全世界2020年度テーマ別評価
「留学生事業の評価手法分析」
ファイナルレポート

２０２１年９月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

株式会社アイツーアイ・コミュニケーション
特定非営利活動法人アジア科学教育経済発展機構
株式会社メトリクスワークコンサルタンツ

評価
JR
21-12

要　約

１．調査の概要

国際協力機構（JICA）における留学生事業は拡大の一途をたどっているものの、そうした留学生事業に対する事後評価は限定的にしか実施されていない。対外的な説明責任及び事業の改善という観点から、適切な形で留学生事業の評価を行うことへのニーズは高まっており、効果発現まで長く時間を要するなどの留学生事業の特性を踏まえた評価手法・評価項目を検討することが求められている。

こうした背景の下、本テーマ別評価調査（以下、「本調査」）は、既存の留学生評価に関する手法のレビュー、及びそれらを踏まえた事例検証を通じて留学生事業の評価項目・評価手法の検討を行い、JICA の留学生事業の評価に関する提言を行うことを目的として実施した。

「留学生事業」「留学生事業評価」にはさまざまな形態や内容が含まれるが、本調査では、中長期的な視点での人材育成のアウトカムの分析という、JICA の留学生事業において特に先行調査/評価の事例が少ない事項に焦点を当てて分析を行った。

分析にあたっては、以下の二つの点に係る手法を仮説的に設定し、その実効性を検討した。

① 事業のロジック/セオリーを明確化した評価の実施：本調査では、留学生事業の特徴である、アウトカムの並列性や階層性をフレキシブルに表現することが可能なセオリー・オブ・チェンジ（Theory of Change: ToC）のアプローチを用いた。

② 事業とアウトカムの因果関係/事業の貢献度に関する分析：事業の対象者とその適切な Counterfactual（反事実的状況。仮に事業が実施されていなかった場合の状況）となり得る非対象者（比較群）との比較を行うことで、事業がもたらした変化（インパクト）を把握する方法（いわゆるインパクト評価）を試みた。あわせて、ToC に沿ったアウトカムが発現しているかの分析を行った。

事例検証（JICA 留学生事業のアウトカム評価の試行的実施）の対象は次の 2 事業とした。

- アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ　修士課程およびインターンシッププログラム（以下、「ABE イニシアティブ」という。）
- 資源の絆プログラム（以下、「資源の絆」という。）

２．既存の留学生事業評価のレビュー

JICA 留学生事業については、公表されている事業評価報告書及び調査研究報告書のうち、「長期研修員受入制度」「留学生支援無償事業」「留学生借款事業」に該当する事前評価 83

事業、期中評価 1 事業、事後評価 8 事業をレビューの対象とした。他国機関の留学生事業評価については、他ドナー国政府機関 7、財団 2、国際機関 2、計 11 機関による学位取得を伴う留学生事業の評価報告書をレビューした。また、その中で、本調査で検証を試みる手法である ToC の活用や比較群との比較を行うなど、特に参考になる点が多いと思われたベルギー評価室（Belgian Development Cooperation の Special Evaluation Office）と米国国際開発庁（USAID）にアンケート調査を、ベルギー及びドイツのレビュー対象評価を実施したコンサルティング企業にリモートインタビューを行った。

レビューの結果は次のとおり。評価項目については、正式な事後評価が行われた JICA 留学生事業はいずれもプロジェクト型の事業であるため、JICA 事後評価の枠組みに基づき DAC 評価 5 項目を用いた評価を行っている一方、レビューした他国機関による留学生事業評価 15 案件はすべてアウトカム、インパクトに重点を置いて評価していた。指標は、各評価とも留学生事業の目的に応じた指標を設定していた。JICA 特有の指標としては、親日感情や自国の大学や企業への裨益に関するものがみられた。

JICA、他国機関の留学生事業評価に係る共通課題として、通常の事業評価と比して、留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるため、留学生事業そのものの効果測定が難しいことがみられた。克服する工夫として他国機関が行っていた、比較群の設定や ToC の活用はこれまで JICA 留学生事業評価では用いられたことがほとんどなく、今後の参考になる情報である。

３．JICA 留学生事業のロジック/セオリーの整理（セオリー・オブ・チェンジの構築）

既存評価のレビューを踏まえ、評価の前提となる事業のロジック/セオリーを ToC の形で整理した。ToC はそれを活用する組織等によって若干異なるが、本調査では ToC を「事業の最終目標がどのようになぜ起こるのかを示した図」、ないしは「事業の実施からどのような変化（アウトカム）の連鎖が生じ、最終的な目標に至ると考えられるかという仮説を図示したもの」として定義した。

本調査では、JICA 関係者との意見交換を踏まえ、留学生事業の全般的なロジック/セオリーの整理に加え、事例検証の対象とした事業のロジック/セオリーの整理を行い、「留学生事業一般の ToC」「ABE イニシアティブの ToC」「資源の絆の ToC」の案を作成した。ToC では、アウトカムのみではなく各アウトカム発現に必要な前提条件・仮定（Assumption）も重要な要素として記載し、検証の対象とした。

４．JICA 留学生事業の事後評価の試行（事例検証）

（１）ABE イニシアティブ

ABE イニシアティブでは、①アフリカの成長の鍵となる産業人材の育成と②日本企業のアフリカビジネス「水先案内人」の育成とネットワークの構築を目的とし、2014 年度～2024

年度にアフリカ 54 カ国から計 2,800 人を目標に、民間人材、政府人材、教育人材を日本の大学の修士課程に受け入れている。

本事例検証では、ABE イニシアティブによって発現することが想定されていた変化を初期（終了時）、初期～中期、中期アウトカムに分類し、それぞれの変化が生じているかどうかを、ウェブアンケートによる定量情報とインタビューによって収集した定性情報を用いて検証した。検証にあたっては、ToC に沿ったアウトカムの検証を行うとともに、非参加者を Counterfactual として参加者との比較を行うことで、事業とアウトカムの発現状況との因果関係の分析を行った。ただし、参加者と非参加者でアンケートへの回答率が異なっており、それが比較可能性に影響を及ぼしている可能性はある。

評価設問ごとの分析結果は次のとおり。

- 評価設問①「ABE イニシアティブへの参加は、終了時アウトカムとして整理した、修了生のスキル・日本に関する理解・日本に対する好感度の向上、及び修了生のネットワーク拡大にどの程度つながっているか？」：知識・スキルの獲得や、日本への理解、ネットワークの獲得、日本への好感度の改善という点においては、想定どおりに改善していることが明らかになった。
- 評価設問②「ABE イニシアティブへの参加は、初期～中期アウトカムとして整理した、修了生の関連分野や日本企業での雇用、起業などにどの程度つながっているか、ABE イニシアティブで得たスキル、ネットワークをどの程度活用・維持しているか？」：学んだ分野でのポストを獲得している割合については、修了生の方が非参加者と比べ低いという結果となった。他方で、日本関連の職につく人の割合は多くなっており、日本との関連性を通じて帰国後のキャリアを築いていく人が多い傾向がうかがわれる。帰国後にどのようなポストについているかは、ABE イニシアティブで得た知識やスキルの活用状況とも関わっている。
- 評価設問③「ABE イニシアティブへの参加は、中期アウトカムとして整理した、修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織（政府・JICA・大学・民間）との事業・取引・共同研究の実施にどの程度つながっているか（水先案内人としての活動につながっているか）？」：組織での責任の大きさと、ABE イニシアティブにおけるキーワードの一つでもある「水先案内人」としての活動状況について検証した。前者の責任の大きさという面では、監督職についている人の割合や、昇進の割合といった面において、修了生の方が非参加者よりも低い数値となっており、ABE イニシアティブ参加が、短期的にはキャリアアップにおいて不利に働いている可能性がある。他方、日本の組織がアフリカの各組織と行うビジネスや共同事業、共同研究等の開始や拡大、円滑化に関わった（これを本分析における「水先案内人」としての活動と定義）修了生は非参加者の 2 倍近い約半数と、ABE イニシアティブが「水先案内人」の育成・輩出に貢献している可能性が示唆された。
- 留学生の受入大学やインターン受入企業への副次的効果：一定の変化はアンケート調査結果からもみてとれる一方で、好事例として取り上げられるような具体的

な共同研究やビジネス展開に至ったケースについては、全体としてはそれほど多くを占めるケースではないということもうかがえた。

ABE イニシアティブの目的及び整理した ToC からは、修了生が帰国後にたどる道筋として大きく二つのパターンが考えられる。一つは、学んだ分野に関するポストに就職（復職含む）し、組織の中で ABE イニシアティブを通じて習得した専門知識を活用して長期的には国の開発課題に貢献していくというものであり、ABE イニシアティブの目的①に主に関連するものである。もう一つは、ABE イニシアティブの目的の②に関するもので、ABE イニシアティブを通じて得た日本に関する知見や理解、ネットワークを通じて、日本に関連する職や仕事に就き、日本との連携・関係深化を通じた貢献を果たすというものである。

上記の分析結果からは、ABE イニシアティブは後者の道筋を通じた成果の発現に寄与していることがうかがえる。日本への理解やネットワークの獲得を通じて、日本と関連する仕事を行い、「水先案内人」として活動するという形で ABE イニシアティブの目的（②）の達成に貢献していると考えることができる。こうした観点からは、今後も引き続き ABE イニシアティブを通じて人材を育成・輩出していくことで、日本組織のアフリカでの活動を促進することができると考えられる。

他方、ABE イニシアティブで学んだ専門知識・スキルを活用しての活躍という道筋での変化は十分には生じていないこともうかがえる。どちらの目的をより優先するかという点もあるが、専門知識やスキルを活用した貢献を促すためには、帰国後の就職支援や復職予定の場合は所属先へ ABE の目的を周知することにより適切なポストないし業務への配置を促すことなどが重要になってくると考えられる。また、ルワンダの例にみられたように、特定分野の人材育成に焦点を当て、ABE イニシアティブを戦略的に活用していくということも検討する必要があるかもしれない。

（２）資源の絆

資源の絆では、「開発途上国の鉱業/地熱分野における開発課題への支援と我が国の資源確保の両面を念頭に、途上国における鉱業/地熱分野の人材育成を通じて、途上国との相互互恵関係の構築を行う」という目的の下、2014 年度～2023 年度に全世界から 200 人以上を目標に、人材を日本の大学の修士課程または博士課程に受け入れている。

本事例検証では資源の絆によって発現することが想定されていた変化を初期（終了時）、初期～中期、中期アウトカムに分類し、それぞれの変化が生じているかどうかをインタビューに基づいて検証した。ABE イニシアティブの検証と大きく異なるのは、本調査の枠組み上、資源の絆においては非常に限られた調査しか行っていないという点である。よって、調査結果は事業のアウトカムの一部を成すものとして報告するが事業全体の評価とすることは目指さず、将来の本格的な評価に向けた知見を得ることを主な目的とした。

評価設問ごとの分析結果は次のとおり。

- 評価設問①「資源の絆に参加することによって、プログラム終了時アウトカムとし

て整理した、鉱業・地熱開発分野に関する修了生の知識・スキル向上、日本の同分野へのアプローチに関する知識・理解の向上、日本に対する好感度の向上、及び修了生のネットワーク拡大を実現した参加者がいるか？」：インタビューした８名の修了者全員に対し、想定どおり起きていると考えられる。

- 評価設問②「資源の絆の終了時アウトカムの結果として、短期アウトカムとして整理した、学んだ知識・スキルの仕事・研究での活用、コネクションの拡大維持につながった参加者がいるか？」：これらのアウトカムの発現は、インタビューした８名の修了者ほとんどにおいてみられた。留学終了時アウトカムである鉱業・地熱分野の知識・スキルが、当該分野への復職によって活用されるという想定どおりの展開が確認された。コネクションについては、資源の絆は修士のみならず博士課程も対象としていることから、研究を通じたコネクションの広がりが多くみられた。
- 評価設問③「資源の絆の短期アウトカムの結果として、中期アウトカムとして整理した、修了生の所：属組織での裁量・責任の増加、修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織との事業・取引・共同研究の増加・効率化、修了生同士の共同研究・共同事業の実施につながった参加者がいるか？」：短期アウトカムよりはばらつきがあるものの一定程度確認され、さらに今後の展開の可能性もうかがえる調査結果となった。責任の有無や昇進の向上はおおむねみられたが、職場の規則等により、変わらない者もいた。一方、そのような裁量・責任の増加がなかった場合も含め、日本組織との連携については、留学で得たネットワークやJICAの他スキームも活用し、さまざまな事例が確認された。

以上より、インタビューした対象者においては、期待されたアウトカムはおおむね順調に発現しているといえる。一方、今回の調査では、資源の絆プログラム全体の成果発現状況は明らかにすることができなかった。また、ABEイニシアティブのように非参加者（不合格者や辞退者）の状況との比較を行っていないため、インタビュー回答者に生じた変化が資源の絆によって引き起こされたものかどうかは、あくまで定性的に確認するにとどまった。また、ToCの長期及び最終アウトカムに相当する部分については調査対象としなかった。

資源の絆を将来評価する際に留意できる点を次のようにまとめた。

- ToCの活用：調査開始時に作成した資源の絆のToCは、Assumptionの設定も含めておおむね妥当と思われる。
- 評価時期：本調査実施時点である、最初の修了生輩出後５年程度の評価では、プログラム初期～中期アウトカムを評価するのに適切な時期である。その際、中心的な検証項目となるのは、「修了生が学んだ知識・スキルを仕事・研究で活用しているか」と「所属組織と日本の組織との共同活動等が増加・効率化したか」であると思われるが、加えて、比較的早期に達成される可能性のある「所属組織が鉱業・地熱分野の開発課題関連の技術・製品・サービスを開発・改善する」「所属組織が鉱業・地熱分野の室の高い人材を育成する」などの、ToCでは長期アウトカムとされてい

る事項の検証も調査に含めると、最終アウトカムまでの道筋を評価しやすくなると思われる。

- 調査手法：大規模調査が可能な場合は、ABE イニシアティブに対し今回行ったような、ToC に沿った悉皆アンケートとインタビューの組み合わせ調査を行うことで、プログラム全体のアウトカムと阻害・促進要因を評価可能と思われる。大規模調査を行わずにプログラムを評価する方法として、今回のように小規模なインタビューに基づいた評価を行う場合は、対象者の選定に留意する（国、分野、所属先をバランス良く選定）。

（５）留学生事業の評価手法・方法についての提案

事例検証では、今回仮説的な手法として導入した①事業のロジック/セオリーを明確化した評価の実施（ToC の使用）及び②事業とアウトカムの因果関係/事業の貢献度に関する分析（Counterfactual の設定）が、アウトカムが多層的で最終アウトカム発現までに長期を要する留学生事業の効果測定に有用であることを確認した。その他の点も含め、本調査の実施結果及び考察を踏まえ、留学生事業の評価方法・分析手法について以下のとおり提案したい。

提言①　評価設問を明確化する。

- アウトカムの検証に焦点を当てるのか、効率性や要因分析等に焦点を当てるのか、DAC 評価 6 基準の各観点から総合的に評価するのかを明確にする。
- 事業全体の評価を行うのか、特定の国における国別事業として評価を行うのかを明確にする。
- アウトカムの検証に焦点を当てる場合、想定されるアウトカムを網羅的に検証するのか、特定のアウトカムの検証に焦点を当てるのかを明確にする。
- 留学生自身のアウトカムを検証するのか、事業に関連する大学・企業へのアウトカムを検証するのかを明確にする。
- 初期から長期までのどのタイミングにおけるアウトカムの検証に焦点を当てるのかを明確にする。

提言②　ToC を明示化し、それに基づいた評価を行う。

- アウトカムの検証に際しては、事業の最終的な目的（最終アウトカム）、そこに至るまでに想定される中間的な変化（初期・中期アウトカム）、各アウトカムに対応する指標、各アウトカムの達成水準（目標値）、各アウトカムが達成されることが期待される時期、Assumption 等の ToC の主要な要素を、事業の計画時に実施者の責任として明示化する。
- 評価実施時においては、明示化された ToC に沿って検証すべきアウトカムを特定し、それらの達成状況を検証する。

- 非参加者への調査ができない場合はToCに沿った変化の連鎖が起きているかどうかを確認し、事業の因果関係/貢献度の把握を行う。
- 事業実施プロセスの評価や要因分析を行う場合は、インプットからアウトプットに至る変化の連鎖や各変化が生じるために満たされる必要のあるAssumptionを明示化することが特に重要である。

提言③　アウトカムの検証においては、Counterfactual との比較を通じた効果検証を実施する。

- 事業への参加者と「似た」性質を持つ非参加者との比較を通じて、事業の因果効果の検証を行う。
- 参加者と「似た」非参加者を特定するために、選考時から合格者と同等の資質を持つ不合格者/辞退者を特定・記録しておく。
- 非参加者への調査依頼が可能となるよう、合否に関わらず調査への協力を応募要件にする。

提言④　適切な指標の設定を行う。

- 本調査及び過去の類似調査で用いられている指標例を基に指標の設定を行う。
- 各指標について、目標値・参照値を事業計画時に設定する。

提言⑤　定量データと定性データの双方を用いた分析を行う。

- 定量データから事業全体での効果の発現状況を把握するとともに、定性データから、具体的な効果発現の事例の詳細やその背景等を把握する。
- 双方の情報を踏まえて分析結果の解釈・評価判断を行う。

提言⑥　中長期的なアウトカムの検証を行うための体制の整備を行う。

- 継続的に修了生を追跡することができるよう、本部、在外事務所に加え、同窓会組織や修了生のネットワーク等を活用したコンタクト情報の管理・更新体制を構築・維持する。
- 非参加者への調査も可能となるよう、不合格者/辞退者についても応募時のコンタクト情報を集約して管理する。
- 大学・企業におけるJICA留学生事業の窓口担当を明確にしたうえで、事業終了後の連絡先の更新方法について検討するとともに、受入留学生の情報や留学生受入による変化や成果についての情報を組織として集約・蓄積するための体制を整える。

目　次

要約

第１章　　調査の概要 **1**
１．１．　調査の背景・目的..... 1
１．２．　調査の構成 2
１．３．　調査者 3
１．４．　調査期間 4
１．５．　調査に係る留意事項..... 4
第２章　　既存の留学生事業評価のレビュー..... **5**
２．１．　JICA 留学生事業評価 5
　２．１．１．　JICA 留学生事業の概要 5
　２．１．２．　JICA 留学生事業評価のレビュー 9
　２．１．３．　事例検証の対象となった留学生事業の評価に係る現状..... 16
　２．１．４．　本調査にて取り組む課題..... 17
２．２．　他国機関留学生事業評価..... 18
　２．２．１．　文献調査結果..... 19
　２．２．２．　インタビュー・アンケート調査結果..... 25
２．３．　既存留学生事業評価のレビュー結果のまとめ..... 30
第３章　　JICA 留学生事業のロジック/セオリーの整理
（セオリー・オブ・チェンジの構築）..... **33**
３．１．　ToC に関する基礎理解の確認 33
　３．１．１．　ToC とは..... 33
　３．１．２．　ToC を作ることのメリット 33
　３．１．３．　ToC の構成要素 34
３．２．　本調査における ToC の検討..... 35
　３．２．１．　ToC 整理の目的..... 35
　３．２．２．　ToC（案）の作成手順..... 35
　３．２．３．　作成した ToC（案） 36
第４章　　JICA 留学生事業の事後評価の試行（事例検証） **40**
４．１．　ABE イニシアティブのアウトカム評価試行 40
　４．１．１．　評価設問・評価手法..... 40
　４．１．２．　分析結果..... 45
　４．１．３．　全体のまとめ..... 71
４．２．　資源の絆のアウトカム評価試行..... 80

４．２．１．　評価設問・評価手法..... 80
４．２．２．　分析結果..... 82
４．２．３．　全体のまとめ..... 86
第５章　　留学生事業の評価手法・方法についての提案..... 89

別添１　参考文献リスト..... 97
別添２　留学生事業のセオリー・オブ・チェンジ（ToC）（案）..... 100
別添３　開発課題別の指標・教訓レファレンス（留学生）（案）..... 107
別添４　留学生事業の PDM 案..... 110
別添５　ウェブアンケート最終版（ABE イニシアティブ）..... 111

図表目次

図 2-1　アウトプットとアウトカムのレベル整理..... 13
図 3-1　ToC のイメージ図..... 33
図 3-2　留学生事業一般の ToC 案..... 37
図 3-3　ABE イニシアティブの ToC 案..... 38
図 3-4　資源の絆の ToC 案..... 39
図 4-1　知識・スキルが改善したと答えた回答者の割合..... 47
図 4-2　ネットワークを得たと答えた回答者の割合..... 48
図 4-3　日本への理解が改善したと答えた回答者の割合..... 49
図 4-4　日本への感情が向上した回答者の割合..... 50
図 4-5　留学後（留学応募後）にそれぞれの職についた回答者の割合..... 53
図 4-6　ネットワークを維持している回答者の割合..... 55
図 4-7　留学で得たスキルを活用していると答えた回答者の割合..... 56
図 4-8　責任の高いポストにあると答えた回答者の割合..... 58
図 4-9　応募時の職種カテゴリごとの分析結果..... 59
図 4-10　バッチカテゴリごとの分析結果..... 60
図 4-11　「水先案内人」の役割を果たしている（日本の組織等との共同活動を開始・拡大させたと答えた）回答者の割合..... 62
図 4-12　長期的アウトカム（該当する各活動を行ったと答えた回答者の割合） 66
図 4-13　留学生受入大学への効果（各変化があったと答えた回答者の割合）.. 68
図 4-14　インターン受入企業への効果（各変化があったと答えた回答企業の割合）..... 69
図 4-15　インターンとして受け入れた修了生と関わりがあると答えた回答企業の割合..... 70
図 4-16　ABE 生を通じたビジネスの進展があると答えた回答企業の割合..... 71

表 1-1　調査の構成..... 3
表 1-2　調査チーム..... 3
表 2-1　JICA 留学生事業のまとめ..... 6
表 2-2　ABE イニシアティブ事業概要..... 8
表 2-3　資源の絆事業概要..... 9
表 2-4　レビューを行った JICA 留学生事業事後評価等..... 11
表 2-5　JICA 留学生事業の事業目的と事後評価等で検証されたアウトカム..... 12
表 2-6　JICA 留学生事業の事後評価等で用いられていた指標..... 14
表 2-7　2003 年 JICA 研究のレビュー対象となった他国機関留学生事業評価..... 18
表 2-8　本調査にてレビューを行った他国機関留学生事業評価..... 19
表 2-9　他国機関留学生事業の事業目的と評価で検証されたアウトカム..... 20

表 ２-１０　他国機関留学生事業評価のアウトカム・インパクト及びその指標.... 22
表 ２-１１　アウトカム、インパクト以外の他国機関による評価項目..... 23
表 ２-１２　各機関への質問事項..... 25
表 ４-１　ウェブアンケート回答結果..... 43
表 ４-２　ウェブアンケートのバッチ別回答者内訳..... 43
表 ４-３　ウェブアンケートに回答した修了生と非参加者の属性..... 44
表 ４-４　ABE イニシアティブに係るインタビュー対象 44
表 ４-５　現在の職種カテゴリー..... 51
表 ４-６　資源の絆に係るインタビュー対象..... 81

囲み ４-１　「水先案内人」としての活動事例..... 63
囲み ４-２　国別の評価結果（ケニア）..... 76
囲み ４-３　国別の評価結果（ルワンダ）..... 78

第1章　調査の概要

1.1. 調査の背景・目的

国際協力機構（JICA）における留学生事業は拡大の一途をたどっているものの、そうした留学生事業に対する事後評価は限定的にしか実施されていない。対外的な説明責任及び事業の改善という観点から、適切な形で留学生事業の評価を行うことへのニーズは高まっており、効果発現まで長く時間を要するなどの留学生事業の特性を踏まえた評価手法・評価項目を検討することが求められている。

こうした背景の下、本テーマ別評価調査（以下、「本調査」）は、既存の留学生評価に関する手法のレビュー、及びそれらを踏まえた事例検証を通じて留学生事業の評価項目・評価手法の検討を行い、JICA の留学生事業の評価に関する提言を行うことを目的として実施した。

「留学生事業」「留学生事業評価」にはさまざまな形態や内容が含まれるが（第 2 章参照）、本調査では、中長期的な視点での人材育成のアウトカム[1]の分析という、JICA の留学生事業において特に先行調査/評価の事例が少ない事項に焦点を当てて分析を行った。

分析にあたっては、以下の二つの点に係る手法を仮説的に設定し、その実効性を検討した。

① 事業のロジック/セオリーを明確化した評価の実施（セオリー・オブ・チェンジ（Theory of Change: ToC）の使用）

留学生事業は対象者の能力強化を通じた開発効果の発現や修了生を通じた日本企業の海外進出促進、日本と当該国の二国間関係の強化等、複数の目的（最終アウトカム）が並列的に掲げられることが多い。また、事業の実施からそれらの最終アウトカムに至るまでには段階的にさまざまな変化（初期アウトカム・中間アウトカム）が生じることが想定される。さらには、そうした変化が引き起こされるためには種々の前提条件または仮定（Assumption）が満たされることが必要となる。したがって、個別の事業の評価にあたっては、事業のロジック/セオリーを明確にし、その事業の最終的な目的（もしくは最重要視する目的）、その目的の達成に至るために必要な初期・中間アウトカム及びアウトプット、並びにそうした変化の Assumption についての整理を行うことが不可欠である。本調査では、ロジック/セオリーを整理するアプローチのうち、アウトカムの並列性や階層性、Assumption をフレキシブルに表現することが可能な ToC を用いた。

② 事業とアウトカムの因果関係/事業の貢献度に関する分析（Counterfactual の設定）

検証すべきアウトカムが定まったとしても、そのアウトカムは事業以外の要因による影響も受けるため、評価にあたっては事業がどの程度そのアウトカムの発現に寄与/貢献しているかという観点からの分析が不可欠である。因果関係/貢献度

[1] 事業によって引き起こされるプラスの変化を表す語として「成果（results）」「効果（effects）」「アウトカム」「インパクト」など多くの語がある。本報告書では「アウトカム」を基本として用いつつ、文脈によってより自然と思われる場合は他の語も用いている。

の分析を行うアプローチとしては大きく二つのアプローチがある。一つは、事業の対象者とその適切な Counterfactual（反事実的状況。仮に事業が実施されていなかった場合の状況）となり得る非対象者（比較群[2]）との比較を行うことで、事業がもたらした変化（インパクト）を把握する方法（いわゆるインパクト評価[3]）である。二つ目は、上述のように事業のロジック/セオリーを緻密に描き、それに沿った変化が生じているかを検証する方法である。想定するロジック/セオリーに沿った変化を経てアウトカムの発現に至っている場合、事業がアウトカムの発現に貢献している蓋然性が高いと判断することができる。前者は定量的な分析、後者は定性的な分析に親和性が高い。本調査においては、前者を中心としつつ、データ上の制約等も踏まえ、後者のアプローチも活用し、因果関係/貢献度に関する分析を行った。

1.2. 調査の構成

本調査は大きく分けて、（1）既存の留学生事業評価のレビュー（JICA 及び他国機関）、（2）JICA 留学生事業のロジック/セオリーの整理、（3）事例検証（JICA 留学生事業のアウトカム評価の試行的実施）、（4）留学生事業評価に係る提言から成っている（表 1－1）。（1）（2）に基づいて（3）を行い、その結果を（4）として取りまとめるという構成である。

事例検証の対象としては、JICA の指示[4]及び（1）のレビューを踏まえて以下の 2 事業を選定した。

JICA 留学生事業のアウトカム評価試行対象

- アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ　修士課程およびインターンシッププログラム（以下、「ABE イニシアティブ」という。）
- 資源の絆プログラム（以下、「資源の絆」という。）

本調査では、これら 2 事業のうち ABE イニシアティブをメインの事例と位置づけ、試行するアウトカム評価は実際の事業評価としても参照し得るものとすることを目指した。同時に、将来のアウトカム評価に向けた知見を得ることも目的とした。資源の絆については、本調査のリソースの制約上、小規模な調査と位置づけていたため、調査結果は事業のアウトカムの一部を成すものとして報告するが事業全体の評価とすることは目指さず、将来の本格的な評価に向けた知見を得ることを主な目的とした。

なお ABE イニシアティブはアフリカ地域 54 カ国、資源の絆は複数地域 23 カ国（2020 年時点）から留学生を受け入れているが、本調査では、うちケニア及びルワンダを現地調査対

[2] 介入の影響を受けない群。介入に効果があるかを確かめるため、介入群と比較するために用いられる。
[3] インパクト評価の概念については、以下を参照のこと。
https://www.jica.go.jp/activities/evaluation/impact.html
[4] JICA 開発大学院連携（脚注 6 参照）対象事業を選定した。

象国として選定し、インタビュー調査を行った。もっとも、新型コロナウイルスの影響により、ルワンダについては現地調査ではなく日本からのリモートインタビューを行った。

表 1-1 調査の構成

項目	作業内容	本報告書
(1)既存の留学生事業評価のレビュー	JICA 留学生事業のレビュー（留学生事業の概要整理含む）（文献調査）	第 2 章
	他国留学生事業評価のレビュー（文献調査及び選定された事例に係る関係者インタビュー）	
(2)JICA 留学生事業のロジック／セオリーの整理	JICA 留学生事業一般についての ToC の構築	第 3 章
	ABE イニシアティブについての ToC の構築	
	資源の絆についての ToC の構築	
(3)事例検証	ABE イニシアティブのアウトカム評価試行（ウェブアンケート及びインタビューに基づく、アウトカム発現及び因果関係の定量的・定性的分析）	第 4 章
	資源の絆についてのアウトカム評価試行（インタビューに基づく、アウトカム発現の定性的な分析）	
(4)留学生事業評価に係る提言	留学生事業のアウトカム評価手法・方法を中心とした提案	第 5 章

1.3. 調査者

本調査は下表に示した 4 名から成るコンサルタントチームによって実施した。

表 1-2 調査チーム

氏名	業務内容
原口　孝子 （アイツーアイ・コミュニケーション）	JICA 留学生事業評価レビュー 事例検証における定性的分析統括
西野　宏 （メトリクスワークコンサルタンツ）	留学生事業のロジック／セオリーの整理 事例検証における定量的分析統括
柾本　けいこ （アジア科学教育経済発展機構）	JICA 留学生事業の概要整理 事例検証における国内・現地インタビュー実施
菊池　美帆子 （メトリクスワークコンサルタンツ）	他国機関留学生事業評価レビュー 事例検証におけるウェブアンケート実施

1.4. 調査期間

全体調査期間は 2020 年 9 月から 2021 年 9 月までで、次のようなスケジュールで調査を実施した。

- 2020 年 9～11 月：既存の留学生事業評価に係る文献レビュー、JICA 留学生事業のロジック／セオリーの整理
- 2020 年 12 月：事例検証のための調査計画策定、日本国内でのインタビュー
- 2021 年 1～2 月：事例検証のためのウェブアンケート実施
- 2021 年 2～3 月：事例検証のための現地調査（ケニア及びルワンダ）（ルワンダは日本からのリモート調査）
- 2021 年 4～8 月：他国機関留学生事業評価に係る関係者インタビュー、事例検証のための調査結果取りまとめ、留学生事業評価に係る提言

1.5. 調査に係る留意事項

- 本調査はアウトカムの分析を中心テーマとしているため、留学生事業の実施プロセス及びアウトプットの評価に係る分析は含めていない。
- 事例の一つである資源の絆においては、限られた調査規模による結果のため、その内容は将来の本格的な評価に向けた知見を得ることを主な目的として報告する。今次調査結果が資源の絆の事業全体の評価結果ではないことに留意が必要である。また、資源の絆は開発大学院連携に関する留学生事業の事例研究として選定されているが、ABE イニシアティブとともに開発大学院連携における一事業であるため、開発大学院連携全体の評価結果ではないことにも留意が必要である。
- 新型コロナウイルスの影響により、ルワンダについては現地調査ではなく日本からのリモートインタビューを行った。また、ケニアにおいても可能な場合にはリモートインタビューにて実施した。このため、修了生の所属組織関係者へのインタビュー実施アポイントメントの取り付けが難しく、限られた実施数からの結果となっている。
- ウェブアンケートとインタビュー結果からは、特に 2019 年後半から 2020 年にかけて帰国した修了生の就職活動に新型コロナウイルスが及ぼしている影響が大きいことが推察される。さらに、修了生が帰国後に取り組んでいる事業や業務、日本企業によるアフリカビジネスの進展も新型コロナウイルスに依る制約を受けている可能性があることにも留意が必要である。
- 後述のとおり、本調査では ABE イニシアティブのアウトカム評価のために、ABE イニシアティブの参加者と非参加者との比較を行っている。適切な比較となるよう可能な限り参加者と同じ属性を有する非参加者を選定するための工夫を行っているが、参加者と非参加者の間でアンケートへの回答率に差が生じており、その点が分析結果に影響を及ぼしている可能性は排除できない。

第2章　既存の留学生事業評価のレビュー

本章では、JICA 及び他国機関それぞれによる既存の留学生事業評価をレビューする。

2.1. JICA 留学生事業評価

2.1.1. JICA 留学生事業の概要

（1）全体概要

JICA 主管部との協議により本調査で調査対象とした「留学生事業」の範囲は次のとおり。

- レビュー対象は「長期研修員受入事業」「留学生支援無償事業」「留学生借款事業」を基本とする。
- 本調査のリソースに鑑みて、留学コンポーネントをもつ円借款事業や技術協力プロジェクトの中で「日本での学位取得を目的とした留学生の受け入れ」をメインとしていない事業は除外する。
- 同様の理由で、学位取得目的でない事業、及び短期研修を中心とする受入事業も除外する。

対象となる JICA の留学生事業の「長期研修員受入事業」「留学生支援無償事業」「留学生借款事業」の概要は以下のとおり。

【長期研修員受入事業】

長期研修員[5]受入事業は、開発途上国において、日本と重要な関係を有する行政機関、研究所、大学等において、将来的に活躍が期待される人材、自国の開発課題解決のために高度な知識の修得が必要とされる人材、または将来の政策立案に関わるような影響力のある若手の行政官等を対象に、本邦大学における研究、人的ネットワーク構築の機会を提供し、学位を取得させることを目的として 1999 年から実施されている。また、被援助国の開発に資するリーダーの育成に加え、「知日家」「親日家」などの「日本のカウンターパート」を育成することも目的としている。さらに、長期研修員は JICA 開発大学院連携[6]の構想のもと、日本理解を促進するプログラムにも参加する。個別技術協力事業としての実施のほか、「技術協力プロジェクト」の一部として実施されるものもある。

---

[5] JICA の「長期研修員」とは、「受入期間が 1 年以上の研修員であり、1 年未満の研修では習得が難しい総合的かつ高度な知識又は技術を習得することを目的としている研修員」を指す（JICA 内部規程）。

[6] 「JICA 開発大学院連携構想」は、開発途上国の未来と発展を支えるリーダーとなる人材を日本に招き、欧米とは異なる日本の近代の開発経験と、戦後の援助実施国（ドナー）としての知見の両面を学ぶ機会を提供するもの。趣旨に賛同する国内の大学と JICA が連携し、開発途上国から来日した人材が、大学の学位課程の中で専門分野の教育・研究に加え、日本の開発経験（日本の近代化の経験や戦後のドナーとしての知見）について英語で学ぶ「JICA 開発大学院連携プログラム」を提供。（https://www.jica.go.jp/jica-dsp/about/ku57pq00002j4x3n-att/development_studies_program.pdf）

【留学生支援無償事業】

留学生支援無償事業は、政府の「留学生受入 10 万人計画」の下、1999 年度に設立された無償資金協力による留学生事業（「人材育成奨学計画(Japanese Grant Aid for Human Resource Development Scholarship: JDS)」）である。当事業は、対象国において将来指導者層となることが期待される優秀な若手行政官等を日本の大学院に留学生として受け入れ、帰国後は、社会・経済開発計画の立案・実施において、留学中に得た専門知識を有する人材として活躍すること、ひいては日本の良き理解者として両国友好関係の基盤の拡大と強化に貢献することを目的としている。

【留学生借款事業】

留学生借款事業は、有償資金協力事業の一つの形で、海外留学を含む事業に対して円借款を供与する。開発途上国の行政官、技術者、研究者等の育成・能力強化を行い、ひいては途上国の経済･開発政策の立案･実施能力の向上、産業技術･研究能力の高度化等に寄与するため、日本をはじめ海外への留学生派遣事業への支援を行う。目的、対象者、期間、学位のレベルは国ごと、プロジェクトごとに異なる。

それぞれの事業の特徴をまとめると以下のとおりとなる。

表 2-1　JICA 留学生事業のまとめ

	長期研修員受入制度	留学生支援無償事業	留学生借款事業
実施主体	JICA	JICA	各国政府
目的	・将来国の開発に資するリーダーの育成 ・「知日家」「親日家」などの「日本のカウンターパート」の育成	・将来、各分野で 21 世紀を担う指導者となる可能性を持った優秀な若手行政官・研究者・実務家等の人材育成 ・「知日家」「親日家」などの「日本のカウンターパート」の育成	開発途上国の行政官、技術者、研究者等の育成･能力強化を行い、ひいては途上国の経済･開発政策の立案･実施能力の向上、産業技術･研究能力の高度化等に寄与すること
対象者	・JICA 事業の上記 2 分野のハイレベルカウンターパート(日本と重要な関係を有する行政機関、研究所、大学) ・将来の政策立案に関わるような影響力のある人材	21 世紀を担う指導者となる可能性を持った研究者・若手行政官・実務家等	※事業による
対象国	技術協力の全対象国	現在の対象国は 14 カ国（ウズベキスタン、ラオス、ベトナム、カンボジア、モンゴル、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、キルギス、タジキスタン、スリランカ、ガーナ、ネパール、東ティモ	円借款対象国

	長期研修員受入制度	留学生支援無償事業	留学生借款事業
		ール、パキスタン、ブータン）。 ※インドネシアは 2006 年度まで、中国は 2012 年度まで対象国 ※2021 年度より、モルディブ、ケニア、エルサルバドルの3カ国からの受入れを開始予定	
受入分野	・知的支援：法制度、行政制度、長期的経済計画、教育制度に関する国家の政策や制度の形成の支援 ・グローバルイシュー：地球温暖化防止、自然環境保護、エイズ、母子保健等	学位取得に日本の比較優位がある分野、かつ受取国の経済・社会開発に不可欠な重点分野（受取国との合意によって設定されるため各国異なる）	※事業による
取得学位	修士、博士	修士、博士	学士、修士、博士 （※事業による）
主な支給内容	・ 学費:検定料、入学金、授業料 ・ 奨学金:文部科学省国費留学生と同額を支給 ・ 航空運賃（来日及び帰国時） ・ 支度料 ・ 資料送付料	・ 学費：検定料、入学金、授業料 ・ 奨学金:文部科学省国費留学生と同額を支給 （その他諸手当等については、JICA 長期研修員に準じる）	※事業による
特徴	技術協力プロジェクトのカウンターパートや協力プログラムに関する人物を1年以上本邦に受け入れる長期研修	無償資金協力による留学生受入事業	ツイニングプログラムやリンケージプログラム等の相手国政府の要望に基づく国際的に連携したプログラムが形成されることがある
例	ABE イニシアティブ、資源の絆、SDGs グローバルリーダー、イノベーティブアジア、アフガニスタン未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト（PEACE）等	人材育成支援無償（JDS）事業	マレーシア高等教育基金借款事業、インドネシア高等人材開発事業、モンゴル工学系高等教育支援計画、エジプト - 日本教育パートナーシップ

出所：JICA 資料及びウェブサイトに基づき調査チーム作成

（2）事例検証の対象となった留学生事業の概要

以下に、本調査の事例検証の対象である ABE イニシアティブ及び資源の絆のプログラム概要を記す。

（ア） ABE イニシアティブ

2013 年に開催された第 5 回アフリカ開発会議 （TICAD Ⅴ）で日本は、職業教育や高等教育を通じて雇用に直結する人材を生み出す教育と、日本とアフリカ間の人的交流を促進することの重要性を踏まえ、アフリカから日本へ学びに来る若者のため、大学院での教育に加え、日本企業でのインターンシップの機会を同時に提供する ABE イニシアティブを発表した。さらに、2016 年の TICAD Ⅵでは、今後も継続して取り組んでいくことが表明されている。ABE イニシアティブの概要は以下のとおり。

表 2-2 ABE イニシアティブ事業概要

目的	1) アフリカの成長の鍵となる産業人材の育成 2) 日本企業のアフリカビジネス「水先案内人」の育成とネットワークの構築
実施期間	ABE 1.0：来日時期は 2014 年度～2018 年度の 5 期（バッチ） ABE 2.0：来日時期は 2016 年度～2018 年度の 3 期（バッチ） ABE 3.0：来日時期は 2019 年度～2024 年度の 6 期（バッチ）
目標受入人数（JICA 実施分）	ABE 1.0：1,000 人 ABE 2.0：600 人 ABE 3.0：1,200 人
対象国	アフリカ 54 カ国
対象者	民間人材、政府人材、教育人材
対象分野	ABE 1.0 及び ABE 2.0：すべての学術分野 ABE 3.0：国ごとの重点受入分野を設定
取得学位	修士
受入大学	76 大学 156 研究科(2018 年第 5 バッチ来日時点)
同窓会組織	Kakehashi Africa（本部はケニアナイロビ） ※同窓会機能をもつ、修了生有志が立ち上げた団体
内容	・日本政府と産業界の共同プログラムとして、修士号取得と企業でのインターンを実施（夏季または修了時） ・長期留学により日本社会と文化に理解を持つ、アフリカの高度産業人材を育成 ・日本企業との交流会・ネットワーキングフェア等への参加、起業家育成研修、企業見学会の実施 ・帰国後フォローアップとして、現地でのネットワーキングフェア、一部修了生への就職支援、モニタリングの実施等

出所：JICA 資料に基づき調査チーム作成

（イ） 資源の絆

有用鉱物資源を保有する開発途上国にとって、鉱物資源開発は一般に他産業の育成・開発に比べて短期間に結果が得られる強力な成長戦略である。しかしながら、途上国が鉱物資源を開発・利用して持続的発展を遂げるためには、法制度から資源探査、開発、閉山、保安、鉱害対策、鉱山周辺の社会経済対策や公共財政管理、環境対策にいたる広義の鉱物資源管理

が重要であり、多くの知見を有する先進国からの支援が求められている。

このような背景から、JICA は開発途上国の鉱業分野における開発課題への支援と我が国の資源確保の両面を念頭に、開発途上国における鉱業分野の人材育成を通じて、開発途上国との相互互恵関係の構築に資することを目的とし「資源分野の人材育成プログラム（資源の絆）」を通じた留学生の受入れを開始した。資源の絆の概要は以下のとおり。

表 2-3　資源の絆事業概要

目的	開発途上国の鉱業/地熱分野における開発課題への支援と我が国の資源確保の両面を念頭に、途上国における鉱業/地熱分野の人材育成を通じて、途上国との相互互恵関係の構築を行う。
実施期間	来日時期は 2014 年 9 月～2023 年 9 月の 10 期（バッチ）
目標受入人数	10 年間で 200 名以上
対象国	年度により異なる。 【2020 年度】 鉱業：フィリピン、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、ラオス、フィジー、パプアニューギニア、モンゴル、カザフスタン、エクアドル、ボリビア、マラウイ、ボツワナ、モザンビーク、マダガスカル、ザンビア、タンザニア、ジンバブエ、ナミビア、南アフリカ 地熱：インドネシア、ペルー、エクアドル、コスタリカ、ケニア、エチオピア、ジブチ
対象者	・途上国政府にて鉱業行政（鉱業関連法整備、鉱業政策立案、地質調査、鉱物資源管理、環境・鉱山保安行政等）及び地熱開発を担う現職の行政官・技官 ・途上国の鉱業関連（地質学、地球物理学、地球化学、探査工学、鉱山学、選鉱・製錬学等）及び地熱分野の現職の大学教員及び教員候補者、研究者 ※鉱業のみならず、広く資源分野（石油・石炭等のエネルギー資源）も対象。また民間出身の人材も対象にすることもありうる。
対象分野	鉱業、地熱分野
取得学位	修士、博士
受入大学	8 大学
特徴	・夏季・春季休暇の政府機関や企業の視察及び体験実習、各種講義・発表会（JICA 短期プログラム）、インターンシップの機会を提供 ・研究の一環として、海外で地下資源のフィールド調査に参画することが期待されており、そのための航空運賃、滞在費（日当、宿泊）について経費を JICA が負担する。

