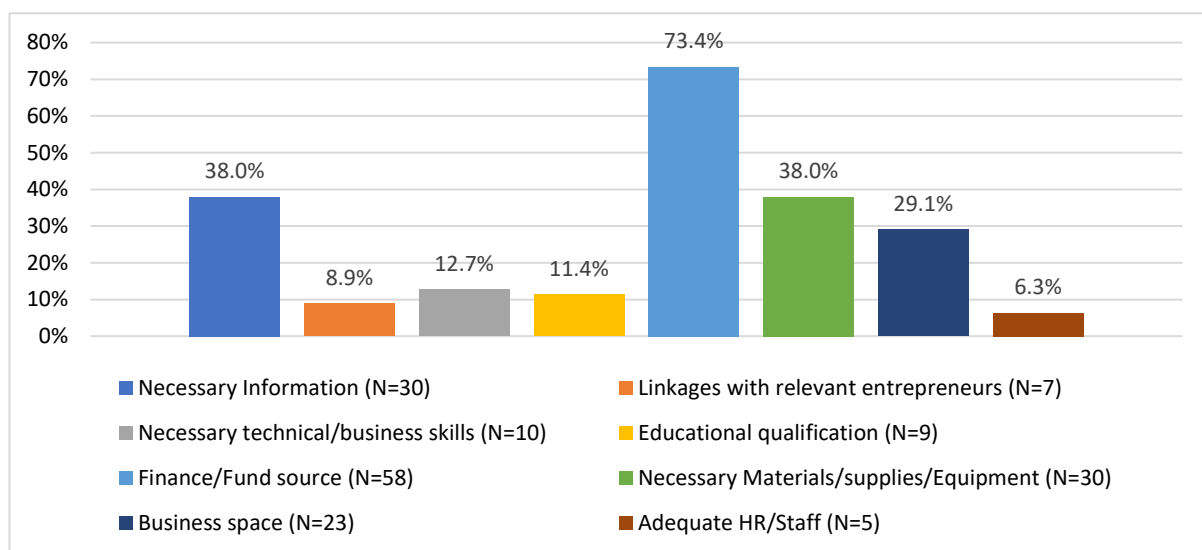
アフガン難民 173 名で最も多い回答は、「資金」（回答数 135）であった。次いで「資材、設備」（回答数 77）、「情報」（回答数 51）、「技術、ビジネススキル」（回答数 44）が挙げられた。



出所：調査団作成

図 4-19 起業に必要なリソース（アフガン難民）

パキスタン人 79 名も同様に、最も多い回答は「資金」（回答数 58）であった。次いで「資材、設備」「情報」が同数（回答数 30）、「事業スペース」（回答数 23）が挙げられた。

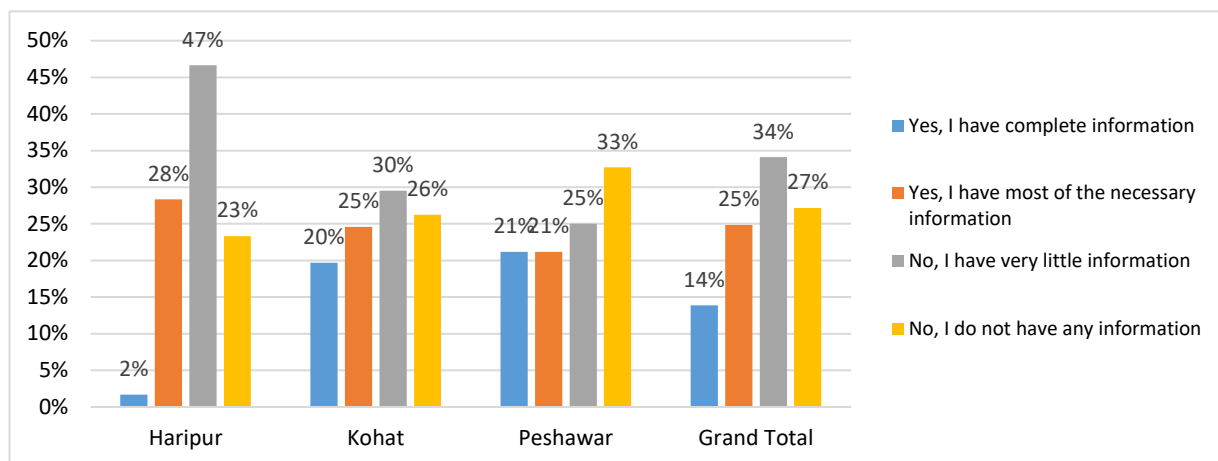


出所：調査団作成

図 4-20 起業に必要なリソース（パキスタン人）

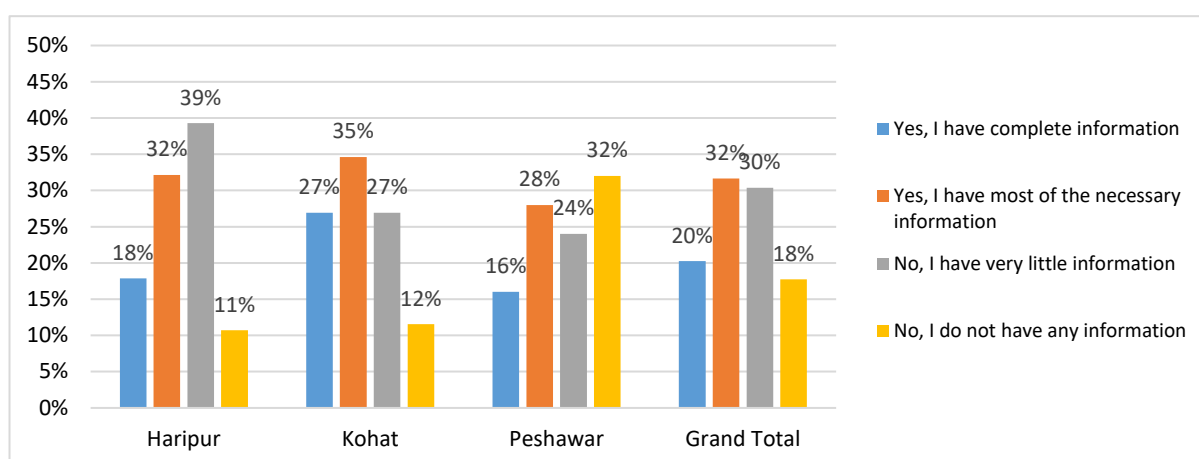
4.4.3.5 起業に必要な知識・情報の保有

「起業の方法や必要な手続きについて、十分な知識・情報を持っているか」という問いについては、アフガン難民とパキスタン人で違いがみられた。



出所：調査団作成

図 4-21 起業に関する知識・情報の有無（アフガン難民）



出所：調査団作成

図 4-22 起業に関する知識・情報の有無（パキスタン人）

「十分に情報を持っている」「おおよそ必要な情報はもっている」と答えたパキスタン人が各々20%と32%であったのに対して、アフガン難民では14%及び25%と割合が低い。アフガン難民の34%は「わずかな情報しかもっていない」と考えており、「まったく情報がない」と答えた割合も27%と高かった。

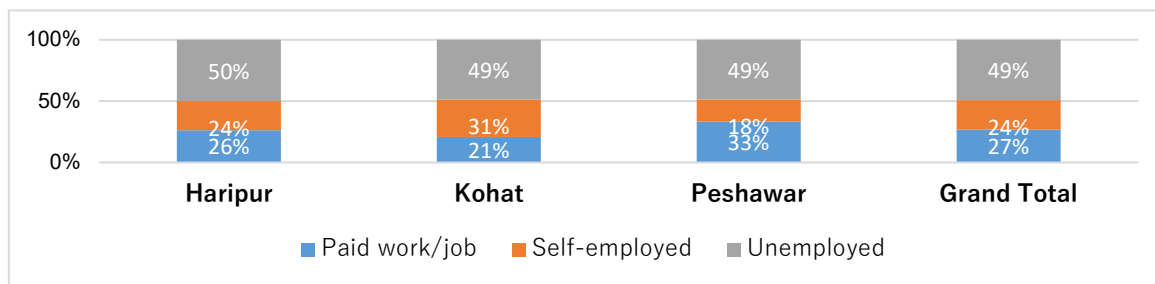
4.5 生計・就労の現状

以下、個別調査、FGD、ビジネスオーナー調査のそれぞれから判明した調査結果を提示する。

4.5.1 個別調査の結果

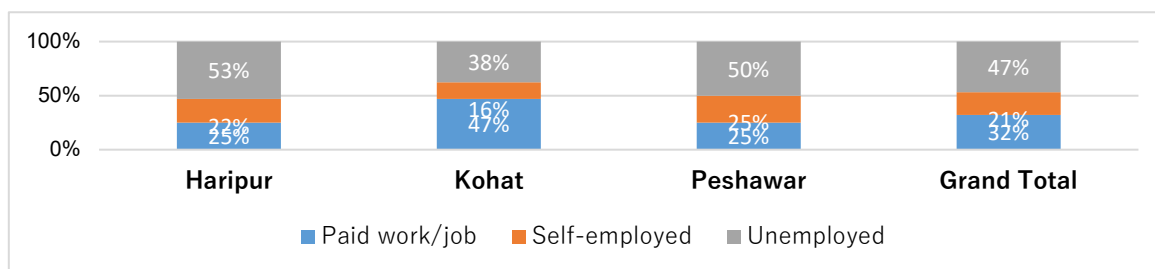
4.5.1.1 現在の就労状況

本質問票調査では、現在の就労状況が異なる回答者を対象とし、各々の状況・課題を把握することを目的として、「自営業を含む現在就労中の者」と「現在無職の者（有給就労をしていない者）」をできる限り同数、選定している。



出所：調査団作成

図 4-23 就労状況（アフガン難民）



出所：調査団作成

図 4-24 就労状況（パキスタン人）

就労状況別の人数内訳は以下のとおりである。

表 4-33 就労状況の人数内訳

| 就労状況 | アフガン難民 | | | | パキスタン人 | | | | 合計 |
|----------|------------|------|------------|-----|----------------|------|------------|----|-----|
| | ハリプー ール | コハット | ペシヤ ワール | 計 | ハリプ ー ール | コハット | ペシヤワ ール | 計 | |
| 就労者 被雇用者 | 19 | 15 | 24 | 58 | 8 | 15 | 8 | 31 | 89 |
| 自営業者 | 17 | 22 | 13 | 52 | 7 | 5 | 8 | 20 | 72 |
| 無職者 | 36 | 35 | 35 | 106 | 17 | 12 | 16 | 45 | 151 |
| 合計 | 72 | 72 | 72 | 216 | 32 | 32 | 32 | 96 | 312 |

出所：調査団作成

このうち「訓練経験者」の人数・割合を下表に整理する。

表 4-34 訓練経験者の就労状況

| 就労状況 | アフガン難民 | | | | パキスタン人 | | | |
|----------|----------------|-------------|-------------|-------------|----------------|------------|------------|-------------|
| | ハリプ ー ール | コハット | ペシヤ ワール | 計 | ハリプ ー ール | コハット | ペシヤ ワール | 計 |
| 就労者 被雇用者 | 11 (58%) | 5 (33%) | 22 (92%) | 38 (66%) | 4 (50%) | 9 (60%) | 4 (50%) | 17 (55%) |
| 自営業者 | 7 (41%) | 13 (59%) | 5 (38%) | 25 (48%) | 3 (43%) | 2 (40%) | 0 (0%) | 5 (25%) |
| 無職者 | 16 (44%) | 18 (51%) | 12 (34%) | 46 (43%) | 8 (47%) | 8 (67%) | 4 (25%) | 20 (44%) |
| 合計 | 34 | 36 | 39 | 109 | 15 | 19 | 8 | 42 |

出所：調査団作成

「訓練経験者」の割合に注目してみると、「被雇用者」の過半数以上が訓練経験者であることがわか

る。唯一の例外であるコハットのアフガン難民も、「自営業者」に占める訓練経験者の割合が 59%であった。サンプル数も少なく、当該 2 要素の相関関係を断定することはできないが、アフガン難民・パキスタン人ともに、訓練経験が雇用・起業にポジティブな影響をもたらしている可能性は期待できる。

地域別の差異をみてみると、アフガン難民・パキスタン人ともに、コハットにおいて、「無職者」に占める「訓練経験者」の割合が高めの傾向がみとれる。訓練を受けたとしても雇用・起業につながりにくい地域的要因の存在が推察される。

4.5.1.2 業種

被雇用者 89 名の業種は下表のとおり分布がみられた（複数回答設問）。

表 4-35 被雇用者の業種

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 | % |
|---|-------|------|--------|----|-----|
| Education : teacher, work in school/college/university or some other education related work/activity | 14 | 6 | - | 20 | 22% |
| Other | 1 | 5 | 9 | 15 | 17% |
| Skilled Job/Technical Work : mechanic, repair of motor vehicles, motorcycles, workshop worker, plumber | 3 | 3 | 6 | 12 | 13% |
| Social work activities : work in some NGO or in their related activities | 2 | 5 | 5 | 12 | 13% |
| Trading activity/business of any kind : wholesale and retail, cloth shop, general store, cosmetic shop/store, vegetable shop, some food related shop/activity | 2 | 1 | 4 | 7 | 8% |
| Unskilled Job/work : labour, hawker/vendor, selling on cart | - | 5 | 2 | 7 | 8% |
| Road Transportation : taxi, transport | 1 | - | 5 | 6 | 8% |
| Energy or Power Supply Sector/Profession : electricity, gas steam and air conditioning supply | 2 | - | 1 | 3 | 3% |
| Government Servant : Administrative and support service activities | 1 | 2 | - | 3 | 3% |
| Health Sector : health worker/professional/staff | 1 | 2 | - | 3 | 3% |
| Agriculture, forestry, fishing | - | - | 1 | 1 | 1% |
| Mining and quarrying | - | - | 1 | 1 | 1% |
| Manufacturing Company/Business : factory worker | - | 1 | - | 1 | 1% |
| Army/Defence Related : public administration | 1 | - | - | 1 | 1% |

出所：調査団作成

最も多かった業種が「教育」であった（特にハリプールで 14 件と突出しているのは、当地の技術訓練校講師を務める女性たちが含まれているという背景がある）。次に回答数が多かった「その他」として回答者があげた業種は以下のとおり、仕立てや刺繍といった縫製・手工芸関連の業種が目立つ。アフ

ガン難民・ホストコミュニティ住民ともに実際に就業可能な職種であり、技術訓練の対象業種として可能性があることがわかる。

表 4-36被雇用者の業種のうち「その他」の回答内訳

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|---------------------------------------|-------|------|--------|----|
| Embroidery and stitching | - | 1 | - | 1 |
| Handicraft | - | - | 1 | 1 |
| Instructor at Afghan community centre | - | 1 | - | 1 |
| Juice shop | 1 | - | - | 1 |
| Sewing+ beautician | - | 1 | - | 1 |
| Shopkeeper | - | - | 3 | 3 |
| Stitching | - | - | 1 | 1 |
| Stitching and Embroidery | - | 1 | - | 1 |
| Taekwondo instructor | - | 1 | - | 1 |
| Tailoring/Stitching | - | - | 1 | 1 |
| Tailoring/Stitching/Cutting | - | - | 1 | 1 |
| Tailoring/Stitching/Handicraft | - | - | 2 | 2 |

出所：調査団作成

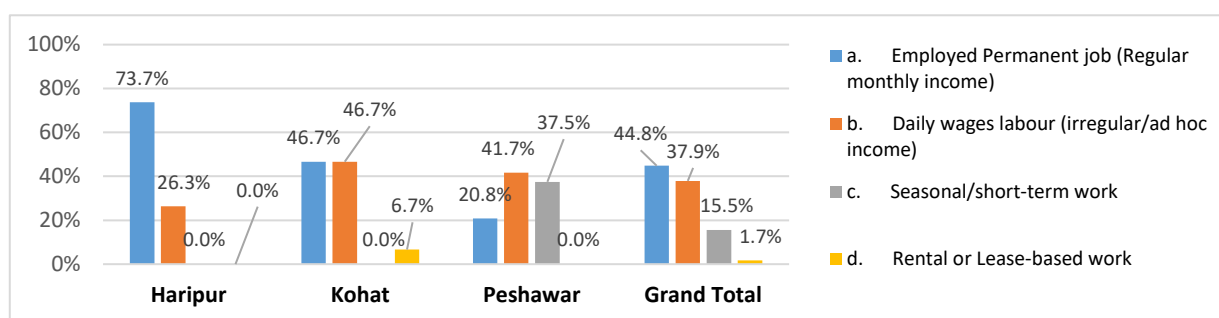
4.5.1.3 就労形態

就労形態について、同様に被雇用者 89 名について確認した。アフガン難民 58 名では、45%が毎月定期収入のある定職に就いており、38%が日雇い労働、16%が季節労働・短期労働であった。

表 4-37被雇用者の就労形態（アフガン難民）

| 就労形態 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|---|-------|------|--------|-----|
| Employed Permanent job (Regular monthly income) | 74% | 47% | 21% | 45% |
| Daily wages labour (irregular/ad hoc income) | 26% | 47% | 42% | 38% |
| Seasonal/short-term work | 0% | 0% | 38% | 16% |
| Rental or Lease-based work ⁹⁹ | 0% | 7% | 0% | 2% |

出所：調査団作成



出所：調査団作成

図 4-25被雇用者の就労形態（アフガン難民）

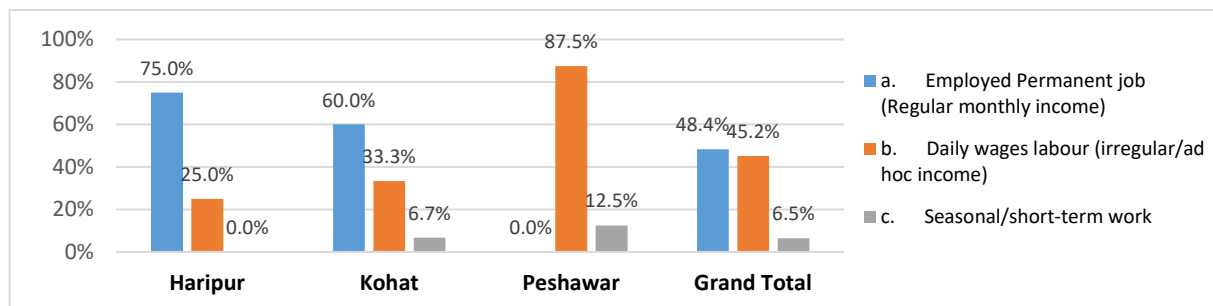
パキスタン人 31 名でも定職が 48%にのぼった。他方、アフガン難民との比較においては日雇い労働の割合は若干高く（45%）、季節労働・短期労働は逆に 6%にとどまった。

⁹⁹ 詳細の把握ができなかったが、車両等の必要資機材を借用し、後日借用料金あるいは収益の何割かを貸主に収めるかたちで、就業している者と推測される。

表 4-38 被雇用者の就労形態（パキスタン人）

| 就労形態 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|---|-------|------|--------|-----|
| Employed Permanent job (Regular monthly income) | 75% | 60% | 0% | 48% |
| Daily wages labour (irregular/ad hoc income) | 25% | 33% | 88% | 45% |
| Seasonal/short-term work | 0% | 7% | 13% | 6% |
| Rental or Lease-based work | 0% | 0% | 0% | 0% |

出所：調査団作成



出所：調査団作成

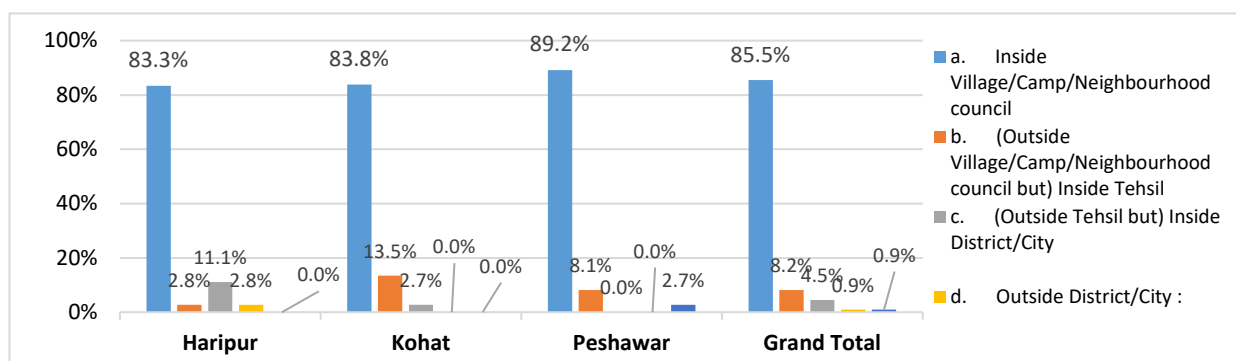
図 4-26 被雇用者の就労形態（パキスタン人）

地域別でみると、ハリプールでアフガン難民・パキスタン人ともに定職就業者の割合が高いのが特徴的である。

4.5.1.4 主な就労場所・地域

被雇用者 89 名と自営業者 72 名に、主な就労の場所を尋ねた。

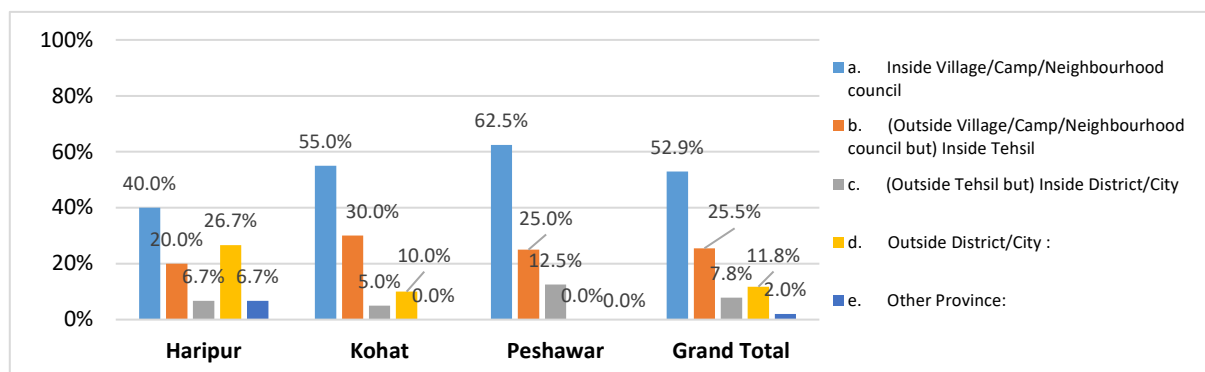
アフガン難民の被雇用者 58 名・自営業者 52 名のうち 85%が、主な就労場所を「RV、あるいは村/地区 (Neighbourhood) 内」であると回答している。「RV、あるいは村/地区 (Neighbourhood) を越えたテシル内」で働いている者はわずか 8%にとどまった。



出所：調査団作成

図 4-27 就労場所（アフガン難民）

パキスタン人（被雇用者 31 名・自営業者 20 名）では、「村/地区 (Neighbourhood) 内」が 53%と、アフガン難民に比べると低い。25%は「(村を越えて) テシル内」で、8%は「(テシルを越えて) 県内/市内」で働いている。さらに、12%が「他県・市」で、2%が「他州」で働いている。

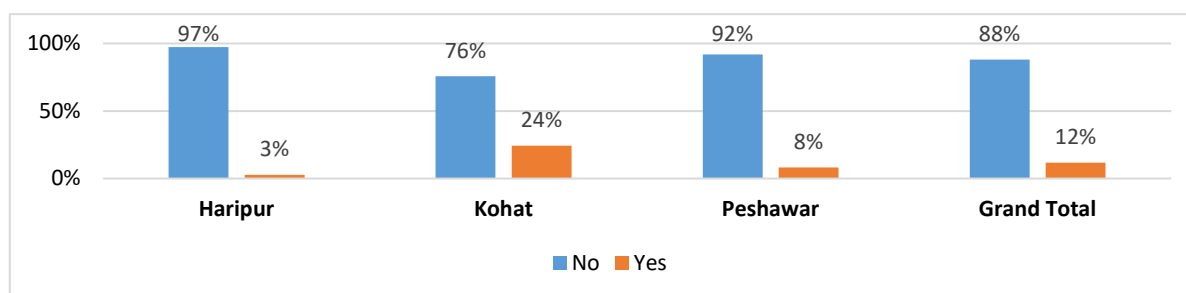


出所：調査団作成

図 4-28 就労場所（パキスタン人）

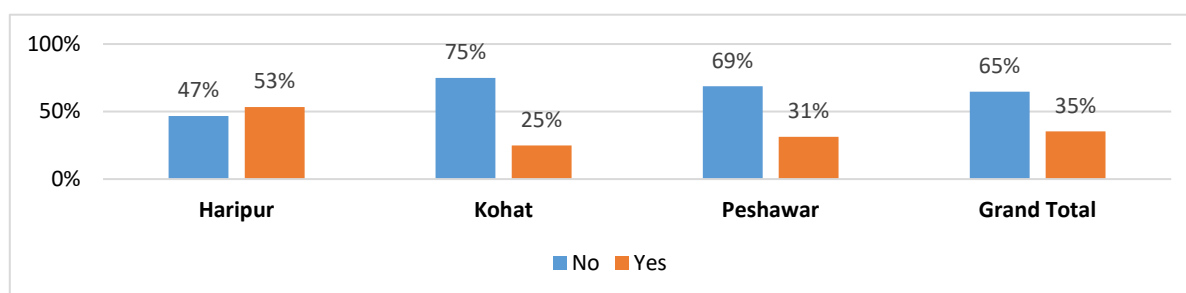
4.5.1.5 就労のための移動の有無

仕事のために「就労場所・地域を移動することがあるか」について、同様に被雇用者・自営業者の計 161 名に質問したところ、アフガン難民 110 名のうち 88% は「ない」と回答している。「時々ある」と答えた 12% は主に日雇い労働に従事しており、その時々の仕事内容による移動が発生していた。他方パキスタン人 51 名では、「ない」と回答した割合が最も高いものの（65%）、「時々ある」と回答した者も 35% と、アフガン難民に比べ高い割合となっている。



出所：調査団作成

図 4-29 就労場所・地域の移動の有無（アフガン難民）



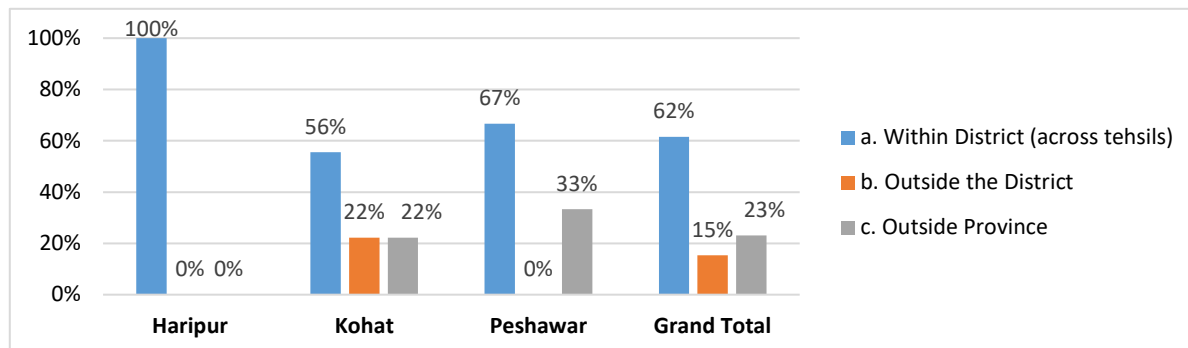
出所：調査団作成

図 4-30 就労場所・地域の移動の有無（パキスタン人）

4.5.1.6 移動の範囲

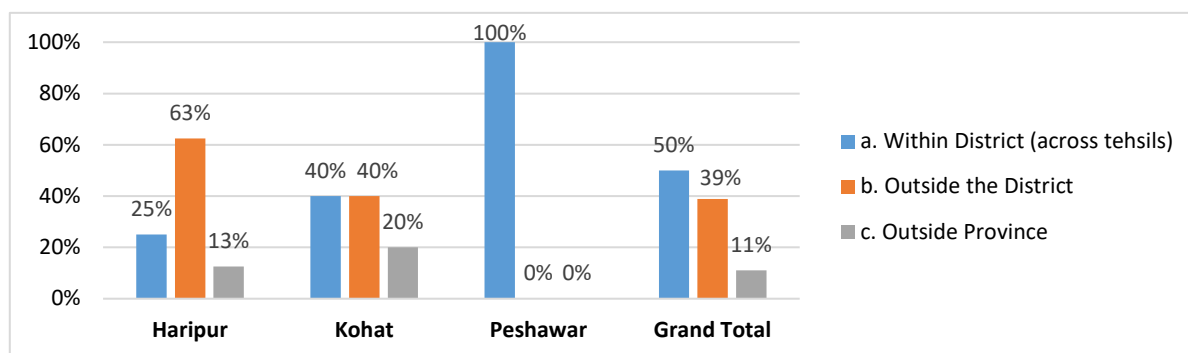
前項にて、「仕事のために場所・地域を移動することがある」と答えた回答者に、移動範囲を確認した。アフガン難民 13 名では、62% が「テシルを越えて県内・市内の範囲で移動」することがあると回答

している。15%は「県外・市外」に、23%は「州外」に移動することもあると回答した。パキスタン人では、50%が「県内・市内の範囲で移動」することがあり、39%が「県外・市外」に、11%が「州外」に移動して働く と答えた。



出所：調査団作成

図 4-31 移動の範囲（アフガン難民）

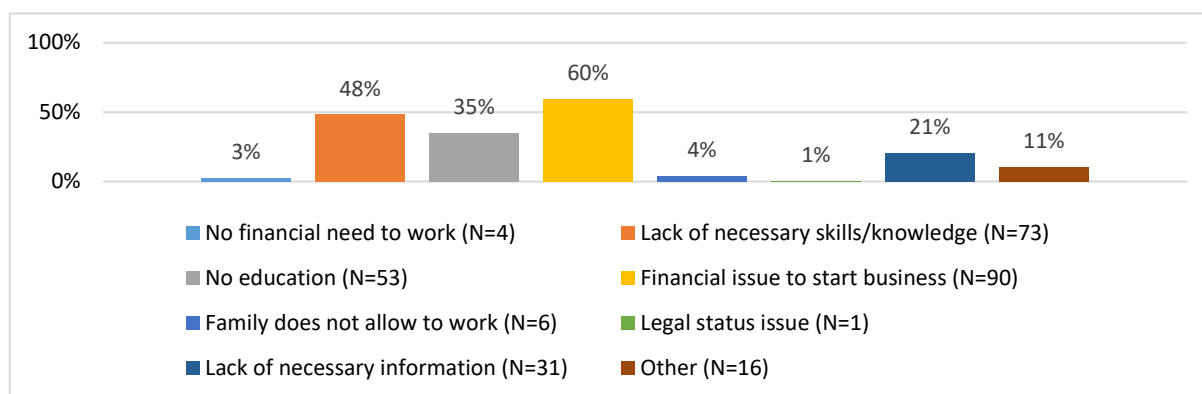


出所：調査団作成

図 4-32 移動の範囲（パキスタン人）

4.5.1.7 無職である理由

現在無職である 151 名に尋ねた「就労していない理由」としては、以下の回答を得た（複数回答設問）。



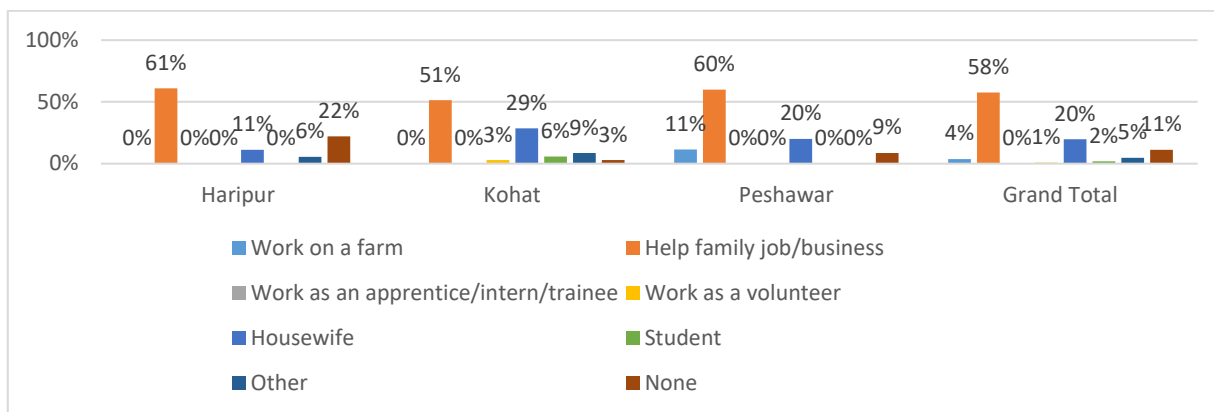
出所：調査団作成

図 4-33 無職の理由

最も多かった理由は「起業に必要な資金不足」（回答数 90）、続いて「必要なスキル・知識の不足」（回答数 73）、「就労に必要なレベルの教育を受けていない」（回答数 53）であった。また、これら主要な理由のほかに、「家族が働くことを許さない」や、「法的地位」（アフガン難民からの回答）も理由に挙がっている。「その他」（回答数 16）の内訳をみると、アフガン難民 7 名・パキスタン人 5 名が「雇用・就労機会がない」ことを理由にあげている。

4.5.1.8 未就労者の生計活動

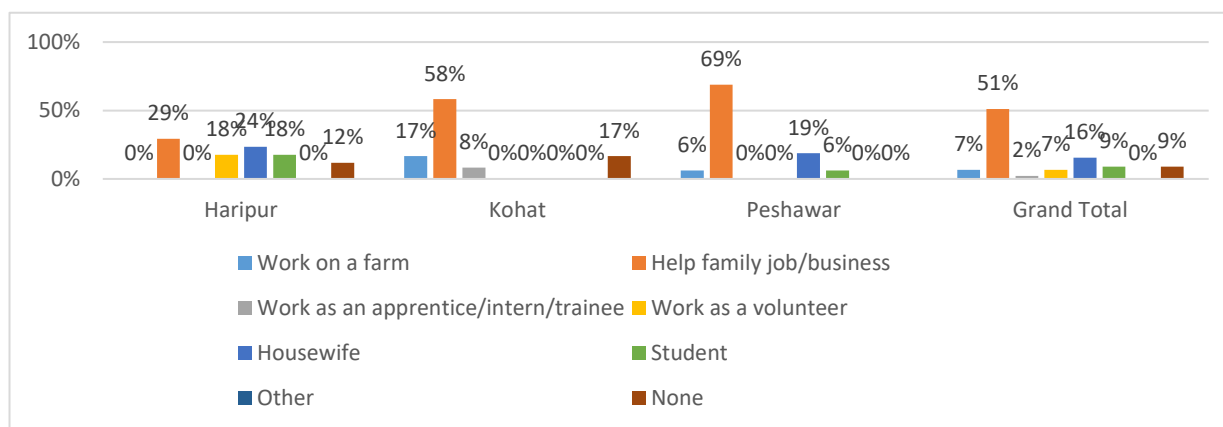
現在就労していない 151 名に、日々の活動・有給ではないが何かしらの生計活動をしているのかを確認したところ、アフガン難民では、「無給で家族の仕事や事業の手伝い」が最多で 58%であった。その他は「専業主婦」が 20%、「特になし（全く働いていない）」が 11%と続いた。



出所：調査団作成

図 4-34 未就労者の生計活動（アフガン難民）

パキスタン人も同様に「無給で家族の仕事や事業の手伝い」が最も多く 51%、「主婦」が 16%と続いた。他方、アフガン難民ではみられなかった「無給の見習い・インターン」という回答もみられた（2%）。



出所：調査団作成

図 4-35 未就労者の生計活動（パキスタン人）

4.5.1.9 未就労者が希望する業種

未就労者が就労を希望する業種として、アフガン難民では下表のとおり回答が得られた。後述する

「その他」に続いて、「各種販売・商取引業」、機材や車輛修理など「技術職」の割合が高かった。

表 4-39 未就労者が就労を希望する業種（アフガン難民）

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 | % |
|---|-------|------|--------|----|-----|
| Other | 18 | 12 | 17 | 47 | 48% |
| Trading activity/business of any kind: wholesale and retail, cloth shop, general store, cosmetic shop/store, vegetable shop, some food related shop/activity | 2 | 7 | 7 | 16 | 16% |
| Technical Labour Work: mechanic, repair of motor vehicles, motorcycles, workshop worker, plumber | 1 | 6 | 6 | 13 | 13% |
| Road Transportation: taxi, transport | 2 | - | 6 | 8 | 8% |
| Social work activities: work in some NGO or in their related activities | 6 | - | 1 | 7 | 7% |
| Education Sector: teacher, work in school/college/university or some other education related work/activity | 5 | 1 | - | 6 | 6% |
| IT/Technology Sector: internet, phone, mobile service/company, information, and communication | 2 | 3 | - | 5 | 5% |
| Energy or Power Supply Sector/Profession: electricity, gas steam and air conditioning supply | 3 | - | - | 3 | 3% |
| Agriculture, forestry, fishing | - | - | 2 | 2 | 2% |
| Mining and quarrying | - | - | 2 | 2 | 2% |
| Hotel/food industry: accommodation and food services activities | 1 | - | 1 | 2 | 2% |
| Health Sector: health worker/professional/staff | 2 | - | - | 2 | 2% |
| Manufacturing Company/Business: factory worker | 1 | - | - | 1 | 1% |
| Construction Work/Industry: roads, housing, or similar other work | 1 | - | - | 1 | 1% |
| Banking/Insurance Sector: or other financial, services/activities | 1 | - | - | 1 | 1% |

出所：調査団作成

「その他」として回答者が述べた希望業種の内訳は以下のとおりで、仕立てや刺繍といった縫製・手工芸関連の仕事、美容関連の業種が目立つ。

表 4-40 未就労者が就労を希望する業種の「その他」の内訳（アフガン難民）

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|----------------------|-------|------|--------|----|
| Tailoring | 4 | 4 | 6 | 14 |
| Tailoring/Stitching | 4 | 1 | 4 | 9 |
| Beautician/Tailoring | 1 | - | 3 | 4 |
| Beautician | - | 2 | 1 | 3 |
| Barber Shop | 1 | - | - | 1 |
| Cosmetics shop | 1 | - | - | 1 |
| Mobile Repairing | 1 | - | - | 1 |
| Sewing and cutting | - | 1 | - | 1 |
| Sewing, Embroidery | - | 1 | - | 1 |
| Sewing + Cutting | - | 1 | - | 1 |
| Stitching/Waving | - | - | 1 | 1 |
| Stitching | - | 1 | - | 1 |
| Tailor/Handicraft | 1 | - | - | 1 |

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|-----------------------------|-------|------|--------|----|
| Tailoring Centre | 1 | - | - | 1 |
| Tailoring services | 1 | - | - | 1 |
| Tailoring Teacher | 1 | - | - | 1 |
| Tailoring/Handicraft | 1 | - | - | 1 |
| Tailoring/Stitching/Cooking | - | - | 1 | 1 |
| Teaching in school | - | 1 | - | 1 |
| weaving/Handicraft | - | - | 1 | 1 |
| Welding work | 1 | - | - | 1 |

出所：調査団作成

パキスタン人でも「その他」が最も多い。2位以下ではアフガン難民と若干の違いがあり、機材や車両修理など「技術職」に続いては、「IT 技術関連」の割合が高かった。アフガン難民で割合が高かった「各種販売・商取引業」は回答数1であった。

表 4-41 未就労者が就労を希望する業種（パキスタン人）

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 | % |
|--|-------|------|--------|----|-----|
| Other | 3 | 4 | 8 | 15 | 34% |
| Technical Labour Work: mechanic, repair of motor vehicles, motorcycles, workshop worker, plumber | 3 | 1 | 6 | 10 | 23% |
| IT/Technology Sector: internet, phone, mobile service/company, Information, and communication | 5 | 2 | - | 7 | 16% |
| Road Transportation: taxi, transport | 1 | 1 | 2 | 4 | 9% |
| Education Sector: teacher, work in school/college/university or some other education related work/activity | 4 | - | - | 4 | 9% |
| Agriculture, forestry, fishing | - | 3 | - | 3 | 7% |
| Specialized Job: Professional services, scientific and technical activities | 1 | 2 | - | 3 | 7% |
| Construction Work/Industry: roads, housing, or similar other work | 1 | 1 | - | 2 | 5% |
| Government Servant: administrative and support service activities | - | 2 | - | 2 | 5% |
| Trading activity/business of any kind: wholesale and retail, cloth shop, general store, cosmetic shop/store, vegetable shop, hotel, some food related shop/activity | - | - | 1 | 1 | 2% |
| Hotel/food industry: accommodation and food services activities | - | 1 | - | 1 | 2% |
| Social work activities: work in some NGO or in their related activities | - | 1 | - | 1 | 2% |

出所：調査団作成

「その他」の内訳は以下のとおり、アフガン難民と同様の傾向がみとれる。

表 4-42 未就労者が就労を希望する業種の「その他」の内訳（パキスタン人）

| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|----------------------------|-------|------|--------|----|
| Beautician | 3 | - | 2 | 5 |
| Dress designing / Boutique | - | 3 | - | 3 |
| Beautician/Tailoring | - | - | 1 | 1 |
| Handicraft | - | - | 1 | 1 |

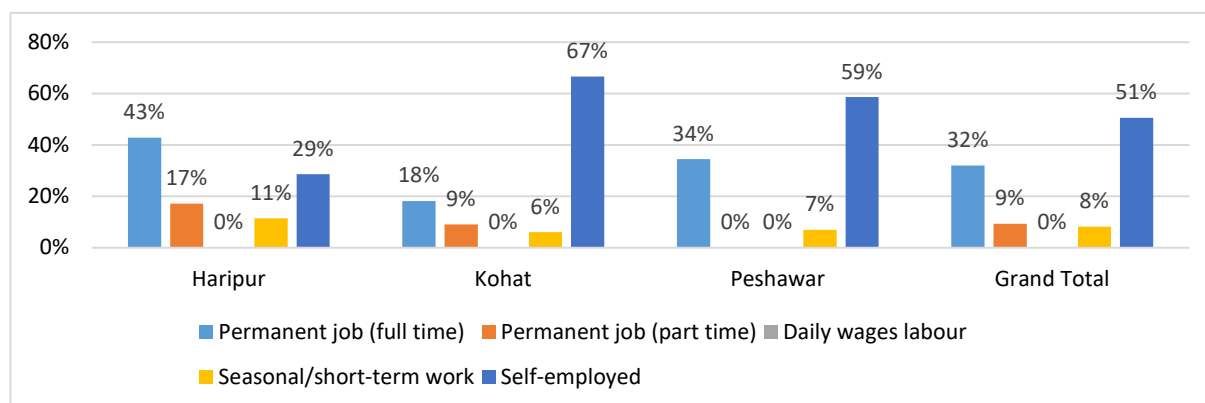
| 業種 | ハリプール | コハット | ペシャワール | 合計 |
|--|-------|------|--------|----|
| Handicraft, Beautician | - | - | 1 | 1 |
| Handicraft, Beautician, Tailor | - | - | 1 | 1 |
| Instructor at Vocational Centre | - | 1 | - | 1 |
| Tailoring/Beautician | - | - | 1 | 1 |
| Tailoring/Beautician/handicraft/Waving | - | - | 1 | 1 |
| 合計 | 3 | 4 | 8 | 15 |

出所：調査団作成

4.5.1.10 希望する就労形態

未就労者に「希望する就労形態」について尋ねたところ、141名（アフガン難民97名、パキスタン人44名）より回答を得た。

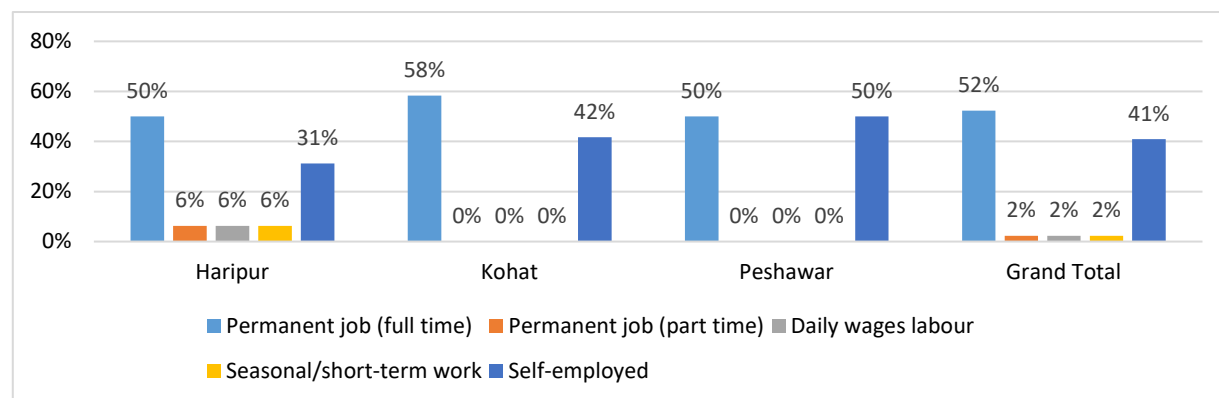
アフガン難民の51%は「自営業」を希望しており、「フルタイム雇用」が32%、その他の2つ「パートタイム雇用」「季節労働・短期労働」の割合は少なかった。これは、アフガン難民は、雇用に関する法的な背景から、実際のところ自営業や一時的な雇用しか見込めないという現状を映し出していると言える。



出所：調査団作成

図 4-36 未就労者の希望する就労形態（アフガン難民）

パキスタン人も、「自営業」を希望する者が41%いる一方、「フルタイム雇用」の希望者が52%と最も高かった。



出所：調査団作成

図 4-37 未就労者の希望する就労形態（パキスタン人）

4.5.2 職業訓練経験者調査の結果

以下、職業訓練経験者の調査を FGD で実施した結果について特徴をまとめた。

4.5.2.1 調査参加者の就労に関するプロフィール

アフガン難民はその法的地位により、原則としてインフォーマルセクターでしか就労できないことを第2章で述べた。当調査で実施した、職業訓練を受けた153名に対するFGDの対象者のうち、就労している者（アフガン難民45名、パキスタン人35名）の雇用形態と職種は、下記の二表のとおりである。

就労しているアフガン難民男女を集めたFGDでは、女性の87%（23名中20名）が自営でビジネスを営んでおり、そのほとんどが自宅でビジネスを営んでいた。一方、男性は40.9%（22名中9名）が自営でビジネスを営んでいた。それ以外の男性は、季節労働や短期雇用、日雇い労働に従事していた。

一方、就労しているパキスタン人のFGD（イスラマバードを除く）では、就職している女性は22.2%（18名中4名）で全員が職業訓練校の教師であり、61.1%（18名中11名）は自営でビジネスを営んでいる。残りの女性は、2名が短期の仕事に従事していた。男性は、52.9%（17名中9名）が自営であり、35.3%は日雇いに従事、残りはフリーランスのデータ入力と契約での仕事が各1名であった。

表 4-43 FGD参加者のうち就労している者の雇用形態と職種

| 性別 | 女性 | | 男性 | |
|------------|--------|--------|--------|--------|
| | アフガン難民 | パキスタン人 | アフガン難民 | パキスタン人 |
| 自営 | 20 | 11 | 8 | 10 |
| 被雇用 | - | 4 | 3 | - |
| 一時的な労働・日雇い | 2 | 2 | 8 | 7 |
| 徒弟 | - | - | 3 | - |
| 合計 | 23 | 18 | 22 | 17 |

出所：調査団作成

表 4-44 FGD参加者の業種内訳

| 国籍 | アフガン難民 | パキスタン人 |
|----------|--|--|
| 男性 計 39名 | 計 22名 ▶ レストラン（4名） ▶ 裁縫・仕立て（3名） ▶ 溶接（2名） ▶ 果物販売（2名） ▶ パン屋（1名） ▶ 電気（1名） ▶ ソーラーパネル設置（1名） ▶ 会計・営業（1名） ▶ 放射線技師（1名） | 計 17名 ▶ 裁縫・仕立て（1名） ▶ 電気（2名） ▶ 自動車整備（2名） ▶ 運転手（2名） ▶ データ入力（1名） ▶ 不動産管理（1名） ▶ 教師（1名） ▶ 農業（1名） ▶ 無回答（6名） |
| | 女性 計 41名 | 計 23名 ▶ 裁縫・縫製（12名） ▶ 教師（2名） ▶ 美容院（2名） ▶ 刺繍（1名） ▶ 菓子製造販売（1名） ▶ ピクルス製造販売（1名） |

出所：調査団作成

以下、各項目について、注目すべき点を拾って記述する。

4.5.2.2 就労

(1) 求職（就職）の方法

就労しているアフガン難民男性グループによれば、地元で仕事を探す場合、家族・友人を通じて、アフガニスタン人に雇用される仕事を見つけるか、自営でビジネスを始めるか、日雇いの仕事に就くのが一般的である。それは、アフガン難民が職業訓練機関からの証書を有していても、フォーマルセクターのパキスタン企業や組織への就職の道はないためである。

就労している難民女性グループは、就職しておらず、自営者のみなので、回答なしであった。一方、パキスタン人就業女性は、多くが家族・友人を通じて探すと言ったが、ハリプールのグループは、新聞広告にも言及があった。