出所：JICA 資料に基づき調査チーム作成

2.1.2. JICA 留学生事業評価のレビュー

（1）レビュー対象

本調査では、公表されている JICA 事業評価報告書及び調査研究報告書のうち、今回レビュー対象である「長期研修員受入制度」「留学生支援無償事業」「留学生借款事業」に該当するものをレビューした。ただし、留学コンポーネントをもつ円借款事業や技術協力プロジェクトの中で「日本での学位取得を目的とした留学生の受入れ」をメインとしていない事業

は除外している。

上記レビュー対象事業の公表評価報告書のうち、2020 年 10 月時点で各段階の評価を行っていた（結果を公表していた）事業数は次のとおり。

① 事前評価 83 事業：長期研修員受入 2 事業（アフガニスタン「未来への架け橋・中核人材プロジェクト」（PEACE）及び同「フェーズ 2」（PEACE 2））、留学生支援無償 76 事業（いずれも「人材育成奨学計画」（JDS））、留学生借款 5 事業（エジプト「日本教育パートナーシップ」（EJEP）、マレーシア「高等教育基金借款事業（Ⅲ）」（HELP 3）、インドネシア「高等人材開発事業（3）」（PHRDP 3）及び同「（4）」（PHRD IV）、モンゴル「工学系高等教育支援事業」（MJEED））。

② 期中評価 1 事業：長期研修員受入 1 事業（PEACE 中間レビュー）、留学生支援無償 0、留学生借款 0。

③ 事後評価 8 事業：長期研修員受入 0、留学生支援無償 2 事業（JDS。案件別事後評価ではないが、資金協力業務部による基礎研究（2014 年及び 2019 年）がアウトカムの評価を行っているため含む）、留学生借款 6 事業（案件別事後評価（PHRDP 1～2、HELP 1～3）及び、案件別事後評価ではないがアウトカムの評価を行った JICA 研究所調査（HELP 2）を含む）。

スキームごとの気付きは次のとおり。

- 長期研修員受入事業は、技術協力プロジェクトとして実施されているアフガニスタン PEACE のみ事前評価と期中評価を実施しているようであった。技術協力プロジェクトの枠組みに沿い、事前評価表では事業の目的（上位目標、プロジェクト目標）と指標が設定されている。プロジェクト目標指標には、「学位取得者数」「学位取得率」（PEACE 1）、「復職率」「修了者の研究成果活用」「修了者所属先」「修了者の評価」（PEACE 2）、上位目標指標には「セクター開発戦略実施状況」（PEACE 1）、「修了者が関わった政策本数」「修了者が関わった事業本数」「各対象省庁の開発計画・政策策定状況」等（PEACE 2）が設定されていた。
- 留学生支援無償事業は、事前評価は行っているが、今後の評価計画として定期的なモニタリングが予定されているのみで、事後評価は計画されていない。事前評価表にて共通した定量指標として、「留学生数」と「学位取得率」が掲げられている。記載されている定性的効果も共通しており、「課題解決に資する専門知識等の取得」「帰国後計画策定・政策立案に貢献しリーダーシップを発揮することによる当該組織の機能強化」「二国間の相互理解・友好親善関係の構築、受入大学等の国際競争力強化、国際的知的ネットワーク強化に資すること」であった。事後評価に準ずるとみなすことのできる 2015 年と 2020 年の基礎研究の内容については後述を参照。
- 留学生借款は、JICA 事業評価の対象となっているため事前評価と事後評価が一貫した形で実施されている（事前評価は、上記①に記載した公表案件以外もすべて事

前評価に相当する審査が行われている）。事後評価の内容については後述を参照。

以下では、本調査の目的であるアウトカム評価が含まれる、③の８事業についてレビューした結果をまとめた。

表 2-4　レビューを行った JICA 留学生事業事後評価等

番号	評価名（仮称）	国名	事業名（略称）	評価年	報告書名
1	JDS 基礎研究（2014）	複数	人材育成奨学計画（JDS）	2014	国際開発センター（2015 年 6 月）「人材育成支援無償（JDS）の成果に関する要因分析」基礎研究報告書
2	JDS 基礎研究（2019）	複数	人材育成奨学計画（JDS）	2019	国際開発センター（2020 年 2 月）「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」基礎研究報告書
3	PHRDP 1 事後評価	インドネシア	高等人材開発事業（PHRDP）	2000	2000 年度事後評価報告書　インドネシア「高等人材開発事業」
4	PHRDP 2 事後評価	インドネシア	高等人材開発事業（2）（PHRDP 2）	2006	2006 年度事後評価報告書　インドネシア「高等人材開発事業（2）」
5	HELP 事後評価	マレーシア	高等教育基金借款（HELP）	2004	2004 年度事後評価報告書　マレーシア「高等教育基金借款（HELP）」
6	HELP 2 事後評価	マレーシア	高等教育基金借款事業（Ⅱ）（HELP 2）	2014	2014 年度事後評価報告書　マレーシア「高等教育基金開発事業（Ⅱ）」
7	HELP 3 事後評価	マレーシア	高等教育基金借款事業（Ⅲ）（HELP 3）	2018	マレーシア　2018 年度外部事後評価報告書　円借款「高等教育基金借款事業（Ⅲ）」
8	JICA 研究所調査	マレーシア	高等教育基金借款事業（Ⅱ）（HELP 2）	2010	Koda, Y. & Sakata, N. (2012). The Labor Market Outcomes of Two Forms of Cross-Border Higher Education Degree Programs between Malaysia and Japan. JICA-RI Working Paper 41.（JICA 緒方研究所「マレーシアと日本間で国境を越えて提供される高等教育学位プログラムの労働市場における成果」）

出所：各報告書を参照し調査チーム作成

（2）留学生事業の目的

事後評価が行われた JICA 留学生事業はいずれもプロジェクト型の事業であり事前評価も行われているため、事業目的は明確に定義されている。JICA 事業の事前評価では、事業目的は直接アウトカムレベルと間接アウトカム（インパクト）レベルの二つのレベルに整理されている。また、技術協力プロジェクトのスキームで行われている留学生事業ではプロジェクト・デザイン・マトリックス（PDM）が作成されており、プロジェクト目標（直接アウトカムレベル）、上位目標（間接アウトカムレベル）が設定されている。

直接アウトカムのレベルには人材の育成・技術習得、間接アウトカム（インパクト）のレベルには育成された人材による、また習得技術を用いた、課題解決や経済発展への貢献が掲

げられている。事後評価では、既存資料に基づいてこれらの事業目的がより具体的なアウトカム（技能習得・学位取得、技術活用（帰国後の昇進等）、道徳（人柄）面での変化、産業・その分野の発展など）として定義され、達成度が検証されている。

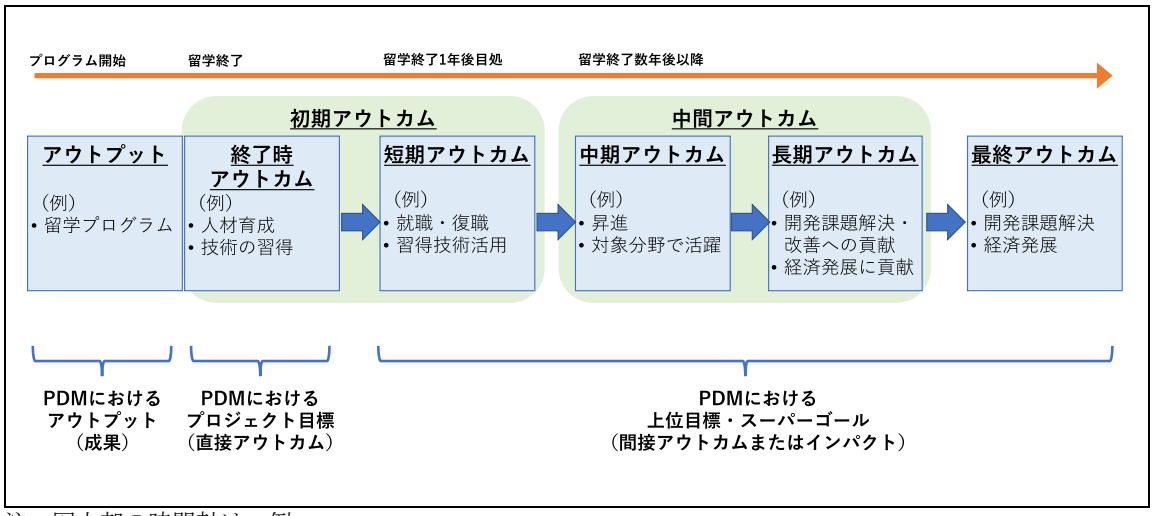
なお、アウトカムのレベルについて、本調査では図 2-1に示したような整理の下、レビューを行っている。

表 2-5 JICA留学生事業の事業目的と事後評価等で検証されたアウトカム

番号	評価名（仮称）	事業目的（直接アウトカムレベル）	事業目的（間接アウトカムレベル）	事後評価で検証された具体的なアウトカム
1	JDS基礎研究（2014）	プロジェクト目標：必要な専門知識を習得する	上位目標1：習得した知識を活用して、母国の開発課題解決に貢献する 上位目標2：日本の良き理解者として活躍し、両国友好関係が強化される	1)帰国留学生の学位取得率・復職率 2)帰国留学生の昇進・昇給 3)帰国留学生が習得した知識・技術をどう活用しているか 4)帰国留学生のJDS事業に対する満足度・日本への好感度 5)開発課題解決への貢献 6)二国間関係強化への貢献
2	JDS基礎研究（2019）	No.1に同じ	No.1に同じ	1)JDS留学生の学位取得、必要な知識・スキルの習得 2)帰国留学生の公務員への復職（現職率） 3)帰国留学生による習得した知識・技術の活用 4)開発課題解決への貢献（役職率、クリティカルマス形成） 5)二国間関係強化への貢献 6)日本の受入大学へのインパクト
3	PHRDP 1事後評価	より高度な知識・技能を有する人材を、公務員を中心に育成するとともに、人材開発政策のための組織・インフラ開発を通して人材開発政策の立案・実施能力の向上	経済開発の促進	1)人材開発・育成にかかる上位計画（学位取得者数増加）への貢献 2)留学前後における被派遣者の個人的資質の変化 3)国家への貢献
4	PHRDP 2事後評価	政府機関における中核となる高度な知識・技能を有する人材を育成	経済発展の促進に寄与	1)学位取得者数、学位取得率 2)留学生の帰国後の人事、復職率 3)政府職員の能力向上 4)高学歴化 5)地方分権化の推進 6)ガバナンスの改善 7)ジェンダー

番号	評価名（仮称）	事業目的（直接アウトカムレベル）	事業目的（間接アウトカムレベル）	事後評価で検証された具体的なアウトカム
5	HELP 事後評価	技術者の育成	東方政策の実施を促進するとともに、科学技術の普及を通じてマレーシアの経済発展に寄与	1) 留学生の学位取得 2) 留学生の卒業後の進路（就職・進学） 3) マレーシアから日本への留学生の増加 4) 日本の技術・文化、労働倫理、経営システムの習得 5) マレーシアにおける科学技術の普及
6	HELP 2 事後評価	中核エンジニアの育成	科学技術の発展を通じたマレーシアの経済発展に寄与	1) 留学生が中核エンジニアとなる能力を備えて卒業・就職・進学 2) 卒業生が実際に就職先で中核エンジニアとして活躍 3) 科学技術の発展を通したマレーシアの経済発展への貢献
7	HELP 3 事後評価	開発・研究等に必要な高度な技術と労働倫理を備えたエンジニアの育成	マレーシアの経済発展に必要な産業競争力の強化及び二国間友好関係の促進に寄与	1) 開発・研究等に必要な高度な技術と労働倫理を備えたエンジニアの育成（留学生の技術・能力向上） 2) マレーシアのエンジニア人材と製造業の増加・拡大 3) 産業競争力の強化への貢献 4) 二国間友好関係の促進への貢献 5) 在マレーシア日系企業への裨益 6) 現地教育プログラム拡充による、マレーシア国内の高等教育拡充への貢献 7) HELP 全フェーズを通した長期的効果
8	JICA 研究所調査	No. 6 に同じ	No. 6 に同じ	1) 卒業生の就業状況 2) 卒業生の給与レベル

出所：各報告書を参照し調査チーム作成



注：図上部の時間軸は一例。
出所：調査チーム作成

図 2-1 アウトプットとアウトカムのレベル整理

（3）評価項目

正式な事後評価が行われたJICA留学生事業はいずれもプロジェクト型の事業であるため、JICA事後評価の枠組みに基づきDAC評価5項目[7]を用いた評価を行っている。アウトカム・インパクトの評価においては、表 2-5に挙げたアウトカムが評価項目あるいはその細目となっており、それぞれに指標を置いて達成度が検証されている。

指標は、事前評価表で設定されたものを含む各種定量・定性指標が用いられている。留学生の学位取得、就職といった、初期アウトカム（一部の評価ではアウトプットと整理）の定量指標は「学位取得率」「就職率」「復職率」等共通するものが多い。中長期アウトカムは、職場での活躍など修了生個人に発現するものと、所属組織や関連産業の発展、開発課題への貢献など周りに与える影響があり、前者は「昇進・昇給率」「管理職率」等定量指標もある（JICA 研究所調査では「月収」もみている）が、全般的には活躍状況を定性的にみる指標が多くなっている。後者（周囲に与える影響）についても修了生がどのように政策策定や課題解決に寄与したかを定性的に記述するものがほとんどで、PEACE 2（事前評価のみ）で設定されている「修了者が関わった政策本数」「修了者が関わった事業本数」のような定量指標は用いられていなかった。一部の事後評価では、国や産業のマクロ指標も使われているが、詳細な分析ではなく、当該事業卒業生がその一部を構成する、との言及までにとどまっている。中長期アウトカムを測る指標の設定においては、次節「2．2 他国機関留学生事業評価」において用いられている、「修了後に新たな組織やプログラムを創設した割合」「職場や地域社会で改善を生んだ割合」「持続可能な開発目標（SDGs）に関連する活動の有無」他の指標も参考になると思われる。

表 2-6 JICA留学生事業の事後評価等で用いられていた指標

（※を付したものは、2．2で後述する他国機関留学生事業評価ではみられなかったもの。）

発現時期	アウトカム	指標
終了時	修学達成	・退学率、学位取得率 ・最短年限で卒業した卒業生の割合、留年率（HELP）※
終了時	奨学金満足	・満足度
終了時	スキル・知識習得状況	・各種スキル・知識有無
終了時	コネクション、ネットワーク獲得状況	・大学、企業等との各種コネクション獲得有無
短期 中期	個人キャリアへの貢献	・留学で得たスキル、知識、コネクションのキャリア形成への重要度 ・奨学金がキャリア展望と能力に与えた影響度 ・就職率 ・就職先セクター ・留学で得たスキル、知識の業務での活用度 ・留学で得たコネクション継続有無

[7] 経済協力開発機構/開発援助委員会（OECD-DAC）による国際的なODA評価の視点。OECD-DACにおける評価5項目の再定義と新項目（整合性）追加に伴い、JICAも2021年度の案件別事後評価より「DAC評価6基準」を用いることとなっている。

発現時期	アウトカム	指標
		・コネクション活用用途 ・昇進・昇級率 ・技術的・管理的責任が増えた修了生の割合 ・現職における月収（JICA 研究所調査）※ ・留学への女性参加率※
短期 中期 長期	職場組織・地域社会への貢献	・復職率 ・管理職以上の割合 ・留学で得たスキル、知識の業務での各種活用事例有無 ・所属組織の学位取得者比率※ ・国レベルの課題と解決策への関心やコミットメントへの影響度 ・政策に影響を与えた事例 ・論文発表実績 ・対象セクター産業の付加価値、技術者数（以上 HELP）、地方分権化指標、ガバナンス指標国別ランキング（以上 PHRDP）等マクロデータ※
長期	留学国（日本）への国民の好感度	・親日感情
短期 中期	受入大学への裨益※	・本事業に対する大学の期待が応えられたか（HELP）※

注：1 列目のアウトカム発現時期は各評価では明示されていない。今回、内容に基づき暫定的に整理した。
出所：各報告書を参照し調査チーム作成

レビューした評価の中には ToC に言及したものはないが、ロジックモデルの構築（アウトプット、アウトカム、インパクトの整理）は一般的に行われている。技術協力プロジェクト（PEACE）では事業管理にて義務付けられているため PDM が作成されている。JDS 基礎研究（2014 年）では、調査チームが事後的に PDM を作成したが、報告書では PDM の各レベルとアウトカムの分け方、PDM に書かれた指標、実際に調査された指標それぞれの対応関係が明確ではない。

（4）調査手法

定量指標のうち学位取得率等留学終了時までに分かるデータは JICA 提供資料を用い、これを実施機関提供資料や実施代理機関への聞き取りで補足している。

定性指標のアンケートによる情報収集では、ほとんどがリッカートスケール[8]を使用していた。

E メールまたはウェブアンケート、日本及び現地での直接インタビューを組み合わせて実施している。アンケートはいずれも悉皆調査だが、連絡先が判明しないケースも多く回収率はまちまちであった。どの案件も回答率向上のため複数回のフォローを行っている。

[8] 質問に提示された文に回答者がどの程度同意するかを数段階の選択肢（とてもそう思う、ややそう思う、どちらともいえない、あまりそう思わない、全くそう思わない等）から選んでもらう方法。

（5）分析手法

すべて定量・定性両方の分析手法を用いている。定量指標は、学位取得率等については判断根拠なく高低を判断しているものも複数あったが、いずれも明らかに高い数値だった。定量指標のその他の判断方法は、先行調査がある場合その結果との比較、当該国の平均値との比較がみられた。

アンケート結果はリッカートスケールを点数換算して記述統計で表しているものが多い（平均値を算出することが統計的に正しいかは議論のあるところではあるものの、一般的に用いられている）。その他、レーダーチャートやランキング[9]を使用。また、指標に影響を及ぼす要因を回帰分析等で分析しているものも複数あった。

JICA 研究所調査（HELP 2）では、定量的な分析（回帰分析）を用いて、類似プログラムとの有効性の比較を行っていた。

好事例やプロセスの記述は多くの案件でみられた。ただしそれらの事例が修了生全体の中で一般的にみられるものなのか、限定的なケースなのかといった点についての明確な考察はみられなかった。

2.1.3. 事例検証の対象となった留学生事業の評価に係る現状

本調査における事例検証の対象である ABE イニシアティブと資源の絆については、これまでモニタリング（受入等実績及び卒業後の進路確認が中心）及び修了生の活躍状況など好事例の紹介は行われてきたが、事業の価値を判定するという意味での評価は行われていない。

文献調査及び JICA の主管部等への聞き取りにより、ABE イニシアティブ及び資源の絆の評価に関連する点として次のような状況がみられた。

- モニタリング・評価に係る報告書の有無：他の JICA 事業のような事業事前評価表や進捗状況報告書は作成されていない（業務の一部を受託している日本国際協力センター（JICE）の、運営支援業務の契約期ごとの業務完了報告書、各プログラムの実施報告書はあり）。
- 事業の目的や指標：JICA 内部資料や対外的説明・広報資料において定義されている事業目的（既述）は簡潔だが、関係者の間では具体的な成果のイメージ（例えば ABE イニシアティブで育成を目指す「産業人材」「水先案内人」は、民間、政府、教育各セクターにおいてどのような人材が想定されているかなど）が共有されている。また、両事業の目的の中心を成す人材育成以外にも、留学生個人、留学生の所属組織、出身国、日本、留学生を受け入れた本邦大学、インターンを受け入れた企業など各アクターにおける、想定される成果のイメージが共有されている。ただしそれらが整理された文書はない。また、案件形成段階において、段階的な事業効

[9] レーダーチャートは、正多角形の中心から各頂点に引いた軸を各調査項目の点数（1 から 5 など）として結果をプロットし、点数同士を線で結んだ図。ランキングは、個別の質問に対し多く選ばれた順に選択肢を並べて示すこと。

果（短期、中期、長期等）の設定と、それを達成するためのプログラムの構成（設計）が弱かったように思われる。

- 評価の課題：主管部・関係部は次のような認識をもっている。

【ABE イニシアティブ】

- 人材育成による中長期的な視点でのインパクト・効果分析やアフリカ 54 カ国かつ複数分野にまたがるプログラムに適切な評価手法・項目のあり方が欠如している。
- 先行研究にて、JICA 留学生事業にて考えられる評価指標等が整理されているが、ABE イニシアティブについては産業開発や日本のアフリカビジネス展開への貢献などの目的があり、そういったプログラムの特徴に即した成果測定手法の検討が必要。

【資源の絆】

- 成果の取りまとめと測定が必要。

2.1.4. 本調査にて取り組む課題

以上を踏まえ、本調査で取り組む JICA 留学生事業評価の課題として以下を抽出した。これらの課題に応えるための評価方法を、ABE イニシアティブ及び資源の絆のアウトカム評価を行うことにより試みる（第 4 章を参照）。

- 多層的な事業目的の整理：各事業で想定されるアウトカムは短期的なものから長期的なものまで幅広く、かつ異なるアクターに異なる成果（副次的効果）が発現することが期待されている。本調査では、ToC のアプローチ（第 3 章で説明）を用いて整理する。
- さまざまなアウトカムがどのように発現したかの道筋の解明：ToC では達成が期待されるアウトカムのみならず、その達成に必要な先行アウトカム及び Assumption も想定することで、達成に影響を及ぼす要因の分析を行う。
- 好事例の紹介を超えた、事業全体の成果：ToC にて整理したアウトカムそれぞれに指標を設定し、留学生事業全体のアウトカム発現状況を検証する。さらに、当該留学生事業のインパクトであることを検証するため、Counterfactual との比較も試みる。

2.2. 他国機関留学生事業評価

本調査では、他国機関の留学生事業評価において用いられる手法について、文献調査及び他国機関へのインタビュー、並びにアンケート調査を通じてレビューを行った。本節ではその結果を報告する。

他国機関における留学生事業の評価手法をレビューした既存文献として、「JICA 関連留学生事業の評価にかかる調査研究」（JICA、2003）及び「A study of research methodology used in evaluations of international scholarship schemes for higher education」（UK Commonwealth Scholarship Commission、2014)が挙げられる。

2003 年の JICA 研究では、英国、米国、ドイツ、フランスの複数組織、及び国連教育科学文化機関（UNESCO）へコンタクトしているが評価に関する情報を得られたのは以下 5 機関のみであった。調査結果からは、どのドナーも留学生事業の定まった評価手法はなく、試行錯誤の時期であったことがうかがえる。

表 2-7　2003 年 JICA 研究のレビュー対象となった他国機関留学生事業評価

国名	組織名	プログラム（群）名
米国	Bureau of Educational and Cultural Affairs, Department of State (ECA) /American Council for International Education/Open Society Institute	Edmund S. Muskie/FREEDOM Support Act Graduate Fellowship Program
	ECA/Institute of International Education(IIE)	Educational Exchange Programs in Turkey
		Hubert H. Humphrey Fellowship Program
	Ford Foundation	International Fellowship Program
ドイツ	BMZ/InWEnt （旧 CDG と DSE)/Central Employment Agency	CDG and DSE Long-term Catalogue Programmes
国際機関	UNESCO	UNESCO Fellowships Program

出所：「JICA 関連留学生事業の評価にかかる調査研究」（JICA、2003）を参照し調査チーム作成

2014 年の UK Commonwealth Scholarship Commission によるレビューからは、留学生事業評価の手法は、奨学金受給者のみを対象とした事後の定量・定性評価が主流であり、比較群を用いた評価は少ないことがわかっている。また、研修評価によく用いられるカーク・パトリック・モデル[10]を方法論として用いている案件が多く、DAC 評価 5 項目はいくつかの他国機関で用いられている（例えば、オーストラリア国際開発庁（AusAID）、ノルウェー開発協力局（Norad）、欧州連合（EU）等）ものの、少数派であるとされている。これまでにあまり評価指標となっていない項目として「期待と実際の成果の比較（留学前の成果に対する期待と実際の成果の比較）」「受給者修学中の機会費用（元の雇用先の従業員の不足等）」「修学後（帰国後）の再統合課題（再就職、コミュニティに戻る、地元の人脈を再統合する等）」

[10] ドナルド・ L・カークパトリックが 1975 年に提唱した研修効果を「反応」「学習」「行動」「結果」の 4 段階で評価する理論。

を挙げている。

2.2.1. 文献調査結果

（1）レビュー対象

本調査では、上記既存レビューにおいて対象となっていた機関、評価手法情報の入手可能性、機関属性（政府組織、財団、国際機関等）のバランス等を勘案し、他国機関による学位取得を伴う留学生事業の評価 16 件を分析し、とりまとめた。他国機関の内訳は他ドナー国政府機関 7、財団 2、国際機関 2、計 11 機関である。レビュー対象となった組織名、プログラム名は表 2-8 のとおりである。いずれも 2012 年から 2019 年の間に行われた評価報告書をレビューした。

なお、昨今の中国政府による留学生事業の影響力に鑑み、Chinese Scholarship Council (CSC)もレビュー対象としたが、ウェブサイトからは毎年、現受給者を対象に成績、学習態度、出席状況等の項目でレビューを実施していること以外の情報を得ることができなかった。評価報告書に類するものの公表はなく、留学修了後のアウトカム・インパクトを検証しているか、及びその評価項目・手法等は明らかにすることはできなかった。このため、以降に記す評価に関する分析は、CSC 以外の 10 機関・15 案件による評価報告書をレビューした結果である。

表 2-8 本調査にてレビューを行った他国機関留学生事業評価

国名	組織名	プログラム（群）名	事例番号
英国	UK Commonwealth Scholarship Commission (DFID)	UK Commonwealth Scholarships	1
米国	The United States Agency for International Development (USAID)	LAC Higher Education Scholarships Program	2
		Fulbright Scholarship Support Program in Pakistan	3
		Egypt’s Scholarships and Training for Egyptian Professionals Activity (STEP)	4
		USAID/Indonesia’s Program to Extend Scholarships and Training to Achieve Sustainable Impacts (PRESTASI)	5
		Indonesia Graduate Training	6
	US Department of State, Bureau of Educational and Cultural Affairs (ECA)	Fulbright Foreign Student Program	7
	Ford Foundation	International Fellowship Program	8
ドイツ	German Academic Exchange Service (DAAD)	Bilateral SDG Graduate Schools Programme	9
		Development-Related Postgraduate Courses	10
ベルギー	Belgian Development Cooperation	Belgian University Development Cooperation	11

国名	組織名	プログラム（群）名	事例番号
オーストラリア	The Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT)	Australia Awards Scholarships	12
カナダ	The MasterCard Foundation	MasterCard Foundation Scholars Program	13
中国	Chinese Scholarship Council (CSC)	The Chinese Government Scholarship Program	-
国際機関	UNESCO	UNESCO/Japan Young Researchers' Fellowship	14
	World Bank	Joint Japan/World Bank Graduate Scholarship Program (JJ/WBGS)	15

出所：調査チーム作成

（2）留学生事業の目的

評価報告書をレビューした15案件の留学生事業の目的を整理した。留学生個人の知識・スキル・能力・リーダーシップの向上、留学生帰国後の所属組織のキャパシティ向上、開発途上国（ひいては世界）の課題を解決する将来のリーダーや変革者の育成については、すべての機関が目的として掲げていた。その他には、民主社会で活躍するための知識とスキルの強化、自由貿易協定関連分野の技術能力強化、文化への相互理解と親米感情の醸成、学術連携の促進は米国機関に特有の目的であり、他国機関にはみられなかった。オーストラリアの案件は特に女性のリーダーシップの向上、変革のためのネットワーク構築を目的として掲げていた。各事業の事業目的とそれに応じた評価時のアウトカムは表 2-9のとおりである。

表 2-9 他国機関留学生事業の事業目的と評価で検証されたアウトカム

事例番号	事業目的	評価で検証された具体的なアウトカム
1	母国で影響力のある指導者、教師、研究者になる人材を育成する	1)個人のキャリアへの貢献 2)職場への貢献
2	ラテンアメリカの対象国の経済的に不利な状況にある高卒者に対し、2 年のプログラムと米国でのホームステイを提供し、民主社会で活躍するための知識とスキルの強化、自由貿易協定関連分野の技術能力強化、米国文化への理解と親米感情を有する将来のリーダーを育成する	1)個人のキャリアへの貢献 2)職場・コミュニティへの貢献 3)国際社会への参加
3	受給者の学術研究を支援し、パキスタンと米国との相互理解を促進し、両国の学術機関や学者との連携を促進する	1)個人のキャリアへの貢献 2)米国のパキスタン開発政策への貢献 3)パキスタン産学官への貢献 4)米国の対パキスタン外交政策への貢献
4	農業、環境、気候変動、水管理、ビジネス、科学、技術、工学、数学等の STEM 分野を対象とし、エジプトの高等教育機関を強化し、若者、特に女性がエジプトの経済成長と発展に効果的に貢献できるようにする	1)米国のエジプト開発政策への貢献 2)エジプトの公共、民間、学術各セクターの優先的ニーズへの貢献 3)修了生の職場への貢献 4)エジプトの公共、民間、学術各セクタ

事例番号	事業目的	評価で検証された具体的なアウトカム
		ーにおけるリーダーシップの発揮
5	PRESTASI 2:インドネシアの経済成長、USAIDのインドネシア開発目的に寄与するため、個人・組織の知識・スキル・能力の向上を支援する PRESTASI 3:主要セクターの開発目標を達成するために、個人や事業体がリーダーシップスキルを身につける	1)個人のキャリアへの貢献 2)職場・コミュニティへの貢献
6	米国とインドネシアの交流・相互理解を促進する	1)個人のキャリア・経済状況への貢献 2)将来の自己啓発への貢献 3)コミュニティ・職場への貢献 4)政策への貢献
7	奨学生がそれぞれの地域、国、世界の課題解決に役立つ知識とスキルを身につける	1)奨学生個人のキャリアへの貢献 2)職場への貢献 3)国レベルの課題への貢献 4)科学の世界的な取り組みにおける貢献
8	不利な状況にあるコミュニティ活動家のための教育機会を確保し、次世代の社会正義のリーダーを育成する	1)個人のキャリアへの貢献 2)高等教育の社会正義への貢献 3)修了生の社会正義への貢献
9	詳細不明	1)開発関連の修士・博士レベルの教育提供 2)修了生の SDG 関連課題への貢献
10	詳細不明	1)留学が留学生のその後に与えた影響 2)奨学金実績 3)留学が奨学生のキャリアに与えた影響
11	修了生が開発課題を解決する	1)修学達成 2)奨学金満足 3)スキル・知識習得状況 4)コネクション、ネットワーク獲得状況 5)個人キャリアへの貢献 6)職場組織への貢献 7)対象国への貢献
12	途上国の人材、特に女性のリーダーシップ力を高め、出身国に貢献し、グローバルなリーダーや変革者の影響力の強いネットワークを築く	1)個人のキャリアへの貢献 2)リーダーとしてのアイデンティティの育成 3)職場・地域での女性リーダーシップへの貢献 4)政策への貢献
13	経済的に不利な背景を持つ優秀な若いリーダーの教育と指導力向上を支援する	1)奨学生の成績 2)個人のキャリアへの貢献
14	開発途上国の人材育成	各フェローがどのような研究を実施したかのケーススタディを紹介。帰国後の成果は評価していない。
15	大学院教育を通じて最新の技術や知識に触れる機会を提供することによって開発途上国の人材育成を奨励・促進する	1)個人の能力・キャリアへの貢献 2)開発関連分野への貢献

注：事例番号は表 2-8の事例番号と対応している。
出所：各報告書を参照し調査チーム作成

（3）評価項目

レビューした15案件はすべてアウトカム、インパクトに重点を置いて評価していた。それら案件においてアウトカムやインパクト及びその指標として設定されていた項目を表２−１０にまとめた。留学受入国や留学先大学への貢献や変化をアウトカム・インパクトとしている例は少なかったが、アウトカム・インパクトとしている場合には、指標は親和感情の変化、好感度の変化等であった。ABEイニシアティブのように留学受入国企業のビジネス進展を成果としている事例はなかった。

表 2−１０　他国機関留学生事業評価のアウトカム・インパクト及びその指標

（※を付したものは、２．１JICA留学生事業評価ではみられなかった指標。）

発現時期	アウトカム	指標
終了時	修学達成（事例によってはアウトプット）	・退学率、学位取得率
終了時	奨学金満足（事例によってはアウトプット）	・満足度
終了時	スキル・知識習得状況（事例によってはアウトプット）	・各種スキル・知識有無/習得度合
終了時	コネクション、ネットワーク獲得状況（事例によってはアウトプット）	・大学、企業等との各種コネクション獲得有無
終了時 短期	（修了生個人の）留学先（出資国）への親和感情への貢献（アウトカム）	・親米感情の変化 ・リサーチメソッド、教授法、米国文化、外交政策、経済制度、政治制度、慈善事業の７項目への好感度
短期 中期	個人キャリアへの貢献（アウトカム）	・留学で得たスキル、知識、コネクションのキャリア形成への重要度 ・奨学金がキャリア展望と能力に与えた影響度
		・就職率 ・就職までにかかった時間※ ・就職先セクター ・就職先規模※
		・留学で得たスキル、知識の業務での活用度
		・留学で得たコネクション継続有無 ・コネクション活用用途
		・昇進・昇級率 ・技術的・管理的責任が増えた修了生の割合 ・財務的責任が増えた修了生の割合
		・学業継続率※
		・経済的満足度※ ・世帯収入※
短期 中期 長期	職場組織・地域社会への貢献(アウトカム)	・復職率
		・各種意思決定権の有無 ・管理職以上の割合
		・留学で得たスキル、知識の業務での各種活用事例有無 ・留学で得たスキルや知識を共有した修了生の割合
		・修了後に新たな組織やプログラムを創設した割合※

発現時期	アウトカム	指標
		・職場や地域社会で改善を生んだ割合※ ・地域社会での社会正義のためのアドボカシー活動実施割合※
		（教職にある場合）留学後に教授内容を改善した割合
短期 中期 長期	対象国・世界での貢献（インパクト）	・帰国率※
		・国レベルの課題と解決策への関心やコミットメントへの影響度 ・国の開発課題や SDGs に関する活動の有無 ・活動セクター（SDG に照らして）
		・政策に影響を与えた事例・割合
		・社会正義に関する執筆・作品・発表等の数※
		・同窓会組織の社会的正義への貢献度※
		・留学先やグローバルレベルの学術交流継続率※ ・研究やその他の活動で起業家精神を発揮しているか（割合、具体例）※ ・論文発表実績

注：1 列目のアウトカム発現時期は各評価では明示されていない。今回、内容に基づき暫定的に整理した。
出所：調査チーム作成

アウトカム、インパクト以外の評価項目は設定していない場合も多いが、ある場合には、以下表 2-１１のような項目が挙げられる。

表 2-１１　アウトカム、インパクト以外の他国機関による評価項目

妥当性	国際開発課題との整合性（DAAD）
	自国の政策との整合性（USAID、DAAD）
	・相手国政府の政策との整合性（DAAD） ・パートナー大学の政策との整合性（DAAD） ・受益者ニーズとの整合性（DAAD）
	連携／相互補完性／一貫性（DAAD）
効率性	Value for Investment：他の類似奨学金プログラムと投入（かかったコスト、実施プロセス）の効率性を比較（USAID）
	ROI：奨学金年間経費をコスト、奨学金による就職率増と給与増をリターンとして計算（USAID）
	実施プロセス：奨学生選考プロセスの適切性や効率性、・選考、実施プロセスがどの程度効果的だったか（USAID、DAAD）
奨学金の成果以外のプログラム実施による成果	・インドネシア側実施期間への技術協力の効果（USAID） ・共同出資の効果（USAID）
横断的イシュー	・ジェンダー（DAAD） ・ICT 活用（DAAD） ・results-oriented monitoring（DAAD） ・他ドナーによるインドネシア対象留学生プログラムとの比較（USAID）

出所：調査チーム作成

DAC 評価 5 項目を評価枠組みとして念頭に置いたとする案件は 15 件の中にはなかった。

カーク・パトリック・モデルを援用した案件（USAID）、Peter Morgan の 5C モデル[11]を援用した案件（DAAD）が各 1 件ずつある。

ToC を明示的に整理（確認）した上で、評価設計を実施した案件は 3 件あった（表 2-8 の事例番号 5 の USAID、事例番号 9 の DAAD、事例番号 11 のベルギー）。事例 5 では非常に簡易的ではあるが事業実施前・あるいは実施中に整理された ToC が存在し、それが評価指示書に掲載されている。事例 9 では、プログラム形成時に作成された ToC を基に評価が実施されている。事例 11 では、案件形成時に ToC は整理されておらず、評価設計時に詳細な TOC を整理している。いずれも事業内で想定したインプット、アウトプット、アウトカム、インパクトを整理し、指標設定をする上で活用していた。一方で、Assumption を含む整理を行っていた事例はなく、効果検証結果の要因分析に役立てようとする意図は少ないように見受けられた。この ToC を要因分析に役立てているかという点については、後述するインタビュー・アンケート調査結果において述べる。

（4）調査手法

調査手法の詳細が明らかになった 13 件中 9 件が文献調査、ウェブアンケート、現地調査における直接インタビュー/フォーカスグループディスカッション[12]の三つの手法を組み合わせて実施している（うち 1 件、アンケート実施がオンラインか否か明示されていないものを含む）。そのうち 4 件が現地での直接インタビューに加え、電話やスカイプによるインタビューを併用している。他 4 件は、3 件が文献調査とインタビュー（電話インタビュー含む）のみ、1 件がウェブアンケートのみとなっている。

（5）分析手法

UNESCO の案件のみ、受給者の研究内容を定性的に紹介する内容であり、定量分析を含んでいないが、それ以外の機関はすべて定量・定性両方の分析手法を用いている。

評価結果の分析手法としては、単に実績を示している事例と、当該奨学金との因果関係までを分析している事例の二つに大きく分けることができる。因果関係を分析する手法としては、Belgian Development Cooperation と USAID の 2 件が非受給（非留学）者や他の奨学金受給者との比較をし、当該奨学金による成果を測っている。また、そうした比較群を設定していなくても、例えば就職率では、当該国の同様の学歴の就職率と比較する等、奨学金による成果を測ろうと試みている。それ以外の因果関係を分析するための手法としては留学前後比較の事例があるが、どの事例もベースラインデータはないため、事後評価時点での調査において留学前の状況も測定し、比較分析している。

実績のみを示している場合と因果関係の分析を示している場合のどちらも、回答者の属性による効果の現れ方の違いを分析している。切り口としては、男女別、出身地・現住所別、

[11] 組織的な能力開発を五つのコア・キャパシティによって分析する方法論。
[12] 比較的少人数のグループで特定のトピックについて話し合ってもらう中から情報を入手する方法。

留学中の提供活動別、留学時期別、就職先別、復職・新規再就職別、留学先大学別の分析、スキル・知識習得状況と活用度の相関分析、等がある。

定性的データからは、コーディングして定量化する手法、定量情報を補完するグッドプラクティス紹介が確認された。

いずれの事例も結果として何%だったという場合に、その数字が十分な成果か否かの価値判断の根拠については明示的に示していない。

2.2.2. インタビュー・アンケート調査結果

（1）調査対象と質問事項

当初、1機関を選んでリモートインタビューまたは内容によってはアンケートを実施することとなっていたが、レビューした評価案件の中で特に丁寧にToCを描き、説得力のある結論を示していたベルギー評価室（Belgian Development CooperationのSpecial Evaluation Office）及び多数の留学生事業評価の実績があるUSAIDの2機関にアンケート調査を実施し、さらにベルギー評価案件及びドイツ評価案件（表 2-8の事例番号11と9）の実施者であるSyspons GmbH（ドイツを拠点とする民間コンサルティング企業）にリモートインタビューを実施した。各機関への質問事項は表 2-12のとおりである。

表 2-12 各機関への質問事項

機関	質問事項
ベルギー評価室	・ 大学協力と奨学金事業の評価可能性（Evaluability）を調査した背景。通常の事業評価と比して留学生事業評価のどこに課題を感じていたのか。 ・ 非奨学生・他奨学生との比較を実施した理由。非受給者を比較群としたインパクト評価の長所と短所は何か。また、どのような場合にそのような手法が適するか。 ・ ToC適用の意図。前提条件や仮定を含む整理を行い、効果検証結果の要因分析に役立てようとする意図はあったか。 ・ 2018年の評価結果を受け、今後の留学生事業評価方針はどのようになっているか。 ・ 留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるが、こうした留学生事業評価の難しさをどのように克服したか。 ・ 留学先の自国大学への裨益（留学生数の増加や多様性の向上等）や修了生を核とした自国企業とのビジネス展開、修了生のベルギーへの好感度の向上等も留学生事業の成果としてとらえているか。とらえている場合、どのようにその成果を評価しているか。とらえていない場合、その理由は何か。
Syspons GmbH	・ ベルギーの留学生事業評価で非奨学生・他奨学生との比較を実施した理由と実施面での困難、非受給者を比較群としたインパクト評価の長所と短所は何か。また、どのような場合にそのような手法が適するか。ベルギーとドイツの大学協力・奨学金事業の評価で異なる手法を選定した理由は何か。 ・ ToC適用の意図。前提条件や仮定を含む整理を行い、効果検証結果の要因分析に役立てようとする意図はあったか。 ・ 留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるが、こうした留学生事業評価の難しさをどのように克服したか。

機関	質問事項
USAID	・ 留学生事業の規模や内容によって評価対象とするか否か、評価方法等に違いを設け、制度化しているか。 ・ ToC 適用の意図。前提条件や仮定を含む整理を行い、効果検証結果の要因分析に役立てようとする意図はあったか。 ・ “LAC Higher Education Scholarships Program”の評価では、奨学金の非受給者を比較群とし、インパクトを評価している。非受給者を比較群としたインパクト評価の長所と短所は何か。また、どのような場合にそのような手法が適するか。 ・ Value for Investment、ROI の検証を複数案件で試みているが、今後より手法を精査して検証していく予定か。現状、奨学金年間経費をコスト、奨学金による就職率増と給与増をリターンとして計算する等の方法がとられているが、例えば、リターンとして奨学金が本来目指している修了生の所属する組織や地域への貢献をとらえて計算する手法も開発済みか。 ・ 留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるが、こうした留学生事業評価の難しさをどのように克服しているか。 ・ 留学先の自国大学への裨益（留学生数の増加や多様性の向上等）や修了生を核とした自国企業とのビジネス展開、修了生の親米感情の向上等も留学生事業の成果としてとらえているか。とらえている場合、どのようにその成果を評価しているか。とらえていない場合、その理由は何か。

出所:調査チーム作成

（2）回答結果

【留学生事業評価の課題認識】

JICA の留学生事業評価では、通常の事業評価と比して、留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるため、留学生事業そのものの効果測定が難しいといった課題が認識されている。こうした留学生事業評価の難しさをどのように認識し、克服しようとしているか、各機関に確認した。

特に、ベルギー評価室のレビュー対象案件（表 2-8 の事例番号 11）は、評価そのものの実施と同時に、大学協力と留学生事業の Evaluability も検討しており、通常の事業評価と比して留学生事業の評価に課題を感じていることが報告書からも読み取ることができた。アンケート調査で、通常の事業評価と比べて、留学生事業評価の課題となる点としてベルギー評価室が回答したのは、以下 3 点である。

- 長期的な視点：奨学金の終了後、何カ月・何年も経ってから卒業生の軌跡を見る必要性
- 機密性：卒業生の個人データやプライバシーを保護する必要性
- 連絡先情報の必要性：卒業生の正しい連絡先（連絡を取るための正しい E メールアドレスや電話番号）の必要性

さらに、これらの課題を克服する工夫としては、修了生の進路のみに着目するのではなく、修了生と関連組織の提携プログラムや研究プロジェクトにも着目して評価している、とい

う回答であった。実際にベルギー政府による留学生事業の評価を実施した Syspons GmbH は、留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるという課題への対応として、比較群との比較により他の要因を排除した留学生事業そのものの効果測定を試みること、ToC の活用により長期アウトカム発現までの変化の道筋を明らかにし、どの時点のアウトカムまで既に発現しているのかや、想定通りに発現していないアウトカムとその要因を分析すること、発現までに長期を要すると考えられるアウトカムについて卒業年次別のコホート[13]による分析を用いることで時間的な影響を考慮した分析をすること、等の方法で対応し、さらにインタビューでそれぞれのコホートから質的データを入手して分析に活用した、と述べている。

USAID は、いまだこの課題を克服していない、との回答であった。留学生事業の成果を真の意味で評価するには、長期的な評価が必要となるが、5 年間の活動実施サイクルでは、そこまでの計画（資金も含め）ができないことが多い。事後評価ガイダンスの中では、案件形成時から長期的な評価を計画すること、既存のインパクト評価結果をレビューすること、事後的にでも長期的な評価を実施すること、といった上記の課題に対応するような策は触れられているが、現状、USAID の留学生事業評価の中で一般的な手法とはなっていない、とのことである。

【留学生事業の評価方針】

ベルギー評価室は、本調査でレビュー対象とした 2018 年の評価結果を受け、VLIR-UOS（大学協力のためのフレミッシュ系大学のアンブレラ組織）と ARES（大学協力のためのフランス語系大学のアンブレラ組織）は留学終了後の学生の進路を把握するために、事前・事後の調査を体系的に組み込むこととした、と回答している。また、アンケート内で紹介のあった現行の留学生事業評価方針“Monitoring and Evaluation Policy”（VLIR-UOS, 2015）では、すべてのタイプの留学生事業を適切に評価し、全体のカバー率を 75%にする目標が示されており、すべての評価で DAC 評価 5 項目を用いること、用いない評価項目がある場合にはその正当性を示すこと、とされている。ただし、レビュー案件が DAC 評価 5 項目を用いておらず、インパクト評価を行っていることからも分かるとおり、方針は絶対的なものではなく、柔軟性をもって運用されている。

USAID は、事業全体の評価方針として、USAID Evaluation Policy 及び Automated Directive System (ADS) 201 Program Cycle Operational Guidance が定められてはいるが、留学生事業の評価方針は設定していない、との回答であった。特定の留学生事業を評価するかどうかは、その活動を支援するミッションまたは実施部門の裁量に委ねられている。また、2018 年に“Guide for Planning Long-Term Impact Evaluations (LTIEs) Utilizing the Expertise of the Expanding the Reach of Impact Evaluation (ERIE) Program Consortium”を策定し、ToC で長期的なインパクトを想定している場合、費用対効果の分析結果がプログラムの意思決定に重視されている場合、長期的インパクト評価の結果が意思

[13] 共通した因子を持ち、観察対象となる集団のこと。

決定に影響する場合、技術的に可能な場合、に長期的インパクト評価を実施すべきであるとしているため、留学生事業の中にはこれに該当するものが含まれるとの認識を示している。MEL(Monitoring, Evaluation, and Learning)ガイダンスも策定されており、そこではUSAID事業部に対し、業績評価、インパクト評価共に計画に組み込むこと、縦断的研究と追跡調査の両方が奨励されている。

【ToCの留学生事業評価への活用状況】

ベルギー評価室の回答では、ToC を達成された成果と目標としていた成果を比べるため、また、成果達成に影響を与えている内的・外的要因を分析するために用いているとのことであった。さらにVLIR-UOSは、大学協力・留学生事業の介入の種類ごとに一般的なToCを用意しており、この一般的なToCはすべての介入の青写真となるべきということではなく、将来の介入のための理論的枠組みを提供するためのもの、とのことである。前述の“Monitoring and Evaluation Policy”（VLIR-UOS, 2015）には、VLIR-UOSにおけるToCの定義が示されている。それによると、VLIR-UOSが支援するすべての活動は、明確なToCまたは「プログラム理論」に基づいており、ToCは、介入によって想定される変化の背後にある理論や仮説、その変化を達成するための戦略を説明するものとされている。ToCは、変化のプロセスがどのように起こるのか(何が、誰が変わるのか)を、各文脈、アクターの特性、変化のプロセス（の一部）に関する既存のエビデンス、そして最重要ととらえられているAssumptionを考慮して説明している。

実際の2018年の評価案件では、Syspons GmbHは評価時にToCを整理し直している。インプット、アウトプット、アウトカム、インパクトまでの一連の整理と行うだけでなく、Assumption の検証も行った、とインタビューで述べている。さらに、比較群との比較では効果の有無は分かるが、なぜどのようにそれが起きたかは因果推論のできる手法も別途用いて検討を行う必要があり、その目的でToCを活用したと述べている。

USAIDは、ToCは一義的には案件形成時のツールであるが、修正しながら実施中の管理ツールとしても使える、と回答している。ToCは、ある成果をもたらすためにどのような変化が起こりうると想定しているかをエビデンスに基づいて明確にしたものであり、成果が達成されたかどうかを判断するための評価枠組みとしてもとらえられている。“Theory of Change Based Project Monitoring, Measurement, Learning and Adaptation: Guidance and Methodology”(USAID, 2017)には、Assumptionも含めてToCを描くこと、ToCに基づいたプロジェクトの評価モニタリングでは、「なぜ」「どのように」変化が起きているのか、あるいは起きていないのかを確認することの重要性が述べられている。

【比較群を用いたインパクトの検証】

ベルギー評価室は、比較可能性の課題は常に付きまとうものであり、比較かつ回答可能な非受給者を見つけるのは容易ではないとの認識をもっている。Syspons GmbHによると、2018年の評価案件では、可能な限り厳格な方法を用いて評価してほしいとのベルギー評価室か

らの依頼だったので、非受給者を調査対象とすることについてベルギー評価室を説得する必要もなかった上、幸運なことに比較可能な非受給者データを得ることに支障がなかった。また、比較群からの回答率を上げるための工夫は特段行わなかったが、もともと調査対象者の数が多かったので評価の上で充分な回答数を獲得できたということである。Syspons GmbHは、レビュー対象となった別のドイツの留学生事業評価（表 2-8の事例番号9）も実施しているが、その際には、制度上、比較群となり得る非受給者の連絡先データを得ることができなかったため、比較群を用いたインパクトの検証は不可能であったと述べている。

USAIDは、比較群を設定するか否かは評価の目的によって異なる、と回答している。“LAC Higher Education Scholarships Program”の評価（表 2-8の事例番号2）では、開発への奨学金のインパクトを、奨学金が無かった場合と比して明らかにするという目的があった。元受給者だけを対象とした評価でも、奨学金が参加者の人生をどのように変えたかという興味深い事例を得ることができ、この方法も評価の目的によっては妥当かつ十分である。しかし、元受給者の成功が奨学金に依るものであるのか、あるいは個人的な性格等別の要因に依るものであるのかを明らかにするためには、比較群との比較が必須であった。“LAC Higher Education Scholarships Program”のインパクト評価は、プログラム開始当初は計画されていなかったが、運よく募集の過程で、特性として受給したか否かのみが異なる比較群を特定することができただけでなく、非受給者を追跡することができる適切な記録が存在していた、とのことである。長期的なインパクトの評価の実施可能性を高めるため、実施部署は早い段階で比較群となり得る状況を特定し、必要な記録を保持しておくことが望ましい、そうすれば、実施可能性ではなく、答えたい評価設問に応じた評価設計をすることが可能となる、との認識であった。

【自国大学や企業への裨益の評価】

JICA による留学生事業評価では、日本の受入れ大学への好ましい影響や正負のインパクトについても触れられていることが多く、日本側関係者への成果も副次的であるが明確にとらえられている。さらに、ABEイニシアティブでは、目的の一つとして「日本企業のアフリカビジネス「水先案内人」の育成とネットワークの構築」が掲げられており、今次評価でも日本企業への裨益については明確に成果の一つとして検証している。一方、他国機関による留学生事業評価の文献調査からは、こうした受入国の大学や企業への成果を目的の一つとしてとらえ、評価している案件は見受けられなかった。受入国側の裨益としては、いくつかのUSAIDの事例で親米感情への貢献について触れているのみである。このため、受入国側の裨益を成果としてとらえ、評価することへの認識について、アンケートとインタビューで確認した。

ベルギー評価室からは、2018 年の評価では留学生事業の開発効果のみに焦点が当てられていたが、確かにベルギー側にも正の効果があることはわかっているので、それも評価すべきである、との回答があった。

USAIDからは、米国側の裨益は現状、USAIDが高等教育セクター全体で成果としてとらえ

ている事項ではないが、個々の留学生事業評価では成果として測定している場合がある、との回答であった。

【留学生事業の費用対効果の評価手法】

JICA による留学生事業評価では、実施プロセスの効率性は検証されていても、費用対効果の検証はあまり行われていない。USAID では、複数の案件で Value for Investment、Return on Investment の検証を試みているが、現状、奨学金年間経費をコスト、奨学金による就職率増と給与増を便益として計算する等の方法がとられている。そこで、例えば、便益として奨学金が本来目指している修了生の所属する組織や地域への貢献をとらえて計算する手法も開発済みかどうかについて、確認した。

回答によると、便益として修了生の所属する組織や地域への貢献をとらえて計算する手法は、現状 USAID は有していないとのことである。USAID は、教育セクターへの投資の持続可能性、計画・管理、総合的なコストパフォーマンスを向上させるために、教育プロジェクトにおいてコストデータの報告を促すガイドラインを策定している。“Cost Analysis Guidance for USAID-funded education activity”（USAID,2020）では、インプットレベルの分析（どのインプットがプロジェクトのどのコンポーネントにどの価格でインプットされたか）は Cost-Economy Analysis、アウトプットレベルの分析（インプットに照らしてどのようなアウトプットを達成したか、主に実施プロセスの効率性）は Cost-Efficiency Analysis、アウトカムレベルの分析（1 ドル当たりのコストに対してどの程度の成果が達成されたか）は Cost-Effectiveness Analysis であるとしている。したがって、成果を貨幣換算してコストと比較する（Cost-Benefit Analysis）のではなく、同じコストに対し、どの介入が最も成果を生み出すかという視点に重点が置かれているようである。

2.3. 既存留学生事業評価のレビュー結果のまとめ

（1）評価項目と指標、調査・分析手法

正式な事後評価が行われた JICA 留学生事業はいずれもプロジェクト型の事業であるため、JICA 事後評価の枠組みに基づき DAC 評価 5 項目を用いた評価を行っている一方、レビューした他国機関による留学生事業評価 15 案件はすべてアウトカム、インパクトに重点を置いて評価していた。妥当性や効率性の評価設問を有する場合でも、評価の中心目的はその有効性を問うものであった。持続性に関する評価項目はみられなかった。ただし、USAID においては、「同じコストに対し、どの介入が最も成果を生み出すか」という視点での効率性の評価も重視されている傾向が確認された。

既述のとおり、JICA ではこれまでに設定していないアウトカム・インパクト指標を用いている他国機関も存在するが、多くは留学生事業の目的に応じた指標である[14]ため、JICA 留学生事業一般において今後取り入れるべき目新しいアウトカム・インパクト指標は特にな

[14] 例として、修了生が社会正義のためのカタリストとなることを目指している案件において「社会正義のためのアドボカシー活動実施割合」を指標としている場合等。

かった。その他、他国機関留学生事業の中には、欧米諸国への留学生がそのまま留学先に留まる頭脳流出が起きてしまうことを防ぎ、自国の開発課題に貢献するという目的を達成するために留学後の帰国を条件としている案件もあり、「帰国率」を指標としている場合も他国機関の中には多くみられた。JICA 特有の指標としては、親日感情や自国の大学や企業への裨益に関するものである。他国機関では、米国の案件の中に親米感情を指標としている案件があったことを除いて、それに類する指標を設定している組織はなかったのに対し、JICA 留学生事業においては、ほぼ必ず親日感情は指標となっており、さらに受入大学や本邦企業への裨益を指標としている場合もあることが確認された。

調査・分析手法では、他国機関と JICA で大きな違いがあったのは、ToC の活用の有無のみである。この点については、「ToC の留学生事業評価への活用」として後述する。調査手法として文献調査、アンケート、インタビューを用いている点は、他国機関も JICA 同様である。分析手法としては、定量指標は特段の基準や根拠なく率や割合の高低を示したり、事後評価時点で入手した事前のデータと比較する事前事後比較を行っている点、理解度や活用度等はリッカートスケールを点数換算して記述統計で表している点、インタビューで得た定性情報から好事例を紹介している点等も他国機関と JICA の手法は類似している。

（2）留学生事業評価の課題への対応

通常の事業評価と比して、留学生が得た能力を活かして職場や自国の開発課題に貢献するには長期を要し、かつ、留学生個人の能力以外の要因も絡んでくるため、留学生事業そのものの効果測定が難しいという課題はアンケート調査を行ったベルギー評価室、USAID ともに認識している課題であった。克服する工夫としては、修了生の進路のみに着目するのではなく、修了生と関連組織の提携プログラムや研究プロジェクトにも着目して評価する、比較群との比較で留学生事業のインパクトを明らかにする、ToC の活用によって、いつ頃までにどの効果が発現している想定か、想定どおり効果が発現した・しなかった要因は何かを分析する、卒業年次別の分析によって、効果発現への時間的な影響を把握する、案件形成時から長期的な評価を計画する、といったことが挙げられた。比較群の設定や ToC の活用はこれまで JICA 留学生事業評価では用いられたことがほとんどなく、今後の参考になる情報である。

（3）ToC の留学生事業評価への活用

案件形成時にログフレームの整理だけでなく、ToC を作成すること、それを評価時に活用することは複数の他国機関で実施されてきている。他国機関アンケート・インタビュー調査から、インプット、アウトプット、アウトカム、インパクト、Assumption も含めて ToC を描くことを留学生事業でも実施していること、それによって「なぜ」「どのように」変化が起きているのか、あるいは起きていないのかが分析可能となることが確認できた。

（4）比較群を用いたインパクトの検証

アンケート・インタビュー調査からは、比較群の設定がデータ利用や比較としての適切性の観点から可能であった場合に、インパクト評価を実施したことが確認できた。修了生のみを対象とした追跡調査でも、留学生事業が参加者の人生をどのように変えたかという事例を得ることは可能であるため、評価目的によっては比較群の設定は必要ない。しかし、得られた成果が留学生事業に依るものであるのか、あるいは個人的な性格といった別の要因に依るものであるのかを明らかにすることは、比較群なしに判別できない。さらに、修了生のみを対象とし、率や割合の高低を述べても、基準や根拠がないため何をもって高い、低いとしているのか不明なままとなってしまう。

評価時の比較群設定の困難から、留学生事業においてインパクト評価を実施した事例は他国機関でもまだ少数だが、USAID は、長期的なインパクト評価の実施可能性を高めるため、早い段階で比較群となり得る状況を特定し、必要な記録を保持しておくことが望ましい、そうすれば、実施可能性ではなく、答えたい評価設問に応じた評価設計をすることが可能となる、と述べている。今後、評価目的に応じた手法を選択できるようにするためにも参考となる意見である。

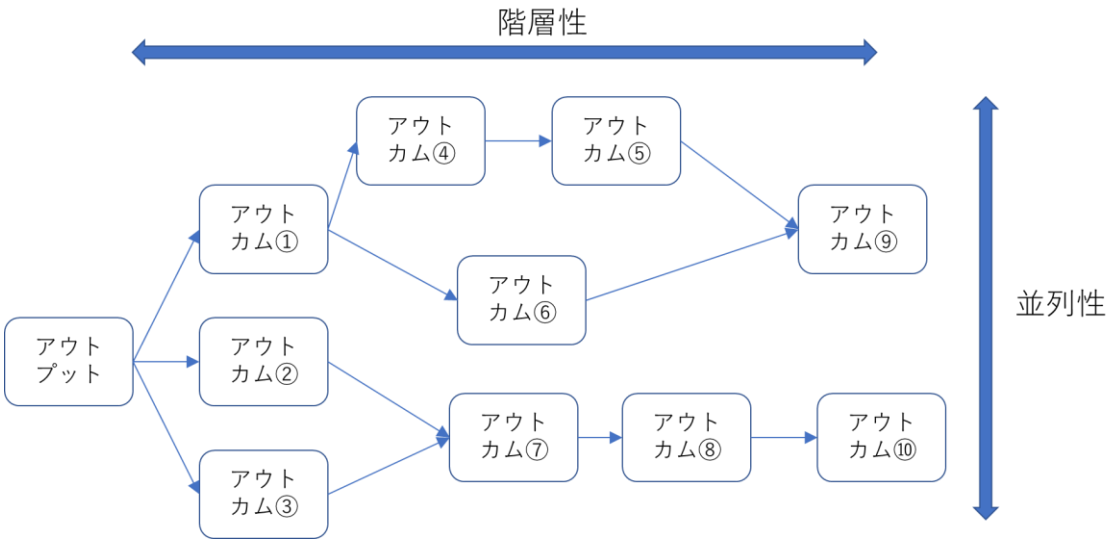
第3章　JICA 留学生事業のロジック/セオリーの整理（セオリー・オブ・チェンジの構築）

本章では、前章での既存評価のレビューを踏まえ、評価の前提となる事業のロジック/セオリーを ToC の形で整理した。

3.1. ToC に関する基礎理解の確認

3.1.1. ToC とは

ToC はそれを活用する組織等によって若干異なるが、本調査では ToC を**「事業の最終目標がどのようになぜ起こるのかを示した図」**として定義する。言い換えると、ToC は**事業の実施からどのような変化（アウトカム）の連鎖が生じ、最終的な目標に至ると考えられるかという仮説を図示したもの**といえる。具体的なイメージは以下図　3－1 のとおり。



出所：調査チーム作成

図　3－1　ToC のイメージ図

3.1.2. ToC を作ることのメリット[15]

事後評価において ToC を作成・整理することの主なメリットとして以下の 3 点を挙げることができる。

① 評価（効果検証）においては、事業の目的が達成されたかという点から検証を行う。他方、事業の目的が明確でないことも少なくなく、その場合、評価の前段階として事業目的を再整理する必要がある。**ToC を整理することにより、目的（す**

[15] ToC は、本来は事業の適切な設計・計画を行うために用いられるツールであるが、ここでは評価（特に事後的な評価）の観点からのメリットを記載する。

なわち検証すべき項目）を明確にすることができる。

② 最終目標が達成されるまでに長期間かかることが想定され、その目標に至る前の時点で評価を行わなければいけない場合、中間アウトカムの発現状況をもって評価を行う必要がある。ToC を整理することで、最終アウトカムに至るまでに達成されるべき中間アウトカムが明確になり、どの時点でどのアウトカムを検証すべきかが明らかになる。

③ 想定されるアウトカムは、事業外の要因によっても影響を受けるため、単にアウトカムの変化を検証するだけでは、事業との因果関係に迫ることは難しい。ToC の整理を通じて、あるアウトカムの達成に至るまでに必要と考えられるアウトカムを特定し、その発現状況を確認することにより、その特定のアウトカムの達成に対する事業の貢献・寄与についての検討を行うことが可能となる[16]。

なお、同様の機能が期待されるツールとして、JICA では PDM が用いられることが多い。PDM は目標の明確化やそれに至る経路を明確にするという点において ToC と共通点を持つが、PDM にはアウトカムレベルの要素が入る項目が上位目標・プロジェクト目標の二つしかなく、最終目標に至るまでの経路を十分に表現することが難しい（階層性の問題）。また、目的が複数存在する場合は、それらの関係性を明確な形で表現することが難しい（並列性の問題）。ToC は PDM と比べ、表現に制約が少ないため、階層性・並列性を持つ複雑な事業であってもその全体像を示すことが可能となる[17]。

3.1.3. ToC の構成要素

ToC にどのような要素を含めるかについてもバリエーションがあるが、共通するものとして以下五つの要素を挙げることができる(実際に作成する ToC にどの要素を盛り込むかは、作成の目的等に応じて変わる[18])。

① 事業が目指す最終目標のために必要な行動変容主体者の変化の連鎖
ToC の中心的要素。最終目標を達成するために変化が起きるべき主体の変化を連鎖的に示したもの。目標が複合的であり、変化が起きるべき主体が複数存在する場合

[16] 例えば、図 3-1 では事業実施からアウトカム⑦に至るためには、アウトカム②と③の達成が必要となる。アウトカム⑦に加え、②・③のいずれも達成していた場合、アウトカム⑦の達成に事業が貢献・寄与している蓋然性は高まる。他方、アウトカム⑦は達成されているが、②・③は達成されていない場合、アウトカム⑦の達成は事業外の要因によるものである可能性が高い（事業の貢献・寄与は薄い）と考えられる。

[17] なお、ここでは ToC と PDM を対比的に説明したが、ToC と PDM は相互排他的なものではない。本来 PDM の作成に当たっては、その前提情報として ToC を整理し、その一部分を事業のマネジメントツールである PDM に落とし込むという形を取るべきである（したがって、すべての PDM にはその前提として ToC が存在するべきである）。PDM 単体で事業の全体像を示すことができないのは PDM 自体の欠点ではなく、そもそも PDM はそうした目的に適したツールではない。問題は、背後に明確な ToC がないままに PDM が作成されているという点にある。

[18] 今回は記載していないが、例えば同じアウトカムに影響を及ぼすと考えられる事業外の要素といったものを ToC 上に表現することも有用である。例えば、「知識・スキルの向上」というアウトカムに対しては、留学生事業以外にも、様々な研修の実施等も影響を及ぼすことが考えられる。こうした事業外の要素（この場合は他の研修の存在）を ToC 上に記載することも可能である。

は、複数の観点から ToC を描く必要があることもある。

② 変化の連鎖が成立するために必要な Assumption
想定する変化が生じるために満たされるべき Assumption。その条件はさらに、(1)（事業が介入しなくても）自然に満たされることが期待されるものと、(2)条件が満たされるために事業の直接的な介入を必要とするものの二つに分類することができる。

③ ②の(2)の条件を成立させるための事業の介入
上記②の(2)を満たすために、実施される事業の介入・活動。

④ タイムフレーム（アウトカムなどの発現時期）
どのアウトカムがどの時点で発現することが期待されるかを示したもの。

⑤ 指標
各アウトカムの達成を判断するために用いられるアウトカム指標。

3.2. 本調査における ToC の検討

3.2.1. ToC 整理の目的

- 事業目的の整理（３．１．２①に対応）
  JICA における留学生事業は事前評価等が実施されていない場合もあり、事業の目的が明確になっていないことが多い。また、留学生事業は複数の目的が掲げられていることや複数の主体の関与があるといった複雑性を有している。したがって、ToC という形で事業の全体像を整理することを通じて、**事業の目的を明確化し、検証すべきアウトカムの特定（及び重みづけ）を行う**。
- 中間アウトカムの整理（３．１．２②に対応）
  留学生事業は、最終目標に至るまでに長い期間が必要となると考えられる。他方、今回の評価は修了生の帰国後 1～5 年目のタイミングで実施されるため、中間アウトカムの検証をもって評価を行う必要がある。したがって、ToC を整理し、**現時点で検証すべき中間アウトカムの特定を行う**。
- 関係者間での共通認識の醸成
  上記の 2 点について、関係者間で共通認識をもち、その後の評価のベースとする。

3.2.2. ToC(案)の作成手順

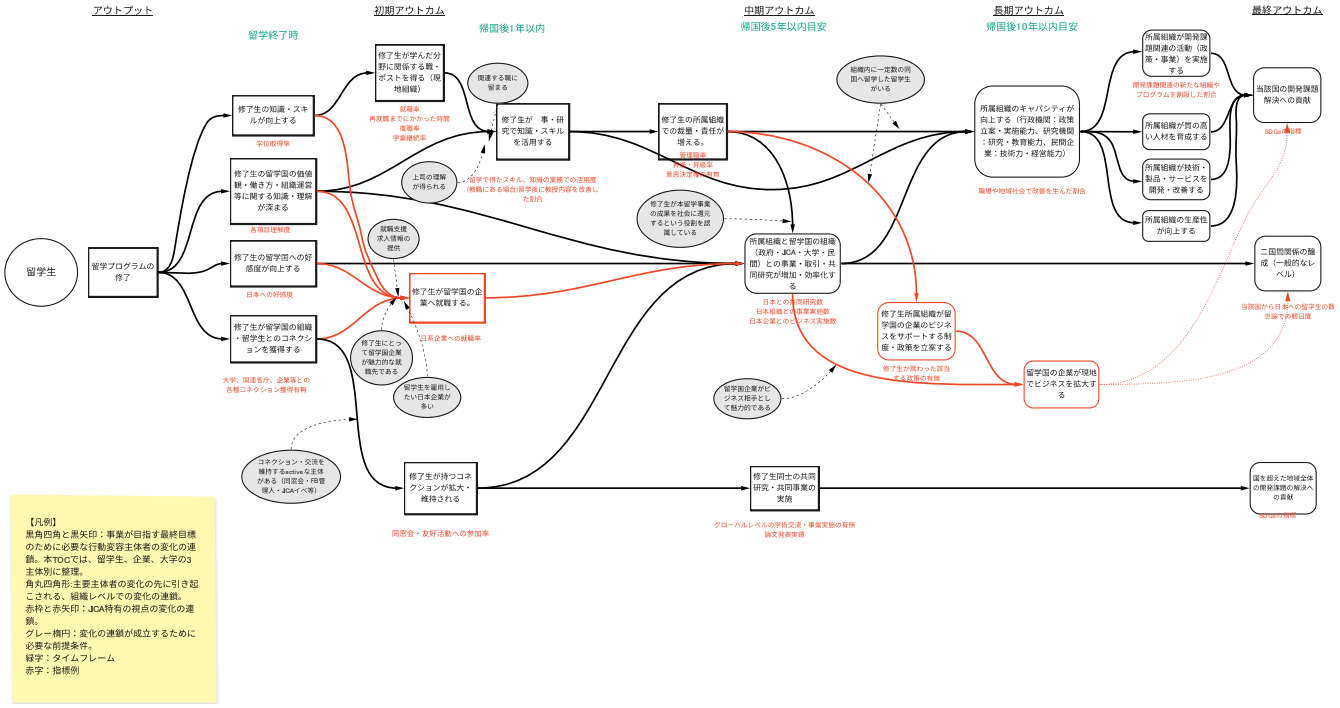
- JICA 留学生事業の案件資料のレビューを通じて、JICA の留学生事業が目的としていると考えられる要素を抽出。
- JICA 留学生事業の既存評価、他国機関留学生事業の既存評価のレビューを通じて、留学生事業の効果として検証されている要素を抽出。
- 関係者へのヒアリングを通じて、事業が想定している効果について確認。
- 上記を踏まえ、調査チーム内で議論し、案を作成。

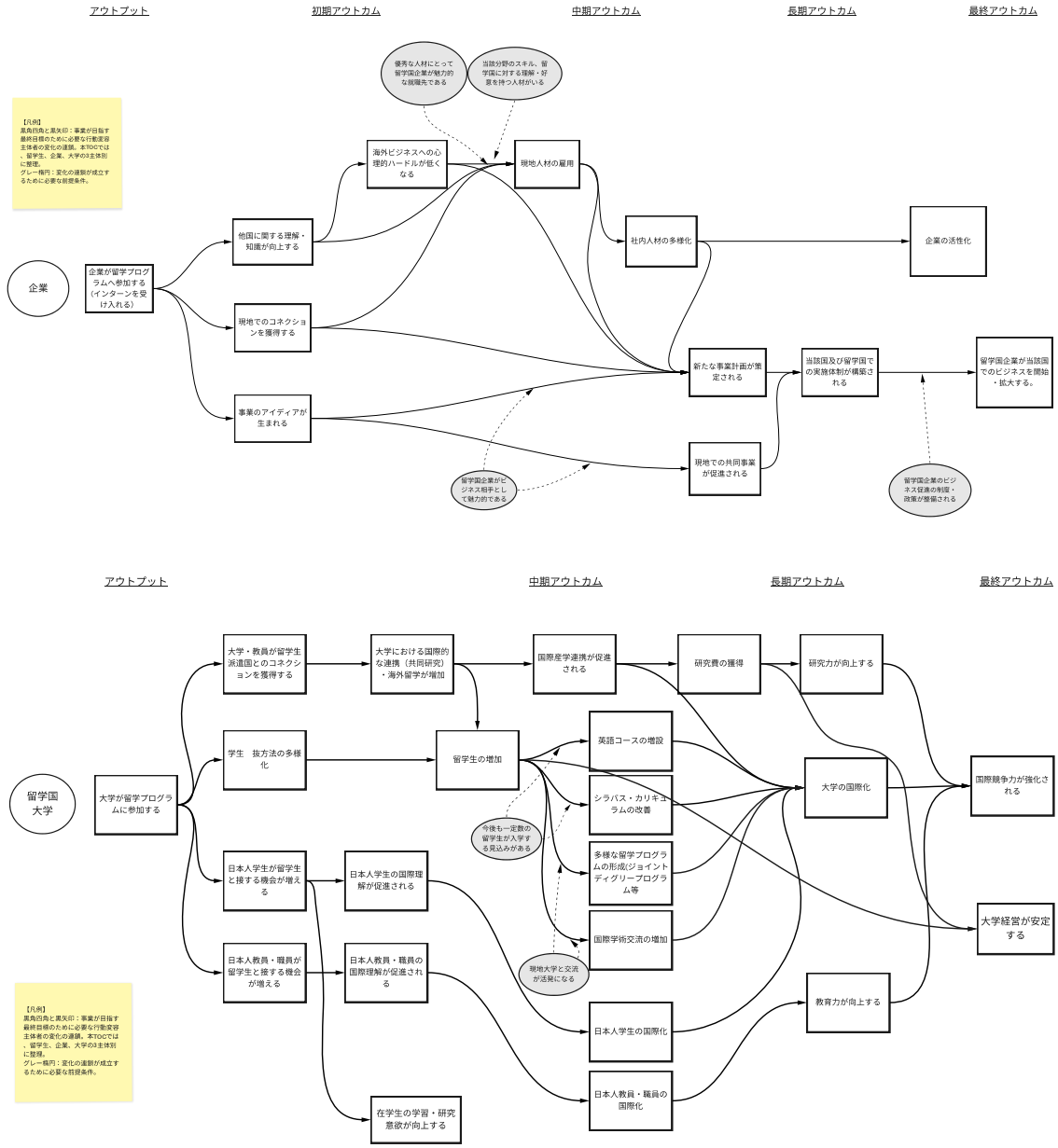
3.2.3. 作成した ToC（案）

留学生事業の全般的なロジック/セオリーの整理に加え、事例検証の対象とした事業のロジック/セオリーの整理を行い、以下 3 種の ToC の作成を行った。なお、いずれの ToC も別添２として取りまとめてある。

【ToC１：留学生事業一般の ToC（案）】

留学生事業として分類できる事業（JICA、他国機関いずれも含む）によって発現が想定される効果を洗い出し、整理したもの。個別具体的な事業を想定しているわけではなく、一般論としての抽象的な ToC という位置づけである。事例検証の対象として取り上げた個別事業の ToC（案）検討のベースとしたほか、今後 JICA が個別の留学生事業の設計・評価を行う際のベースとしても活用することを想定している。





出所：調査チーム作成

図　3－2　留学生事業一般の ToC 案

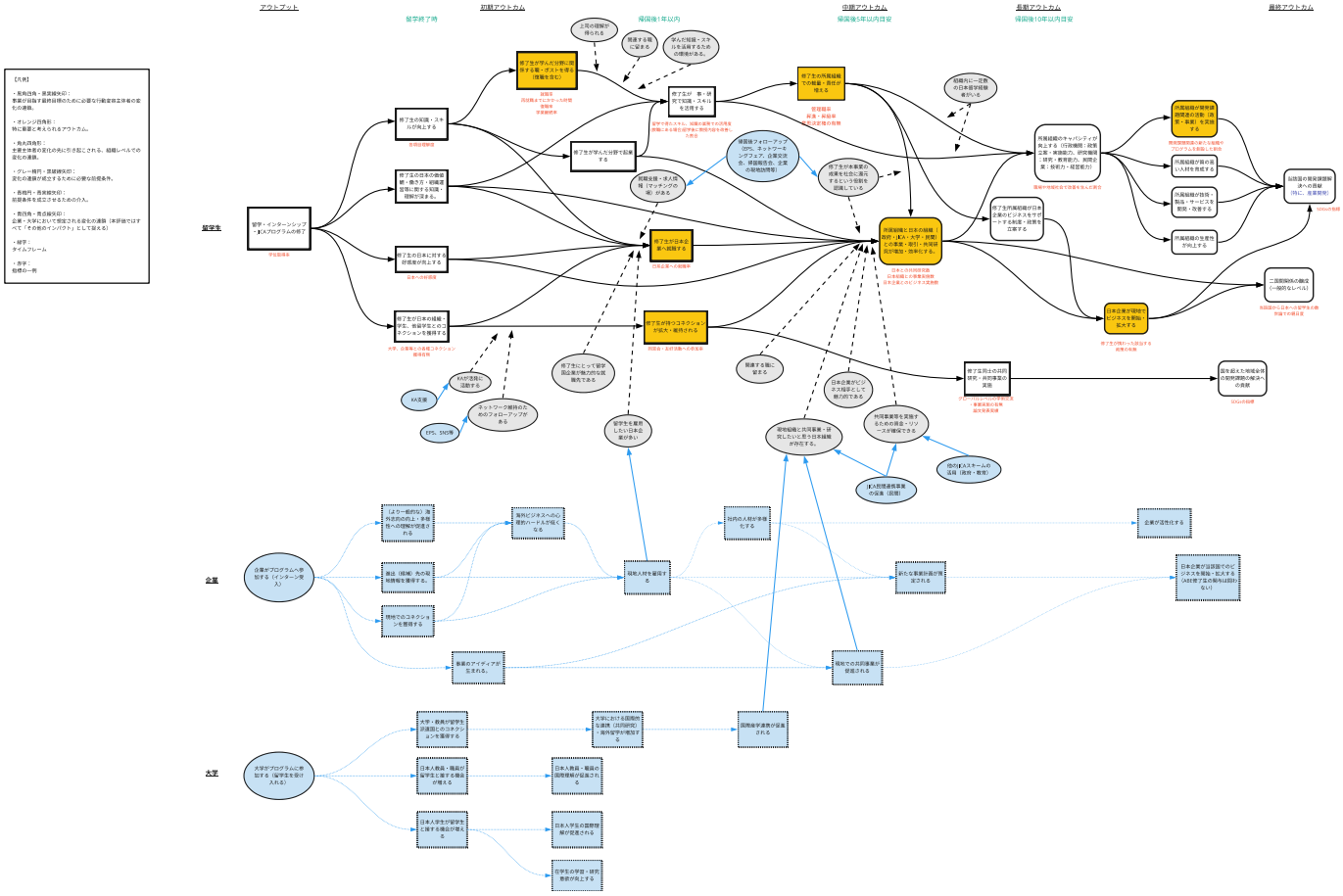
※ 主な留意点・補足

- ３．１．３①の**「最終目標を達成するために変化が起きるべき主体」を留学生・企業・大学の 3 主体に分類**し、それぞれの ToC を整理している。留学生を通じた企業の変化は留学生の ToC の中（延長線上）で整理し、企業の ToC の中では留学生を通じないが、留学生事業に参加したことによる企業独自の変化を想定している。
- 留学国（日本）の企業への直接的裨益は JICA 事業の特徴的な点（他国機関の事業で触れられている例はなし）であり、赤で示している。
- 具体的な事業を想定しているわけではないため、３．１．３②の(1)と(2)の分類はしていない。３．１．３③の記載もしていない。

- 留学生については、さらに政府人材・民間人材・教育人材に分けて検討することも可能である。場合分けが多すぎると全体像の把握が困難になるため、本調査では人材ごとの場合分けは試行段階にとどめ、最終化は行わなかった。
- 長期アウトカムについては、資料等にあまり記載がなく、どのように想定されているかが不明。必要な条件についても未記載。
- タイムフレームについては留学生の ToC に参考例として記載。
- 指標についても留学生の ToC に参考例として記載。他の ToC も含め実際にどの指標を用いるかは今後の検討事項。

【ToC２：ABE イニシアティブの ToC（案）】

ABE イニシアティブの ToC 案は以下図 3-3 のとおり。ABE イニシアティブの ToC のみ、事例検証の結果、以下に提示したものから若干の修正を行った。修正版 ToC は別添２を参照されたい。



出所：調査チーム作成

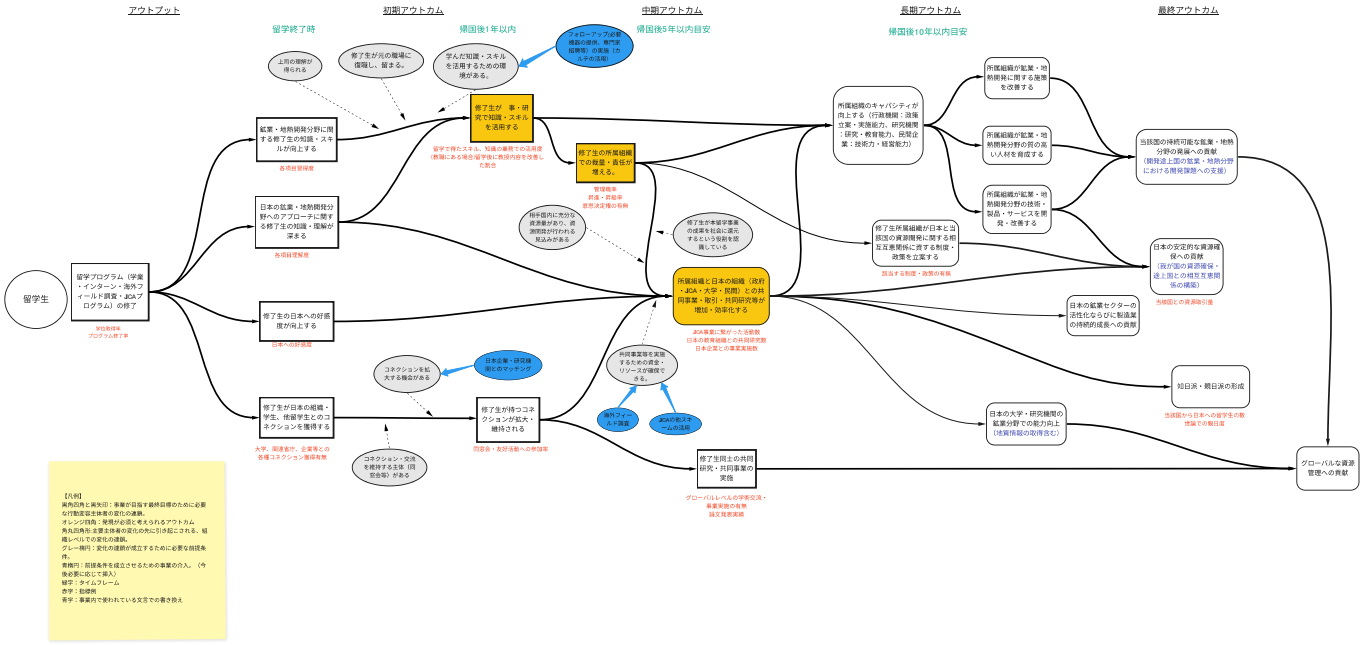
図 3-3 ABE イニシアティブの ToC 案

※ 主な留意点・補足

- 関係部へのヒアリング等を踏まえ、ABE イニシアティブの中核的なターゲットは留学生であるとの認識に基づき、**３．１．３①の「最終目標を達成するために変化が起きるべき主体」を留学生と設定**している。企業・大学に対して引き起こされる変化は留学生に起きる変化を促すための要因として位置づけており、企業・大学に起きる変化は「その他のインパクト」としてとらえ、評価判断においては副次的な位置づけとすることを想定している。
- 評価をするうえでは、**アウトカム間の重みづけ**についても重要となる。また、帰国後の経過年数も踏まえ、**どのレベルまでのアウトカムの発現が期待されるか**も重要な論点となる。上記 ToC 案では、関係部へのヒアリング等を踏まえ、特に重要と考えられるアウトカムをオレンジ色で示している。

【ToC３：資源の絆の ToC（案）】

資源の絆の ToC 案は以下図　３−４のとおり。



出所：調査チーム作成

図　３−４　資源の絆の ToC 案

※ 主な留意点・補足

- 他の ToC とは異なり、資源の絆については、**留学生のみの ToC を作成**。留学生を通じた変化を主に想定しているとの判断。
- ABE イニシアティブと比べ、「日本企業への裨益」という観点はやや薄く、当該国の資源管理及びグローバルな資源の安定供給という点を最終的な目標としてとらえている。

第4章　JICA 留学生事業の事後評価の試行（事例検証）

4.1. ABE イニシアティブのアウトカム評価試行

本節では、ABE イニシアティブについて、ToC で整理した期待される変化が発現しているかを、ウェブアンケート結果とインタビュー調査結果を踏まえて検証するとともに、評価方法の妥当性についても検討する。

4.1.1. 評価設問・評価手法

（1）評価設問

本調査で解明を試みた事項は次のとおり。今回調査の目的に従い、ToC に沿って、留学後に期待された成果が上がっているかを調査した。よって、プログラム実施（プロセス）に係る調査は行っていない。

評価設問①：
ABE イニシアティブへの参加は、終了時アウトカムとして整理した、修了生のスキル・日本に関する理解・日本に対する好感度の向上、及び修了生のネットワーク拡大にどの程度つながっているか？

評価設問②：
ABE イニシアティブへの参加は、初期～中期アウトカムとして整理した、修了生の関連分野や日本企業での雇用、起業などにどの程度つながっているか、ABE イニシアティブで得たスキル、ネットワークをどの程度活用・維持しているか？

評価設問③：
ABE イニシアティブへの参加は、中期アウトカムとして整理した、修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織（政府・JICA・大学・民間）との事業・取引・共同研究の実施にどの程度つながっているか（水先案内人としての活動につながっているか）？

加えて、ABE イニシアティブ留学生の受入大学、及び ABE イニシアティブ登録企業に対しても、ABE イニシアティブの副次的な効果としてどのような変化が生じたかを検証する。

（2）評価手法

分析においては大きく二つのアプローチをとる。一つは、ToC を活用した、各アウトカムの発現状況の確認とそのアウトカム発現に至る変化の連鎖の確認である。これにより、想定されていた ToC に沿った変化が起きているかの検証を行うことが可能となる。

二つ目のアプローチは、ABE イニシアティブの参加者とその Counterfactual となり得る

非参加者との比較を行うことで、事業がもたらした変化を把握する方法（いわゆるインパクト評価）である。

ABE イニシアティブによって発現が期待されるアウトカムは、ABE イニシアティブ以外の要因によっても変化しうるため、ABE イニシアティブの参加者のアウトカム水準を確認するだけでは、それが ABE イニシアティブによって達成されたものなのか、他の要素によって達成されたものなのかを判別することが不可能である。ABE イニシアティブ以外の要素は ABE イニシアティブの参加者と非参加者の双方に影響を及ぼすと考えられるため、ABE イニシアティブの参加者と非参加者を比較することで、その ABE イニシアティブ以外の要素の影響を排除することが可能となり、ABE イニシアティブへの参加とアウトカムの発現との因果関係を検証することができる。

本分析においては、以下（３）に示すように、ABE イニシアティブ参加者の Counterfactual として、ABE イニシアティブ不合格者（最終選考及びその一つ前の選考で不合格となった者）並びに合格したもののその後辞退した者（非参加者）を用い、ABE イニシアティブ修了生との比較を行う。こうした比較によって効果の検証を行う上では、参加者と非参加者が「似た」性質を有しているか（非参加者が参加者の適切な Counterfactual となり得るか）という比較可能性が重要なポイントとなる。本分析においては、ABE イニシアティブの選考に応募するという点において、日本で学ぶことへの意欲は修了生も不合格者も同様であると考えることができ、最終選考もしくはその前の選考まで進んだという点において、学力等の資質面においても修了生と不合格者には大きな差はないと考えられる[19]。また、辞退者も一度は合格していることから、合格者と同様の資質を有していると考えられる。こうしたことから、ABE イニシアティブの不合格者は ABE イニシアティブへの参加有無以外の点において大きな違いはないと考えられ、一定の比較可能性は担保されていると考えることができる。ただし、後述するように修了生と不合格者でアンケートへの回答率が異なっており、それが比較可能性に影響を及ぼしている可能性はある。

分析にあたっては、後述するウェブアンケートの結果（定量データ）を用いて、各アウトカムについて修了生のアウトカム水準と非参加者のアウトカム水準を比較し、その差が統計的に有意であった場合に、正負いずれかの効果があったという判断を行う。また、インタビュー結果（定性データ）を用いて、定量分析結果の解釈・考察を行う。