就労しているパキスタン人男性のうち、ハリプールのグループは、多くが8年生以下の学歴を持つ親の元に生まれ、自分たちは、家族の友人や地元の伝手をたどって、徒弟に入り、そこでOJTで技術を身に付けて仕事をした後に独立したと回答した。コハットのグループは、求人広告やウェブサイト、紹介や友人からの情報など多くのチャンネルがあると回答した。ペシャワールのグループは、比較的高学歴で、大学に行きながら NAVTTC の訓練を受け、オンラインで探したパートタイムの仕事をしたり、短大に行ったりしながら家業を手伝う者が含まれていた。

(2) （女性が働くことが困難な状況の中で）女性が働くことを決断した理由

就労しているアフガン難民女性グループは、働くことを決断した理由として、以下を挙げた。「家計を助けるため」、「経済的に自立するため」、「人々に貢献するため」、「自分の技術を生かした商品をつくることで、買い手のためになり、雇用も創出できるため」、「ほかの女性に技術を教えるため」、「自分に自信をつけるため」。

一方、パキスタン人女性グループからは、働いて自信を得たいという声もあったが、総じて、アフガン難民よりもより差し迫った事情から、彼女たちが働かなければ今日の食事もない、だから働かざるを得ない、という声が多く聞かれた。また、教師として働いている6名は被雇用者であるが、自営ビジネスも展開していた。また、ほかの自営の女性たちも、複数ビジネスを展開しているケースが多かった。インタビューアーによれば、FGD で対象としたホストコミュニティは、パキスタン人社会の中でも低所得層に属する女性が多かった。特にペシャワールは国内避難民（IDP：Internal Displaced Person）が多く住む地域であり、FGDに参加した女性たちも一部はIDPで、本人たちから貧困ライン以下の暮らしであるとの回答があった。

アフガン難民・パキスタン人女性の双方より、人間として働くのは当然で、イスラム教は女性が働くことを認めているから、という理由も挙げられた。

(3) 自営を選んだ理由

アフガン難民男性の自営ビジネスは、家族が経営していたビジネスを継承したケースと、自分でビ

ビジネスを始めたケースがある。後者の場合は、起業資金を支援してくれる家族・友人の存在が不可欠であり、必要な技術は、NGOの職業訓練や徒弟に入って親方に学ぶことで習得している。ペシャワールの難民男性グループは、5名全員が仕立て業に従事していたが、2名が自営であり、仕立て業の場合、誰かに雇われて給与をもらうよりも、自営の方が稼ぐことができるとの意見であった。残り3名は、仕立て業者に徒弟として修業に入って日雇い労賃を得ていたが、うち1名は吊り天井設置の仕事、もう1名は果物販売の仕事と並行して、身を立てていた。

アフガン難民就労女性グループは全員が自営業者であった。このグループから述べられた自営の理由は、文化的に未婚の女子が家の外で働くべきでないという価値観がある、移動制限があつてRVの外に出られないために、家の中でできる仕事を自営で始めた、が多かった。一方、就職を望んだが申し込み方法が分からなかった、応募用紙を送ったが返事がなかった、アフガン難民は就職の権利がないから自分でビジネスを始めるしかなかった、パキスタン人に雇用されても自分の持つ技術に見合った給与を得ることができないから自営にした、パキスタン人とは言葉が違うので雇用してもらえないから自営にした、という理由も挙げられた。

パキスタン人就労女性のうち、ハリプールのグループは、就職できなかったために自分でビジネスを営んでいると回答した。就職できなかった理由として、教育レベルの低さや人脈のなさが挙げられた。コハットのグループは、移動制限のために自宅で働く以外の選択肢がないため、自営を選んだと回答している。ペシャワールからは、自営を選んだ理由として、就職していた時は通勤も含め長時間労働であった例や、対価が低かった例が述べられた。

パキスタン人就労男性のうち、ハリプールのグループは、徒弟で長年修行し、技術も身につけて、地元のマーケットの仕組みや顧客とも顔なじみになったのち、結婚を機に独立したと話した。就職しなかったのは、就職に必要なレベルの教育や訓練証書がないので、インフォーマルビジネスに身を投じざるを得なかったとの回答であった。コハットのグループでは、自営業者は親から継承したファミリービジネスであった。

(4) 就労していない理由

一般に、パキスタン企業や組織への就職はパキスタン人のみに開かれている。イスラマバードで実施したアフガン難民男性のFGDでは、彼らの家族の話として、パキスタンの大学で医学学位（MBBS：Pakistan Bachelor of Medicine & Bachelor of Surgery）を優秀な成績で取得し、パキスタンの病院にアプリケーションを送っているが何の反応も得られなかった例が共有された。

ハリプールの「就労していない」難民男性グループは、就労できない理由は法的地位にあると述べた。彼らによれば、PORカード保有者は、運転免許を取得しても、自分の名義でバイクを買うことはできない、とのこと。別の者は、RV内に居住する者は経済状態がよくないため、自力でビジネスを始めるのに必要なツールや機材を購入することはできない、これらの支給がないとビジネスは始められないと述べた。また、仕立屋を開業したが、運転資金が続かずに、店を閉めた者もいた。彼は、職業訓練では理論的なことしか学ばず、同訓練の修了証書に意味はなく、実地訓練を親方・徒弟制度の下で学ぼう

とすると、日払いの賃金ももらえず、徒弟期間が引き伸ばされるだけで、仕事にはつながらず、と説明した。こうした男性たちは、全く働いていないわけではなく、伝手をたどって地元の市場や店で日雇い労働に従事している。

ペシャワールの就労していない難民男性グループは、職業訓練が就労に結び付かなかった理由として、短期の職業訓練では十分な技術も身につかない、訓練終了の2カ月後に修了証書を受け取ったが、訓練後の就労支援もない、ツールキットの質が悪い、起業資金支援がない、インターンシップ機会がない、を挙げた。

KP州の「就労していない」難民女性グループは、就労できない理由として、職業訓練期間が短く、技術が身につかなかったこと、機材購入や材料費に充てる資金がないこと、ツールキットの配布遅れや質の悪さ、貧しさのあまり家族にツールキットの機材を売却されてしまったこと、を挙げた。また、特にペシャワールのグループは、女性に対する移動制限があり、RV外で開催される訓練には参加できないので、UNHCRなど主催者側が、そのような訓練に女性を参加させるように男性家族に圧力をかけてくれれば、参加が可能になると述べた。

イスラマバードの「就労していない」難民女性グループとして集められた対象者は、KP州の対象者よりも経済状況は豊かであると推測され、全く就労していない女性は2名に留まり、残りの2名は、就労していた。ただし、1名はメディア関係の短期契約の仕事で、もう1名はブティック勤務だが、パキスタン人よりも長く働かされているのに、受け取る給与は半分であると嘆いた。このグループは、就労が正式に認められる法的地位がないことが「希望する仕事につけない」主な理由であり、ビジネスへの資金支援がない点、言語の障害について言及した。

「就労していない」パキスタン人女性は、自分たちは低所得者層に属するため、ビジネスを始めるのに必要な機材を自力で購入する資金がないと回答している。うち、ペシャワールの女性グループは、就職の機会がない、貧しくて自営のビジネスを開業できない、女性に対する文化的な価値観、就労経験がない、など多様な理由を挙げた。中でも、一人の女性は、近隣も貧しいため、ピクルスを作って売ろうにも買う人がいない、と言い、別の女性は、自宅で下着店を開業したいが、卸売価格で仕入れる方法を知らないと述べた。コハットの女性グループは、訓練で支給されたツールキットは質が悪くて使えなかったと回答した。

未就労のパキスタン人男性グループについて、ハリプールのグループは4名が19～20歳、一人が36歳であった。全員が、2022年にGTVCの6カ月のコース（異なる職種）に参加したばかりで、大企業への就職、海外への出稼ぎを希望していた。一人は自分で国内に自動車整備会社を作りたいという夢を持っていた。コハットのグループは2016年から2022年の間に異なる職業訓練コースを受講した経験があった。彼らは、就職は競争が激しく、自分でビジネスを開業する資金もないと話した。うち、一人は、自分でバイク改造のワークショップを開業したいという希望を語った。ペシャワールのグループは、皆学生でありながらGIZのロボット工学の一日技術訓練に参加しており、パートタイムでも働いていなかった。

(5) 公的支援の有無

ハリプールの就労している難民男性グループは、公的支援としては UNHCR や NGO による職業訓練支援にアクセスがあり、UNHCR は職業訓練期間中に毎月 3,000PKR の給付金を支払い、NGO の Danish Refugee Council (DRC) はツールキットを配布した、と回答した。彼らによれば、同訓練証書があっても、就職にはつながらず、ローン申請にも活用できない。

ペシャワールの就労中難民男性グループは、職業訓練支援はあったが、初心者向けの技術訓練に留まり、仕事を始めるのに必要なスキル全体、例えば起業に関する訓練は受けていないと回答した。また、職業訓練時に機材の支給を受けたが、品質が悪かったので、自力で機材を購入したと回答した。

コハットの就労している難民男性グループは、5名全員が GIZ のロボット工学スキルの訓練歴があり、加えて、2名が NGO の Handicap International によるメンタルヘルスと心理社会的支援 (MHPSS : Mental Health and Psychosocial Support) の訓練、1名が NGO の Sarhad Rural Support Programme (SRSP) より仕立ての訓練、1名が DRC の電気技師の訓練を受講していたが、就職のための公的支援はないと回答した。結果的に5名中1名、電気技師の訓練を受けた男性が、その技術を使ってソーラーシステムの設置業を営んでおり、ほか4名は職業訓練を受けた職種とは異なる職種で仕事をしている。一方、イスラマバードの自営の難民男性グループは、RV 外の難民には、公的支援へのアクセスがない、と回答した。

就労中の難民女性は、イスラマバードでは支援なし、ハリプールでは UNICEF がミシン5台を供与したという以外、際立った起業支援はなかったとの回答であった。一方、コハットのグループは、ツールキットの提供や、刺繍コース訓練後の中小企業への販路確保支援、製菓コース訓練後の WhatsApp グループを通してのフォローアップ (相談やビジネスのコツを話し合う) を挙げた。また、ペシャワールのグループは、技術訓練とツールキットの提供、そして家内ビジネス (HBB : Home-Based Business) の始め方の基礎の指導を受けたと回答した。

パキスタン人就業女性は、ペシャワールのグループが公的支援無し、ハリプールとコハットのグループは、職業訓練とツールキット支給があったが、訓練後のフォローアップはなかったと回答した。

パキスタン人の就業男性のうち、ハリプールのグループは、公的支援は一切なし、コハットのグループは、ビジネス経営や職の探し方の支援はなかった、と回答した。ペシャワールでは、若者雇用プログラムのロボット工学スキル訓練を受講した者は、役立つ内容で自信がしたが、修了証書は授与されなかったと述べた。また、MHPSS の長期トレーニングを受けた者は、修了後1年経ってから修了証書を受け取り、主催者は無責任だと述べた。

(6) 就労にあたっての障害・課題・問題点

(a) 法的地位と就業 (難民)

アフガン難民男性の FGD では、何をあっても法的地位が問題である点が挙げられた。アフガン難民は、職業訓練機関からの証書を有していても、パキスタン企業や組織への就職の道はなく、これらの組織への就職は、パキスタン人のみに開かれている。イスラマバードのアフガン難民は、パキスタンでは、難民の移動やビジネス開業は自由であるが、政策面でアフガン難民にも就職の道が開かれること、自営

ビジネスも堂々と営めるようになることを望むと回答した。併せて、銀行口座を開設することは認められているが、手続きが煩雑であるために開設しないまま、ビジネスを現金で営んでいる難民もいるとのことであった。

コハットの難民男性グループは、PORカードを持っていれば、銀行口座開設、運転免許証の取得、携帯のSIMカード入手、職業訓練を含む教育へのアクセスはあるが、それぞれ手続きが煩雑であること、また、モバイルマネー（easypaisa）の授受はできないなど、制限があることを挙げた。移動については、軍用地を除く場所への移動の自由はあると回答した。

(b) 警察によるハラスメント（難民）

コハットの難民男性は、何か事件などがあつた場合、真っ先に捜索をされるのがアフガン難民であるため、パキスタン人はアフガン難民の雇用を避ける傾向があると述べた。イスラマバードの難民男性は、市場で売っている飲料を宿泊業向けに大量購入したところ、警察が捜索に入り、当該飲料は違法に生産されたものであるという理由で没収された。また、イスラマバードの別の難民男性は、PORカードを所持しているにもかかわらず、パキスタンの警察によるハラスメントを受ける可能性があるため、パキスタン政府やパキスタン人をあてにせず、アフガニスタン人のインフォーマルなネットワークの中で助け合うしかない、と回答した。

(c) 有効な実地訓練機会の不在

ハリプールの難民男性グループからは、親方・徒弟制度で徒弟に入っている男性たちの苦境が伺われた。彼らによれば、難民向け職業訓練コースは4～6カ月であるが、実地訓練が足りないため、受講後に自分で実地経験を積む必要がある。アフガン難民は大企業のインターンシップに応募できないので、自力で伝手をたどって、伝統的な親方・徒弟制度の下で実地経験を積む方法しか残されていない。しかし、こうした親方は、きちんとした徒弟受入れ制度を持っているわけではなく、書面による合意もなく、徒弟訓練中の賃金支払いも保証されているわけではない。無給の場合もあり、交通費と食費がもらえればよい方だが、それでは家族を養っていけないので、親方に借金をすると、ますます徒弟から抜け出せなくなるという搾取の事実も判明した。また、徒弟が独立して自分の顧客を奪うという恐れを持っている親方もおり、最も学びたい技術は学ばせてもらえず、雑用ばかりをやらされ、顧客対応も親方が一人で担うという状況は普通である。このような事情により、職業訓練を受講しても、ビジネスを始めずに日雇いで働く男性は多い。徒弟から親方への要望として、学びたい技術を学ぶ自由がほしいとの声が聞かれた。搾取されない技術習得の場が必要である。

ハリプールのFGDでは、就労しているパキスタン人男性を集めた際、職業訓練コース受講者を探すために、地元のGTVCの卒業生リストを頼りに参加者の選定を試みたが、卒業生1名以外は見つけることができなかった。その卒業生に条件に適合する知人を集めてもらったところ、彼以外の全員が正規の職業訓練コース経験者ではなく、非正規の親方・徒弟制度で訓練を受けていた。

ハリプールの未就労パキスタン人男性グループからは、GTVCの6カ月のコースにインターンシップなど実地訓練の機会を組み入れるべきであるとの意見が出された。

(d) 開業資金の欠如・稼ぎの少なさ

コハットの就労中難民男性は、難民には自力で小規模ビジネスを始められるほどの経済力がないと述べた。ペシャワールの難民男性は、長時間働かないと家族を養えないと回答し、資金があれば、新しい機材や顧客を引き付ける店に改築してビジネス拡大を目指したいが、資金がないと回答している。

資金が足りない点は、就労中の難民女性及びパキスタン人女性も共通して挙げていた点である。ペシャワールの就労中パキスタン人女性のグループは、訓練を受けたスキルを使わずに就労しているが、就労に必要なスキルへの言及はなく、とにかく資金支援を望んでいると述べた。

働いていないパキスタン人女性のうち、ペシャワールの女性たちは、いくら職業訓練を受けても、起業資金がなく起業できないし、就職の口はない、SMEDA の研修を受けたが、資金支援を受けるための条件を満たすことができず、非常に失望したと語った。また、ハリプール女性グループも、貧しいのでビジネスに投資する資金も、開業する場所もないと述べている。

未就労のパキスタン人男性のグループも、自分で開業する資金はない、だから就職を目指して職業訓練証書を取得していると説明している。

(e) 若者の就職機会は少なく、開業環境が整備されていない

未就労のパキスタン人男性は、総じて若者の人口に比して、職業を提供できる地元の企業が提供できる雇用機会が少なく、なかなか就職できないと苦境を述べた。そのうえで、出稼ぎを目指したいと考えている者もいるが、情報へのアクセスがなく、応募方法が分からない、人脈がないと訴えた。一方、資金へのアクセスもなく、機材もないため開業できない、と回答している。コハットのグループは、若者の雇用実現のためには、雇用政策、金融アクセス、技術訓練、インフラ、起業に対する社会的文化的な偏見を排除するような総合的なアプローチが必要だと述べた。ペシャワールのグループは、パキスタンの教育が一般的に理論に偏っており、実地での技術訓練や徒弟制度などを使って学ぶ機会もなく、就労支援もないまま、学校を卒業した途端にショックを受ける結果になると訴えた。経済が悪化して就職機会も縮小する中で、学歴に見合った職も得られないため、多くの若者は絶望して薬物に走り、中毒に陥ることになる、との見方を示した。

(f) 女性の行動規範、行動制限、女性への偏見

ハリプールの難民就労女性、及び、コハットのパキスタン人就労女性からは、女性の行動制限は、女性が物理的に移動することについてだけでなく、女性が仕事をする、という行動自体にまで影響を及ぼしているとの回答があった。後者からは、自宅で美容院を営むことも誇れることではない、という婚約者の意見が共有されている。この「行動制限」は、アフガン難民やパキスタン人の女性を取り巻く社会の一部で保持されている価値観であることが判明した。

就労していない難民女性の中でも、ペシャワールのグループは、女性の行動制限のために、RV 内での仕事に限定されると回答があった。ハリプールやコハットの女性たちからは、行動制限に照らし合わせて、女性の経済活動をよく思わない人はいるが、気にしないという回答や、自分の経済活動には母親の支持があるという回答があった。

(g) 不十分な訓練期間

ハリプールのパキスタン人就業女性グループは、就職するためには、短期の訓練ではなく、長期間の訓練を終わらせて Diploma を取得することが必要であること、個人のニーズに合わせた職業訓練コースの提供を望むこと、及び海外でのスキル訓練機会の提供を訴えた。

(h) 学歴・訓練歴の欠如

コハットのパキスタン人就業男性グループは、自分たちは低所得層で、学歴もなく、確固とした技術もないので、就職という選択肢がないと回答した。

(i) 物価の高騰

ハリプールの就業中パキスタン男性グループは、物価の高騰と外為レートの悪化で、原材料のコストが跳ね上がり苦勞していると述べた。

(j) 不安定な電力供給

ペシャワールの Kababian RV の難民就業女性グループは、電力不足がビジネスの障害となっていると回答した。ハリプールの就業中のパキスタン人男性も、電力の安定的供給がないため、ビジネスに影響があると回答した。ハリプールの未就業のパキスタン人男性も、生計を立てていくのに電力不足が課題であると述べている。

(k) 人脈の欠如

アフガン難民男性グループからは、家族や友人を頼って仕事を探すとの回答を多く得た一方で、ペシャワールの未就業男性グループは、周囲は自分たちに対して無関心であると回答している。

(7) 職場からのスキル内容・レベルに関する要請

就業中の難民男性の中で、被雇用者と名乗った者は、いわゆる従業員ではなく、徒弟であることが判明した。ペシャワールの難民男性は、親方から、もっと効率的に働き、学ぶことに集中し、一人でも働けるように期待されていると回答した。ハリプールの難民男性は、徒弟期間を引き伸ばされていると苦情を述べた。

就業中のパキスタン人男性の中でも、ハリプールのグループは徒弟経験者が多く、大企業であれば人材育成計画があるのかもしれないが、徒弟である限り、親方に搾取されがちであると回答した。コハットのグループは、名のある企業で働いているわけではないので、雇用主は自分たちに何も期待していないと述べた。ペシャワールの教師は、近代的な技術を教えること、教授法に IT を活用することが期待されていると回答した。

教師をしているパキスタン人就業女性は、新しい教授法を学ぶことと効率的な働き方を求められていると回答した。

(8) (就職している場合) 自分から職場に対して期待すること

パキスタン人就業男性は、フォーマルな企業であれば雇用契約を締結するのだろうが、自分たちのようなインフォーマルな雇用環境では雇用契約は締結していないと回答した。ただ、ハリプールから出

稼ぎに行った者は、アラブ首長国連邦では6カ月後の試用期間の後、雇用契約が結ばれたと回答した。ペシャワールの男性は、パキスタン国内で雇用契約に署名した経験を語った。

(9) 仕事について相談する人の有無

ハリプールで徒弟に入っている難民男性は、相談できる人はいないと回答した。ペシャワールの難民男性仕立て業グループは、徒弟であれば直属の上司に相談する、自分がビジネスオーナーである場合は、YouTubeで答えを探るか、試行錯誤を繰り返すと回答した。

就労中の難民女性について、KP州の女性たちは、同業の女性同士で相談する、同業の先輩女性に相談する、職業訓練受講時の講師に相談する、と回答した。ハリプールの女性たちの悩みごととして、女性が仕事をするに対してよく思わない家族や宗教関係者がいる、と回答した。イスラマバードの女性たちはShuraに相談すると回答した。

パキスタン人就労女性は、家族や友人に相談する、相談する人は選ぶ、ソーシャルメディアで答えを探すこともある、と回答し、ペシャワールのグループは人に相談したら噂が広まるので相談しない、と回答した。

パキスタン人就労男性も、家族や友人、仕事関係者に相談し、協議して解決すると回答した。

(10) 仕事を通じてのスキルアップの有無

ハリプール及びコハットの就労中難民男性は、徒弟制度について、職業訓練校から学ぶのは知識だが、技術力は実地の経験を通してのみ成長すると述べた。コハットの自営業の難民男性たちは、仕事を通じて自信が持てたし、コミュニケーションスキルが向上した、教えるスキル（コミュニティセンターで教えている男性）が向上したと回答した。ペシャワールの難民男性グループは、仕事を通じて技術レベルが上がり自信がついた、結果として財政的な安定につながったと回答した。イスラマバードの男性グループは、スキルが収入につながったと回答した。

就労中難民女性は、ハリプールとコハットで、仕事を通してスキルは向上していると回答し、イスラマバードでは、家族から習ったスキルを組み合わせ、複数の業種で生計を立てているとの回答があった。

パキスタン人就労女性に関して、ハリプールとコハットのグループは、仕事を通じてスキルは向上したと回答しながらも、コハットのグループは、スキルの復習コースに参加したいと回答した。一方、ペシャワールのグループは、訓練を受けた分野について、ロボット工学スキルは仕事で活用しておらず、美容師と裁縫スキルは、十分な機材がないため、仕事にしていると回答した。

パキスタン人就労男性は、仕事を通じてスキルは向上するが、新しい技術が出てくるので、技術更新が必要になる、しかしその機会がないと回答した。また、ペシャワールの学歴のある男性グループは、日々更新されるスキルについては、オンラインで学んでいると回答した。

(11) 仕事で必要なスキルの訓練ニーズ

ハリプールの自動車整備工の難民男性は、パキスタンでもラホール、カラチ、ペシャワールでは、

コンピューター制御の機械を使っている、またオートマチックやハイブリッド車が海外から輸入されているので、こうした技術を学びたいと回答した。コハットの就労している難民男性グループは、教える技術、コミュニケーションスキル、デジタルマーケティングスキル、テクニカルスキルの更新とその実地訓練を挙げた。ペシャワールの仕立て屋は、ベストの仕立てを学びたいと言い、仕立て屋で3年間徒弟をしてきた男性は、独立するための支援が欲しいと述べた。もう1名の男性は徒弟としてまだ親方レベルに達するまで学びたいと回答した。

就労中のパキスタン人男性の中でも、ハリプールの男性は、徒弟としてたたき上げで培った自動車整備のスキルには自信があるが、最新のコンピューター制御の整備スキルを学び、仕事の質と効率を上げる必要があると回答した。ペシャワールの男性グループは、学生として学びつつ、パートタイムで働いているが、グラフィックデザインや、その他のコンピューター関連スキルの訓練を受けて、ソフトウェア開発で起業したいと述べた。

就労中のパキスタン人女性のうち、コハットの美容師兼教員は、教員としては何も訓練を受けていない、美容師としては、美容スキルの異なる分野（ヘアカット、ヘアカラーリング、肌レーザー）の技術の更新が必要だと述べた。ほかのグループは、必要なスキル分野への言及はなかった。

4.5.2.3 地域における人間関係

(1) アフガニスタン人同士の人間関係

ハリプールの就労している難民男性グループは、RVに居住している難民は、アフガニスタン文化の中で生きており、アフガン難民用の学校も開講されていて、子どもたちにアフガニスタン文化の継承ができること述べた。また、基本インフラに難はあるが、RV内に居住している限り、保護されており、またドナーの支援も入る、と回答した。RV内外で難民の権利は同じであるが、RVは政府の土地にあるので住居費は無料であるのに対して、RV外は生活費が高く、家賃がその大きな部分を占めるとのことであった。

ペシャワールの就労中難民男性は、アフガニスタン人の中でPORカード保有者は優遇されていると回答した。イスラマバードの難民男性は、アフガニスタン人の中でも最近入国した子どもたちは、パキスタン政府の学校に通うために必要な書類がないため、そうした子どもたちのための学校設立支援が必要だと述べた。

一方、ハリプールの就労していない難民男性グループは、Panian 1 RVは教育や水衛生環境が整っておらず、生活環境が悪い点、RVでは居住コストがかからないため、RV内に残る者は貧困層が多く、RV外に住む者は裕福なものが多い、中には、女性家族は安全のためにRV内に残し、男性はRVの外に働きに出ている家族もいると回答した。さらに、ビジネスを経営し、経済的に裕福なアフガン難民は、ホストコミュニティとの関係も良好で、警察当局との関係や教育機関への入学など、いろいろなことに対処できると述べた。

コハットの就労していない難民男性グループは、PORカード保有者が優遇されている点として、携帯SIMを入手できること、運転免許を取得できること、何かあれば警察を頼ることができること、子ども

を小学校から大学まで行かせられること、RV内の難民には、CARやUNHCRの支援が届きやすいこと、職業訓練を受けられること、を挙げた。一方で、PORカード保有者であっても、政府機関での就労が認められていないこと、民間企業は難民の就労を避けること、「PORカード保有者」として難民登録がされている限り、第三国への移住を申請できないこと、移動の自由は、軍用地には適用されない点（参加者の一人はそれが原因で運転手の職を失った）を問題点として挙げた。ペシャワールの就労していない難民男性グループは、PORカード保有者に移動の自由があり、飛行機での移動もできるし、ホテルにも宿泊できると回答した。

就労していない難民女性たちは、アフガニスタン人同士の人間関係は良好であるとしつつも、PORカード保有者は教育や訓練へのアクセスがあり優遇されている、それ以外の法的地位のアフガニスタン人は、警察や政府当局に目を付けられやすいと回答した。

(2) アフガン難民から見たホストコミュニティとの関係

ハリプールの就労難民男性グループは、全員がパキスタンで生まれ、パキスタンの文化や言葉を理解している、ホストコミュニティとの関係は良好でお互いの家を行き来する関係にあり、時に支援も受けるし、アフガニスタン人もビジネスを起こして雇用を創出している、と述べた。しかし、政府の政策がアフガン難民を同等に扱わない、例えば、アフガン難民が運転していて過ちを犯した場合、パキスタン人よりも高い罰金を科され、また、パキスタン人とビジネスを共同設立して問題があった場合、難民側が不利になると述べた。

コハットの難民男性グループは、就労・不就労の両グループともに、近隣のパキスタン人との関係は良好だが、フォーマルな関係、例えば、パキスタン企業への就職や、警察当局との関係という点では、難民は信頼されていないと感じている、と回答した。

ペシャワールの就労していない難民男性グループは、近隣のパキスタン人との関係は良好だが、RV内に不動産を有しているパキスタン人は、そこを政府が借り上げて、いつでも立ち退くという条件で難民に貸しているものの、本当に必要な時は立ち退くのか、土地が戻ってこないのではないかと疑っている、と回答した。また、難民が増築を希望すると金銭を要求してくるケースもあり、これは違法である、とも回答している。さらに、警察当局はアフガン難民に目をつけている、学校は、定員数オーバーを理由にアフガン難民を受け入れたがらず、受入の条件として追加の教室建設や教員給与の負担を難民に対して要求してくるため、難民の子どもたちは学校を続けることができなくなった、と訴えた。

イスラマバードの「希望する仕事に就労していない難民男性」グループは、パキスタンの約40年にあたるアフガン難民受入の歴史の中で、両者の関係には浮き沈みがあったが、アフガン難民は住む場所を与えられ、教育を受けさせてもらい、仕事もできる環境を与えられてきた。またパキスタン人と婚姻関係にある家族もいる、と回答した。その一方で、アフガン難民が大勢流入したことで、インフラやリソース、仕事についてパキスタン人との間に競合が生まれ、時にそれが緊張を生むことがある、とも述べている。彼らによれば、パキスタンは国内外で、アフガニスタン人の動きや存在に警戒を強め、セキュリティ・チェックを行うため、いかなる事件も、混乱や両者間の緊張の原因となりやすい。そして、

パキスタン国内に政情不安があると、当局は真っ先にアフガン難民を捜索して逮捕する、と述べた。イスラマバードの難民女性は、職場でパキスタン人経営者から、不当な扱い（パキスタン人女性には課されない夜勤を課された）を受けていると回答した。

(3) パキスタン人から見たアフガン難民との関係

就労中パキスタン人女性のうち、ハリプールとペシャワールのグループからは、難民との関係は良好で、彼女たちの側から必要に応じて難民に対して助けの手を差し伸べているとの回答を得た。コハットでは難民との交流はないとの回答であった。

就労していないパキスタン人女性グループのうち、ハリプールのグループは、アフガン難民との関係は良好と回答した。ペシャワールのグループは、アフガニスタン人が経営している近隣の店を利用しているといい、家政婦の仕事を探しているアフガニスタン人女性がいれば、家政婦を求めている人に紹介していると述べた女性もいた。一方、コハットのグループからは、遠くのパキスタン人学校に子どもを通わせる余裕がないため、近くのアフガニスタン人学校に子どもを通わせているが、子どもが差別にあっていくという話があり、同地では、アフガン難民と比較して、ホストコミュニティへの支援は少ないと訴えた¹⁰⁰。そして、生計分野ではホストコミュニティを支援するプログラムも、支援する NGO もあまりないので、もっとホストコミュニティの状況を確認したうえで支援プログラムをデザインしてほしいと回答した。

就労しているパキスタン男性の中でも、ハリプールのグループは、自動車整備や建設、溶接業でビジネスを営んでおり、これらの産業にはアフガン難民も大勢従事しているため、従業員として、また取引先として、常に交流があり、自分たちと変わらないと回答した。コハットのグループもアフガン難民は近所に住んでおり、一緒に働く仲間であり、よい関係にあると述べた。ペシャワールのグループは、難民とホストコミュニティのために働いている NGO や CAR のおかげで、難民との社会的結束が実現されていると回答した。

未就労のパキスタン人男性のグループは、ハリプールとペシャワールで、アフガン難民とは同じ学校やコミュニティで一緒におり、彼らとの関係は良好であると回答した。コハットのパキスタン人男性グループからは、「一般的には」アフガン難民との関係は良好であると、若干の含みを持たせた回答を得た。

4.5.2.4 職業訓練経験

(1) 職業訓練への参加理由

イスラマバードの難民男性は、誰もパキスタン国内の職業訓練に参加していなかったが、KP 州の FGD 参加者の訓練参加理由は、UNHCR が無料で職業訓練を提供したから、仕事をするのにスキルは不可欠だと考えたから、参加者に選ばれたから、であった。

就労中の難民女性について、ハリプールのグループからは、裁縫と刺繍に興味があった、稼いで家

¹⁰⁰ この女性は、例として、学校でアフガン難民の少女の月経が始まると生理用品の入った女性支援キット(Dignity Kit)が手渡されるが、パキスタン人の場合は配布を受けることはなく、家庭に帰されるだけだと述べた。

計を助けたかった、スキルを学ぶことで（服の直し等を外部に依頼せずに家庭内で対応できるため）家計の節約になると考えた、RV 内では高等教育の機会がないため、家にいるだけの生活から変化を求めていた、ほかの人と交流したかった、が理由として挙げられた。コハットのグループは、ほかの女性が職業訓練に参加した経験を話していて自分も興味を持った、自立したかったと話した。ペシャワールのグループは、貧しくて学びの機会がなかったが、自分の興味のある分野のスキルを学べると思って参加した、最初は自分にスキルを使って稼ぐことができるのかはわからず、ただ、ほかの人と交流できるという興味で参加した、が挙げられた。

就労していない難民女性は、職業訓練を受けて収入を得て、家計を助けたかったと回答したが、特にハリプールについては、RV 内の教育機会が 5 年生までしかないため、何かを学ぶ機会として訓練に参加したとも回答している。

就労中のパキスタン人女性のうち、コハットのグループは、職業訓練の修了証書で就職先を探したかったと回答し、ハリプールのグループは、家計を助けたい、経済的自立を目指したかった、ペシャワールのグループは相応の暮らしを立てるのに必要な収入を得たかった、と回答した。

就労していないパキスタン人女性は、職を得るため、家計を助けるため、経済的に自立するため、母親に勧められたため、訓練分野の美容・MHPSS スキルに興味があった、就労経験も学歴もないために職業訓練に参加したと回答した。

就労しているパキスタン人男性のうち、ハリプールのグループは、スキルを学び尊厳のある暮らしをするため、コハットの男性たちは、スキルを学ぶと同時にツールキットの配布があることに惹かれて参加したが、ツールキットには大したものがなく、市場とのつながりもなかったため、期待はずれだったと回答した。ペシャワールの若者たちは、めったにない新しいスキルを学ぶことができる機会だったので参加したと回答した。

未就労のパキスタン人男性のグループは、たいていが高卒か大学在学中、あるいは大卒であった。ハリプールのグループは、進学時に普通コースを選ぼうと、職業訓練コースを選ぼうと、技術を身につけることは今では必須になるので、携帯修理、コンピュータソフトウェアやハードウェアの勉強はなるべく早くからするべきだとの考えを示した。その証拠に、コロナ渦でも自動車整備の仕事は途絶えなかった、との意見も出された。彼らが参加したコースを開講した GTVC は優秀な教授陣と最新の機材を揃えており、同校の修了証書は就職の際に威力を発揮すると述べた。コハットのグループは、自分でビジネスを始める資金も機材を購入する資金もないため、就職を目指して、各人が複数の職業訓練コースに参加していた。ペシャワールのグループは全員が学生で、GIZ のロボット工学の一日訓練コースに参加していたが、理由は友達に誘われた際に時間があつたから、であった。

(2) 職業訓練を受けた分野での就労の有無

イスラマバードの難民男性グループは、アフガニスタンで得たスキルや家業で得たスキルを使って生計を立てていた。コハットとペシャワールの難民男性グループは、訓練を受けた分野で就労中と回答し、ハリプールの難民男性グループは、一部が訓練を受けた分野で就労していると回答した。

難民女性は、多くが職業訓練を受けた分野でビジネスを行っている。コハットのグループは複数のコースを受けたが、そのうち、自分にあった職種を選んでいるとのことであった。ペシャワールのグループは未婚女性で構成されており、初めて自分の裁縫スキルで稼ぎを得られ、家計に貢献できたことがうれしいと述べる者がいる一方、よい趣味ができた、との回答もあった。

就労中のパキスタン人女性は、ハリプールとコハットの自営ビジネスのみの女性たちは、訓練分野で就労中と回答し、ペシャワールのグループは、訓練を受けたロボット工学や美容スキルとは関係がないビジネスを複数行っていると回答し、1名は、訓練を受けた仕立てスキルは家庭内で子供の服を作るのに活用しているが、住んでいるコミュニティは貧しく購買力がないため、同スキルは生計を立てるためには使えないと回答した。コハットの教師は、そもそも職業訓練を受けていないと回答している

パキスタン人就業男性の中でも、ペシャワールのグループは、訓練を受けた分野で就労していると回答、コハットでは5名中2名が、同分野で就労していると答えた。一方、一緒に MHPSS の訓練を受講した仲間同士であったペシャワールのグループは、MHPSS の分野で就労はしていないが、日々の生活や職場で役立っている、特に、最近は若者がガイダンスもなく、悩み事について他者と相談できないまま、薬物中毒に陥ることから、このスキルは役に立つと感じていると答えた。

(3) 役に立った職業訓練分野

ハリプールの難民男性は、職業訓練では基礎は学んだが、スキルは実践で学んだと回答した。コハットの難民男性グループからは、エンジン修理と MHPSS のカウンセリングスキルが役立っていると回答があった。ペシャワールの仕立て難民男性グループは、職業訓練期間が 3-4 カ月では技術を十分に学べず、開業するためにはプロの仕立て屋の下で、2年半から3年間は修業する必要があると回答した。

ハリプールの就業中のパキスタン人男性も、実地訓練が最も役に立っていると回答している。コハットの男性グループは、政府に就職する条件が、6カ月の訓練歴から1年以上の訓練歴に変更になったため、彼らが受講した職業訓練は役に立たないと回答した。ペシャワールの若者グループは、まだ本格的に就労していないが、訓練を受けて自信が付き、視野が広がったと回答している。

難民女性については、ハリプール、ペシャワール、イスラマバードのグループが、役立った技術分野として、縫製・仕立て・服飾、美容師、コンピューター、保健、英語を挙げた。コハットとペシャワールのグループは、コース全体を通して参加者の自尊心が向上した点を強調し、コハットのグループは経営スキルが役立ったと述べた。イスラマバードのグループは、コンピューターの訓練はパキスタン国内では「就職」できないので役に立たないが、国外で就職するなら役に立つと述べた。

パキスタン人女性については、コハットの美容師が訓練内容は役に立っていると回答した。

(4) 就労に役立つと考えられる職業訓練分野（就労していない者）

難民女性からは、美容スキル、一度訓練を受けた分野のリフレッシュコース、職業訓練と抱き合わせのコンピュータースキルや英語という希望も聞かれたが、どのグループも、起業のための資金支援や、ツールキットなどの機材支援を希望した。

コハット及びペシャワールのパキスタン人女性からは、今持っている裁縫・刺繍・美容師などの技術をもっと磨きたいという声、起業に必要なマネジメントスキル、e コマース・デジタルスキルを学びたい、起業に必要な資金や機材の支援を受けたい、という声が挙がった。一方、ハリプールの女性グループからは、上記のほかに、民間企業への職の斡旋、海外での訓練機会提供への希望が聞かれた。

就労していないパキスタン人男性の中で、コハットのグループは 2022 年に 6 カ月のコースを終えたばかりであったが、職業訓練校での学びと徒弟制度を比較して、前者は、技術の全体像と最新の技術を効率的に短期間で学ぶことができ、また顧客サービスやビジネスマネジメントについても学ぶことができるが、徒弟制度の場合は、技術を学ぶのに長い期間を要すると回答した。コハットのグループは、訓練だけでなく、開業資金とツールキットの支給があればよかったと回答した。ペシャワールの学生グループは、1 日のロボット工学コースについて、期間が短かったが、マザーボード、トラッキングシステム、コーディング、プログラミング言語についての講義があれば、なおよかったと回答した。

(5) 職業訓練後の支援内容

コハットの就労難民男性グループは、訓練機関からは、ツールキットを売却せずに保有しているかどうかを確認するフォローアップがあったのみで、訓練後に就労につなげるような支援はなく、支給されたツールキットも自分でビジネスを起こすには十分なものではなかった、と回答した。就労していない難民男性グループでは、全員が職業訓練後の支援はなかったと回答した。

就労中のパキスタン人男性グループも、訓練後の支援はなかったと回答した。

就労中の難民女性については、ペシャワールとコハットのグループが訓練後のフォローアップがあると回答した。前者は訓練実施の NGO が毎月訪問して、ツールキットの使用状況を確認しており、後者は前述のとおり WhatsApp グループを通じて起業への後押しを受けた、としている。ハリプールのグループは、訓練後の支援はないが、CAR の CDU が仕事受注の架け橋となっていると回答した。

就労していない難民女性は、コハット以外、訓練後の支援はないと回答した。コハットの女性は、お菓子作り訓練後、WhatsApp グループが立ち上がり、訓練で習ったケーキを作って写真を投稿するよう呼びかけられたが、資金不足のためできていないと回答した。

パキスタン人就労女性からは、訓練後のフォローアップはないと回答したが、ペシャワールのグループは、最近、首相若者プログラムの職業訓練で、UNHCR の職業訓練修了者が助手として採用されたと述べた。ハリプールのグループは、職業訓練を就職に結びつけるためには、異なる会社を訪問する機会や、海外での訓練機会が必要であること、また、訓練後に起業するためには、無利子ローンが望まれることを表明した。

就労していないパキスタン人女性は、一様に訓練後の支援はないと回答した。

4.5.2.5 今後のキャリアプランと必要とする支援

(1) 就労するために必要な支援

就労していない難民男性のグループは、職業訓練に望む内容として、実践が学べるインターン制度、

ツールキットや機材供与、起業資金支援、起業のフォローアップ支援、あるいは、就労支援と就労後のフォローアップ支援を挙げた。ペシャワールの難民男性グループは、パキスタン人と同等の就労の権利を望んだ。パキスタンで生まれた第二・第三世代も政府機関を含めたフォーマルセクターでの就労の権利がないため、インフォーマルセクターで就労することになり、搾取や低賃金のリスクにさらされると訴えた。また、現状では、不動産を借りるためには、パキスタン人の保証が必要になるため、不動産保有の権利を望むとも述べている。コハットの難民男性グループは、生計支援がドナー側のアジェンダに沿って行われており、アフガン難民のニーズに合っていないと指摘した。

就労していない難民女性のうち、ペシャワールのグループは RV 内での仕事がほしいと希望した。コハットのグループは、起業に必要な資金とツールキット支援、ビジネスマネジメントスキルの訓練と回答した。ペシャワールのグループは、女性の行動の自由と働く機会を希望しながら、デジタルスキル、市場とのつながり、起業資金に係る支援を望んだ。

就労していないパキスタン人女性のうち、ハリプールのグループが就労するために必要とする支援は、公平かつ学歴ではなくスキルベースで判断される就職制度、無料の教育機会であった。コハットとペシャワールのグループは、技術の更新と、起業支援が必要だと回答した。特にペシャワールの女性たちはコミュニティセンターでビジネスを開業することを望み、そのためには、さらに、マネジメントスキルやコミュニケーションスキル、市場との連携や金融機関からの資金調達へのアクセスなど、総合的な支援が必要だと述べた。

未就労のパキスタン人男性グループは、訓練後のキャリアプラン支援はなかったと回答した。ハリプールのグループは、訓練に市場連携や市場のアクターに関する内容、実地訓練を受ける場として、産業界と連携してのインターンシップ機会の提供が必要だと回答した。政府はインターンシップを受け入れる企業への減税措置を導入すべきだとの意見も聞かれた。また、訓練後、修了生は開業資金がないために就職を目指すこととなるため、開業資金支援があればなおよい、との意見もあった。

(2) 就労を継続するために必要な支援

ハリプールの難民男性グループは、就職や起業に必要な法的地位がほしいと回答した。コハットとペシャワールの難民男性グループは、それぞれ現在就労している職種に必要な技術の更新を希望し、そのほかに、コハットのグループは、必要なアイテムが揃ったツールキットの支給やデジタルマーケティング、e コマースの訓練、美容師の訓練を希望した。イスラマバードの絨毯製造業を営むアフガン難民男性は、資金支援があれば、広い場所に工場を移し、雇用を創出できると回答した。

難民女性については、すべての就労グループから、ビジネス継続のための運転資金（原材料購入費）、ビジネス拡大のための機材購入費及びビジネス拠点移転のための資金不足が挙げられ、資金支援への要望が寄せられた。特に、イスラマバードでは、資金不足で開業できずに日雇いに出ている知人の話や、資金があれば在宅ビジネスではなく市場に拠点を構えてビジネスを拡大したいとの訴えがあった。ビジネス拡大のために必要なスキル分野としては、移動制限のある女性たちが在宅でマーケットとつながり、取引ができるように、デジタルマーケティング及びe コマース（ハリプール、コハット）スキルを学び

たい、ペシャワールからは服飾関連の流行を把握してデザインに活かすためのスキル（インターネットへのアクセス及び色彩・染色などの技術）を学びたい、との希望が寄せられた。また、現在ビジネスで使っている技術を更新し、それと同時に必要となる上位機種機材を購入するための支援がほしいとの声も聞かれた。イスラマバードのグループは、就労できる法的地位がほしいとも回答した。

パキスタン人就業女性に対して、現在よりも長時間働くための障害や課題を質問したところ、ハリプールのグループは家族の協力があれば障害はないとの回答であった。コハットは、顧客の獲得が課題であるので、自宅ベースのビジネス拠点を自宅外に移すか、YouTube を活用して販路を開拓する必要があると回答した。ペシャワールのグループは、サービス・製品の市場が見いだせない、開業の場所がない、事業準備資金の不足、を課題として挙げた。

同じパキスタン人就業女性に対して、ビジネス継続に必要な支援内容を問うたところ、ハリプールのグループは、資金支援、機材供与、最新のスキル及び十分な収入を得られるスキル分野の訓練、女性が安全に開業できる場所の提供、製品・サービスの販路確保、企業訪問、訓練後のフォローアップを希望した。コハットのグループは、支援を希望する分野として、より専門的で適切な訓練、e コマースの訓練、企業の製品に関して当該企業からの訓練を受ける、ビジネス界との人脈を作る、大きな市場へのアクセス確保、ビジネスの場の整備、を挙げた。ペシャワールのグループは、彼女たちが現在従事している生計活動に基づくスキル支援、市場・販路確保、資金・機材支援を希望した。

ハリプールのパキスタン人就業男性グループは、職場の施設改善とビジネス拡大のための資金支援がほしいと回答し、コハットのグループは、技術の更新と機材を揃える支援を希望した。ペシャワールからはeコマースを学びたいとの希望が聞かれた。

(3) アフガニスタン帰国後の現在のスキルの有用性（難民）

就業している難民男性グループは、すべてのグループが現在のスキルは帰国後も有用であると回答した。特に、イスラマバードの難民男性グループは、パキスタンとアフガニスタンを行き来しているメンバーが多く、両国でビジネスを経営しようとしていることが伺われた。

就業している難民女性について、KP 州のグループは、現在のスキルは帰国後も有用であるとしながらも、ハリプールのグループからはアフガニスタンの政治情勢に鑑み、帰国はしたくないとの意思が示された。イスラマバードのグループは、一度アフガニスタンに帰還してパキスタンに戻ってきており、彼女たちのスキルは両国で役立つことが推測された。

4.5.3 ビジネスオーナー調査の結果

ビジネスオーナーに対する KII 調査の結果について、以下に注目すべき点を項目別に記述する。

4.5.3.1 ビジネスの概要

(1) 継続年数

調査対象のビジネスは、一定期間以上ビジネスを継続できているところが大半であった。まず、アフガニスタン難民のビジネス 17 社の内訳は、開業後 10 年以上が 7 社（うち、46 年、20 年が各 1 社）、3 年以上

10年未満が8社、開業後6カ月が1社、不明が1社であった。

一方、パキスタン人のビジネス16社の内訳は、開業後10年以上が9社（うち、103年、23年、22年、各1社）、開業後3年以上10年未満が5社、開業後2年1社、3カ月が1社であった。

(2) 業種

ビジネスの業種は、以下のとおりであった。

表 4-45 ビジネスオーナーの業種内訳

| オーナーの性別 | アフガン難民 | ホストコミュニティ (パキスタン人) |
|---------------|--|--|
| 男性オーナー 23名 | 男性オーナー：14名 ▶ レストラン ▶ 仕立業 ▶ ア이스キャンデー製造・販売 ▶ 靴生産・販売 ▶ 房飾り生産・販売 ▶ 家具生産 ▶ 貴石のカット研磨販売 ▶ プラスチック粉碎・チップ製造 ▶ ソーラーシステム販売設置 ▶ 衣料の綿リサイクル ▶ 建築資材販売 ▶ 衣料品販売 ▶ 化粧品販売 | 男性オーナー：9名 ▶ レストラン（3社） ▶ オーガニック食品製造販売 ▶ 印刷業 ▶ 自動車整備 ▶ 産業用ガラス販売設置 ▶ 衣料品販売 ▶ 男性美容院 |
| 女性オーナー 10名 | 女性オーナー：3名 ▶ 仕立て・刺繍・美容院（イスラマ：自宅） ▶ 裁縫学校・裁縫（イスラマ） ▶ 刺繍・裁縫（ハリプール：自宅） | 女性オーナー：7名 ▶ 美容院4社（イスラマ・ハリプール：店舗、コハット・ペシヤワール：自宅） ▶ EdTech企業 ▶ 衣料品販売 ▶ 貧困層向職業訓練校 |

出所：調査団作成

(a) ビジネスの兼業

コハット RV 内のアイスクャンデービジネスは男性経営者によるものだが、暑い季節だけ製造・販売しており、ほかにもビジネスを兼業しているとのことであった。

また、特に女性の場合は、持てるスキルすべてを使って生計を立てるという例が見られた。例えばイスラマバードで NGO の支援を受けた女性ビジネスオーナーは、刺繍ビジネスと美容師ビジネスの両方を経営していた。イスラマバードで FGD に参加した女性ビジネスオーナーたちにも、美容ビジネスとほかのビジネスを兼業していた。

(b) アフガン難民女性ビジネスの形態

文化的に、家の外の移動に制限がある女性の場合、家の中で従事する在宅ビジネスが多い。この場合、移動の制限度合いによって、年配の既婚女性や、コミュニティから信頼されている女性が同行すること、あるいは男性家族が同行することを条件として、コミュニティの外への移動が許される場合がある。そうでない場合、家やコミュニティの外に出ることが必要となる、在宅ビジネスで必要な原材料の

購入や、製品の販売は、男性家族（父親、夫、兄・弟など）が担っている。このような場合、当該女性ビジネスオーナーは、直接原材料を見て選ぶことはなく、製品の買い手の要望や、コミュニティの外で流行の製品を目にする機会もない。また、物の売買の交渉をすることもない。イスラマバードの NGO である Rural Empowerment and Institutional Development (REPID) が支援する女性ビジネスは、男性のボランティアがローカルマーケットの需要とつないで販路を確保している。

また、アフガニスタンの生活の中では、正規の学校教育以外に、塾やカルチャーセンターのような場所に行って、言語やスキルを学ぶことが多く行われている。これにならって、イスラマバードで FGD に参加した難民女性たちの中には、自宅で塾のように教科や勉強を教えたり、裁縫や仕立てをやったりしながら、そのスキルを教えて、注文が来たらそれを振り分ける、ということがよく行われている。また、コハットの FGD では、難民女性たちから、女性たちが集まることができるのであれば、そこで女性ビジネスオーナーからスキルを教えてもらいたい、自分の娘を送って学ばせたい、という意見が寄せられた。NGO にもアフガン難民女性の生計支援として、職業技術を教えた対象者からトレーナーを育成し、そのトレーナー女性の家をビジネス兼トレーニングの場所として、重点的に支援していく形態を取っているところがある。

(3) 法的コンプライアンスとインフォーマル性

(a) ビジネスの法人登記

パキスタンにおいて、企業は、正式には SECP への法人登記が求められるが、インタビューした難民ビジネス 17 社のすべてが、登記されていないインフォーマル企業である。

また、パキスタン人ビジネス 16 社のうち、SECP に法人登記されているのは、イスラマバードの 3 社のみで、ペシャワールの 1 社が法人登記申請中であった。これら登記済の 3 社は、SECP への登記が入会条件と言われている商工会議所の会員でもあり、登記申請中の 1 社も、商工会議所の会員である。一方、ハリプールの 2 社は、SECP への法人登記はされていないもの、ハリプールの商工会議所の会員であった。

SECP に法人登記するインセンティブは、銀行借入や輸出の条件を満たすため、また免税優遇措置を受けるためという理由が大きいですが、申請プロセスが複雑であり、登記後は四半期ごとに様々な報告義務があるため、小・零細ビジネスにとって登記のインセンティブは小さい。

これ以外に、調査対象者のビジネスのフォーマル性につながる情報は、以下のとおりである。

- 難民のレストラン 3 社とパキスタン人のレストラン 2 社が地方政府より飲食店営業許可を取得している。
- コハットのパキスタン人女性ビジネスで、職業訓練も実施している美容院は、SDC からスキル開発センターとして認定を受けた経験がある。
- ペシャワールのパキスタン人経営印刷業者は、KP 州報道情報局に公共調達認定業者として登録されている（試験問題の印刷などを請け負っている）。

- パキスタン人経営の男性美容院は理容師協会の会員であり、パキスタン人女性美容院は、美容師協会の会員である。（理容業及び美容業を開業するためには、協会の会員になる必要がある。）

上記に言及のないパキスタン人ビジネス4社は、全くのインフォーマル企業であると思われる。

(b) 雇用・職場環境

難民、パキスタン人問わず、書面で雇用契約を締結する習慣は、一般的ではない。調査対象ビジネスのうち、難民ビジネスでは、イスラマバードのレストランが従業員と雇用契約を締結しており、パキスタン人ビジネスでは3社で雇用契約を結んでいた。

ディーセントワークのコンセプトを少しでも知っており、その要素を考慮していると回答した経営者は、難民ビジネスで4社、パキスタン人ビジネス8社であった。コンセプトを知らなかったが、（コンセプトの説明を受けた後で）一部でも実践していると回答したのは、難民ビジネス及びパキスタン人ビジネスで各3社であった。また、ディーセントワークのコンセプトを知らなかったが、学んで導入したいと回答したのは、パキスタン人ビジネス2社であった。ディーセントワークを実践・考慮している、これから取り組みたいと回答したところが意識している分野として、女性の労働条件・女性の保護への考慮を挙げたのは5社（難民3社、パキスタン人2社）、職場環境の安全面への考慮を挙げたのが5社（難民3社、パキスタン人2社）であった。一方、ディーセントワークに興味なし、あるいは興味はあっても自社のビジネスは小規模すぎて導入できないと回答したのは、難民ビジネス8社、パキスタン人ビジネス3社であった。

なお、インタビューアーによれば、ディーセントワークに考慮していると回答した難民ビジネスには、児童労働や、従業員が搾取されている状況が垣間見える現場、安全衛生面に配慮していない工場（衛生状態が悪く、安全グローブをしないまま作業をしているなど）があった。しかし、これは難民ビジネスだから、というよりは、パキスタンのインフォーマルセクターに共通の状況と推察される。今回は、パキスタン人ビジネスにそのような現場を持つ業種がなかったので比較ができていない。なお、ビジネスを通じて労働局との関わりがあると回答したのは、難民のレストランビジネス2社のみであった。

(c) アフガニスタン難民にとって不利な点

アフガン難民はフォーマル金融によるローンへのアクセスがない。また、フォーマルにオフィスや店舗を借りることもできない。イスラマバードでインタビューしたアフガン難民男性ビジネスの場合は、パキスタン人と共同設立したビジネス¹⁰¹や、パキスタン人のビジネスを買い取り、続けている例があったが、ビジネスの場所を借りる場合にはパキスタン人名義を使っている。

アフガン難民を雇用していないパキスタン人ビジネスオーナーに、難民雇用の可能性を尋ねたところ、2社が、難民はCNICを保有していないので雇えない、と回答した。同じ会社は、このほかの理由として、男性難民は態度が無礼であるとも回答している。女性美容師からは、難民女性は行動制限が厳

¹⁰¹ なお、ビジネスの共同設立については、難民とパキスタン人の間に限らず、パキスタン人間でも一般的に行われている。例えば、イスラマバードの元NGO職員のパキスタン人レストラン経営者は、レストラン業の経験のあるパキスタン人の友人と組んで起業している。

しいので、彼女の美容院まで通勤できず、結果として雇えないという回答があった。

コハットのアフガン難民男性は、PORカードを保有していて、かつホテルの経営者と知り合いであっても、行政指導にしたがって宿泊を拒否されるので、親戚を頼って泊めてもらうよりほかないと窮状を訴えた。また、イスラマバードのアフガン難民は、警察当局にはPORカードの効力がないことがあり、目を付けられると嫌がらせをされるので、政治的に不穏な場合には、一定期間ビジネスを閉めて目立たないようにしている。イスラマバードで仕立て屋をやっている難民女性も、堂々と店を構えて客を呼び込みたいが、目立つと当局に嫌がらせをされるかもしれないので、目立たないようにしていると話した。また、別のイスラマバードの難民女性も、自宅で裁縫を教え、自分のビジネスもしているが、生徒には新規避難者もいるため、時々警察の捜査が入って嫌がらせをされることがある、その場合はShuraに助けを求めているとのことであった。

(4) 立地

KP州の難民ビジネス12社のうち、4社がRV内（うち、男性、女性各1社が自宅で営業）、6社はRV近く、2社はRV外の都市部で営業していた。RVがないイスラマバードでは、アフガン難民が多く居住している地区、多くビジネスを営んでいる地区、及びイスラマバードに居住する難民がビジネスを構えているラワルピンディでのビジネスをインタビューした。男性ビジネスの場合は、当該ビジネスにとって立地のいい生産拠点、顧客に近い場所などにビジネスの場を設けているが、難民女性3名中2名は、自宅でのビジネスを営んでいた。うち、イスラマバードの難民女性は、母親と合わせ月60,000PKRの収入を得ている一方で、月25,000PKRの家賃を支払っている。自宅兼用部分があるとはいえ、家賃がビジネスのコストに占める割合は小さくない。

パキスタン人の男性ビジネスは、対象地域の中心地や、アフガン難民が多くビジネスを営む地区にあった。女性も同じく商業地区で営業しているところが多かったが、コハットの女性美容師は自宅で開業していた。

(5) 売上

アフガン難民男性によるビジネスの年間売上は、48万～1.8億PKRと幅が大きい。オーナーが正確に年間売上を把握していない可能性もあるが、レストラン業の売上は1.2億～1.8億PKRと大きく、ペシャワールの仕立て屋の売上は48万PKRであった。難民女性によるビジネスは規模が小さく、ハリプールの女性（刺繍衣料）で30万PKR、イスラマバードの女性（刺繍衣料）で60万PKRであった。

パキスタン人男性のビジネスの年間売上は、50万～5千万PKRで、最大売上はイスラマバードのレストランであった。一方、女性ビジネスは、16万～1百万PKRであった。

4.5.3.2 ビジネスオーナーのプロフィール

アフガン難民ビジネス17社（男性オーナー14名、女性オーナー3名）、パキスタン人ビジネス16社（男性オーナー9名、女性オーナー7名）のオーナーのプロフィールは以下の通りである。

(1) アフガン難民

インタビューした難民ビジネスオーナー（17名中1名は、販売担当従業員であったがこれを含む）は、全員がPORカード保有者であった。年齢は20歳から54歳で、6名が1970年代後半から1980年代前半にパキスタンに入国しており、8名がパキスタン生まれであった。イスラマバードの女性2名は、それぞれ5年前と10年前にパキスタンに入国していた。

彼らの学歴は、17名中、大卒1名、高卒6名、中卒4名、宗教系インフォーマル教育1名、残り5名が教育経験無しという回答であった。

5年前に入国したイスラマバードの女性は、アフガニスタンでは化学の学位を持ち化学教師をしていたが、パキスタンではその専門での職がないため、指輪を売って中古ミシンを買い、裁縫ビジネスを開業したとのことであった。

イスラマバードの靴製造ビジネスオーナーの男性は、パキスタンで生まれてアフガン学校（12年）を出ているが、ビジネスは二代目で、靴づくりの技術は父親から学んだ。ペシャワールの貴石ビジネスの男性は、中卒であるが、家族の知人の貴石ビジネスオーナーの下で1カ月修業した後、そのオーナーに支援してもらって自分のビジネスを始めている。

ハリプールでソーラーシステム設置のビジネスを営む高卒の男性は、NGOの6カ月の電気工事の訓練を受けた経験があった。ペシャワールで家具工場を営む男性は、中卒だが、政府系職業訓練機関で3カ月の木工技術訓練を受けた経験があり、自社で徒弟を受け入れている。また、ペシャワールの仕立て屋の男性は中卒であるが、NGOのle Secours Islamique FranceとInitiative for Development and Empowerment Axis (IDEA)から各4週間の技術訓練を受け、SRSPから3日間の訓練を受けてマスタートレーナーに認定された。彼は最初の訓練を受講後、自らほかの店で修行を積んだ後に独立し、現在は親方として徒弟も受け入れている。

ハリプールの高卒の女性は、RV内のコミュニティセンターで開催されたNGOによる3カ月の職業訓練コースを受講し、トレーナー兼リーダー（Jugnu¹⁰²）として女性の在宅ビジネスオーナー150名を率いている。また、高卒のイスラマバードの刺繍・美容師の女性は、NGOのREPIDから6カ月の刺繍と美容師の職業訓練を受けた後にマスタートレーナーと認定され、ビジネス経営の傍ら、地域の女性たちに裁縫を教えている。これら2名の女性は、いずれも母親が裁縫スキルで生計を得ていた。

(2) パキスタン人

インタビューしたビジネスオーナー（16名中3名は、オーナーではなくマネージャーであったが、これを含む）は、27～55歳であった。彼らの学歴は、大卒9名、高卒4名、中卒1名、小学校中退1名、不明1名であった。うち、高卒の自動車整備ビジネスのオーナーは、ウクライナのシボレー社のサービスセンターで車両スキャンニングの訓練を受けた経験があり、GTVC Khalabat 男子校の卒業生も採用している。また、ペシャワールのパキスタン人男性美容院経営者は高卒であるが、サウジアラビアで美容師

¹⁰² 現地語でホテルの意。トレーナー兼リーダーの役割を担う人の呼称。

として働いた経験を元に、パキスタンに戻って男性美容院を開業した。なお、パキスタンの職業訓練機関には、男性美容・理容のコースはない。男性向けには多くの理容院が開業されているが、理容師になりたい人間は、理容師の下で修業することでスキルを獲得している。一方、男性美容院はまだ数が少ない。

イスラマバードの女性美容師は、イスラマバードの公立 TVET 機関である女性福祉開発センター（WWDC：Women Welfare and Development Centre）でトレーナーとして教え、訓練用テキストブック編纂にも携わった経験を有する。また、コハットの職業訓練校経営の女性と、美容師の女性は、ペシャワール技術開発評議会より、スキル開発センターとして認定を受けている¹⁰³。

4.5.3.3 人材確保とスキルニーズ

(1) 人材確保

難民ビジネスの従業員数は、経営者以外に1名から80名と幅があった。難民ビジネスの人材確保は、家族経営である場合、まず家族・親戚を雇用し、それ以外の人材は、知人などを通じた紹介や、志望者による売り込み、また、マーケットに店を構えている場合は、その地元のネットワークを通じて探す事例が多かった。難民オーナーからは1社を除き、人材確保の苦労は聞かれなかった。コハットのプラスチックリサイクル業は、全従業員を派遣会社から雇っていた。イスラマバードの建築資材供給ビジネスは、日雇い労働者だけを6名程度雇っているが、仕事を求める人間が集まる路上の一角から採用している。日雇い労働者を雇う場合は、業務量の増減に応じて、雇う人数を調節している。特殊なケースは、縫製のマスタートレーナーと認定された女性ビジネス3社の場合で、自らが受注した仕事を、自分が教えた生徒や自分が参加した訓練などで知り合った女性たちに割り振る形態である。仕事の割り振り先の女性たちはそれぞれが在宅ビジネスを開業しており、割り振る側の女性との間に雇用関係はない。この女性たちは、それぞれ8名、100名、150名の女性在宅ビジネスとつながっている。

難民ビジネスオーナーで、難民のみでなく、パキスタン人も雇用しているケースがある。一方、パキスタン人オーナーで、パキスタン人のみでなく、アフガン難民を雇用しているケースもあった。上記のように、アフガン難民の雇用は、法的に問題があるという認識の下、雇用していないケースがある一方、日雇い労働者を使っている建築資材ビジネスでは、国籍に関係なく、日々必要な労働力を、街頭の一角から採用している。

パキスタン人ビジネスの従業員数は、オーナーのみで従業員無しのところから、最大で38名と、幅は小さかった。一般的な人材確保の状況は、家族・親戚・知人を通じて探す、志望者による売り込みのほかに、人材募集広告を出すところもあった。特殊なのは、イスラマバードのオーガニック食品企業 Organiks Plus 社で、はちみつやお茶の生産農家を含む1,842名を抱えているが、農家を雇用しているので

¹⁰³ KP州のSDCは、3章に記したとおり、2021年のNAVITTC法の改定により、その認定機能はNAVITTCに移管されたが、それまでは、インフォーマルセクターの職業人をスキル開発センターとして認定する制度を有していた。認定の有効期間は1年間で、更新は、申請により1年間可能であった。SDCの役割は、訓練教材の提供、訓練ニーズアセスメントの実施、訓練中のモニタリング、及びフォローアップであり、さらに訓練生を金融機関に紹介したり、OJTのために中小企業や労働市場につなげたりすることも行っていた。これまでにDRC、IRC、SRSPといったNGOや、GIZ、RAHAプログラムやUNDPから訓練を請け負って実施した実績がある。

はなく、農家と仕入れの契約をしている点である。この企業では、CAR-KP やコミュニティの長老を通じて、難民あるいはパキスタン人の女性グループ（1 グループ 10-15 名）を組成し、各グループの調整役が、原材料の調達・供給、製品の会社への納品、会社からの支払いまでを請け負っている。

なお、ビジネスオーナー調査以外のインタビューからも、パキスタン人ビジネス（ビジネスオーナー）によるアフガン難民を対象とした生計支援に関する情報を得たので、上記の例とあわせて下表にまとめた。

表 4-46 パキスタン人ビジネス（ビジネスオーナー）によるアフガン難民の生計支援

| 社名 | Organiks Plus | Indus Heritage Trust | Pernia Couture |
|--------------|---|---|------------------------------|
| 登記の有無と経営スタイル | SECP 登記の民間企業 商業ベースのビジネス経営 | 非営利団体 コストリカバリーベースの ビジネス経営 | 登記無 チャリティー的な位置づけ |
| オーナーの性別 | 男性オーナー | 女性事務局長 | 女性オーナー（デジタル分野でフォーマル企業を起業） |
| 業務内容 | 蜂蜜やお茶などオーガニック食品の製造・販売 | 伝統刺繍を用いた製品のフェアトレード | 刺繍衣料品のフェアトレード |
| 生計支援対象 | アフガン難民及びホストコミュニティの生産者グループ（1 グループ 10-15 名の女性で構成） | パキスタン人、及びアフガン難民。女性多数 | 遠隔地及び農村地域のパキスタン人女性及びアフガン難民女性 |
| 特記事項 | Hashoo 財団が起業支援 Hashoo 財団の社員がオーナー | UNHCR の Made51 ¹⁰⁴ やイスラマバードのオフィス兼店舗で販売 | 本業のほかに取り組むチャリティー活動的な位置づけ |

出所：調査団作成

(2) 従業員に求めるスキルと人材育成

従業員に求めるスキルに関して、アフガン難民の従事するビジネスの中で、NAVTTTC や TEVTA を知っているオーナー、TVET 関連証書の有無に重きを置いているオーナーはほとんどいなかった。技術を持った者を求める場合は、経験者を採用しており、そうでない場合は、OJT で社員を教育・訓練している。例えば、アフガン料理レストランの場合、料理人は経験者を採用し、フロア担当は OJT で教育している。また、上記の建築資材ビジネスでは、体力があればよく、技術は不要、との回答であった。

前述の 3 名の難民女性は、いずれも本人と母親、あるいは本人と配偶者によるビジネスで、従業員は抱えず、大口注文があれば、オーナーがトレーナーとして教えた元生徒や知り合った女性に仕事を振り分ける形態を取っている。元生徒であるため、能力の把握もできており、得意分野に応じて仕事を振り分けている。

マスタートレーナーの女性以外のアフガン難民の多くは、従業員の育成は OJT であると回答し、従業員を社外に訓練に出す余裕はないと回答した。例外は、イスラマバードのレストランオーナー（ほかの有名レストランに社員を修行に出したい）とペシャワールの家具業者のオーナーで、人材育成に意欲を

¹⁰⁴ UNHCR のイニシアティブにより 2018 年にできたブランドで、難民が製作した製品をオンライン等で販売し、避難先で収入を得て自立した生活ができるように支援している。<https://made51.org/>

示した。家具業者は、自身が NGO の職業訓練を受けおり、今は政府機関にも納品していることから、技術訓練が重要だと考えており、RPL に興味を示した。彼は、KP-TEVTA は知っているが、RPL は知らなかったと言い、RPL 認定の基準について知って、社員教育に活かしたいと回答した。

パキスタン人ビジネスオーナーは、仕事に必要な技術を持っていることと、正直さ、行儀のよさ、接客態度などを期待する従業員像として挙げる人が多かった。レストラン業は、難民ビジネスと同様、料理人については、スキルを要求するが、職業訓練校を卒業しているかどうかは関係なく、経験を重視する、料理人以外のフロアの人間に対しては清潔感を重視するとの回答であった。一方、自動車整備工場は、整備スキルを期待しており、GTVC で訓練を受けた者などから採用している。また、この工場は、ほかの整備工場とのネットワークがあり、必要に応じて技術を持っている整備工を派遣し合う協力体制ができています。イスラマバードとハリプールの美容師女性は、訓練を受けていない女性を好んで採用して一から OJT で訓練するが、接客態度、コミュニケーションスキル、清潔感を持った女性を選んでいく。ハリプールの美容師女性は、インターンで入った女性からスキルを見極めて従業員として採用している。一方、イスラマバードのデジタル企業は SECP 登記しており、正社員については、品質マネジメントシステムに関する国際規格である ISO9001 に沿って求人ポジションごとに職務記述書を用意して公募している。同企業は、試験問題のスキランをマニュアルで行う必要があるため、7,000 名の女性たちに対してスキラン業務の研修を実施して、必要な時に彼女たちをパート雇用する人材プールを持っている。

パキスタン人ビジネスでも、アフガン料理レストランや美容院は、顧客にアフガニスタン人がいるため、従業員にアフガニスタン人を採用している。SECP に登記されている企業の場合は、原則としてパキスタン人のみを採用しているが、前述のオーガニック食品会社はアフガン難民の生計支援がミッションであるため、POR カードを保有する農家に限って契約をしている。

社内人材育成計画を有している企業は無かったが、イスラマバードのレストラン経営者は、人材留保策の一つとして、同計画を作成する予定だと回答した。

(3) 親方・徒弟制度

3 章及び本章でも既に言及したが、パキスタンには伝統的かつインフォーマルな親方・徒弟 (Ustad-Shagird) 制度がある。本調査の対象で、調査の時点で徒弟を受け入れていたのは、ペシャワールのアフガン難民男性ビジネス 3 社 (家具製造、貴石カット研磨販売、仕立て) 及びパキスタン人ビジネス 2 社 (男性美容院、女性美容院) であった。仕立て屋は、これまでに 15-20 名の徒弟を受け入れてきた。オーナー自身も 2 年間徒弟に入って修行した経験があり、その時もなんらかの賃金を得ていたとのことであった。

同制度の概要については、少し古い情報であるが、下記のボックスを参照されたい。

パキスタンの親方・徒弟 (Ustad-Shagird) 制度の概要¹⁰⁵

パキスタンのインフォーマルセクターは、労働力の技術や雇用の主要な供給者となっている。非農業的雇用のうち、若者（15～24歳）の78.8%と25歳以上の68.4%がインフォーマルセクターで雇用されている。また、1999/2000年から2006/07年までの間に、インフォーマルセクターに雇用された25歳以上の若者は4%、25歳以上は7%増加している。

インフォーマルセクターにおける技術習得の最も一般的な形態は、親方・徒弟制度である。インフォーマルセクターで採用される方法、技術、技術は時代遅れであることが多い。しかし、ある家計調査によると、徒弟制度によってインフォーマルセクターから技術を習得する人の割合は、正規の職業訓練技術教育制度で技術を習得する人の割合の2倍である。

この制度は、実習生に訓練期間中、少額の助成金や賃金が支給されるという意味で、貧困家庭のニーズに適している。実際、このインフォーマルな訓練制度の参加者は、一般的に貧しい。また、彼らは、何年か学校教育を受けた後に中途退学している可能性が高い。そのような子どもたちは、教育の直接費用と機会費用の両方の観点から、幼少期に見習いとしてインフォーマルビジネスに入れられる。

訓練終了後、この制度の参加者は、賃金労働者として数年間働き続けることが多い。そして、最終的には自分のビジネスを立ち上げる。訓練から賃金雇用、そして最終的な自営業に至るまでの全プロセスで、金融サービスや事業開発サービス（ローン、ビジネス・カウンセリング、技術支援、起業家支援など）といった制度的な支援はほとんどない。

インフォーマルセクターに従事する個人は、技術認定を受けていないため、一般的に正規の再教育や雇用の機会から排除されている。そのため、フォーマルな訓練制度や雇用機会への移行の可能性はほとんどない。

(4) 人材留保

難民及びパキスタン人を問わず、レストラン業、IT産業は人材の流動性が高いとの回答であった。コハットのプラスチックリサイクル業のオーナーは、高い賃金を求めて、県外や外国にいく従業員がいると回答した。ペシャワールの難民仕立て屋は、徒弟として受け入れた若者がたいてい1-2年で独立するか、大手に転職すると説明した。男性美容院は、辞職して独立する人もいと述べている。総じて人材の流動性は当然のこのようにとらえられている。ペシャワールの難民家具ビジネスオーナーは、自社から独立した元社員に、仕事を回している。一方、ハリプールの難民男性からは、ローカルマーケットで開業している零細ビジネスの場合、緊密な人間関係の中で仕事をしているため、一旦仕事を辞めると、同じ地元では次の仕事が見つけれなくなる、だから辞めないという回答もあった。ハリプールの美容師女性は、女性は結婚すると退職すると回答した。

(5) 経営者自身のスキル開発ニーズ

経営者自身のスキル開発・更新ニーズは、業種ごとに下表のとおりであった。

¹⁰⁵ Janjua, S., & Naveed, A. (2009). Skill acquisition and the significance of informal training system in Pakistan - some policy implications. (RECOUP Policy Brief, 7). Cambridge: University of Cambridge, Faculty of Education, Research Consortium on Educational Outcomes and Poverty (RECOUP). (オンライン)(引用日: 2023年8月11日)
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-sscar-69214>

表 4-47 経営者自身のスキル開発・更新ニーズ

| 業種 | スキル分野 |
|---------|--|
| レストラン業 | レストランマネジメント、マーケティング、ソーシャルメディアマーケティング |
| 美容師 | ネイル、ヘアー、フェイシャル、レーザートリートメント、痩身（以上、技術更新） |
| 衣料品販売 | マーケティング、eコマース |
| ソーラー設置 | 電気工学（技術更新）、オンライン受注システム |
| 家具業 | 木工（技術更新） |
| 仕立て業 | ベストの仕立て方（技術更新） |
| ガラス設置 | ビジネスマネジメント |
| 職業訓練校経営 | ビジネスマネジメント、技術訓練、財務マネジメント、データマネジメント |

出所：調査団作成

多くの経営者が、訓練・研修代を負担できると回答したが、負担可能金額についての言及はなかった。無料希望も1社あった。また、訓練・研修に参加できる期間は数週間から6カ月の短期で、時間帯としては、早朝や夕方、週末を希望し、繁忙期のイード前は避けたいとの回答が寄せられた。

4.5.3.4 顧客・外部との関係

(1) 営業・顧客のニーズ把握・差別化

ビジネスの顧客層は、難民・パキスタン人オーナーそれぞれについて、アフガニスタン人のみ、パキスタン人のみ、両方のパターンがあった。難民のうち、ペシャワールの貴石ビジネス経営者は、国外にも顧客がいると回答した。一方、パキスタン人経営者のうち、ペシャワールの印刷業者はアフガニスタンにも顧客がおり、ペシャワールの衣料品店経営者は、海外在住パキスタン人の顧客もいると回答した。また、試験評価のデジタル企業は、政府機関が主な顧客である。

難民男性からは、集客や販路確保のために、まずはビジネスの立地を選ぶ、ロコミやオーナーのネットワークを通じて営業する、マーケットを回って話をする、既存顧客と話をする、マーケットや仕入先から流行や最新製品の情報を得る、インターネットで流行をチェックする、の回答があった。難民女性は、Shuraの協力を受けて地元の受注先を確保したり、Community Mobiliserを通じて仕事を受注したりしている。難民ビジネスによるデジタル活用度は低く、ウェブサイトやソーシャルネットワーキングサービス（SNS：Social Networking Service）アカウントを営業用に活用しているのは、レストラン業の2社とイスラマバードで裁縫を教えている女性1社の計3社にとどまった。

パキスタン人ビジネスオーナーの営業・顧客ニーズ把握も、難民と同じであるが、商工会議所での情報交換という回答が一件あった。パキスタン人ビジネスのうち、イスラマバードのデジタル企業はデジタルを活用した営業も行っているが、同企業以外で、ウェブサイトやSNSアカウントを有しているのは6社（うち1社はInstagramのアカウントが休眠状態）であった。美容師は、美容用品の仕入先やSNSから流行の情報を得ていた。

顧客との関係構築及び差別化については、以下の回答を得た。多くの経営者が顧客に見合った価格設定、期限内の納品を挙げた。また、アフガン難民経営者の多くが掛売りの容認を挙げている。

表 4-48 顧客との関係構築及び差別化のポイント

| 国籍 | 業種 | 顧客との関係構築の方法・差別化のポイント |
|------------|--------------------|--|
| アフガン 難民 | レストラン | 従業員のカスタマーサービス及び清潔感保持 オープンキッチンで料理プロセスを顧客に見せる |
| | 靴製造・販売 | 丈夫な靴、顧客に合わせた価格設定 |
| | 縫製学校・仕立て | 顧客の文化・伝統に配慮し、相手の言語に敬意を示す、 アフガン女性が安心して集まって悩みなどを話せる場の提供、珍 しいアフガンドレスの提供、女性による仕立屋兼裁縫学校はほか にない |
| | 化粧品販売 | パシュトゥン文化を尊重し、女性客には女性店員が対応する 長年商売をしているため、仕入先との交渉が可能 主な顧客はアフガン女性で、アフガニスタン人店主を好む |
| | 房かざり製造 | ほかに類を見ない製品の提供、顧客の好みに合わせる、期限内の 納品、掛売りの容認 |
| | 家具生産 | 質の良い材料、顧客の好みを聞いて生産、製造上受け入れられな い点は、その旨、顧客に丁寧に説明、丈夫で長持ちする家具を生 産 |
| | 仕立て屋 | 顧客第一、顧客の要望に応じて少し値引きする |
| | アイスクリーム製造 | ブランドの確立、規格に則った包装、顧客の好む品ぞろえ、希望 に応じて顧客宅への配達、掛売りの容認 |
| | プラスチックのリサ イクル | 期限内の納品、掛売りの容認 |
| | スポーツウェアの綿 リサイクル | 競合はあまりない。掛売りの容認 |
| パキスタン人 | 自動車整備 | リピート客には便益を提供 |
| | 衣料品販売 | 高品質の衣料品の提供、顧客への飲料提供、顧客宅への配達 |
| | 美容師 | 質の良い製品を使った質の良いサービス、値引き、イードなど需 要のある時期に合わせて在庫を揃える |

出所：調査団作成

(2) 他社や商工会議所との関係

難民ビジネスの中で、同業者のグループや協会に入っていると回答したのは、レストラン業経営者と貴石カット研磨業者であった。家具業者は、木材関連業者協会に入っており、政府の木材供給に関する情報を得ている。

パキスタン人男性美容師は理容師協会、女性美容師は美容師協会に、ガラス業者は、ガラス供給業者協会に加入している。Hashoo 財団の社員が設立したイスラマバードのオーガニック食品会社は、Hashoo のグループ企業とのつながりを利用して回答した。パキスタン人女性オーナーの学校試験評価サービスを提供しているデジタル企業は、関係する IT 企業と政府の関連機関でプラットフォームを立ち上げている。

パキスタン人オーナーのうち、男性 2 名、女性 4 名が各地域の商工会議所の会員であり、女性 1 名が入会申請中とのことであった。商工会議所の会員になる利点として、イスラマバードの美容院オーナーは、金融サービスへのアクセスが容易になる点、商工会議所主催の各種ビジネス研修に安価で参加できる点を挙げ、ペシャワールの衣料品店女性経営者は、他社との情報交換を挙げた。

なお、難民・パキスタン人間わず、ローカルマーケットで営業しているビジネスオーナー 6 名は、マ

マーケットの組合に加入しており、マーケットでの問題に直面した際に、同組合の役員に相談している。

4.5.3.5 ビジネスの継続及び成長を阻む課題

(1) 資金調達

ビジネスの課題として、パキスタン人オーナー5名と難民オーナー11名が資金不足を挙げた。

ビジネス開始時の資本について、アフガン難民は、NGO から支援を受けたイスラマバードの女性、ドナーから機材の現物供与を受けたハリプールの女性とペシャワールの男性の3名以外、全員が自己資金あるいは自己資産の処分金、及び家族・友人（海外在住者含む）からの出資や借入で調達していた。アフガン難民は、パキスタン人と共同でビジネスを設立した経営者以外は、ローンへのアクセスはないと回答し、ビジネス拡大のための資金は、ビジネスからの剰余金や、再び家族や友人から資金調達、インフォーマル金融に頼ると一部が回答した。また、資金へのアクセスがないために、イスラマバードの靴製造業者は、ビジネス拡大に必要な新しいデザインの靴を製造する機械の購入や店の改築ができないと回答、イスラマバードの建築資材供給業者とペシャワールの房飾り製造業者も、サービス・製品への需要は大きいにも関わらず、運転資金に限度があるため、ビジネスの拡大ができないと回答した。コハットのレストランは、仕入れ業者に97,000PKRの借りがあるが、支払えるあてがなく、それを支払わないと次の仕入れができないと嘆いた。

パキスタン人についても、ビジネス開始時の資本は、多くが家族・友人からの資金調達で手当てしているが、自己資金と銀行融資の組み合わせ、Hashoo 財団による出資、YouTube からの収入と海外出稼ぎの兄弟からの出資、自分が海外出稼ぎで貯めた資金と自己資産の処分金、との回答が各1社あった。パキスタン人についてはローンへのアクセスはあるが、ビジネス継続・拡大のための資金については、金利等の借入れ条件、申請書類の煩雑さ、申請プロセスの長さを勘案して、借入を行わない選択をしている。また、男性衣料品店経営者は、商品が売れたら仕入れ先への支払いを行う買掛金扱いにしてもらうことで、運転資金を捻出している。一方、ペシャワールの商工会議所会員の衣料品経営女性は、ビジネス継続のためのローン40万PKRを6カ月間借りていた（借入条件はマークアップ率3%¹⁰⁶、6カ月間据え置き後、四半期ごとに25,000PKRの返済）。また、ハリプールの商工会議所会員の女性美容師はビジネス拡大のためローンを申請中であった。

(2) 技術革新

難民の靴製造業者は、従来の自社製品デザインは人気落ちたことから需要のある中国製のデザインを取り入れた靴の生産を自社の製造ラインで始めたが、現在の機械では製造コストが高く、インフレによる原材料・製造コストの高騰も追い打ちをかけて、中国からの安価な輸入靴との競合に直面している。

パキスタン人の衣料品販売店は、デジタルマーケティングとの競合を感じている。

¹⁰⁶ イスラム金融では金利を課さない代わりに、例えば仕入品総額の3%のマークアップを乗せたローンを貸し出し、3%が金融機関の利幅になる。

(3) 価格高騰

多くのオーナーが、インフレによる価格高騰に頭を悩ませており、一部のオーナーは人件費の削減を検討するも、それがサービスや製品の質に影響することを恐れていると回答した。

(4) 人材確保

人材確保が課題であると回答したのは、難民経営のスポーツウエアリサイクル業と、パキスタン人経営のイスラマバードのデジタル企業、ペシャワール 3 社（男性美容院、印刷業、衣料品販売）、及びコハット 2 社（女性経営の職業訓練校と美容師）であった。

(5) ビジネスの場所

ペシャワールの美容師は、商業地区ではなく住宅地区の自宅で開業しているが、警察に見つかりと営業を止められる可能性があるため、別の場所に店を構える資金としてローンを申請中であった。

第5章 アフガニスタン難民・ホストコミュニティを対象とした既存の生計向上事業

5.1 主要ドナー機関による支援状況

国連機関は、支援活動を実施するにあたり、支援対象の担当を分けている。UNHCR は主にアフガン難民（POR カード保有者）を担当し、UNDP は主にホストコミュニティを担当している。IOM は ACC 保有者と一部の非正規滞在アフガニスタン人の支援も担当している。

UNHCR のほか、現在アフガン難民支援を実施もしくは計画しているのが、GIZ、IOM、WB である。このほか、国際 NGO やパキスタンの NGO が、これらドナーの資金を活用して、または自分たちのリソースを活用し、アフガン難民支援を実施してきている。

以前は、UNHCR と UNDP をはじめとした国連機関が One UN Program として RAHA プログラムを支援していたが、UNDP を中心とした One UN Program としての支援は終わり、UNHCR だけが RAHA プログラムを継続している。現在、国連機関で公にアフガン難民支援を実施しているのは、UNHCR と IOM だけであるが、ほかの国連機関は、彼らのプログラムにおいて、脆弱層の一部としてアフガン難民を支援対象に含んでいることも多い。例えば、ILO は、中小企業や第一次産業の就業環境の改善、建設業での社会保障や安全な労働環境に対する啓発、児童労働の廃絶などの活動をパキスタンで実施しているが、これらの対象は脆弱層であり、その中にアフガン難民も含まれている。同様に、FAO も農業開発事業においてアフガン難民を含む脆弱層を対象としている。

以下、本章では、明示的にアフガン難民対象の生計向上支援をしている機関の事業実施状況を記す。

5.1.1 国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）

パキスタンでのアフガン難民支援の主要ドナー機関としてまず挙げられるのは UNHCR である。UNHCR は、1979 年の大規模なアフガン難民流入当初より、「2.2 アフガニスタン難民関連の協定と政策」に記載した協定や政策の実施、パキスタン政府による難民対応全般を支援してきている。下記はパキスタンにおける UNHCR の活動の概要である。

パキスタンにおける UNHCR の活動

パキスタン政府との協力を通じて下記の活動を実施している。

- パキスタンの難民・庇護申請者に必要な保護と人道支援を提供する。
- パキスタン政府と UNHCR との協力協定（1993 年）に基づき、政府に代わって難民登録を行う。
- アフガン難民の自主帰還の促進と監督。2002 年に始まった自主帰還プログラムのもとで、UNHCR はクエッタとノウシェラにある 2 つの自主帰還センターを運営しており、そこで帰還を希望するアフガン難民の支援と、パキスタンでの難民登録解除を行う。
- パキスタンの関係政府機関、NGO、INGO とともに、RAHA プログラムを運営し、難民とホストコミュニティのレジリエンスを構築するとともに社会的結束を強化するための開発事業を実施する。
- 職員の給与支援を含む CCAR/CAR の難民管理能力の強化。

出所：UNHCR¹⁰⁷ 及び UNHCR へのインタビューより調査団作成

¹⁰⁷ UNHCR, UNHCR's support toward the implementation of the Solutions Strategy for Afghan Refugees Enhancing Resilience and Co-Existence Through Greater Responsibility-Sharing 2018-2019 (2018)

パキスタン政府は、UNHCR の支援を受け、2009 年に RAHA プログラムを開始した。RAHA プログラムは、アフガン難民の受け入れに伴うホストコミュニティの負担軽減を目的として、様々なパキスタン政府機関、国際機関、NGO との連携のもとで実施されてきた最大規模の支援プログラムである。UNHCR のほか、UNDP を中心とした 10 の国連機関が One UN Program として支援に参加した。開始時はパキスタン政府の資金で活動が実施されたが、その後は、国連機関が調達した資金（財源は、アメリカ合衆国、ドイツ、日本、EU、スイス、オーストラリア、デンマーク）で活動が継続した。

RAHA プログラムには、「難民影響地域（RAA : Refugee Affecting Areas）」と「難民受入地域（RHA : Refugee Hosting Areas）」の 2 つのコンポーネントがあり、前者が UNDP、後者が UNHCR によって運営された。基本的に RAA コンポーネントはホストコミュニティを対象とし、RHA コンポーネントはアフガン難民とホストコミュニティの両方を対象とする。アフガン難民とホストコミュニティの受益者比率は 50 : 50 と定義されているが、UNHCR によると、ホストコミュニティの住民が多いため、実際の比率はアフガン難民 40 対ホストコミュニティ 60 程度となっている。2015 年には UNDP 及びほかの国連機関の支援は一旦終了し、現在は UNHCR のみが RAHA プログラムへの支援を継続している。

RAHA プログラムは、水と衛生、インフラ整備、教育、生計向上、保健、社会的保護が対象セクターであり、これまでに 4,260 プロジェクトをアフガン難民が多く居住する県において実施してきた。インフラ整備や調達関連のプロジェクト（例えば学校建設や医療機材の提供、道路の建設・改修など）は、UNHCR が直接実施し、ソフトプロジェクト（例えば職業訓練など）は、国際 NGO やパキスタンの NGO などを通じて実施している。RAHA プログラムの概要は下表のとおり。

表 5-1 RAHAプログラムの概要

| | |
|-----------------|--|
| 期間 | 2009 年から現在まで |
| 対象地域 | KP 州、バロチスタン州、パンジャブ州、シンド州の 47 県 |
| 実施プロジェクト数 | 4,260 プロジェクト |
| 使用予算 | 総額 2 億 2000 万 USD <ul style="list-style-type: none"> ■ 州別 KP 州 68%、バロチスタン州 29%、パンジャブ州 2%、シンド州 1%。 ■ セクター別 32%が水と衛生、22%がインフラ、21%が教育、17%が保健、7%が生計改善、1%が社会保護 |
| 受益者数 | 1240 万人（15%がアフガン難民、85%がパキスタン人） |
| 事務局 | RAHA チーフコーディネーター（CCAR） |
| パートナー （開始当時） | (A) 政府機関 <ul style="list-style-type: none"> • SAFRON、CCAR、各州の CAR • EAD • Planning & Development Department（P&DD） of KP and Baluchistan Province • Government Departments, public representatives and other relevant executing agencies at federal, provincial and district levels • District governments and Islamabad Capital Territory Administration（ICT） (B) 国連機関 UNHCR、UNDP、WHO、FAO、ILO、UNESCO、WFP、UN Women、UN-HABITAT、UNOPS (C) その他の実施パートナー NGO、INGO、GIZ |

出所：UNHCR “RAHA Program Document 2020–2022”、UNHCR “RAHA Fact Sheet” より調査団作成

RAHA プログラムの生計向上分野では、公立 TVET 機関の建設や改修、機材供与、それらの施設やコミュニティに設置したセンターにおける職業訓練の提供など、これまでに 20,000 人以上を対し支援を実施してきている。職業訓練のアフガン難民の対象者は、POR カード保有者である。

2019 年からは、NAVTTTC と協働で「NAVTTTC-UNHCR Skill Development Program」を実施している。このプログラムでは、UNHCR が NAVTTTC と MOU を結び、様々な職業訓練を各地域にある公立 NAVTTTC 認定 TVET 機関を通じて実施するほか、職業訓練を実施する公立 TVET 機関のアップグレード（改修や機材供与）を実施してきた。職業訓練は、2023 年 8 月までにすでに 4 コホートを終了しており、すでに 5,000 人のアフガン難民とパキスタン人へ訓練を提供してきた。現在は 5 コホート目を実施中である。対象者はおおよそ 40%がアフガン難民、60%がパキスタン人となっている。なお、直近の 2 コホートで、企業でのインターンシップも開始した。この職業訓練を修了すると、受講者は、NAVTTTC の修了証を受領することができる。

表 5-2 NAVTTTC-UNHCR Skill Development Programの概要

| | |
|-------------|---|
| 期間 | 2019 年～実施中 |
| 対象地域 | パンジャブ州、KP 州、バロチスタン州の 18 県とイスラマバード |
| 対象者 | 16 歳から 40 歳までのアフガン難民（POR カード保有者）とホストコミュニティ住民。目標比率は難民：受入住民＝50：50（実際は 40：60 程度）。2,000 人/年。 |
| 実施機関 | NAVTTTC 認定 TVET 機関 |
| 実施体制 | 資金提供：UNHCR 専門技術指導：NAVTTTC |
| トレーニングの種類 | 各種職種の短期技術訓練とインターンシップ（3～6 カ月） |
| プログラム中のサポート | <ul style="list-style-type: none"> 給付金 6,000PKR/月 訓練終了後のツールキット配布 必要に応じて交通費と宿泊費の支給 |
| 備考 | <ul style="list-style-type: none"> 難民枠が埋まらないこともある。その場合、ホストコミュニティ（パキスタン人）がその枠を埋める。 修了生の追跡調査は 2023 年度の訓練コホートから行う。 |

出所：NAVTTTC へのインタビュー結果より調査団作成

UNHCR は、RAHA プログラムのほかに、NGO に委託して生計向上プロジェクトを実施することも行っている。以下に、その例を 4 つ紹介する。

まず、KP 州が対象となっているプロジェクトのうち、Concern Worldwide を通じて実施したのは、インターネットの通信販売（Made51 と Shopify）でのバリューチェーン支援である。すでに一定の技術を身につけているアフガン難民女性たちを対象に、Indus Heritage などの Local Social Enterprises（LSE）が技術訓練を提供し、流行りのデザインなどを教える。そして、彼女たちが製作した商品を、Made51 や Shopify で販売するという流れである。また、参加者には、栄養の知識や基礎教育も提供された。これは当初 3 年間の予定であったが、コロナ禍で実施され、予算が縮小されたために 1 年間で終了した。しかしながら、民間セクターを巻き込んだため、今もこの仕組みは残っており、LSE が主体となって難民女性たちが製品を作り続けている。このプロジェクトでは、POR カード保有者を家族に持つ新規アフガン避難民も対象とし、訓練参加のための許可を UNHCR から出してもらっていた。実施体制は、

UNHCR と Concern Worldwide で MOU を締結し、Concern Worldwide は LSE とパートナーシップ契約を締結した。

次に、Pakistan Poverty Alleviation Fund (PPAF) も UNHCR のプロジェクトを実施している。PPAF は、Ministry of Poverty Alleviation and Social Safety が IFAD の支援を受けて実施している国家貧困卒業プログラム (NPGP) の実施部隊である。当初、NPGP はパキスタン人の最貧層を対象とし、アフガン難民は対象ではなかったが、UNHCR は PPAF と MOU を締結し、この NPGP をアフガン難民向けに実施することを合意した。2021 年より KP 州及びバロチスタン州の数県 (KP 州は、スワビ、マンセラ、ローワー・ディール) でパートナー NGO (KP 州は、IDEA) を通じて実施している。1 フェーズ 1 年間で、現在フェーズ 3 を実施中である。1 フェーズは、1~2 カ月で対象者を選定し、1 カ月でパートナー NGO の研修、6 カ月が対象者の訓練期間、残りがフォローアップという流れである。支援対象者の選定は、コミュニティに貧困層を提示してもらおうと同時に、独自の指標を用いた Poverty Score Card を活用して客観的に貧困度合いを測ることにより、真の貧困層を選定する。この Poverty Score Card は、活動実施後の対象者の貧困度合いの変化を見ることにも活用されている。活動内容は、対象者にアセットや技術訓練、起業やビジネスマネジメント研修を提供し、最後にビジネスプランを作成し、実際にビジネス開始の支援をする。特徴としては、供与するアセットやスキルは、参加者自身に決めてもらうということがある。貧困層への直接的な介入に加え、貧困から脱するためには、コミュニティ自身がレジリエントなものになっていく必要があることから、保健・衛生・栄養・環境・女性参加に関する啓発活動なども実施している。支援対象は、当初、30 対 70 (パキスタン人 30 : アフガン難民 70) でパキスタン人も対象であったが、フェーズ 3 は 100%アフガン難民が対象である。パキスタン人向けには当初からの NPGP があること、UNHCR の合意部分は RV を対象に実施していることなどの理由により、100%アフガン難民対象が可能になっていると考えられる。

SRSP は、KP 州で生計向上プロジェクトを実施している。2020 年には、チャルサダ、フン、コハット、ペシャワールを対象に、職業訓練の提供、ツールキットなどの提供、既存の家内工業の拡大、ビジネスマネジメント研修の実施、無資格だが技術を有する難民の技術認証、バリューチェーンの拡大、市場と就業可能な人との繋がり構築を実施した。この支援は、アフガン難民の 200 家族近くを対象とした。さらに、2021 年には、生計向上に加え、水、トイレ、衛生 (Water, Sanitation and Hygiene) やエネルギー分野 (ソーラーパネル設置の訓練とパネル供与) への支援も含めたプロジェクトを 43 村で実施した。生計向上分野では、職業訓練の提供のほかに、ビジネスマネジメント研修、ツールキットの提供、起業の可能性のある人に対して資金や徒弟先の提供を実施した。少なくとも、400 家族がこの支援の対象となった。SRSP は、訓練を実施する前に、対象地域のニーズアセスメントを実施し、既存職種や今後発展が見込める職種の調査をして、訓練職種を決定する。また、SRSP が研修センターを有する都市部での訓練では、当該センターを活用し、研修センターのない場所で実施する場合は、家などを借り上げて臨時の研修センターを設置する。SRSP は女性商工会議所との関係も構築し、起業に関してより具体的に学べるような環境や徒弟受け入れ環境なども提供できるようにしている。さらに、フリーランスやデジタルマーケティングに関する研修にも力を入れ始めている。

Hashoo 財団を通じては、2021 年に新型コロナウイルス感染症拡大で経済的なダメージを受けた 60 人のアフガン難民を対象に、消毒液、マスク、免疫力アップ飲料の製造に関する 3 カ月の訓練及び起業に関する研修を実施した。また 6 カ月のプロジェクト期間中には、訓練生と市場（販売店など）との繋がりを構築した。これに引き続き、1 年間の起業プログラムも実施され、石鹸製造、消毒液製造、家庭菜園が対象となった。のちに、刺繍も追加され、90 人のアフガン難民が、職業訓練と起業に関する研修を受講した。また、2022 年には、620 人のアフガン難民を対象に、成長セクターでの起業を目指し、職業訓練、ビジネスインキュベーション、バリューチェーン研修を提供した。

なお、日本政府は UNHCR の活動への支援を継続してきており、RAHA プログラム内や個別に実施されている生計向上プロジェクトへの資金援助を実施している。また、2022 年には、2 カ所の政府系 TVET 機関に対して、太陽光発電施設と訓練機材（ミシン、コンピューター、美容院用機材など）の供与を行った。

5.1.2 ドイツ国際協力公社（GIZ）

GIZ は、2009 年に RAHA プログラムへの支援を開始し、アフガン難民支援を実施してきている。現在は、アフガン難民支援プログラム（RMSP : Refugee Management Support Programme）をバロチスタン州とシンド州で実施している。RMSP は元々、RAHA プログラム下で実施されてきたが、GIZ は、2017 年に RAHA プログラムから撤退した。RMSP は、主にアフガン難民受け入れ地域の安定化、都市部のアフガン難民とホストコミュニティ支援の 2 分野について、SAFRON 及び CCAR を支援している。