（３）調査概要・結果

以下では、分析に用いたデータ収集（調査）の概要と結果について、ウェブアンケートとインタビューのそれぞれについて記述する。

[19] ABE イニシアティブの選考方法はバッチにより異なる部分もあるが、おおむね次のとおり。(1) 募集要項開示、(2) JICA による第一次書類選考、(3) JICA による第二次選考（面接）、(4) 本邦大学による第三次書類選考、(5) 本邦大学による第四次選考（TV 会議面接）、(6) 最終合格者決定。後半の選考では、受入大学・研究科とのマッチングや国のバランス等の応募者個人の能力・資質とは直接関係ない要素の影響が大きい。

（ア） ウェブアンケート

ウェブアンケートでは、ABE イニシアティブ修了生、ABE イニシアティブ非参加者、ABE イニシアティブ留学生の受入大学、及び ABE イニシアティブ登録企業を対象として、ウェブアンケートフォームによる調査を実施した。詳細は以下のとおり。

【アンケート対象】

- ABE イニシアティブ修了生（ABE 生）
  第 1 バッチから第 5 バッチの 1,219 人のうち、早期帰国者 31 人及び第 5 バッチの在学・インターン中 63 人を除いた 1,125 人。
- ABE イニシアティブ非参加者（非 ABE 生）
  第 1 バッチから第 4 バッチの最終選考、及びその一つ前の選考で不合格となった ABE 応募者 740 人、並びに第 1 バッチから第 5 バッチにおいて一旦合格となった後さまざまな理由で辞退した応募者 54 人の計 794 人を対象。
- 企業
  ABE イニシアティブ登録企業 332 社
- 受入大学
  第 1 バッチから第 5 バッチまでの ABE イニシアティブ留学生の受入実績のある 72 大学 129 研究科のうち、合計 5 人以上の学生受入実績のある 54 大学 110 研究科。

【アンケート実施期間】

2021 年 1 月 22 日～2 月 7 日（ただし、2 月 28 日までは回答受け入れ）

【アンケートフォーム（質問票）】

ウェブアンケート作成サービスである Questant を利用してフォームの作成を行った。ABE イニシアティブ修了生及び非参加者を対象とするアンケートについては英語に加え、フランス語とアラビア語のフォームを作成し、回答者が選択できるようにした。企業及び受入大学に対するアンケートは日本語で作成した。実際の質問票の内容は別添５を参照されたい。

【回答結果】

回答結果（回答数、回答率）は表 ４－１のとおり。修了生の回答率は 47.8%と、2020 年 8 月に JICE が第 1～4 バッチの修了生を対象にアンケート調査を行った際の回答率 37.8%（1,038 人中 392 人）と比べ 10 ポイント高い回答率となった。非参加者は事前に想定されていたように修了生と比べると回答率が低く 14%という結果になった[20]。

フランス語、アラビア語での回答は、修了生においてはさほど多い数とはならなかった。

[20] 参考までにベルギー政府による類似評価におけるウェブアンケートでは、奨学金対象者と非対象者合わせた回答率は 35.4%（6,130 人中 2,168 人）である。本調査での ABE イニシアティブ修了生と非参加者合わせた回答率は 33.8%（1,919 人中 649 人）とほぼ同水準である。

それぞれの言語を母国語とする対象者が一定程度いたにも関わらず、英語で回答した回答者が多く、複数言語を用意したことが回答率に与えた影響は少なくとも修了生では限定的であったと考えられる。他方、非参加者では2割程度が英語以外で回答している。留学を経験しておらず、英語での回答が負担であった可能性もあり、非参加者については複数言語を用意したことの意義は一定程度あった可能性がある。

表 4-1　ウェブアンケート回答結果

	調査対象数	回答数	回答率
修了生（ABE 生）	1,125	538（23、7）	47.8%
非参加者（非 ABE 生）	794	111（19、2）	14.0%
企業	332	63	19.0%
大学	110	65	59.1%

注：回答数の括弧内は、それぞれフランス語、アラビア語での回答数。
出所：調査チーム作成

また、表 4-2に ABE イニシアティブ修了生及び非参加者のバッチ別の回答者の内訳を示す。

表 4-2　ウェブアンケートのバッチ別回答者内訳

バッチ	ABE 生		非 ABE 生	
	回答数	割合	回答数	割合
第1バッチ	56	10.4%	13	11.7%
第2バッチ	145	27.0%	8	7.2%
第3バッチ	161	29.9%	26	23.4%
第4バッチ	152	28.3%	46	41.4%
第5バッチ	24	4.5%	18	16.2%
合計	538		111	

注：割合については、四捨五入のため合計は100%にならない。
出所：調査チーム作成

さらに、修了生と非参加者の比較可能性を検討するために、属性（性別、バッチ、前職カテゴリー）の違いの有無の確認を行った。表 4-3のとおり、性別（男性の割合）、第 4、第 5 バッチの割合、及び前職カテゴリーがその他の割合が非参加者で高く、第 2 バッチの割合、前職カテゴリーが教育分野の割合が修了生で高いという結果となったため、それらの変数が分析結果に影響を及ぼさないよう分析に当たって対処した[21]。

[21] 具体的には、回帰分析においてこれらの変数を説明変数として加えている。ただし、これらの変数を加えた場合と加えない場合で大きく結果に違いがなかったため、以下では説明変数を加えない単純な比較の結果を示す。

表 4-3　ウェブアンケートに回答した修了生と非参加者の属性

変数	ABE生		非ABE生		全体		差
	N (1)	平均値 (2)	N (3)	平均値 (4)	N (5)	平均値 (6)	(4)-(2) (7)
性別(男性=1)	538	0.773	111	0.910	649	0.797	0.137***
年齢	538	34.890	111	34.568	649	34.835	-0.323
バッチ							
第1バッチ	538	0.104	111	0.117	649	0.106	0.013
第2バッチ	538	0.270	111	0.072	649	0.236	-0.197***
第3バッチ	538	0.299	111	0.234	649	0.288	-0.065
第4バッチ	538	0.283	111	0.414	649	0.305	0.132***
第5バッチ	538	0.045	111	0.162	649	0.065	0.118***
応募時の職種							
民間	538	0.309	111	0.333	649	0.313	0.025
政府	538	0.446	111	0.405	649	0.439	-0.041
教育・研究	538	0.151	111	0.090	649	0.140	-0.060*
その他	538	0.039	111	0.090	649	0.048	0.051**
学生	538	0.043	111	0.045	649	0.043	0.002
無職	538	0.013	111	0.036	649	0.017	0.023*
サブサハラ以外	538	0.112	111	0.063	649	0.103	-0.048

注：(1)列のNはサンプルサイズを表す。(2)、(4)、(6)列にはそれぞれの変数の平均値を示しているが、年齢以外は0か1の二値変数であるため、実質的には割合を示している（100倍するとパーセントになる）。(7)列の数値についている***、 **、 *はそれぞれ1%、5%、10%レベルで統計的に有意な差であることを示す。
出所：調査チーム作成

（イ）インタビュー

ABEイニシアティブの事例検証の一環として、作成したToC及びウェブアンケート回答に沿って、期待された変化の連鎖の具体例と促進・阻害要因を確認することを目的に、2020年12月から2021年1月にかけて国内からリモートインタビュー調査及び2021年2月から3月にかけてケニア、ルワンダの現地インタビュー調査を行った。ケニアは現地にて対面またはリモート、ルワンダは日本にてすべてリモートで実施した。詳細は以下のとおり。

表 4-4　ABEイニシアティブに係るインタビュー対象

対象者名	主なインタビュー項目	人数・選定方法等
修了生	・当該者がウェブアンケートにてYes（発現した）と回答したアウトカムの発現プロセス、要因 ・No（発現しなかった）と回答したアウトカムの阻害要因 ・アンケートで聞かれた以外の、ABE修了後の変化	計28名 ①インタビュー先日本企業に就職した2名 ・エジプト（現地在住）民間1名 ・モザンビーク（日本在住）民間1名 ②現地調査対象国26名（ウェブアンケートにてインタビュー協力可と回答あり連絡がとれた回答者） ・ケニア 18名（民間7名、政府機関3名、大学3名、NGO1名、JICA2名、フリ

対象者名	主なインタビュー項目	人数・選定方法等
		ーランス１名、求職中１名） ・ルワンダ ８名（民間４名、政府機関２名、大学１名、求職中１名）
非参加者	・修了生に同じ	計５名（現地調査対象国在住で、ウェブアンケートにてインタビュー協力可と回答あり連絡がとれた回答者） ・ケニア ３名（民間１名、大学１名） ・ルワンダ ２名（政府機関２名）
修了生所属組織の企画または人事関係者	・ABE 修了生に期待することとそれが応えられた度合い、想定しなかったインパクト ・当該組織と日本との事業・取引等の有無・プロセス、要因 ・ABE 生受入後の当該組織の変化と ABE 生受入との関わり有無・内容	計５名（現地調査対象国在住でインタビュー協力可の修了生に所属組織の紹介とインタビュー協力を依頼） ・ケニア ３名（民間２名、大学１名） ・ルワンダ ２名（民間１名、大学１名）
現地調査対象国の日本企業関係者	・対象国への日本企業の進出状況と対象国人材への需要 ・対象国人材にとっての、日本企業勤務・協業のメリット	・ジェトロ・ナイロビ事務所 ・在ケニア日本人商工会
日本企業（本社）	・コネクション・ネットワーク維持の状況とその要因 ・インターン受入及び採用（ABE の場合）による事業へのインパクトの有無とその要因	計３社（ABE イニシアティブ登録企業の中から企業規模、分野等バランスよく選定） ・大企業１社 ・中小企業２社
受入大学	・ABE 修了生の成果とその要因 ・コネクション・ネットワーク維持の状況とその要因 ・その他の変化の有無、具体的な変化の内容とその要因	国立/私立、分野等バランスよく選定
JICA 在外事務所 日本大使館	・日本留学プログラムにおける対象案件の位置づけ ・対象案件に対する期待が応えられた度合い、想定しなかったインパクト ・（JICA 事務所）対象案件のフォローアップ内容 ・（JICA 事務所）不合格者への対応有無・内容	現地調査対象国のみにて実施 ・JICA ケニア事務所 ・在ケニア日本国大使館 ・JICA ルワンダ事務所 ・在ルワンダ日本国大使館
その他	・ABE 修了生に期待することとそれが応えられた度合い、想定しなかったインパクト	・ケニア公共サービスジェンダー省 ・ルワンダ ICT 商工会議所 ・ルワンダ ICT イノベーションエコシステムプロジェクト（JICA 技術協力プロジェクト）専門家

出所：調査チーム作成

4.1.2. 分析結果

以下では４．１．１で整理した評価設問ごとに、想定した変化の発現状況についての分析結果を示す。ただし、４．１．１評価手法で述べている通り、修了生と不合格者でアンケー

トへの回答率が異なっており、それが比較可能性に影響を及ぼしている可能性はある。

（1）評価設問①：終了時アウトカム

ABE イニシアティブへの参加直後に変化が発現すると考えられる知識・スキル、日本への理解、ネットワークの獲得、日本への感情について、分析を行った。その結果は以下のとおり。

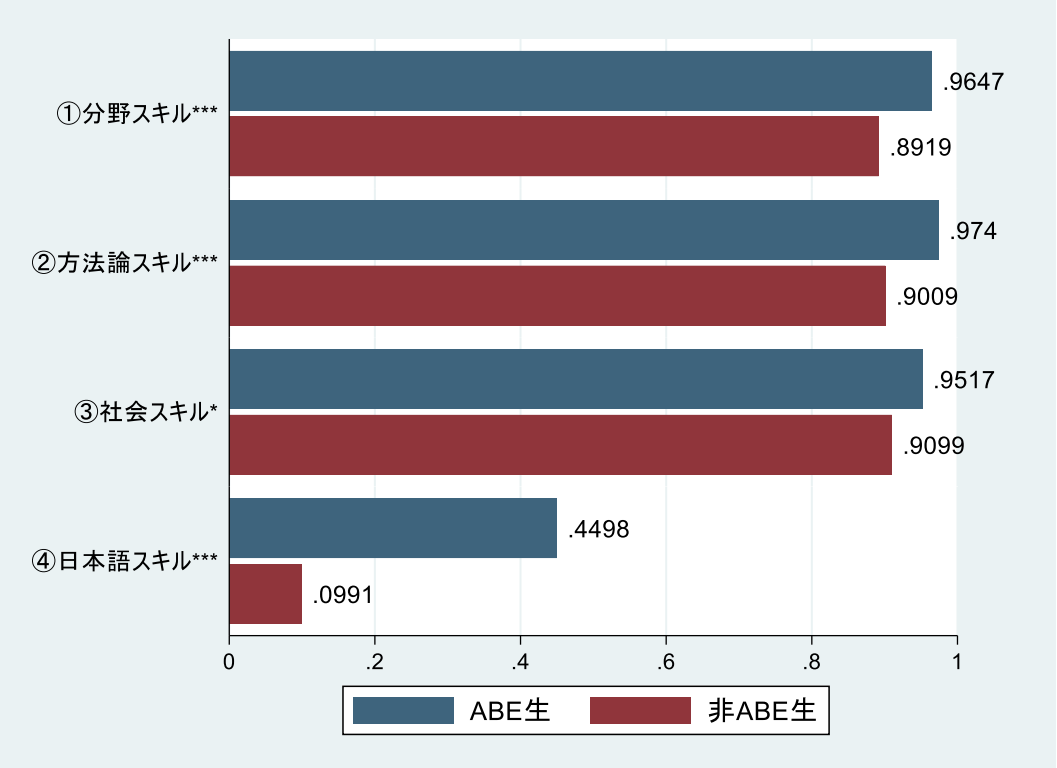
【知識・スキル】

知識・スキルに関しては、①専門分野の知識・スキル、②問題解決やプロジェクトマネジメント等の方法論スキル、③チームワークや異文化間理解等の社会スキル、④日本語スキルの四つについて、ABE イニシアティブ応募時と比べ、改善したかを検証した[22]。

図　4－1 に示すとおり、①・②・③の知識・スキルについては、非参加者も約 9 割が改善していると回答しているが、修了生では①・②については約 97%、③については約 95%と改善している度合いが非参加者よりも高い。非参加者の約 3 割は、ABE イニシアティブに応募した後に他の機会を得て修士号以上の学位を取得していた。また、ABE イニシアティブに不合格となった後に進学しなかった回答者へのインタビューでは、職場での短期研修の受講や業務経験を通して知識・スキルが向上したという理由が挙げられていた。よって、これらのスキルは ABE イニシアティブに参加しなかったとしても改善するものであるが、ABE イニシアティブへの参加がそうした改善をさらに促したと考えることができる。受入大学へのインタビューにおいても、ABE 生の知識・スキルは当初期待していたレベルに十分届いていたと評価は高い。成績が優秀で国際会議での発表を行った修了生や社会起業家のコンテストで発表し国際大会出場者として選ばれた修了生の例も聞かれた。ある修了生の所属先（日本関連メーカー）の上司は、エンジニアリングデザイン、デザインシミュレーション、分析、ビジネスマネジメント等のスキルに加えて、プレゼンテーションや問題解決のスキル、ビジネスシーンにおける日本文化の理解等の習得を日本への留学を通じて期待していたが、帰国時それらは期待を上回るものであったと評価していた。

なお、ある意味当然ではあるが、日本語能力（④）について改善したと回答した非参加者は 10%にも満たない一方、修了生の 45%が改善していると回答しており、日本語スキルの改善に対しては、ABE イニシアティブへの参加が大きな役割を果たしていると考えられる。

[22] アンケートでは、四つの知識・スキルについて、ABE イニシアティブ応募時と比べ、どの程度改善したかを 4 段階で質問している（1. 非常に改善した、2. 改善した、3. 少ししか改善しなかった、4. 全く改善しなかった）。分析においては、「1. 非常に改善した」もしくは「2. 改善した」と回答した人を 1、それ以外の回答をした人を 0 とする二値変数に加工し分析した。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***、*は修了生と非参加者の差がそれぞれ 1%、10%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

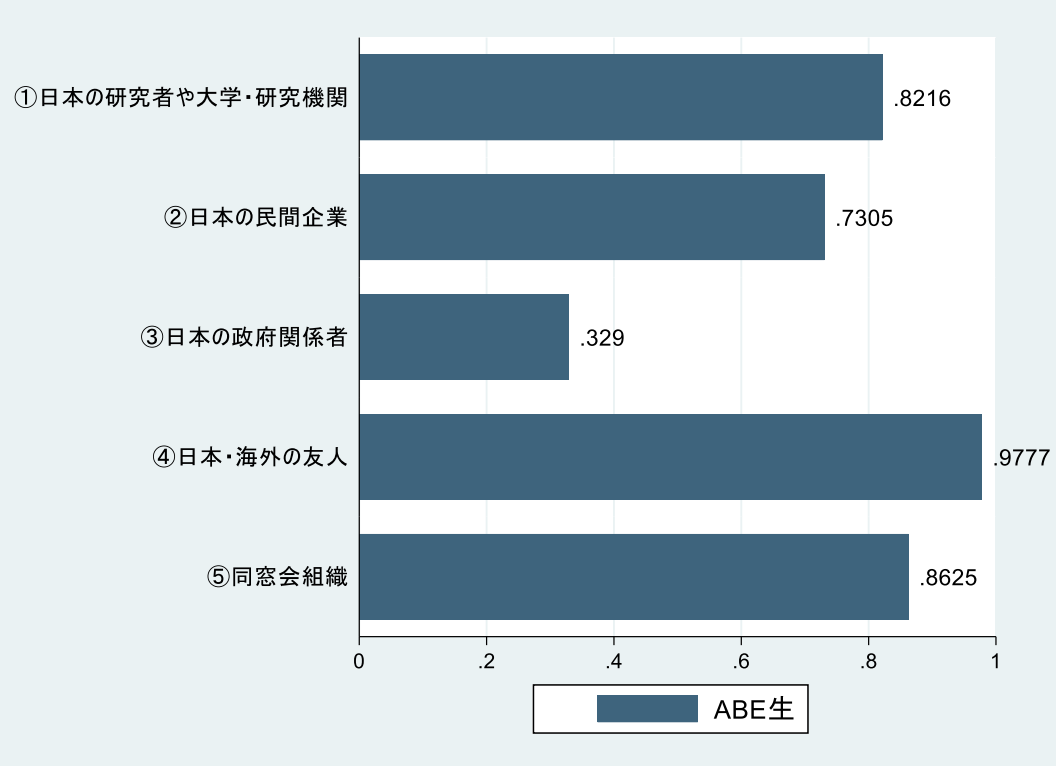
図 4－1　知識・スキルが改善したと答えた回答者の割合

【ネットワーク】

ABE イニシアティブへの参加を通じて得たネットワークについては、①日本の研究者や大学・研究機関、②日本の民間企業、③日本の政府関係者、④日本・海外の友人、⑤同窓会組織の 5 つに分類し調査を行った。なお、このデータについては、修了生のみを対象として調査を行っている。

その結果を図 4－2 に示す。①から⑤について、ネットワークを得たと回答したのはそれぞれ 82%、73%、33%、98%、86%という結果であった。参照値がないため価値判断が難しいが、日本の政府関係者とのネットワークを得たという修了生は比較的少ない割合となった。インタビューにおいても割合は少なく、ほとんどは JICA とのネットワークであった。また、日本の民間企業とのネットワークを得たと回答した人が 73%と他のカテゴリーよりも若干低くなっている点については、ABE イニシアティブがその事業名として「産業人材育成」を掲げ、日本企業とのネットワークを重視していることを踏まえると、非常に高い数字とは言い難いと考えられる。ただし、①と②でネットワークを得なかったと回答した修了生には、留学先大学の指導教官とのつながり（①）とインターンシップ先企業とのつながり（②）を含めずに No と回答した人が複数含まれていたことから、アンケート結果は若干過小評価になっている可能性はある。なお、民間企業とのネットワークはインターンシップの

受入先やビジネスネットワーキングフェアを通して獲得したとする声が多く聞かれた。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

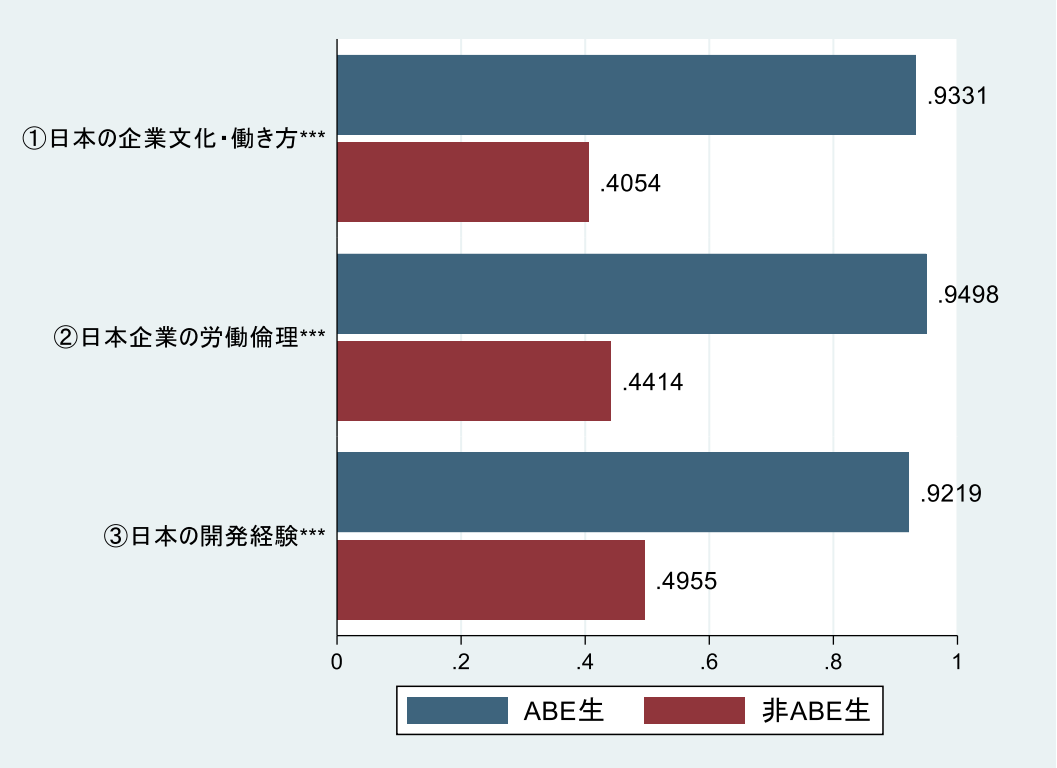
図 4－2 ネットワークを得たと答えた回答者の割合

【日本への理解】

日本への理解については、①日本の企業文化や働き方、②日本企業の労働倫理、③日本の開発経験の 3 点から検証を行った[23]。

図 4－3 に示すとおり、非参加者の中でもこれらの理解が改善している人たちは 4-5 割程度存在する。それらの回答者の中には別の機会での日本留学経験者、経済産業省国際化促進インターンシップ事業での日本企業インターン経験者、日本企業・日本に関連する職についているケース（JICA 事業への参加含む）が含まれていた。ABE イニシアティブに参加しなかったとしても、それ以外での日本企業や日本人との接点等、日本への理解を深める機会はある程度あると考えられる。他方、修了生はいずれも 9 割以上が改善したと回答しており、ABE イニシアティブの参加が日本への理解深化に大きく寄与していることが分かる。

[23] アンケートでは、知識・スキルについての質問と同じく、①②③について ABE イニシアティブ応募時と比べ、どの程度改善したかを 4 段階で質問している（1. 非常に改善した、2. 改善した、3. 少ししか改善しなかった、4. 全く改善しなかった）。分析においては、「1. 非常に改善した」もしくは「2. 改善した」と回答した人を 1、それ以外の回答をした人を 0 とする二値変数に加工し分析した。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***は修了生と非参加者の差が 1%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

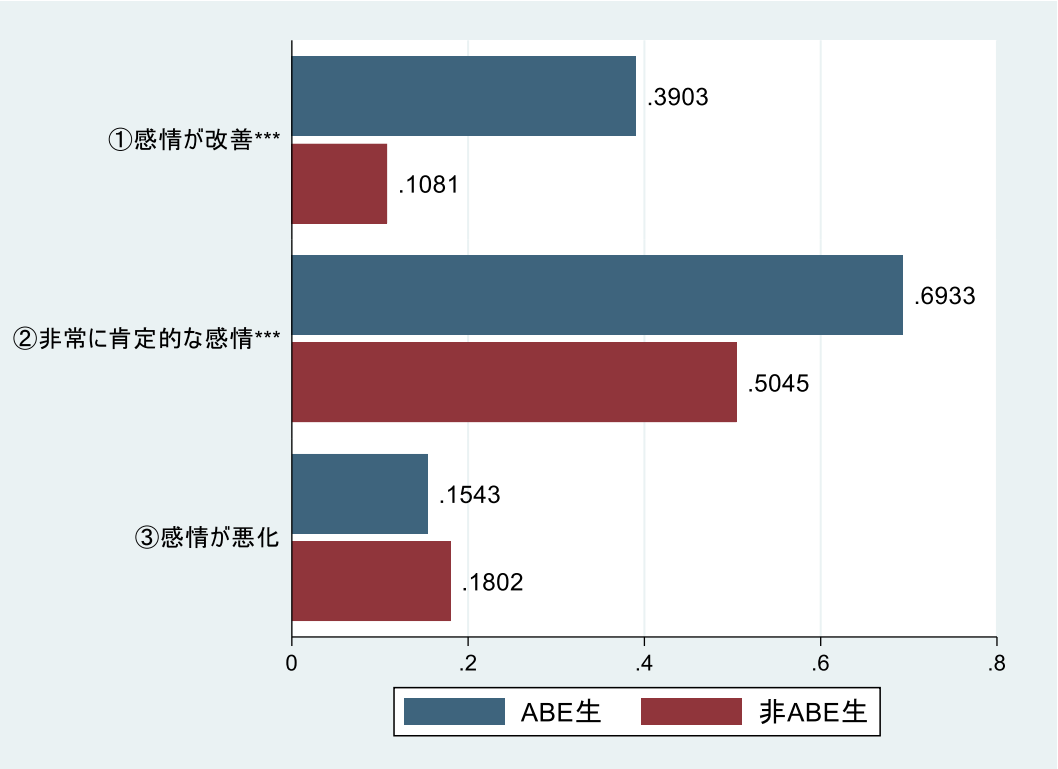
図 4－3　日本への理解が改善したと答えた回答者の割合

【日本への感情】

ABE イニシアティブへの応募時と比べ日本への感情が向上したと回答した割合は、非参加者で約 11%、修了生で 39%という結果となった。なお、最初から日本に対して非常に肯定的な感情を持っていた人はそれ以上改善する余地がないという点には留意が必要である。現時点で日本に非常に肯定的な感情を持っていると回答した修了生の割合は約 7 割となっており、非参加者の割合と比べ 17%高い。これらのことから ABE イニシアティブへの参加によって、日本への感情がより肯定的なものになったということができよう。しかし非参加者においても、日本での短期滞在の経験や日本の文化、食べ物、製品が好きで引き続き肯定的な感情が高い者、機会があれば再度 ABE イニシアティブへ応募したいという者もいた。

他方、感情が悪化したと回答した人が非参加者の中で 18%、修了生で 15%程度（その差は統計的には有意ではない）いるという点には留意が必要である。ウェブアンケートでは感情の変化の理由を質問してはいないが、悪化したと回答した修了生の自由コメント欄をみると、大きく分けて①留学時の不満（来日後により自分に合った専攻分野があることがわかり変更したかったが認められなかった、日本語習得機会が少なかった、アルバイトや観光など日本をもっと理解する機会が与えられなかった、生活費が少なかった等）、②帰国後フォローアップへの不満（成果を報告する機会がなかった、インターンシップを就職に結びつけ

る仕組みがあるとよい、帰国後も企業とのネットワーキングイベントが定期的にあるとよい[24]等）、③期待どおりの就職・復職ができなかったこと（職場で学位が尊重されず 2 年間がブランクとして扱われた、修了生を雇いたい日本企業がない等）が記載されており、これらが日本への感情悪化につながっている可能性がある。インタビューを行った修了生の中にも、卒業後元の所属先（日本関連メーカー）に戻ったところ、日本留学による修士号取得に対する社内の評価や理解（待遇面の向上等）が得られず辞職している者がおり、その修了生は感情が悪化したと回答した。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***は修了生と非参加者の差が 1%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-4 日本への感情が向上した回答者の割合

評価設問① まとめ

以上のとおり、各種スキルや日本に関する理解は、いずれも非参加者と比べより改善したと回答した修了生が多く、統計的にも有意な差となっている。自己認識ではあるが、ABE イニシアティブへの参加により、こうした知識やスキル、理解が改善するという参加直後の変化は想定どおり発現しているものと考えられる。また、日本への肯定的な感情についても、修了生の方が高く、ABE イニシアティブへの参加を通じて日本への肯定的な感情が高まっていることも確認できた。ネットワークに関しては、一定程度の獲得にはつながっていると考

[24] JICA は帰国後サポートプログラムとして広域ネットワーキングフェアを年 1 回行っているが、各国でのよりきめ細かいサポートがあるとよいとの意見が複数あった。

えられるが、参照値がないため明確な判断は難しい。

（2）評価設問②：初期～中期アウトカム

次に、ABE イニシアティブへの参加直後の変化を踏まえ、次の段階の変化として、修了生の帰国後の仕事やネットワークの維持、ABE イニシアティブで得たスキルの活用状況について検証する。

【帰国後の仕事】

帰国後の仕事（復職を含む）としては、①学んだ分野でポストを得ているか[25]、②日本企業での職を得ているか、③日本に関連する職についているか、④起業をしたかという 4 点について分析を行った。

まず、表 4-5 に参考として、修了生・非参加者双方の調査時点での職種カテゴリーの分布を示す。

表 4-5 現在の職種カテゴリー

	ABE 生		非 ABE 生	
	人数	%	人数	%
民間	186	34.6%	35	31.5%
政府・公的機関	168	31.2%	39	35.1%
教育・研究機関	54	10.0%	10	9.0%
その他の職種	24	4.5%	15	13.5%
学生	64	11.9%	7	6.3%
無職	42	7.8%	5	4.5%
合計	538	100.00%	111	100.00%

出所：調査チーム作成

分析結果は図 4-5 のとおり。①については、非参加者では 6 割近くが学んだ分野でのポストについていると回答しているが、修了生では約 40%と修了生の方が低い数字となっている。このことから、ABE イニシアティブは学んだ分野とは別の分野でのキャリアを促している可能性が考えられる[26]。図表には示していないが、ABE イニシアティブ参加前のポスト

[25] 非参加者については、最終学歴において学んだ分野に関するポストについて質問している。なお、質問では今の仕事が学んだ分野と合致しているかについて、「非常に合致している」、「多少合致している」、「合致していない」という 3 択で聞いており、ここでは「非常に合致している」という回答を「学んだ分野についている」と定義している。なお、「多少合致している」を含んだとしても、結果の傾向は変わらない。

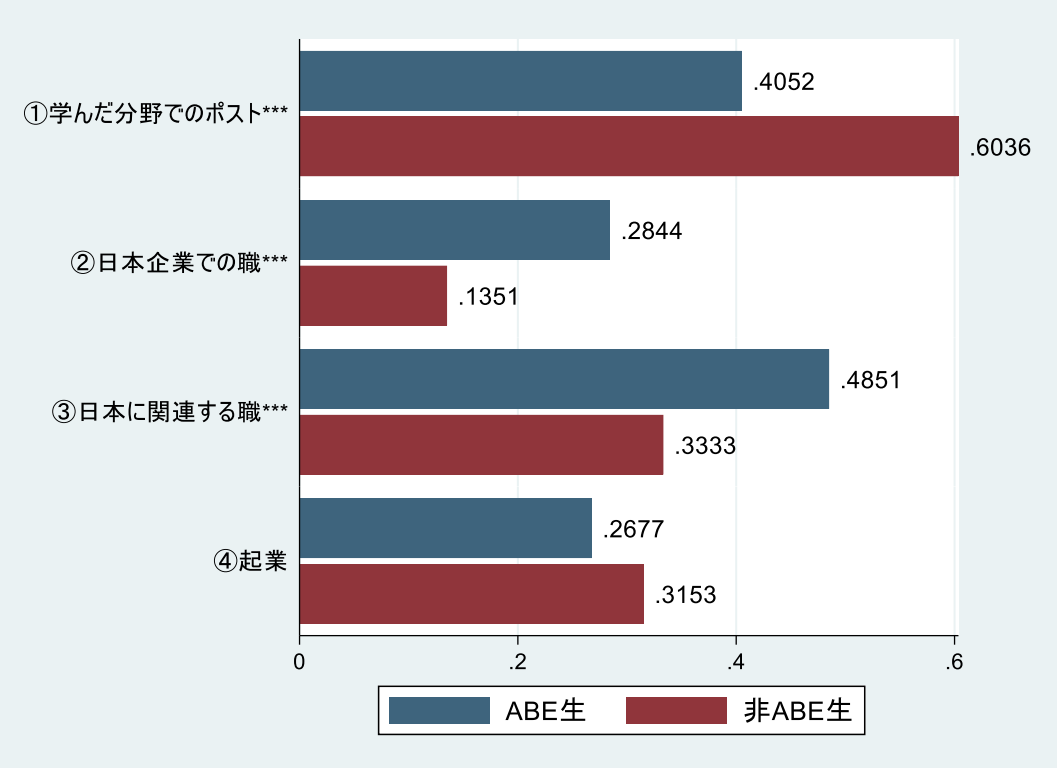
[26] なお、修士課程では専門性が高くなるため、修士号を持つ人と学士号を持つ人では、前者の方が学んだ分野に関連する仕事を狭くとらえる可能性がある。実際、非参加者のうち「学んだ分野についている」と回答した人は、修士号を持つ人で 50.9%、学士号を持つ人は 64.7%と前者の方が少なくなっている。他方、

に復職した修了生では6割以上が学んだ分野でのポストについていると回答しており、ABEイニシアティブ参加後に職を変えた人たちは必ずしも学んだ分野でのポストについていないことがうかがわれる[27]。なお、Science 専攻の修了生を除き、非参加者の方が学んだ分野のポストについている可能性が高いという傾向は専攻分野に関わらず同様である。

インタビューによると、日本で就職した修了生は、修士課程で学んだこと（道路事業における環境影響評価が研究テーマ）よりも、学士課程の専攻分野に関連する企業に就職していた。当時、就職先企業が「設計ができて海外に行ける若い人材」を求めていたため、学士課程での設計の経験、同企業でのインターンシップの経験により、就職が実現した。当然のことながら、企業側は必ずしも修士課程（ABE イニシアティブ）で得た専門知識だけが採用の要件としておらず、本ケースはこれまで本人が獲得してきたスキルや経験等を総合的に判断し、就職につながった例である。ABE イニシアティブ参加によってキャリアの幅が広がったととらえるのであれば肯定的に評価できるが、学んだ分野での知識やスキルの活用という面においては、その機会を得ることができていない可能性がある。実際にスキル活用の程度に関するデータからは、学んだ分野でのポストを得ている修了生の 98%が ABE イニシアティブを通じて得た専門分野のスキルを活用していると回答しているのに対し、学んだ分野でのポストを得ていない修了生では専門分野のスキルを活用しているのは 77%にとどまる。なお、ルワンダのように、ABE 生の募集・選考時から帰国後フォローアップに至るまで、国家開発の重点分野である ICT 分野に集中させた結果、ほとんどの修了生が同分野でのポストについている例もある。

学士号を持つ非参加者を除いて分析を行ったところ、修了生と非参加者の差は若干小さくなるものの、修了生の方が学んだ分野でのポストについている割合が低いという結果は変わらなかった（統計的にも有意）。学士号を持つ人と修士号を持つ人で学んだ分野との関連性のとらえ方が異なる可能性は否定できないものの、それが本文での分析結果に実質的な影響を与えるものではない。

[27] 元の職場に復職した回答者は 61%で、その多くが政府機関職員または国公立学校教員であった。公的機関からの留学の場合、帰国後一定期間は元の組織で勤務することという条件が勤務先から課されることが多い。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***は修了生と非参加者の差が 1%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-5 留学後（留学応募後）にそれぞれの職についた回答者の割合

②の日本企業での職、及び③の日本に関連する職については、修了生の方が非参加者よりも 15%程度高い数字となっており、ABE イニシアティブ参加が日本とのつながりが深いポストの獲得につながっていることが分かる。日本企業での職の具体例としては、自動車メーカーに復職し、ピックアップトラック組立工場（東アフリカでの新たな製造ライン）の操業開始に関わった事例、車両用及び工業用潤滑油メーカーのビジネス開発チームにおいて新しいブランドデザインに携わり、主に出身地域である西アフリカ諸国への進出に貢献している事例、設計業に就職し、アフリカやアジアを対象とした海外進出に関わっている事例等がある。日本に関連する職としては、日本市場向けソフトウェアのオフショア開発、日本企業のビジネスコンサルティング等がある。一方、修了生の中には、日本企業が行う採用スケジュールと合わず、どの機会にも応募できなかった、人材紹介会社にも行ったが、常に日本語能力を要求され日本での就職を断念せざるを得なかった者もいたことには留意が必要である。ABE イニシアティブのプログラムは、修了時インターンシップが終わったら直ちに帰国しなくてはならず、十分に仕事を探せなかったと話した修了生もいた[28]。

さらに日本国内だけではなく、アフリカ現地の日本企業支店へのインタビューでは、現地採用に際しては日本文化理解や日本語を理解することは雇用側のメリットにはなるものの、

[28] ABE 3.0（2019 年度開始の第 6 バッチ以降）では、修了生への就業支援をより強化することとしている。

優先順位の上位ではなく、専門的な知識や経験がある人材の方を採用する傾向があるとのことであった。また、日本本社採用と現地採用とで、給与面や待遇面で格段の違いがあるため、研修員の中で日本本社採用なら関心を示すが現地採用にはあまり関心がないといった現象が起きているとのことであった。以上のようなことから、日本企業への就職は日本への留学経験、修士号、専門的知識をもってもハードルが高いといえる。

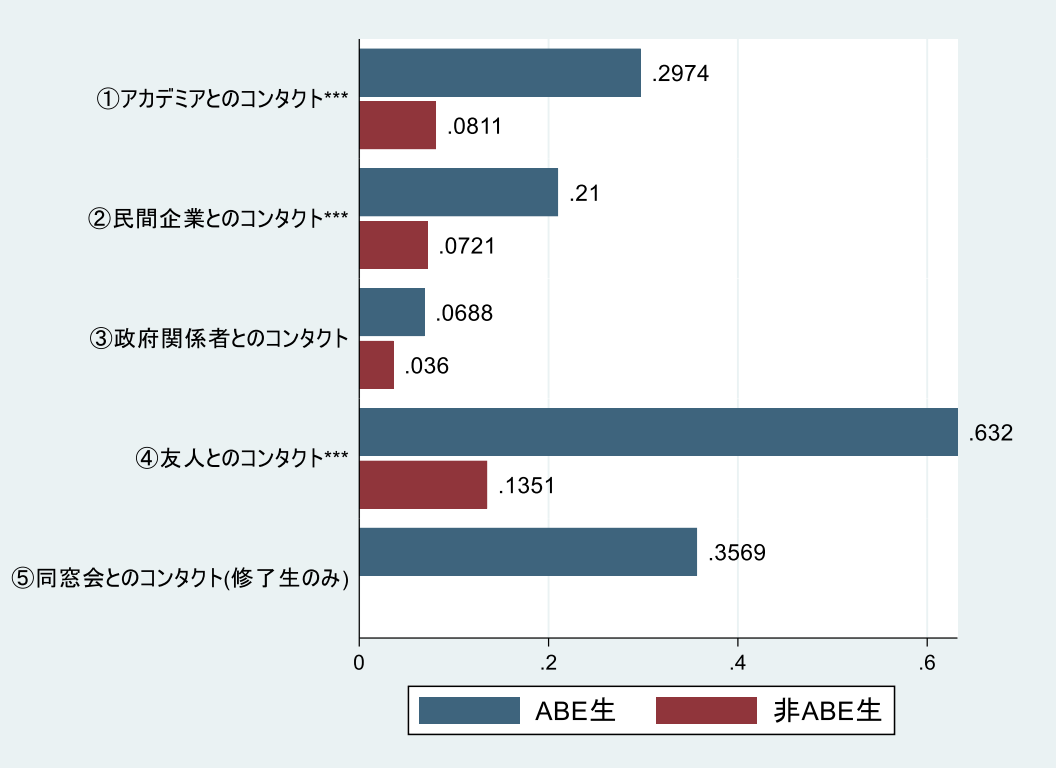
④の起業については、修了生と非参加者のいずれも30%前後の割合となっており、統計的に有意な差とはなっていない。現地インタビューでは、修了生27名中7名、非参加者5名中2名が起業を経験していた。ただし、その中にはひとつの仕事だけでは十分な収入を得られず副業として起業する修了生も含まれていることには留意が必要である。かつ、その中には、ゲストハウス、ゲームショップの経営等、学んだ分野とは関係のない分野で起業した者もいた。ABEイニシアティブが起業に及ぼす影響については、現時点では確認できなかった。

【ネットワークの維持】

ネットワークの維持については、①日本の研究者や大学・研究機関、②日本の民間企業、③日本の政府関係者、④日本・海外の友人、⑤同窓会組織について、過去3カ月以内にコンタクトを取っている人の割合を検証した。

結果は図 4-6のとおり、修了生の方がコンタクトを取っている割合が高く、ネットワークを維持していることが分かる。修了生における数値の水準自体の解釈については、日本企業で働いている人で自社を含めず回答した人も散見されるなど、質問の解釈にばらつきがあったため正確な現状を表していない可能性はある点には留意が必要である。政府関係者とのネットワークについては、もともと政府関係者とのネットワークを得たと回答した人は少なかったため、低い値となっていることは妥当と考えられる。また、同窓会等とのコンタクトがある修了生は3分の1程度に留まっている。博士課程への進学を目指している修了生は、そのために在籍していた大学の指導教員とコンタクトを取っていたり、非参加者の中でも、自分が手掛けているプロジェクトについて大学の教員と意見交換した者もいた。また、企業とのネットワークについては、インターンシップの受入先との共同研究やJICAによる日本企業の海外展開支援を受注(もしくは検討)している企業の支援のため継続的なやり取りをしている修了生がいた。友人や同窓会[29]メンバーとは、SNS等で近況の報告や情報交換を行っていた。同窓会活動には参加したいと思っていても仕事が多忙のため参加できていないという声も聞かれた。なお、非参加者であっても、日本関連企業に勤めているケースでは、ある程度日本人との交流がみられた。

[29] ABEイニシアティブの同窓会に相当する組織としては、同窓会機能をもつ、修了生有志が立ち上げたKakehashi Africa (KA) という団体があるが、国によってはいまだ活発な活動が展開されておらず、同窓会と聞いた場合にJICA在外事務所が主導しているJICA長期研修員同窓会を考える回答者もあった。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***は修了生と非参加者の差が 1%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