アフガン難民受け入れ地域の安定化では、学校の改修やバロチスタン州での灌漑施設の改修、アフガニスタン人及びパキスタン人の若者のエンパワメントなどを実施してきた。また、女性を中心に、1,000 人以上へ職業訓練を提供した。このほかに、ドイツ政府が実施している大学奨学金プログラム（DAFI Program）を補完する形で、DAFI Plus Initiative を UNHCR と協働で実施しており、デジタルや英語のビジネススキル研修や OJT の提供を DAFI 奨学生やアフガン難民の若者に提供している。

都市部のアフガン難民とホストコミュニティ支援では、Urban Cohesion Hub（UCH）というコミュニティセンターをクエッタとラワルピンディに設立し、UNHCR に引き渡した。UCH は、法律相談や女性や子供の安全な場所の提供、医療サービス、コンピューターや縫製、美容、英語、芸術などの教室を提供する場である。法律相談や医療サービスなどは POR カード保有者に限らず、ほかのアフガニスタン人も利用できるが、コンピューター、縫製、美容、英語教室での訓練や保育園への参加登録には POR カードが必要である。なお、すべてのサービスはパキスタン人も利用可能である。現在、さらに 3 つの UCH を建設中（カラチ、クエッタ、チャマン）である。また、UCH では、パイロット事業として、すでに訓練を受けたことがある人を対象に、ビジネススキルやマーケットアクセスについての研修とビジネスフォローアップ支援をカラチで実施している。

RMSP は、CCAR や CAR のキャパシティビルディングやコーディネーション強化も実施してきた。GIZ は、2023 年 11 月の RMSP 終了後に新規案件を立ち上げる予定である。新規案件では、主に都市部に居住するアフガン難民への支援を実施し、UCH への支援を継続する予定である。

5.1.3 国連移住機関（IOM）

UNHCRがPORカード保有者を主要な支援対象としている一方、IOMはACC保有者や非正規滞在者、新規避難者を主な支援対象としている。2017年には、パキスタン政府とNADRAへの支援を通じ、非正規滞在者を登録し、ACCを発行した。そして、ACC保有者で特に脆弱なアフガン難民に対して、多目的現金支援（Multi-purpose cash assistance）を行った。この支援は、Multi-purpose Cash Assistance Programmeへと引き継がれ、7県のACC保有者や非正規滞在者を対象に、脆弱性を診断し、必要と判断された場合に、農村部で20,000PKR、都市部で32,000PKRの現金を支給している。原則、現金支給は1回のみであり、対象者は支給された現金を生活に充てつつ、アフガニスタンへの帰還、新しい場所への定着、違う場所への移住、などを進めることが期待されている。

このほかに、アフガン難民の生計向上を目的としたプログラムとして、企業開発基金（EDF: Enterprise Development Fund）と個人事業支援（ILA: Individual Livelihood Assistance）を実施している。両事業の概要を下表にまとめる。

表 5-3 EDFとILAの事業概要

| | EDF | ILA |
|--------|--|--|
| 事業実施年 | 2023年10月より3年間 | 2022年 |
| 対象地域 | KP州、シンド州、バロチスタン州、パンジヤブ州 | KP州、シンド州、バロチスタン州、パンジヤブ州 |
| 対象者 | フォーマルセクターの中小企業100社×3バッチ（計300社） | アフガン難民、ACC保有者、非正規滞在のアフガニスタン人とホストコミュニティ住民 計900名（2022年実績） |
| 選定条件 | フォーマル企業（SECPへの登記） 従業員数3～50名規模 4年以上の事業実績 新規雇用者の受入れが可能 | アセスメントにより特定された家族経営ビジネス実施者 日々の生活（食べ物と住居）に困ってはいないが、脆弱であると考えられる層 |
| 事業目的 | 中小企業ビジネスの拡大を通じた社会経済的発展及び新規雇用の創出 | EDFの小規模版。家族経営ビジネスの拡大 |
| 支援産業分野 | <ul style="list-style-type: none"> 建設業：レンガ製造、タイル製造、セラミック設置、電気など 製造業：仕立て工場、食品製造、靴製造、カーペット製造など サービス業：理髪店、サロン、美容院、自動車修理、携帯メンテナンス、仕立て、宅配（食品、布、住宅資材など）、編み物、縫製、織物など ホスピタリティ業：ホテル、観光代理店、旅行代理店、カフェ、レストランなど 繊維業（家内工業）：仕立て、編み物、織物、縫製、カーペット製品、糸製品など 酪農：酪農生産、乳製品の加工・包装など | 特に定めていない |
| 助成内容 | 事業助成金の提供。最大で5百万PKR。マイルストーンを設定し、その達成ごとに徐々に助成金を提供 | 小規模事業助成金（1,700USD）の提供 |

| | | |
|-----------|---|---|
| 事業サイクル | 契約：3～4 カ月 企業アセスメント：6 カ月 モニタリング：6 カ月 | 準備：4 カ月 ビジネスサポート：4 カ月 技術訓練：3 カ月（技術を持たない対象者のみ） |
| 助成金の支払い条件 | 2,500USD の支援：アフガニスタン人かパキスタン人 1 名を最低 6 カ月間新規雇用 5,000USD の支援：アフガニスタン人かパキスタン人 1 名を最低 1 年間新規雇用。もしくは 2 名を最低 6 カ月間雇用 | 新規雇用の条件等はなし |

出所：IOM へのインタビュー結果より調査団作成

EDF は、イラクで始まったプログラムで、中小企業支援として、最大 5 百万 PKR の支援が、マイルストーンに沿って支払われる。中小企業（従業員数 3～50 名規模）の拡大を通じて、雇用の創出や技術向上を目指す。例えば、2,500USD の支援を受けるためには、アフガニスタン人かパキスタン人を 1 名 6 カ月間、5,000USD の支援を受けるためには 1 名を 1 年間もしくは 2 名を 6 カ月間雇う必要がある。ただし、アフガニスタン人とパキスタン人の雇用を意図しているが、パキスタン企業との MOU にアフガニスタン人の雇用を条件とする旨が明記できないので、助成金の支払方法などでアフガニスタン人の雇用が確保されるように工夫をする。EDF は、アメリカ、EU、カナダ、イタリアなどの支援を受け、3 年間の予定で実施される。KP 州、シンド州、バロチスタン州、パンジャブ州が対象である。ILA は、EDF の小規模版であり、家族経営の企業の拡大を目指し、ビジネス展開に関する訓練の提供と機材調達などのための 1,700USD の支援をするものである。対象は、ACC 保有者や非正規滞在者と脆弱なホストコミュニティ住民である。POR カード保有者も対象であるが、支援を提供する場合は UNHCR の支援との重複を避けるよう調整される。

IOM はほかに、アフガニスタンへの自主帰還・再統合や、カナダ、ブラジル、オランダ、アメリカ、ノルウェーといった第三国への移住への支援も行っている。また、アフガン難民とホストコミュニティの調和を目指した活動や洪水時の緊急支援も実施している。

5.1.4 世界銀行（WB）

世界銀行は、パキスタン政府との協調融資で **Strengthening Institutions for Refugee Administration Project (SIRAP)** を 2020 年 5 月に 5 年間のプロジェクトとして開始したものの、パキスタン政府の PC-1¹⁰⁸の作成が 2023 年になったため、まだ世界銀行の支出はなく、活動も開始していない。SIRAP の目的は、「パキスタンの難民やホストコミュニティの運営に関する制度や組織の能力を強化すること」であり、CCAR 及び CAR のサービス提供能力の向上を目指している。この目的達成のため、CCAR/CAR の能力強化、難民運営政策の実施、難民政策イニシアティブへの関係者の従事、CAR の運営能力の強化、難民及びホストコミュニティのベースラインデータの取得と更新、プロジェクト運営、が活動として予定されている。しかしながら、SIRAP はまだ活動が開始していないこともあり、支援の重複を避けるため、ほかの支援機関が SIRAP で予定している活動を実施するのであれば、SIRAP から当該活動をなくすこと

¹⁰⁸ パキスタン国内の開発事業の予算承認システム Planning Commission Document-1 の略。

も検討予定である。

5.1.5 国連開発計画（UNDP）

2009年にRAHAプログラムへの支援が始まったが、この支援の中心機関はUNHCRとUNDPであった。UNHCRが難民を対象とした活動をし、SAFRONやCARと業務を進める一方、UNDPとほかの国連機関（One UN Program）はホストコミュニティの人々（パキスタン人）を対象とし、パキスタン政府（特に計画開発局）と業務を進めた。UNDPの活動の主な資金源は、EUと日本であった。UNDPの支援には5つの柱（生計向上、社会統合、サービスへのアクセス、社会的保護、環境）があり、バロチスタン州とKP州を対象に実施された。州の中では、アフガン難民が多く居住する県が対象となった。結果、バロチスタン州は、クエッタを含む5市/県、KP州は、ペシャワールやハリプールを含む5市/県が対象であった。2009年から2015年の間、UNDPは教育、保健、生計向上、社会的保護、社会統合などのプロジェクトを実施した。

生計向上分野では、農産物の流通向上を目的に道路建設や、農業生産向上を目的とした灌漑施設の建設などを行った。また、職業訓練も実施した。訓練職種の設定は、対象者のニーズと対象地域の市場からの需要を考慮した。職業訓練は主にEUの支援で実施され、対象者はパキスタン人のみであった。

RAHAプログラムへの参加が実質的に終了してからは、アフガン難民支援は実施しておらず、また、アフガン難民もしくはホストコミュニティへの更なる支援の計画は今のところない。

5.1.6 その他 NGO

上記のほかにも様々な団体が生計支援活動を実施している。多くのNGOは、上記ですでにドナー機関の活動として紹介しているように、ドナー機関のプロジェクトを実施している。下記にアフガン難民を裨益対象としているほかのNGOとその主な生計改善支援活動の一覧を示す。なお、訓練後のスタートアップキット、農業投入資材、家畜の提供については、インタビューをしたすべての団体の支援で実施されている。

表 5-4 アフガン難民を対象としているNGOの生計改善支援活動

| NGO名 | 主な生計改善支援活動 |
|--|--|
| Direct Focus Community Aid (DFCA) (UNHCR パートナー) | マーケティング及び財務とビジネスマネジメントに係る能力強化 技術訓練を伴う教育の提供 |
| Kurram Welfare Home (KWH) | 携帯電話修理、美容師、デジタルマーケティングやフォトショップといった新しい技術に係る職業訓練の提供 縫製訓練のための職業訓練センター設立 (NAVTC 認定の TVET 機関) |
| Inspire Pakistan (UNHCR 及び GIZ パートナー) | アフガニスタン人を対象とした、ホストコミュニティとの関係を築くための共用スペースの提供 主にアフガニスタン人女性を対象に、調理、料理、仕立て、縫い物、美容師などの生計活動を学ぶための安全な場所の提供 |
| International Rescue Committee (IRC) (UNHCR パートナー) | 編物や縫製に係る職業訓練の提供 |
| Friedrich Naumann Foundation (FnF) | 新規事業立ち上げのための技術指導や、アフガニスタン人大学生の就職斡旋の実施 |

出所：NGO へのインタビュー結果より調査団作成

5.2 職業訓練を通じた生計向上支援事業の特徴

既存事業のレビューと前述の生計調査などの結果から、職業訓練を通じた生計向上支援に係る既存事業の特徴をまとめる。

対象者と訓練の種類

- 就労や起業に必要な技術を持たない難民を対象にする短期職業訓練が殆どである。
- 一方で、有技術者の技術アップグレードを目的とした訓練の実施例は確認できていない。
- 中小企業のような労働需要側を通じた支援はIOMの支援のみ。パキスタン企業対象であるが、難民の雇用を想定している。

訓練期間

- これまで提供されてきている訓練には1週間～6カ月と幅があるが、これまでの支援実績から、技術を持たない難民の就労や起業を目的とする場合には6カ月間が必要であると言われている。

訓練実施体制と実施調整

- ドナー機関とNAVTTTC、もしくはドナー機関とNGOによる協働実施が主で、NOC及びNGOの場合はATWSの取得が必要。
- 難民対象であるため、計画と実施承認を含め、必ずCCAR/CARが訓練実施の調整を行う。
- 訓練実施にかかる費用はドナー機関が負っている。
- 支援対象者の訓練内容の理解が不十分であったり、訓練参加者の選定や訓練ニーズアセスメントが適切になされていなかったりして、訓練ニーズと訓練内容の乖離がみられる。
- 異なる職種の訓練を複数受けている者がおり、訓練参加者の選定時に調整がされていない可能性がある。

訓練する技術

- 訓練職種は貧困層や低所得者層でも就労・起業しやすい分野で多く実施されている。
- パキスタン人、アフガン難民間わず、男性は電気技師、縫製業、配管業、機械業、自動車整備業の訓練受講者が多く、女性は美容師、縫製業、料理にほぼ集約される。
- ITスキル（Website作成やグラフィックデザイン、デジタルマーケティングなど）のような新しい技術の取り入れが少しずつ進んでいる。IT訓練受講には、訓練効果の担保のため、一定程度の教育レベルが求められる。

支援活動の内容

- ニーズアセスメントを実施し、訓練内容や訓練後に配布するツールキットを定めている。
- ドナー機関による訓練は、無料で受けることができ、訓練期間中の交通費や生活の補助として給付金（Stipend）が支払われる。
- 主に座学と実技を通じた技術訓練が実施されている。
- NAVTTTC-UNHCRコースでは、訓練の一つのコンポーネントとして、2023年12月より15日間のインターンシップを実施している。また、一部NGOが実施する訓練にもインターンシップがある。以前は実施されていなかったインターンシップを、就労促進のために充実させる動きが出ているが、

実施例は多くない。

- 起業促進のため、ビジネスマネジメント研修などの起業訓練が実施されているが、6カ月間の訓練のうちの数日間～数週間のみが大半。IT技術（デジタルマーケティング）訓練を含む起業訓練を充実させる動きが出ているものの、実施例は多くない。
- 起業資金へのアクセスが限られることから、ツールキットが配布されている。
- 女性の社会的制約に配慮した訓練が提供されている（女性がアクセスできる場所での訓練実施、非識字者を配慮した訓練教材、男性家族の巻き込みなど）。

訓練の効果

- 短期職業訓練修了者の約6-7割が訓練後間もない期間で就労もしくは起業をしている。
- 訓練修了者の就職斡旋は、訓練実施NGOが有する就労先候補企業とのネットワークによるところが大きい。
- 訓練終了後から一定期間をあけた形での追跡調査は実施されておらず、訓練後に就労・起業をした訓練修了生が中・長期的な生計手段を獲得しているかは不透明である。
- 女性起業者の収入は女性就労者や男性就労・起業者に比べて低い場合が多い。

5.3 生計向上支援事業の課題と成功事例の分析

2015年に RAHA プログラムのレビューが実施された。また、2021年には UNHCR は自身が運営する生計向上プログラム（2018-2021）の評価を実施している。さらに、UNHCR は、毎年、自身のプログラムについて、参加型アセスメントを実施しており、2022年には KP 州で実施した。これらの評価を通じてアフガン難民を対象とした生計向上プログラムが直面する課題が特定されてきている。これらに加えて、本調査で実施した生計調査からも、職業訓練を通じた生計向上支援の現在の課題が特定されている。これらの課題を類型化し、課題解決に資する対応事例（成功事例）とともに下記にまとめた。

表 5-5 既存の支援の課題と課題対応事例

| 課題カテゴリー | 課題 | 対応事例 (カッコ内は団体名もしくは企業) |
|-------------|--|---|
| 支援対象に関連する課題 | アフガン難民を含む「技術を持たない」労働者を対象とした訓練は数多く実施されているが、すでに基礎的な技術を習得している人たちのスキルアップ訓練は殆ど実施されていない。そのため、多くのビジネスが画一的なサービスしか提供できず、多様な市場ニーズに応えるような製品を生み出せない。 | すでに基礎的なスキルを持っている女性に対し、市場ニーズに応えるように応用スキルの訓練を提供し、習得したスキルを活用した商品を製作して、ネット通販に繋げた（CWW） |
| | ほとんどの支援が労働供給側に提供され、労働需要側である企業や雇用主には支援がないことから、雇用創出力が拡大しない。 | IOM は EDF プログラムを通じて、フォーマル企業（パキスタン人）へ助成金を提供し、ビジネス強化を通じて、雇用を拡大し、難民の（インフォーマルな）雇用が促進されるような仕組みを導入しようとしている（IOM） |

| 課題カテゴリー | 課題 | 対応事例 (カッコ内は団体名もしくは企業) |
|-------------------------------------|---|---|
| 文化・社会的制約に起因する女性の訓練参加、就労・起業活動実施に係る課題 | 女性は、裁縫や刺繍の技術を習得しても、文化・社会的制約から移動制限があるため、働きに外に出ることが難しく、また在宅ビジネスとして起業をしてもマーケットや顧客へのアクセスが限定されている。 | 男性ボランティアが女性の商品を販売し、原材料の調達を担う仕組みをつくった (REPID) インターネット通信販売でのバリューチェーン支援を行った (CWW) 女性商工会議所との関係構築を通じて女性の起業に関して具体的に学べる環境や、徒弟受入れ環境を提供した (SRSP) |
| | マーケットへのアクセスなどが困難な女性の生計活動をサポートする目的でコミュニティ組織などがプロジェクト開始時に設立されるものの、参加者にやる気が見られず、終了後の活動継続が難しい。 | アフガン難民及びパキスタン人コミュニティの生産者グループ (10~15名の女性) を組成し、グループ調整役原材料の調達・供給、製品の会社への納品、会社からの支払いを受ける体制を構築 (パキスタン人オーナーのフォーマル企業) |
| | 女性の起業に関し、訓練後まもなくは訓練提供の団体 (UNHCR など) からまとまったオーダーがあるが、そのほかのローカルマーケットなどとの繋がりがなく、団体からのオーダーが途切れると、ビジネス活動が停滞する。 | マーケットと訓練修了生を繋げる活動を取り入れている (Hashoo 財団) LSE が訓練を提供し、訓練生が製作した商品をネット通販等で販売するという支援は、支援期間終了後も、LSE から元訓練生への商品発注が継続している (CWW) |
| | ハンドクラフトや裁縫の訓練を受けた女性の多くが、家族の服を作ること (家計の支出抑制) にとどまり、収入向上に繋がっていない。起業への支援が必要。 | カラチでは、訓練を受けたがビジネス活動をしていない女性に対し、起業支援をパイロット事業として実施している (GIZ) |
| | 文化・社会的制約から教育へのアクセスが限定されていたため、教育レベルが低く、コミュニケーション等の基本的なソフトスキルの欠如、訓練内容の理解の遅さ、訓練後の就労・起業活動に必要なスキルの習得の難しさといった課題がある。これらの課題はパキスタン人女性に比べてアフガン難民女性により顕著に見られる。 | 多くの訓練で理解の遅い訓練生に対しては理解促進のためのサポートを行っている (GTVCハリプールなど) アフガン難民とホストコミュニティ住民の両方を支援する場合でも、両者を必ずしも一緒に訓練をする必要はない (SRSP) |
| 就労・起業に係る課題 | アフガン難民は、その法的地位によりフォーマルな就労や起業ができず、教育レベルの低さや資本へのアクセスなどが限定されていることから、一般に貧困層や低所得者層が仕事を得やすく、単純労働や限られたサービスを提供する就労・起業が多い。 | パキスタン人と共同でビジネスを設立し、アフガン難民では対応できないビジネス場所の確保などをパキスタン人名義で行うことで、ビジネスの範囲を拡大しやすくしている (アフガン難民ビジネスオーナー) |
| | 既存の研修の多くで、男女ともにインターンシップがなかったり、期間が短かったり、起業支援が不足している。そのため、雇用機会や起業に結びついていない。 | インターンシップを必須とするとともに、市場と訓練生を繋げる活動も取り入れることで、雇用促進を図った (Hashoo 財団) 行動制限のある女性のために、女子校の訓練機関に機材を揃えて外部から受注する仕組みをつくり、機関内でインターンシップを経験できるようにした (GTVCハリプール) |

| 課題カテゴリー | 課題 | 対応事例 (カッコ内は団体名もしくは企業) |
|--------------|--|---|
| | アフガン難民、パキスタン人共に、資金不足が起業やビジネスの継続・成長の課題となっている。 アフガン難民については、パキスタン人と異なり、フォーマルな金融機関及びマイクロファイナンス機関の融資へのアクセスがない。 | 難民の家族経営ビジネスに対して、ビジネスサポート、技術訓練とともに、小規模事業助成金を提供している。(IOMのILA事業) 起業の可能性のあるアフガン難民に対して資金を提供した(SRSP) |
| | 多くの生計向上プロジェクトは、就労・起業促進という出口支援が予定・実施されているが、プロジェクトの時間的制約や資金の制約により、適切に実施されていないことが多い。 | (対応事例の確認はできなかった) |
| 訓練の効果測定に係る課題 | 訓練実施前に、訓練参加者の経済状況が把握されておらず、彼らが就労・生計活動に従事できる状態にあるのか、それ以前の生活困窮者であるのかの判断がなされないまま、訓練が実施された例があった。その結果、訓練で支給されたツールキットが売却されたり、生活に追われて就労・生計活動が開始できなかつたりする者が出た。 | 支援前に調査を行い、生活困窮者に対しては、現金支援、就労・生計活動に従事する準備のできている者には、事業助成金、ビジネス開発サービス、技術訓練を提供している(IOM) |
| | 生計支援の実施前後にベースライン及びエンドライン調査を実施しておらず、訓練成果の評価ができていない。 | Poverty Score Card を活用し、介入前後の支援対象者の貧困度合いを測定して訓練の成果を測っている(PPAF) |
| | 訓練終了後の追跡調査を行っていない訓練機関もあり、訓練効果の検証が難しい。 | NAVTTIC-UNHCR Program では追跡調査を実施予定(UNHCR) |
| その他 | プロジェクト参加者の多くが、アフガン難民の権利等についての情報を知らず、実施団体からの情報共有もなかった。 | 適切な情報共有を行った結果、POR カード保有者が銀行口座を開設した(UNHCR) |

出所：調査団作成

本調査を通じて多くの課題が特定されたが、同時に一部のドナーや NGO、訓練実施機関や企業によって、課題対応がなされていることが明らかになった。ただし、これらの対応により完全に課題が解決されるわけでは無いことから、支援策の策定において、既存事例を参考にしながら、引き続き課題対応を考えていく必要がある。

第6章 生計向上支援にかかる課題の分析とアプローチ

6.1 調査結果を踏まえた課題分析

6.1.1 中長期的な生計向上支援の着地点

前章までの調査結果に基づき、本調査の目的である中長期的な生計向上支援の目指す着地点を検討したところ、以下のとおりとなった。

まず、アフガン難民のパキスタン滞在は常に「一時的」という扱いではあるが、実質的には40年以上をパキスタンで過ごし、第2・3世代が居住している。係る状況下、「自主帰還や第三国への移住までの間、パキスタンのインフォーマルセクターにおいてアフガン難民の生計向上に結び付く支援を提供する」というパキスタン政府の立場を尊重する。しかしながら、アフガニスタンの政治情勢、及び第三国への移住の割り当て数が少ないことを踏まえると、実質的には、アフガン難民が長期間パキスタンに留まる可能性は高い。

そして、アフガン難民の生計支援については、これまでにパキスタン政府が容認してきた政策群に照らし合わせても、パキスタン政府の責任下で実施されるものではない¹⁰⁹。そのため、JICAを含めたドナー機関が実施する通常の開発協力プロジェクトのように、「ドナーによる難民生計向上支援の終了後に、パキスタン政府が支援を継続する」ことを想定したアプローチをとることはできず、その支援の実施主体はドナー機関となる。

ホストコミュニティについても、「難民」あつての「ホスト」であることから、パキスタン人対象の生計支援であっても、プロジェクト完了後にパキスタン政府による事業の継続を見込むことはできない。

しかし、パキスタンでは、パキスタン人の若者を対象としたスキル開発、起業支援、ローンスキーム、スカラシップ制度、ジョブマッチング、オンライン資格制度などの若者支援政策や、貧困層を対象とした就労支援事業などの中長期的な生計向上につなげるための施策がなされており、そのほかにもパキスタン人であればアクセスすることができる起業や就労に必要な公的支援サービスがある。

現実問題として、アフガン難民と同じく、インフォーマルセクターで働く多くのパキスタン人はワーキングプアの状態にある。そこで、ホストコミュニティを対象とする中長期的な生計向上支援は、「ワーキングプアもしくはワーキングプアに陥りやすい脆弱層を対象にし、パキスタンの各種サービスの利用を念頭に置いた自立・生計支援」をアプローチの基本とする。アフガン難民への基本アプローチとの大きな違いは、パキスタン人向けの各種公的支援サービスを念頭に置くか否か、という点となる。一方で、アフガン難民の法的地位に起因する限定的な権利、教育を含む公的サービスへのアクセスの低さ、就労や起業への門の狭さゆえに、アフガン難民生計向上支援については、難民の状況に応じた配慮

¹⁰⁹ 例外は、KP州のパキスタン人向けの通常職業訓練コースにおける2%のアフガン難民枠の割り当てである。しかし、これはパキスタン人と同じ条件での進学となるため、入学に必要な学歴、学費の支払いが求められること、及び制度自体が知られていないために、KP-TEVTAによれば、同割当枠が埋まらないことも多い。

が必要となる。

既存の生計向上支援事業については、次のような課題が確認された。まず、支援対象に関連する課題として、職業技術を持たない人を対象とすることが多く、有技術の就労者及び雇用受入れ先となり得るビジネスオーナーを対象とした技術アップグレード、そしてビジネスオーナーに対するビジネス拡大及び雇用創出力の強化といった支援がなく、また、有技術者で就労していない者への支援がほぼない。また、女性に対する文化・社会的制約に起因する課題への対応に、改善余地がある。また、法的地位のために、正規に就職できないアフガン難民や、就職は狭き門であるホストコミュニティのパキスタン人に対して、職業訓練だけでなく、就職や就労・起業支援の不足が挙げられる。さらに、訓練の効果測定について、追跡調査はあまり実施されておらず、訓練の効果が測定できていないことが挙げられる。また、プロジェクトが、時間と資金の制約により、当初計画していた就労や起業促進という出口支援を適切に実施しないという点については、UNHCR の報告書にその原因が明記されていなかったものの、難民支援の現場においては様々な要因が考えられる。一つ対応ができることとして、アフガン難民支援事業を実施する際には、NOC の取得に想定以上の時間がかかることも多いため、取得までの「待ち時間」がプロジェクトの遅れの原因とならないように、パキスタン行政側と密な調整をすることが考えられる。

6.1.2 7つの支援アプローチ仮説と分析結果

本調査は調査目的に定める「中長期的な生計向上や能力向上に有効なアプローチ」の検討をするにあたり、下記7つの支援アプローチの仮説を立てている。この仮説に沿って現状と課題の分析を行った結果を示す。

支援アプローチ仮説

調査目的：中長期的な生計向上や能力向上に有効なアプローチの提案

- 1) 経済効果が大きく、帰還や移住後も生計を営めるサブセクターを選ぶ
- 2) 労働需要側の求めるスキルを勘案した雇用拡大のための介入可能性を探る
- 3) 将来世帯の稼ぎ手となっていく若い世代にフォーカスする
- 4) 文化的・社会的背景を踏まえた女性への支援策の検討
- 5) 現場で求められるスキルを身に着けられる訓練制度（徒弟制度等）を検討する
- 6) 上記5の受け入れ先となる企業や親方に対する研修実施及び訓練提供時の支援
- 7) コミュニティぐるみで就労・生計支援をするプラットフォームを作る

出所：調査団作成

仮説1：経済効果が大きく、帰還や移住後も生計を営めるサブセクターでの就労・起業

- 調査開始当初は難民の正規雇用が認められているという想定で、雇用の観点からサブセクターを選定することを検討していたが、正規雇用は認められていない。
- 難民には、インフォーマルな自営ビジネスを起業するか、インフォーマルビジネスに雇用されるか、フォーマル企業にインフォーマルな形で雇用されるか、のいずれかの選択肢しかない。
- 難民男性の場合は、インフォーマルビジネスの下で徒弟として従事したり、日雇い労働に出たりしている者も確認された。
- 難民女性の場合はインフォーマルな HBB が多い。
- これら難民の状況を勘案して IOM が作成した「雇用創出可能性が高いセクター・サブセクター」（表

5-3の「支援産業分野」に記載)での雇用・起業促進が妥当である。

仮説2：労働需要側の求めるスキルを勘案した雇用拡大

- 本仮説は、労働需要側（経営者）による「従業員に求めるスキル」を確認し、そこから雇用拡大のための介入策を探ることを意図している。
- その前提として、パキスタン人及びアフガン難民の経営者による商工会議所や雇用者組合のような企業グループが組成されており、それらの団体を通して、従業員としての難民に求めるスキルの確認を行うことを想定していた。
- 調査の結果、パキスタンのフォーマル企業による商工会議所や雇用者組合は存在しているが、同企業の正規雇用の対象は、一般にパキスタン国民 ID を保有している者であり、アフガン難民はその対象にはならないことが判明した。一方、アフガン難民のビジネスは、パキスタン人との共同設立やパキスタン人名義を借りているケースを除き、インフォーマルであり、難民による商工会議所や雇用者組合、同業者組合のような団体の存在は確認されていない。同時に、難民及びホストコミュニティの雇用が期待されるインフォーマルセクター企業のビジネス拡大や雇用拡大を支援する公的機関も存在しない。
- 現状で、難民の経済的自立のためには、インフォーマルといえども自営ビジネスの継続・拡大が一番可能性の高い道である。3年以上自営ビジネスを継続しているアフガン難民オーナーへのヒアリング結果より、従業員採用時に求める技術についての要望はあまりなく、技術は OJT や徒弟として訓練するとの回答が多かった。それに対して、経営者自身は職種に関する技術の更新のほか、マネジメントスキルの研修に興味を示している。現状で、インフォーマルビジネスのオーナーや従業員に訓練更新の機会を提供している支援事業は見当たらない。
- IOM が実施する企業支援は、パキスタンのフォーマル企業が対象であるが、支援対象企業において、難民の（インフォーマルな）雇用がされるような仕組みを導入しようとしている。また、UNHCR や ILO が今後の難民支援に中小企業振興を担当する SMEDA を参画させることを模索している。まだ具体的な計画には至っていないものの、実現すればインフォーマルセクターの労働需要側への支援を通じたアフガン難民の就労支援策が考えられるようになる可能性がある。

仮説3：若い世代へのフォーカス

- 教育資格や職業技術の不足が、若者が雇用を得るうえでの大きな課題となっている。若い世代への訓練及び就労・起業機会の提供や、学齢期の子どもを持つ若い親が就労を通じて子の教育に必要な資本を稼ぐことが求められる。
- 男性は、職業訓練を受けても自分で起業したり雇用されたりしない場合、実践的技術を身につけるまで、伝統的な徒弟として無賃で働いているケースがある。また、これらの状況に絶望し、薬物中毒に陥った例も確認されている。
- 女性は、職業訓練を受けることが許されない、RV 外に出ることが難しいなどの制限があるが、職業訓練を受けた女性は、就労意欲がある。既婚・未婚を問わず、子育てや介護などのケアワークや家事に従事しているため、仕事に使える時間が限られる傾向にある。特に既婚の場合は子育てもあり、新たな技術習得や、それまで続けていた仕事の継続が、同じレベルでは継続しにくい傾向にある。
- 上記のとおり、若い世代の就労・起業環境は厳しいが、若い世代への積極的な支援が負の連鎖を断

ち切る一つの方法となる。

仮説 4：文化的・社会的背景を踏まえた女性への支援策

- 女性には伝統的な価値観から、行動範囲に制限がある。その制限には強弱があるが、難民の、特に未婚の女性は、RV 外へ出ることが、単独では認められない場合がある。その場合、年配の女性あるいは男性家族の同伴で可能になることがある。このような環境下の女性は、女性同士で集まって話し合う機会も少なく、家族以外からは孤立する傾向がある。
- こうした状況に鑑み、いくつかの支援アプローチが工夫されてきた。一つは、女性の訓練場所で、RV 内の家を借り上げて訓練会場としたり、コミュニティセンターで訓練を実施したりすることで、RV 外への移動がなくても訓練に参加できる便宜を図ることである。もう一つは、Concern Worldwide と LSE の生計支援に見られるように、女性のマスタートレーナーを起点としたビジネスネットワークを形成し、女性同士の協力体制を構築する方法である。その結果、本調査の生計調査でも、在宅ビジネスを行う 150 人の女性のネットワークが確認されている。こうした支援アプローチを取っている団体は複数存在する。
- 女性間のネットワーク・協力体制が継続するためには、外部からの生計支援が終了するまでにリーダーシップが確立されていること、結束力が強化されていること、支援終了後も RV 内に女性が集まることができる場所があることなどが必須条件として考えられる。
- 一方、イスラマバードなど都市部の女性は比較的行動範囲が広く、企業インターンシップ参加などに係る障害も比較的少ない。

仮説 5：現場で求められる技術を身につける訓練制度（インターンシップや徒弟制度）

- 難民もパキスタン人も、職業訓練だけでは現場で求められる技術を身につける方法ではできないと考えている。そして、そのような技術を身につける方法として伝統的に利用されてきたのが、インフォーマルな親方・徒弟制度である。ただし、同制度では、労賃の支払条件がまちまちで、希望する技術を学べない場合も多く、徒弟はしばしば長期間搾取的な条件での就労を強いられている。
- パキスタンの徒弟法で定められている徒弟制度は、フォーマルセクターを念頭に置いている。徒弟法の改定を目指して British Council がパンジャブ州を例にとってインフォーマルセクターへの徒弟制度の概要ガイドラインを 2019 年に作成し、パキスタン政府としても 2022 年に徒弟法を改定したが、同改定法の施行には、細則の制定が必要で、これはまだ制定されていない。首相若者プログラムで、同改定法の試行が数年間行われたが、2023 年 8 月時点では行われていない。
- 一方、難民への職業訓練・生計支援として、インターンシップは数年前までほとんど実績がなかった。就労促進の観点から、その必要性が訓練受講生や訓練実施 NGO から指摘され、NAVTTIC-UNHCR や一部 NGO 等が実施する訓練において取り入れ始められている。ただし、NAVTTIC-UNHCR 事業では、その期間が 15 日間程度と短く、使える技術を身に着けるには不十分である。
- 現場で求められる技術を習得したいというニーズは高い。職業訓練のみでは起業できないとの意見が聞かれたが、その一方で、職業訓練後、現場スキルだけを身に着ければいいのではなく、ツールキットなども必要とされている。

仮説 6：受け入れ先企業や親方に対する研修実施・訓練提供支援

- 徒弟や職業経験がない者を受入れる親方は、自身もインフォーマルな徒弟制度などを通じて現場で技術を習得してきていることから、自らが持つ技術を体系的に教えるための企業内訓練システムの知識を持たない。また、自らの技術をアップグレードする機会もない。このような徒弟やインターンを受け入れる側となる親方への支援実績は確認できていない。
- 正規の職業訓練を経ずに得た技術は、NAVTTTC が提供する RPL の仕組みを通じて認定が可能である。公式な技術認定は湾岸諸国などの海外での出稼ぎ労働にも役立つとされており、またパキстанは労働力の輸出強化を政策としているが、これはパキстан人のケースである。一方、アフガン難民はこのようなパキстанの政策の対象ではなく、RPL を通じて技術認定を得ても海外などでの就労が見込めない。本調査のインタビューでも RPL のことを知っているアフガン難民はいなかった。

仮説 7: コミュニティぐるみで就労・起業支援をするプラットフォームの構築

- RV には Malik というコミュニティの代表がおり、住民組織としていくつかの委員会が存在する。また CAR から Community Mobiliser が配置されている。
- コハットでは Community Mobiliser の父親が持つ家を無償で地域へ開放し、女子教育プログラムを実施している。同家のスペースは、本調査のパイロット事業でも借り受けることができる。
- イスラマバードで NGO の支援を受けてマスタートレーナーとなった女性ビジネスオーナーは、Shura の協力を得て刺繍製品のローカルマーケットでの販路を確保している。
- 一部の NGO は、生計支援の際に RV 内で Malik など住民組織を母体とした生計支援委員会を立ち上げている。

6.2 課題解決方策の検討

6.2.1 支援アプローチ

支援アプローチは、前項で 7 つのアプローチ仮説を基に課題を分析した結果から、6 つのアプローチを提案する。

表 6-1 提案する支援アプローチ

| アプローチ仮説 | アプローチ |
|--|---|
| (仮説 1) 経済効果の大きいサブセクター/ (仮説 3) 若い世代へのフォーカス | アプローチ① IOM 調査に基づくサブセクターより、若い世代が参入しやすいセクターを選ぶ |
| (仮説 2) 雇用需要側のニーズに対応して雇用維持・拡大 | アプローチ② 自営業者のビジネス維持・拡大のニーズに対応したスキルを強化する |
| (仮説 4) 文化的・社会的背景を踏まえた女性への支援策 | アプローチ③ 女性が就労しやすい職種でのインターンシップ支援、自営業者の女性のグループ化支援、男性の協力やデジタル活用のマーケティング支援、家族・コミュニティが許容する「職場」スペース創出の試行 |
| (仮説 5) 現場で求められるスキルを身に着ける制度 | アプローチ④ 未就労者のインターンシップ、及び就労者の他企業でのスキルアップ訓練を支援 |
| (仮説 6) 受け入れ先企業や親方に対する研修 | アプローチ⑤ インターン受入先やビジネスオーナーの人材育成能力の向上 |
| (仮説 7) コミュニティぐるみの就労・生計支援 | アプローチ⑥ コミュニティの長老や住民代表委員会、Community Mobiliser を巻き込んだ就労・起業サポート体制の構築 |

出所：調査団作成

6.2.2 課題解決のモデル

前提として、支援対象は、支援ニーズが高いにも関わらず既存の支援では殆ど対象とされていない者で、かつ自立支援を目的とすることから、現金支給などの福祉的支援が必要な生活困窮者・最貧層以外から選定している。そのうえで、上記6つのアプローチを組み合わせることで、そのような支援対象者の中長期的な生計向上に資する以下4つのモデルアプローチを導き出した。なお、アプローチ①はすべての課題解決モデルに共通するアプローチとなる。

モデル1：インターン受入企業の人材育成体制の強化と同企業でのインターンシップ機会の提供を通じた有技術者男性の就労支援

【背景】

- 特にアフガン難民の男性について、訓練を受けた後も、仕事のほとんどがインフォーマルセクターでの日雇い労働もしくは見習い（徒弟）であるため、中長期的な経済的自立のためには自営業が一番確実な道である。
- 日雇いや見習いとして仕事に従事するのは、将来的な自営を考え、それらの仕事を通じて徐々に実地で使える技術を身に着けるためでもある。ただし、就労先が、賃金が低くかったり、劣悪な労働環境であったり、体系的に技術を教えてくれないため、技術を学ぶことができなかつたりなど、搾取的労働環境である場合も多い。
- そこで、訓練修了後に搾取的ではない企業でのインターンシップを通じて実地で使える技術を学ぶ機会を提供する。同時に、受入れ企業に対しても、人材や経営マネジメント研修、技術アップグレード研修を提供し、企業内人材育成体制を強化する。

【課題解決のアプローチ】

アプローチ④未就労者のインターンシップ

アプローチ⑤インターン受入先やビジネスオーナーの人材育成能力の向上

【支援対象】

- 既に職業訓練を受け基礎的な技術を有している未就労の男性
- インターン受入先企業

【支援目的】

- 短期職業訓練修了者（男性）の就労支援とインターン受入企業の人材育成体制の強化

モデル2：インターン受入企業の人材育成体制の強化と同企業でのインターンシップ機会の提供を通じた有技術者女性の就労支援

【背景】

- 職業訓練コースを受けただけでは就労に結び付かないケースが多いことから、インターンシップの機会の提供が必要であるが、訓練期間中のインターンシップはおおむね2週間程度で、就労に結び付けるにはより長期間のインターンシップが必要である。
- 女性が就労する職種はおおむね限られており、同業種間のネットワークが形成されていることがある。
- 同ネットワークを通じて同業の複数の企業を受入企業として選定し、インターンに実地で使える技術を学ぶ機会を提供する。またインターンシップを企業とのマッチング期間とすることで、インターンシップ後の雇用を促進する。
- 受入企業に対しては、体系化されたインターンシッププログラムの作成とそのプログラムに沿ってインターンを指導するトレーナーの養成を支援することで、企業内人材育成体制を強化する。

【課題解決のアプローチ】

アプローチ③女性が就労しやすい職種でのインターンシップ支援

アプローチ④未就労者のインターンシップ

アプローチ⑤インターン受入先やビジネスオーナーの人材育成能力の向上

【支援対象】

- 既に職業訓練を受け基礎的な技術を有している未就労の女性
- インターン受入先企業

【支援目的】

- 短期職業訓練修了者（女性）の就労支援とインターン受入企業の人材育成体制の強化

モデル3：コミュニティリソースの動員や家族の協力を通じた女性自営業者のビジネス強化

【背景】

- 収入を得る仕事をしている女性で多いのは、在宅ビジネスを含む自営業である。これらの女性自営業者は、小遣い稼ぎ程度から家計を支えるレベルまで幅広く存在する。その中で特に中長期的な経済的自立支援を必要としているのは、自営をしながらも小遣い程度の収入しか得ていない層である。
- 多くは、技術面の問題ではなく、マーケットや顧客とのリンケージの問題を抱えている。それは、文化・社会的な制約とビジネスを実施する能力の欠如、の2つに起因している。そこで、「顧客と自分をつないでくれる誰か」の存在を頼りにこれまで「あてがわれた仕事」をこなしてきた。
- 一方で、「顧客と自分をつないでくれる誰か」もしばしば女性であり、一度築き上げたネットワークを継続して活用する傾向にある。
- 文化・社会的制約については抜本的な解決を一朝一夕には望めないことから、その制約を克服するための他者の手助けや環境の整備が必要である。一方で、ビジネス能力の欠如は、訓練の提供をすることで克服する。

【課題解決のアプローチ】

アプローチ②自営業者のビジネス維持・拡大のニーズに対応したスキルの強化

アプローチ③自営業者の女性のグループ化支援、男性の協力やデジタル活用のマーケティング支援

アプローチ⑥コミュニティの長老や住民代表委員会、Community Mobiliser を巻き込んだ就労・起業サポート体制の構築

【支援対象】

- 既に職業訓練を受け基礎的な技術を有し、起業をしている女性
- 女性自営業者のビジネス活動の支援者

【支援目的】

- 女性自営業者のビジネス環境の整備とビジネス強化

モデル4：スキルアップグレードの機会提供を通じた男性自営業者のビジネス強化

【背景】

- 短期職業訓練を受けた後に起業した人の多くは、起業後に技術アップグレードの機会がなく、提供する製品やサービスの種類が限られてしまうため、おのずと顧客層も限られてしまい、ビジネスが発展しない。結果として同じような製品やサービスを提供する企業が増えていく。
- そこで、同業種で上位技術を持つ企業で、一定期間、技術アップグレードを行う機会を提供す

る。

- 技術アップグレード訓練を実施する企業側も、同業種でのネットワーク（師弟関係）ができることで、その後のビジネス展開にメリットを感じる企業も存在している。

【課題解決のアプローチ】

アプローチ②自営業者のビジネス維持・拡大のニーズに対応したスキルを強化する

アプローチ④就労者の他企業でのスキルアップ訓練を支援

【支援対象】

- 既に職業訓練を受け基礎的な技術を有し、起業をしている男性

【支援目的】

- 男性自営業者のビジネス強化

第7章 パイロット事業の概要と生計活動への効果

本章では、7.1と7.2に2023年9月時点でのパイロット事業の当初案を記載した。その後、実際にパイロット事業を開始するにあたって生じた変更について、7.3に概略を記載し、7.4以降に各パイロット事業の変更後のプロジェクトデザインやスケジュールを記載した。

7.1 事業概要パイロット事業のフレームワーク

目的

事業対象者の生計向上課題解決のための支援アプローチの実施と効果検証を通じて、アプローチの有効性を確認し、JICA支援策の検討に役立てる。

実施エリアの当初案

すべての調査対象地域。

事業フローの当初案

1) パイロット事業の計画作成と説明

中間レビューの結果からパイロット事業計画案を策定し、JICA及び現地関係者へ説明のうえ、計画案について合意する。

2) パイロット事業の実施

パイロット事業計画案に対し関係者の合意が取れた後、現地協力団体（NGOを想定）とパイロット事業を実施する。準備及びニーズアセスメントに3カ月間、実施に3カ月間、評価に1カ月間、計7カ月間をあてる。訓練実施は2024年4月のイード前までとする。

| 年 | 2023 | | | 2024 | | | | |
|------------------------|------|-----|-----|------|----|----|----|----|
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 |
| NGOとの契約締結 | ■ | | | | | | | |
| 訓練実施準備 (NOC取得含む) | ■ | ■ | | | | | | |
| 受益者選定 | | ■ | | | | | | |
| 受益者のニーズアセスメントと訓練資機材の調達 | | | ■ | ■ | | | | |
| パイロット訓練の実施 | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| モニタリングとフォローアップ | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 追跡調査と事業評価 | | | | | | | | ■ |

ラマダンとイード

出所：調査団作成

図 7-1 パイロット事業のスケジュール

3) パイロット事業の効果検証

事前に定めた評価指標に沿って、ベースラインとエンドライン調査を行い、パイロット事業前後の変化を確認する。

実施体制

調査団が CCAR 及び CAR の協力・調整の下、事業の運営を行う。パイロット事業は複数の訓練で構成されるため、訓練ごとに適切な協力者や協力機関・団体を訓練実施地域で選定する。

7.2 パイロット事業当初案

中間レビューの内容を踏まえ、下記5つをパイロット事業の当初案として提案した。

当初事業案1（パイロット事業1）

| (1) 基礎情報 | |
|------------------------------|---|
| 課題解決のモデル | モデル 2：インターン受入企業の人材育成体制の強化と同企業でのインターンシップ機会の提供を通じた有技術者女性の就労支援 |
| 事業地 | イスラマバード |
| 事業職種 | 美容師 |
| 事業対象者及び人数 | 【属性】 アフガン難民、ホストコミュニティ住民（パキスタン人） 【性別】 女性 【対象者】 インターン受入企業（美容院）経営者：5名（5店舗） インターン受入企業（美容院）熟練スタッフ：10名（各店舗2名） 短期職業訓練を修了した有技術者女性（インターン）：10名 |
| 事業対象者選定条件 | <ul style="list-style-type: none"> 短期職業訓練を修了した有技術者女性をインターンの対象とする インターンの半分以上をアフガン難民に割り振る インターン受入企業は過去にインターンや徒弟などを訓練した経験を持つ企業とする インターン受入企業は事業期間中に少なくとも2名の新規インターンを受入れる |
| 対応課題 | <ul style="list-style-type: none"> 就労に必要な実務経験がない（長期インターンシップがない）ため、多くの女性が「訓練は受けたが仕事に就いていない」状況にある。 これまで職業訓練修了者を受け入れている美容院では、体系化されたインターンシッププログラムがなく、効率的に職の経験を積むことが難しい。 |
| 課題へのアプローチ | 体系的かつ長期のインターンシップ機会の提供を通じ、短期職業訓練を修了した女性が雇用市場に参入する機会を創出する |
| (2) 事業概要 | |
| 事業目的 | インターンシップを通じて有技術者女性の雇用可能性を高める |
| 期待する成果 | <ul style="list-style-type: none"> 美容師の短期職業訓練を修了した女性を雇用可能な人材に育成する インターンを受入れる美容院のスタッフをインターンのトレーナーとして育成する |
| 活動（活動詳細はニーズアセスメントの結果を基に策定する） | 1) 美容院経営者 人材育成スキル（インターンの受け入れと育成方法）の習得 2) 熟練スタッフ インターントレーナースキルの習得 3) インターン 実践的な技術、就労や起業に必要なソフトスキル（SNS 等を使ったマーケティングを含む）、金融リテラシー（銀行口座開設方法含む）の習得 |

| | |
|----------------|---|
| | 4) 全対象者共通 ジェンダーに基づく暴力（デジタルハラスメントなどを含む）に係る知識の習得 |
| 事業期間（計：5.5 カ月） | 1) 2023年11月～12月（1.5カ月間） 実施準備、ニーズアセスメント、ベースライン調査 2) 2024年1月上旬～下旬（0.5カ月間） 経営者への人材育成研修及び熟練スタッフへの TOT 3) 2024年1月下旬～4月上旬（2.5カ月間） インターンシップの実施 4) 2024年5月（1カ月間） エンドライン調査と評価 |
| 実施体制 | 運営機関：CCAR、JICA 調査団、Hashoo 財団 実施協力機関：WWDC |
| ニーズアセスメント項目 | <ul style="list-style-type: none"> • 経営者のインターン受け入れへのコミットメント • インターンが美容師として働き続けることへのコミットメント • 経営者の経営・人材育成経験と技術レベル • 熟練スタッフの指導・技術レベル • インターンの技術レベルとソフトスキル（デジタルスキル含む）の習得レベル • インターンシップに必要な道具の有無 • インターンの社会経済的背景と制約 • アフガニスタン人顧客特有の好み（ヘアデザイン、スタイル、サービスなど） • ジェンダーに基づく暴力の状況 |