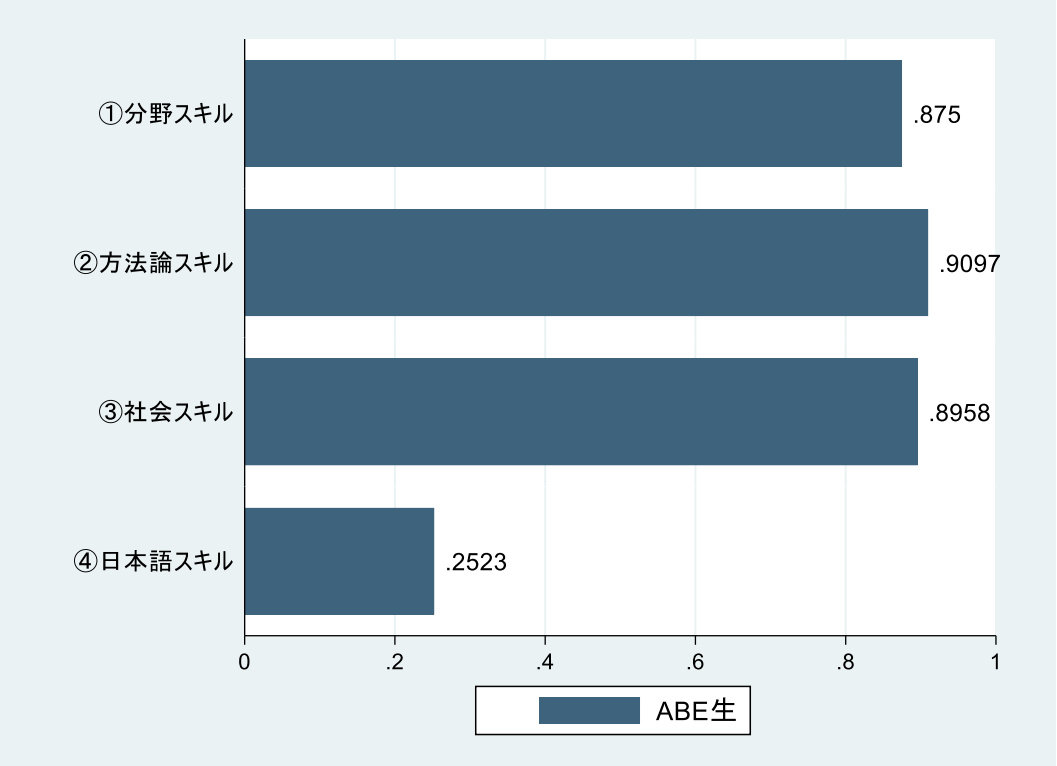
図 4-6 ネットワークを維持している回答者の割合

【スキル活用】※修了生のみ

ABE イニシアティブへの参加で得た知識・スキル（①専門分野の知識・スキル、②問題解決やプロジェクトマネジメント等の方法論スキル、③チームワークや異文化間理解等の社会スキル、④日本語スキル）の業務での活用程度は、①、②、③はいずれも 90%程度と高い。日本語スキルの活用程度は約 25%となっている。

他方、スキル活用の程度は、帰国後の職業やキャリアに依存する。上述のように、学んだ分野でポストを得ている修了生の方が、そうでない修了生よりも ABE イニシアティブで得た専門知識・スキルを活用している割合が 20 ポイントほど高いという結果になっている。商社の現地事務所で ABE 生を再採用（復職）した日本企業へのインタビューでも、日本の仕事の進め方を理解し、ABE イニシアティブで得た MBA の知識を持って現地の石油省内での交渉を主導しており、非常に満足度が高いとの社内評価であった。また、日本に関連する職についている修了生は 37%が日本語スキルを活用しており、そうでない修了生の 7%と比べると当然ではあるが非常に大きな差になっている。ABE イニシアティブで得た知識・スキルの活用を期待するのであれば、プログラム中にそれらを獲得・向上させることはもちろんのこと、帰国後の進路においてもそうした知識・スキルが活用できるポストにつくことのできるような支援が必要になると考えられる。「日本への感情」で取り上げた、一度復職（日本

関連メーカー）したが日本留学による修士号取得に対する社内の理解が得られず退職した修了生は、ToC において獲得した知識・スキル活用の Assumption となっている「上司の理解」「関連する職に留まる」「学んだ知識・スキルを活用するための環境」が該当せず、スキル活用まで至らなかったケースである（本件は一般的なケースではないが、そういったことが日本への印象も下げているということにつながることは留意すべき点である）。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

図 4-7 留学で得たスキルを活用していると答えた回答者の割合

評価設問② まとめ

上記のとおり、学んだ分野でのポストを獲得している割合については、修了生の方が非参加者と比べ低いという結果となっている。ABE イニシアティブで得た専門知識・スキルの活用という観点からは想定されたキャリア形成の道筋ではない可能性があるが、キャリアの選択肢を広げることにつながったと捉えることもできる。日本関連の職につく人の割合は多くなっており、学んだ分野での専門知識・スキルよりも、ABE イニシアティブで得た日本との関連性を通じてキャリアを築いていく人が多いという傾向がうかがわれる。

（3）評価設問③：中期アウトカム

さらなる段階の変化としては、修了生がより責任の高いポストにつくことで所属組織を通じた貢献をすることが期待される。また、修了生が日本との関連性を活用して、いわゆる「水先案内人」として日本企業や JICA、日本の大学等のアフリカ進出を支援する役割も期

待されている。以下では、これらの点について検証を行う。

【責任ある立場にいるか】

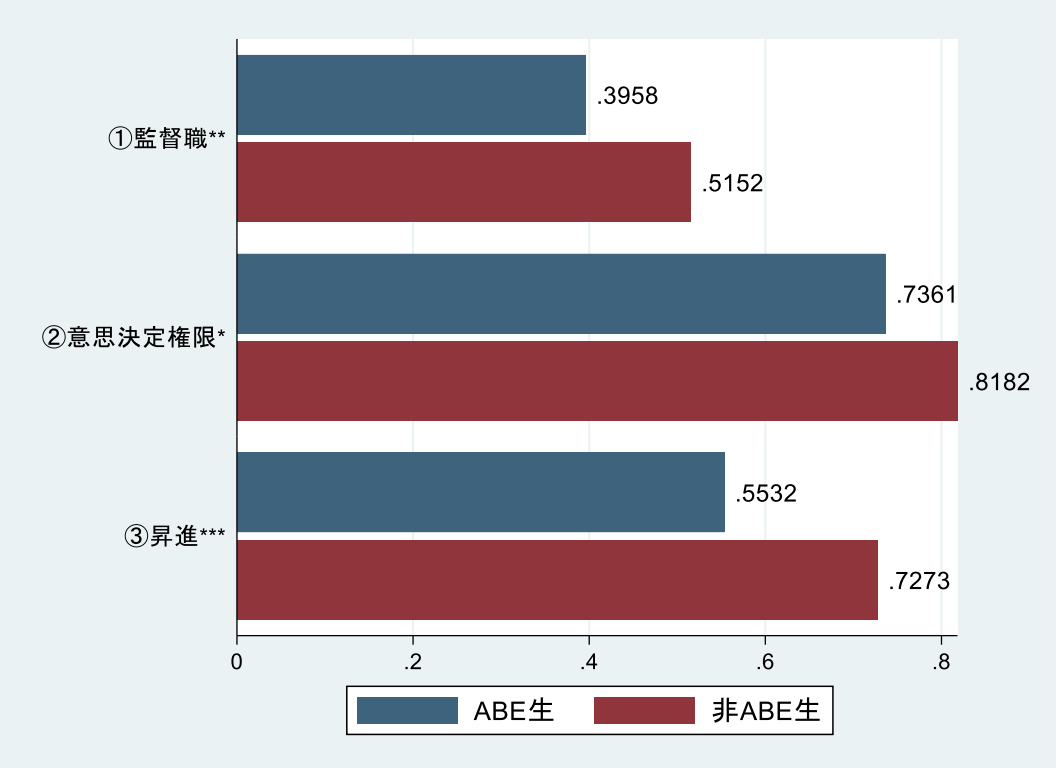
ここでは修了生が責任のある立場にいるかどうかという点について、①他の職員等を監督・管理する監督職についているか（監督している人数は問わない）、②意思決定を行う立場にいるか[30]、③昇進[31]の有無の 3 点から検証を行った。

分析結果は図 4-8 のとおり。いずれのアウトカムにおいても、修了生の方が非参加者と比べ低い数値となっている。①については、非参加者の半数近くが監督職についている一方、修了生は 4 割近くにとどまる。②についても、修了生の 73%がいずれかのレベルでの意思決定権限のあるポストについているものの、非参加者と比べると低い数値になっている（統計的に有意な差ではない）。昇進（③）についても、修了生の方が非参加者と比べ 17 ポイント程度低い結果となっている。なお、これらの傾向は帰国後一定程度の年数が経過している第 1 バッチと第 2 バッチに限定しても大きく変わらない。ABE イニシアティブ応募時の職に復職した回答者に限定すると、修了生と非参加者の差はやや縮まるものの、やはり修了生の方が低い結果となった。特に昇進（③）において修了生と非参加者の差が大きい傾向は同じで、留学によるブランクの影響もうかがわれる。もっとも、修了生及び一部修了生の上司へのインタビューでは、能力があっても組織の規則やポストが空いていないという理由で昇進につながっていないなど、ABE イニシアティブの参加とは関係ない組織的な要因も聞かれた[32]。

[30] 調査では、意思決定の権限について、高い方から組織全体、部・課、チーム、個別プロジェクトの 4 段階について質問をしている。ここではいずれかのレベルで意思決定の権限があると回答した者を「意思決定を行う立場にいる」と定義している。

[31] ABE イニシアティブ応募時と比べ、調査回答時により高いポストにいると回答した人を「昇進」と定義している。

[32] なお、非参加者の中で ABE イニシアティブ以外の機会で海外留学した人とそうでない人を比べたところ、①②③のいずれにおいても、海外留学した人はそうでない人より割合が少なかった。ABE イニシアティブに限らず、一定期間職場を離れることは責任ある立場にいるかどうかという点については不利に働くことがうかがえる。また、２．２のレビュー対象案件事例 6（Indonesia Graduate Training）では、インドネシア国内で学位を取得した参加者と米国留学した参加者がおり、サブグループ分析をしているが、この事例でも米国留学した参加者の方が責任のある立場に就いている割合が国内学位取得参加者（職場の推薦を受けてプログラムに参加。参加中も在職・勤務継続している者もいた）より低いという結果となっている。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***、**は修了生と非参加者の差がそれぞれ 1%、5%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

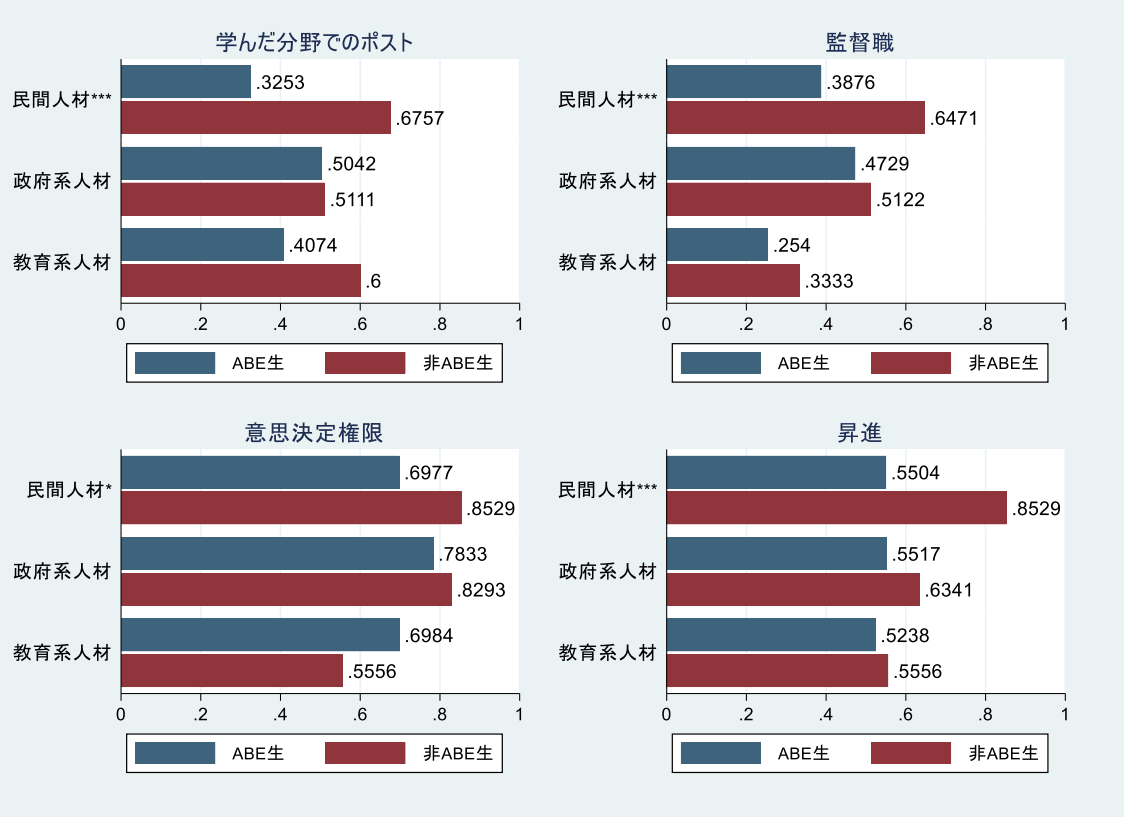
図 4-8 責任の高いポストにあると答えた回答者の割合

上記の「責任ある立場についているか」という点、及び「(2) 評価設問②」で検証した「学んだ分野でのポストを得ているか」という点については、修了生の方が非参加者と比べ低い数値になっている。この点を詳細に検討するために、①応募時の職種カテゴリごと（民間人材・政府系人材・教育系人材）、②バッチごとの 2 点[33]からサブグループ分析を行った[34]

職種カテゴリごとの分析結果を図 4-9 に示す[35]。意思決定権限における教育系人材以外では、修了生の方が非参加者と比べ低い数値になっている傾向は共通している。しかし、特に民間人材における修了生と非参加者の差が顕著に大きい一方、政府系人材におい

[33] これらに加えて、地域（サブサハラアフリカとそれ以外）という観点からもサブグループ分析を行ったが、特筆すべき結果は得られなかったため、分析結果等の記載は割愛する。
[34] ここでは、サブグループごとにサンプルを分け、それぞれのグループの中で修了生と非参加者の値がどのように異なるかを検証している。なお、サブグループに分けて分析することで、各グループのサンプルサイズは少なくなる。したがってサブグループ分析の結果については限られたサンプルサイズの中での傾向を示す参考情報として理解されたい。
[35] ABE イニシアティブ参加前のカテゴリで分類し、分析を行っている（ABE イニシアティブ参加前は政府機関で働いていたが、参加後民間企業に転職した人も政府系人材として分類）。民間人材については、民間企業への勤務（企業経営者を含む）と自営業を行っていた人、政府系人材については政府系機関（公社も含む）へに勤務していた人、教育系人材は教育・研究機関に勤務していた人（学生は除く）を指す。その他 NGO や国際機関に勤務していた人、学生、無職の人などは分析から除外。

ては差が小さくなっている[36]。こうした職種カテゴリごとで差が生じている理由として、帰国後の職やキャリアの選択が影響している可能性が考えられる。図には示していないが、修了生のうち、帰国後に元の職・組織に戻らなかった人の割合は政府系で 28%程度だったのに対し、民間では 45%程度の数値となっている。民間人材の方が政府系人材と比べ、帰国後に他の職や組織へ転職等をしていることがうかがわれ、そうしたキャリアチェンジが昇進等に影響を与えている可能性が考えられる[37]。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***、*は修了生と非参加者の差がそれぞれ 1%、10%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-9　応募時の職種カテゴリごとの分析結果

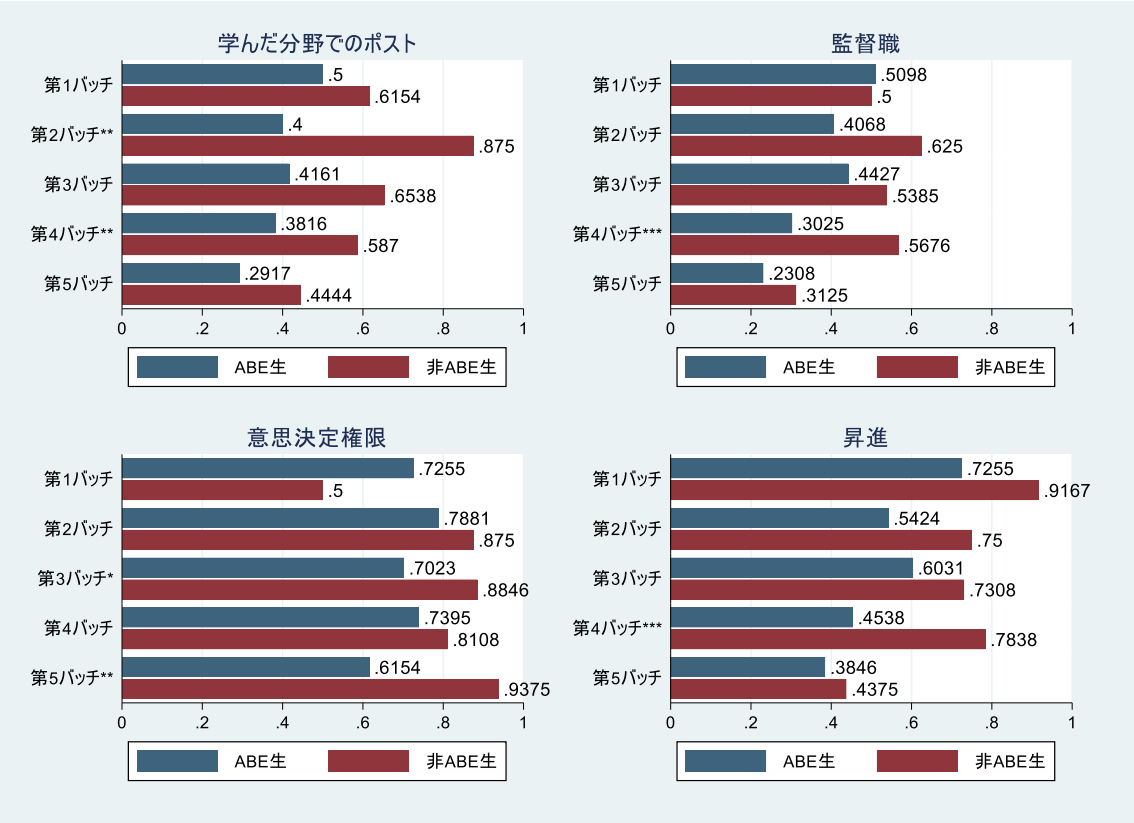
また、「(2) 評価設問②」で記載したように、修了生では日本企業へ就職した人の割合が非参加者よりも高くなっている。日本企業における留学生のキャリアの特徴として

[36] 差は小さいながらも政府系人材でも非参加者の方が監督職、意思決定権限、昇進の割合が高いことの要因としては、特に公務員では昇進は学位にのみ左右されず、在職期間など他の要素がより影響するとのインタビュー結果が２．２でレビューした他国機関留学生事業評価の事例３(Fulbright Scholarship Support Program in Pakistan) 評価報告書にあり、この点は非参加者よりも在職期間が短くなっている ABE 修了生にも当てはまると考えられる。

[37] なお、意思決定の権限については、教育人材において修了生の方が高くなっている。理由としては、教育・研究分野においては、他の分野と比べ学位の持つ役割が想定的に高いことや、教授法の選択等においては一定の裁量権が確保されているという点が考えられる。実際にケニアとルワンダでのインタビューでは、アンケートで意思決定権をもっていると回答した大学や高等専門学校教員の修了生が、日本で学んだ教授法を導入しているという声が複数聞かれた。

「留学生から日本企業に就労した従業員のキャリアへの希望と日本企業が留学生へ求めるキャリア像が大きく異なっている」「従業員の個々人の希望よりも、組織の論理で長期的な視点からの人材配置を行ってきている」といった点が指摘されており[38]、本調査におけるデータからも、日本企業に就職している人は日本企業に就職していない人よりも責任のある立場に就いている割合が低くなっていることが確認されている。こうした点からも、ABE イニシアティブへの参加によって日本企業への就職が促進されたことも、民間人材の修了生の相対的に低い数値に影響を及ぼしている可能性が推察される。

バッチごとの分析結果は図 4-10 に示す。一部の例外はあるが、全体としては、修了生・非参加者のいずれについても、最近のバッチよりも古いバッチの方が高い数値となっている傾向はみられる。したがって、これらの数値は時間の経過に伴い、高くなっていくことが期待される。他方、1 バッチや 2 バッチといった古いバッチにおいても修了生と非参加者の差が小さくなっているという明確な傾向はなく、時間の経過につれ修了生がキャッチアップしていく（修了生と非参加者の差が小さくなっていく）可能性については、少なくとも 5 年程度では読み取ることができない。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***、*は修了生と非参加者の差がそれぞれ 1%、10%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-10 バッチカテゴリごとの分析結果

[38] 守屋（2012）

【水先案内人（日本の組織との共同事業等）】

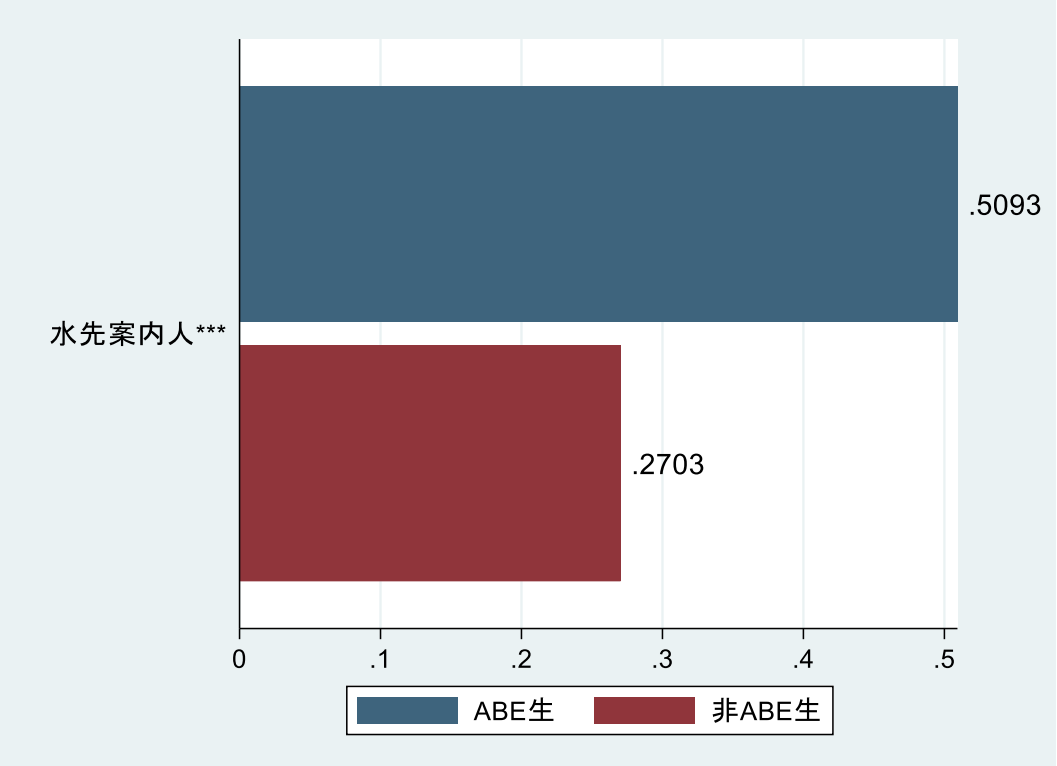
次に、ABE イニシアティブのキーワードの一つとなっている「水先案内人」について、修了生がそうした役割を担っているかを検証する。「水先案内人」の定義について、ここでは日本の組織（日本企業、日本の研究機関、日本政府（JICA、ジェトロ含む））がアフリカの各組織と行うビジネスや共同事業、共同研究等の開始や拡大、円滑化に携わったというケースをもって「水先案内人」の役割を果たした、としている。

分析結果は図 ４－１１のとおり、修了生の約半数が「水先案内人」としての役割を果たしており、その数は非参加者の 2 倍近い数値となっている。ABE イニシアティブは、「水先案内人」の育成に大きく貢献していることを示す結果となった。活動のタイプとして最も多かったのが「日本企業のアフリカ進出・ビジネス展開へのサポート（117 人）」であり、「JICA や日本の ODA 案件への参加(61 人)」、「ABE 修了生としての活動(34 人)」、「日本企業での雇用（既に退職している場合も含む）（26 人）」、「元指導教官や留学先大学との共同研究や事業(17 人)」、「自身による日本関連ビジネスの実施(計画段階も含む)（7 人)」と続く。具体的な事例については、囲み ４－１にまとめた（「日本企業での雇用」の具体例は既出のため割愛）。なお、ABE イニシアティブ登録企業に対するアンケート調査結果からも、修了生との関与方法として、現地の情報提供者としての関わりを回答した企業が約半数（48%）と最も多く、現地情報の提供を通じて日本企業のサポートを行う者が多いことがうかがえる。

調査からは、このような活躍に至るまでの、日本企業や日本関連の業務を行っている組織への就職、学んだ知識等の活用、コネクションの活用など、先行するアウトカムからの変化の連鎖が起こっていることが確認された。上記のような協業を行っている修了生の多くが促進要因として同意したのは、インターンシップ（75%）、ネットワーキングフェア（74%）であった（複数回答）。企業へのインタビューでもこのことは確認され、例えば、インターン受入をきっかけとしてルワンダに進出した日本企業は、ABE 生を受け入れるまではアフリカとのつながりがなかったという。その他の要因として、インタビューでは、本事業の成果を社会に還元するという ABE 生の役割を認識し、複数の共同活動に積極的に携わっているという修了生もあった。

一方、阻害要因としては、大学へのインタビューから、アフリカ諸国との時差、研究者としてのレベルや使用している実験器具の違いが共同研究のボトルネックになっているとの声があった。「水先案内人」の役割を果たしていない回答者の多くがアンケートで同意した阻害要因は、進出を計画している企業の情報がないこと（60%）、日本企業が少ないこと（54%）であった。可能性として想定したが同意する回答が多くなかった要因としては、日本の企業の競争力が低い（20%）、分野のミスマッチ（21%）、日本語・日本文化の壁（31%）等があった（複数回答）。また、インタビューによると、すでにアフリカ諸国に進出している大企業にとっては、すでに現地での人脈を持ち、スタッフを雇用しているため、個別の修了生と協業することをそもそも想定していないということであった（インターンシップ受

入理由は、「企業のことを海外の人にもより知ってもらいたい」という目的達成のため）。インターンシップをきっかけにアフリカに進出した中小企業からは「ABE イニシアティブは個人のつながりで、事業の規模を求めない現地会社が多いので、商社等が興味をもたないような小規模のビジネスには良い取掛かりになるのではないか」とのコメントもあった。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている***は修了生と非参加者の差が 1%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-11 「水先案内人」の役割を果たしている（日本の組織等との共同活動を開始・拡大させたと答えた）回答者の割合

囲み 4-1 「水先案内人」としての活動事例

アンケートの記述式回答及びインタビューから判明した「日本企業のアフリカ進出・ビジネス展開へのサポート」の事例としては、ビジネス検討段階における地元情報や関連組織・リソースパーソンの紹介や具体的なビジネス内容の検討、進出の際の機材持込みや登記等の手続き面でのサポートが主である。記述回答は個別具体的で、実際に密に日本企業と協働していることがうかがえる内容のものが多い。

「JICA や日本の ODA 案件への参加」の事例は、帯広畜産大学に留学した修了生が、同大学がマケレレ大学をカウンターパートとしてマダニ駆除、マダニ媒介感染症対策のために実施中の JICA 草の根パートナー型事業に参加している例等、留学先大学やインターン先企業が自国における JICA や日本の ODA 案件を受注するためのサポートをするケースやプロジェクト要員として関わるケースである。

「元指導教官や留学先大学との共同研究や事業」に関しては、留学中の研究を元指導教官と共に論文とし、ジャーナル発表した事例、元指導教官・日本企業・留学時の学友と協働して起業した事例、留学先大学と自国の大学との協力協定の締結を実現させた事例等がある。

「自身による日本関連ビジネスの実施」としては、帰国後に日本から自動車やその部品を輸入して東アフリカ諸国で販売する事業や、日本企業がナイジェリアで製造した製品の販売・マーケティングの国際的な拠点となることを目指した E マーケティング事業を立ち上げた例、日本側パートナーと共に日本とアフリカ諸国間の輸出入を担う事業を立ち上げた例がある。

その他、現在のコロナ禍において、長崎大学の熱帯医学・グローバルヘルス研究科で学んだコンゴ民主共和国からの修了生が、帰国後新型コロナウイルス国内対応チームの一員として、実験室でのデータ分析等を担当しており、チームは JICA から技術的・資金的支援を得ている、との回答もあった。ABE イニシアティブで学んだ専門性をコロナ対応に活用し、かつその活動を可能とする支援を JICA が行っている事例である。

評価設問③ まとめ

上記のように、責任の高いポストについている割合は、修了生の方が低いという結果になっている。一般的に社会人の留学に関しては、留学のブランクが昇進の時期を後に遅らせることも考えうるが[39]、本調査の結果からは実際に、ABE イニシアティブへの参加がキャリアのブランクを生んでいる可能性が示唆された。また、学んだ分野以外のポストについている人が多いという結果や、図としては示していないが ABE イニシアティブへの参加が民間・政府系・教育系といった職種カテゴリをまたいだキャリアチェンジを促しているという分析

[39] 他方、2．2でレビューした他国機関留学生事業評価のうち、ABE イニシアティブ同様、修士課程以上を対象としていたベルギーの事例（表 2-8 事例番号 11）では、事業の対象者の方が非参加者と比して、統計的に有意な差ではないが、意思決定権や役職が留学終了直後から高いという結果になっている。本調査における事例（ABE イニシアティブ）と異なる結果となっている理由については、プログラムの対象者や内容を踏まえた詳細な分析が必要となるが、留学による昇進へのインパクトのより深い検証を行う際には参考にすべき事例である。

結果も踏まえると、専門性や分野を変更したことにより、キャリアパスが変わったという可能性も考えられる。このようなキャリアチェンジの可能性は特に民間人材において調査結果に表れており、学んだ分野での知識やスキルよりも、ABE イニシアティブ参加を通じて得たそれ以外の要素（日本との関係性等）を活用してキャリアを築く傾向が高いことがうかがわれる[40]。なお、能力があっても組織の規則やポストが空いていないという理由で昇進につながっていないなど、留学のブランクとは関係ない組織的な要因もある。いずれにせよ、一定期間後にキャッチアップする可能性はあるものの、バッチごとの分析結果からはそうした明確な傾向は認められず、少なくとも 4-5 年程度の期間で考えるとキャリアアップにおいて不利な立場となっている可能性があるため、長期的なスパンでモニタリングを続ける必要がある。

他方、ABE イニシアティブの目的の一つである「水先案内人」の育成・輩出に対しては、ABE イニシアティブが大きく貢献しているという結果となった。修了生の半数以上が、「水先案内人」の役割を果たしており、さまざまな形で日本に関与しながら、日本組織のアフリカ進出や活動拡大、日本との関係の深化に貢献している可能性が示唆された。

（4）参考：長期アウトカム

長期的には、修了生がさまざまな活動を通じて国の開発課題へ貢献することが、ABE イニシアティブの成果として期待されている。また、修了生同士が共同事業や共同研究を通じて広くアフリカ地域全体の開発課題に貢献することや、日本企業が現地で活動しやすいような制度整備をすることなども長期的なアウトカムとして期待されている。本分析時点では、こうした変化がまだ発現していない可能性もあり、また後述するように調査上の制約もあるが、参考情報としてこれらの分析結果も以下に示す。

【国の開発課題への貢献、修了生同士の共同事業、日本企業支援】

分析結果は図 4-12 のとおり。①の所属する組織が国の開発課題につながるような何らかの貢献をしたと回答した人の割合は、非参加者 38%に対し、修了生は 28%と 10 ポイント程度低い結果となった。バッチ別、職種別に分析しても傾向に大きな違いはない。責任のある立場についている者はそうでない者よりも比較的開発課題への貢献割合が高いため、図 4-8 でみたような責任の高いポストについている割合が修了生の方が低いという点が影響している可能性が考えられる。

[40] 例えば、Wallace（1999）の研究では、1984 年から 1986 年まで Pomona College の留学プログラムに参加した 48 名の卒業生（留学先は 10 カ国）に対して 10 年後の追跡調査を行っている。アンケートの結果、59%の応答者が留学に参加したことで将来のキャリアに対する考え方が変わったと答えた。具体的には，留学することで仕事を選ぶときの条件が変わり，選択の幅が広くなり，それがキャリアを発展していくことにも影響があったと答えた。一方、同じく社会人を対象とした留学事業である２．２のレビュー案件事例 6（Indonesia Graduate Training）では、参加者の留学前後で就職先カテゴリ（民間、政府、教育）の割合がほとんど変わらず、留学がキャリアチェンジを促すことはないという結果となっている。このため、ABE イニシアティブがキャリアチェンジを促した要因として、専門性や分野の変更に加え、日本企業との連携を促す ABE イニシアティブ特有の事業目的も影響していると推察される。

具体的な貢献内容として挙げられていたものについては、主に①政府系組織で働いており、国の開発課題に関連する制度面で貢献している事例（例えば、災害リスク管理・軽減国立研究所に勤務し、災害リスク管理法の改正に携わった事例、エネルギー庁に勤務し、国の10 カ年エネルギー戦略策定委員に参画している事例、日本にて学業継続中だが、研究分野の専門性を活用し、農業省による国家灌漑政策の改訂に参画している事例等）と②日本企業に就職し、その技術によって国の開発課題に貢献しているとする事例（例えば、スマートロッカーによる配送サービス導入よってアフリカにおけるラストワンマイル物流の課題を解決し、E コマース市場の小売業の利益拡大を狙う事業、無電化地域にある主要施設や一般家庭に、その土地の気候や地形、電力需要などに合わせたオーダーメイドの小規模太陽光発電システムを低価格で提供する事業等）に大別することができる。

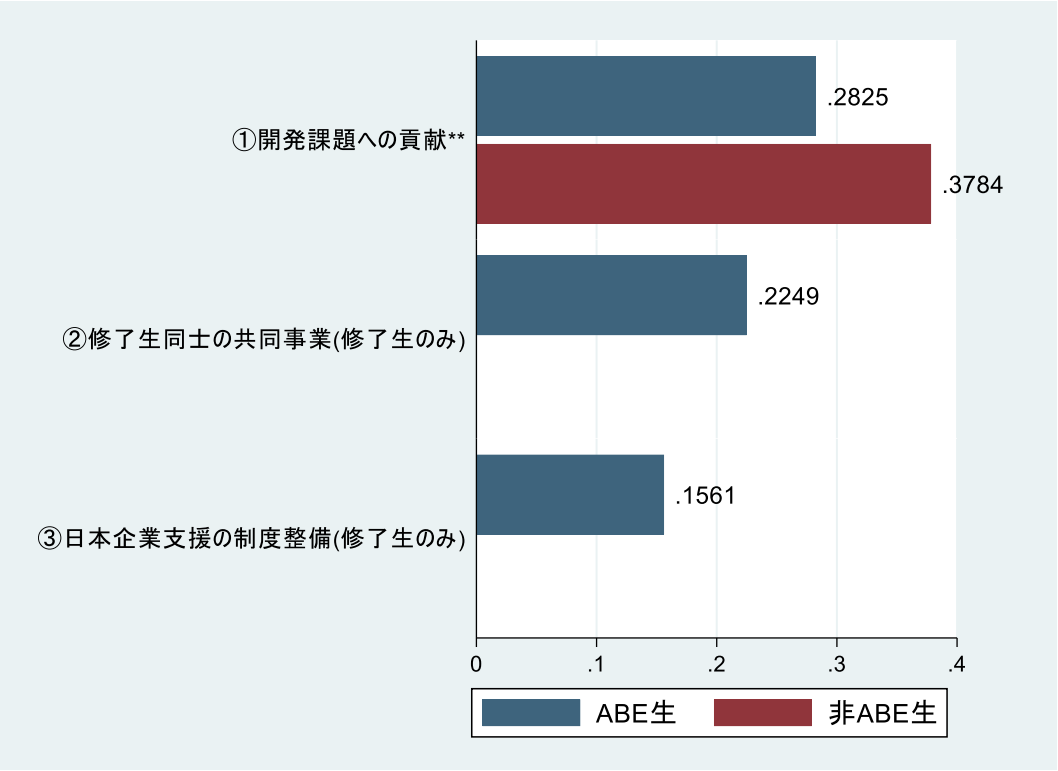
その他の例として、省庁に勤務しているが、日本企業と協力して農村電化事業に携わっている事例、地方政府勤務にて、留学先で学んだ農業工学の知識と技術を生かして新たな土壌保全・水管理事業を立ち上げ貯水池増設や灌漑エリアの拡大を実現した例、農業省獣医サービス部門勤務にて、狂犬病は死亡率の重要な原因であるにもかかわらず、その対策にはあまり多くの資源が投入されていないとの認識から狂犬病予防啓発キャンペーンを実施している例、日本で中小企業が経済を支えていることを目の当たりにしたので、帰国後、経済発展のために中小企業振興を行う NGO で活動している事例、大学に勤務しているが若年層の失業という課題に対し、政府機関と協力して学生のための起業家プログラムを開始した事例等が挙げられる。また、ルワンダに関連したインタビューでは、同国の ICT 分野 ABE 生を多く受け入れてきた大学が、ABE 生を含む留学生に対して「ICT を活用して社会の課題を解決する」ことを期待して受け入れや他の JICA プログラムへの参加を行っており、修了生はルワンダの公共サービス関連のソフトウェア開発に携わったり、大学や JICA 草の根技術協力事業にて現地 ICT 人材育成に取り組んだりしていることが確認された。

なお、インタビューでは、この質問にイエスと答えた修了生及び非参加者のうち複数人が、所属政府機関の通常業務を行っていることをもって、開発課題に貢献していると考えていた。本質問で測定を意図したアウトカムは、修了生が留学で得たものを生かして変化を起こしたか（新たな制度や事業の創設に携わったか）どうかであったが、政府人材のみならず民間人材や教育人材のさまざまな状況をとらえるためにあいまいな質問（あなたまたはあなたの所属組織が自国の開発課題に関連する事業・プログラム、政策等を開始しましたか？）となってしまったことで、回答の正確性が一部損なわれた可能性がある。

②の修了生同士の共同事業については、22%の修了生（121 人）が何らかの共同事業や共同研究を他の修了生と実施していると回答している。具体的な内容としては、ビジネス上の共同事業を挙げたのが 69 人（57%）、開発関連のプロジェクトが 52 人（43%）、共同研究を挙げたのが 27 人（22%）となっている（複数回答あり）。国際機関や NGO で働いていると回答した修了生に共同事業を実施する割合が高い傾向がみられたものの、民間・政府・教育人材では特に違いはなかった。また、バッチ間でも特段傾向に違いはみられなかった。なお、インタビューでは修了生同士の共同事業の可能性を探っている例はあったが、実際の事

業に結びついた例は聞かれなかった。

③の日本企業のビジネス支援のための制度整備については、16%程度がそうした制度の整備を行ったと回答しているが、具体的にその内容を問う記述式回答の内容を確認すると、制度整備ではなく、個人的に日本企業のビジネス促進につながるような事業を実施している例であった。1 名、所属組織が日本ビジネスにも関連する官民連携（PPP）や経済特区に関する制度整備を実施したと回答していたが、それに修了生自身が関与していたのかは回答からは不明である。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。変数名の横についている**は修了生と非参加者の差が 5%レベルで統計的に有意であることを示す。
出所：調査チーム作成

図 4-１２　長期的アウトカム（該当する各活動を行ったと答えた回答者の割合）

長期アウトカム まとめ

以上のとおり、組織が国の開発課題の改善・解決につながるような何らかの貢献をしたと回答した人の割合は、修了生の方が非参加者よりも少なかった。修了生の方が責任の大きいポストにつく割合が低いという分析結果も踏まえると、ABE イニシアティブ参加によって短期的にはキャリアアップが遅くなり、所属組織を通じた活躍の機会が少なくなるという可能性が考えられる。修了生同士の共同事業を行った割合や日本企業支援の制度整備については、一定数がそれらを行ったと回答しているが、その数の多寡については判断が難しい。

また、検証上の制約として、ABE イニシアティブは対象とする人材（民間・政府・教育人

材）や専攻分野も多岐にわたるため、こうした長期的な貢献を一つの質問項目で把握するのは難しいという点がある。現地インタビューからも質問の意図と回答の意図に齟齬がある例もみられているため、上記の定量的な分析結果はあくまで参考値として理解されたい。

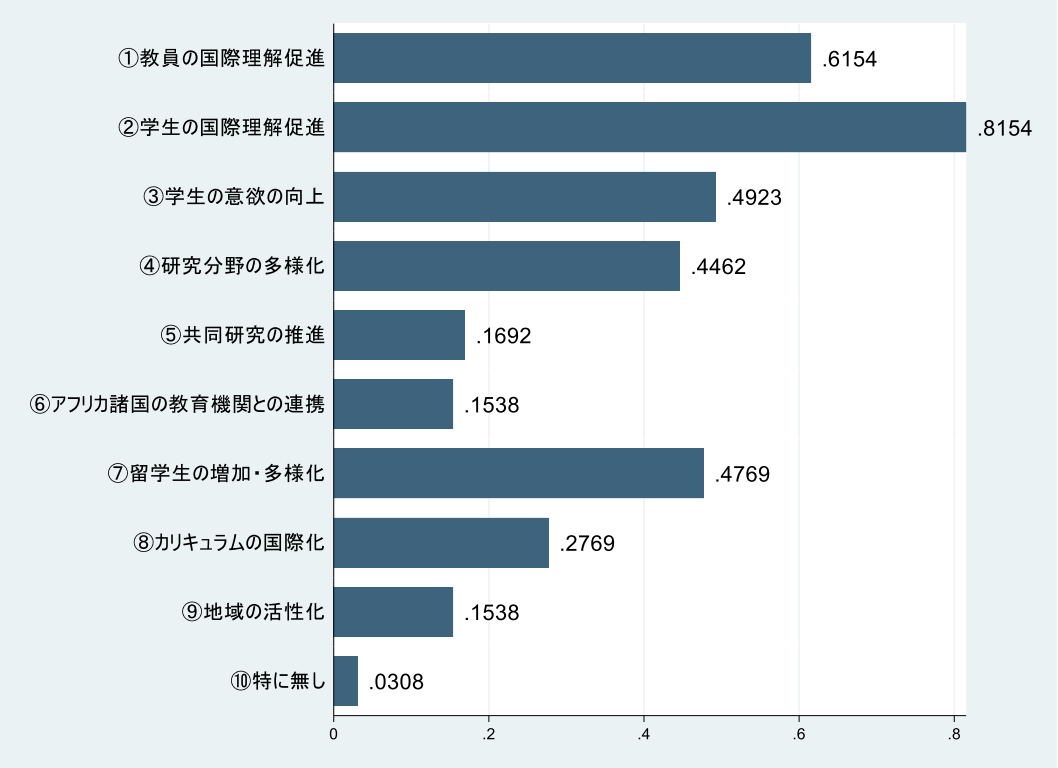
（５）副次的効果：ABE イニシアティブ留学生受入大学、インターン受入企業

【留学生受入大学への効果】

ABE イニシアティブの留学生を受け入れた大学に対する副次的な効果については、以下図４-１３に示す観点から確認を行った。①と②の教員と学生の国際理解の促進という回答は多く、ABE イニシアティブが留学生にとっての日本理解だけでなく、受入大学側との相互理解の深化につながっていることがうかがえる。大学へのインタビューにおいても、ABE 生が来ることによって、従来のアジアからの留学生以外の異文化コミュニケーションが活発化し、大学が目標としている国際化にも貢献しているというコメントが聞かれた。また、ABE 生のゼミや授業での発言が他の学生の国際的な視点を広げてくれたとのコメントもあった。言葉の面でも ABE 生は日本語が話せないので、周りの学生も一生懸命英語で対応していたということだった。

他方、共同研究やアフリカの教育機関等との連携といった研究面での変化はさほど生じていないという傾向もみてとれる。共同研究につながったというケースでは、その理由として ABE 生がその後 ABE イニシアティブ以外で博士後期課程に進学したことを挙げた研究科が多かった。他方、多くの研究科では、ABE イニシアティブの対象である修士課程（博士前期課程）の学生とのつながりで共同研究まで発展させるのは困難であるという意見は多かった。インタビューでも共同研究まで至った例はみられなかった。理由としては、アフリカ諸国との 7 時間程度の時差と、ABE 生の対象がもともと研究者（日本の研究者と同レベルの意味）ではないことが挙げられた。大学側への研究面での効果をより高めていくためには、博士課程への進学をサポートするといった取組が必要となると考えられる。一方、一部では、大学による JICA 草の根技術協力事業で、修了生が現地で調査補助に携わっているケースもあった。

その他の効果として、アフリカからの私費留学生が出てきており、ABE 生を受け入れることでアフリカでの大学の知名度が上がったというケースや、ABE 生を多く受け入れることにより、最近は英語を学びたい日本人学生が増えているというケースもあった。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