当初事業案2（パイロット事業2）

| | |
|-----------|--|
| (1) 基礎情報 | |
| 課題解決のモデル | モデル 3：コミュニティリソースの動員や家族の協力を通じた女性自営業者のビジネス強化 |
| 事業地 | ハリプール |
| 事業職種 | 裁縫・刺繍 |
| 事業対象者及び人数 | 【属性】 アフガン難民 【性別】 女性 【対象者】 女性自営業者：20名 女性自営業者のビジネス支援者：1~3名 |
| 事業対象者選定条件 | <ul style="list-style-type: none"> • 既にビジネスを始めている • グループでのビジネス活動を実施している、もしくは実施する意思がある |
| 対応課題 | <ul style="list-style-type: none"> • ビジネスマーケティングスキル（デジタルスキル含む）とビジネス支援者の欠如により、コンスタントに顧客やマーケットへアクセスできない • 上位技術を学ぶ機会がなく、マーケットニーズに対応できない |
| 課題へのアプローチ | 女性自営業者のビジネス維持・拡大のニーズに対応したスキルの強化、グループ化支援及び女性自営業者のビジネス活動の支援者（男性含む）の能力強化と動員を通じ、対象女性のビジネスを強化する |
| (2) 事業概要 | |
| 事業目的 | 女性自営業者とその支援者の能力向上を通じ、顧客やマーケットへのアクセスを改善する。 |
| 期待する成果 | <ul style="list-style-type: none"> • 継続的な受注 • 女性自営業者のビジネスサポート体制の構築 |

| | |
|------------------------------|--|
| 活動（活動詳細はニーズアセスメントの結果を基に策定する） | <p>1) 女性自営業者 縫製/刺繍の上位技術（商品デザイン含む）と経営管理スキル、金融リテラシー（銀行口座開設方法含む）の習得</p> <p>2) 女性自営業者のビジネス支援者 経営管理及びマーケティングスキル（デジタルマーケティング、ブランディング、価格設定、コスト計算、キャッシュフロー管理、調達、顧客対応など）の習得</p> <p>3) 全対象者共通 ジェンダーに基づく暴力（デジタルハラスメントなどを含む）に係る知識の習得</p> |
| 事業期間（計：5.5 カ月） | <p>1) 2023年11月～12月（1.5カ月間） 実施準備、ニーズアセスメント、ベースライン調査</p> <p>2) 2024年1月上旬～4月上旬（3カ月間） 事業対象者への訓練提供とビジネス活動のフォロー</p> <p>3) 2024年5月（1カ月間） エンドライン調査と評価</p> |
| 実施体制 | <p>運営機関：CAR-KP、JICA 調査団、Hashoo 財団</p> <p>実施協力機関：GTVC ハリプール女子校</p> |
| ニーズアセスメント項目 | <p>1) 女性自営業者</p> <ul style="list-style-type: none"> • 個人の収入と収入源 • 仕事へのコミットメントと事業成長への意欲 • 製品ラインナップ、顧客層、市場 • グループとして働く意欲 • グループメンバーの中での自己の役割 • 縫製技術レベル • デザイン技術レベル • 必要な機材の有無 • デジタル機器へのアクセスとデジタルスキルレベル • 電気へのアクセス • ビジネスの資金源 • ビジネス上の課題 • キャリアの希望と計画 • 働くうえで障害となる可能性のある制約（社会的・家族的問題など） • 事業活動に対する家族のサポート • ジェンダーに基づく暴力の知識と状況 <p>2) 女性自営業者のビジネス支援者</p> <ul style="list-style-type: none"> • マーケティングスキルレベルとセールスコンタクト • デジタル機器へのアクセスとデジタルスキルレベル • 経営スキルレベル • 男性が関与する場合、自発的な協力意欲 • ジェンダーに基づく暴力の知識と状況 |

当初事業案3（パイロット事業3）

| | |
|----------|---------------|
| (1) 基礎情報 | |
| 課題解決のモデル | 女性を対象にしたモデル共通 |
| 事業地 | イスラマバード |
| 事業職種 | デジタル技術 |

| | |
|------------------------------|--|
| 事業対象者及び人数 | <p>【属性】 アフガン難民、ホストコミュニティ住民（パキスタン人）</p> <p>【性別】 女性</p> <p>【対象者】 女性自営業者及び就労者：10名</p> |
| 事業対象者選定条件 | <ul style="list-style-type: none"> 既にビジネス活動を開始している者、または就労している者 デジタル機器を使用できる（インターネット等の利用について家族の反対などがない） |
| 対応課題 | <ul style="list-style-type: none"> 女性のデジタル技術へのアクセスは男性より限られている。 女性がデジタル技術をビジネスに活用する動機付けとなるような、デジタル技術の活用モデルがほとんどない。 特にSIMカード、携帯電話、インターネット、市場、金融機関へのアクセスが限られている女性にとって、デジタル技術をビジネスの効果的なツールとするための方法論が確立されていない。 |
| 課題へのアプローチ | 対象者にデジタル技術を習得させ、ビジネス活動や仕事で利用してもらうことで、デジタル技術が活用される条件と、その効果を検証する。 |
| (2) 事業概要 | |
| 事業目的 | 対象女性が自らのビジネスや仕事でデジタル技術を使用する |
| 期待する成果 | デジタル技術の効果的な使用方法を習得する |
| 活動（活動詳細はニーズアセスメントの結果を基に策定する） | <ul style="list-style-type: none"> ビジネスや仕事に必要なデジタルスキル（デジタルリテラシーとデジタルマーケティング、ブランディング、デジタル決済など）の習得 デジタルハラスメントの危険性の理解 |
| 事業期間（計：5.5 カ月） | <p>1) 2023年11月～12月（1.5カ月間） 実施準備、ニーズアセスメント、ベースライン調査</p> <p>2) 2024年1月上旬～4月上旬（3カ月間） デジタル技術研修と技術利用のフォローアップ</p> <p>3) 2024年5月（1カ月間） エンドライン調査と評価</p> |
| 実施体制 | <p>運営機関：CCAR、JICA 調査団、Hashoo 財団</p> <p>実施協力者：WWDC や NGO など</p> |
| ニーズアセスメント項目 | <ul style="list-style-type: none"> デジタル技術レベル デジタル機器へのアクセス デジタル技術のビジネスや仕事への使用方法 個人の収入と収入源 仕事へのコミットメントと事業成長への意欲 市場とのつながり、顧客層 商品ラインナップ 経営課題 キャリアの希望と計画 働くうえで障害となる可能性のある制約（社会的・家族的問題など） 事業活動に対する家族のサポート |

当初事業案4（パイロット事業4）

| | |
|-----------------|--|
| (1) 基礎情報 | |
| 課題解決のモデル | モデル 3：コミュニティリソースの動員や家族の協力を通じた女性自営業者のビジネス強化 |
| 事業地 | コハット |
| 事業種類 | 女性の就労のためのコミュニティスペースの創設（美容師、裁縫・刺繍、菓子作り） |

| | |
|------------------------------|---|
| 事業対象者及び人数 | <p>【属性】 アフガン難民</p> <p>【性別】 女性</p> <p>【対象者】 RV内に居住し、HBBを営む女性：10名程度 RVに居住する女性：50名程度</p> |
| 事業対象場所及び対象者選定条件 | <p>1) 事業対象場所</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設や大規模な修繕を必要としないスペース 使用料を必要としない ビジネス活動の実施が許されている <p>2) 事業対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> RV内の自宅で美容師、裁縫・刺繍、菓子作りを行っている コミュニティスペースの自立運営に協力する意思がある |
| 対応課題 | <ul style="list-style-type: none"> RV外への女性の移動制限 女性が安心して集い、議論し、ビジネスを運営し、製品を展示・販売するスペースがない 限られたマーケティング・ネットワークと単一製品 |
| 課題へのアプローチ | RV内の女性が社会活動やビジネス活動を実施するために必要なコミュニティスペースを整備し、自立した運営体制を構築する。 |
| (2) 事業概要 | |
| 事業目的 | 女性用コミュニティスペースが設立され、RVの女性が継続的に利用する |
| 期待する成果 | <ul style="list-style-type: none"> RVに住む女性のための難民女性主導型コミュニティスペースが設立される RVに住む女性の社会活動やビジネス活動がコミュニティスペースで実施される |
| 活動（活動詳細はニーズアセスメントの結果を基に策定する） | <ul style="list-style-type: none"> ビジネス活動、イベント、交流のためのコミュニティスペースの改修 ビジネス活動（美容師、裁縫、菓子作り）の実施 コミュニティスペース運営委員会の設立 セミナー・研修（リーダーシップ&マネジメント、ビジネスマネジメント、財務管理、コミュニティスペース運営）やライフスキル（貯蓄・家計管理、銀行口座の作り方など）講座の実施 交流会の実施 ビジネスやスペース運営のためのデジタル技術の活用 |
| 事業期間（計：5.5 カ月） | <p>1) 2023年11月～12月（1.5カ月間） 実施準備、ニーズアセスメント、ベースライン調査</p> <p>2) 2024年1月上旬～4月上旬（3.0カ月間） コミュニティスペース活動の実施支援</p> <p>3) 2024年5月（1カ月間） エンドライン調査と評価</p> |
| 実施体制 | <p>運営機関：CAR-KP、JICA 調査団、Hashoo 財団</p> <p>実施協力者：Community Mobiliser、RV内の住民代表や組織など</p> |
| ニーズアセスメント項目 | <ul style="list-style-type: none"> コハット県の既存の女性用コミュニティスペースの状況（賃貸料、管理、収容人数、利用状況、子供が利用しやすい環境など） 難民女性によるコミュニティスペース管理能力 女性が行いたい社会活動やビジネス活動 対象受益者の技術・ビジネススキルのレベル 難民女性の相談相手となる女性ビジネスカウンセラーやビジネスウーマンの有無 難民女性のデジタル機器（スマートフォンやタブレット）へのアクセスと女性のビジネスや能力向上に係るデジタルスキルの有効性 |

当初事業案5（パイロット事業5）

| (1) 基礎情報 | |
|------------------------------|--|
| 課題解決のモデル | モデル 4：スキルアップグレードの機会提供を通じた男性自営業者のビジネス強化 |
| 事業地 | ペシャワール |
| 事業職種 | 縫製 |
| 事業対象者及び人数 | 【属性】 アフガン難民、ホストコミュニティ住民（パキスタン人） 【性別】 男性 【対象者】 男性自営業者：4名 |
| 事業対象者選定条件 | <ul style="list-style-type: none"> 既にビジネスを始めている 既に2名以上のインターンを受入れている ビジネス拡充のために上位技術を習得する意思がある アフガン難民を半分以上含める |
| 対応課題 | <ul style="list-style-type: none"> 上位技術を学ぶ機会がない 製品の種類が限られている（種類を増やす技術やアイデアがない） 顧客やマーケットとのつながりが希薄である 同様のサービスを提供する同業者が沢山いる |
| 課題へのアプローチ | 同業種で上位技術を持つ企業で、一定期間、技術アップグレードを行う機会を提供する。技術アップグレード訓練を実施する企業側と訓練を受ける男性自営業者で同業種でのネットワーク（師弟関係）を形成し、注文の委託を受けるなど、互いのビジネス拡充につなげる。 |
| (2) 事業概要 | |
| 事業目的 | 新たに習得した縫製技術を基にした新製品の受注拡大 |
| 期待する成果 | <ol style="list-style-type: none"> 短期的成果 <ul style="list-style-type: none"> 製品の多様化 新規顧客へのアクセス 長期的成果 <ul style="list-style-type: none"> 収入の増加 企業の雇用吸収力の拡大 |
| 活動（活動詳細はニーズアセスメントの結果を基に策定する） | <ul style="list-style-type: none"> 同業種で上位技術を持つ企業で、縫製の上位技術訓練の提供 ビジネス及び財務管理（金融リテラシー、銀行口座開設手続き含む）、顧客記録管理、人的資源管理スキルの研修 |
| 事業期間（計：5.5 カ月） | <ol style="list-style-type: none"> 2023年11月～12月（1.5カ月間） 実施準備、ニーズアセスメント、ベースライン調査 2024年1月上旬～4月上旬（3カ月間） 事業対象者への訓練提供とビジネス活動のフォロー 2024年5月（1カ月間） エンドライン調査と評価 |
| 実施体制 | 運営機関：CAR-KP、JICA 調査団、Hashoo 財団 実施協力機関：受入企業、公的 TVET 機関 |
| ニーズアセスメント項目 | <ul style="list-style-type: none"> 収入と収入源 縫製技術レベル RPLへの関心 必要な機材の有無 電力へのアクセス 製品ラインナップ、顧客層、市場 経営スキルレベル及び資金源 経営課題 徒弟/インターンの状況と管理 |

7.3 パイロット事業当初案からの変更

JICA 調査団は5つのパイロット事業を策定し、NGO との契約などの着手準備を2023年10月に開始する予定であった。しかし、下表に示すように、全体的なプロセスに遅延があった。

表 7-1 パイロット事業の当初スケジュールと変更後のスケジュール

| プロセス | 当初案 | 変更後 |
|------|-----------------|---|
| 着手準備 | 2023年10月 | 2023年11月 |
| 準備 | 2023年11月から12月 | 2023年11月から2024年1月または2月 (各パイロット事業によって異なる) |
| 実装 | 2024年1月上旬から4月上旬 | 2024年1月下旬または2月下旬から5月上旬 (各パイロット事業によって異なる) |
| 評価 | 2024年5月 | 2024年5月下旬から6月下旬 (各パイロット事業によって異なる) |

出所：調査団作成

着手準備の遅延は、特に (1) 政府によって2023年10月に発表され、11月に本格的に始まった不法滞在アフガニスタン人の本国送還、(2) PIU 設立に向けた CCAR/CAR-KP との調整の遅れ、(3) パイロット事業の協力政府実施機関との MOU 締結の遅れ（特に、WWDC との協力に関する人権省 (MoHR : Ministry of Human Rights) からの NOC) の取得、によって影響を受けている。

上記 (1) の影響は大きく、ペシャワールで計画されていたパイロット事業 5 のビジネスオーナー受益者 4 人のうち、3 人が事業を閉鎖し、残る 1 人であるアフガン難民 POR カード保有者についても、彼の下で働いていたアフガニスタン人従業員とインターンの全員（法的地位は不明）が、本国送還を恐れて仕事を辞めてしまった。そのため、同パイロットの実施を中止するに至った。

上記 (2) については、2024年4月15日に CCAR との間で協力枠組み (FoC : Framework of Cooperation) が締結されたが、この締結の遅延は、特にパイロット事業 4 の実施に影響を与えた。パイロット事業 4 は、CAR-KP の Community Mobiliser による密な協力を前提としていたが、この遅延により、パイロット事業 4 の活動の大幅な改定、縮小及び遅延が発生した。結果として、当初、女性の雇用促進のためのコミュニティスペースの創出を試行する予定であったが、最終的には、HBB を行うアフガン難民女性を対象とした 4 日間のビジネス・財務管理研修の実施に変更された。JICA 調査団は、FOC 署名前の期間も、CCAR/CAR-KP より、RV でのパイロット準備活動やアフガニスタン難民受益者の POR 検証及び承認についての協力は得ていた。しかし、FoC 締結の遅延による最大の影響は、パイロット事業のほとんどの活動が CCAR/CAR-KP 職員によってモニタリングされなかった点である。結局、彼らによるモニタリングは、FoC 署名後に、ハリプールのパイロット事業 2 とイスラマバードのパイロット事業 1 及び 3 の最後の活動についてのみ、実施された。

上記 (3) は、3つのパイロット事業に影響を及ぼした。まず、パイロット事業 2 においては、JICA 調査団は 2 月から GTVC ハリプール女子校における技術訓練の開始を予定していたが、MOU は 2024 年 3 月 5 日付で署名されたため、その翌日から技術訓練を開始した。この遅延の影響を軽減するために、署名を待つ間、ビジネス・財務管理研修の一部を RV 内で実施した。一方、イスラマバードのパイロット事業 1 とパイロット事業 3 に関しては、2段階の NOC 及び承認プロセスが必要であった。まず、人権省

はEADにNOCを申請し、EADからは内務省とSAFRONからNOCを取得することが実施条件として付された。このNOCは、2024年1月27日に取得された。次に、調査団とWWDC間の協力に関しては、2024年5月16日付で、意向書（LoI：Letter of Intent）の形で署名された。この時点で、パイロット事業1とパイロット事業3の活動はすべて完了していたが、3つの連邦省庁からNOCを取得後は、2つのパイロット事業を実施することについて了承を得ていたため、調査団はこの2つのパイロット活動を実施・終了することができた。しかし、LoIの合意の遅れにより、2つのパイロット事業実施に関して、調査団からWWDCに対して、計画や意図を十分に説明する機会、またWWDCに期待する役割について十分に議論する機会がもてないまま、パイロット事業を実施することになった。

実際のパイロット事業案は、上記の遅延要因による変更のほか、各パイロット事業の受益者のニーズアセスメント結果を踏まえて当初の事業案を修正し、詳細を決定した。

なお、パイロットの実施について、NGOへの再委託も検討したが、NGOも経験したことがない活動を試行することになるため、再委託ではなく、NGO（Hashoo財団）から関連分野に知見のある人材をコンサルタントとして雇用し、調査団と一緒に活動に従事してもらう形態を取った。

以上の状況を反映した各パイロット事業の概要については、次のセクションで記載する。

7.4 パイロット事業の実施と効果検証

7.4.1 パイロット事業1

7.4.1.1 パイロット事業1の概要

パイロット事業1の概要を以下に示す。

表 7-2 パイロット事業1の概要

| | |
|----------|---|
| パイロット事業名 | 有技術者女性の雇用促進と美容院のトレーニング能力強化 |
| 場所 | イスラマバード |
| 期間 | 2023年12月～2024年6月 |
| 裨益者 | 1) インターン アフガン難民（PORカード保有者）：2名 ホストコミュニティ住民（パキスタン人）：4名 2) 受入美容院 美容院：4軒（対象は美容院オーナーとスタッフ） |
| 目的 | インターンシッププログラムを通じて、基本的な技術を身に付けているが実務経験のない女性の雇用可能性を高める。 |
| 活動 | 1) インターン 体系化されたインターンシッププログラムを通じて、美容師として働くために必要な実践的な技術及び管理能力を習得する。 2) 美容院オーナーとスタッフ ビジネス・財務管理、ジェンダー、デジタルマーケティング技術の研修を受ける |
| 実施機関 | JICA調査団及びWWDC |
| 協力機関 | CCAR及び人権省 |

出所：調査団作成

パイロット事業には、JICA調査団に加え、以下の人材が配置された。

表 7-3 パイロット事業1のメンバー

| カテゴリー | ポジション | 役割 |
|-----------|----------------------------------|---|
| Hashoo 財団 | プロジェクトコーディネーター | 全体的な調整、ビジネス・財務管理及びジェンダーに関する研修、モニタリングの実施 |
| | デジタルマーケティングトレーナー | デジタルマーケティング研修の実施 |
| | テクニカルオフィサー（美容師） | モニタリングとメンタリングの実施 |
| CCAR | アシスタント・コーディネーター | モニタリングの実施 |
| WWDC チーム | 次長/担当役員 | パイロット事業への助言及びモニタリングの実施 |
| | シニアインストラクター（美容師） | |
| | インストラクター（美容師） | |
| | インストラクター（服飾/デザイン） | |
| | インストラクター（調理） | |
| | インストラクター（グラフィックデザイン/デジタルマーケティング） | |

出所：調査団作成

パイロット事業1の実施予算は以下のとおり。

表 7-4 パイロット事業1の予算

| No. | 支出項目 | 金額 (PKR) |
|-----|-----------------------------|-------------|
| 1 | インターンの訓練に使用されるメイクアップキット6セット | 60,000 |
| 2 | 美容院4軒へのインターン受け入れ費 | 120,000 |
| 3 | インターン6名分の給付金と交通費 | 104,000 |
| 4 | セミナー、ワークショップ、研修会場費 | WWDCによる無償提供 |
| 5 | WWDC チームへの顧問料 | 200,000 |
| 6 | 修了式開催経費 | 14,000 |
| 7 | 修了証書の印刷費 | 11,000 |
| | 合計 | 509,000 |

出所：調査団作成

パイロット事業1の全体スケジュールを以下に示す。

| | 2023年 | | 2024年 | | | | | |
|--|-------|----|-------|----------|----|----|----|--|
| | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | |
| 1 訓練準備 | | | | ラマダン イード | | | | |
| 1-1 MOUの作成 | | | | | | | | |
| 1-2 パイロット・プロジェクト計画の策定 | | | | | | | | |
| 1-3 ホスト美容院とインターンの選定 | | | | | | | | |
| 1-4 事業説明セミナーの実施 | | | | | | | | |
| 1-5 構造的インターンシッププログラムに関するワークショップの実施 | | | | | | | | |
| 1-6 美容院オーナーのスキルニーズ調査とソフトスキル研修のカリキュラム開発 | | | | | | | | |
| 1-7 インターン・ホスト美容院のマッチングワークショップの実施 | | | | | | | | |
| 2 訓練実施とモニタリング | | | | | | | | |
| 2-1 構造的インターンシッププログラムの実施 | | | | | | | | |
| 2-2 事業モニタリングの実施 | | | | | | | | |
| 2-3 美容院オーナーとインターンのためのソフトスキル研修の実施 | | | | | | | | |
| 2-4 卒業式の開催 | | | | | | | ★ | |
| 2-5 雇用促進支援の実施 | | | | | | | | |
| 3 訓練評価と報告 | | | | | | | | |
| 3-1 エンドライン調査の実施と成功事例の収集 | | | | | | | | |

出所：調査団作成

図 7-2 パイロット事業1のスケジュール

パイロット事業の主な活動は以下のとおり。インターンシッププログラムの実施に加え、ビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダー研修などのソフトスキル研修が実施された。

表 7-5 パイロット事業1の主な活動スケジュール

| 日付 | 活動 | 場所 |
|-------------------------|--|-----------------|
| 2023年12月20日 | WWDC との協議：パイロット事業1及び3の事業説明及び協力要請 | WWDC |
| 2024年2月1日 | 5軒の受入美容院を選定 | WWDC |
| 2024年2月13日 | インターン候補生12名と美容院オーナー5名を対象とした説明会の実施 | WWDC |
| 2024年2月22～23日 | WWDC と美容院オーナーによる「体系化されたインターンシッププログラム」 ¹¹⁰ に係るワークショップの実施 | WWDC |
| 2024年2月26日 | 美容院オーナーとインターンのマッチングワークショップの実施 | WWDC |
| 2024年2月28日～4月30日 | 4軒の美容院で6名のインターンシッププログラムの実施 | 受入美容院 |
| 2024年2月28日～プログラム終了まで | 美容院への週1回のモニタリング実施 | 受入美容院 |
| 2024年3月12～14日 | 美容院オーナー向けデジタルマーケティング研修の実施 | WWDC |
| 2024年3月26日、4月4日、17日、24日 | 美容院への WWDC との合同モニタリング訪問 | 受入美容院 |
| 2024年4月4日 | インターンに対する給付金の支給（第1回）支払い | 受入美容院 |
| 2024年4月29～30日5月1日 | 美容院オーナー向けのビジネス・財務管理研修の実施 | WWDC |
| 2024年4月30日 | CCAR 職員による美容院へのモニタリング実施 | 受入美容院 |
| 2024年5月8～9日 | 美容院オーナー、インターンに対するジェンダー研修の実施（パイロット事業3と合同実施） | WWDC |
| 2024年5月9日 | インターンに対する給付金の支給（第2回） | WWDC |
| 2024年5月16日 | WWDC と JICA 調査団とのパイロット事業実施に係る LoI の調印 | 人権省 |
| 2024年5月20日～21日 | エンドライン調査（インターンと美容院オーナーへのインタビュー）及び美容院オーナーへのインターン受入費用の支払い | Hashoo 財団と受入美容院 |
| 2024年6月12日 | 修了式（パイロット事業3と合同で実施） | WWDC |

出所：調査団作成

ソフトスキル研修の概要は下表のとおり。

表 7-6 パイロット事業1のビジネス・財務管理研修

| | |
|------|--|
| 目的 | 参加者の経営能力を高め、起業家マインドを育成する。 |
| 対象者 | 美容院オーナーとスタッフ |
| 主要項目 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 起業家の紹介とビジネスにおける役割 2) 企業とビジネスの種類についての紹介 3) 起業家精神、自営業、所得創出についての紹介 4) 自営業と起業の違い 5) ビジネスサークルと必要な資源、そしてビジネスサイクルにおける起業家の役割 6) 個人的起業家コンピテンシー（PECs：Personal Entrepreneurial Competencies）と、ビジネス業績向上のための活用方法 7) 市場とマーケティング入門、マーケティングの6つのP、業績成長におけるマーケティングの役割 |

¹¹⁰ 「体系化されたインターンシッププログラム」については7.4.1.3 (I)(a)を参照

| |
|---------------------------|
| 8) マーケティング・ミックス |
| 9) 顧客の取引 |
| 10) サービスの原価計算 |
| 11) 収入と利益 |
| 12) ビジネスにおける固定資産と運転資本の重要性 |
| 13) 在庫と固定資産の計画 |
| 14) 資金管理（個人用及びビジネス用） |

出所：調査団作成

表 7-7 パイロット事業1のデジタルマーケティング研修

| | |
|------|---|
| 目的 | ソーシャルメディアマーケティングを通じてビジネスの成長を促進する |
| 対象者 | 美容院オーナーとスタッフ |
| 主要項目 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 美容院ビジネスのためのソーシャルメディアマーケティング入門（ビジネスの成長と収益を促進するソーシャルメディアプラットフォームの重要性の理解） 2) 課題の特定（ソーシャルメディアのスキルやエンゲージメントの不足など、美容院オーナーが直面する共通の問題を認識） 3) マーケティングの基礎（マーケティングの原則と戦略についての基礎的な理解） 4) ターゲット・オーディエンスとペルソナバイヤー（ペルソナの概念を探求し、異なる顧客セグメントのニーズを満たすためにサービスをカスタマイズする方法） 5) プロフィールの最適化（Facebook と Instagram のプロフィールを最適化することで、認知度とエンゲージメントを向上させる方法） 6) コンテンツの作成と戦略（質の高いコンテンツを作成し、効果的な投稿戦略を実施するスキルを習得） 7) インサイトの活用（マーケティング活動を最適化するための、Facebook と Instagram のアナリティクスとインサイトの重要性） 8) Google マイビジネス（ローカル検索の可視性と顧客エンゲージメントにおける Google マイビジネスの意義） 9) ビジネス向け WhatsApp（WhatsApp for Business の利用方法紹介。カタログ表示や顧客とのコミュニケーションへの活用） 10) オンライン・レピュテーション・マネジメント（良いブランドイメージを維持するための、オンライン上のレビューやフィードバック効果的な管理） |

出所：調査団作成

表 7-8 パイロット事業1のジェンダー研修

| | |
|------|---|
| 目的 | ジェンダーの概念に関する参加者の知識とスキルを向上させ、社会的に構築された規範が女性と男性の双方に与える影響を理解し、女性が日常生活やビジネスで直面する課題に取り組む力を得る |
| 対象者 | 美容院オーナーとスタッフ、インターン |
| 主要項目 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ジェンダーの意味 2) 男女平等 3) 男女の役割と責任 4) 男女差別 5) ハラスメントの意味、ハラスメントの種類 6) 女性の資金アクセスと管理 7) 働く女性として直面する課題とその解決策 |

出所：調査団作成

7.4.1.2 パイロット事業の結果

(1) 成功指標の達成状況

パイロット事業の成功指標とその達成状況は下表のとおりである。対象者はインターン 6 名と美容院

オーナー4名。

表 7-9 パイロット事業1の成功指標の達成状況

| 指標 | 対象者 | 成功指標 | 達成状況 |
|----|---------|-----------------|--|
| 1 | インターン | 美容師に必要な技術・知識 | スキルチェックシート ¹¹¹ にある37技術について、5名のインターンの技術が85%（32技術）以上向上し、残りの1名の技術が57%（21技術）向上した。 |
| 2 | インターン | 訓練出席率 | すべてのインターンの出席率が90%以上あり、インターンシッププログラムの修了要件として設定されていた80%を上回った。 |
| 3 | インターン | 家族の理解 | ほとんどのインターンは、ほぼ毎日家族にインターンシップでの出来事を話しており、インターンの仕事に対する家族の理解と協力が深まった。一方で、あるパキスタン人インターンの父親は、インターンシッププログラムの終了後も同インターンが仕事をするということについて、賛成をしていない。 |
| 4 | インターン | ジェンダー主流化に関する理解 | （インターン1名は都合によりジェンダー研修を欠席）。ジェンダー研修に参加したインターン5名全員が、事前テストから事後テストにかけて評価点を向上させた。多くのインターンが研修から学んだことを家族に伝え、家族の中で男女平等について話し合う者もいた。 |
| 5 | インターン | 雇用状況 | インターンは全員、受け入れ先の美容院から仕事のオファーを受けた。1名は内定を受諾し、2名は美容師として家庭内ビジネスを始めることを決め、2名は引っ越し先で自分の美容院を始める予定であり、1名はさらに6カ月間の美容師研修に参加することとなっている。 |
| 6 | インターン | 自尊感情レベル | インターン全員が、実際のサービスを顧客に直接提供することで、特に自信が高まったと回答している。 |
| 7 | 美容院オーナー | ビジネス管理に関する理解 | ビジネス・財務管理研修の結果、すべての美容院オーナーが事前テストから事後テストにかけて評価点を向上させ、学んだことをビジネスに生かした。美容院の収入が増加したオーナーもいた。 |
| 8 | 美容院オーナー | オンラインマーケティングの利用 | デジタルマーケティング研修の結果、すべての美容院オーナーが事前テストから事後テストにかけて評価点が向上し、学んだことをビジネスに活かすことができた。その結果、各美容院のSNSのフォロワー数が増加し、新規顧客の獲得につながった。 |
| 9 | 美容院オーナー | ジェンダー主流化に関する理解 | ジェンダー研修の結果、すべての美容院オーナーが事前テストから事後テストにかけて評価点を向上させた。また、店内に目安箱を設置するなど、積極的に行動するオーナーがいる一方で、家族や社会の中でジェンダーの話をするのは難しいため実践しないと回答するオーナーもいた。 |

出所：調査団作成

(2) インターンからのフィードバック

(a) 仕事へのモチベーション

インターンに、インターンシッププログラムによって仕事へのモチベーションが高まったかどうかを4段階評価（「とても高まった」「ある程度高まった」「あまり高まらなかった」「全く高まらなかった」）

¹¹¹ スキルチェックシートはWWDCが所有していた美容師育成カリキュラムに基づき、美容師として必要な37つの技術の習熟度評価（訓練前と訓練後の技術習熟度合いの比較）を行うためにJICA調査団が開発した。

た)で尋ねた。尋ねた。5人が「とても高まった」と答え、1人が「ある程度高まった」と回答した。

(b) インターンシッププログラムの満足度

インターンにインターンシッププログラムへの満足度を尋ねた。その結果、主に美容院オーナーやスタッフからの技術指導に満足したかどうかで、満足度が異なることがわかった。

表 7-10 インターンシッププログラムの満足度

| 期待以上 | 期待どおり | あまり期待どおりでは無かった | 期待どおりではなかった |
|------|-------|----------------|-------------|
| 1 | 4 | 1 | 0 |

出所：調査団作成

エンドライン調査実施時のインタビュー及びモニタリングの結果から、インターンは美容院のスタッフよりもオーナーやマネージャーから学びたいと考えており、オーナーの頻繁な不在や、スタッフの技術や教え方が適切でないと感じた場合に、インターンの満足度が低くなることが分かった。

(c) インターンの技術を高める行動

インターンは、美容院のトレーナー（オーナーやスタッフ）による次のような行動が、自分たちの技術を向上させたと回答した。

- インターンの仕事をつぶさに監督、改善点を特定したうえで、フィードバックや指導を行う。
- 実際の顧客とかかわる機会を提供する。
- 美容院の道具や材料の使用を制限しない。
- 実践的なトレーニング、高度な美容技術の指導、様々な美容サービスを経験させる。
- 若い女性に安全で安心できる仕事環境を提供する。

(d) 同種の訓練事業との違い

インターンは全員、以前にほかの短期技術訓練に参加した経験を持つ。インターンに、当インターンシッププログラムと以前参加したほかの訓練との違いを尋ねた。インターン全員が、以前の訓練は理論中心であったのに対し、当インターンプログラムは、アメニティや道具を使い、実際の顧客に自分の技術を適用する機会があったため、より実践的であったと答えた。

(e) インターンシッププログラムへの提案

インターンから、主に下記4つの提案があった。

- 訓練開始時と終了時のみだけでなく、インターンシップ中の技術練習後にスキルテストを実施。
- JICA 及び WWDC のモニタリングチームとインターンのみでミーティングを行う場を設ける。インターンが気兼ねなくコミュニケーションをとり、オープンに自己表現することができる。
- インターンシップ期間の延長（最低3カ月間）。
- 受入美容院までの交通手段が課題（受入美容院の場所が自宅から遠かった）。インターンの住居の近くに受入美容院を見つけるなどの対策が必要。

(3) 美容院オーナーからのフィードバック

(a) 当パイロット事業に参加した動機

美容院オーナーたちに、当パイロット事業に参加した動機を尋ねた。主な回答は以下のとおり。

- WWDCやJICAとの新しい経験とコラボレーションが可能であるため。
- 美容業界での露出を増やし、人脈を広げるため。
- 訓練の提供や自身の技術のリフレッシュを通じて、貴重な知識を得るため。
- 人々のウェルビーイングを支え、地域社会に貢献するため。
- 女性が学び続け、自立する手助けをしたいため。

(b) インターンの技術レベル向上

全美容院に対し、インターンシッププログラムを通して、インターンの技術や知識が向上したかどうかを4段階評価（「かなり向上した」「ある程度向上した」「あまり向上しなかった」「全く向上しなかった」）で尋ねた。すべての美容院が「かなり向上した」もしくは「ある程度向上した」と回答した。主な理由は以下のとおり。

- 事前の技術テストでは、インターンの長所と短所を確認した。事後の技術テストを通じ、美容院オーナーがインターンの美容師としての技術と知識を測定するのに役立った。
- インターンのサービスが顧客から好評を得た。
- インターンが一人で、フェイシャルトリートメント、マニキュア、ペディキュア、眉毛の手入れなどのサービスを、顧客に提供することができるようになった。

(c) “スキルチェックシート”へのフィードバック

全受入美容院に、スキルチェックシートがインターンシップの実施に役立ったかどうかを4段階評価（「非常に役立った」「ある程度役立った」「あまり役立たなかった」「全く役立たなかった」）で尋ねた。すべての美容院が「とても役に立った」と回答した。

受入美容院は、スキルチェックシートがインターンの技術レベルを測定するための評価ツールとして役立ったと回答した。インターンの技術の長所と短所を把握するのに役立つと同時に、決められたインターンシッププログラム期間の中で美容院が教えるべき技術が明確に示されていた点が好評であった。

(d) 受入美容院スタッフと顧客への影響

全受入美容院に、インターンシッププログラムによる美容院スタッフ及び顧客への影響について尋ねた。回答の概要は以下のとおりである。

■ 肯定的な意見

- インターンは自信と優しさをもってプロフェッショナリズムを発揮し、顧客を満足させた。
- アフガニスタン人がインターンシップを始める前は、パキスタン人スタッフとうまくやっていけるか心配だった。しかし、彼女らは礼儀正しく、美容院にスムーズに溶け込めることがわかった。
- 美容業界におけるネットワークを拡大した。美容院のスタッフやオーナーを対象に実施したソフトスキル研修は、ビジネス拡大に有効であった。
- 美容院スタッフはインターンに教えることで、リーダーシップと指導力を身につけた。インター

ンの支援により、美容院スタッフは業務に集中できるようになり、全体的な生産性が向上した。

■ 否定的な意見

- インターンの訓練と管理には、スタッフの十分な時間とリソースが必要であり、特にイード前の繁忙期は対応が困難であった。

(e) JICA 調査団及びMWDC のサポートに対する満足度

受入美容院に JICA 調査団と WWDC による支援に満足したかどうかを尋ねた。すべての美容院から、問題解決のためのファシリテーション、インターンの安全な技術習得のモニタリング、円滑なプログラム実施のための関係者間の連携という点において、肯定的な回答を得た。

(f) 過去のインターンシップとの比較

受入美容院に、当インターンシッププログラムと、過去に実施したインターンシッププログラムとの違いを尋ねた。回答の概要は以下のとおりである。

- 過去のインターンシッププログラムは、明確な計画やスケジュールがないまま実施されることが多かったが、当インターンシッププログラムでは、体系化されたスケジュール、総合的な技術テスト、毎週実施されるモニタリングによって、インターンの進捗状況をきめ細かくかつ一貫して確認していたことが特徴。
- 多くのインターンシッププログラムでは、インターンにここまで目を配ることはなかったが、当インターンシッププログラムでは、インターンの成長を見守り、必要に応じてサポートを提供していた。
- 当インターンシッププログラムでは、美容院側もビジネスマネジメントやデジタルマーケティングのスキル、ジェンダーに関する知識など、新しいことを学ぶことができた。

(g) 本パイロット事業からの学びと応用

受入美容院に、本パイロット事業から学んだこと及び今後の業務に活かしたいことがあるか否かを尋ねた。全美容院が「学びがあった」と回答し、3 軒の美容院が「経験を今後活かしたい」と回答した。回答の概要は以下のとおり。

■ 学びの内容

- スキルチェックシートでインターンの能力を評価する意義を学んだ。また、個人のスキル評価だけでなく、インターンシッププログラム全体を通して、インターンのスキル習得の進捗を継続的に把握するために有用であった。
- 本パイロット事業を通じてインターンを指導することで、美容院スタッフの指導方法が改善した。
- ビジネス・財務管理研修で、美容院の財務管理方法を見直し、経費をきちんと把握する方法を学んだ。

■ 業務への活用

- インターン用の技術テストの毎週の実施。これによって、インターンシップ期間中のインターンの技術向上を確認することが可能となる。毎週定期的にスキルチェックシートを更新し、インターンの成長を把握し、彼女たちが正しい道を歩んでいることを確認することで、美容院はインタ

ーンの成功のために適切なサポートと指導を行うことができる。

- スキルチェックシートの活用。インターンの技術レベルやパフォーマンス能力を明らかにし、かつ技術に基づいた適切な報酬を決定するのにも役立つ。

(h) インターンシッププログラムへの提案

■ 美容院オーナー向けソフトスキル研修

受入美容院に、ソフトスキル研修に追加すべきテーマについて提案があるかどうかを尋ねた。ビジネス・財務管理関連では、「ビジネスプランの作成」、「美容業界におけるマイクロビジネス開発」、「顧客クレーム管理」のセッションを追加することが提案された。デジタルマーケティング関連では、「メタ広告のためのデジタルスキル」を追加することが提案された。また、ビジネスにおけるジェンダーの問題について議論する時間を増やしてほしいという意見もあった。

■ インターンシッププログラムへの提案

受入美容院に、インターンシッププログラムに対する提案があるかどうか尋ねた。その回答の概要を以下に示す。

- 期間を3~4カ月に増やすべきである。インターンが顧客を相手にする実践的な時間が多く必要。
- 美容用具とインターン受入費用のタイムリーな提供。インターンシッププログラム開始時に支給されるとより良い。
- 美容キットのインターンへの配布。
- インターンが、インターンシップ後に現場での実務にスムーズに行うため、事後支援やフォローアップが必要。

7.4.1.3 グッドプラクティスと教訓

(1) グッドプラクティス

(a) インターンシッププログラムの体系化

JICA調査団は、「受入美容院オーナーとインターンとの間のインターンシップ契約書」、「WWDCと受入美容院オーナーとの間のインターンシップ業務委託契約書」、インターンシップ開始時のスキルギャップと研修前後の技術改善度を測るための「スキルチェックシート」を導入し、長期的に実施可能な「体系的インターンシッププログラム」を開発した。スキルチェックシートは、インターンシップ契約書で定められた2カ月間という期間内に、受入美容院がインターンを育成するに際し、シラバス代わりにもなった。

(b) 定期的なモニタリングによる問題の早期発見

JICA調査団による美容院への週1回のモニタリング、WWDCとJICA調査団による合同モニタリング訪問が実施された。これら、頻繁なモニタリング訪問によりインターンシッププログラム期間中の問題点の早期発見と対応が可能であった。

(c) WhatsAppグループを通じた美容院オーナーとの迅速なコミュニケーション

JICA調査団、美容院オーナー、WWDCインストラクターで構成されるWhatsAppグループ「JICA

Friends」は、グループメンバー間でインターンシップの進捗状況を定期的に報告し、インターンシップ実施中に起きた課題の解決に役立った。

(d) 受入美容院のオーナーとスタッフの能力開発

受入美容院のオーナーとスタッフには、スキルチェックシートの最終化とその使い方の研修をはじめ、各種ソフトスキル研修を提供した。美容院オーナーからは「今回の経験を次のインターンシップに活かしたい」との声が聞かれた。また、ソフトスキル研修で学んだスキルを活用し、コスト管理による利益率の向上や、インターネットを活用した新規顧客の獲得に成功した美容院もあった。

(2) 教訓

(a) パイロット事業の実施体制の確立

JICA 調査団と WWDC との間でパイロット事業の実施に関する覚書締結は、省庁との複雑な手続きのため、パイロット事業の全活動が終了した後に行われた。アフガン難民を対象とした研修を実施する場合は、訓練機関との調整期間を十分に確保する必要がある。

訓練希望者やその家族に対しての説明会や受入美容院向けの説明会を実施するなど、パイロット事業への理解を深めてもらうための努力を行ったが、インターンシップ開始後、受入美容院オーナーとインターンとの間で、インターンシッププログラムに対する理解に齟齬が生じた。その結果、2名のインターンが別の美容院でインターンシップを継続することとなった。実施前の丁寧な説明と、インターンシップ開始後の徹底したフォローも必要である。

(b) インターンの募集と選考

インターン候補者は、過去に WWDC での訓練を修了した者から選定をしたが、このような単一ソースからのインターン候補者募集では、予想以上に候補者が集まらなかった。RV とは異なり、都市難民はホストコミュニティ内に散在して居住しているため、JICA 調査団や WWDC によるアクセスが困難であったため、伝手をたどって NGO で訓練を受けたアフガン難民の紹介を受けた。

過去に関連する訓練を実施した複数の団体を通じて候補者をリストアップするとともに、CCAR/CAR や UNHCR など、多くのアフガン難民が登録する SNS を運営する団体とも連携する必要がある。

アフガン難民の中には、顔なじみのアフガン難民と一緒にないとインターンシッププログラムに参加できないなどの理由で、参加を辞退する者もいた。

その結果、アフガン難民とホストコミュニティ住民のパキスタン人から裨益者を半々で選定するという「50/50 方針」が適用できなかった。プロジェクト計画時の原則は 50/50 であったが、アフガン難民とパキスタン人を半々で採用することが難しいと予測される場合は、アフガン難民の割合を減らすか、パキスタン人を対象とした別プログラムの策定を検討する必要がある。

(c) インターンとホストサロンのマッチング

JICA 調査団、WWDC、受入美容院（1人のサロンオーナーは WWDC の指導教官でもある）は、インターンと受入美容院のマッチングに関する原則について議論し、合意した。その原則とは、インターン

の自宅とホストサロンが地理的に近いこと、サロンオーナーの専門分野とインターンが特に学びたい分野を考慮すること、1サロンにつき、最低2名のインターンを割り当てること、である。次に、この原則にしたがって、インターンを希望して申請書を提出した者が、各美容院にマッチングされた。しかし、インターン開始後に辞退者が出たため、最終的なインターンの人数が決まったのはインターン開始から数日後のことだった。そのため、マッチングの原則に同意した上記3者が、各サロンに最終的に出勤したインターンを確認したり、すべての受入美容院にインターンが配置されるように調整を試みたりしたものの、インターンは、当初割り当てられたサロンに留まりたいとの意向を示した。こうしてインターンシップ開始時に、混乱が生じた。結局は、当初5軒あった受入美容院のうち、1軒にはインターンが配属されないこととなり、同美容院はこの段階でパイロット事業から離れた。これは、(i) 上記の募集プロセスにおいて、パイロット事業が多くのインターンを確保できなかったこと、(ii) 応募からインターン開始までの時間が限られており、インターンの参加が完全に確認される前にインターンシップが開始されたこと、が原因である。今後、類似の事業を実施する場合は、より多くのインターン希望者が集まることが予想される。その場合は、改善案として、(i) 応募から合格確認、インターン開始までの時間をより長くとること、(ii) インターンの参加が完全に確認された後に、受入美容院とのマッチングを行うこと、(iii) 様々な研修機関の卒業生から募集する場合は、マッチング機関を設置し、プロセスの独立性と透明性を確保すること、などが考えられる。

(d) 質の高いインターンシッププログラムへのアクセス確保

インターン、特にアフガン難民女性は、受入美容院に行く途中途中で警察などに尋問されるリスクを恐れて、一人で通勤することを好まなかった。アフガン難民の受入美容院へのアクセスのしやすさは、受入美容院の選定時に十分な考慮が必要である。

インターンシッププログラムの質とインターンの満足度に影響した4つの項目は、1) 美容院オーナーによる訓練の質、2) 美容院オーナーの監督下で美容院スタッフが提供する訓練の質、3) 美容院の道具や備品へのアクセス、4) インターンが担当した顧客の数、であった。この4項目については、同様のインターンシップを実施する場合、インターンシップ契約書に詳細な条件を定める必要がある。

インターンシップ期間中、インターンの学習に必要な道具や消耗品が揃わないという苦情があった。スキルチェックシートの内容を基に、計画段階で必要な道具を決定し、受入美容院での技術指導を円滑に行うために、美容院には道具や消耗品に係るサポートの有無を事前に伝達することも必要である。

(e) 女性が安心して働ける環境の確保

本パイロット事業では、ジェンダー研修は、美容院のオーナーとスタッフ、インターンを対象に事業の最後に実施された。今後、本プロジェクトのようにRVへの配慮が不要な都市部でのインターンシッププログラムを実施する場合は、ジェンダー研修は、研修参加者がプログラムに慣れた初期の段階で実施することを推奨する。また、その対象は、インターンと共に、受入美容院のインターン担当者全員とし、職場におけるジェンダー、差別、ハラスメントの基本原則について周知することを推奨する。なお、ジェンダー研修は、参加者の発言が外部に漏れないことが保証され、男性がいない研修環境が提供

されることが必須である。

(f) インターンと受入美容院間の問題の解決

インターンシップ実施期間中、インターン側及び美容院側の双方から、もう一方に対して、訓練に関するクレームがあった。定期的なモニタリング活動の結果、モニタリングチームは発生した問題を早期に解決することができた。

今後は、ハラスメント防止委員会や差別撤廃委員会を含む紛争解決メカニズムを設置し、問題の芽に迅速に対処すべきである。これは、インターンと美容院オーナーやスタッフとの対立を防ぐために重要である。また、インターンのための WhatsApp グループを通じて、コミュニケーションの促進、訓練経験の共有、インターンが集団で課題に対処する体制を整えるのも一案である。

(g) インターンシップ後の女性の雇用形態

インターンは全員、受入美容院から雇用のオファーを受けた。しかし、仕事と家庭の両立のしやすさ、移動の制約、通勤費の不足など、さまざまな理由からほとんどのインターンが自宅等での自営業を目指していることが判明し、オファーを受けたのは1名のみであった。女性のインターンシッププログラムを通じた雇用促進支援の出口として、自営業も選択肢に入れることを検討すべきである。

7.4.1.4 同様の支援への提言

体系的インターンシッププログラムの実施は、パイロット事業対象女性の雇用促進に貢献した。今後も継続して実施することを提案する。ただし、実施にあたっては以下の点に留意すべきである。

(1) 訓練の準備、実施、完了に十分な期間を確保する

パイロット事業の NOC 取得と人権省との覚書締結には 5 カ月間を要した。公立 TVET 機関と協力して事業を実施するにあたっては、正式な合意に十分な期間を割くことが必要である。

インターンと受入美容院の募集と選考、POR ステータスの確認のほか、関係者がプロジェクトの目的、関係者の役割と責任、問題解決メカニズムといったインターンシップ実施に必要な内容について理解するために、3 カ月間は必要である。その後、インターンシップの実施期間として、少なくとも 3 カ月間が必要であることから、6 カ月のインターンシッププログラムを 1 サイクル実施するためには、およそ 1 年の期間を要する。

(2) 美容院の募集よりもインターンの募集を優先する

インターンの選考は、インターンが受入美容院にアクセスできるかを確認できるように、受入美容院を最終決定する前に行うべきである。都市部 (RV 以外) では、アフガニスタン難民候補者の選定プロセスを、多数のアフガニスタン難民が登録している SNS や、その他関連団体といった様々なチャンネルを通じて宣伝し、可能な限り多くの候補者にリーチするべきである。

(3) インターンを対象としたリフレッシュ訓練

インターンを受入美容院に派遣する前に、TVET 機関で 1~2 カ月間のリフレッシュ訓練の機会を設けるべきである。前回の訓練で習得した技術の復習をすると同時に、TVET 機関とインターンとの関係を

醸成し、受入美容院でのインターンシップ開始後も TVET 機関によるモニタリング活動が円滑に行われるようにするためでもある。

(4) 受入美容院の募集

受入美容院は、関係者間で事前に設定したクライテリアに基づいて選ばれるべきである。クライテリアを適用した後、リファレンスチェックを行い、候補に挙げた美容院で過去に働いたことのある人の意見も集めるのが望ましい。

また、美容院オーナー自身が訓練期間中にインターンを訓練することができるか、訓練に必要な技術と経験を持つスタッフを指名できるかどうかの確認も必須である。

(5) 受入美容院のオーナーとスタッフの能力強化

美容院のオーナーや指名されたスタッフの指導スキルを高めることが極めて重要である。技術指導やコーチングを含む数日間の指導法トレーニングの提供などが考えられる。当パイロット事業における、ビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダーに関するソフトスキル研修は、美容院のビジネスにも好結果をもたらしたことから、高評価を得ている。美容院のビジネス拡大が、新たなインターンの受け入れや、インターン修了者の雇用につながることも期待される。

(6) インターンの雇用形態とキャリアパス

特に女性の職業キャリアは、社会や家庭における女性の役割分担といった社会的スティグマに影響されやすく、一つの職場で働き続けられないことが多い。そのため、受入美容院への就職だけでなく、自営業という選択肢も視野に入れた支援が必要である。

また、キャリア教育を通じて、インターンがインターンシップ終了後にどのような仕事に就くかを考える機会を設け、自身のキャリアプランの作成をサポートすることも有効であろう。

(7) 問題解決メカニズムの確立

インターンシップの実施中、多くの問題が生じた。限られたインターンシップ期間を有効に活用するために、美容院オーナーや協力訓練機関とともに問題解決の仕組みを構築し、インターンと受入美容院をサポートすることが重要である。

インターン及びインターンシッププログラム実施チームの担当者を含めた WhatsApp グループを立ち上げ、インターンから常時フィードバックを得られるようにするとともに、すべての関係者が報告や苦情を伝えられるチャンネルを設けるなど、問題解決の仕組みも考案すべきである。

(8) 個人情報保護

個人情報は、インターン候補者の応募から選考、インターンシップの実施、そしてモニタリングと評価の段階に至るまで、すべてのレベルで守られるべきである。

インターンや美容院の様子を撮影した写真やビデオの使用については同意書に署名すること、インターンシップ中の写真撮影は、個人の携帯電話を使用したり、SNS で共有したりせず、指定された者だけが行うなどのルール設定が必要である。

(9) 協力訓練機関の能力強化


事業管理の方法に加えて、アフガン難民の背景や法的地位、非差別政策、非暴力コミュニケーション、問題解決、調停スキルなど、アフガン難民へ訓練を提供するにあたり必要な情報の共有と能力強化を協力訓練機関に対して行うべきである。

(10) ほかの開発パートナーの生計支援との協力の可能性

パイロット事業では、インターン募集に際し、インターンシッププログラムの内容を広く宣伝することができなかった。UNHCR はこれまで、SNS、新聞、アウトリーチ・ボランティアなどを通じて、各種プログラムの告知を行ってきており、今後の募集では、こうした既存のチャンネルの活用を検討すべきである。

また、UNHCR の資金でプロジェクトを運営している NGO である Inspire Pakistan は、JICA が今後もインターンシッププログラムを継続する場合、同団体が提供する訓練の修了生を JICA のインターンシッププログラムに派遣する意向を示している。同団体の修了生を JICA の事業に組み込むのではなく、体系化されたインターンシッププログラム実施のノウハウを同団体に伝授するような形の協力について、今後、可能性を探るべきである。

7.4.1.5 パイロット事業 1 のサクセスストーリー

| | |
|---|--|
|  | <p>インターン：パキスタン人女性 年齢：20 代前半 場所：イスラマバード 職業：美容師</p> <p>トレーニング内容</p> <ul style="list-style-type: none">○ インターンシップ○ ジェンダー研修 |
| <p>(研修前) 美容院で働きたかったが、家族の反対にあう</p> <p>↓</p> | <p>イスラマバードで両親、兄、妹と暮らす。父親は政府機関の運転手として勤務し、母親は専業主婦である。10 年生卒業後、WWDC で絵画コース（4 カ月）、服飾コース（3 カ月）、美容師コース（4 カ月）を履修。将来美容師の道に進みたいと思うようになり、技術力を高め実務経験を積むため、パイロット事業への参加を講師に勧められた。彼女の父親はこれに対し、インターンシップ中は毎日美容院に通う必要がある上、美容院のオーナーや客からの悪影響を懸念し反対。一方で彼女の母親は娘のインターンシップ参加に前向きであり、娘と協力して父親の説得に努めた。父親はインターン先のサロンを訪問しオーナーとの面談を経て、自分が娘の送迎をすることを条件にインターンシップへの参加を承諾した。</p> |
| <p>(研修中) 技術を習得し、自信を得ることで将来の目標を持つようになる</p> | <p>ヘアデザインやメイクアップスキルを習得する傍ら、彼女はインターンシップ中に接客や美容院の経営についても学んだ。初めの頃はヘアデザインに苦戦したものの、オーナーやほかのスタッフから指導を受けて練習を重ねるうちに上達。インターンシップを通して新しい技術と知識を習得できたことが、彼女の自信につながった。</p> |

| | |
|---|--|
| ↓ | <p>(研修を終えて) 仕事のオファーを受け、自身のサロンを開業するための一歩を踏み出した</p> <p>2 カ月間のインターンシップ終了後、彼女はインターン先の美容院から正式採用の打診を得た。採用後 2 カ月は固定給が支払われない代わりに、交通費・食費と業績に応じた歩合給が支給される。2 カ月以降は月給で 15,000PKR が支払われるという条件であった。彼女はこのオファーを受諾し、2024 年 8 月から勤務を開始する予定である。また同月には自宅で美容院を開業することも検討している。質の高いサービスに留まらず、職業訓練や雇用の機会を提供することで女性の自立を支援できるような、居心地の良い空間作りを目指している。</p> <p>彼女のインターンシップでの経験を受けて、家族の反応にも変化が生じた。父親は娘の目標に理解を示すようになり、自立できていないと彼女を侮りみてきた兄も、妹の努力を認め、8 月からは美容院への送迎を引き受けている。</p> |
|---|--|

7.4.2 パイロット事業 2

7.4.2.1 パイロット事業 2 の概要

パイロット事業 2 の概要は以下のとおり。

表 7-11パイロット事業2の概要

| | |
|----------|--|
| パイロット事業名 | 縫製業における非熟練女性の市場参入促進 |
| 場所 | ハリプール |
| 期間 | 2023 年 11 月～2024 年 6 月 |
| 裨益者 | <p>受講生</p> <p>自営業の女性（POR カード保有者のアフガン難民）：15 名（全員女性）</p> <p>*当初、訓練生のビジネスを支えるビジネス・サポーターを数名裨益者として加える予定であったが、適切な候補者がみつからなかった。その後、ビジネス・サポーターの役割は一部の訓練生の父親が担うことになったが、彼らに対する訓練は実施されなかった。</p> |
| 目的 | <p>自営業の女性とそのビジネス・サポーターの能力強化を通じて、彼らの顧客・市場へのアクセスを改善する。</p> <p>*上記のとおり、ビジネス・サポーターの役割を担うのは、一部の訓練生の父親となった。</p> |
| 活動 | <p>自営業の女性（アフガン難民）：</p> <ul style="list-style-type: none"> GTVCハリプール女子校における縫製分野の職業訓練 JICA 調査団及び Hashoo 財団コンサルタントによるビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダーに係る研修 |
| 実施機関 | JICA 調査団及び GTVCハリプール女子校 |
| 協力機関 | CAR-KP 及び KP-TEVTA |

出所：調査団作成

パイロット事業には、JICA 調査団に加え、以下の人材が配置された。

表 7-12パイロット事業2のメンバー

| 所属先 | 役職 | 担当分野 |
|-----------|------------------|--|
| Hashoo 財団 | プロジェクトコーディネーター | パイロット事業全体の調整、ビジネス・財務管理及びジェンダーに関する研修実施、モニタリング |
| | デジタルマーケティングトレーナー | デジタルマーケティング研修の実施 |
| | テクニカルオフィサー（縫製分野） | モニタリング、指導、翻訳（ウルドゥー⇄パシュトゥン） |

| | | |
|--------------|----------------------|--------------------|
| CAR-KP | ハリプール担当アシスタント・ディレクター | モニタリング |
| GTVCハリプール女子校 | 校長 | パイロット事業への助言とモニタリング |
| | 縫製分野指導員 | |

出所：調査団作成

パイロット事業2の実施にかかった予算は以下のとおりである。

表 7-13パイロット事業2の予算

| No. | 費目 | 金額 (PKR) |
|-----|--|-----------|
| 1 | GTVCにおける研修費用 | 1,115,000 |
| 2 | ツールキット | 1,400,000 |
| 3 | RV⇄GTVC 車両代 (受講生の通学用) | 228,000 |
| 4 | ビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダー研修実施費用 (リフレッシュメント、文房具代) | 145,000 |
| 5 | 受講生向け給付金 | 270,000 |
| 合計 | | 3,158,000 |

出所：調査団作成

パイロット事業2の全体スケジュールを以下に示す。

| | 2023 | | 2024 | | | | | |
|---------------------------------|------|-----|------|----|------------|-----------|----|----|
| | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 ラマダン | 4月 イード | 5月 | 6月 |
| 1 準備 | | | | | | | | |
| 1-1 実施体制の確立と各要員のTOR確定 | ■ | | | | | | | |
| 1-2 GTVC/KP-TEVTAとのMOU締結 | | | | | ■ | | | |
| 1-3 ニーズ調査質問票の作成 | ■ | ■ | | | | | | |
| 1-4 ニーズ調査とベースライン調査の実施 | | ■ | | | | | | |
| 1-5 受講生の選定 | | ■ | | | | | | |
| 1-6 カリキュラム・教材の作成 | | | ■ | ■ | | | | |
| 1-7 訓練資機材の調達 | | | ■ | | | | | |
| 1-8 訓練場の準備 | | | ■ | | | | | |
| 1-9 バス会社との契約 | | | ■ | | | | | |
| 2 実施、モニタリング・評価 | | | | | | | | |
| 2-1 受講生向けオリエンテーション | | | ■ | | | | | |
| 2-2 縫製分野訓練 | | | | | ■ | ■ | | |
| 2-3 ビジネス・財務管理、ジェンダー分野訓練 | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 2-4 モニタリング | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 2-5 修了式・修了証書授与 | | | | | | | ■ | ■ |
| 2-6 エンドライン調査 | | | | | | | ■ | ■ |
| 3 実施報告 | | | | | | | | |
| 3-1 モニタリング結果に基づくモデル受講生・ストーリーの選出 | | | | | | | | ■ |

出所：調査団作成

図 7-3 パイロット事業2のスケジュール

パイロット事業2の主な活動は以下のとおり。

表 7-14パイロット事業2の主要活動スケジュール

| 日付 | 活動 | 実施場所 |
|---|----------------|------|
| 12月13日 | 受講候補者への説明会 | GTVC |
| 12月13～14日 | ニーズ調査/ベースライン調査 | GTVC |
| 1月15日～2月15日、 2月16日～3月15日、 3月16日～5月15日 | 受講生への給付金の支給 | GTVC |

| 日付 | 活動 | 実施場所 |
|----------------------|---|------------------|
| 1月29日～2月1日、2月12日～15日 | ビジネス・財務管理研修（半日×12日間） | RV |
| 2月19日、29日 | JICA 調査団及び Hashoo 財団コンサルタントによるマーケティング調査 | ラワルピンディ ハリプール |
| 2月29日 | ほかの研修コースの修了式・バザーへの参加 | GTVC |
| 3月6日～5月17日 | 縫製分野訓練（半日×8週間） | GTVC |
| 4月18～20日 | ジェンダー研修（半日×3日間） | GTVC |
| 5月2～4日、6日 | デジタルマーケティング研修（半日×4日間） | RV |
| 5月7日-10日 | ビジネスプランの策定（ビジネス・財務管理研修のフォローアップ） | RV |
| 5月11日 | GTVCによる最終技術評価 | GTVC |
| 5月16日 | 修了式・バザー | GTVC |
| 5月16～17日 | ツールキットの供与 | GTVC |
| 5月21日～6月13日 | フォローアップ（就労支援） | RV |
| 5月27日～31日 | エンドライン調査 | RV |
| 6月3～4日 | 受講生、ビジネス・サポーターに対するFGD、GTVCへのインタビュー | GTVC |
| 6月6、7、10、11、13日 | 訓練後サポート（デジタルマーケティング分野） | RV |

出所：調査団作成

各訓練・研修のテーマは以下のとおり。

表 7-15パイロット事業2の縫製技術訓練（半日、8週間）

| 目的 | 市場ニーズに合致した縫製技術の向上 |
|------|--|
| 主要項目 | 1) 健康と安全、基本的応急処置 2) 各種衣服の紹介、各衣服制作の際の作業ポイント 3) 一本針ミシンの使用法 4) シャツ、女性用シャツ、パンツ/ズボン、シャルワールシャツ、クルタ、フロックコートの縫製、採寸、型紙作成、裁断、デザイン 5) 手刺繍 |

出所：調査団作成

表 7-16パイロット事業2のビジネス・財務管理研修（半日、12日間）

| 目的 | ビジネス・財務管理能力の向上と起業家精神の醸成 |
|------|--|
| 主要項目 | 1) 起業精神と起業入門 2) ビジネスサイクル 3) PECs 4) 市場とマーケティング入門 5) マーケティングにおける6P (Product、Place、Price、Promotion、Packaging、Person) 6) 需要と供給 7) 顧客対応 8) 原価計算と価格設定 9) 減価償却費を含む直接費と間接費 10) ビジネスプラン：マーケティング、生産、経営、財務 11) ビジネスプラン作成 |

出所：調査団作成

表 7-17パイロット事業2のデジタルマーケティング研修（半日、4日間）

| 目的 | SNS を利用したマーケティングによるビジネスの成長・促進 |
|------|--|
| 主要項目 | 1) Facebook アカウントの作成と設定 2) Facebook のビジネスページ：前提条件 |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 3) Canvaでのロゴ作成 4) YouTube 使用法 5) スマートフォンでのプロ仕様の写真・動画撮影 6) Facebook ページの作成と更新 7) Gmail アカウント作成 8) WhatsApp アカウント作成 9) YouTube アカウント開設 10) セキュリティ |
|--|--|

出所：調査団作成

表 7-18パイロット事業2のジェンダー研修（半日、3日間）

| 目的 | ジェンダーについての理解及び社会的規範の女性・男性への影響についての理解 |
|------|--|
| 主要項目 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ジェンダーの基本概念 2) 男女の役割と責任 3) 女性の経済的エンパワメント 4) 資金へのアクセス 5) 政府/支援組織/NGO が創出した金融アクセスの機会 6) 金融サービスへのアクセスの際の制約/障壁の特定と戦略策定 7) 男女平等と公平さ 8) 男女平等と公平さに影響を与える要因 9) 課題とリスクの分析、及びそれを克服するための戦略の策定 |

出所：調査団作成

7.4.2.2 パイロット事業の結果

(1) 成功指標の達成状況

本パイロット事業の成果を測るための指標とその達成状況を下表にまとめた。訓練の受講生総数は15名であった。前述のとおり、ビジネス・サポーター向けの研修は実施されなかった。

表 7-19パイロット事業2の指標の達成状況

| 指標 | 成功指標 | 達成状況 |
|----|------------------|--|
| 1 | 訓練出席率 | 受講生 15 人のうち 10 人が 100%出席し、残りの 5 人は 90%以上出席した。 |
| 2 | 新たに制作方法を学んだ製品の数 | 受講生が製作方法を知っていた商品の数の平均は、訓練前は 1.3 個だったが、研修後は 7.5 個に増えた。 |
| 3 | 新たに制作した製品の数 | エンドライン調査（2024 年 6 月）までに、受講生は平均 4.9 個の発注を GTVC から受け、外部顧客からは平均 25.4 個の発注を受けて制作した。 |
| 4 | 顧客数 | 訓練後、受講生一人当たりの平均顧客数は 4.3 人から 8.9 人に増加した。 |
| 5 | 注文数 | 2024 年 4 月から 2024 年 6 月までの各受講生研修生の平均受注件数は 20.5 件だった。 |
| 6 | 売上と利益 | 訓練前後の売上高と利益を比較すると、月間売上高は 3,467PKR から 4,617PKR に、月間利益は 2,910PKR から 3,926PKR に増加した。 |
| 7 | 製品（服）の販売価格 | 販売価格は大幅に上昇した。訓練前はシャツ 1 枚が 43PKR だったが、訓練後は 297PKR で販売している。クルタやフロックなどほかの商品も同程度の価格帯で販売している。 |
| 8 | 技術評価 | 受講生の中には、十分な基礎教育を受けておらず採寸を苦手とする者もいた。全体の技術評価結果の平均点は 20.9/30.0（正答率 70%）、知識評価結果は 15.9/20.0（同 80%）であった。 |
| 9 | 市場やデザインのトレンドの理解度 | 受講生 15 人中 14 人は、元々市場やトレンドについて何も知らなかったが、訓練後はそれらを理解できていると回答している。 |
| 10 | 損益に関する知識レベル | 14 人が訓練後、損益についての知識を得たと答えている。 |

| 指標 | 成功指標 | 達成状況 |
|----|------------------------------|---|
| 11 | ビジネスサイクルに関する知識レベル | 14人が訓練後、ビジネスサイクルについての知識を得たと答えている。 |
| 12 | コスト計算に関する知識レベル（直接費と間接費） | 15人全員がコスト計算についての知識を持っていると答えている。 |
| 13 | 顧客対応スキルの理解度 | 15人全員が顧客対応スキルについて理解していると回答している。 |
| 14 | マーケティングスキルの理解度 | 15人全員がマーケティングについて理解していると答えている。 |
| 15 | デジタルマーケティングスキルの活用度合 | 15人全員がデジタルマーケティングのスキルを活用していると答えている。 |
| 16 | カメラ技術に関する知識 | 15人全員がカメラ技術についての知識を持っていると答えている。 |
| 17 | ブランディング・スキルに関する知識 | 15人全員がブランディング・スキルについての知識があると答えている。 |
| 18 | 家族の理解（家族が訓練生の就労に制限をかけているかなど） | 多くの受講生は、訓練前は家族から携帯電話、ソーシャルメディア、個人用 SIM の使用、外での仕事などを禁じられていた。しかし、家族の態度が変容し、受講生は IT 機器の使用や仕事に関してより自由を得るようになった。 |
| 19 | ジェンダーに関する理解度 | 15人全員がジェンダーについての知識を持っていると答えている。 |
| 20 | 自尊心レベル | 自尊心のレベルは、研修前は非常に低かった（ローゼンバーグ自尊感情尺度では平均 9.5/30.0）が、研修後は改善した（21.2/30.0）。 |

出所：調査団作成

(2) 受講生からのフィードバック

全体として、受講生の訓練コースに対する意見は肯定的なものが多かった。15人全員の受講生が、縫製分野の訓練とビジネス・財務管理研修（ビジネスプラン作成のためのフォローアップ研修を含む）について、期待以上だった、あるいは期待に沿ったものだったと訓練コース修了後に回答している。ジェンダー研修については、ジェンダーとは何かについての知識が無かったため、そもそも期待をしていなかったものの、自身の権利について理解することができ、非常に良かったと回答している。一方、デジタルマーケティングの研修に関しては、7人の受講生が期待に沿ったものではなかったと回答した。理由は、理解が難しかったからとのことであるが、これはそもそもデジタルや SNS についての知識があまり無かったためだと考えられる。このため、研修終了後にトレーナーが RV を訪問してフォローアップを行った。

受講生は、銀行から融資を受ける手段がないためコミュニティベースの資金調達手段の確立及び貯蓄をする習慣を身に付けることを目的とした、マイクロファイナンススキームを構築した。それぞれの受講生は毎週 400PKR（ただし、うち一人は 800PKR）を支払い、合計 6,400PKR が集金される。4週に一度くじ引きを行い、4人が当選する。この4人で集金されたお金を等分し、ビジネス実施のための資本とする。2024年7月時点においても、受講生はこのシステムを維持しており、中にはこれとは別にコミュニティの隣人と共に同様のシステムを構築した受講生もいる。

訓練を実施した GTVC にはパキスタン人女性の教員・受講生がいる。本パイロット事業の対象となっ

たアフガン難民受講生は、いずれもパキスタン人との間に問題は起きなかったと述べている。当初は、何人かのアフガン難民受講生は居心地の悪さを感じていたが、徐々に友好的で平和な関係を構築できたとのことである。また、GTVC は訓練を受けるにあたっての環境が良いと述べている。ただし、RV で訓練実施を望む者もいる。また一方では、家族や隣人からの邪魔が入らないため GTVC での訓練実施の方が良いとする者もいる。

全体として、受講生は訓練に満足していた。多くの受講生が挙げたポジティブな要素は以下である。

- 1) 訓練の質、2) アフガニスタンの文化の尊重、3) フォローアップ支援、4) タイム・マネジメント、5) ビジネス志向の訓練であり、6) 理論だけではなく、実習が多い訓練であること。

(3) GTVC からのフィードバック

GTVC によると、以前 GTVC やほかの団体が実施した訓練では、ビジネス・財務管理やデジタルマーケティングに係る研修を実施したことはなく、これらをカリキュラムに組み込んだことが高く評価された。同時に、2 カ月間で重要なポイントや技術をすべて教えることは難しく、様々なスキルレベルの者がいるグループのためのコース設計は困難であるとも述べていた。また、ある程度の技術を持つ受講生の技術ブラッシュアップのための訓練は2 カ月から2 カ月半で十分である一方、初心者に対しては、より長い訓練が必要であるとも述べた。

GTVC によると、受講生へのツールキットや交通手段（バス）の提供は適切であり、JICA 調査団と GTVC の緊密な連携がパイロット事業の円滑な実施に役立ったとのことである。

GTVC は、今後のプロジェクトに OJT や大都市への視察を含めることを提案している。

(4) 受講生の家族からのフィードバック

当初は訓練に懐疑的だった受講生の家族や地域住民もいたが、訓練が進み、受講生の技術的・人間的成長を見るにつれ、今では多くの家族や地域住民が訓練を高く評価し、自らの家庭の子女を訓練に参加させたいと考えるようになった。また、修了証の重要性についても言及しており、受講生は高度な教育を受ける機会がなかったため、GTVC で取得した修了証は彼女らに多くの仕事の機会を与えてくれるはずだとのことである。

7.4.2.3 グッドプラクティスと教訓

(1) グッドプラクティス

(a) ビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダーに係る研修を組み合わせる

前述したように、ビジネス・財務管理、デジタルマーケティング、ジェンダーに係る研修をカリキュラムに取り入れることは、ほかの機関による訓練では一般的ではなかった。しかし、これらを取り入れることで、受講生が自信を持ってスムーズに市場参入することに役立った。

(b) 同業者グループの結成

訓練実施中に、受講生は皆で「アフガニア」という縫製業者のグループを結成した。これにより、研修生間で互いの弱点をカバーし合うことができるようになった。例えば、仕立てが得意な受講生もい

れば、マーケティングが得意な受講生もあり、一人ですべての業務を行う必要がなくなる。なお、「アフガニア」は登記をした組織ではなく、グループとしての一括受注、計画に基づいた業務の割当、制度的な資金・資材管理などの仕組みはない。将来実施するプロジェクトでは、更なる組織的な能力の構築のための要素を訓練に含めることを推奨する。なお、訓練生の背景とグループ結成への訓練の経緯は下記 Box のとおりである。

「アフガニア」グループ結成の背景とプロセス

- 1) 訓練生は、元々グループで刺繍を請け負うビジネスに参加していた。しかし、注文は年に一度あるかないかのレベルであり、メンバーの女性たちは、その時の家庭の事情によって、仕事を請けたり、断ったりする緩い形であった。よって、パイロット事業では、訓練生たちのビジネスグループを無理なく強化していくことを考えながら、支援が行われた。
- 2) まず、参加者の個々の技術を更新し、いろいろな商品を製作できるように底上げした。GTVCでの訓練前は、刺繍の技術は比較的高かったが、縫製のスキルはあまり高くない者も多く、製作できる品目も2種類程度であった。
- 3) ビジネス・財務管理研修の一環として、グループに分かれてビジネスを運営するワークを行った。その際にビジネスに名前をつけてグループでビジネスを運営することを疑似体験させた。これはのちにアフガニアというグループ名をつけることにつながった。アフガニア名に決まるまで多くの候補が提出され、話し合いで決められた。
- 4) また、ビジネス・財務管理研修の一環として、オフラインとオンラインマーケティングのコンセプトを導入し、後のデジタルマーケティング研修への心構えをしてもらった。これが、後に「アフガニア」グループとして Facebook を立ち上げ、運営することにつながった。
- 5) 訓練参加者の15名全員が「アフガニア」グループのメンバーとなり、部門に分かれた。メンバーの WhatsApp グループでお互いのビジネス状況を共有している。グループとして受けた注文はまだ少ないが、仕事の忙しさやスキルによって、メンバー内で割り振ったり、一部多くの受注を得ている者は、ほかのメンバーに注文を回したりする形で運営されている。また、マイクロファイナンススキームも始めた。そのほか、「アフガニア」の Facebook には、彼女たちが製作する様子を撮影したビデオや商品が定期的に投稿されている。

(c) 男性家族の理解とサポート

ベースライン調査の時点では、受講生の男性の家族は研修生の縫製ビジネスに関与していなかった。しかし、訓練が進むにつれて、男性の家族は受講生の縫製技術とビジネスの可能性に気づき、今ではその多くが受講生縫製事業を支持し、サポートしている。

(d) 交通手段、給付金、ツールキット

交通手段（バス）、給付金、ツールキットが受講生全員に提供された。受講生は貧しい家庭の出身であったため、これらの提供は彼女らが GTVC に通い、訓練後に自身のビジネスを立ち上げるために重要な支援となった。また、安全な移動のためにも交通手段は必要であった。受講生の中には、生まれてから一度も RV の外に出たことがない者もいたため、交通手段の提供は、家族の安心にも繋がった。

(e) 言語

JICA 調査団は、ウルドゥー語とパシュトゥン語を話す縫製専門のコンサルタントを Hashoo 財団から雇用した。GTVC の指導員がウルドゥー語話者である一方、受講生の母語がパシュトゥン語であったた

め、同コンサルタントの通訳により、パイロット事業が円滑に実施された。

(2) 教訓

(a) パイロット事業実施に係る MOU の締結

パイロット事業を実施するための JICA 調査団と GTVC との間の MOU 締結までに数カ月を要した。今後同様のプロジェクトが実施される場合には、MOU 締結のための十分な時間を確保することを推奨する。

(b) ビジネス・サポーターの確保

縫製分野の訓練を受ける受講生のほかに、ビジネス研修やデジタルマーケティング研修の対象者としてビジネス・サポーターを募集する予定だったが、縫製業に関心があり、且つ受講生との信頼関係も十分なビジネス・サポーターを見つけることは容易ではなかった。現在は、受講生の男性の家族が営業やマーケティングなどを支援している。今後実施するプロジェクトでは、こうした家族に対してビジネスやデジタルマーケティングの研修を行うことが望ましい。

(c) 訓練期間及び基礎教育

時間的な制約もあり、訓練期間は短いものとなった。受講生の中には、採寸などいくつかの技術の習得に未だ困難を感じている者もいる。これは、訓練期間が短かったことと、受講生の教育レベルが低いことに起因する。今後は、訓練に十分な時間を確保し、算数やアラビア数字などの基礎教育の要素を取り入れることが理想的である。

(d) GTVC のビジネス・財務、デジタル、ジェンダー研修に関する能力

GTVC は、ビジネス・財務、デジタル研修やジェンダー研修を提供していないため、そうした研修のカリキュラムも指導員も有していない。職業訓練を行うその他の多くの組織や NGO も、受講生の市場参入のための支援は行っていないことが、本調査からも明らかになっている。従って、今後こうした科目を訓練に取り入れる場合、既存の組織ではそうした訓練を実施していないため、案件の実施者がカリキュラムや指導員などのリソースを確保する必要がある。

(e) ジェンダー研修に対する配慮

ジェンダー研修は、地域コミュニティの文化に配慮して実施された。RV の住民との摩擦を引き起こす可能性があるため、カリキュラムと指導員は JICA 調査団により準備されたものだったが、研修は GTVC で実施された。文化的な背景から、今後の案件でもジェンダー研修の実施には特別な配慮が必要である。

(f) 資金調達

受講生は上述の資金調達手段を構築したものの、「アフガニア」は依然として資金面で困難を抱えている。受講生は貧しい家庭の出身であるため、今後支援を行う際には、財務管理研修と共に、何らかの資金調達手段を含めることが理想的である。

7.4.2.4 同様の支援への提言

(1) 訓練の準備、実施、完了までに十分な時間の確保

訓練実施には以下のステップが必要である。

- NOC と事務管理業務
- 受講生の募集と選定、POR の検証 -3 カ月
- 訓練会場、受講生、その家族、地域コミュニティの住民への十分な啓発活動
- 訓練 - 6 カ月（訓練を効果的なものにするためには、最低 6 カ月の訓練期間を確保することが望ましい）
- ビジネスの立ち上げに関するフォローアップ支援
- 計画策定のための時間

(2) 信頼関係構築のための家族や地域住民との密なコミュニケーション

前述のとおり、家族や地域住民との密なコミュニケーションは、信頼関係の構築、訓練の円滑な実施、受講生のビジネスに対する家族の支援に役立った。

(3) 基礎教育

基礎的な技術訓練であっても、最低限の教育は必要である。受講生に十分な教育レベルがない場合は、基礎教育の要素を組み込むことが望ましい。

(4) ビジネス志向の訓練

ビジネス・財務管理、デジタルマーケティングの研修は、受講生のビジネス立ち上げに大いに役立った。また、訓練終了後、何度か RV を訪問してフォローアップを行ったことも、スムーズなビジネス立ち上げに役立った。これらの活動は、このパイロット事業特有のものであるが、今後の案件でも踏襲すべきものである。

(5) 訓練後のツールキットの供与


本パイロット事業では、訓練終了後に受講生にツールキットを供与した。彼女らは GTVC の機材を使って訓練を受けたため、ツールキットとして供与されたマシンやその他の道具の使用には慣れてはいなかったものの、ツールキットの使用に際して特に困難な様子は見受けられなかった。他機関が実施したプロジェクトでは、供与されたツールキットを、日銭を稼ぐために転売してしまうケースがあるとのことだったが、本パイロット事業の研修生は、ツールキットを用いてビジネスを行っているため、現時点では誰も転売はしていない。また、転売を避けるために、受講生及びその家族から転売はしないという誓約書を提出させたうえで、ツールキットを供与した。以上から、今後のプロジェクトでは、訓練実施中にビジネスを立ち上げるように指導し、そのために必要な道具としてツールキットを供与することを推奨する。

(6) ビジネスのための同業者グループ結成（「アフガニア」の例）

ほかの受講生と共にビジネスを立ち上げることで、お互いの弱点をカバーすることができる。また、仕事を分担することで、より効率的にビジネスを進めることができる。従って、今後のプロジェクトで

は、ビジネスのための同業者グループを結成することを推奨する。

7.4.2.5 パイロット事業 2 のサクセスストーリー

| | |
|---|--|
|  | <p>受講生：アフガニスタン難民 年齢：30 代前半 場所：ハリプール県 Panian-2 RV 職業：縫製・刺繍（仕立て）</p> <p>トレーニング内容</p> <ul style="list-style-type: none">○ 縫製技術訓練（GTVC）○ ビジネス・財務管理研修○ デジタルマーケティング研修○ ジェンダー研修 |
| <p>(研修前) 家族のために懸命に働いたが、自分に自信がなかった</p> | <p>受講生は夫、5 人の子供、義理の母、義理の叔母、母親と一緒に共同住宅に住んでいた。学校へは通わず、受けた教育は家庭内でのコーランの教えのみである。夫が失業していたことから、家族を支えるための収入は仕立ての自営業だけに頼っていた。仕立ての正式な訓練を受けたことはなく、家族の中で受け継がれてきた独自の技術を身に着けたに過ぎなかった。加えて、彼女は自分が持つ権利についての知識が乏しく、自分の意見を表に出すことに後ろ向きだった。日々家事と仕立て業に追われながら、何よりも子どもたちの面倒を見ることを優先していた。</p> |
| <p>↓</p> <p>(研修中) 研修を通じて自分が生み出している価値に気づく</p> | <p>研修を通じて彼女が得た最大の気づきは、自信を身につけられたということだった。最初に巻き尺を使った正確な測定技術を学び達成感を感じた時から、徐々に自分の能力に自信を持ち始めた。結婚してから長らく家庭に入ってきた彼女にとって、こうした技術を習得できたことは大きな転換点となった。</p> <p>ビジネス・財務管理研修を通じて自分の生計活動の重要性に気づき、彼女は自分が一家を支える稼ぎ手であるということに認識した。また、ジェンダー規範と権利について学ぶ中で、自分が家族を支えることで重要な価値を生み出しているということに気づいた。コミュニケーション能力と自己主張力を養いつつ研修に励んだ結果、彼女は 15 人の参加者の中で 2 位の成績を収めることができた。</p> |
| <p>↓</p> <p>(研修を終えて) 地域社会からの注文が激増し、地域住民を巻き込んだビジネスの拡大に励む</p> | <p>彼女は、これまで自分に課してきた制限や社会的規範から解放されつつある。顧客・地域住民と積極的にかかわることでビジネスの幅を広げ、所属する社会の中で存在感を強めている。また、現代のトレンドに合わせた仕立て技術を磨き上げることで、新たな顧客を引きつけ、ニーズを生み出している。この試みによって彼女は収入を増やすことに成功しただけでなく、地域社会におけるトレンドセッターとしての地位を確立した。注文数が増加したため、彼女は事業の一部を地域の女性たちに委託し、コミュニティ内で協力してビジネスの拡大に励んできた。その結果、彼女が手がける事業は裕福なパキスタン人家庭の間でもそのブランド価値を高めてきた。家族も彼女を応援しており、堂々と目標に向かって邁進する彼女のことを評価している。今では近隣住民の多くの人が、彼女のような優秀な人材を輩出する教育機関の研修プログラムに自分の娘を参加させることを望んでいる。</p> <p>彼女は今後も自身の技術を用いて家族を支えるだけでなく、女性たちが経済的に自立し、より豊かに生活できるよう貢献したいと考えている。</p> |

7.4.3 パイロット事業3

7.4.3.1 パイロット事業3の概要

パイロット事業3の概要を以下に示す。

表 7-20パイロット事業3の概要

| | |
|----------|--|
| パイロット事業名 | デジタルスキル研修を通じた女性のビジネス支援 |
| 場所 | イスラマバード |
| 期間 | 2023年12月～2024年6月 |
| 裨益者 | 自営業のホストコミュニティ住民（パキスタン人）女性：4名 |
| 目的 | デジタルマーケティングやデジタル技術の活用を通じて、顧客・市場へのアクセスを改善する |
| 活動 | 1) デジタルマーケティング研修 2) ビジネス・財務管理研修 3) ジェンダー研修 |
| 実施機関 | JICA 調査団及び WWDC |
| 協力機関 | CCAR 及び人権省 |

出所：調査団作成

本パイロット事業実施にあたっては、JICA 調査団に加え、以下の人員が配置された。

表 7-21パイロット事業3のメンバー

| 所属 | 役職 | 担当業務 |
|-----------|----------------------------------|---|
| Hashoo 財団 | プロジェクトコーディネーター | パイロット事業全体の調整、ビジネス・財務管理研修及びジェンダー研修の実施、モニタリング |
| | デジタルマーケティングトレーナー | デジタルマーケティング研修 |
| CCAR | アシスタント・ディレクター（イスラマバード担当） | モニタリング |
| WWDC チーム | 次長/担当役員 | パイロット事業への助言及びモニタリングの実施 |
| | インストラクター（調理） | |
| | インストラクター（服飾/デザイン） | |
| | インストラクター（グラフィックデザイン/デジタルマーケティング） | |

出所：調査団作成

パイロット事業3の実施経費を以下に示す。

表 7-22パイロット事業3の予算

| No. | 費目 | 金額 (PKR) |
|-----|---------------|-------------|
| 1 | 研修費用（軽食、文房具類） | 25,000 |
| 2 | 訓練生への給付金 | 64,000 |
| 3 | 修了証書の印刷費 | 11,000 |
| 4 | セミナー及び研修会場費 | WWDCによる無償提供 |
| 5 | WWDC チームへの顧問料 | 200,000 |
| 6 | 修了式開催経費 | 14,000 |
| | 合計 | 314,000 |

出所：調査団作成

パイロット事業3の全体スケジュールを以下に示す。

| | 2023 | 2024 | | | | | |
|--------------------|------|------|----|----|----|----|----|
| | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 |
| 1 訓練実施に向けた準備 | | | | | | | |
| 1-1 実施体制の構築及びTOR確定 | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 1-2 パイロット事業計画の策定 | | ■ | ■ | ■ | | | |
| 1-3 訓練生の選定 | | | | ■ | | | |
| 1-4 スキル・ニーズ・アセスメント | | | | ■ | | | |
| 1-5 ベースライン調査 | | | | | ■ | | |
| 2 訓練実施、モニタリング・評価 | | | | | | | |
| 2-1 訓練実施 | | | | ■ | ■ | ■ | |
| 2-2 モニタリング・評価 | | | | | ■ | ■ | |
| 2-3 修了式の開催 | | | | | | | ■ |
| 2-4 エンドライン調査 | | | | | | ■ | |
| 3 訓練結果の取りまとめ | | | | | | | |
| 3-1 成功事例の収集 | | | | | | | ■ |

出所：調査団作成

図 7-4 パイロット事業3のスケジュール

パイロット事業3の主な活動は以下のとおり。

表 7-23パイロット事業3の主な活動スケジュール

| 日付 | 活動 | 場所 |
|------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| 2023年12月20日 | WWDCとの協議：パイロット事業1及び3の事業説明及び協力要請 | WWDC |
| 2024年2月21日 | 候補者12名に対する事業説明会 | WWDC |
| 2024年2月27-28日 | 応募者のスキル・ニーズ・アセスメント | 応募者の自宅兼作業場 |
| 2024年3月上旬 | 応募書類選考とスキル・ニーズ・アセスメント結果に基づき、4名の訓練生を選出 | - |
| 2024年3月13日 | ベースライン調査 | WWDC |
| 2024年3月13-15日 (3日間) | ビジネス・財務管理研修 | WWDC |
| 2024年3月18-22日 (5日間) | デジタルマーケティング研修 | WWDC |
| 2023年3月26-29日、2024年4月1-3日 (7日間) | ビジネス・財務管理研修、ビジネスプラン作成 | WWDC |
| 2024年4月4-7、18-19、22-26日 (11日間) | デジタルマーケティング研修 | WWDC |
| 2024年5月8-9日 (2日間) | ジェンダー研修（パイロット事業1のインターン・サロンオーナーと合同実施） | WWDC |
| 2024年5月16日 | WWDCとJICA調査団とのパイロット事業実施に係るLoI締結 | 人権省 |
| 2024年5月27日 | エンドライン調査 | WWDC |
| 2024年6月12日 | 修了式（パイロット事業1と合同で実施） | WWDC |

出所：調査団作成

各研修のテーマは以下のとおり。

表 7-24パイロット事業3のビジネス・財務管理研修（3時間×3日、4時間×7日）

| 目的 | ビジネス・財務管理能力の向上と起業家精神の醸成 |
|------|---|
| 主要項目 | 1) 導入セッション 2) ビジネスサイクルと起業家精神の育成 3) 市場とマーケティング入門 4) マーケティングにおける 4P 5) ビジネスプラン入門 6) PECs の紹介 7) 市場細分化についてブレインストーミング 8) 市場調査入門 9) 製品品質、標準化、均一化 10) 安定供給と時間管理、投入資材の供給可能量 11) 市場調査アンケートの作成 12) 市場調査（実践） 13) 市場調査の結果取りまとめ（グループワーク） 14) 市場調査の結果発表（訓練生によるプレゼンテーション） 15) ビジネスプランの作成 16) 生産・経営計画 17) 財務計画の策定 18) 顧客カルテ 19) 研修評価 |

出所：調査団作成

表 7-25パイロット事業3のデジタルマーケティング研修（3時間×16日）

| 目的 | ソーシャルメディアマーケティングを通じたビジネスの成長促進 |
|------|---|
| 主要項目 | 1) 事前評価：訓練生のソーシャルメディアに関する知識と活用レベル 2) マーケティングに関するブレインストーミング 3) ビジョンボードの作成 4) オンラインビジネス事業者（地元女性）の成功事例紹介 5) 販売促進の方法 6) ビジネスロゴのデザイン 7) Canva を使ったイード・プロモーションのデザイン 8) 顧客関係性管理とネガティブ・フィードバックへの対応 9) Google、Facebook、YouTube 検索の意義 10) Eメールサービスの学習 11) Facebook アカウントの作成と実践 12) 投稿のデザインと掲載 13) Facebook ストーリー機能 14) コラージュアプリを使ったストーリーのレイアウト 15) Pinterest 活用：商品アイデアの創出 16) ハイクオリティの写真撮影 17) 販促チラシの制作 18) 商品の写真・動画撮影 19) マーケティング&プロモーションに関するブレインストーミング 20) ハッシュタグ検索、ロケーションベース検索、イベントベース検索の実践 21) Instagram Ads の学習 22) Instagram を使ったマーケティングと実践 23) アクションプランの策定 |

出所：調査団作成

表 7-26パイロット事業3のジェンダー研修（3時間×2日）

| | |
|------|--|
| 目的 | ジェンダー概念の理解向上、社会的に構築された規範が女性と男性の双方に与える影響を理解し、女性が日常生活やビジネスで直面する課題への取り組み |
| 主要項目 | 1) ジェンダーの意味 2) ジェンダー平等 3) ジェンダー役割と責任 4) ジェンダー差別 5) ハラスメントの意味、ハラスメントの種類 6) 女性の資金アクセスと管理 7) 女性事業者が直面する課題と解決策 |

出所：調査団作成

7.4.3.2 パイロット事業の結果

(1) 成果指標の達成状況

パイロット事業の成果指標とその達成状況を以下に示す。本パイロット事業の対象者は4名である。

表 7-27パイロット事業3の成功指標の達成状況

| 指標 | 成功指標 | 達成状況 |
|----|-------------------------|--|
| 1 | デジタルマーケティングの知識、ビジネスでの活用 | これまでデジタルツールをビジネスに活用していなかった3名を含め、訓練生全員が、デジタルツールの利点を理解したうえで、ビジネス活動に意識的に活用するようになった。 |
| 2 | ビジネス・財務管理の知識、ビジネスでの活用 | すべての訓練生について、ビジネス・財務管理に関する理解度が深まった。財務管理にも改善が見られ、1名が新規に銀行口座を開設し、別の1名は自分で口座管理を開始した。訓練生は研修後、学んだことやビジネスプランに沿って、地元マーケットでの市場調査や商品の標準化など、実際のビジネス活動において学習したことを実践し、それに伴う成果を得た。 |
| 3 | 事業の成長 | エンドライン調査時点では数値変化としては大きくはなかったものの、ほとんどの訓練生が顧客数を増やし、継続して受注している。 |
| 4 | ジェンダー関連の問題に対処する能力 | 研修前は全訓練生がコミュニティやビジネス活動において女性としての困難はないと答えていたが、研修後は各々の課題を述べている。ジェンダー研修を通じて自らの状況を客観的に分析し、ほかの女性たちも同様の問題に直面していることを認識し、経験を共有することができるようになったと考えられる。 |
| 5 | 自尊感情レベル | 1名が上昇し、1名は変化なし、2名は下降した。 |
| 6 | 出席率 | 訓練生全員の出席率は80%以上であった。 |

出所：調査団作成

(2) 訓練生からのフィードバック

(a) 研修参加の動機

訓練生は全員が、ビジネスを成長させるための知識が不足していると認識しており、それが研修に参加する動機となったと回答している。

(b) デジタルマーケティング研修についてのフィードバック

1) 満足度

全員が「満足」「非常に満足」と評価し、研修で学んだすべてが興味深かったと回答している。訓練生の回答からは、新しい知識を学んだことの喜びと、新しいスキルを習得したことの自信がうかがえる。

2) 研修中の課題

訓練生たちからは、初めて学ぶ種類のデジタルスキルの習得に難しさを感じたと回答を得た。訓練期間をより長く設けられれば、これらのスキルの学習・習得のハードルは下げられると考えられる。

3) 提案

訓練生からは、より長期間の訓練を望むとの意見が挙がった。

(c) ビジネス・財務管理研修についてのフィードバック

1) 最も興味深かった研修トピック

ビジネス・財務管理研修のなかで最も興味深かったトピックとして、「市場とマーケティング」「ビジネスプラン作成」「市場調査」「絵物語を使った学習セッション（紙芝居式で、市場調査やビジネスプラン作成の重要性を学ぶもの）」が挙げられた。訓練生が、研修で学んだビジネス用語を用いながらその理由なども述べていることから、当初は初歩的なレベルだったビジネス知識の向上が確認できる。

(d) ジェンダー研修についてのフィードバック

1) 最も興味深かった研修トピック

ジェンダー研修のなかで最も興味深かったトピックとして、「課題のリスト化」「ジェンダー役割」「ジェンダー平等」が挙げられた。ジェンダー役割や平等について学び、自分の置かれた状況や対処法を客観的に考える機会は、訓練生にとって新鮮な洞察の機会となり、自信創出にもつながった。

2) 追加を希望する研修トピックの提案

受講生たちからは、ジェンダー研修の更なる受講希望・ほかの女性たちと考えや経験を分かち合う機会を設けるという希望があった。

(e) 研修全体へのフィードバック

1) 希望する研修トピック

知識を深めるために、より高度な訓練の受講を期待すると回答があった。

2) JICA 調査団と WWDC による支援

訓練生全員が、JICA 調査団と WWDC は訓練実施において十分なサポートを提供し、快適な学習環境と問題解決のためのファシリテーションを実施したと、肯定的に回答した。

3) 過去に受講した訓練との違い

訓練生がこれまでに受講した訓練との違いとして、以前の訓練は技術の向上のみに焦点が当てられており、ビジネス関連の学習がほとんど含まれていなかったと述べた。本パイロット事業を通じて訓練生は、ビジネスを行うために技術的スキルとソフトスキルの両方を学ぶことの重要性を認識した。

4) アフガン難民との交流

ジェンダー研修はパイロット事業 1 と合同で実施された。パイロット事業 1 の対象者であるアフガン難民インターン及び一般的なアフガン難民との交流について尋ねたところ、すべての訓練生が肯定的な回答を示した。

(f) 提案

訓練生からは、研修期間をより長期間で設定すること、また、訓練生のレベルに応じて上級レベルの研修実施が提案された。

7.4.3.3 グッドプラクティスと教訓

(1) グッドプラクティス

(a) ビジネスの実態と生活環境及び家族状況の把握

JICA 調査団は訓練を希望する女性の自宅を訪問し、SNA を行うためインタビューや直接観察を通じて、彼女たちのビジネス状況とニーズを把握した。またこの機会を通じて訓練生の家族にも接触し、訓練中も必要に応じて連絡を取った。このコミュニケーションは、訓練生の家族が訓練実施者を知り、安心して訓練に送り出してもらおう環境整備に有効であった。

(b) ビジネス研修からの訓練開始

本パイロット事業は、基本的なデジタルマーケティングスキルを有し、相応のビジネス経験がある女性自営業者を対象者に想定していたものの、実際に応募した女性たちのビジネス活動は脆弱であり、関連知識も基本的レベルにとどまっていることが判明した。そのため、デジタルマーケティング研修に入る前に、基本的なビジネスコンセプトから学習を開始することとした。研修内容は、訓練生の理解度をみながら調整を継続し、結果、訓練生の関心と自信を高めることにつながった。訓練生は次第にビジネス用語を使い始め、コスト計算や市場調査などの研修で学んだことを自身のビジネス活動に取り入れていった。また、オフライン及びオンライン両方のマーケティング戦略を含むビジネスプランも作成された。

(c) 市場調査の実践

ビジネス・財務管理研修で実施した、製品、サプライチェーン、原材料等の情報収集を目的とした市場調査は、訓練生にとって新鮮で挑戦的な経験であった。これまでビジネス目的で市場を訪れる経験がなかった訓練生は、この研修を通じて自信が付き、一部の訓練生は研修後に地元市場にて市場調査を実施している。市場調査の実践は、コスト削減や市場ニーズにあった商品開発といったビジネスマネジメント改善、また新規顧客の獲得にもつながった。

(d) ジェンダー研修の実施

2 日間のジェンダー研修は、短期間ながらも訓練生に肯定的な影響を与えた。ベースライン調査ではジェンダーに紐づく困難はないと述べていた訓練生たちであったが、エンドライン調査では各々の課題と対処方法についてオープンに意見が述べられた。ジェンダー研修に参加したことで、ほかの女性たちも同様の課題に直面していることを理解し、自分の状況を客観的に観察し分析する助けとなったと考えられる。困難にもかかわらず前進し続けている女性自営業者の先達や仲間たちの経験を知ることで、自身の課題に立ち向かう決意も強化された。

(e) 今後の訓練事業改善に向けた WWDC の学び

WWDC 職員からは、本パイロット事業で実施した訓練を通じて、技術的な側面だけでなくビジネス

概念の学習も統合することの重要性を認識し、この包括的なアプローチは在宅ビジネスの開始また強化に非常に有益であると考えたとのフィードバックが得られた。また、ビジネス・財務管理研修に参加した職員は、対話型のセッション、ケーススタディ、ロールプレイなどの効果的な教授方法を学ぶ機会となったこと、これらの方法を WWDC の今後の訓練事業に採用したいとの回答があった。