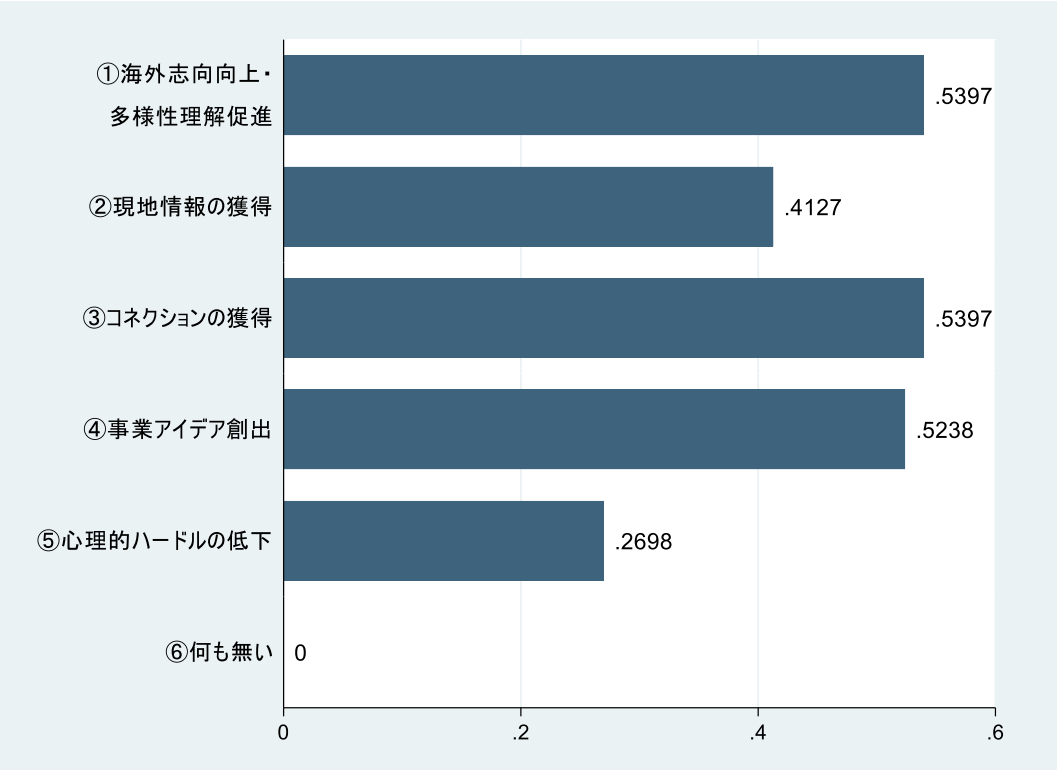
図 4－１３　留学生受入大学への効果（各変化があったと答えた回答者の割合）

【インターン受入企業への効果】

インターン受入企業への副次的効果として、(1)インターン受入で直接得ることができたもの、(2)インターン受入生との関わり、及び(3)ABE 生（インターン生以外も含む）を通じたアフリカビジネスの進展の 3 点について、確認を行った。

(1)については、図 4－１４に示すいずれかの事項について得ることができたと回答しており、何も得ることができなかったと回答した企業はゼロである。①の海外志向の向上・多様性への理解促進、③コネクションの獲得、④事業アイデアの創出の 3 点が半数を超える回答を得ている。他方、一番多い③の回答でも 54%程度と、企業によって得たものにはばらつきがあることがうかがえる。インタビューでは、①に関しては、夏季及び修了時インターンを受け入れることで社内のグローバル化、アフリカ事業へのモチベーション向上につながったとする意見や日本本社の事務方で働いているスタッフはアフリカに行ったことがない人が多いため、そういう人にとっては、現地を肌感覚で知る良い機会となったのではないかという意見もあった。ルワンダで実証調査を実施している中小企業は、修了生を外部人材、現地傭人として登用することで②現地の情報及び③コネクションを得ているとのことだった。一方、すでに現地に進出している大企業は、修了生からこれらを得たケースはなかった。④に関しては、インタビューした 3 社すべてが、期間中に社員や他のインターン生とのディスカッションを通じて、アフリカ向けの新製品・マーケティング方法の新しいアイデアが生

まれたとのことだった。

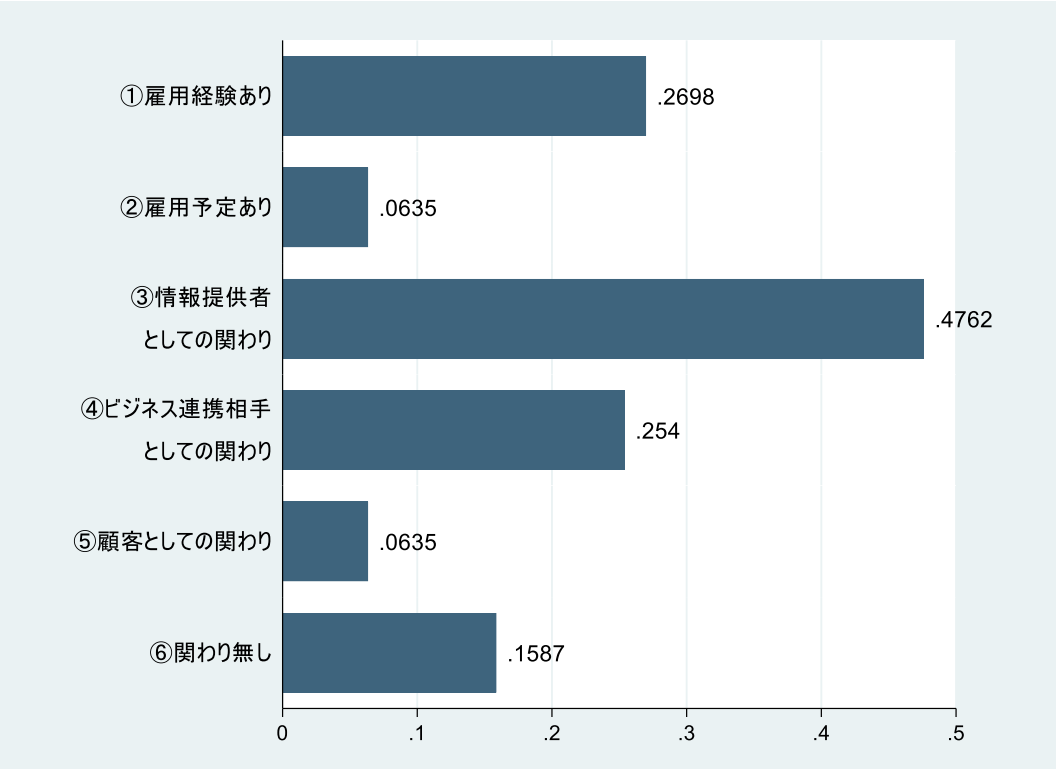


注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

図 4-14 インターン受入企業への効果（各変化があったと答えた回答企業の割合）

(2)のインターン受入生との関わりについては、26%が実際その後の雇用につながったと回答している。また、③情報提供者としての関わりが約 50%、④のビジネス連携相手としての関わりが 25%となっていることは、「水先案内人」の役割を果たしている人が一定程度存在したという修了生を対象とした調査結果とも整合的である。他方、インターン終了後の関わりがないという企業も 15%存在している。インタビューした 3 社のうち、海外にグループ会社を持つ大企業は、これまで ABE 生 2 名を採用したのみで（ただし、この 2 名は来日前から同社グループ会社で勤務していた）、他の修了生とは連絡はとっていないが、元インターン生側から現地法人で働きたいとの連絡を受けることはあるとのことであった（採用には至っていない）。また、インターンを受入れ、その後正社員として 2 名採用した中小企業も 1 社あった。もう 1 社については、まだ正社員としても雇用の例はないが今後可能性はあるとのことだった。③に関しては、インターン受入れ後、JICA 委託事業 2 件、経産省の補助金 1 件の計 3 件をルワンダで実施し、そのすべてで修了生を外部人材、現地傭人として登用し一緒に活動していた企業もあった。修了生の基本的なノウハウを駆使しながらルワンダで同企業の技術を広める先陣を切ってもらっているとのことである。④に関しては、インタビューした現地進出を検討中の企業は、修了生とは社員としてよりも、将来的に

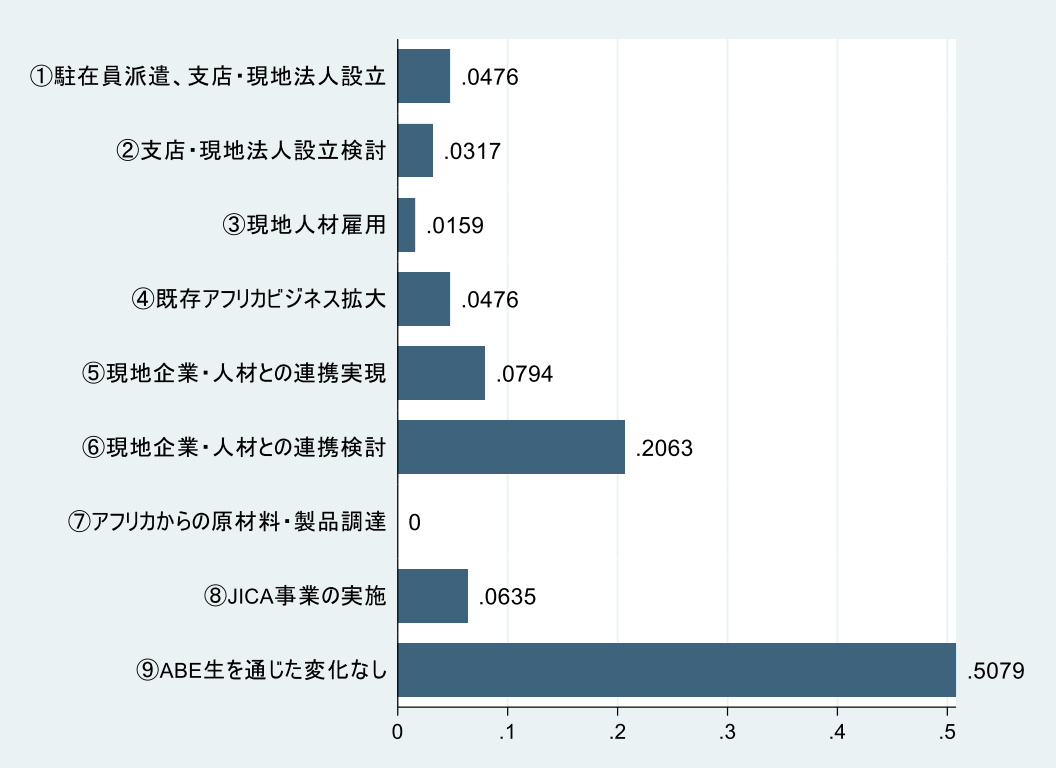
は共同ビジネス、ブランチとしてアフリカ向けの新製品を現地で売ることを検討していた。一方すでにアフリカに進出している大企業は、今後も ABE 生個人との共同事業の可能性はないだろうという意見であった。ABE 生とのビジネス連携という点においては、まだアフリカ進出していない（検討中）の企業や中小企業の優れた技術の海外展開等の方がより ABE 生との連携が実現しやすい可能性はある。実際、小さな規模のビジネスを行う企業にとって、ABE 生個人とのつながりができるインターンシップは極めて有用なスキームだったという声もインタビューで聞かれた。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

図 4-15 インターンとして受け入れた修了生と関わりがあると答えた回答企業の割合

(3)の ABE 生（インターン生以外も含む）を通じたビジネスの進展については、図 4-16 に示すように具体的なビジネスの進展につながっているケースはいずれも 10%未満とさほど多くない（⑥の検討は具体的な進展ではないため除く）。半数が ABE 生を通じた変化はなかったと回答しており、好事例として取り上げられる特筆すべきケースは存在するものの、全体としてはそうしたケースは稀であることがアンケート調査の結果からはうかがえる。



注：数字は割合を示しており、100 倍するとパーセントになる。
出所：調査チーム作成

図 4-16 ABE 生を通じたビジネスの進展があると答えた回答企業の割合

その他の効果として、インタビューでは、数年インターンシップを通じて ABE 生を受入れることにより、取材が来るようになり、世間に会社を知ってもらう機会が増えたという企業があった。

4.1.3. 全体のまとめ

（1）分析結果のまとめ

本節では、ABE イニシアティブによって発現することが想定されていた変化を終了時、初期～中期、中期アウトカムに分類し、それぞれの変化が生じているかどうかを検証した。

評価設問①として整理した終了時アウトカムである知識・スキルの獲得や、日本への理解、ネットワークの獲得、日本への好感度の改善という点においては、想定どおりに改善していることが明らかになった。

評価設問②として整理した初期～中期アウトカムのうち、学んだ分野でのポストを獲得している割合については、修了生の方が非参加者と比べ低いという結果となった。他方で、日本関連の職につく人の割合は多くなっており、日本との関連性を通じて帰国後のキャリアを築いていく人が多い傾向がうかがわれる。帰国後にどのようなポストについているかは、ABE イニシアティブで得た知識やスキルの活用状況とも関わっている。

評価設問③に係る中期アウトカムとしては、組織での責任の大きさと、ABE イニシアティ

ブにおけるキーワードの一つでもある「水先案内人」としての活動状況について検証した。前者の責任の大きさという面では、監督職についている人の割合や、昇進の割合といった面において、修了生の方が非参加者よりも低い数値となっている。ABE イニシアティブ参加が、短期的にキャリアアップの空白を生む可能性や、それまでの専門分野や ABE イニシアティブで学んだ分野とは別の分野でのキャリアを促す可能性が留学しなかった人との対比で昇進が遅れる傾向の原因となっている可能性が考えられる。また、修了生の方が日本企業で働く人の割合が高くなっており、日本企業におけるキャリア形成の特性（長期的観点からの人材配置を行う等）の影響をより強く受けている可能性もある。いずれにせよ、こうした可能性を踏まえ、キャリアアップについてはより長期間でモニタリングしていく必要がある。他方、日本の組織がアフリカの各組織と行うビジネスや共同事業、プロジェクト、共同研究等の開始や拡大、円滑化に関わった（これを本分析における「水先案内人」としての活動と定義）修了生は非参加者の 2 倍近い約半数と、ABE イニシアティブが「水先案内人」の育成・輩出に貢献していることが分かった。

また、留学生の受入大学やインターン受入企業への副次的効果については、一定の変化はアンケート調査結果からも見て取れる一方で、好事例として取り上げられるような具体的な共同研究やビジネス展開に至ったケースについては、全体としてはそれほど多くを占めるケースではないということもうかがえた。

（2）分析結果からの考察

ABE イニシアティブは①「アフリカの成長の鍵となる産業人材の育成」と②「日本企業のアフリカビジネス『水先案内人』の育成とネットワークの構築」を目的として掲げており、それを踏まえると、整理した ToC からは ABE イニシアティブの修了生が帰国後にたどる道筋として大きく二つのパターンが考えられる。一つは、学んだ分野に関するポストに就職（復職含む）し、組織の中で ABE イニシアティブを通じて習得した専門知識を活用して長期的には国の開発課題に貢献していくというものであり、ABE イニシアティブの目的①に主に関連するものである。もう一つは、ABE イニシアティブの目的の②に関するもので、ABE イニシアティブを通じて得た日本に関する知見や理解、ネットワークを通じて、日本に関連する職や仕事に就き、日本との連携・関係深化を通じた貢献を果たすというものである。

上記の分析結果からは、ABE イニシアティブは後者の道筋を通じた成果の発現に寄与していることがうかがえる。日本への理解やネットワークの獲得を通じて、日本と関連する仕事を行い、「水先案内人」として活動するという形で ABE イニシアティブの目的（②）の達成に貢献していると考えることができる。こうした観点からは、今後も引き続き ABE イニシアティブを通じて人材を育成・輩出していくことで、日本組織のアフリカでの活動を促進することができると考えられる。

他方、ABE イニシアティブで学んだ専門知識・スキルを活用しての活躍という道筋での変化は十分には生じていないこともうかがえる。どちらの目的をより優先するかという点もあるが、専門知識やスキルを活用した貢献を促すためには、帰国後の就職支援や復職予定の

場合は所属先へ ABE の目的を周知することにより適切なポストないし業務への配置を促すことなどが重要になってくると考えられる。また、ルワンダの例にみられたように、特定分野の人材育成に焦点を当て、ABE イニシアティブを戦略的に活用していくということも検討する必要があるかもしれない。また、公務員の昇進に関しては、一つの職位等級での在職期間が最低何年といった要件があったり、年功序列で昇進の際の飛び級制度がない国もある（ケニア・ガーナの JDS 準備調査報告書、2019 年、2020 年）ことから、留学の期間を在職期間とみなすことができるような所属先への働きかけ等が期待される。日本企業も同様に、多くは年功序列で勤続年数によって昇進や昇給が決まる人事システムをもつ。復職を希望しているのであれば、留学が帰国後のポストへのブランクとならないかどうか選考の段階から応募者に確認する等が対応策として考えられる。

このように、上記①、②のうち①のアウトカム発現は、本調査の時点で可能な中期的スパンでは十分確認できないため、より長期的なモニタリングを行う必要があるだろう。

（３）評価方法についての考察

最後に、今回の評価の試行から得た考察について、①ToC を用いた評価の実施と、②非参加者との比較を通じた効果の検証、③定量データと定性データ双方の活用という三つの観点から述べる。

【ToC を用いた評価】

ToC を用いて評価を実施したことは妥当であったと考えられる。ABE イニシアティブについては、事前評価等が存在せず、明確なアウトカムの設定がされていない。こうした状況に対し、関係者の意見を踏まえながら ABE イニシアティブが目指すアウトカムを ToC という形で明確化できたことは、評価において検証すべきアウトカムの特定において、非常に有益であった。また、短期から中期、長期にかけてアウトカムの連鎖を整理したことにより、個々のアウトカムの達成状況（未達成も含む）の断片的な提示だけではなく、事業全体として何がどこまでどのように達成されたのかという点についての知見を得ることができたと考えている。

さらに、調査の過程においても、ウェブアンケート結果を踏まえて ToC で想定した変化を示している人と、そうでない人を特定し、それぞれの人に対してインタビュー調査を行うことで、有益な情報を得ることが可能であった。

課題としては、ToC 上で中期から長期アウトカムとして整理される項目（「水先案内人」としての活動や、自国の開発課題に対する貢献、日本企業のビジネス支援のための制度整備等）に関しては、多様な形での活動や貢献を一つ（ないしは少数）の質問で把握することが難しいという点が挙げられる。多様な形での活動や貢献を拾い上げることのできるような質問項目にしたことにより、抽象的な表現となり、質問への解釈が回答者によって多少異なっていた可能性が伺われた。この点は、資源の絆等、分野を限定した専門コースを提供する留学生事業とは異なる ABE イニシアティブ特有の難しさということができる。帰国後のキ

ャリアや長期アウトカムへの想定される道筋についていくつかのパターンを設定し、それぞれの道筋における変化を把握することができるような質問項目を設定すること等が改善方法の一例して考えられる[41]。

【Counterfactual との比較を通じた効果検証】

非参加者を Counterfactual とした参加者と非参加者との比較による効果検証の採用についても一定の妥当性があったと考えている。ABE イニシアティブによって変化が期待されるアウトカムは、ABE イニシアティブ以外の要素によっても影響をうけることが考えられる（他の研修機会による知識の向上や、ABE イニシアティブ以外での日本との接点を通じた日本組織との協働等）。したがって、修了生のアウトカム水準を確認するだけでは、ABE イニシアティブの効果と他の要素の影響を峻別することができない。実際、以前実施された JDS 評価（JICA/国際開発センター 2015)では「回答者の 59.4%は意志決定ができる立場」としておりそれを肯定的に評価している（ようである）。今回の評価では、意思決定ができる立場の修了生は 73.7%であり、これだけを見ると非常に高い数字に見えるが、非参加者の数字は 80%であり修了生よりもさらに高い（つまり意思決定ができる立場にいる人を増やすという意味では ABE イニシアティブは逆効果という解釈となる）。このような解釈の誤りの可能性を排除するためにも、今回の評価のように非参加者との比較を行うことは重要であると考えられる。

また、４．１．１（２）で触れたように、こうした形での効果検証にあたっては、事業の裨益を受けなかった対象の中から、事業の裨益を受けた対象に「似た」対象を特定する必要があるが、ABE イニシアティブのような留学生事業はそうした「似た」対象の特定が比較的容易であると考えられる。留学生事業では、応募要件が設定されていることが一般的であり、応募者という形で最低限の資質や意欲を有している集団を特定することが可能である。その上で、そこからの選考過程も比較的明示的であり、記録も残されていることが多いため、一定の選考はクリアした非参加者を特定することも比較的容易である。僅差で不合格となった人をその後の評価を見据えて特定・記録しておくことで、妥当な比較対象を設定することも可能となる。

一方、課題としては非参加者の回答率の低さが挙げられる。表 ４-１に示すように、修了生の回答率は 48.4%だったのに対し、非参加者では 14.4%だった。非参加者の回答数としては 111 と一定の数は集まっており統計分析は可能であったものの、サンプルに偏りが生

[41] 例えば、本調査では開発課題への貢献につき、ToC にて「所属組織が開発課題関連の活動を開始・拡大する」「所属組織が質の高い人材を育成する」「所属組織が技術・製品・サービスを開発・改善する」等の変化を設定したが、中期的に検証可能な事項としてアンケートに含めた質問は、「あなたまたはあなたの所属組織が自国の開発課題に関連する事業・プログラム、政策等を開始しましたか？」のみであった。今後、より長期的なアウトカムを本格的に検証する際は、所属組織の性質（政府、民間、教育・研究機関）に合わせて期待される変化を特定し、回答者の所属機関ごとに異なる質問を準備するか、あるいは質問は共通としつつもその補足説明として、人材カテゴリごとの貢献の基準を付記するなどが考えられる。一例は次のとおり。政府系人材：「開発課題に関連する政策・施策・事業の開始に貢献」、民間人材：「自国の社会課題を解決するための技術・製品・サービスの開発・改善に貢献」、教育・研究人材：「自国の開発課題に関連する人材育成・研究の新規開始・拡大・質向上に貢献」

じている可能性は否定できない。また、バッチごとの分析などサブグループに分けた分析にも制約が出てくる。非参加者に対して、回答を何度も催促することは難しい面があるものの、分析の質を高めるためには非参加者からの回答率も高める工夫が必要である。合否に関わらずその後の調査への回答協力を必須とすることを募集要件に含めるといった方策が考えられる。

【定量データと定性データ双方の活用】

ABE イニシアティブの事例検証では、ウェブアンケートによる定量調査とインタビューによる定性調査を組み合わせて分析を行った。定量調査の利点は、事業全体での傾向を把握することができるという点にある。これまでは特筆すべき好事例の紹介という形で成果が示されることが多かったが、そうした事例が一般的なものなのか、限定的なものなのかで事業全体としての価値判断は異なる。したがって、定量データを用いることによって事業全体としての効果の発現状況を把握することが重要である。他方、定量データからは具体的な効果発現の事例やその背景を把握することは難しい。そうした点については、定性データの利点を活用し、分析に厚みをもたせることができたと考えている。

本節の最後に、ケニアとルワンダそれぞれの国別の分析結果をまとめた。

囲み ４－２　国別の評価結果（ケニア）

回答者の概要は次のとおり。第 1～第 5 バッチのケニア修了生計 147 人(早期帰国者は除く)のうち、ウェブアンケートに回答があったのは 65 人であった（全対象国の 12.1%。男性 51 人、女性 14 人。現在の勤務先は民間企業 20 人、政府機関 25 人、教育機関 7 人、無職 13 人）。

今回ケニア修了生のうち 18 人にインタビューを行った。3 人については修了生の所属先責任者ともインタビューを行った。ケニアからの不合格者/辞退者のうち、ウェブアンケートに回答があったのは 11 人（全対象国の 9.6%。男性 11 人、女性 0 人。現在の勤務先は民間企業 5 人、政府機関 3 人、その他 2 人、無職 1 人）で、うち 2 人にインタビューを行った。

ウェブアンケートにおいて「学んだ分野に関連する職・ポストについている」と回答した修了生は 40%と低い数字となっている。全体の傾向と同様に、ABE イニシアティブに参加することにより新たな知識・スキル・経験を身につけたことで、キャリアの選択肢が広がったという肯定的なとらえ方もできるが、ABE イニシアティブで得た専門知識・スキルの活用という観点からは必ずしも望ましい形ではない可能性がある。なお、インタビューでは、休職中の１人を除いた全員が学んだ分野に関連する職・ポストについていると回答したため、阻害理由については確認できていない。

「日本で得た知識・スキルを現職で活用している」に対してイエスと答えたケニアの修了生の割合は全対象国での割合よりも高くなっている。特に、日本で得た知識や方法論、ソーシャルスキルを現職で活用している割合が高い。ケニアで行った所属先へのインタビューでは、インターンシップでの経験（日本のモノづくりシステムの経験など）を現職に活かすケースや日本で得た専門的知識やスキルを活用して新たな方法論を採用したり、長年抱えていた問題を解決・改善する等成果を上げたりしているケースがみられた。一方で、日本で得た知識・スキルを現職で活用できなかったケースでは、ケニアの日本関連メーカーに復職したが日本留学による修士号取得に対する社内の理解が得られず退職し、スキル活用まで至らなかった修了生もいた。

「勤務先が日本企業または日本に関連している」修了生はウェブアンケートでは 48%おり、全体平均(49%)と同じ割合である。ケニアでインタビューした修了生 18 名中 9 名が現地の日本企業（関連組織）で働いているもしくは過去に働いていたと回答していた。また、修了生 18 名中 12 名が日本企業で働くことを考えたことがあると回答している。ケニアの日系企業へのインタビューでは、日本文化理解や日本語を理解することは雇用側のメリットにはなるものの、専門的な知識や経験がある人材の方がケニアの日本企業からは重宝されるとのことだった。また、日本本社採用と現地採用とで、給与面や待遇面で格段の違いがあり、修了生もそれを理解している者がほとんどであり、そのため、日本本社採用なら関心を示すが現地採用にはあまり関心がないといった現象が起きているとのこと。修了生へのインタビューでは、日本企業が行う採用スケジュールと合わず、どの機会にも応募できなかった、人材紹介会社にも行ったが、常に日本語能力を要求され日本での就職を断念せざるを得なかった修了生もいた。ケニアは他の多くの国と比べて日本企業が多いため、人数でみると修了生の一定数（約 30 人）の

日本企業への就職実績も有しているものの、上述のように日本国内、ケニア問わず日本企業への就職は日本への留学経験、修士号をもっても容易ではないことが分かる。

水先案内人としての役割を果たしている（日本人や日本の組織との活動に関与している）ケニア修了生は 54%で、全修了生中の割合（51%）をやや上回っている。また、インタビューによると、共同研究やプロジェクト支援などで日本の組織に関わったことがある者は、日系企業に勤務している者を除き、修了生 18 名中 5 名いた。活動の内容として挙げられたのは、所属先業務とは別で、JICA スキーム（中小企業海外展開支援）に参画している日本企業の業務支援や日本の NGO による現地プロジェクトの支援を行っている者がいた。阻害要因としては、修了生からは共同で行うための情報や資金不足が理由として聞かれた。

不合格者/辞退者については、「学んだ分野に関連する職・ポストについている」割合は、全体の傾向と同様にケニアにおいても不合格者/辞退者の方が高くなっている。しかし、「勤務先が日本企業または日本に関連している」「日本人・日本の組織との活動に関与した」不合格者/辞退者は修了生よりも低い割合(27%、18%)となっている。インタビューでも、現地日本企業に勤務している不合格者 1 名を除き、日本の組織に関与したことのある不合格者/辞退者はいなかった。

ケニアは大口国で毎年多くの ABE 生を日本へ送っているが、人数が多く分野も多岐に渡る。日本企業とのネットワーク及びマッチング機会の提供、ABE 生の個別相談対応、広報活動等を行っているものの、各 ABE 生へのきめ細やかなフォローアップは小口国に比べて難しく、ルワンダ（後述）で挙げられるような支援体制を築くことは容易ではないと考えられる。

アンケート結果（ケニア）

修了生

主要アウトカム	イエスと答えた修了生の割合	
	ケニア（65 人）	全対象国（538 人）
学んだ分野に関連する職・ポストについている	40%	41%
日本で得た知識・スキルを現職で活用している		
・分野の知識	96%	88%
・方法論的スキル	98%	91%
・ソーシャルスキル	90%	90%
・日本語スキル	15%	25%
勤務先が日本企業または日本に関連している	47%	49%
日本人・日本の組織との活動に関与した	54%	51%

不合格者/辞退者

主要アウトカム	イエスと答えた不合格者/辞退者の割合	
	ケニア（11 人）	全対象国（111 人）
学んだ分野に関連する職・ポストについている	73%	60%
日本で得た知識・スキルを現職で活用している		
・分野の知識	N/A	N/A
・方法論的スキル	N/A	N/A
・ソーシャルスキル	N/A	N/A
・日本語スキル	N/A	N/A
勤務先が日本企業または日本に関連している	27%	33%
日本人・日本の組織との活動に関与した	18%	27%

囲み ４－３　国別の評価結果（ルワンダ）

回答者の概要は次のとおり。第 1～5 バッチのルワンダ修了生計 41 人のうち、ウェブアンケートに回答があったのは 19 人であった（男性 16 人、女性 3 人。現在の勤務先は民間企業 13 人、政府機関 3 人、教育機関 1 人、無職 2 人）。うち 8 人にインタビューを行った。2 人については修了生の所属先責任者ともインタビューを行った。ルワンダからの不合格者/辞退者のうち、ウェブアンケートに回答があったのは 3 人（全員男性。現在の勤務先は民間企業 1 人、政府機関 2 人）で、うち 2 人にインタビューを行った。

主要アウトカムは発現した。いずれのアウトカムでも、アンケートでイエスと答えたルワンダの修了生の割合は全対象国での割合よりも高くなっている。特に、日本で得た知識・スキルを現職で活用している割合が高い。インタビューでは、留学先大学及びインターンシップ先企業と連携関係にある企業に就職したケースや、JICA 技術協力プロジェクトを行っていた公立の高等教育機関教員が ABE イニシアティブにより留学したケースがあった。日本語で業務を遂行している回答者はいなかったが、顧客や JICA 事業関係者など日本人と接する機会に片言の日本語を用い円滑な関係構築に貢献しているとの声が複数あった。

水先案内人としての役割を果たしている（日本人や日本の組織との活動に関与している）ルワンダ修了生は 53%で、全修了生中の割合（51%）をやや上回っている。活動の内容として挙げられたのは、日本顧客向けソフトウェア開発、日本企業のマーケット拡大のための調査やファシリテーション、JICA 事業への関与、在籍しているルワンダの大学と日本の大学の協力協定締結によるルワンダ留学生・インターン送り出し、留学先の日本の大学とルワンダの大学の協力協定締結、日本の非営利団体によるルワンダでの若手起業家育成支援のファシリテーション、指導教官との共著論文発表などであった。活動には、勤務先の業務として行っているものと、勤務先は日本との関係はないが、個人として関わっているものがあった。なお JICA ルワンダ事務所によると、アンケートに回答しなかった修了生も含め、帰国修了生中 26 人が日本の企業・組織等と何らかの形で連携・貢献しているとのことである。インタビューした関係者（修了生勤務先上司、インターン受入企業、日本大使館、ルワンダ ICT 商工会議所、JICA 事務所、JICA プロジェクト関係者）はいずれも、ABE イニシアティブによる日本関連の関係構築・発展とそこにおける修了生の活躍は、期待どおりまたはそれ以上であると述べた。特に、それまでアフリカに縁がなかった日本企業が SDGs ビジネス支援事業を通してルワンダに進出していることや、修了生が新たな草の根技術協力事業の立ち上げに関わっていることが挙げられた。

不合格者/辞退者の多くも学んだ分野に関連する職・ポストについていると回答したが、日本関連の職についているケースはなかった。学生時代に日本の大学と交流した経験に基づき、個人的に日本の組織との活動に関与しているケースが 1 件あった。

アウトカム発現の促進要因としてルワンダで特徴的と考えられるのが、ABE イニシアティブが JICA のルワンダ ICT 支援の一環として組み込まれていたことである。留学生の選考におい

て、国家開発の重点分野であり JICA がすでに複層的な協力関係をもっていた ICT 分野に集中させ、JICA やルワンダ産業界（ICT 商工会議所）との協力関係がすでにあった大学に多くの留学生を送り、協業関係をもっていた日本企業でインターンシップを行い、その協力企業であるルワンダ企業での就職にまで結びつけている。また、JICA ルワンダ事務所が毎年の追跡調査など修了生のモニタリングや活動参加への呼びかけといったフォローアップを継続的に行っている。ルワンダは ABE イニシアティブの大口受入国ではないため受入枠は小さいが、全体の人数が少ないこと等により、JICA、ルワンダ政府（ルワンダ開発庁、在日大使館）、ルワンダ産業界、受入大学、留学生の結びつきが強く、多くのルワンダ−日本間のイベントや民間のビジネス活動、ODA 関連事業に ABE 現役生・修了生が活用されている状況がみられた。

アンケート結果（ルワンダ）

主要アウトカム	イエスと答えた修了生の割合	
	ルワンダ（19 人）	全対象国（538 人）
学んだ分野に関連する職・ポストについている	68%	41%
日本で得た知識・スキルを現職で活用している		
・分野の知識	100%	88%
・方法論的スキル	100%	91%
・ソーシャルスキル	94%	90%
・日本語スキル	41%	25%
勤務先が日本企業または日本に関連している	53%	49%
日本人・日本の組織との活動に関与した	53%	51%

4.2. 資源の絆のアウトカム評価試行

本節では、第二の検証事例である資源の絆について、ToC で整理した期待される変化（アウトカム）が発現しているかを、インタビュー調査結果を踏まえて検証する。ToC では、アウトカムをプログラム終了時、短期（帰国 1 年後目処）、中期（帰国 5 年後目処）、長期に大まかに整理したが、2021 年現在、資源の絆の第 1 期生が帰国してから 5 年後の時点であるため、中期アウトカムの発現までを検証の対象とした。

前節に記載した ABE イニシアティブの検証と大きく異なるのは、本調査の枠組み上、資源の絆においては非常に限られた調査しか行っていないという点である。第 1 章で述べたように、資源の絆については、本調査にて割くことができるリソースの制約により調査規模を小さくせざるを得ないため、調査結果は事業のアウトカムの一部を成すものとして報告するが事業全体の評価とすることは目指さず、将来の本格的な評価に向けた知見を得ることを主な目的とする。

4.2.1. 評価設問・評価手法

（1）評価設問

本調査で解明を試みた事項は次のとおり。今回調査の目的に従い、留学後に期待された成果が上がっているかを調査した。よって、プログラム実施（プロセス）に係る調査は行っていない。なお、以下の調査事項を便宜的に「評価設問」と呼んでいるが、上述のように、プログラム全体の評価を行っているわけではないことには注意が必要である。

評価設問①：

資源の絆に参加することによって、プログラム終了時アウトカムとして整理した、鉱業・地熱開発分野に関する修了生の知識・スキル向上、日本の同分野へのアプローチに関する知識・理解の向上、日本に対する好感度の向上、及び修了生のネットワーク拡大を実現した参加者がいるか？

評価設問②：

資源の絆の終了時アウトカムの結果として、短期アウトカムとして整理した、学んだ知識・スキルの仕事・研究での活用、コネクションの拡大維持につながった参加者がいるか？

評価設問③：

資源の絆の短期アウトカムの結果として、中期アウトカムとして整理した、修了生の所属組織での裁量・責任の増加、修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織との事業・取引・共同研究の増加・効率化、修了生同士の共同研究・共同事業の実施につながった参加者がいるか？

（2）調査手法・調査の概要

情報は、関係者への半構造化インタビュー[42]にて収集することとし、2020 年 12 月から 2021 年 1 月にかけて国内からリモートインタビュー調査及び 2021 年 2 月から 3 月にかけてケニア、ルワンダの現地インタビュー調査を行った。ケニアは現地にて対面またはリモート、ルワンダは日本にてすべてリモートで実施した。調査対象となる修了生、大学、インターンシップ先企業は JICA 関係者の推薦により、成果が上がっていることがわかっている組織・個人を選定した。また、ABE イニシアティブの現地調査対象国として選定されたケニアとルワンダの修了生を対象に含めた。

表 4-6　資源の絆に係るインタビュー対象

対象者	主なインタビュー項目	人数・選定方法等
修了生	・絆生のこれまでの成果 ・絆修了生及び現地関係機関とのコネクション・ネットワーク維持の状況 ・絆修了生との共同研究等の実施状況 ・上記それぞれの要因	2020 年までに帰国した絆生計 58 名のうち以下の修了生 ①効果が発現していると想定される 3 名（JICA より推薦） ・モザンビーク（博士課程）大学教員 1 名 ・ミャンマー（修士課程）政府機関 1 名 ・ザンビア（修士課程）政府機関 1 名 ②ABE イニシアティブ調査の現地調査先 5 名 ・ケニア（修士課程）民間 2 名 ・ケニア（博士課程）民間 1 名 ・ルワンダ（修士課程）政府機関 2 名
受入大学	・修了生の成果とその要因 ・コネクション・ネットワーク維持の状況とその要因	多くの人数を受入、効果が発現していると想定される大学（JICA より推薦）1 校
日本企業（在日本）	・コネクション・ネットワーク維持の状況とその要因 ・インターン受入による事業へのインパクトの有無とその要因	効果が発現していると想定される企業（JICA より推薦）1 社
JICA 在外事務所 日本大使館 （ABE イニシアティブと同日）	・日本留学プログラムにおける対象案件の位置づけ ・対象案件に対する期待が応えられた度合い、想定しなかったインパクト ・（JICA 事務所）対象案件のフォローアップ内容	現地調査対象国のみにて実施 ・JICA ケニア事務所 ・在ケニア日本国大使館 ・JICA ルワンダ事務所 ・在ルワンダ日本国大使館

出所：調査チーム作成

ルワンダ資源の絆修了生への調査については、以下の点を注記しておく。

同国の資源の絆修了生は第 1 バッチのみの派遣でこれまで 3 名輩出されており、全員が

[42] アンケート票のような細かい質問項目を設定せず、大項目のみを設定した質問票を用いて行うインタビュー。

ABE イニシアティブ第 1 バッチの修了生でもある。これは、当時のプログラム立ち上げの時間差により、ABE イニシアティブの候補者のうち資源の絆の目的に合う 3 名をまずは ABE イニシアティブの枠組みで受け入れ登録し、その後資源の絆研修員としての登録もなされたためである。よって、同 3 名は、資源の絆、ABE イニシアティブ双方の受益者として今回調査の対象とした。

なお、同 3 名の受け入れ手続き中であった 2013 年～2014 年当時、ルワンダでは地熱開発分野の開発調査「ルワンダ国 持続的な地熱エネルギー開発推進のための電力開発計画策定支援プロジェクト」（2013 年～2015 年）が実施されていた。同 3 名は開発調査の実施機関であるインフラストラクチャー省ルワンダエネルギーグループに所属しており、資源の絆生としての枠組みにおいては地熱人材としての留学となった。彼らの留学中、同開発調査が「地熱開発上の資源リスクが高い」との結論を出し、JICA としてルワンダの地熱開発分野に直ちに積極的に関与することはなかった。このような経緯を踏まえ、本調査では、電力、鉱物資源も含めた資源エネルギー分野という広いくくりの中で、資源の絆の目的に沿った活躍を卒業後しているかどうかでアウトカム発現状況を確認した。

4.2.2. 分析結果

（1）評価設問① プログラム終了時アウトカム

「資源の絆に参加することによって、プログラム終了時アウトカムとして整理した、鉱業・地熱開発分野に関する修了生の知識・スキル向上、日本の同分野へのアプローチに関する知識・理解の向上、日本に対する好感度の向上、及び修了生のネットワーク拡大を実現した参加者がいるか」についての結果は次のとおり。

【鉱業・地熱開発分野に関する修了生の知識・スキルが向上する】

インタビューした 8 名全員が鉱業・地熱開発分野で修士号ないし博士号を取得した。在学中に授業や指導教員による指導を通じて専門分野に係る知識やスキルを得るだけではなく、インターンシップへ参加することにより実務についてのトレーニングやソフトウェア使用経験等を得た。大学へのインタビューからも、論文を作成する中で論理的思考能力を身に付け、分析機器を使った実験スキルを得て、修了時には求めるレベルに達していたと指導教員から評価されている。

【日本の鉱業・地熱開発分野へのアプローチに関する修了生の知識・理解が深まる】

JICA 開発大学院連携による短期プログラムあるいはインターンシップに参加し、日本の鉱業・地熱開発分野に関する知識や理解を深めた。大学へのインタビューからも、大学の授業が経済的な側面、日本型の会社経営、国際関係等あまり扱わないため、絆生が短期プログラムに参加することにより、ビジネスモデルも含めた講義、実践的な部分を身につけることができたのではないかということであった。

【修了生の日本への好感度が向上する】

全員の日本への好感度が向上した。

【修了生が日本の組織・学生、他留学生とのコネクションを獲得する】

インタビューした8名全員が在学中に日本の組織・学生、他学生のいずれかのコネクションを獲得した。大学とのコネクションは、主に留学先大学指導教員を通して獲得、日本の組織・学生とはJICAやインターンシップ先を通じて獲得、他学生とは同じ研究室の学生を通じて獲得した。

評価設問① 終了時アウトカムのまとめ

資源の絆プログラム終了後の最初の変化である「鉱業・地熱開発分野に関する修了生の知識・スキル向上」「日本の同分野へのアプローチに関する知識・理解の向上」「日本に対する好感度の向上」「修了生のネットワーク拡大」は、インタビューした8名の修了者全員に対し、想定どおり起きていると考えられる。

（2）評価設問② 短期アウトカム

「資源の絆の終了時アウトカムの結果として、短期アウトカムとして整理した、学んだ知識・スキルの仕事・研究での活用、コネクションの拡大維持につながった参加者がいるか？」の結果は次のとおり。

【修了生が仕事・研究で知識・スキルを活用する】

帰国後は、インタビューした 8 名全員が来日前と同じ職場に戻り日本で得たスキルや知識、経験を活用していた。うち1名は復職後、留学で学んだ分野（地熱）とは別分野（送電）の部署に異動したため、活用しているのは一般的な方法論や日本人と仕事をする経験とのことであった。「学んだ知識・スキルを活用するための環境がある」ことについては、学んだ分野に限れば 7 名に該当（自身の研究内容に直結したプロジェクトへアサインされた絆生や、地熱分野から鉱物資源探査分野に転職したが、地熱分野の知識と使用ソフトウェアはそのまま役立っているとした絆生など）、一般的な方法論や日本人と仕事をする経験という意味では8名全員に該当している。促進要因として、ToC で想定したAssumption「上司の理解が得られる」「修了生が元の職場に復職し、留まる」「学んだ知識・スキルを活用するための環境がある」が満たされていることも確認された。背景として、資源の絆が「母国の鉱業・地熱開発に貢献する意思を有する者」と特定の分野において募集・選考をしていることにより所属先の上司の理解や知識・スキルを活用できる環境が得られやすい状況であったことが推察される。また、資源の絆は帰国後元の職場に戻ることを前提としたプログラムであり、研修員の所属先においても、復職及び数年間の勤務が留学の条件として課せられているケースが多い。

一方、阻害要因としては、ToC で想定した「上司の理解が得られる」「フォローアップ」

「修了生が元の職場に復職し、留まる」がなかったことが、上記の送電分野に異動した1名に該当していたが、上司の理解とフォローアップについては、それがあれば異動がなかったともいえず、必須の要因としては思われなかった。

なお、資源の絆では帰国後フォローアップとして、必要機器の提供や専門家招聘等といった支援を修了生個々の状況に合わせて実施可能とされているが、今回インタビューした中では、それらの機会を利用した修了生はいなかったため、それらが促進要因として作用し得たかも判断できない。ケニア、ルワンダ両JICA事務所とも、資源の絆生に特化した事務所としての知識・スキル活用のためのフォローアップはない。

【修了生の持つコネクションが拡大維持される】

インタビューした8名全員が、帰国後も留学先の大学、インターンシップ受入企業、JICA、日本人学生・留学生、同窓会組織等とのネットワークを拡大維持していた。ケニアの修了生は、研究目的で地元企業との提携を進めるために、受入大学とのコミュニケーションを続けていた。

一部の国ではJICA事務所による同窓会が行われていること、また、所属先の大学でJICAの技術協力プロジェクトが行われている点では、ToCで想定したAssumption「コネクション・交流を維持する主体（同窓会等）がある」「コネクションを拡大する機会がある」という要因がアウトカム発現を促進した可能性がある。一方、「日本企業・研究機関とのマッチング」は該当しなかった。