(2) 教訓

(a) パイロット事業実施体制の構築にかかる時間

JICA 調査団と WWDC のパイロット事業実施に関する LoI は、省庁における手続きの煩雑さの影響で、すべての研修完了後の 2024 年 5 月 16 日に締結された。パイロット事業そのものは人権省との口頭約束に基づいて実施されたものの、当初スケジュールからの遅延が発生し、訓練生の募集プロセスと訓練の準備に影響がでた。今後、同様の事業を実施する場合は、実施体制構築により長い余裕をもった期間を設定する必要がある。特に、アフガン難民を対象とした訓練を実施するためには、訓練機関との綿密な調整が不可欠となる。

(b) ビジネス・財務管理に関する知識の不足

本パイロット事業の訓練生は、これまでに複数の技術訓練に参加経験があるものの、基本的なビジネスマネジメントスキルは習得していなかった。デジタルマーケティング研修は、新規顧客の獲得や販売チャネルの拡大に一定の成果を生み出したものの、訓練期間が短かったことに加え、訓練生の限られたビジネスマネジメント及びデジタル知識・スキルのために、顕著な数値的改善にはつながらなかった。

(c) アフガン難民の募集

WWDC 卒業生に声掛けをして訓練生を募集したが、特にアフガン難民卒業生については思うようには候補者を集められなかった。パキスタン政府の不法滞在アフガニスタン人の本国送還計画の影響によるものか、イスラマバードから離れていた者もあり、電話で卒業生と連絡を試みたものの反応がない・番号が変更されている・受信拒否されるケースが少なからず発生した。連絡がついた候補者の場合も、候補者の両親から娘たちの訓練参加をためらう声が聞かれた。また、都市部の難民は分散して生活しているため、JICA 調査団や WWDC の接触が容易ではなかった。候補者のリストアップには、訓練事業を実施している他団体との協力、また、CCAR/CAR や UNHCR などの多くのアフガン難民がその SNS をフォローしている組織と協力して候補者の情報アクセスを確保することが必要である。

(d) 訓練参加のアクセス

今回の訓練生募集過程で、訓練参加を希望していたものの、知り合いのアフガン難民女性が参加できないことを理由に、応募を断念したアフガン難民女性がいた。単独では参加できなかった具体的な理由までは特定できていないが、移動の安全性に対する懸念や、家族が一人で参加することを許可しなかった可能性も考えられる。場合によっては、JICA 調査団や WWDC が、家族と直接コミュニケーションをとることで、参加の障壁に対する何らかの対処ができた可能性はある。

(e) 訓練生の多様性

今回の訓練生は、年齢は 26 歳から 39 歳、教育レベルは中学卒業レベルから修士号取得者までと幅が

あり、特にデジタルスキルに関しては理解度に差がみられた。すでにある程度の知識を有している訓練生には、時に研修内容が不満足に感じることもあった。訓練生の理解をできるだけ合わせ、学習プロセスの全体的効果を向上させる方策が必要である。

7.4.3.4 同様の支援への提言

(1) 訓練準備期間の十分な確保

事業計画にあたっては、政府系訓練機関やその監督省庁との議論や合意プロセスに、十分な時間を確保することが重要である。今回は、NOCの取得と人権省とのLoIの締結に、5カ月を要した。パイロット事業自体は口頭での承認に基づき進められ、パイロット事業終了後に基本合意書の締結に至ったが、今後、同様のやり方で問題がないかは不確実である。政府関連機関と協力事業を成功裏に進めるためには、正式な合意に至るまでの十分な時間確保が不可欠である。

(2) 包括的な訓練プログラムの提供

他機関の訓練プログラムは技術的スキルの向上に重点があり、訓練後の事業開始や製品・サービスのマーケティングに係る支援までは含まれない傾向がある。ビジネス・財務管理研修をデジタルマーケティング研修と統合することは、訓練生の起業を効果的に支援する方策である。また、ジェンダー研修も短期間ながらポジティブな影響の創出に至ったことが確認された。今後、今回の訓練生のような対象者を支援する場合は、包括的であり長期間の訓練が必要と考えられる。

(3) 訓練生の募集

訓練実施の情報をより多くのアフガン難民に周知するためには、同様の訓練を実施している団体から訓練生候補者を募り、また、CCAR/CARやUNHCRなどアフガン難民が多く活用しているSNSを運営する組織との協力が必要である。都市部においては、複数のチャンネルを通じた応募勧奨の実施以外にも、オンライン応募の導入により事務作業の負担も軽減することができる。他方、参加アクセスの確保の観点から、応募手続きはオンラインとオフラインの両方を確保することが必要である。特にRV内のアフガン難民女性はインターネットへのアクセスが限られているため、紙ベースの応募が有用である。一般的に女性の教育レベルが低いため、広告は英語とウルドゥー語の新聞に掲載し、応募書類も両言語で用意することが、対象者の理解と応募の促進に寄与する。アフガン難民がこの2つの言語を解さない場合は、CCAR/CARのボランティアやCommunity Mobiliserが、難民が使う言語に翻訳することができる。

(4) 参加に係る障壁の解消

女性の訓練参加希望者が応募を躊躇する理由には、家族からの反対も含まれている可能性がある。これは、女性の訓練参加に対するジェンダー偏見や、訓練会場までの移動の安全への懸念が原因と考えられる。これらの障壁を解消するために、家族も事業説明セミナーに招待する、また、参加希望者が家族に説明するための資料を配布するなどの方策が考えられる。こうした方策をもって、参加者本人及び家族の懸念を軽減し、訓練受講の利益を理解してもらうことを目的とする。

(5) 訓練目的と対象者選定基準の明確な設定、及び訓練実施における柔軟性

訓練の効果を最大限に高め、訓練生の理解を可能な限り同レベルに揃えるためには、訓練の目的・

対象者条件・対象者選定基準を明確に定義することが重要である。候補者のビジネス活動、知識・スキルレベル、社会経済的プロファイルを通じた評価も不可欠となる。他方、慎重な対象者の絞り込み・評価を行っても、ビジネス状況や知識・スキルのレベルを正確に把握することは困難である。したがって、個々の学習進捗に応じて訓練内容と実施方法を柔軟に調整することも重要である。訓練実施中に、補習クラスの設置や個別のフォローアップなど、柔軟な措置を取ることが有用であろう。

(6) デジタルデバイスのアクセス確保

パイロット事業の訓練への応募の際は、デジタルデバイスへのアクセスが確保できていることが一つの条件であった。ある訓練生が自身のデバイスを所有していなかったが、応募時に夫のスマートフォンを使用できると確認が取れた。しかしながら、必要なときにいつでも使用できる環境ではなかったため、デジタル研修で学んだことを実際のビジネス活動に適用する機会の妨げとなった。事前の十分な確認が重要ではあるが、同様の問題に直面している訓練生については、デバイスの貸出・供与の可能性についても検討の余地がある。

(7) ほかの開発パートナー生計向上事業との協力可能性

本パイロット事業における訓練生の募集については、広範囲にわたる宣伝はできなかった。UNHCRはこれまで、ソーシャルメディア、新聞、アウトリーチ・ボランティアを通じて各種プログラムの告知をしており、今後の募集において協力の可能性が考えられる。

7.4.3.5 パイロット事業3のサクセスストーリー



訓練生：パキスタン人
場所：イスラマバード
年齢：30代後半
商業：自家製食品の販売

トレーニング内容
○ ビジネス・財務管理研修
○ デジタルマーケティング研修
○ ジェンダー研修

(研修前)

家族のために懸命に働いたが、
事業の継続がかなわず

彼女は母親と姉と妹の3人と、他界した父親の年金と別の町に住む兄からの送金を受け取りながら暮らしている。姉は学校の図書館で働き、妹は仕立屋をしている。彼女は12年生修了後、2年間アシスタント教員として働いたが、健康上の理由で退職。2020年に青空市場で食料品、衣料品、アクセサリーを売る屋台を始めたものの、周囲の男性からの嫌がらせや健康上の理由に加え、政府が市場の封鎖を決定したことにより撤退を余儀なくされる。2023年にはWWDCで6カ月のシェフ養成コースを修了し、2024年1月からWWDCの食堂で勤務を開始。そこで教員や訓練生に揚げたスナック、ビスケット、ジュース、キャンディーなどを販売している。彼女は、ビジネススキルを学ぶことでオンライン・オフラインの両方で顧客基盤を拡大し、市場分析をしたうえで競合相手を探りたいと考えていた。WWDCからパイロット事業のことを聞き、妹と一緒に応募した。

| | | |
|---|--|---|
| ↓ | <p>(研修中) 新しいことを学び、将来のビジネスの可能性が見えてきた</p> | <p>ビジネス・財務マネジメントの研修期間中、彼女は人生で初めて市場調査を行う機会を得た。研修を通して、組織運営や損益について学び、包括的なビジネスプランを作成する方法を身に着けた。彼女はデジタルマーケティング研修にも参加し、食品販売のためのウェブマーケティングに役立つスキルを習得した。</p> |
| ↓ | <p>(研修を終えて) 研修で学んだスキルを活用した食品販売事業の実施</p> | <p>研修後、WWDC での仕事の傍ら、彼女はデリバリー・サービスを提供するアプリに事業者として登録し、近隣住民に手料理を販売するビジネスを開始した。ビジネスを始めるにあたって、近所にパンフレットを配って回り、SNS を活用して宣伝した。2024 年 3 月から 5 月にかけて、彼女は 24 件の注文を受け、計約 25,000PKR を売り上げた。将来的には、SNS やデリバリー・アプリを通じた宣伝をさらに強化し、市場での販売や実店舗の開設も視野に入れ売上を伸ばしたいと考えている。</p> |

7.4.4 パイロット事業 4

7.4.4.1 パイロット事業 4 の概要

パイロット事業 4 の概要は以下のとおりである。

表 7-28 パイロット事業 4 の概要

| | |
|----------|--|
| パイロット事業名 | RV 内での女性自営業者に対するビジネス・財務管理研修の提供 |
| 場所 | コハット Gankol2 RV |
| 期間 | 2024 年 1 月～2024 年 6 月 |
| 裨益者 | 対象 RV (Gankol1、2、3) の女性自営業者 (POR カード保有者のアフガン難民) 10 名 |
| 目的 | 女性自営業者が RV 内での研修を通じてビジネス・財務管理を学び、学んだことを各自のビジネスに活かして改善する。 |
| 活動 | <ol style="list-style-type: none"> 1) コミュニティモービライゼーション 2) 対象 RV から自営業女性の選出 3) 最終的に選ばれた自営業女性の SNA の実施 4) ベースライン調査の実施 5) SNA 結果に基づいた研修の計画・実施 6) 研修後の研修参加者のビジネス活動のフォローアップ 7) エンドライン調査の実施 |
| 実施機関 | JICA 調査団、CAR-KP、コハット District Administrator 事務所 (対象 RV 担当の Community Mobiliser を含む) |

出所：調査団作成

本パイロット事業には、JICA 調査団に加え、以下の人員が配置された。

表 7-29 パイロット事業 4 のメンバー

| カテゴリー | 役職 | 役割 |
|-----------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Hashoo 財団 | プロジェクトコーディネーター | 全体的な調整、ビジネス・財務管理及びジェンダーに関する研修、フォローアップ |
| CAR-KP 職員 | Gankol RV 担当 Community Mobiliser | コミュニティのファシリテーション、研修参加候補者の紹介、モニタリング |

出所：調査団作成

パイロット事業4の実際の経費は以下のとおりである。

表 7-30パイロット事業4の予算

| No. | 項目 | 金額 (PKR) |
|-----|----------------|----------|
| 1 | 交通費 (参加者のみ) | 12,000 |
| 2 | 研修費用 (お茶代、文房具) | 30,000 |
| 3 | 研修参加者への給付金 | 12,000 |
| | 合計 | 54,000 |

出所：調査団作成

全体スケジュールは以下に示すとおりである。

| | 2023 | 2024 | | | | | |
|--|------|------|----|----|----|----|----|
| | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 |
| 1 準備段階 (対象者の選定と活動準備) | | | | | | | |
| 1-1 パイロット事業案の策定 | | | | | | | |
| 1-2 実施体制の構築と女性自営業者への活動案の検討 | | | | | | | |
| 1-3 コミュニティの長老へのパイロット事業の説明と協力の要請、対象候補者の選定 | | | | | | | |
| 1-4 スキル・ニーズ・アセスメント (SNA) の策定 | | | | | | | |
| 1-5 女性自営業者を対象としたSNAの実施 | | | | | | | |
| 1-6 SNA結果に基づき女性自営業者への研修内容の決定 | | | | | | | |
| 2 活動の実施 (研修) | | | | | | | |
| 2-1 選定された女性自営業者への研修 | | | | | | | |
| 2-2 女性自営業者のビジネス活動のフォローアップ | | | | | | | |
| 3 報告段階 | | | | | | | |
| 3-1 エンドライン調査の実施 | | | | | | | |
| 3-1 研修参加者のサクセスストーリーの収集 | | | | | | | |

出所：調査団作成

図 7-5 パイロット事業4のスケジュール

本パイロット事業の主な活動は以下のとおりである。

表 7-31パイロット事業4の主な活動スケジュール

| 日付 | 活動 | 場所 |
|----------------|--------------------------------|------------|
| 2023年12月7日 | コミュニティと第一回協議 | Gamkol2 RV |
| 2024年2月19日 | コミュニティへのパイロット事業の説明 | Gamkol2 RV |
| 2024年3月4日 | コミュニティの協力のもと、本プロジェクトへの参加候補者の選定 | Gamkol2 RV |
| 2024年3月20日 | SNAの実施 | Gamkol2 RV |
| 2024年4月25日～28日 | 研修の実施 | Gamkol2 RV |
| 2024年5月25日 | フォローアップ・ディスカッションの実施 | Gamkol2 RV |
| 2024年6月10日～11日 | エンドライン調査の実施 | Gamkol2 RV |

出所：調査団作成

本パイロット事業では、4日間の研修を実施した。研修の概要は下表のとおりである。

表 7-32 研修プログラムの概要

| | |
|------|---|
| 目的 | 基本的なビジネスマネジメントスキルを導入し、参加者のビジネスを向上させる。ジェンダーの基本概念を紹介し、参加者のエンパワメントを図る。 |
| 主な内容 | <ol style="list-style-type: none"> 1) ビジネス/起業とは何か 2) ビジネスサイクル 3) ビジネスのケーススタディ 4) 原価計算（直接費と間接費の説明を含む） 5) 資産管理と計画 6) 簿記 7) ジェンダーとは何か 8) 男女平等と公平性について 9) 財務管理 |

出所：調査団作成

7.4.4.2 パイロット事業の結果

(1) 成功指標の達成状況

本パイロット事業の成功指標とその達成状況は下表のとおりである。参加者の総数は 10 名であった。

表 7-33 パイロット事業4の成功指標の達成状況

| 指標 | 対象者 | 成功指標 | 達成状況 |
|----|-------------|--------------------|--|
| 1 | 参加者（女性自営業者） | 研修参加者の満足度 | 参加者は研修に満足した。研修の評価では、研修内容が参加者の研修ニーズを満たしていたと強く同意した。また、エンドライン調査では、ほとんどの参加者が学んだことを各自のビジネスに活かしていることがわかった。 |
| 2 | 参加者（女性自営業者） | ビジネスマネジメントとビジネスの改善 | エンドライン調査は研修から1カ月後に実施されたため、大きな変化は見られなかったが、いくつかの改善が見られた。例えば、ほとんどの参加者が収支記録をつけるようになった。その結果、利益を把握し、将来の利益を予測できるようになった。その結果、不測の事態や将来の事業拡大のために資金を蓄えることができるようになった。実際、ある参加者は新たに2つの小規模事業を立ち上げた。 |
| 3 | 参加者（女性自営業者） | ジェンダーに関する理解 | 研修中、ジェンダーに関するトピックに割り当てられた時間はわずか数時間だったが、参加者は多くを学び、自分の行動を変える力を得たようである。例えば、ある参加者は、以前は自分を過小評価し、男性の家族をいつも恐れていたが、研修後は自分にも同等の権利があると信じ、父親や兄弟と話すようになったと語った。さらに、ほとんどの参加者が、学んだことを家族や友人と分かち合い、話し合った。 |
| 4 | 参加者（女性自営業者） | 自尊感情レベル | 研修前のテストでは、参加者の半数は自尊感情レベルが低かった。しかし、エンドライン調査時点では、参加者全員の自尊感情レベルが上昇し、自尊感情レベルが低いとされた参加者はいなかった。 |

出所：調査団作成

(2) 参加者からのフィードバック

(a) RV 内のほかの女性自営業者との交流

エンドライン調査において、研修参加者にほかの参加者とビジネスに関するコミュニケーションをとったかどうかを尋ねたところ、研修前には研修参加者間のコミュニケーションはなかったものの、研

修後には、RV にいなかった 1 名を除いて、全員がコミュニケーションをとったと回答した。各自が複数の参加者と会い、ビジネスの進捗状況や拡大方法について話し合っていた。また、研修で学んだこと（記録の取り方、貯蓄方法など）を家族や同じビジネスをする女性たちに伝え、同じことを実践するよう勧めていた。

(b) 参加者によるグループディスカッション

女性自営業者のグループ結成について、参加者は、共通の問題について話し合い、解決策を見出すことができるため有用であり、定期的（3 カ月に 1 回など）に話し合いの場を持ったらよいのではないかと答えた。また、ワークショップや研修の開催、ネットワーキング・イベントの開催、メンタープログラムの提供、リソース（工具や機械など）の共有など、話し合い以外のこともできるのではないかと回答であった。

(3) 女性の長老からのフィードバック

(a) 研修の印象

RV の女性の長老たちは、参加者がビジネス研修を受けてから、彼女たちの経営や金銭管理に関する知識が大幅に向上したようだ回答した。長老たちによれば、彼女たちは以前、不必要なことに無頓着にお金を使っていたが、研修後、金銭を適切に管理し、顧客と明確なコミュニケーションをとり、ビジネスを円滑に運営するようになった。長老たちはこうした前向きな変化にとても満足していた。今回の研修を通して、長老たちはこの研修の重要性を理解し、適切なビジネス・テクニックを身につければ、限られた資源でも、より多くの収入を得て、より多くの貯蓄ができることを実感した。

(b) 同様の研修の継続的実施の希望

コミュニティの女性の長老たちに、この RV で同じような研修に参加できる女性自営業者がほかにいるか質問したところ、RV には多数の女性自営業者がおり、もし同じような研修があるのであれば、自分たちの名前を推薦してほしいという要望が多くあるため、同種の研修の継続を強く希望した。

(4) CAR の Community Mobiliser からのフィードバック

(a) パイロット事業の印象

RV の Community Mobiliser は、この研修は良く、効果的であったと述べた。彼女によると、研修で最も良かった点は、参加者が研修後何日経っても学んだことを覚えており、参加者の 100%がビジネス・テクニックを実践し、90%が各自のビジネスの収支の記録を残していた点である。また、このパイロット事業での参加者を選定するためのアプローチは非常に慎重で、候補者のビジネスの視察・評価も含まれていた。女性自営業者と個別にかかわることで、参加者一人ひとりの具体的な課題やニーズを把握することができ、研修の妥当性が確保された。さらには、ほかの研修に比べ少人数であったため、参加者一人一人により目を配ることができ、その結果、要所要所で各参加者の理解度を把握することができていた。ほかの研修と比較して、この研修は、基本的な設備を提供しながらも移動を最小限に抑え、重要で前向きな結果をもたらしており、費用対効果が高かったと言える。

彼女はまた、このパイロット事業に対する長老からのフィードバックは、圧倒的に肯定的なものだ

ったと答えた。ほかの組織の事業と異なり、このパイロット事業は女性の長老に積極的に参加してもらい、彼らの意見に耳を傾けていた。彼女は、このような包括的なアプローチによって、女性の長老の間に当事者意識が生まれ、パイロット事業に対する信頼が大幅に高まったと述べた。

(b) 研修の効果

Community Mobiliser によると、参加者のビジネスに対する関心度は顕著に高まったという。わずかな利益にもかかわらず、彼女たちが積極的に投資するようになったのは、考え方ややり方が前向きに変化したことの表れである。彼女たちの家族の経済的安定への貢献が家族に認められ、家族内での尊敬と自己価値の向上につながった。

女性自営業者グループの結成については、彼女は、情報交換や互いの経験を生かすことができ、より深いつながりを築くことにつながると考えている。そのようなグループがあれば、課題を共有し、集団的な解決策を模索することができるだけでなく、若い女性のためにキャリアカウンセリングを実施することもできるのではないかとの回答であった。さらに、貯蓄を集めて管理することも、グループとしてできる現実的な取り組みのひとつではないかとの意見であった。

(c) 研修参加者の拡大の可能性

Community Mobiliser は、この種の活動に参加できる女性自営業者はほかにも多数おり、彼女たちの多くはこの種の活動への参加を希望していると述べた。しかし、今回と同じ水準の結果を保つためには慎重な人選が必要であるとの意見であった。

また、彼女によると、食品事業や一般商店に携わる男性自営業者の中には、ビジネスや財務管理に関する基本的な研修を必要としている人が多いということであった。実際、参加者の男性の家族で自営業を営んでいる人の中には、参加者から研修内容を学び、自分のビジネスに活かしている人もおり、男性自営業者にもこのような研修が求められていることがうかがえた。

7.4.4.3 グッドプラクティスと教訓

(1) グッドプラクティス

(a) 慎重な参加者の選定

研修の対象者として想定していたのは、自宅で確実にビジネスを営んでいる女性自営業者であったため、参加者の選定は慎重に行われた。まず、JICA 調査団は、RV 内の事情に詳しい RV の長老や Community Mobiliser と話し合い、このパイロット事業の対象となりそうな女性自営業者を 10 名以上紹介してもらった。その後、JICA 調査団が候補者全員の家を訪問し、一人ずつ事業内容を確認し、家族と話し合い、最終的な対象者を選定した。その結果、選ばれた対象者全員が実際にビジネスを営んでおり、一家の稼ぎ手であるため、家族のためにより多くの収入を得ることが期待されている者となった。

研修内容は、彼女たちの日常業務に密接に関連し、即座にビジネスに応用できるものであったため、参加者のほとんどが教育を十分に受けていないにもかかわらず、非常によく習得していた。研修後、彼女たちは学んだことを実践し、そのほとんどは家族や RV のほかの女性たちにも学んだことを教え、同じように実践するよう勧めた。

(b) コミュニティの参加

パイロット事業の活動開始当初から、JICA 調査団は RV に駐在する CAR の Community Mobiliser とともにコミュニティの人々にコンタクトをとり、パイロット事業について詳しい説明をした。まず、JICA 調査団は男性住民に対し、パイロット事業について説明した。その結果、彼らはパイロット事業の目的をよく理解し、JICA 調査団に女性の住民を紹介した。その後、JICA 調査団は女性住民と協働し、女性住民たちは、適切な研修候補者を紹介し、活動をモニタリングした。研修終了後も、彼女たちは研修参加者が研修で学んだことを実践できるようサポートした。このパイロット事業では4日間の研修しか行わず、対象女性も多くはなかったが、女性住民たちはこのパイロット事業に好意的で、今後もこの種の介入を続けることを強く勧めた。

Community Mobiliser の役割も重要である。彼女は JICA 調査団とコミュニティ住民との橋渡し役となった。もし RV にこのような人がいなかったら、JICA 調査団がコミュニティの人々と迅速にコミュニケーションをとることは難しかったと考えられる。

(c) 参加者のニーズに合致した研修プログラムの提供

パイロット事業の計画段階では、研修内容としてビジネスプラン策定、デジタルマーケティングを含むマーケティング、リーダーシップ研修が含まれていたが、SNA の結果、対象者はビジネスの基本を知らないこと、ほとんどの対象者が携帯電話を持っていないこと、主な顧客が RV 内にいることが判明したため、これらは研修内容には含めないこととした。一方、SNA の結果、対象者は女性自営業者ならではの困難に直面していることがわかった。この結果を踏まえ、研修内容を決定した。また、講師が実際に研修で参加者と関わった結果、「ビジネスプランの紹介・説明」は参加者にとっては時期尚早と判断し、代わりに「原価計算」と「資産管理と計画」を教えることとした。このように柔軟性のあるオーダーメイドのプログラムによって、参加者のニーズに合った内容を提供することが可能になった。その結果、研修期間は非常に短かったものの、参加者の意識と行動に変化をもたらした。

研修時間についても SNA の結果を踏まえて決めたため、参加者は日常業務があるにもかかわらず、研修に休まず参加した。

(d) 参加型・対話型の研修手法の採用

研修時間は非常に限られていたが、講師は参加者全員ができるだけ研修に参加できるように工夫した。毎日の研修開始時には、参加者一人一人に前日に学んだことを話してもらった。また、参加者全員が自分の仕事を持ち、十分な経験を積んでいるため、講師は、できるだけ各参加者がほかの参加者と経験を共有できるようにした。最初は人前でうまく話せなかった参加者もいたが、講師は辛抱強く参加者の話を聞くようにした。その結果、研修が終わるころには、参加者は、自分の意見や経験を人前で話せるようになっていた。研修の実施方法は、研修内容とともに、彼らの自尊心を高めることに大きく貢献した。

(e) 参加者の自宅近くでの研修実施

女性自営業者を支援の対象にする場合、彼女たちは基本的に自分の仕事で忙しいことを考慮すべき

である。また、一般的にアフガニスタン人女性は、宗教的・文化的な理由から、特に農村部では同伴者なしで外出することが非常に難しい。このような状況を考慮し、本パイロット事業では、家族が研修への参加を承認しやすく、女性自営業者の対象者が一人で研修会場まで来ることができ、研修会場までの移動時間が最小限で済むように、彼らが居住するコミュニティ内（RV 内）で研修を提供した。その結果、研修はコミュニティの人々に認知され、参加率は非常に高く、研修費用もコミュニティの外で実施する研修に比べてはるかに少なかった。

(2) 教訓

(a) コミュニティ内活動への十分な時間と十分な人的資源の割り当て

本パイロット事業の開始当初は、研修以外の活動も計画されていた。しかし、CCAR との FoC の締結までに時間がかかり、活動開始が 2 カ月以上遅れた。この遅れにより、JICA 調査団は本パイロット事業内容の再検討、及びほかのパイロット事業とナショナルコンサルタントの時間を調整する必要に迫られた。さらに、コハットを拠点とする適切な女性ファシリテーターを見つけることが難しく、コハット外に拠点を置くほかのパイロット事業にも従事しているコンサルタントが、このパイロット事業にもかなり時間を割かなければならなくなった。彼らはほかのパイロット事業でも多忙であったため、このパイロット事業に割ける時間は非常に限られていた。その結果、本パイロット事業の主な活動は、選定された女性自営業者に対する 4 日間の研修のみとなった。

7.4.4.4 同様の支援への提言

女性自営業者を対象とした研修や支援活動を対象者が居住するコミュニティ内で実施することは、対象の女性自営業者に良い影響を与えるだけでなく、コミュニティ内のほかの女性自営業者（潜在的な女性自営業者を含む）にも良い影響を与えることが期待される。費用対効果も高い。したがって、この種の介入を継続することが推奨される。この種の支援を実施する際には、以下の点に留意すべきである。

(1) 研修参加者の慎重な選定

計画されている活動にふさわしい研修参加者を選ぶために、その選定は慎重に行うべきである。可能であれば、参加者候補一人一人に会い、彼らの事業について聞き取ることが望ましい。また、1 つの RV を対象とする活動であれば、参加者候補全員を訪問し、彼らの事業を視察することを推奨する。

(2) コミュニティの人々への徹底した説明

コミュニティ内で活動を実施する場合、コミュニティの人々の理解と協力が成功の鍵となる。そのため、コミュニティへの活動の説明の徹底が必要である。すぐに理解してもらえない場合もあるが、理解・納得してもらえるまで根気よく説明を続ける必要がある。また、女性を対象とする活動であれば、コミュニティの女性の参加も重要である。コミュニティの男性が活動を理解したうえで、コミュニティの女性を紹介してもらうことが必要である。当該コミュニティに詳しいフィールド・ファシリテーターがいれば、その人にコミュニティの人々との橋渡しをしてもらうことも可能である。

(3) 参加者のニーズを踏まえた研修内容の選定

支援の効果を高めるためには、研修内容を参加者のニーズに基づいて決定することが必要である。

参加者のスキルや経営知識、ビジネス環境は地域によって異なることが予想されるからである。また、研修中も参加者の理解度に合わせて研修内容を柔軟に調整することが大切である。

また、研修設備がある研修機関ではなく、RV で研修を実施するこのような支援では、機材や実践を伴う技術訓練には適さないと考えられる。

(4) ジェンダー研修の重要性

本パイロット事業の結果からは、ジェンダーに関する数時間のみのセッションが、参加者に大きな影響を与える可能性があると言える。パキスタンのアフガニスタン人女性は自尊心が低いことが考えられるが、ジェンダー研修のセッションを受けることで彼女たちは自信を持つことができ、顧客とのコミュニケーション力向上や家族の理解や支援を得るなど、ビジネスに良い影響を及ぼすと考えられる。

(5) 参加型・対話型の教授法

参加者が自分の経験や意見を共有できるような、参加型・対話型の研修手法を適用することが重要である。RV にいるアフガン難民女性の多くは、人前で発言する機会がなく、自尊心が低い可能性がある。そのような女性に対し、このような教授法は、参加者に人前で話す機会を提供することができ、参加者が自分に自信を持つきっかけとなり得る。

(6) より多くのビジネス関連科目を含んだより長い研修期間の確保

4 日間の研修は成功し、参加者は多くのことを学んだが、理想的には、2 週間程度のより長い期間の研修が必要であろう。本パイロット事業の参加者全員が、今回の研修科目についてもっと詳しく学びたいと答えた。したがって、各自のビジネスを維持し、さらに拡大するためのビジネスプランの策定を含む、より長期の研修を実施することが推奨される。

(7) 女性自営業者グループの活動の追加

本パイロット事業では、時間的・人的資源の制約から、女性自営業者のグループ形成は実施されなかったが、活動の一環として取り入れることが推奨される。このパイロット事業ではグループを作る活動はなかったが、研修をきっかけに参加者（同じ RV に所属する女性自営業者）同士の交流が始まり、ビジネスの改善について話し合うようになった。これは、女性自営業者同士のコミュニケーションの必要性を示していると言え、このような活動を、RV におけるアフガニスタン人女性のビジネス改善・拡大のために試す価値がある。ただし、このような活動にはファシリテーターが必要であり、そのような人材をどのように見つけるかを検討する必要がある。


(8) 十分な時間と人材の確保

コミュニティ内部でコミュニティの人々と協働するには、多くの時間と戦略や技術が必要であるため、活動の実施には十分な時間を確保し、コミュニティの人々とかかわることができる適切な人材を見つける必要がある。

(9) RV のほかの自営業者への活動の拡大

エンドライン調査では、RV 内の自営業者には女性、男性ともに同様の研修が求められていることが明らかになった。従って、同様の研修を RV 内のほかの自営業者にも拡大することが推奨される。

7.4.4.5 パイロット事業 4 のサクセスストーリー

| | |
|---|---|
|  | <p>研修参加者：アフガニスタン難民 場所：コハット県 Ghamkol RV 年齢：10 代後半 職業：畜産・酪農 トレーニング内容 ○ ジェンダー研修を含むビジネス・財務管理研修</p> |
| <p>(研修前) 家族のために働き始めたが、ローンの返済方法がわからなかった。</p> | <p>彼女はパキスタンで生まれ、両親と兄弟と暮らしている。教育や研修を受けたことがなく、文字の読み書きができなかった。 彼女は牛を掛け買いし、3 カ月前に酪農業を始めた。いつも乳製品を買っていく常連客があり一定の収入は確保できたが、彼女は収入や損益といった財務的な事柄を理解しておらず、ローンの返済方法についての知識もあやふやだった。</p> |
| <p>↓</p> <p>(研修中) 商取引の記録方法を学び、自分の収益について明確な考えを持つように</p> | <p>彼女は、研修項目の中でもビジネスに関する内容を特に興味深いと感じた。多様なビジネス形態、収入と利益の違い、損失の判断など、どの項目も学びたいと思った。記録管理の重要性、つまり自分の財務状況を明確に把握することによってどのような利益がもたらされるか、というテーマも魅力的だった。研修を通じて、彼女はビジネスに関する理解を深めただけでなく、効果的な財務管理と長期的なビジョンを達成するために記録管理がいかに重要であるかに気づくことができた。 また、彼女は研修を通じて自分に自信がついた。研修を始めた頃は内気なあまり人前で発言することができなかったが、ビジネスの基礎を学び、ジェンダー研修に参加したことが彼女の強みになった。</p> |
| <p>↓</p> <p>(研修を終えて) 所得を把握するために業務日誌をつけ始め、2 つの新規事業の開拓に成功</p> | <p>研修を終えて以降、彼女は父親の助けを借りて業務日誌をつけ始めた。これによって彼女は売上と利益を明確に理解でき、より組織化された事業経営ができていると感じるようになった。将来的に彼女はビジネスを拡大したいと考えており、事業規模を拡大させる方法を模索しつつある。 その手始めとして、彼女は短期間でスナック菓子と調理済み食品の販売という 2 つの新規事業を始め、収入を大幅に増やすことに成功した。これによって家庭の経済状況が改善しただけでなく、彼女は自分が事業経営についての知識を着実に積み重ねていることを実感できた。 彼女はまた、共に研修に参加した同業の女性経営者との話し合いを大切に、共通の課題に対し協力して解決策を講じている。最近では、酷暑を和らげるために牛に扇風機を購入することにした。 彼女の目標は、牛の頭数を増やし牧場の余剰地を活用して酪農業を拡大することである。周辺の乳製品供給力が弱いことから、乳製品の需要が十分にあり、ビジネスチャンスと捉えている。</p> |

第8章 今後の JICA による支援の方向性

8.1 今後の JICA による生計向上支援の方向性

本調査は、6章に記した通り、中間レビューの結果、今後の JICA による生計向上支援の方向性として、まずその対象を、有技術の未就労者と、有技術の自営業者（ワーキングプア）の若者にすることを打ち出した。そして、6つの支援アプローチに沿って、4つの課題解決モデルを提示した。そのうえで、7章に示したとおり、そのモデルに沿ったパイロット事業を試行した。改めて、支援アプローチと課題解決モデル、そしてパイロット事業の関係を下表に整理した。パイロットで試行したのは、有技術の未就労者支援のモデル2と、自営業者支援のモデル3、及び女性共通モデルである。

表 8-1 課題解決モデルとパイロット事業の関係

| 支援対象 | | 有技術で未就労者の就職促進 | | 有技術の自営業者（ワーキングプア） | | |
|---------|---|---|--------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| | | 男性 | 女性 | 女性 | | 男性 |
| 支援方法 | | インターン受入先企業の人材育成体制強化 ＋ インターンシップの提供 | | コミュニティリソースの動員 ＋家族の協力 ＋ビジネス強化 | デジタルマーケティング研修 ＋ビジネス強化 | スキル更新 ＋ビジネス強化 |
| 課題解決モデル | | モデル1 | モデル2 | モデル3 | 女性共通モデル | モデル4 |
| パイロット事業 | | なし | 1: 有技術者女性の雇用促進と美容院の人材育成能力強化（イスラマバード） | 2: 縫製業における非熟練女性の市場参入促進（ハリプール） 4: RV内での女性自営業者に対するビジネス・財務管理研修の提供（コハット） | 3: デジタルスキル研修を通じた女性のビジネス支援（イスラマバード） | 5: 男性自営業者（仕立て屋）のスキルアップグレードを通じたビジネス強化（ペシャワール） *実施中止 |
| 支援アプローチ | 1 | 若い世代が参入しやすいサブセクターの選択 | | | | |
| | 2 | 自営業者のビジネス維持・拡大 | | | | |
| | 3 | 文化的・社会的背景を踏まえた女性への支援策 | | | | |
| | 4 | インターンシップ及び企業内訓練 | | | | |
| | 5 | インターン受入先の人材育成能力の向上 | | | | |
| | 6 | コミュニティによる就労・起業支援体制 | | | | |

出所：調査団作成

7章で各パイロット事業の効果を検証したとおり、上記3つのモデルには一定の有効性が認められた。以下、それぞれのモデルに沿って、有効であった支援方法の教訓をまとめる。

8.1.1 就職促進支援に有効なアプローチ（モデル2）

未就労者の就労支援を目指すモデル2を試行したのは、イスラマバードで実施された「パイロット事業1：有技術者女性の雇用促進と美容院のトレーニング能力強化」である。生計向上支援において、技術訓練を通じた技術習得は有効な方法であるが、そのみで就労¹¹²に結びつけることは難しい。本モデル2は、それを企業内での実地訓練によって解決しようとするもので、以下は、その具体的な支援方法に関する教訓である。

8.1.1.1 インターンシップによる実地訓練

就職を目指す者には、インターンシップの機会を通じて実地での経験を積ませることが有効である。インターンは、技術の向上・定着のみでなく、清掃から顧客とのやりとりなど、実際の美容師の仕事を体験することにより、多角的なスキルを身に付けることができた。一方、インターン受入側は、訓練を通じてインターンの実力や適性を把握し、雇用の判断材料を得ることができた。

8.1.1.2 インターンシップを通じた技術習得方法の改善

パイロットでは、職業訓練校とインターンの受入美容院と話し合い、インターンが習得すべき技術のチェックシートを作成した。このスキルチェックシートを活用することで、習得すべき技術とスキルの習得度が可視化され、受入美容院側が指導すべき内容が平準化された。このシートは、インターンの技術力強化と就労促進につながった。

8.1.1.3 インターン受入先への定期的なモニタリング訪問

パイロットでは、インターンのOJTを受入美容院に任せきりにせず、定期的なモニタリング訪問を行った。この訪問は、インターンと受入美容院との誤解やトラブルをいち早く察知し、アドバイスをしたり、解決に導いたりするために、必要不可欠である。

8.1.1.4 インターン受入側の能力強化

インターンシップ支援を行う際、インターン受入側である受入美容院に対しても、各種ソフトスキル研修を通じた能力強化も行うことで、美容院のビジネス強化を達成した。今回の受入美容院のように5年以上経営されてきたビジネスであっても、オーナー個人の資金とビジネス資金の帳簿を分けていないなど、基礎的なビジネス・財務管理能力が欠落していたが、研修後は、学んだことをすぐに実践に移すという向上心も見られた。なお、インターン受入側に対する教授法や企業内人材育成法の基礎訓練などもニーズがあると考えられる。

8.1.2 起業・自営業者支援に有効なアプローチ（モデル3及び女性共通モデル）

自営業者の支援を目指すモデル3を試行したのは、「パイロット事業2：縫製業における非熟練女性の市場参入促進（ハリプール）」と「パイロット事業4：RV内での女性自営業者に対するビジネス・財務

¹¹² 就労はEmployedとSelf-employedの両方を含む

管理研修の提供（コハット）」、そして女性共通モデルの「パイロット事業 3：デジタルスキル研修を通じた女性のビジネス支援（イスラマバード）」である。パイロット事業 2 と 4 は、RV の難民女性を対象とし、パイロット事業 3 は、都市部の女性（結果的にはパキスタン人女性のみ）を対象として試行した。以下に、各モデルの有効な支援方法に関する教訓をまとめる。

8.1.2.1 スキルのレベルとニーズに沿った支援

自営業者のビジネス改善支援の場合、対象者の既存の技術・ソフトスキルを評価し、その結果に応じた支援プログラムのカスタマイズが必要である。既にビジネスを実施している、基礎的な技術の再訓練を要する場合もある。

対象者のニーズを的確に把握することができれば、短期間のビジネス・財務管理研修支援であっても、ビジネス改善に係る行動変容につながる。これはコハットの 4 日間のパイロット事業で証明された。

8.1.2.2 既に技術を持つ者を裨益対象とする際の注意点

職業訓練機関において技術を全く持たない者を訓練する場合は、既存のカリキュラムに沿った訓練を実施するが、既に技術を持つ者を訓練対象者とする場合、訓練対象者の技術レベルのアセスメントを行い、技術ニーズを把握することが必要である。また、パイロット事業が目的とした雇用脆弱層の就労支援という文脈においては、訓練対象者各人の経験や技術に差があることもあらかじめ想定した対応が求められる。

例えば、ハリプールでのパイロット事業は、既に訓練を受けて技術を持っている者を対象としていたことから、当初は、GTVC にて技術のアップグレードに重点を置いた訓練の実施を想定していた。しかし、GTVC にて訓練対象者の技術アセスメントを実施したところ、職業訓練を受けておらず、独学や家族から技術を習得していた者がいた。さらに、過去に外部の訓練プログラムを受講した者であっても、道具の正しい使い方といった基礎的な技術が欠如していることが判明した。そこで、基礎技術の習得を含め、既存の複数のカリキュラムをベースにしなが、訓練対象者のレベルと訓練期間に応じて、訓練内容を柔軟にデザイン・調整した。また、学習が遅い訓練生は、優秀な訓練生とペアになって相互学習するようにし、また教員が特に注意を払って指導した。

このような柔軟な対応が可能であったのは、ハリプール GTVC 女子校の校長の熱意によるところが大きく、校長自身も今回のような対応は稀であると述べているが、既存のカリキュラムありきの訓練ではなく、アセスメントの実施、技術ニーズに応じたカリキュラムの作成、また異なる経験を持つ訓練対象者の指導の工夫が必要である。

8.1.2.3 ソフトスキル研修と伴走支援

自営を目指す者、自営を本格始動する者には、ビジネス・財務管理研修やビジネスプラン研修など起業やビジネス経営に資する研修と、技術訓練及びソフトスキル研修後のビジネスの伴走支援を合わせて実施することが有効である。

パイロット事業期間の関係で伴走支援は短期間の実施にとどまったが、訓練から実際のビジネス活

動への移行（Training to work transition）時に訓練修了生が直面する不安を解消し、ビジネス活動の本格始動に有効であった。ハリプールで実施された伴走支援の具体的な内容は下記 Box のとおりである。

ハリプールのパイロット事業における伴走支援の内容

- 1) 技術訓練に関して
 - GTVC の電動工業用ミシン使用・指示に従い監督下で行う作業から、自宅のガスミシン使用・指示及び監督無しで、自力で作業を始められるよう指導した。
 - GTVC で訓練した技術の適用について指導した。
 - GTVC で教えなかった、最近の流行に即した技術を指導した。
 - ツールキット機材の手入れの方法を指導した。
 - 仕事を始め、続けるモチベーションを鼓舞した。
- 2) ビジネス・財務管理研修に関して
 - マーケティング・顧客獲得スキルの適用：一部の参加者は、あまりにも多くの注文が舞い込んだため、さばき切れない分を断っていたが、獲得した顧客を逃さないよう、ほかの参加者に注文を回すことで、注文に対応するよう指導した。
 - ビジネスプランの活用：ビジネスプランでは、各参加者の個人のターゲットを設定していた。参加者にそのターゲットを見せながら、どのようにしたら達成できるのか、道筋を話し合っってプランを実行に移すよう支援し、達成度をフォローした。
- 3) デジタルマーケティング研修に関して
 - 研修内容の理解に追い付かなかった訓練生宅を訪問し、分からない箇所を直接説明し、SNS への投稿が継続的に行われるよう指導した。
 - アフガニアグループの Facebook アカウントの管理者をさらに指導し、適切な管理（不要なコメントをブロックするなど）や、メンバーが製作した商品の写真やビデオを定期的に投稿するように指導した。
 - WhatsApp グループをつくり、メンバーが実際に顔を合わせなくても、それぞれが今、何を製作しているかわかるようにし、また話し合える場を作った。

8.1.2.4 RV 内女性自営業者のネットワーキング

コハットの場合は、RV 内の訓練場所に自力で通える範囲の狭いコミュニティ単位で訓練を実施したところ、お互いにあまり交流がなかった女性間で、ビジネスについて相談し合う関係が構築された。

8.1.2.5 グループビジネス強化方法

ハリプールの場合は、元々ゆるやかな関係性のグループを形成して、刺繍ビジネスを請け負ったことがある女性たちが訓練対象であった。彼女たちに対し、個々のビジネススキル（縫製技術及びソフトスキル）の向上、ジェンダー研修によるエンパワメントを行った。訓練生と話し合ったうえで、グループビジネスプランの作成、グループブランドの立ち上げ、オンラインマーケティングへの布石であるグループ Facebook の立ち上げが実現した。また、グループメンバー間のマイクロクレジットが導入され、継続している。

8.1.2.6 デジタルマーケティング研修

デジタルマーケティング研修については、女性共通モデルのパイロット事業 3 のみでなく、モデル 2 のパイロット事業 1 のインターン受入企業、モデル 3 のハリプールのパイロット事業 2 でも実施した。

その結果、デジタルマーケティングは、例えば、インターンを受け入れた受入美容院のように、広範囲に展開可能な製品やサービスを持つ者による更なるマーケット開拓に有効であった。

一方で、そのような製品やサービスを提供する基盤が整っていない自営ビジネスを対象とする場合、デジタルマーケティング研修のみで効果を出すことは容易ではない。その基盤がまだ不十分と評価される事業者を対象とするのであれば、技術研修、ビジネス・財務管理研修、ビジネスプランの作成とビジネス伴走支援などを組み合わせた介入をしなければ成果が出づらく、そのためには長期的な支援が必要となる。

RV のアフガニスタン難民女性の場合は、携帯電話やインターネットへのアクセスを家族から制限されており、自分の携帯電話やSIMカードを保有することに難色を示される場合も多い。そのため、デジタルマーケティング研修への参加や携帯電話の供与・活用については、事前に家族の了承が得られるように働きかけることも必要である。

8.1.3 女性が志向する就労形態と居住地別の考慮事項

8.1.3.1 裨益対象女性が志向する就労形態と就労支援アプローチ

下表は、パイロット事業が対象とした裨益女性について、就労形態の志向（就職か自営か）と、実施した就労支援アプローチを、女性の類型別に示したものである。

表 8-2 裨益対象女性の志向する就労形態と就労支援アプローチ

| 裨益者の類型 | | 就労支援アプローチ | | |
|-----------|-----------|-----------|-----|----|
| 属性 | 居住地 | 就職 | | 自営 |
| | | 正規 | 非正規 | |
| アフガニスタン難民 | 都市部 | 不可 | △ | ○ |
| | RV | 不可 | △ | ○ |
| パキスタン人 | ホストコミュニティ | ○ | ○ | ○ |

△ パイロット事業1型インターンシップを通じた就労・起業支援

△ パイロット事業2及びパイロット事業4型RV内HBB強化、ネットワーキング及びビジネスグループ形成支援

○ パイロット事業1型インターンシップを通じた就労・起業支援、パイロット事業3型HBBオンライン/オフライン市場アクセス支援

出所：調査団作成

アフガニスタン難民女性は居住地に関わらず、非正規での就職よりも自営を志向する傾向が強い。これは、パキスタン社会における自身の不安定な地位に起因する諸リスク（通勤中の警察による職務質問など）を避けるため、また家庭内でのケア労働に従事することが多いため、仕事と両立しやすい自営を志向することが考えられる。また、特にRVについては、女性が就職するような企業がほとんどない、という理由もある。よって、パイロット事業1のインターンシップのような支援であっても、訓練生が自営ビジネスを希望する場合は、インターンシップを技術向上とネットワーク形成の機会として提供しつつ、訓練終了後の自営ビジネスを見据えたソフトスキル研修などをパッケージとして提供する必要がある。一方で、RV内であっても、パイロット事業2の修了生がHBBを営む女性に雇われたという事例もある。難民の「自営業者を志向する」という傾向を意識しながらも、希望する就労形態について、各裨益者の希望を確認したうえで、支援内容を考える必要がある。

RVに居住する女性は、その多くが個人で、または複数であってもRV外へ出ることが許されないケー

が多い。「パイロット事業2及びパイロット事業4型RV内HBB強化、ネットワーキング及びビジネスグループ形成支援」は、RVの中の一部地域を対象とし、コミュニティ住民と家族を巻き込むことで、これまで訓練へのアクセスが無かった女性たちの訓練参加を可能とした。なお、本パイロット事業では、ホストコミュニティで同様の支援を試行しなかったが、ホストコミュニティでも特に地方部においてはRVのアフガン難民女性と似たような境遇の女性が存在すると考えられるため、ホストコミュニティにおける実施可能性を検討する価値はある。

8.1.3.2 訓練対象としてのRV難民と都市難民の違いの考慮

RVに住む難民と都市難民を訓練対象にする際には、下表の点について留意が必要である。

表 8-3 訓練実施におけるRV難民と都市難民への対応の違い

| 活動 | RVに居住する難民 | RV外に居住する難民（都市難民） |
|-------------------|---|---|
| 募集 | RVを物理的に訪問して募集を呼びかけることは有効な方法である。 | 難民の居住地が特定しにくいいため、TVET機関やNGOが主催した訓練修了生の中からの紹介に頼る場合、当該機関（もしくは関係者）の意向が優先され、公平性が保たれない可能性がある。よって、多くの難民が登録しているUNHCR等のSNSを通じて募集を周知するなど、広く募集をかけることが必要である。 |
| 訓練参加への家族からの了承付と理解 | RV訪問型募集では、訓練生候補と家族を集めて説明することが可能。家族は「誰が主催する訓練なのか」という点を不安に思っている。口頭での説明であればJICAの名前を出すことで信頼も得やすい。 | 募集の周知が不特定多数の目に触れる。安全管理の観点からJICAの名前を出さない場合、CCAR/CAR及び訓練協力機関の名前を出し、かつ訓練内容などで価値をアピールすることが重要。パイロット事業では説明会を開催し、家族の了承を書面で得ることを応募条件とした。 |
| 女性の通学 | RVに住んでいれば、集団通学車両の手配がしやすく、通学に対する本人・家族の不安が軽減される。 | 居住地が分かれているため、パイロット事業では通学費を支給した。訓練地が居住地から遠く、通勤時の安全に疑いがあるとみなされる場合は、家族からの了承が得られず、応募を見合わせる可能性もある。難民同士が同じインターン先に派遣されることを参加条件にした家族もあった。 |
| 訓練の波及効果 | ハリプールではロコミでコミュニティ内での評判が広まり、ほかの難民子女もGTVCでの訓練を希望するようになった。 | 訓練生の家族にしか波及効果は望めない。訓練生に了承を取りながら、訓練効果を広く広報し、次の応募につなげる必要がある。 |
| 仕事を継続する環境 | RVの難民は短期的な居住地の移動が少ないため、親元や婚家に根を張って仕事を継続できる。 | 都市難民は様々な理由で居住地を移転する者もいる。その場合、特に女性は自己都合ではなく家族の都合により共に移転するケースが多い。移転した先でも継続して就労できる技術と自立心を持つ必要がある。 |

出所：調査団作成

8.1.4 ジェンダー配慮手法

女性が生計向上事業に参加し、就業やビジネス活動をする際、そのための訓練や研修の現場だけではなく、家族、コミュニティの反応を見据えた、多面的なサポート体制を構築する必要がある。

8.1.4.1 男性・女性家族の理解と協力

家族の中には、男女問わず、女性が働くことへの抵抗（特に、未婚女性を働かせるのは家族の恥であるという通念）、訓練参加時の通学や訓練施設における安全面での不安（女性が不特定多数の男性の目に触れないか、など）、家事やケア労働の担い手がなくなることへの抵抗、携帯電話を通じて家族の目の届かないところで外部と連絡を取ることへの不安などがある。そして、事業主催者や訓練提供者が信用に値するか、事業内容に価値があるのかが家庭内で精査される。

女性が事業に参加するにあたり、過去の別の事業では、家族の理解と協力を得られずに、安易に訓練を休むことを希望する訓練生も少なからずいたことが、本調査でも判明している。よって、例えばハリプールでのパイロット事業では、訓練参加中の子守を家族の誰がするかについて話し合いをしてもらった。また、一族の婚約式の準備のために訓練を欠席した訓練生が数名いた。訓練に継続して出席することの重要性を説き、訓練を優先するように説得したところ、以降は類似の行事があっても、誰も欠席しなくなった。家族の不安や抵抗を認識したうえで、参加女性が家族のサポートを受けられるような配慮や介入が必要である。

8.1.4.2 コミュニティの理解を醸成

事業内容とその後の仕事についてコミュニティリーダーの理解を得て、リーダーからほかの住人を説得してもらうことも有効である。一度きりの説明会という形ではなく、事業内容や事業参加者候補の選定について、数度の議論を通じて、コミュニティ側の意見を取り入れていく姿勢が必要である。

8.1.4.3 ジェンダー研修を通じて自分の権利や価値の認識や困難に立ち向かう力を醸成

訓練生は、ジェンダー研修を通じて自身の権利と自分の価値を認識することで自信をつけ、積極的に訓練に参加したり、ビジネス活動を行ったりするようになった。特に社会的に疎外される環境下で育ってきた女性に対しては、ジェンダー研修も就労・自営ビジネス支援の一環として考えるべきである。

以下に、ハリプールのパイロット事業において実施した具体的なジェンダー配慮と支援をまとめた。

【事例】パイロット事業2のジェンダー配慮と具体的な支援

- 1) プロジェクトの参加者の募集に際して、RV に出向き、説明会を行った。ここには多くの女性が母親同伴で参加した。
- 2) 男性家族の了承を得る時間を取って応募できるよう、応募期間を取り、訓練参加申請書には男性家族の署名を取り付けた。
- 3) RV 外への移動制限がある女性たちに GTVC まで通学してもらうため、通学車両を手配した。
- 4) 訓練開始後に家族の反対にあった場合は、適宜訓練生に対して家族の説得についてアドバイスし、また時には家庭訪問をして家族と話をした。
- 5) デジタルマーケティング研修を開始する前に、全家族を戸別訪問して研修内容を説明し、研修への参加と携帯電話の使用の許可を取り付けた。
- 6) GTVC での訓練終了後、在宅でビジネスを本格化・継続するにあたって戸別訪問を行い、家事やケア労働との時間配分を家族と決める支援を行った。
- 7) 供与したツールキットのうち、特に携帯電話については、実際に在宅で使い始めた際、男性家族に取り上げられそうになったり、売却されそうになったりしたケースがあった。その際は、調査団から訓練生にアドバイスして訓練生自身が家族を説得する、ナショナルコンサルタントが家族に話をする、コミュ

ニティでツールキットの維持管理の責任者になってもらったビジネスサポーターから、家族に話を
する、の方法で、取り上げや売却を逃れた。なお、ツールキット引き渡し時の誓約書では、訓練生が所有
し、ビジネスで活用する、ほかの家族が取り上げない、第三者に売却しないことを約束させており、訓
練生、男性家族、ビジネスサポーターが署名している。

本調査のパイロット事業のエンドライン調査時に、特にアフガン難民女性から「自分の仕事に価値
があると思っていなかった」、「自分もほかの人と同じ人間なのだと知った」という回答を得たが、家庭
や社会での抑圧された扱いが普通ではないことを認識する必要がある。

このような認識を持ったうえで、女性同士のつながりを構築し、先輩・後輩・同年代の女性と日々
の生活や仕事について話をしたり相談したりできる体制をつくることで、自己表現する機会が増える。
本調査のパイロット事業では、ジェンダー研修を訓練の最終段階で実施したことから、訓練の前半で実
施すべきというフィードバックを得ている。

一方で、ジェンダー研修を最初に実施して、参加者が学んだことを家族に話したり、男性家族に適
用したりした場合、その後の訓練・研修への参加が、家族やコミュニティの反対にあって不可能になる
危険性も大いに考えられる。そのため、全体の訓練・研修の中で、ジェンダー研修は、プロジェクトに
対する家族の信頼や理解が得られてから、全体の中盤からやや後半に実施することが望ましい。

8.1.4.4 訓練対象者の自信向上が、高い訓練効果の発現につながる

パイロット事業2、パイロット事業3及びパイロット事業4において、訓練前後でローゼンバーグの
自尊感情尺度を用いて、訓練対象者の自尊感情を測定した。特に顕著な変化を起こしたのは、パイロッ
ト事業2とパイロット事業4で対象としたアフガン難民女性で、パイロット事業2の訓練生15名のう
ち、訓練開始前のベースライン調査時に自尊感情テストを回答した者が11名おり、そのうち7名が「自
尊感情が低い」と判断される数値¹¹³であった。訓練終了時に再度数値を測定したところ、11名のうち、
10名の数値が上昇し（1名は同じ数値）、また自尊感情が低いとされた7名全員の数値が正常とされる
値まで上昇した。パイロット事業4でも同様に、訓練開始前は訓練生10名のうち5名の数値が正常とさ
れる値よりも低かったが、訓練後は正常とされる値まで上昇した。

自尊感情の数値は、日々の生活の中の様々な出来事に左右されることから、この数値の上昇が訓練
のみによる効果だったとの判断はできない。数値はあくまでも補足的なものである。しかし、パイロッ
ト事業2及びパイロット事業4の訓練対象者の多くが、訓練前には自分に自信を持っていなかったもの
の、訓練参加を通じて自己を肯定し、積極的に発言をするようになったとエンドライン調査時に回答し
ており、訓練参加が自信向上につながったことは間違いない。また、これらの訓練対象者が顧客やコミ
ュニティの人々と積極的にコミュニケーションを取るようになったことで、多くの受注を得られたとい
う効果検証結果が出ている。自信の向上が、積極性を高め、結果として生計向上につながっていること
から、自尊感情を向上させるアプローチが結果として生計向上に寄与すると考えることができる。

8.1.4.5 女性の就労環境と就労継続に必要な内面の変化

一般的に女性が家庭での役割を多く担うことが当たり前と思われているパキスタン社会やアフガン

¹¹³ テストは10問。30点満点換算で15点以下であると自尊感情が低いとみなされる。

難民コミュニティの中で、女性の生活は外部や家族の都合の影響を受けやすい。その結果、訓練を受けて就労したとしても、子や親の世話などの都合で仕事を辞めざるを得ない場合も多い。

このような社会環境下において、女性の就労支援は、女性が仕事を心得て継続するだけでなく、訓練や就労を通じて自信をつけ、たとえ仕事を断念せざるを得ない状況になったとしても、自らの意思で新しいことに挑戦できるよう、内面の変化にアプローチすることが必要である。その際に、これまで限られた場所にしか行ったことがない女性が、訓練を無事修了し、就労もしくは顧客が増えるなどの成功体験を得ることで、自らのまた次に一步を踏み出す原動力になる。この点は、外部の影響を受けやすい女性の就労支援を考えるうえで重要である。

8.1.4.6 精神衛生面のケアの必要性

今回のパイロット事業では、女性一人一人の家族背景などに留意しながらナショナルコンサルタントがきめ細かいケアを行った。しかし、ジェンダーや人権意識もなく、家族や近所の人間との限定的な交友範囲に留まっていた女性が一定時間家の外で訓練を受ける場合、自信を喪失することもある。また、家族に薬物中毒者がいる女性がいたが、家庭内が落ち着かず、その精神的影響を緩和する手立てとして、家庭訪問を繰り返して話をしたケースもあった。このようなケースについては、事態の程度によって、既存の心理的支援サービスにつなぐことが考えられる。

8.1.5 支援事業のデザイン及び事業実施体制

8.1.5.1 訓練実施のための十分な時間の確保

本調査におけるパイロット事業の実施について、準備期間を含めて約6カ月間が割り当てられていたが、公立TVET機関との連携に際し、NOCの取得や覚書の締結にイスラマバードでの訓練には5カ月間を有した。パイロット事業は口頭での承認を得て実施したが、事業に対する責任の明確化や会計上のリスク軽減のためにも覚書の締結は必要となる。また、訓練内容の丁寧な説明、訓練対象者の選定、女性の訓練参加に対する家族やコミュニティからの理解獲得、SNAの実施といった訓練実施のための準備には、本来であれば2カ月間程度、訓練期間に最低でも3カ月間、その後の評価にも時間が必要であることから、おおむね訓練1サイクルを実施するのに1年間程度の時間を確保する必要がある。

8.1.5.2 支援事業実施体制の強化

CCAR及びCAR-KPの役割はパイロット事業実施の調整とモニタリングが中心であった。技術訓練は現地の公立TVET機関が実施したが、就労支援や自営ビジネス支援に係るソフトスキル研修や伴走支援、インターンシッププログラムの実施監理については、現地TVET機関やNGOに任せられなかったため、JICA調査団がナショナルコンサルタントと共に実施した。今後予定されている中・長期的な支援事業においては、CCAR/CAR-KPやTVET機関、現地NGOが、本パイロット事業にてJICA調査団実施した業務をどの程度実施できるかを精査したうえで、実施体制能力を強化する必要がある。

(1) CCAR/CAR-KPとの協働における留意点

第2章に詳述したとおり、アフガン難民支援は、CCARと各州CAR以外のパキスタン政府機関にとってマンデートではなく、難民の職業訓練や就労・起業支援事業の予算確保については、パキスタン政府

の難民対応方針に大転換がない限り、引き続き国際社会からのコミットメントが必要である。この点は、アフガン難民支援枠組みである SSAR にて裏付けされている。

本調査のパイロット事業は、CCAR と FoC を結んだうえで実施することを計画していたが、FoC 合意に5カ月を要したのは前述のとおりである。FoC の争点は、CCAR/CAR-KP 職員を JICA 業務に派遣する際に必要な費用（日当・宿泊・交通費・オーバーヘッド）である。特に、UNHCR など他ドナーが給与を負担している職員を JICA 業務に派遣するためには、JICA 側で相応のオーバーヘッドを負担してほしいという CCAR 側の主張があった。このようなオーバーヘッドは公務員給与に相当する費用とみなされかねないことから、JICA による負担は不可能であった。今後の支援実施の際には、UNHCR や CCAR を含めた、CCAR/CAR-KP 職員動員時の費用負担に係る事前の調整が不可欠である。

下記に、本調査において CCAR/CAR-KP が果たした役割と、今後の支援の際に期待する役割を示す。

表 8-4 CCAR/CAR-KP の実際の役割と今後期待される役割

| | |
|-----------------------|--|
| CCAR/CAR-KP の実際の役割 | <ul style="list-style-type: none"> - アフガン難民支援実施に係る NOC の取得支援 - 調査団による RV へのアクセス支援、基礎調査の同行 - RV 内の調査対象者、パイロットの支援対象者の選定支援 - 訓練対象者の POR カードステータスの確認 - 基礎調査時の FGD やパイロットの SNA 調査補助 - コミュニティリーダーとの調整 - パイロット事業モニタリング（FoC 締結を待ったため、1-2 度のみ）、エンドライン調査同席 - 修了式などセレモニーの出席 |
| CCAR/CAR-KP に今後期待する役割 | <ul style="list-style-type: none"> - 調査デザインやツール、パイロット事業計画へのインプット - 事業モニタリング体制の構築と実施 - 支援事業のクオリティコントロール（支援実施機関・団体による事業結果報告の義務付けなど） - アフガン難民支援関係者間の経験共有プラットフォームの提供 |

出所：調査団作成

(2) 政府系訓練機関との協働における留意点

就労支援や自営ビジネス支援は、カスタムメイドで実施されることから、これまで主にカリキュラムに沿った技術教育を実施してきた TVET 機関に対して、事業の目的、主な活動の内容、実施の際に同機関に担ってもらう役割を丁寧に説明し、合意を得る必要があった。また、この合意形成は、協働する訓練機関のみならず、訓練機関の所轄官庁とも行う必要があり、覚書の締結に数カ月を要したことから、政府系訓練機関との協働に際しては、これらの調整に要する時間を考慮する必要がある。

(3) NGO との協働における留意点

本調査のパイロット事業実施に際し、Hashoo 財団からコンサルタントを備上した。選抜の結果、能力の高いコンサルタントが残り、ソフトスキル研修の実施や伴走支援を任せることができた。一方で、現地での必要物品の調達や経費の支払いを同財団が担ったが、調達及び会計ポリシーの違いにより、パイロット事業に必要な機材の調達が遅れるなどの影響があった。

また、本調査のパイロット事業地において、一般的に NGO の評判は必ずしも良くなく、事業実施主体が NGO かどうかを事業対象コミュニティで何度も確認されることがあった。これは、過去に一部の

NGO が訓練の出席簿をつけていなかったり、修了証書を発行しなかったり、配賦したツールキットの質が劣悪であったことにより、NGO 全体の評判を落としている可能性がある。パートナーとなる NGO を選ぶ際の基準として以下が考えられる。

- 全国規模の NGO よりも、KP 州ベースで、できれば対象県での活動実績があること。
- CCAR/CAR-KP が認める NGO であること。
- できれば対象分野の経験があること。
- 過去の経験値が、組織として蓄積されていること。

なお、これらの基準を参考に選んでも、NGO のキャパシティは未知数であることが多い。そのため、一緒に働きながら、相手の NGO のキャパシティを把握しつつ、能力強化しながら実施することが望ましい。特に RV のようなコミュニティにおける事業実施は、コミュニティの人々との信頼関係の構築が不可欠であることから、協働の際には留意が必要である。また、イスラマバードでは、基礎調査時にヒアリングを行った NGO との協働について CCAR が難色を示した例もあったため、協働予定の NGO に関しては、CCAR 及び CAR-KP の合意を得る必要がある。

8.1.5.3 支援経験の共有と蓄積の必要性

これまでパキスタンで実施されてきた生計向上支援は技術習得に重きが置かれており、たとえ就労支援をしていたとしても、いくつかの成功事例が記録されているのみで、就労支援のアプローチの効果検証がされていないことから、教訓が導き出されていない。

本調査を通じて、就労支援及び自営ビジネス支援のニーズが高いことは明らかになっているが、訓練実施機関や団体に就労支援や自営ビジネス支援に係る経験が蓄積されていない。生計向上支援を行うすべての機関・団体が、就労支援の実施と効果の検証を繰り返しながら、例えば CAR-KP が定期的開催している関係者会議等の機会を通じてその経験を関係者間で共有するなどして、総体での経験値を積み重ねていく必要がある。

8.1.6 パイロット事業実施によるアフガン難民とホストコミュニティへの影響

アフガン難民とホストコミュニティ住民であるパキスタン人の両方を一緒に訓練したパイロット事業はパイロット事業 1 のみであった。前述のとおり、一部受入美容院がアフガン難民インターンの受け入れに難色を示したものの、アフガン難民インターンは、受入美容院にてアフガニスタン人であるが故の差別は無かったと回答している。

また、イスラマバードのジェンダー研修は、アフガン難民とパキスタン人の双方が融和的に交流できるように工夫しながら、パイロット事業 1 とパイロット事業 3 の対象者を一緒に受講させたところ、参加者の自発的な意思で、終了後に WhatsApp グループが作られた。

なお、WWDC の教員は、アフガン難民とパキスタン人を同じコースで訓練する場合、難民側から、難民であることを理由に不当な扱いを受けている、と苦情が出ることもあるので、最初によく説明することが重要であると強調している。

パイロット事業 2 は、アフガン難民のみを対象としたが、訓練を受けていた GTVC で、パキスタン人

の校長や教員、ほかのコースの訓練生との交流があり、難民側は訓練を通じて問題なく交流したと回答している。ただし、同じパシュトゥン人であっても、パキスタンで使われるパシュトゥン語とアフガン難民コミュニティで使われるパシュトゥン語で一部違いがあり、それが当初誤解を生んだという報告があった。このような誤解を生まないためにも、互いの **Social linkage** を作る橋渡し役の存在が必要である。

パイロット事業4では、RV内に居住する自営業女性たちに対してRV内で研修したため、ホストコミュニティへの影響は検証できていない。

8.2 パキスタン政府及び JICA への提言

パイロット事業が目的とした雇用脆弱層への就労支援について、パイロット事業から得た教訓を基に、規模を拡大して実施することを提案する。

(1) 就労支援ニーズへの対応

職業訓練を受けたが、就労につながっていない、もしくは自営でビジネスを実施しているもののワーキングプアの状態である者が、アフガン難民のみならず、ホストコミュニティ住民のパキスタン人にも多く存在する。このような人々の就労への橋渡し、もしくは自営ビジネスを改善するために、技術の再訓練やソフトスキル研修、就労継続支援のニーズは高い。

(2) 事業実施体制の強化

プロジェクト実施について、CCAR/CAR-KP が事業実施の許可、監督、調整、定期的なモニタリングを行い、全体の事業マネジメントは JICA が中心となって担当することが望ましい。事業実施の主な協力機関として GTVC などの現地職業訓練機関や NGO・大学が挙げられる。

技術訓練の提供は現地 TVET 機関に任せる。この場合も、担当教員の技術が最新の市場ニーズに合わない場合があるため、技術の専門家をつけて技術面のフォローと訓練の側面支援ができると望ましい。

そして、JICA は NGO・大学をパートナーとして、訓練生募集時に必要なコミュニティエンゲージメントや就労促進に係るソフトスキル研修の実施、訓練終了後のフォローアップ (Training to work transition)、マーケットリンケージの確立、インターンシッププログラムのマネジメントといった、パイロット事業時に職業訓練機関が担えなかった役割を担当する。

ただし、事業の実施を通じ、コミュニティエンゲージメントについては、CAR-KP の Community Mobiliser がいる地域においてはノウハウの技術移転を行う。また、一部ソフトスキル研修及びインターンシップの実施については、パートナーTVET 機関への技術移転を目指す。

一方、コミュニティエンゲージメントや訓練終了後のフォローアップやマーケットリンケージの確立については、TVET 機関のマンデート外であることから、技術移転の対象外にならざるを得ない。これらの分野は生計向上支援を実施する NGO が担うことが期待されるが、その実施能力は乏しい。NGO のみならず大学等も幅広く事業実施パートナー候補としつつ、協働の際にはその活動内容を密接にモニタリングし、リードする必要がある。

最後に、これらの活動を監督する機関である CCAR/CAR-KP の能力強化については、2024 年 5 月

に Institute of Management Sciences (IMS) が CAR-KP を対象に実施した Training Needs Assessment の結果¹¹⁴などを参照しつつ、かつ CCAR 及び CAR のサービス提供能力向上を支援する世界銀行と歩調を合わせながら、研修を実施する必要がある。

(3) 新しいパートナーの発掘と協働

パキスタンではアフガン難民への支援が今後も長期的に必要となると予想される。長期にわたるニーズに対し、今後も現状の現地関係機関やドナーのみで対応していくことは困難である。支援事業の実施に際し、上記実施体制に挙げた関係者のみならず、多様な資源提供者を巻き込み、新たな協力者との協働実績を積んでいくべきである。例えば、訓練実施に必要な資機材を提供してくれる物的資源提供者、裁縫の最新のトレンドデザインを教えてくれる技術提供者、訓練実施やマーケティングに役立つアプリなどを提供してくれる知的資源提供者、マーケティングのサポーターとしてのインフルエンサーなど、様々なタイプの資源提供者が想定できる。

本調査の終盤に CAR-KP より、ハリプールにある Pak-Austria Fachhochschule Institute of Applied Sciences and Technology が開発した AI 主導型マーケットアプリを将来的な JICA の支援で試行したい旨、連絡を受けている。本調査内で、同アプリが生計支援実施において有用かどうかを検証する時間は残っていないが、学術・研究機関、学生、社会的責任 (CSR) 活動を行う企業、スタートアップ企業などとのネットワーキングを積極的に行っていく必要がある。

8.3 支援協力案

パキスタン側からの要請を基に実施が検討されている JICA の技術協力プロジェクトについて、以下のとおり提案する。

表 8-5 技術協力プロジェクト案

| | |
|----------|--|
| 上位目標 | アフガン難民とホストコミュニティ住民の生計向上が、ホストコミュニティにおける生活状況の改善に寄与する。 |
| パートナー機関 | カウンターパート： CCAR 及び CAR-KP 技術訓練： KP-TEVTA 及びその傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関 ¹¹⁵ ） ソフトスキル研修： NGO 及び大学（IMS や Iqra National University など。難民対象のコースや調査を行っている大学） 就労支援・雇用者強化： 商工会議所、NGO |
| プロジェクト目標 | アフガニスタン難民やホストコミュニティ住民の就労が促進される。 |
| 成果 | 成果 1：就労促進支援・自営業者強化の事業案が作成される。 成果 2：事業案が実施され、支援モデルが構築される。 成果 3：支援モデルが関係者間で共有される（CAR-KP 定例会機能の強化） |
| 裨益対象 | 難民及びホストコミュニティの若年層で就労のための基礎的技術を有する者 |
| 留意事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・ パキスタン政府の対難民政策との整合性 ・ 他ドナーとの連携・協調・調整 ・ 難民とホストコミュニティ住民間の融和 ・ ジェンダー配慮 |

出所：調査団作成

¹¹⁴ IMS, “TRAINING NEEDS ASSESSMENT (TNA) REPORT” (2024)

¹¹⁵ NAVTTC 認定 TVET 機関はグレード A から E までに分類されるが、A は認定審査スコアが 90-100% である機関。

このプロジェクト案の成果 1 について、下記 3 つの事業案を示す。なお、下記事業案 (1) 及び (2) の対象職種については、IOM がアフガン難民の生計向上を目的として実施する EDF にて設定した支援産業分野¹¹⁶などが参考になる。ただし、技術訓練の実施を伴う場合は、訓練提供機関に当該技術教員がいるか否かなども勘案し、実施地域で最適なものを選択する必要がある。事業案 (3) については、基本的にはいかなる職種の自営業者であっても同じ訓練内で対象にすることが可能である。

(1) 「就労促進支援」事業案

| | |
|---------|--|
| 名称 | 都市部若年女性のインターンシップ事業 |
| 目的 | 女性の就労促進及びホスト企業の経営強化 |
| パートナー機関 | CAR-KP、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関）、NGO、商工会議所 |
| 事業対象 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 当該技術の訓練経験のある未就労の女性（難民及びパキスタン人） ➤ インターンを受け入れるホスト企業 |
| 主な活動 | ① インターンの選定 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業説明会及び募集 ➤ CCAR/CAR-KP, UNHCR 等の SNS を通じた募集広告の発信 |
| | ② インターンのニーズ調査及びリフレッシュャー訓練の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活圏、通勤の範囲の確認 ➤ ベースライン調査 ➤ リフレッシュャー訓練の実施 |
| | ③ ホスト企業の選定 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 候補企業の場所及び設備の確認 ➤ インターンシップ期間中のオーナーの都合の確認、及びスタッフのレベルの確認 ➤ 難民受け入れ可否及びインターンシップ同意書締結可否の確認 |
| | ④ 問題解決メカニズムの構築 <ul style="list-style-type: none"> ➤ JICA チーム及び協力機関で問題解決メカニズム案を作成 ➤ 問題解決委員会を設立の場合は要綱案を作成 |
| | ⑤ 受入企業のニーズ確認及びインターンシップ実施研修 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 受入企業のソフトスキル研修ニーズの確認 ➤ スキルチェックシートの作成 ➤ 訓練指導・教授法研修の実施 ➤ 守秘義務及びクレーム対応の方法 ➤ 問題解決委員会の要綱案の確認と合意 ➤ JICA/協力機関とホスト企業間の責任範囲共有とインターンシップ実施合意書の締結 |
| | ⑥ インターンと受入企業マッチング <ul style="list-style-type: none"> ➤ マッチング会の実施 ➤ インターンとホスト企業間のインターンシップ同意書の締結 ➤ インターン間の WhatsApp グループの設立 |
| | ⑦ インターンシップの実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 各企業でのインターンシップ実施 ➤ JICA/協力機関によるモニタリング実施 ➤ インターンへの給付金及び企業へのインターン受入費の支払い |
| | ⑧ ソフトスキル研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ ジェンダー研修 ➤ ビジネス・財務管理研修（マーケットリサーチ含む） ➤ ビジネスプラン研修 ➤ デジタルマーケティング研修 |

¹¹⁶“5.1.3 国連移住機関（IOM）”を参照。

| | |
|--|--|
| | ⑨ ツールキット調達・貸出・初期不良対応（インターンが起業を希望する場合） ➤ 起業場所の電気やインターネットなどのインフラ整備状況に合わせた物品の調達 ➤ ツールキットの貸し出し |
| | ⑩ 訓練後の就労促進支援 ➤ 受入企業での雇用促進 ➤ 他の関連企業へのインターンの紹介 ➤ 起業を希望する者の伴走支援 |
| | ⑪ エンドライン調査の実施 ➤ 個別インタビューやFGDの実施 ➤ 成功事例集の作成 ➤ 訓練成果の広報 |
| | ⑫ プロジェクト期間中の追跡調査 ➤ 就職した者は雇用が継続しているか確認 ➤ 起業を希望した者は、起業の有無とビジネス継続の有無を確認。ビジネス継続が確認できた場合、貸出物品を供与。 |

出所：調査団作成

(2) 「自営業者強化」事業案

| | |
|---------|--|
| 名称 | 若年女性対象の技術の再訓練及び起業支援プロジェクト |
| 目的 | 難民女性の自宅における起業支援 |
| パートナー機関 | CAR-KP、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレードA機関）、NGO、地元の商店 |
| 事業の対象 | RV及び周辺地域に居住する難民女性で、当該技術の訓練受講経験者 コミュニティのビジネスサポーター及びリーダー |
| 主な活動 | ① 訓練生の募集 ➤ RV訪問による説明会及び募集 (Community Mobilization) ➤ CCAR/CAR-KP, UNHCR, KP-TEVTA の SNS を通じた募集広告の発信 |
| | ② 訓練生のニーズ及びスキルレベルのアセスメント及び選抜 ➤ 家庭環境、スキル訓練を受けた経験、技術及びソフトスキルのレベル、ビジネス経験がある場合は、売上・利益 ➤ ベースライン調査 |
| | ③ 訓練研修計画の作成、訓練内容の選択とカリキュラムのデザイン ➤ 技術訓練カリキュラムの開発と研修計画、資機材の特定 ➤ ソフトスキル研修カリキュラムの開発と研修計画、資機材の特定 ➤ ツールキットの特定 ➤ 給付金の単価と支払い基準、支払い方法 |
| | ④ 訓練研修以外の支援活動のデザイン ➤ 通学車両提供、通訳支援、技術訓練ファシリテーターの要否マーケットリネージ支援の要否 ➤ 訓練研修終了後の伴走支援、メンタリング、Training to Work Transition 支援の要否 |
| | ⑤ 技術訓練の実施 ➤ 技術訓練 ➤ バザー出展用製品の製作 |
| | ⑥ ソフトスキル研修の実施 ➤ ジェンダー研修 ➤ ビジネス・財務管理研修（マーケットリサーチ含む） ➤ ビジネスプラン研修 ➤ デジタルマーケティング研修 |

| | |
|--|---|
| | ⑦ マーケットリンケージ支援の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市場調査指導 ➢ ブランディング・マーケティング支援 ➢ 製品製造・販売支援 ➢ バザーの場の提供 ➢ 大口顧客の発掘 |
| | ⑧ ツールキット調達・引き渡し・初期不良対応 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自宅の電気やインターネットなどのインフラ整備 ➢ ICT 関連機器やプロダクションユニットの機材の充実化 |
| | ⑨ 訓練後の Training to Work 移行支援・伴走支援 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自宅における作業環境の構築 ➢ 家事・ケア労働におけるビジネス時間の確保 ➢ 家族の理解と協力の確認とファシリテート ➢ 専門の技術・ソフトスキルの疑問点に答え、スキルをビジネスに適用・応用するのを支援する。 |
| | ⑩ エンドライン調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 個別インタビューや FGD の実施 ➢ 成功事例集の作成 ➢ 訓練成果の広報 |

出所：調査団作成

(3) 「RV 内での自営業者強化」事業案

| | |
|---------|---|
| 名称 | RV 内での女性自営業者によるビジネス強化プロジェクト |
| 目的 | 難民女性の RV 内の自営ビジネス強化支援 |
| パートナー機関 | CAR-KP（特に Community Mobiliser）、KP-TEVTA 傘下の訓練機関（難民訓練経験のあるグレード A 機関）、NGO、大学 |
| 事業の対象 | 既にマーケットを持つ RV の難民女性自営業者 |
| 主な活動 | ① 訓練生の募集 <ul style="list-style-type: none"> ➢ RV 訪問による説明会及び募集 |
| | ② 訓練生のニーズ及びスキルレベルのアセスメント及び選抜 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 家庭環境、スキル訓練を受けた経験、ソフトスキルのレベル、ビジネス実績と課題 ➢ ベースライン調査 |
| | ③ 訓練研修計画の作成、訓練内容の選択とカリキュラムのデザイン <ul style="list-style-type: none"> ➢ ソフトスキル研修カリキュラムの開発と研修計画、資機材の特定 ➢ 給付金の単価と支払い基準、支払い方法 |
| | ④ 訓練研修以外の支援活動のデザイン <ul style="list-style-type: none"> ➢ 通訳支援、マーケットリンケージ支援の要否 ➢ 訓練研修終了後の伴走支援の要否 |
| | ⑤ ソフトスキル研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ジェンダー研修 ➢ ビジネス・財務管理研修（マーケットリサーチ含む） ➢ ビジネスプラン研修 ➢ デジタルマーケティング研修（必要に応じて。デジタルガジェットが必要なため、希望者のみとしても良い） |
| | ⑥ マーケットリンケージ支援の実施（更なるマーケット拡大を望む訓練生を対象） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 市場調査指導 ➢ ブランディング・マーケティング支援 ➢ 製品製造・販売支援 ➢ バザーでの販売機会の提供 |
| | ⑦ グループ化支援 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ビジネス女性グループの結成。情報交換ネットワークの構築支援 ➢ 情報交換の「場」の設立支援（必要に応じて） |

| | |
|--|-------------------------|
| | ⑧ 訓練後の伴走支援 |
| | ➤ ソフトスキルのビジネスへの適用・応用を支援 |
| | ⑨ エンドライン調査の実施 |
| | ➤ 個別インタビューや FGD の実施 |
| | ➤ 成功事例集の作成 |
| | ➤ 訓練成果の広報 |

出所：調査団作成

8.4 他ドナーによる既存の支援との連携可能性

(1) 難民生計向上支援を実施する他ドナー・団体との情報・知見の共有について

現在、CAR-KP は、難民の生計向上支援について、一部の大手 NGO に活動する県や支援する分野を割り当てている。そして、月に一回、KP 州内で生計向上支援を実施する団体を対象に、報告会を開催している。しかしながら、多くの支援団体は、CAR-KP から個別に支援許可を取得し、関係者間との調整や経験共有をせずに個別に支援を実施している状態である。他ドナーとの連携を考えるにあたり、教訓の項に記載したとおり、まずは生計向上支援に携わる機関・団体が総体として効果的な支援事業の実施経験を積み上げ、連携を取りやすくなる体制の確立から始めるべきである。

UNHCR からは生計向上支援事業の経験共有の必要性について、同意を得た。UNHCR は、2025 年 1 月から新しい 3 年戦略を実施予定であるが、JICA が UNHCR との協力の下、CCAR/CAR-KP と共に、同戦略の実施にかかわる関係機関や団体と生計向上支援の経験共有の場としてワーキンググループを立ち上げ、運営することを提案する。

(2) JICA の個別の生計向上支援と他ドナーが実施する支援との連携可能性

今後の JICA による支援を実施するにあたり、支援対象者への募集告知をより広範囲に行う必要があるが、UNHCR の生計向上支援担当からは、UNHCR と JICA の間のみではなく、生計向上支援に係る関係機関・団体のすべてが使えるようなシステムを模索したいという意見が出ている。

UNHCR の支援の下で事業を展開する Inspire Pakistan からは、同団体の短期訓練修了者を今後 JICA のインターンシップ制度の下で実地訓練を積ませたいという希望が出ている。NGO は今後も生計向上支援のサービスプロバイダーとして一翼を担っていくことが想定されることから、このような団体が、有益と考える支援を自らが実施できるようにするためにも、経験共有の場が不可欠である。

8.5 今後更なる支援を行ううえで考慮すべき事項

(1) 男性を対象とした支援の実施

本調査では、ペシャワールで計画していた男性対象のパイロット事業の実施を断念したため、男性の生計向上支援については、教訓や提言ができない状況にある。しかしながら、パイロット事業 2 については、CAR-KP から難民男性に適用したいとの意見も聞かれた。また、パイロット事業 1 のインターンシップによる就労支援やパイロット事業 3 のデジタルマーケティングによるビジネス改善も、男性に適用可能な支援である。今後の支援実施の際、1 年目に男性対象のパイロット事業を実施し、その結果をもって、2 年目以降に本格的に取り組む意義はある。

(2) アフガン難民の不安定な法的地位

前述のとおり、本調査のパイロット事業は、2023年11月以降に実施された非登録アフガニスタン人の本国送還の影響を大きく受けた。今後の支援実施に際し、アフガン難民及びアフガニスタン人の状況の変化には柔軟に対応が必要である。

アフガン難民に対するパキスタンの国民感情は、経済や雇用状況により、必ずしも友好的でない場合もある。また、本国送還のような政策がとられると、警察にマークされやすい難民の雇用を経営のリスクと考える経営者もいる。本調査のパイロット事業では、イスラマバードのインターンシッププロジェクトにおいて、インターンの受入美容院が難民の受け入れに難色を示すケースもあった。今後の支援を計画する際には、ホストコミュニティの感情のみならず、難民の生計向上プロジェクトに協力する機関や企業が考えるリスクについても配慮する必要がある。

2024年7月、パキスタン政府はPORカード期限の延長期間を3カ月から1年とし、現行のPORカードの有効期間を2025年6月までとした。期間を1年間とした背景として、CCARは、アフガン難民が経営するビジネスに納税させ、その納税実績を持って、難民に居住権を付与する考えがあると、調査団に対して説明している。その場合は、居住権付与と同時に、難民ステータスがはく奪されることも考えられるが、居住権が永年であるのか期限付きであるのかについて言及はなかった。今後も政府の難民政策の変化に関する情報収集を継続しながら、柔軟な対応を取ることが必要になる。

(3) アフガン難民支援におけるJICAの安全管理方針と訓練の価値

当調査団は、JICAの指示に従い、本調査にかかわる人間の安全面を考慮し、アフガン難民支援においてJICAの名前が広報されないよう注意を払ってきた。パイロット事業においても、事業の広報や訓練修了証書に至るまで、JICAの名前が一切表に出ないように配慮した。

その一方で、事業実施に際し、事業協力機関に任せることができないコミュニティエンゲージメントといった人と直接かかわる活動や、就労・自営ビジネス支援に係るソフトスキル研修の実施の際に、身元を明かさなないことは事実上不可能である。また、訓練生を募集する際にも、JICAの名前を明かさなないのは、訓練のバリューや信頼性に大きく影響する可能性がある。実際、今回のパイロット事業は、JICAが実施することが応募理由である訓練生やインターン受入美容院が多かった。また、WWDC及びGTVCの協力も、JICAがスポンサーであるために得られた部分が大きい。

また、アフガン難民に対する生計向上支援は、彼らが当面パキスタンに居住する間に従事する生計活動と、本国帰還後あるいは第三国定住後の生計活動にも役立つことを目的とした支援を実施している。そのため、外部にも良く知られているJICAからの訓練修了証書の発行は難民側から強く期待されている。

以上より、本格案件を実施する際には、安全管理方針とJICAによる訓練の価値とのバランスを考慮されたい。

添 付 資 料

添付 1

調査団員リスト

調査団員リスト

| 氏名 | 担当 | 所属先 |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| 佐々木 卓也 | 業務主任者/就労・起業支援 1-2/生計向上 1、研修計画 2 | (株) コーエイリサーチ&コンサルティング |
| 小林 由季 | 副業務主任者/就労・起業支援 1-1/生計向上 2 | (株) コーエイリサーチ&コンサルティング |
| 鈴木 義教 | 研修計画 1-1/就労・起業支援 2 | (株) オリエンタルコンサルタンツグローバル |
| 塚原 治美 | 研修計画 1-2/難民・ホストコミュニティ支援 1 | (株) オリエンタルコンサルタンツグローバル |
| 田中 洋子 | 難民・ホストコミュニティ支援 2 | (株) コーエイリサーチ&コンサルティング |
| 上原 翔子 | 研修計画 2 | (株) コーエイリサーチ&コンサルティング |

添付 2

主要面談リスト

主要面談リスト

| No. | 面談日 | 組織 | 役職 | 面談者 | 場所 |
|-----|-------------|--|--|---|-----------|
| 1 | 2022年9月30日 | Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) | 1. Principal Adviser, Refugee Management Support Programme 2. Advisor, Refugee Management Support Programme | 1. Mr. Filiberto Gabresi 2. Ms. Nora Valenzuela Llorente | Islamabad |
| 2 | 2022年11月14日 | Chief Commissionerate for Afghan Refugees (CCAR) Islamabad | Chief Coordinator | Mr. Kamal Khan | Islamabad |
| 3 | 2022年11月15日 | Commissionerate for Afghan Refugees (CAR) - Khyber Pakhtunkhwa | 1. Commissioner Afghan 2. Chief Coordinator, CAR Peshawar 3. Director, EYDC-CAR Peshawar | 1. Mr. Abbas Kah Commissioner Afghan 2. Mr. Fakhar 3. Mr. Ihsanullah Khan | Peshawar |
| 4 | 2022年11月25日 | CAR- KP | 1. Director EYDC 2. Coordinator RAHA 3. Additional Commissioner | 1. Ihsan Ullah Khan 2. Fakhar Khan 3. Haider Ali Shar | Peshawar |
| 5 | 2022年12月8日 | United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) | 1. Livelihood Officer - UNHCR Islamabad 2. Protection Officer, UNHCR 3. Livelihood Officer, UNHCR | 1. Mr. Riaz 2. Mr. Jonathan Sena Torres 3. Ms. Damala Nuyuktaskin | Islamabad |
| 6 | 2022年12月15日 | Direct Focus on Community Aid (DFCA) | 1. Chief Executive Officer 2. Program Director 3. Program Officer 4. Program Officer | 1. Mr. Shamsul Hadi 2. Mr. Muhammad Ishtiaq 3. Mr. Nadeem Khan 4. Syed Awais | Peshawar |
| 7 | 2022年12月15日 | Sarhad Rural Support Program (SRSP) | 1. Chief Executive Officer 2. Internal Audit In charge 3. Capacity Building SRSP In charge 4. Program Manager Operations & Humanitarian Programs 5. Field operation refugees | 1. Mr. Masood ul Mulk 2. Mr. Suhail Baber 3. Mr. Bilal 4. Mr. Aftab Ahmed 5. Syed Qadir | Kohat |
| 8 | 2022年12月19日 | Japan Emergency NGO (JEN) | 1. Country Head Pakistan and Afghanistan 2. Programme Designing, Learning and Accountability | 1. Mr. Azmart 2. Mr. Shaukat | Islamabad |
| 9 | 2022年12月20日 | Saibaan Development Organization | Chief Executive/Founder | Mr. Sahaibzada Jawad | Manshera |
| 10 | 2022年12月21日 | Pak Rural Development Programme (PRDP) | 1. Executive Director 2. Program Director 3. Program Manager | 1. Mr. Liaqat Ali 2. Mr. Muhammad Qasim 3. Ms. Zujaja Jalees | Peshawar |

| No. | 面談日 | 組織 | 役職 | 面談者 | 場所 |
|-----|-------------|--|--|---|-----------|
| 11 | 2022年12月22日 | Kurram Welfare Home (KWH) | 1. Chief Executive/Founder 2. Programme Coordinator 3. Monitoring Evaluation and Specialist Research work quantitative and qualitative 4. Manager Finance | 1. Mr. Muhammad Kamran 2. Mr. Muhamamad Sajjad Khattak 3. Mr. Niaz 4. Mr. Fahad | Peshawar |
| 12 | 2023年1月11日 | Pakistan International Human Rights Organization (PIHRO) | General Secretary | Mr. M. Yasir Ali | Islamabad |
| 13 | 2023年1月16日 | Institute of Rural Management (IRM) | 1. Senior Program Manager / Company Secretary 2. Deputy Programme Manager 3. Principal VTEC | 1. Mr. Aasim Raza 2. Ms. Nuasheen Azam 3. Mr. Khawja Tariq | Islamabad |
| 14 | 2023年1月17日 | Inspire Pakistan (IP) | Chief Executive Officer | Mr. Qaiser M. Siddiqui | Islamabad |
| 15 | 2023年1月18日 | Institute of Management Sciences (IMS) | Head of Center for Public Policy Research | Dr. Javed Iqbal | Peshawar |
| 16 | 2023年1月19日 | HASHOO Foundation | Team Leader | Ms. Ayesha Khan | Islamabad |
| 17 | 2023年1月23日 | International Rescue Committee (IRC) | Deputy Director Program | Mr. Zain | Islamabad |
| 18 | 2023年1月24日 | Friedrich Naumann Foundation (FnF) | Senior Program Manager | Mr. Aamir Amjad | Islamabad |
| 19 | 2023年1月25日 | Society for Human Rights and Prisoners' Aid (SHARP) | 1. Chief Executive officer 2. Media Coordinator | 1. Mr. Muhammad Mudassar Javed 2. Mr. Atif | Islamabad |
| 20 | 2023年1月26日 | United Nations Development Programme (UNDP) | Officer In charge Crises Prevention and Inclusion Unit | Mr. Mustafa Mehmood | Islamabad |
| 21 | 2023年1月31日 | The Refugee Affected and Hosting Areas Programme (RAHA) | 1. Associate Field Officer 2. Development Officer | 1. Mr. Sohrfab Altaf 2. Ms. Selina Shin | Islamabad |
| 22 | 2023年2月8日 | World Bank | Senior Education Specialist | Ms. Izza Farrukh | Islamabad |
| 23 | 2023年2月10日 | Community World Service Asia (CWSA) | 1. Senior Program Officer 2. Program Manager 3. Communication and Gender Justice 4. Emergency in Charge | 1. Ms. Kusloom Masood 2. Mr. Tussadaq Hussain 3. Ms. Palwashay Arbab 4. Mr. Denis Joseph | Islamabad |

| No. | 面談日 | 組織 | 役職 | 面談者 | 場所 |
|-----|------------|---|--|--|-----------|
| 24 | 2023年2月16日 | CAR - KP | Director EYDC-CAR Peshawar | Mr. Ihsanullah Khan | Islamabad |
| 25 | 2023年2月16日 | Social Welfare Department | 1. Provincial Secretary 2. Chief Palling Officer | 1. Mr. Zia Ul Haq 2. Mr. Sher Afzal | Peshawar |
| 26 | 2023年3月6日 | International Organization for Migration (IOM) | Program Manager Livelihood and Recovery | Ms. Ezze Aws | Islamabad |
| 27 | 2023年5月17日 | GIZ | 1. Technical Advisor Coordination & Cooperation 2. Head of Programme, TVET SSP | 1. Mr. Qazi Freed Ahmed 2. Mr. Mansoor Zaib Khan | Islamabad |
| 28 | 2023年5月18日 | IOM | Program Manager Livelihood and Recovery | Mr. Aws Ezzi | Islamabad |
| 29 | 2023年5月25日 | UNHCR | Program Associate | Mr. Ameer Burki | Islamabad |
| 30 | 2023年5月29日 | International Labour Organization (ILO) | 1. Country Director 2. Senior Programme Officer | 1. Mr. Geir Thomas Tonstoele 2. Ms. Rabia Razzar | Islamabad |
| 31 | 2023年6月5日 | Concern Worldwide | 1. Director Program 2. Livelihood and Private Sector Engagement Specialist | 1. Mr. Sherzada 2. Mr. Shafqat Ullah | Islamabad |
| 32 | 2023年6月6日 | Women Welfare & Development Centre (WWDC) | Deputy Director / Officer In charge | Ms. Ismat Afridi | Islamabad |
| 33 | 2023年6月7日 | Islamabad Capital Territory Administration (ICTA) | Deputy Commissioner | Mr. Irfan Nawaz Memon | Islamabad |
| 34 | 2023年6月9日 | Govt Technical and Vocational Centre (GTVC) for Women | Principal | Ms. Amina | Haripur |
| 35 | 2023年6月15日 | UNHCR | 1. Associate Officer Livelihood and Economic Inclusion 2. Associate Field Officer 3. Program Officer | 1. Mr. Muhammad Riaz 2. Mr. Sohrab Altaf 3. Mr. Chandu Bhandari 4. Ms. Seungye Shin | Islamabad |
| 36 | 2023年6月21日 | GTVC | 1. Principal GTVC Boys 2. Trade Instructor 3. Office Assistant | 1. Mr. Saeed Ahmed Khan 2. Mr. Yasir Arfat 3. Mr. Muhammad Talha Anees | Haripur |
| 37 | 2023年7月25日 | GIZ | 1. Principal Advisor, Refugee Management Support Programme (RMSP) 2. Senior Technical Advisor, RMSP | 1. Mr. Filiberto Gabresi 2. Mr. Hashim Khan | Islamabad |

| No. | 面談日 | 組織 | 役職 | 面談者 | 場所 |
|-----|-------------|---|---|---|------------------|
| 38 | 2023年8月3日 | CCAR Islamabad | Chief Coordinator | Mr. Kamal Khan | Islamabad |
| 39 | 2023年8月9日 | WWDC | Deputy Director | Ms. Ismat Afridi | Islamabad |
| 40 | 2023年8月10日 | GTVC | Principal | Ms. Amina Shehzad | Haripur |
| 41 | 2023年9月6日 | Kaihatsu Management Consulting, Inc. | JICA Light-F Project Consultants | 1. Ms. Mamiya 2. Ms. Hara 3. Ms. Honda 4. Ms. Matsuki | Tokyo |
| 42 | 2023年9月20日 | Khyber Pakhtunkhwa Technical Education & Vocational Training Authority (KP-TEVTA) | Deputy Director Academics & Operation | Mr. Zia Ur Rehman | JICA Yokohama |
| 43 | 2023年11月6日 | CCAR CAR - KP | 1. Chief Coordinator Afghan Refugees 2. Director of Education and Youth Development Cell 3. DU Manager | 1. Mr. Kamal Khan 2. Mr. Ihsanullah Khan 3. Mr. Badar Khan | Islamabad |
| 44 | 2023年11月10日 | UNHCR Islamabad | 1. Associate Officer of Livelihood and Economic Empowerment 2. Livelihood and Economic Inclusion Focal Person 3. Associate Officer 4. Assistant Program Officer 5. Senior Development Officer 6. Officer 7. Development Officer | 1. Mr. Muhamamad Riaz 2. Mr. Ashfaq Hussain 3. Mr. Sohrab 4. Mr. Nasir Azam 5. Ms. Anna Maria Leichtfried 6. Ms. Fareeda Miah 7. Ms. Seungyeon Shin | Islamabad |
| 45 | 2024年4月25日 | CCAR CAR - KP | 1. Chief Coordinator - CCAR Islamabad 2. Director EYCD, CAR KP | 1. Ms. Fakhra Alam 2. Ms. Ihsanullah Khan | Islamabad |
| 46 | 2024年5月15日 | CCAR Islamabad | 1. Chief Coordinator 2. Director (Comm/Coordination) JICA Focal Person 3. Office Assistant 4. Assistant Director, Focal person for Pilot-5 5. Assistant Coordinator, Focal Person for Pilot-1 | 1. Mr. Fakhra Alam 2. Mr. Taimur Nawaz 3. Mr. Usman 4. Mr. Aizaz Hameed 5. Ms. Misbah Janat Khan | Islamabad |