評価設問② 短期アウトカムのまとめ

短期アウトカムである、「学んだ知識・スキルの仕事・研究での活用」「コネクションの拡大維持」の発現は、インタビューした8名の修了者ほとんどにおいてみられた。留学終了時アウトカムである鉱業・地熱分野の知識・スキルが、当該分野への復職によって活用されるという想定どおりの展開が確認された。

コネクションについては、資源の絆は修士のみならず博士課程も対象としていることから、研究を通じたコネクションの広がりが多くみられた。

（3）評価設問③ 中期アウトカム

「資源の絆の短期アウトカムの結果として、中期アウトカムとして整理した、修了生の所属組織での裁量・責任の増加、修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織との事業・取引・共同研究の増加・効率化、修了生同士の共同研究・共同事業の実施につながった参加者がいるか？」の結果は次のとおり。

【修了生の所属組織での裁量・責任が増える】

インタビューを行った8名中5名が所属組織での裁量・責任が増えた。ポジションが同じと回答した修了生は、転職や現在の職場の昇進規則、新型コロナウイルスの影響を理由と

して挙げていた。調査対象者が少ないため確かではないものの、ABE イニシアティブの調査と同様、学んだ知識・スキルの仕事での活用がそのまま裁量・責任の増大に結びつくわけではないことが推察される。

【所属組織と日本の組織との共同事業・取引・共同研究等が増加・効率化する】

インタビューを行った 8 名中 6 名が帰国後日本の組織との共同事業・取引・共同研究の経験があった。JICA 無償資金協力事業の実施機関として事業に携わっている者、独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）の予算による指導教員との共同研究の例や指導教員の自国での調査の実施支援、データ収集支援、指導教員と世界地熱学会の論文を共同著者として書いた者もいた。また、所属先と受入大学が MOU を結んでいるため、帰国後も受入大学が所属先の大学を訪問しセミナーやワークショップを開いている例もあった。いずれのケースも、留学で得た知識・スキルや日本の鉱業・地熱分野へのアプローチに関する知識・理解、ネットワークを活用していることが確認された。

促進要因として、ToC における Assumption「修了生が本事業の成果を社会に還元するという役割を認識している」は全員が該当していた。「共同事業等を実施するための資金・リソースが確保できる」については、JASSO や資源の絆の分野（地熱）ではないが JICA の事業、その他資金により該当。「海外フィールド調査」は非該当であったが、受入大学のインタビューの中で、資源の絆は日本人指導者がフィールド調査に同行することができるため、その相乗効果はとても大きいと感じていた。現時点では共同研究等がスタートした事例は大学にはないが、日本の研究内容に相手国が関心を持つきっかけになっており、将来的には共同研究や共同事業もあり得るとのことだった。

また、阻害要因としては、ルワンダの地熱分野では ToC における Assumption「相手国内に十分な資源量があり、資源開発が行われる見込みがある」が一部満たされなかった。先述のとおり、同国の地熱開発については、JICA の調査にて資源リスクが高いとの結果となり、JICA は積極的に関与していない状況である（ポテンシャルはまだあるとの修了生コメントはあった）。また、同国の鉱業分野（1 名が地熱分野から転職）では協業したいという日本企業がまだないとのことだった。しかし、これらルワンダの修了生はいずれも政府機関所属であり、資源・エネルギー分野における貢献という枠組みで見れば、日本通で知識・技術を備えた人材が同国政府機関に育っているという点はプラスのアウトカムととらえられる。修了生、JICA 事務所双方から、JICA 事業のカウンターパート機関に少しでも日本語が話せ、日本人の仕事のやり方がわかっている人材がいることは、プロジェクトの円滑な立ち上げや進行に大きく貢献しているとのコメントがあった。

すでにアフリカで事業を行っている日本の大企業によると、インターンシップを通じて日本人とは違った視点で示唆を富む事業アイデアを絆生から出してもらったが、現実的には実現が難しく、同社の相手方（共同で事業を行う）になることは現時点でないとのことだった。

【修了生同士の共同研究・共同事業の実施】

インタビューを行った８名いずれからも、修了生同士による共同研究・共同事業実施の例は聞かれなかった。現時点では修了生同士情報交換を行うなどに留まっている様子。しかし、ザンビアのジェムストーンについて照会があったため自国の情報を提供した修了生がいた。知識の共有だけでなく、ビジネスをしたくなった際に適任者がすぐ見つかる良いネットワークができているとのことだった。

評価設問③ 中期アウトカムのまとめ

中期アウトカムである、「修了生の所属組織での裁量・責任の増加」「修了生もしくは修了生の所属組織と日本の組織との事業・取引・共同研究の増加・効率化」「修了生同士の共同研究・共同事業の実施」は、短期アウトカムよりはばらつきがあるものの一定程度確認され、さらに今後の展開の可能性もうかがえる調査結果となった。責任の増加や昇進はおおむねみられたが、職場の規則等により、変わらない者もいた。一方、そのような裁量・責任の増加がなかった場合も含め、日本組織との連携については、留学で得たネットワークや JICA の他スキームも活用し、さまざまな事例が確認された。ルワンダのように、鉱業・地熱開発に係るニーズが変化したことで、当初の想定と完全に同一の分野での貢献とならないケースもあったが、当該国の資源・エネルギー振興への貢献という点では、ToC どおりのアウトカム達成といえる。

4.2.3. 全体のまとめ

（１）調査結果まとめ

インタビューした対象者においては、期待されたアウトカムはおおむね順調に発現しているといえる。終了時アウトカムのスキル、日本への好感度等は想定どおりに向上している。また、ほとんどの修了生が得た知識・スキルを活用し、学んだ分野のポストで働いていた。回答者数が少ないため仮説にとどまるが、ABE イニシアティブの分析にてみられた、学んだ分野のポストで働く修了生が 5 割未満であるという状況が資源の絆に発生していないとしたら、その要因はプログラムの特徴にある可能性はある。すなわち、資源の絆がより高度で専門的な研究を行う博士課程を対象としていることや分野が特定されていることが、学んだ分野での就業を促すとともに、日本組織との研究活動をさらに進め、また、そうした点が「所属組織と日本の組織との共同事業・取引・共同研究等」の連携のアウトカムの発現にもつながっている可能性はある。

（２）評価方法についての考察

以下、今回の調査によって、資源の絆の成果の何がわかり、何がわからなかったか、また、データの入手状況を含め、一定の評価の質を担保することのできる分析を行うために必要な事項につき考察する。

【小規模なインタビュー調査で明らかにできたこと】

今回の調査でわかったことは、ToC で想定したアウトカムや Assumption に当てはまる参加者が、複数国（アフリカ及びアジア）、異なる所属先（大学、政府機関、民間企業）、複数研究分野（鉱業、石炭、地熱）[43]、修士課程・博士課程それぞれに存在するということと、それぞれの事例の内容であった。中期アウトカムの一部においては想定された変化が生じていないケースも 8 名のインタビューの中には含まれていたため、促進要因だけでなく阻害要因についても事例を得ることができた。また、この 8 名は、①資源の絆実施関係者から推薦のあった、成果が上がっていると想定される修了生及び②ABE イニシアティブの現地インタビュー国であるケニアとルワンダの修了生という二つのグループに分かれており、②はインタビューするまでは成果の発現有無がわからない状況であった。インタビューの結果、②の修了生においても成果が出ていることが確認された。

【小規模なインタビュー調査では明らかにできなかったこと】

本調査の枠組みが、限られた人数への定性的なインタビューを行う調査であったことから想定どおりではあるが、今回の調査では、資源の絆プログラム全体の成果発現状況は明らかにすることができなかった。また、ABE イニシアティブのように非参加者（不合格者や辞退者）の状況との比較を行っていないため、インタビュー回答者に生じた変化が資源の絆によって引き起こされたものかどうかは、あくまで定性的に確認するにとどまった。

また、ToC の長期及び最終アウトカムに相当する部分については調査対象としなかった。特に最終アウトカムである「日本の安定的な資源確保への貢献（我が国の資源確保・途上国との互恵関係の構築）」「日本の鉱業セクターの活性化ならびに製造業の持続的成長への貢献」「グローバルな資源管理への貢献」などは、第 1 バッチ修了から約 5 年後の時点での確認は時期尚早であると考えられる。

もっとも既述のように、ルワンダの資源の絆修了生は ABE イニシアティブの修了生でもあったため、ABE イニシアティブの調査の中でウェブアンケートを配布・回答を回収し、またインタビューの中でもその内容に触れたことで、同アンケートに含まれていた、開発課題関連の活動実施状況については一定の情報を得た。同国の修了生 2 名とも政府機関所属であり、業務の一環として鉱業開発及び電力開発といった開発課題関連の業務に従事し、うち 1 名は、留学で学んだ知識・スキルを実践して新たな活動（インターンシップ先で学んだオープンソースソフトウェアの導入、部署内での研究活動・ジャーナル発表の促進）を行っているとのことであった。この活動は、資源の絆の ToC にある長期アウトカムのうち「所属組織が鉱業・地熱開発分野の技術・製品・サービスを開発・改善する」の一例といえる。このアウトカムは当初長期アウトカムと整理したものの、復職すれば比較的早期に達成される、短期～中期アウトカムともいえ、インタビュー項目に含めることで、他の回答者においても、

[43] JICA では、研究分野を鉱業、石炭、地熱、石油/天然ガスに分類しているため、今回インタビューした修了生は、石油/天然ガス以外は最低 1 名が含まれていたことになる。

最終アウトカムに至るまでの中間地点での状況をより明らかにすることができたと考えられる。

【将来の本格的な評価に向けた気づき】

以上の考察を踏まえ、資源の絆を将来評価する際に留意できる点を次のようにまとめた。

- ToC の活用：調査開始時に作成した資源の絆の ToC は、Assumption の設定も含めておおむね妥当と思われる。
- 評価時期：本調査実施時点である、最初の修了生輩出後 5 年程度の評価では、プログラム初期～中期アウトカムを評価するのに適切な時期である。その際、中心的な検証項目となるのは、「修了生が学んだ知識・スキルを仕事・研究で活用しているか」と「所属組織と日本の組織との共同活動等が増加・効率化したか」であると思われるが、加えて、比較的早期に達成される可能性のある「所属組織が鉱業・地熱分野の開発課題関連の技術・製品・サービスを開発・改善する」「所属組織が鉱業・地熱分野の質の高い人材を育成する」などの、ToC では長期アウトカムとされている事項の検証も調査に含めると、最終アウトカムまでの道筋を評価しやすくなると思われる。
- 調査手法：大規模調査が可能な場合は、ABE イニシアティブに対し今回行ったような、ToC に沿った悉皆アンケートとインタビューの組み合わせ調査を行うことで、プログラム全体のアウトカムと阻害・促進要因を評価可能と思われる。大規模調査を行わずにプログラムを評価する方法として、今回のように小規模なインタビューに基づいた評価を行う場合は、対象者の選定に留意する（国、分野、所属先をバランス良く選定）。

第5章　留学生事業の評価手法･方法についての提案

本章では、第 2 章における既存留学生評価のレビュー、及び第 4 章における事例検証の結果を踏まえ、留学生事業の評価方法・分析手法についての提言・考察を行う。

提言①　評価設問を明確化する。

- アウトカムの検証に焦点を当てるのか、効率性や要因分析等に焦点を当てるのか、DAC 評価 6 基準の各観点から総合的に評価するのかを明確にする。
- 事業全体の評価を行うのか、特定の国における国別事業として評価を行うのかを明確にする。
- アウトカムの検証に焦点を当てる場合、想定されるアウトカムを網羅的に検証するのか、特定のアウトカムの検証に焦点を当てるのかを明確にする。
- 留学生自身のアウトカムを検証するのか、事業に関連する大学･企業へのアウトカムを検証するのかを明確にする。
- 初期から長期までのどのタイミングにおけるアウトカムの検証に焦点を当てるのかを明確にする。

どのような方法を用いて評価を行うかは評価設問に依存する。したがって、評価を通じて何を明らかにしたいのかという評価設問を明確化することが、評価の方法や項目に関する検討を行うに際しての第一義的な事項となる。第 2 章でレビューしたように、本調査を含め多くの留学生事業の評価が事業のアウトカムを検証すること（効果検証）を主な目的としているが、本調査の対象外ではあるものの、事業実施過程の適切性の検証（プロセス評価）や効率性の検証を目的とした評価の実施等も考えられる。また、留学生事業のどの側面が効果の発現に有用だったのかという点やフォローアップを含む追加的なインプットがアウトカムの発現にどのような影響を及ぼしたかといった点を検証する要因分析に主眼を置く評価も考え得る[44]。DAC 評価 6 基準を用いるかどうかという点についても、評価設問次第となる。各評価項目の観点から総合的な判断を行うことが目的であれば DAC の評価項目を用いることは妥当であるし、本調査のようにアウトカムの検証に焦点を当てるのであれば、6 項目すべてではなく有効性・インパクトだけの検証を行うという形となる。

また、評価の対象を複数国における留学生事業全体ではなく、個々の国別事業としてとらえて評価を行うことも可能である。本調査の調査対象国であるルワンダは ABE イニシアティブをルワンダ ICT 支援の一環として戦略的に組み込んでいるが、そうした国レベルでの取り組みの検証を目的とする際には、国別事業として留学生事業ととらえ、評価の対象とす

[44] なお、要因分析を行う際には、それに先立ち効果検証が行われていることが前提となる。要因分析とは、ある効果が発現した/しなかった要因を分析することである。したがって、効果の有無を検証することなく（効果が発現したか、しなかったのかを理解することなく）要因分析を行うことは論理的に不可能である。

ることが有益であると考えられる[45]。

本調査のように、評価設問をアウトカムの検証に据えた場合でも、想定されるアウトカムを網羅的に検証するのか、特定のアウトカムに焦点を当てて分析を行うのかという判断も必要となる。本調査では一番早い第 1 バッチでも帰国後 5 年程度しか経過しておらず、中期アウトカムまでの検証にとどまっているが、長期アウトカムの検証を目的とするのであれば、そのアウトカムが発現すると考えられるタイミングにおいて評価を行うことが必要となる。留学生自身のアウトカムを検証するのか、事業に関連する大学・企業へのアウトカムを検証するのか、という点も同様に評価設問次第である。

留学生事業評価の別の切り口として、JICA 開発大学院連携構想に基づく留学生事業の評価も考えられる。同構想の評価においても、上述したような、何を評価するか（プロセス、アウトカム全般、特定の種類または時期のアウトカム等）に応じた評価設問を設定するという考え方は同じであるが、本調査で対象とした個別留学生事業ではなく事業横断的な分析が必要となるだろう。全体傾向の分析のほか、好事例のケーススタディも考えられる。

このように、「留学生事業の評価」と言ってもその評価設問はさまざまな形を取り得る。その評価設問によって、適切な評価の方法が決まってくるため、何を明らかにしたいのかという目的を明確化することが評価の方法や項目を検討する上での最優先事項となる。なお、これらの点は評価技法上の技術的な論点ではなく、評価を企画し、その結果を活用する主体が決定すべき実務的な論点である。JICA の留学生事業に関わる地域部・課題部・国内事業部・在外事務所といった多様なアクター間で評価設問についての明確なコンセンサスを得ておくことが重要である。

提言②　ToC を明示化し、それに基づいた評価を行う。

- アウトカムの検証に際しては、事業の最終的な目的（最終アウトカム）、そこに至るまでに想定される中間的な変化（初期・中期アウトカム）、各アウトカムに対応する指標、各アウトカムの達成水準（目標値）、各アウトカムが達成されることが期待される時期、Assumption 等の ToC の主要な要素を、事業の計画時に実施者の責任として明示化する。
- 評価実施時においては、明示化された ToC に沿って検証すべきアウトカムを特定し、それらの達成状況を検証する。
- 非参加者への調査ができない場合は ToC に沿った変化の連鎖が起きているかどうかを確認し、事業の因果関係/貢献度の把握を行う。
- 事業実施プロセスの評価や要因分析を行う場合は、インプットからアウトプットに至る変化の連鎖や各変化が生じるために満たされる必要のある Assumption を明示化することが特に重要である。

[45] 他方、個々の国レベルで検証を行うとすると、留学生の人数が少ない国ではサンプルサイズの制約から定量的な分析ができない可能性はある。小規模なインタビューに基づく定性的な評価を行うことが想定されるため、評価の目的に応じて調査対象者の選定に留意することが重要である（国、分野、所属先等）。規模の小さい（対象者が比較的少ない）留学生事業を対象とした調査を行う際も同様の留意が必要となる。

本調査においては事業を通じて発現が想定されるアウトカムについて、ToC という形で整理を行い、その ToC に沿った効果検証を行った。留学生事業は一般的な JICA プロジェクトとは異なり、事前評価が実施されず事業目的等が明確になっていないケースが少なくない。そうしたケースに対し、事業が目指すアウトカムを ToC という形で明確化することは、評価において検証すべきアウトカムの特定や、事業全体として何がどこまで達成されたかという点を検証する上で、有益になると考えられる。

また、調査の制約により比較群の調査が行えず、非参加者との比較による事業の因果関係/貢献度の分析が行えない場合でも、ToC に沿ったアウトカム発現が確認できれば本事業の貢献を一定程度把握することができる。本調査においても、資源の絆の事例検証は小規模なインタビューのみにて行ったが、ToC に沿ったアウトカム発現をフォローすることで、調査対象者に限定してではあるが、本事業とアウトカムの因果関係を定性的に確認することができた。

さらに、アウトカムの検証だけでなく、プロセス評価や要因分析においても ToC を活用することは有益であると考えられる。本調査ではアウトカムの連鎖を精緻に描いたが、インプットからアウトプットへ至る変化の連鎖を精緻に描くことで、事業が想定どおりに実施されていたかを検証することができる。また、変化の連鎖が成立するために満たされる必要のある Assumption を ToC の一要素として明確化することで、成果達成/未達成の要因分析にも資する。こうした活用方法は、ベルギー政府や USAID などの他国機関に対するレビューでも言及されている。

なお、本調査においては、評価に際して事後的に ToC の整理を行ったが、本来は事業の計画時において事業計画の一環として ToC の整理がなされるべきである。事業の最終的な目的である最終アウトカム、そこに至るまでに想定される中間的な変化（初期・中期アウトカム）、各アウトカムに対応する指標、各アウトカムの達成水準（目標値）、各アウトカムが達成されることが期待される時期等の ToC の主要な要素については、事業の実施者の責任として、事前に設定しておくことが事後的な効果検証をスムーズに行う上で重要である[46]。

ToC 作成にあたっての留意点として、留学生事業では最終的な目的の達成までに長期間を要することが挙げられる。したがって、長期的な目的に至るまで中間アウトカムを整理し、どのような経路で最終的な目的達成に至ることが想定されているかを明示化することが重要である。また、JICA の留学生事業（特に ABE イニシアティブ）の特徴の一つとして、日本企業の裨益なども重要な目的として掲げられているという点がある。この点は、他国機関の留学生事業にはみられない特徴的な点であるが、留学生事業がどのような道筋を経て、そうした目的の達成に至ることが想定されているのか、といった点は特に明確化しておくこ

[46] 評価の観点のみならず、ToC を事前に整理しておくことは事業の計画・実施の質の向上や関係者間でのコミュニケーションの向上にも資する。なお、計画時に作成する ToC には、想定する変化の発現を妨げる可能性のあるリスク要因についても明示しておくことが有用である。本調査の例でいえば、「留学による空白期間が不利に働く可能性がある」という点をリスク要因として明記しておけば、そうした点に留意した計画策定を行うことが可能となる。

とが必要となる。他国機関の中には、大学協力・留学生事業の介入の種類ごとに一般的な ToC を用意し、将来の介入のための理論的枠組を提供している機関もあった。本調査でも、留学生事業一般に適用可能と考えられる ToC の作成を行っている（本調査の結果を踏まえた修正版の ToC は別添２を参照）。それをベースとして各事業の目的や特性に合わせた形でカスタマイズしながら、個々の事業の ToC を作成することが有用であると考えられる。

本調査では、参考として ToC とともに留学生事業の PDM 例（別添４）も作成した。PDM は通常、事業のアウトカムを上位目標とプロジェクト目標の 2 レベルに整理する。技術協力のプロジェクト目標は事業完了時に達成される目標と定義されているため、本調査で整理した留学生事業の終了時アウトカムがこれに該当し、短期、中期、長期アウトカムはすべて上位目標の 1 レベルの中に記載されることになる。さらに、上位目標は通常、事業完了後 3～5 年で達成される目標とされているため、これに従うなら、留学生事業の中期アウトカムまでが上位目標に入ることとなる。PDM では必要に応じ、最終アウトカムをスーパーゴールとして設定することもあるため、このレベルも加えてアウトカムを 3 レベルで表すとしても、ToC で精緻化した、各レベルのさまざまな変化とその Assumption を、それぞれのつながりが分かる形で PDM に表すのは不可能であった。PDM は事業の管理ツールであるが、その背景にある事業の全体像を示すために適したツールでは必ずしもない。そのため、留学生事業では PDM を作成するにしろ、アウトカムの整理にはまず ToC を描くことが推奨される。

提言③　アウトカムの検証においては、Counterfactual との比較を通じた効果検証を実施する。

- 事業への参加者と「似た」性質を持つ非参加者（Counterfactual）との比較を通じて、事業の因果効果の検証を行う。
- 適切な Counterfactual となり得る非参加者を特定するために、選考時から合格者と同等の資質を持つ不合格者/辞退者を特定・記録しておく。
- 非参加者への調査依頼が可能となるよう、合否に関わらず調査への協力を応募要件にする。

本調査では、ABE イニシアティブ非参加者（最終選考及びその一つ前の選考で不合格となった人、並びに合格したがその後辞退した人）は ABE イニシアティブへの参加有無以外の点において参加者と大きな違いはない（「似た」性質を持つ）と考えられたため、非参加者を Counterfactual として、参加者との比較を通じた効果検証を行った。４．１．３に ABE イニシアティブ評価方法の考察として記載のとおり、留学生事業によって発現が期待されるアウトカムは事業以外の要因によっても変化しうるため、事業の対象者のアウトカム水準を確認するだけでは、誤った解釈につながってしまう可能性がある。したがって、事業とアウトカムの因果関係を検証する上では非参加者との比較は重要である。なお、他国機関の留学生事業評価では非参加者との比較によって効果を検証しているケースは複数みられたが、JICA の留学生事業評価においてはそうした事例は確認できず、JICA 事業を対象として明示

的に非参加者との比較を通じた効果検証を行ったものは本調査が最初であると考えられる。

今回の評価においては、非参加者への調査協力依頼に際し、当初は消極的な意見が聞かれたが、実際の調査においては大きな問題は生じなかった。４．１．３で既述したように、留学生事業では、応募者という形で適切な比較対象となり得る可能性の高い集団を特定することが比較的容易であると考えられるし、選考過程で僅差ながら不合格となってしまった人を事前に特定しておくなどの工夫で、より適切な比較対象を設定することが可能である。したがって、今後の留学生事業の効果検証においてもこうした非参加者との比較を通じた検証を行うことは十分現実的であると考えられる。

課題としては、非参加者の回答率の低さが挙げられ、参加者と非参加者の回答率の違いが、両者の比較可能性に影響を及ぼす可能性がある。この点については、合否に関わらず調査への参加を必須とすることを募集要件に含めるといった工夫で対応ができると考えられる。また、そのような要件が特定されていない事業において非参加者への調査を行う場合は、調査協力依頼を受け取った非参加者が混乱しないように、本評価は参加者だけでなく非参加者も対象としていることを依頼時に説明することが重要である[47]。

なお、ここでは、事業への参加有無によるアウトカムの違い（効果）を検証することを前提として参加者と非参加者の比較を提言しているが、異なる評価設問が設定されている場合は、その設問に応じた適切な Counterfactual を設定し比較を行う必要がある[48]。

提言④　適切な指標の設定を行う。

- 本調査及び過去の類似調査で用いられている指標例を基に指標の設定を行う。
- 各指標について、目標値・参照値を事業計画時に設定する。

既存留学生事業評価のレビューでは、JICA 留学生事業評価、他国機関留学生事業評価とも、すでにさまざまなアウトカム指標を設定・測定していた。指標の種類はおおむね共通しており、他国機関の評価において、JICA 留学生事業一般において今後取り入れるべき目新しい指標は特になかった。よって、今後の留学生事業評価においても、これまでの事例（表２-６と表 ２-１０）及び ToC（別添２）に示した指標例を参考に指標を設定できると思われる。また、これらを取りまとめ、別添３として「開発課題別の指標・教訓レファレンス（留学生）案」を提案している。いずれにしろ、検証したいアウトカムに合った指標の設定が重要であることは言うまでもない。

課題としては目標値や判断基準の設定が挙げられる。JICA、他国機関とも、既存留学生事業評価では定量指標に特段の基準や判断根拠を示さずに、率や割合の高低のみを示す事例も複数みられた。本調査における ABE イニシアティブの事例検証は、非参加者に対しても同じ指標（日本の組織との共同活動に従事している割合等）を測定し、それと修了生の測定値

[47] なお、不合格者への調査時の他の留意点として、今後の支援の可能性に不要な期待を抱かせないようにする必要があるといった点が挙げられる。

[48] 例えば、ある留学生事業は別の留学生事業と比べ相対的に有効であるかという点を評価設問に設定した場合、別の事業の参加者を Counterfactual として関心のある事業の参加者と比較する必要がある。

を比較するという方法をとったが、目標値は事前（できれば事業計画時）に関係部署の間で設定しておくことが望ましい[49]。それがない場合は、評価時、ToC に沿って、評価の時期にどのレベルまでのアウトカム発現が期待されるかによって高低等の判断基準を設定することが考えられる（留学終了後 5 年後程度であれば終了時及び短期アウトカム指標 100%達成、中期アウトカム指標 50%達成を期待する等）。このように、測定する指標種類と達成されるべき目標値は、測定時期に留学終了後どの程度時間が経過しているかによって異なることに留意が必要である。

提言⑤　定量データと定性データの双方を用いた分析を行う。

- 定量データから事業全体での効果の発現状況を把握するとともに、定性データから、具体的な効果発現の事例の詳細やその背景等を把握する。
- 双方の情報を踏まえて分析結果の解釈・評価判断を行う。

ABE イニシアティブの事例検証においては、ウェブアンケートによる定量データとインタビューによる定性データの双方を用いて分析を行った。定量データの利点の一つは、事業全体の傾向を把握できるという点である。過去の調査では、特筆すべき好事例に焦点を当てる形で事業の成果を示すことも多かったが、定量データを用いることでそうした事例が一般的なものであるのか、限定的な少数の事例なのかを把握することが可能となる。他方、定量データからはわからない具体的な事例や、変化が生じるに至った背景等については、定性データを用いた分析を行うことで、分析に厚みを持たせることができるとともに、分析結果の適切な解釈が可能となる。このような形で定量データと定性データの双方を組み合わせた分析を行うことが有用であると考えられる。

提言⑥　中長期的なアウトカムの検証を行うための体制の整備を行う。

- 継続的に修了生を追跡することができるよう、本部、在外事務所に加え、同窓会組織や修了生のネットワーク等を活用したコンタクト情報の管理・更新体制を構築・維持する。
- 非参加者への調査も可能となるよう、不合格者/辞退者についても応募時のコンタクト情報を集約して管理する。
- 大学・企業における JICA 留学生事業の窓口担当を明確にしたうえで、事業終了後の連絡先の更新方法について検討するとともに、受入留学生の情報や留学生受入による変化や成果についての情報を組織として集約・蓄積するための体制を整える。

[49] 目標値の設定により調査対象も変わってくる。例えば、本調査ではそのような検討を行わなかったが、当該留学生事業の修了生は日本や対象国での修士号取得者（一般的な割合）よりも高い割合で専門分野の職につくことを期待していたのであれば、そのような一般的なデータの入手も調査に含めるべきである。

留学生事業による中長期的なアウトカムの発現状況を検証するためには、事業終了後も継続して関係者に対する調査を行うことのできる体制を整備しておく必要がある。

本調査では、修了生、非参加者、留学生受入大学、インターン受入企業に対するウェブアンケートとインタビューを行ったが、修了生への調査については、事例検証となった 2 事業とも、JICA が業務委託先の JICE によるフォローアップも得て連絡先情報の整備・更新を行っていたことで、効率的なコンタクトが可能であった。それでも、情報更新依頼への返答がない修了生が多く、中長期的な追跡は今後の課題であるとのコメントもあった。本部、在外事務所に加え、同窓会組織や SNS 等を介した修了生のネットワークを活用する等、中長期的な情報管理・更新体制の強化が重要である。非参加者については、継続的な情報の更新は難しいかもしれないが、少なくとも応募時のコンタクト情報は本部で一元的に集約し管理を行っておくことが重要である。

大学への調査においては、大学や研究科の留学生受入担当部署を窓口として調査を行ったが、事業内容等の情報を十分に把握していない場合も多いため、大学や研究科として、留学生受入に関する成果や変化を回答できる個人を特定することが困難であった。本調査では、窓口を通じて留学生の指導教官等からも情報を集めてもらったが、教員の異動の可能性等も踏まえると、受入留学生の情報や、留学生受入による成果や変化を組織として集約・蓄積しておくことのできる体制を整える必要があると考えられる。

企業においても同様に、留学生受入窓口となる部署と、留学生をインターンとして受け入れる部署が異なる場合もあり、受け入れたインターン生の情報収集において、企業内の誰（どの部署）にコンタクトをすべきかを明確にしておく必要がある。また、大学と同様個々の担当者の異動や連絡先の変更もあることが想定されるため（今回の調査では事業が進行中でインターンの受入れも継続しているため連絡先が分かっていた）、コンタクト情報の更新方法について検討するとともに、中長期的な成果について組織として情報が蓄積されるような体制を整えることが重要であろう[50]。

提言⑦　アンケート調査への回答率向上のための工夫を組みこむ。

- JICA からのファーストコンタクトの実施、的確なタイミングでのリマインド 、同窓会を通じた回答勧奨、多言語の回答フォームの作成といった工夫を行う。
- 同じ調査対象に対して、同様の調査を短期間に複数回実施することは避ける。

留学生事業の評価においては、本調査で実施したようなアンケート調査が主な情報収集の方法となると考えられる。アンケート調査の実施においては、回答率を向上させるための工夫が重要となる。本調査におけるウェブアンケートでは、JICA からのファーストコンタ

[50] 大学や企業への調査における他の留意点としては、他国機関や私費留学生、その他 JICA 事業の留学生の受け入れも行っているケースが多く、特定の JICA 事業による留学生だけに焦点を当てることが難しいという点も挙げられる。

クトの実施、的確なタイミングでのリマインド[51]、同窓会を通じた回答勧奨、多言語の回答フォームの作成[52]といった工夫を通じて回答率の向上を図り、過去の類似調査よりも高い回答率を達成することができた。また、類似のアンケート調査が複数実施されることへの不満も回答者から示されており[53]、調査の重複を避けるということも回答率向上に資すると考えられる。

[51] 調査前半の回答傾向を分析し、週末の回答が多かったことから週末に入る直前にリマインドの送信を行った。
[52] 多言語での回答フォームの回答は特に非参加者の回答率向上に有効であると考えられる。
[53] ABE イニシアティブの修了生は、本調査におけるウェブアンケート以外に、受入大学の同窓会、JICA 事務所、JICE 等からのアンケート調査の対象となっていた。

別添1 参考文献リスト

【JICA 関連資料】

JICE. (2020). アフリカ地域アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ(ABE イニシアティブ)『修士課程およびインターンシップ』プログラム運営支援業務帰国済修了生進路調査報告書

JICA. (2020). 研修員受入事業及び研修委託契約の概要

JICA. (2020). 資源の絆プログラム

JICA. (2020). 人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」基礎研究報告書

JICA. (2020). General Information for All Applicants on ABE Initiative Program and SDGs Global Leadership Program FY2021

JICA. (2020). General Information for ALL Applicants on Human Resources Development in the Mining Sector (KIZUNA Program) FY2020

JICA. (2020). ケニア共和国人材育成奨学計画準備調査報告書

JICA. (2019). ガーナ国人材育成奨学計画準備調査報告書

JICA. (2019). アフリカの若者のための産業人材育成 ABE イニシアティブ

JICA. (2019). 長期研修員受入の手引き

JICA. (2019). マレーシア　2018 年度外部事後評価報告書　円借款「高等教育基金借款事業（III）」

JICA. (2019). JICA 開発大学院連携構想の目指すもの

JICA. (2018). アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ(ABE イニシアティブ)『修士課程およびインターンシッププログラム』運営支援業務（第 2 期）業務完了報告書

JICA. (2020). アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ(ABE イニシアティブ)『修士課程およびインターンシッププログラム』運営支援業務（第 6 期）業務完了報告書

JICA. (2015). 「人材育成支援無償（JDS）の成果に関する要因分析」基礎研究報告書

JICA. (2015). 2014 年度事後評価報告書　マレーシア「高等教育基金開発事業（II）」

JICA. (2005). 2004 年度事後評価報告書　マレーシア「高等教育基金借款（HELP）」

JICA. (2007). 2006 年度事後評価報告書　インドネシア「高等人材開発事業（2）」

JICA. (2003). JICA 関連留学生事業の評価にかかる調査研究 報告書

JICA. (2001). 2000 年度事後評価報告書　インドネシア「高等人材開発事業」

Koda, Y. & Sakata, N. (2012). The Labor Market Outcomes of Two Forms of Cross-Border Higher Education Degree Programs between Malaysia and Japan. JICA-RI Working Paper 41.

【他国機関関連資料】

The Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT). (2015). Australia Awards Scholarships in Cambodia.

The Australian Government Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT). (2015). Building Women's Leadership: the Contribution of Australia Awards Scholarships.

China Daily (2018). "Measures of Annual Review of Chinese Government Scholarship Status". (http://www.chinadaily.com.cn/m/jiangsu/wuxi/2018-12/10/content_29722110.htm)

Chinese Scholarship Council ウェブサイト (https://cscscholarships.net/)

German Academic Exchange Service (DAAD). (2019). Interim evaluation of the DAAD programme, Bilateral SDG Graduate Schools.

German Academic Exchange Service (DAAD). (2012). Paths of change, 25 Years of Development-Related Postgraduate Courses.

Evaluation Division, Bureau of Educational and Cultural Affairs, U.S. Department of State. (2017). Evaluation of the Fulbright Foreign Student Program: Impact on STEM Participants Volume I: Evaluation Report.

Institute of International Education. (2019). Leveraging Higher Education to Promote Social Justice: Evidence from the IFP Alumni Tracking Study, Report No.5.

Institute of International Education. (2018). Transformational Leaders and Social Change: IFP Impacts in Africa and the Middle East, Ford Foundation International Fellowship Program, Alumni Tracking Study, Report No.4.

Institute of International Education. (2017). Leaders, Contexts, and Complexities: IFP Impacts in Latin America, Alumni Tracking Study, Report No.3.

Institute of International Education. (2017). Social Justice Leaders in Action: IFP Impacts in Asia, Ford Foundation International Fellowship Program, Alumni Tracking Study, Report No.2.

Institute of International Education. (2016). Social Justice and Sustainable Change, The Impacts of Higher Education, Ford Foundation International Fellowship Program, Alumni Tracking Study, Report No.1.

The MasterCard Foundation. (2016). Education in Support of Social Transformation: Learning from the First Five Years of the MasterCard Foundation Scholars Program.

Special Evaluation Office of the Belgian Development Cooperation. (2018). Impact Evaluation of the Belgian University Development Cooperation, Lessons on

the Evaluability of Institutional Partnerships and Scholarships.
UK Commonwealth Scholarship Commission. (2016). Successes and complexities: the outcomes of UK Commonwealth Scholarships 1960-2012.
UK Commonwealth Scholarship Commission. (2014). A study of research methodology used in evaluations of international scholarship schemes for higher education.
UNESCO. (2012). UNESCO/Japan Young Researchers' Fellowship.
The United States Agency for International Development (USAID). (2020). Cost Analysis Guidance for USAID-Funded Education Activities.
USAID. (2019). Scholarships and Trainings for Egyptian Professionals Activity (STEP) End of Project Performance Evaluation Final Report.
USAID. (2018). Guide for Planning Long-Term Impact Evaluations.
USAID. (2017). Performance Evaluation of the USAID/Indonesia Program to Extend Scholarships to Achieve Sustainable Impacts (PRESTASI) 2 & 3 Final Report.
USAID. (2017). Theory of Change based Monitoring, Measurement, Learning and Adaption: Guidance and Methodology.
USAID. (2015). USAID Indonesia Graduate Training Tracer Study: 1995-2013.
USAID. (2014). Fulbright Student Program in Pakistan Midterm Performance Evaluation Report.
USAID. (2013). Evaluation of LAC Higher Education Scholarships Program, Final Report.
Vlaamse Interuniversitaire Raad Universitaire Ontwikkelingssamenwerking (VLIR-UOS). (2015). Monitoring and Evaluation Policy.
World Bank. (2013). FY13 Annual Report: Japan/World Bank Graduate Scholarship Program.

【その他】

独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）. (2019). 学生支援の推進に資する調査研究事業報告書「アフリカの留学生を支援する制度・課題に関する国際比較研究」
守屋 貴司. (2012).日本労働研究雑誌 No 623 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」
Wallace, D. H. (1999). Academic study abroad: The long term impact on alumni careers, volunteer activities, world and personal perspectives. Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont CA.
JASSO. (2013).ウェブマガジン「留学交流」Vol.25 「日本の留学生借款事業-その特徴と意義」

別添2　留学生事業のセオリー・オブ・チェンジ（ToC）（案）

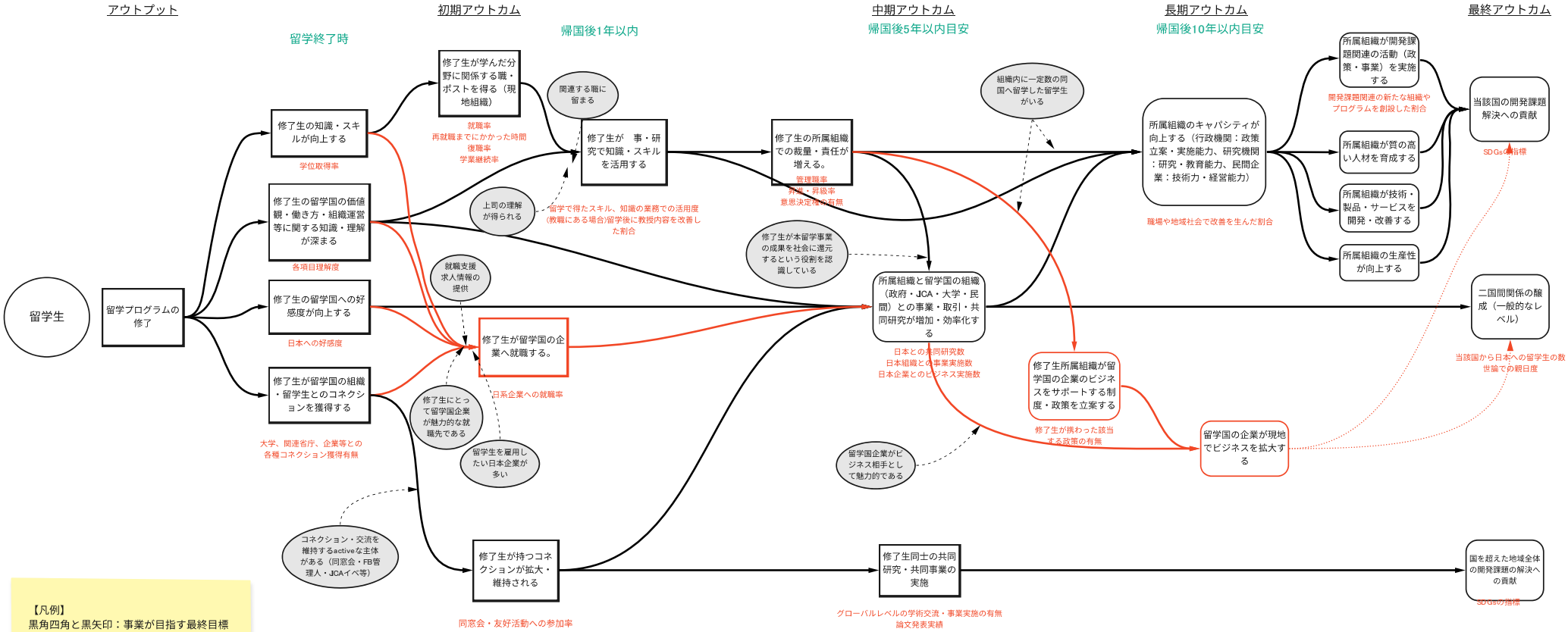
【ToC１：留学生事業一般の ToC（案）】
留学生事業として分類できる事業（JICA・他国機関いずれも含む）によって発現が想定される効果を洗い出し、整理したもの。個別具体的な事業を想定しているわけではなく、一般論としての抽象的な ToC という位置づけである。今後 JICA が個別の留学生事業の設計・評価を行う際のベースとしても活用することを想定している。本報告書第３章に掲載したものと同じ。以下の三つのラインから成る。

① 留学生ライン：留学生が引き起こす変化
② 企業ライン：留学プログラムに参加した企業（インターン受け入れ）が引き起こす変化
③ 大学ライン：留学生を受け入れた大学が引き起こす変化
④ 簡易版（イメージを示す一例）

【ToC２：ABE イニシアティブの ToC（案）】
本報告書第３章に掲載した、文献調査と国内インタビューの結果を踏まえて作成した ToC を、ウェブアンケート及び現地インタビューの結果を踏まえて修正したもの。

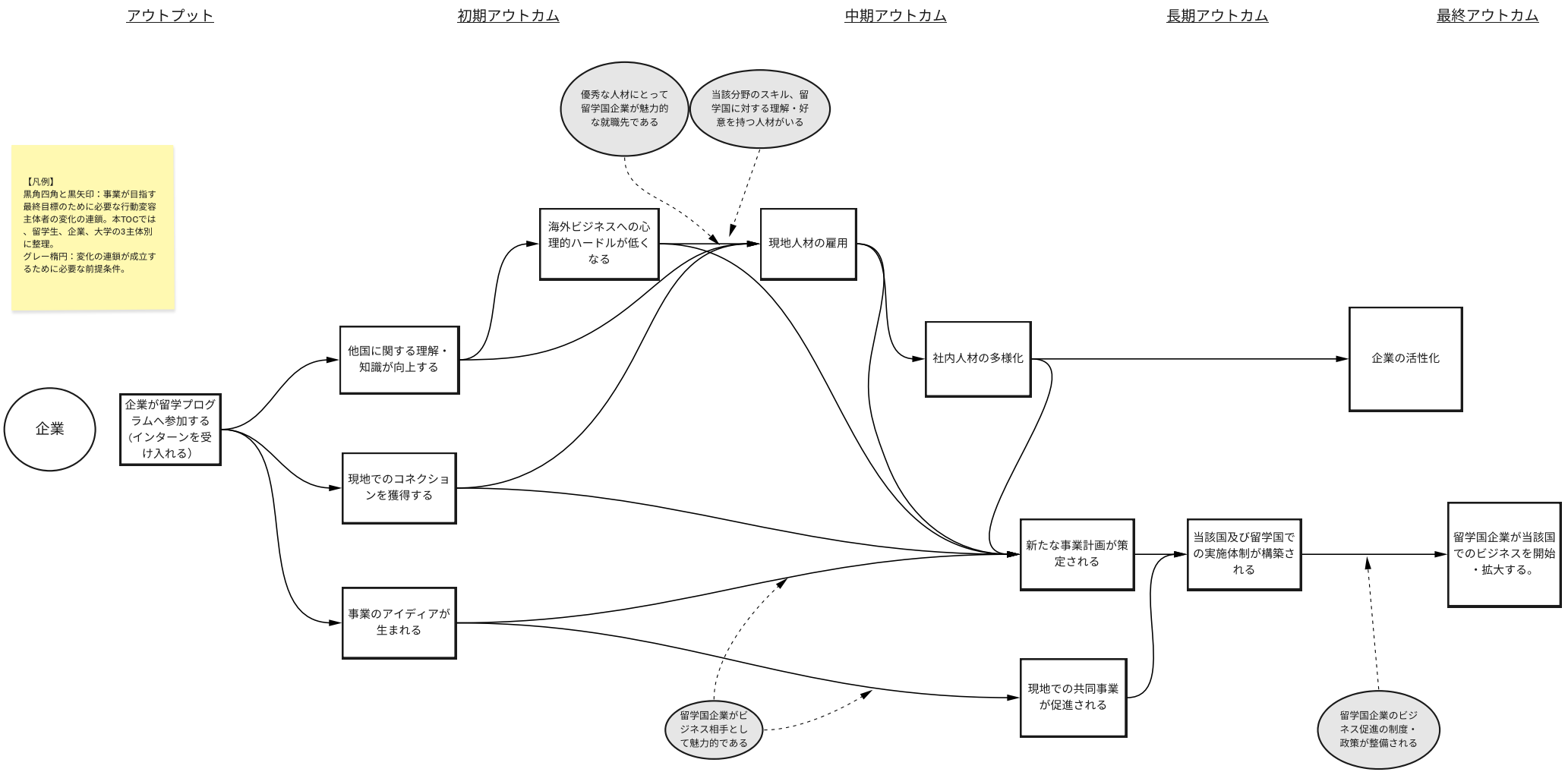
【ToC３：資源の絆の ToC（案）】
本報告書第３章に掲載した、文献調査と国内インタビューの結果を踏まえて作成した ToC と同じ。ウェブアンケート及び現地インタビューの結果、妥当であることを確認した。

【ToC１：留学生事業一般のToC（案）】①留学生ライン

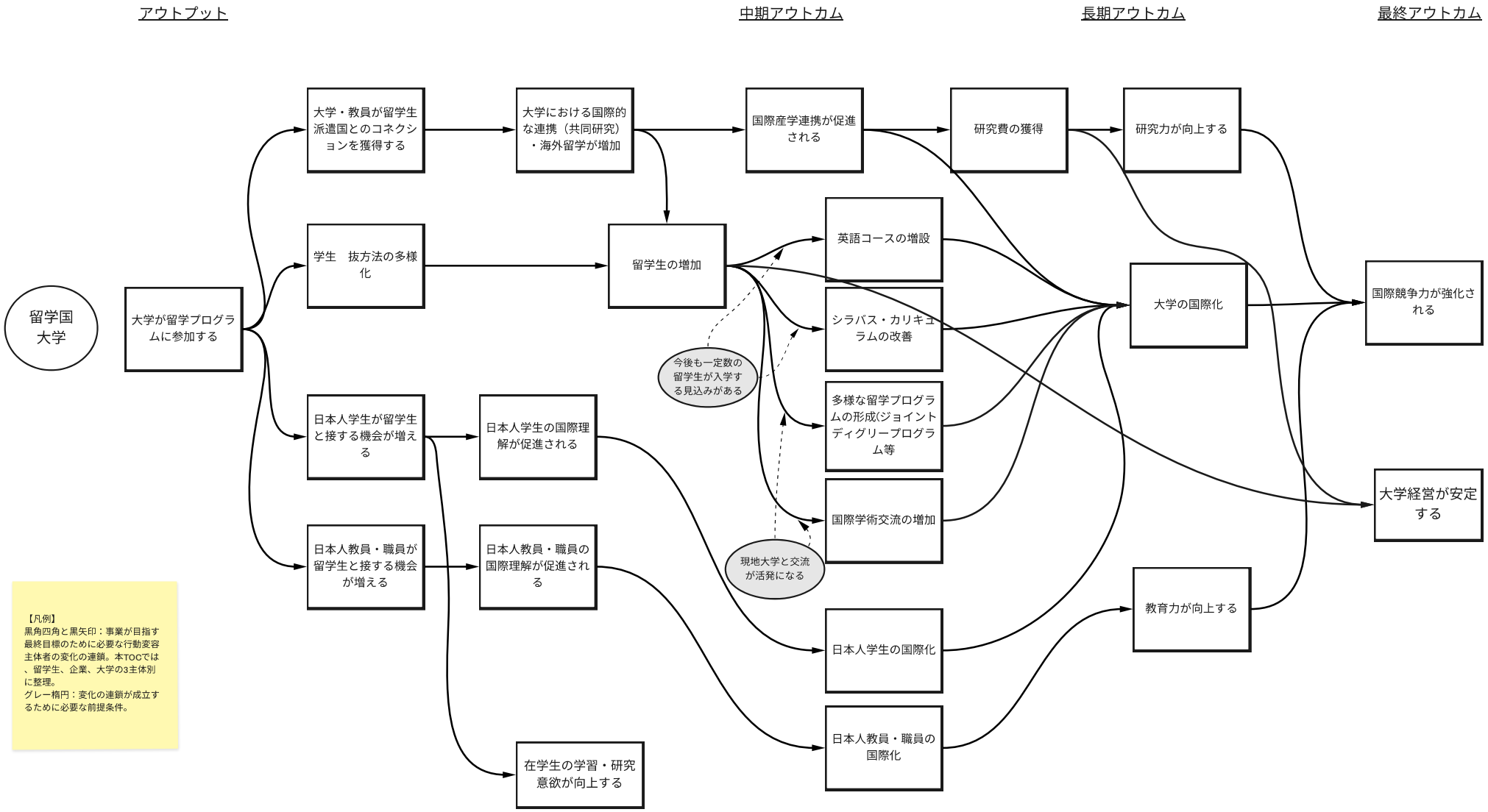


【凡例】
黒角四角と黒矢印：事業が目指す最終目標のために必要な行動変容主体者の変化の連鎖。本TOCでは、留学生、企業、大学の3主体別に整理。
角丸四角形:主要主体者の変化の先に引き起こされる、組織レベルでの変化の連鎖。
赤枠と赤矢印：JCA特有の視点の変化の連鎖。
グレー楕円：変化の連鎖が成立するために必要な前提条件。
緑字：タイムフレーム
赤字：指標例

【ToC１：留学生事業一般のToC（案）】②企業ライン

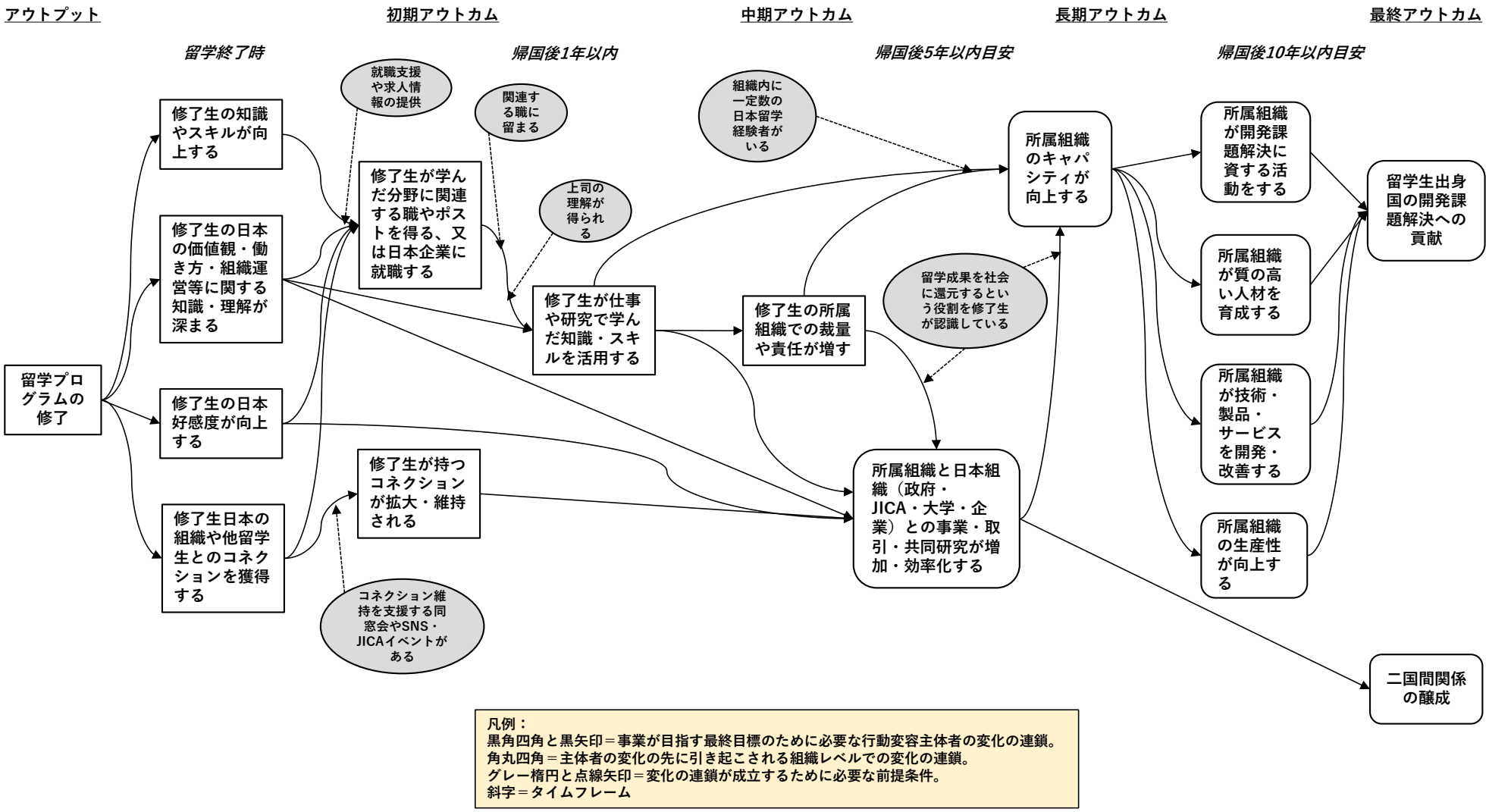


【ToC１：留学生事業一般の ToC（案）】③大学ライン

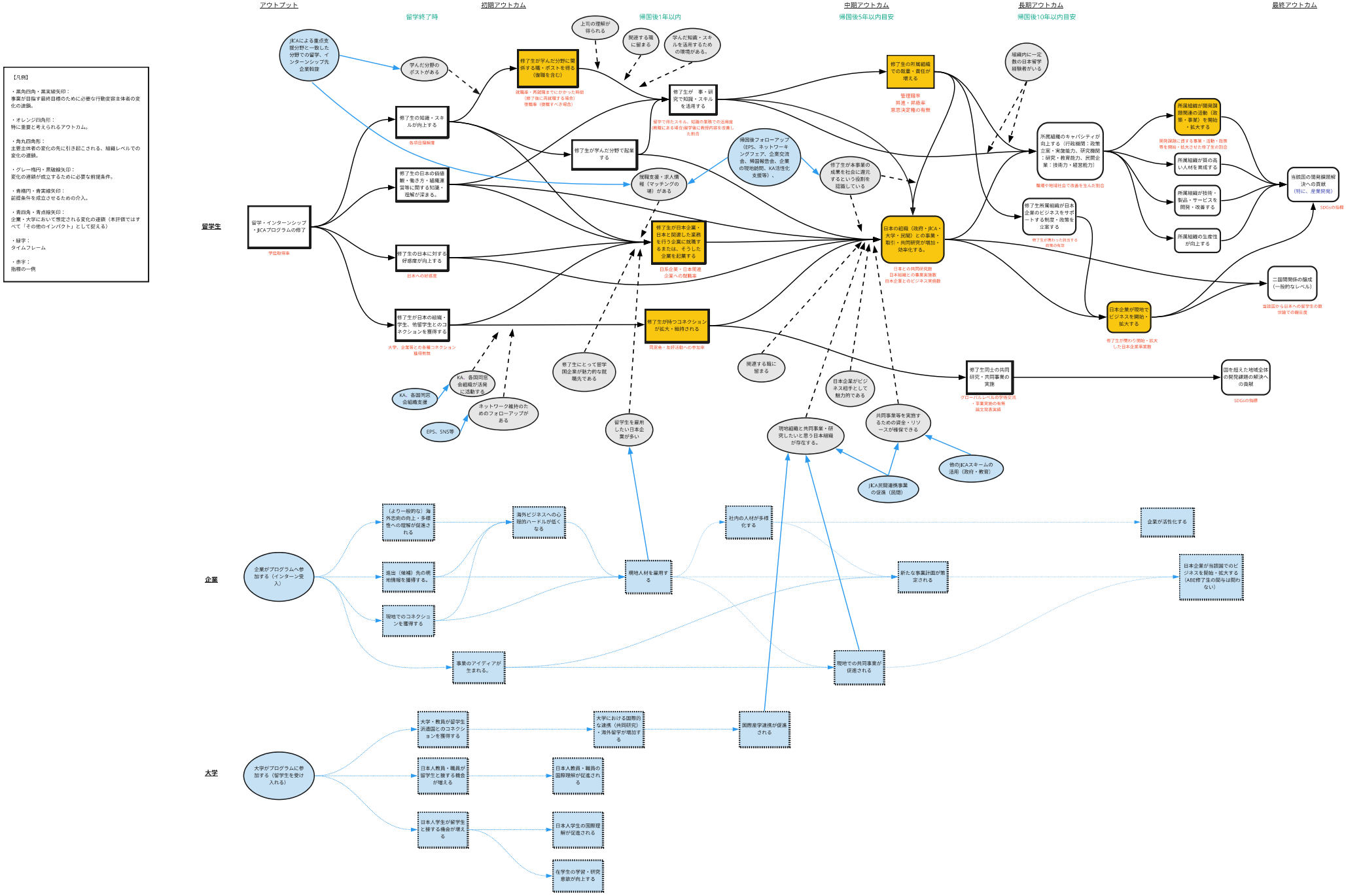


【ToC１：留学生事業一般の ToC（案）】簡易版

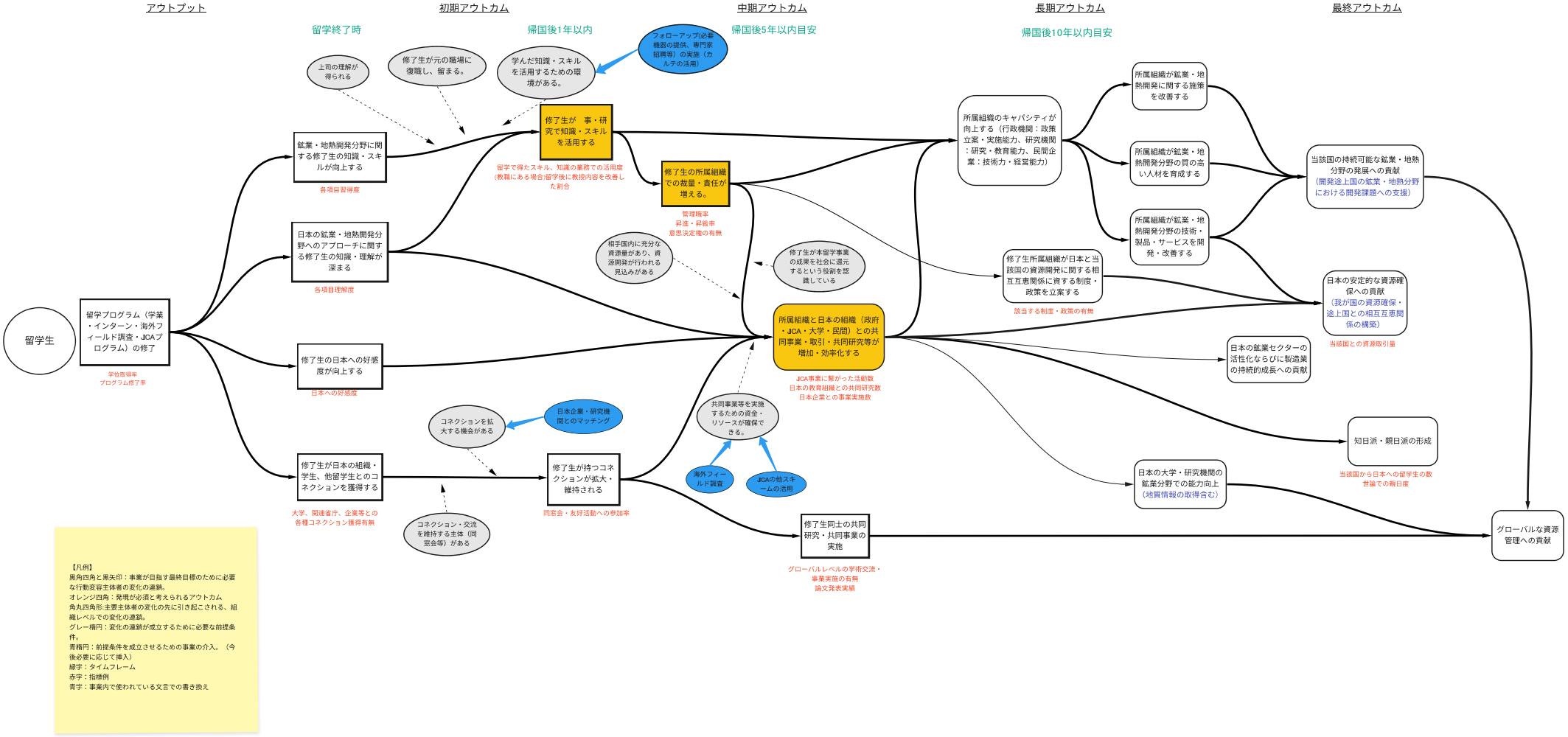
※この簡易版は ToC のイメージを示す一例であり、実際の事業計画・評価で用いるべき ToC はより詳細であることに留意されたい。



【ToC２：ABEイニシアティブのToC（案）】（調査後の修正版）



【ToC３：資源の絆の ToC（案）】



別添3　開発課題別の指標・教訓レファレンス（留学生）（案）

「開発課題別の標準的指標例及び代表的教訓（留学生）」の案を作成するにあたり、高等教育及び留学生分野における JICA の既存レファレンスの現状を確認した。

「開発課題別の標準的指標例及び代表的教訓」の枠組みとなる「開発課題体系図」は、高等教育分野においては「開発課題に対する効果的アプローチ（高等教育）」（2003 年 9 月）記載の「高等教育 開発課題体系全体図」に掲げられている。骨子は次のとおりだが、留学生事業が的確に当てはまる開発戦略目標はない（留学が活動として言及があるのは中間目標 2-1 の下のみ）。

- 開発戦略目標 1　教育活動の改善
  - 中間目標 1-1　高等教育機関の多様化による多様な教育ニーズへの対応
  - 中間目標 1-2　教育活動の質の向上
  - 中間目標 1-3　女性/社会的弱者の就学者の拡大
- 開発戦略目標 2　研究機能の強化
  - 中間目標 2-1　研究者の育成及び能力強化（海外留学が、本目標下のプロジェクト例として記載あり）
  - 中間目標 2-2　研究機能強化のための環境整備
- 開発戦略目標 3　社会貢献の促進
  - 中間目標 3-1　地域開発活動の支援
  - 中間目標 3-2　産業界との連携強化（在学生のインターンシップ（必ずしも留学ではない）が、本目標下のプロジェクト活動例として記載あり）
- 開発戦略目標 4　マネジメントの改善
  - 中間目標 4-1　法制的・制度的・財政的枠組みの整備
  - 中間目標 4-2　管理運営機能の強化
  - 中間目標 4-3　財政の改善
  - 中間目標 4-4　質の保証（Quality Assurance）

また、「高等教育協力プロジェクトの評価指標の標準化検討プロジェクト研究報告書」（2012）にて、ケーススタディに基づいた個別の目標体系図と指標の案が提案されており、留学生コンポーネントを含むプロジェクトも分析対象となっているが、全体に、特定の高等教育機関の能力強化を図るプロジェクトの分析が中心であり、「大学間のネットワーク・パートナーシップの強化の一環として主に大学の教員を対象に学位課程での研修機会を提供する長期研修事業等についてはその分析対象としつつ、より広く行政官等も対象とする研修事業（JDS や一部の円借款事業）は分析対象には含めないこととした。」（p.46）とある。すなわち、同研究では、今回調査が対象とした留学生事業は分析から除外されている。

技術協力プロジェクト／開発課題別の標準的指標例及び代表的教訓（留学生）モデル「長期研修員受入事業」

開発戦略目標	中間目標	プログラム目標レベルの指標	中間サブ目標	上位目標・プロジェクト目標と指標例	指標作成の方法・方針	代表的な教訓	事業目標例（プロジェクトのイメージ）	レファレンスプロジェクト
国別援助方針	協力プログラムが対応する開発課題レベル	相手国政府のセクター・地域開発計画における目標年・指標との関連性	個別のプロジェクトで解決すべき課題レベル	～により（アウトプット） ～を図り（アウトカム） ～に寄与する（インパクト） 指標の例	指標の設定にあたっての考え方、留意点やポイント	当該「中間サブ目標」に対応するプロジェクト実施の際に、必ず活用・反映すべき教訓・リスクを、 １）計画段階 ２）マネジメント の視点から記載。		参照すべきグッドプラクティスを有するプロジェクト情報
「留学生」の課題別指針がないため、開発戦略目標の設定はなし。 開発課題に対する効果的アプローチ（高等教育）に記載された開発課題体系図にも、留学生事業を的確に位置づけられる開発戦略目標はない。	左に同じ	左に同じ	左に同じ	（モデル記載案）※1 本邦大学における研究、人的ネットワーク構築の機会を提供することにより（アウトプット） 関連知識・技術等習得した人材の育成を図り（終了時アウトカム） それらの人材の(1)習得技術・知識を活用した関連分野での活躍と(2)日本の組織との共同活動の増加を通じて（短期・中期アウトカム） (1)対象国の開発課題改善・解決及び (2)二国間関係の醸成に寄与する （インパクト/長期アウトカム） （標準的指標例） １.インパクト（長期アウトカム）の指標例（※２） （基本） (1)①開発課題に資する事業・活動・政策等を開始・拡大させた修了生の割合 (1)②対象国の開発課題解決・改善を示す指標（SDGs 等） (2)①対象国から日本への留学生の数 （補助） (1)①所属組織が質の高い人材を育成した修了生の割合 (1)②所属組織が技術・製品・サービスを開発・改善した修了生の割合 (2)①修了生が直接・間接に関わり、当該国でビジネスを拡大した日本企業の数 (2)②親日感情の変化	（全体）長期研修員事業は複数国・複数分野を対象としている事業があるため、複数国・複数分野にまたがるプログラムの成果分析ができるよう指標・目標値の設定が重要である。左記の標準的指標例はいずれも、国別または分野別の集計・比較が可能。 （全体）測定する指標種類との達成されるべき目標値は、測定のタイミングによって異なる（例：留学終了後５年後程度であれば終了時及び短期アウトカム指標100%、中期アウトカム指標50%を期待する等） （全体）左記の標準的指標例は一部の長期アウトカム指標を除き、直接受益者である修了生に留学後に生じた変化を測定するもの。これらとは別に、留学生を受け入れた本邦大学の変化（共同研究増加、大学の国際化、教育力の向上等）、留学生をインターンとして受け入れた企業の変化（海外人材雇用、海外とのビジネス促進等）を副次的なア	1)計画段階 ・ 留学後の進路、離職状況、留学で得たものを活用しているかどうかなど、モニタリングはされていなかったが、今後も続く留学事業の効果をより高めていくためには、事業開始前にモニタリングシステムをプロジェクトに組み込むとともに、留学者間のネットワーク構築の制度化、留学者の得た知識や情報などの活用などにも努めることが効果的。(b) 2)マネジメント ・ 留学生事業では、実施機関は留学後に期待されるセクターの就職先と連携し、同セクターの人材需要を把握するとともに卒業生輩出の情報を共有し、ジョブマッチングの機会を設けるとよい。(c) ・ 行政機関における人材育成分野については、当人が満足のいく職場環境で業務に取り組めるような環境を整えることが大切である。公共セクターの施設・設備、給与等の待遇を充実させることは難しい局面にあろう。しかしながら、頭脳流出を防ぎ、彼らのモラールを維持・向上させることは長期的国益の観点から重要であ	モデル記載案に同じ	(a) インドネシア国高等人材開発事業 (b) インドネシア国高等人材開発事業（2） (c)マレーシア国高等教育基金借款事業（III）

開発戦略目標	中間目標	プログラム目標 レベルの指標	中間サブ目標	上位目標・プロジェクト目標と指標例	指標作成の 方法・方針	代表的な教訓	事業目標例（プロジェクトのイメージ）	レファレンス プロジェクト
				2.アウトカム（終了時～短期～中期アウトカム）の指標例 （基本） (1)①（終了時）学位取得率 (1)②（終了時）各種スキル・知識（履修・研究分野、方法論的スキル、ソーシャルスキル、日本語力等）を習得した修了生の割合 (1)③（短期）就職率・復職率 (1)④（短期）留学で得たスキル・知識を業務で活用している修了生の割合 (2)①（終了時）大学・企業等とのコネクションを獲得した修了生の割合 (2)②（短期～中期）留学で得たコネクションを維持している修了生の割合 (2)③（中期）日本の組織との共同活動を開始・拡大させた修了生の割合 （補助） (1)①管理職率・昇進率・意思決定権が拡大した修了生の割合	ウトカムとして設定することも考えられる。 （※1）本レファレンスでは、事業効果をアウトカム（プロジェクト目標）とインパクト（上位目標）の2段階に整理しているが、留学生事業ではプロジェクト目標は終了時アウトカムに相当し、インパクトレベルに短期、中期、長期アウトカムがすべて含まれることとなる。ここでは整理のため、短期・中期アウトカムのレベルを追加している。 （※2）長期アウトカムは留学が終了してから時間が経っているため、留学の貢献を検証するため「それぞれの変化に留学から得たものが貢献している修了生の割合」を合わせて調査することが推奨される。	る。そのため、職場・キャリアに関するカウンセリング・サービスを提供するなど、研修終了者の立場に立ったフォローアップ策を展開することなどが有効であろう。(a)		

別添4　留学生事業の PDM 案

			Version ●、作成日
事業名			
事業期間			
ターゲットグループ			
実施機関			
プロジェクト要約	**指標**	**指標データ入手手段**	**外部条件**
スーパーゴール 1)関連分野の開発課題が改善・解決される 2)二国間関係が醸成される	（留学終了 10 年後目処） 1-1)対象国の開発課題改善・解決を示す指標（SDGs 等） 1-2)開発課題に資する事業・活動・政策等を開始・拡大させた修了生の割合 2-1)対象国から日本への留学生の数 2-2)親日感情の変化	1)修了生アンケート 2-1)JICA、日本大使館、JASSO 等データ 2-2)対日世論調査データ、国会議員へのアンケート等	
上位目標 1)修了生が関連分野で活躍する 2)修了生と日本の組織との共同活動が増加する	（留学終了 1～5 年後目処） 1-1)就職率・復職率 1-2)留学で得たスキル・知識を業務で活用している修了生の割合 2-1)留学で得たコネクションを維持している修了生の割合 2-2)日本の組織との共同活動を開始・拡大させた修了生の割合	1-1)JICA モニタリングデータ 2)修了生アンケート	組織に一定数の日本へ留学した留学生がいる（2 の条件）
プロジェクト目標 関連知識・技術を習得した人材が育成される	（留学終了時） 1)学位取得率 2)各種知識・技術（履修・研究分野、方法論的スキル、ソーシャルスキル、日本語力等）を習得した修了生の割合	1)JICA モニタリングデータ 2)修了生アンケート	修了生が関連する職に留まる 上司の理解が得られる コネクションを維持する主体（同窓会等）がある
アウトプット 本邦大学における研究、人的ネットワーク構築の機会が提供される	（留学終了時） 留学生受入数、修了者数、各種プログラム参加者数等必要に応じ	JICA モニタリングデータ	
活動 （留学プログラムの実施に係る個別のアクション）	投入 （省略）		

注：技術協力プロジェクトの PDM では、プロジェクト目標は事業完了時までにプロジェクト実施によって達成が期待されるアウトカムと定義されているため、留学生事業のアウトカムのうち終了時アウトカムとして整理したものを記入した。

別添５　ウェブアンケート最終版（ABE イニシアティブ）

1. ABE イニシアティブ修了生対象

Questionnaire for Ex-Participants of the ABE Initiative

About this questionnaire

This questionnaire is to evaluate outcomes of the ABE Initiative so far and to obtain lessons for further improvement of the Initiative.

Participants' anonymity and private information will be protected. Please feel free to express your feelings and opinions. The results of the questionnaire will be included in the evaluation report to be published on the JICA website, and a preliminary result will be sent to those who have cooperated with this questionnaire around March 2021.

Preparation in advance
The survey will take approximately 30minutes. The session will not be disconnected due to a timeout, so your answers will be maintained unless you close your browser, but there is no function to save your answers on the web. Questions marked with "*" are required answers. If you would like to go back to the previous page and make corrections, please click the "Back" button to return to the previous page.

Thank you for taking time to complete this questionnaire.

JICA Study Team

SECTION 1: Basic Information

1. Please write your name. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

2. Please write your contact email address. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

3. Please select your sex.
   1) Male
   2) Female

4. Please write your age.

5. What batch were you in?
   1) 1st batch (Arrived in 2014)
   2) 2nd batch (Arrived in 2015)
   3) 3rd batch (Arrived in 2016)
   4) 4th batch (Arrived in 2017)
   5) 5th batch (Arrived in 2018)

6. When did you finish the ABE Initiative program? (If you did a post-graduation internship, select the year you finished it)
   1) Within 2016
   2) Within 2017
   3) Within 2018
   4) Within 2019
   5) Within 2020

7. Please select your previous workplace/organization before participation in the ABE Initiative.
   1) Local company (Excluding a personally owned company)
   2) Japanese company in Japan
   3) Japanese company in home country/third country (including local branch or company of a Japanese corporation)
   4) Japanese branch of foreign (other than Japanese) companies
   5) Country office of Japanese governmental organization or administrative agency such as JICA and JETRO
   6) Foreign (other than Japanese) company in home country/third country
   7) Self-employed/freelance
   8) Own business and employ others
   9) Governmental Institution (Ministry, local government, public corporation etc.)
   10) Educational/research institute (University, etc./ Not as a student)
   11) NGO
   12) International organization
   13) Student

14) Unemployed
15) Others

8. Please select your home country.
1) Algeria
2) Angola
3) Benin
4) Botswana
5) Burkina Faso
6) Burundi
7) Cameroon
8) Cape Verde
9) Central African Republic
10) Chad
11) Comoros
12) Côte d'Ivoire
13) Democratic Republic of the Congo
14) Djibouti
15) Egypt
16) Equatorial Guinea
17) Eritrea
18) Eswatini (Swaziland)
19) Ethiopia
20) Gabon
21) Gambia
22) Ghana
23) Guinea
24) Guinea-Bissau
25) Kenya
26) Lesotho
27) Liberia
28) Libya
29) Madagascar
30) Malawi
31) Mali
32) Mauritania
33) Mauritius
34) Morocco
35) Mozambique
36) Namibia
37) Niger
38) Nigeria
39) Republic of the Congo
40) Rwanda
41) Sao Tome and Principe
42) Senegal
43) Seychelles
44) Sierra Leone
45) Somalia
46) South Africa
47) South Sudan
48) Sudan
49) Tanzania
50) Togo
51) Tunisia
52) Uganda
53) Zambia
54) Zimbabwe

9. Which country do you live in now?
1) Your home country
2) Japan
3) Others (Please specify the country name:)

SECTION 2: Your Experience in the ABE Initiative

1. ABE イニシアティブ修了生対象

10. What university did you study at during the ABE Initiative program? Please select the first letter of the name of the university.
    1) A
    2) C
    3) D
    4) E
    5) F
    6) G
    7) H
    8) I
    9) J
    10) K
    11) M
    12) N
    13) O
    14) R
    15) S
    16) T
    17) U
    18) W
    19) Y

11. Please select the University where you studied in the ABE Initiative.
    1) Akita University
    2) Ashikaga University (Former Ashikaga Institute of Technology)
    3) Chuo University
    4) Doshisha University
    5) Ehime University
    6) Gunma University
    7) Hiroshima University
    8) Hokkaido University
    9) Hosei University
    10) International Christian University
    11) International University of Japan
    12) Japan Advanced Institute of Science and Technology
    13) Kagawa University
    14) Kanazawa University
    15) Kansai University
    16) Keio University
    17) Kobe Institute of Computing | Graduate School of Information Technology
    18) Kobe University
    19) Kochi University
    20) Kogakuin University
    21) Kumamoto University
    22) Kwansei Gakuin University
    23) Kyoto Institute of Technology
    24) Kyoto University
    25) Kyushu Institute of Technology
    26) Kyushu University
    27) Meiji University
    28) Mie University
    29) Miyagi University
    30) Nagaoka University of Technology
    31) Nagoya University
    32) Nagoya University of Commerce and Business
    33) Nagasaki University
    34) Nagoya Institute of Technology
    35) Niigata University
    36) Obihiro University of Agriculture and Veterinary Medicine
    37) Okayama University
    38) Osaka University
    39) Reitaku University
    40) Rikkyo University
    41) Ritsumeikan Asia Pacific University
    42) Ritsumeikan University
    43) Ryukoku University
    44) Saga University

1. ABE イニシアティブ修了生対象

45) Saitama University
46) Shibaura Institute of Technology
47) Shimane University
48) Sophia University
49) Tohoku University
50) Tokushima University
51) Tokyo Institute of Technology
52) Tokyo University of Agriculture
53) Tokyo University of Agriculture and Technology
54) Tokyo University of Information Sciences
55) Tokyo University of Marine Science and Technology
56) Tottori University
57) Toyo University
58) Toyohashi University of Technology
59) United Nations University
60) University of Fukui
61) University of Kitakyushu
62) University of Miyazaki
63) University of the Ryukyus
64) University of Tokyo
65) University of Tsukuba
66) Utsunomiya University
67) Waseda University
68) Yamagata University
69) Yamaguchi University
70) Yokohama City University
71) Yokohama National University

12. Please select the field you studied in the ABE Initiative.
1) Economics and Management
2) Engineering
3) ICT
4) Agriculture
5) Science
6) Politics and Public Policy
7) Medicine/Health
8) Others ( )

13. Did you undergo an internship during the ABE Initiative?
1) Yes, both a summer internship and a post-graduation internship
2) Yes, only a summer internship
3) Yes, only a post-graduation internship
4) No internship

14. How long was the summer internship? (If you had a summer internship more than once, please select the total duration of all summer internship experiences)
1) Less than a week
2) A week or more, less than 2 weeks
3) 2 weeks or more, less than a month
4) A month or more, less than 3 months
5) 3 months or more, less than 6 months
6) 6 months or more

15. How long was the post-graduation internship? (If you experienced a post-graduation internship at several companies, please select the total duration of all post-graduation internship experiences)
1) Less than a week
2) A week or more, less than 2 weeks
3) 2 weeks or more, less than a month
4) A month or more, less than 3 months
5) 3 months or more, less than 6 months
6) 6 months or more

16.

Knowledge and Skills	How would you rate your current level of the following knowledge and	Was the ABE Initiative useful in improving your knowledge/skills?	Which component of the ABE Initiative was the most useful in improving your knowledge/skills?

1. ABE イニシアティブ修了生対象

	skills compared to the level when you applied to the ABE Initiative program?		
Knowledge, skills, and technical expertise in your field of study	1) Very much improved 2) Improved 3) Little improved 4) Not improved at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Methodological skills (e.g. learning and working methodology, problem solving or project management capacities)	1) Very much improved 2) Improved 3) Little improved 4) Not improved at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Social skills (e.g. skills to work in team, intercultural skills)	1) Very much improved 2) Improved 3) Little improved 4) Not improved at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Japanese language skills	1) Very much improved 2) Improved 3) Little improved 4) Not improved at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship

17.

Connections/Networks	Did you gain the following connections/networks in the ABE Initiative?	Which component of the ABE Initiative was <u>the most</u> useful in gaining the connection/network?
Connection/network with Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)	Yes/No	1) Degree program at the university 2) Internship JICA provided program other than degree program at the university and internship
Connection/network with Japanese private companies	Yes/No	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Connection/network with Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials	Yes/No	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Japanese/international friends including other students of the ABE Initiative	Yes/No	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Connection/network with alumni association of JICA program and/or Kakehashi Africa	Yes/No	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other

		than degree program at the university and internship

18.

Understanding about Japan	How much do you understand about the following topics?	Was the ABE Initiative useful in gaining the understanding?	Which component of the ABE Initiative was <u>the most</u> useful in gaining the understanding?
Understanding on Japanese corporate culture and business practices/management systems	1) Very much 2) Much 3) Not much 4) Not at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Work ethics in Japanese companies	1) Very much 2) Much 3) Not much 4) Not at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship
Understanding on Japanese development experience	1) Very much 2) Much 3) Not much 4) Not at all	1) Very useful 2) Useful 3) Not useful 4) Not useful at all	1) Degree program at the university 2) Internship 3) JICA provided program other than degree program at the university and internship

19. Please select your feelings about Japan both at the time of application to the ABE Initiative and currently.

	Very positive	Positive	Neutral	Negative	Very negative
At the time of application to the ABE Initiative					
Current					

<u>SECTION 3: Your Career Development</u>

20. Please select your current employment status.
1) Employed (Full-time permanent)
2) Employed (Full-time temporary)
3) Employed (Part-time)
4) Self-employed/freelance
5) Own business(es) and employ others
6) Student in Japan
7) Student in home country/third country
8) Unemployed
9) Others

21. Please select your current workplace/organization.
1) Local company
2) Japanese company in Japan
3) Japanese company in home country/third country (including local branch or company of a Japanese corporation)
4) Japanese branch of foreign (other than Japanese) companies
5) Country office of Japanese governmental organization or administrative agency such as JICA and JETRO
6) Foreign (other than Japanese) company in home country/third country
7) Governmental Institution (Ministry, local government, public corporation, etc.)
8) Educational/research institute (University, etc./ Not as a student)
9) NGO

1. ABE イニシアティブ修了生対象

10) International organization
11) Others

22. Please write the name of your current workplace/organization. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

23. Have you returned to your previous workplace/organization after completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

24. Did you get your current job through a connection/network related to the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

25. How long did it take to obtain the initial employment after completing the ABE Initiative program?
1) Received a job offer during the ABE Initiative
2) Within a month
3) Within 3 months
4) Within 6 months
5) Within a year
6) More than a year

26. Is your current workplace/organization related to Japan?
1) Yes, there are Japanese employees
2) Yes, we are doing business with Japanese companies
3) Yes, we have relationship with Japanese governmental institutions (including JICA)
4) Yes, we have relationship with Japanese educational/research institutes
5) No
6) Others ( )

27. Have you worked at a Japanese company since completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

28. Is your current job related to Japan?
1) Yes, there are Japanese employees
2) Yes, we are doing business with Japanese companies
3) Yes, we have relationship with Japanese governmental institutions (including JICA)
4) Yes, we have relationship with Japanese educational/research institutes
5) No
6) Others ( )

29. Have you worked at a Japanese company since completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

30. Have you started up your own business since completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

31. Please select the most significant reason for being unemployed.
1) Difficult to find a job in the field of your expertise
2) Did not learn sufficient knowledge and skills through the ABE Initiative
3) Employers did not value the degree highly
4) Health and/or family circumstances
5) Others

32. Did you have an inclination to work at a Japanese company after completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

33. Have you searched for a job at a Japanese company since completing the ABE Initiative program?
1) Yes
2) No

1. ABE イニシアティブ修了生対象

34. Please select all among the following items supported by JICA/JICE that helped you obtain a job at a Japanese company.
    1) Internship
    2) Debriefing sessions upon returning to your country
    3) Networking fair
    4) Monitoring of ex-participants after returning to home countries
    5) Employment consulting
    6) Field visit by Japanese companies
    7) Participation in other JICA projects (SDGs Business Supporting Surveys, etc.)
    8) Others
    9) None of the above applies

35. Please select all among the following items that you think are bottlenecks to obtain a job at a Japanese company or the reason that you do not have an inclination to work at a Japanese company.
    1) Low number of Japanese companies operating in Africa
    2) Low competitiveness of Japanese companies operating in Africa
    3) Lack of information about employment in Japanese companies
    4) Mismatch between your expertise and the expertise needed by Japanese companies
    5) Mismatch with desired position and offered position
    6) Mismatch with desired salary and offered salary
    7) Cultural and/or language barrier
    8) Others

36. Is your current job related to what you studied in the ABE Initiative?
    1) Yes, very much
    2) Yes, to some extent
    3) No

37. Please select all the reasons among the following for not working in the field related to your study in the ABE Initiative program.
    1) Difficult to find a job in the field
    2) Did not learn relevant knowledge and skills
    3) Employers did not value the degree highly
    4) Earning potential in the field was too low
    5) Personnel changes (assignment transfer) within the organization
    6) Changed careers
    7) Others

38. Do you apply what you gained through the ABE Initiative in your current job? Select from "Utilize on a daily basis/Utilize whenever needed", "Sometimes", "Slightly", or "Not at all".

	Items	Utilize on a daily basis/whenever needed	Sometimes	Slightly	Not at all
1)	Knowledge, skills, and technical expertise in your field of study	(1)	(2)	(3)	(4)
2)	Methodological skills (e.g. learning and working methodology, problem solving or project management capacities)	(1)	(2)	(3)	(4)
3)	Social skills (e.g. skills to work in team, intercultural skills)	(1)	(2)	(3)	(4)
4)	Japanese language skills	(1)	(2)	(3)	(4)
5)	Connection/network with Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)	(1)	(2)	(3)	(4)
6)	Connection/network with Japanese private companies	(1)	(2)	(3)	(4)
7)	Connection/network with Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials	(1)	(2)	(3)	(4)
8)	Connection/network with Japanese/international friends including other students of the ABE Initiative	(1)	(2)	(3)	(4)

1. ABE イニシアティブ修了生対象

9)	Connection/network with alumni association of JICA program and/or Kakehashi Africa	(1)	(2)	(3)	(4)
10)	Understanding on Japanese corporate culture and business practices/management systems	(1)	(2)	(3)	(4)
11)	Work ethics	(1)	(2)	(3)	(4)
12)	Understanding on Japanese development experience	(1)	(2)	(3)	(4)

39. Please select all the reasons among the following for not or only slightly applying what you gained through the ABE Initiative in your current job.
    1) Unable to get my boss's understanding
    2) Resources (stuff, budget, equipment, etc.) needed to apply are unavailable
    3) Unable to apply them in my current position/job
    4) Others

40. Please specify the reason if you chose "Others" in the question above.

41. Are you currently in a supervisory/management position in your workplace/organization?
    1) Yes
    2) No

42. How many employees do you supervise?
    1) 1-9 employees
    2) 10-19 employees
    3) 20-49 employees
    4) 50-99 employees
    5) More than 100 employers

43. How would you compare your current position in your workplace/organization with the position you held before participating in the ABE Initiative?
    1) Lower
    2) About the same
    3) Higher
    4) Much higher

44. Please select the level of decision-making power you currently hold in your workplace/organization.
    1) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the project(s)/program(s) I'm in charge
    2) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the team/unit I belong to
    3) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the division/department I belong to
    4) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the entire organization I belong to
    5) No decision-making power at any given level in my organization

45. Have you made any of the following contributions to your current workplace/organization after completing the ABE Initiative program? Please select all that apply.
    1) I improved management systems and/or procedures
    2) I applied new methodologies in carrying out my work
    3) I mentored my colleagues
    4) I improved teaching methods for my students
    5) I contributed to the development/improvement of technology, products, and services of my organization
    6) I contributed to increased productivity in my organization
    7) Others ( )
    8) None of the above applies

46. Were things that you gained through the ABE Initiative useful in the contribution you made to your workplace/organization?
    1) Yes
    2) No

1. ABE イニシアティブ修了生対象

SECTION 4: Continuation of connection gained through the ABE Initiative

47. Please select all of the connections you currently have.
    1) Connection with Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)
    2) Connection with Japanese private companies (including employment by a Japanese company)
    3) Connection with Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials
    4) Connection with Japanese/international friends including other participants of the ABE Initiative
    5) Connection with alumni association of JICA program and/or Kakehashi Africa
    6) None
    7) Others ( )

48. When was the last time you contacted the following person(s)/organization(s)?

	Within a month	Within 3 months	Within 6 months	Within a year	More than a year ago
Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)					
Japanese private companies					
Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials					
Japanese/international friends including other students of the ABE Initiative					
Alumni association of JICA program and/or Kakehashi Africa					

49. Please select all the reasons for the discontinuation of the relationship.
    1) Too busy with my current job
    2) There is no benefit to be gained from the connection
    3) There is no good way/opportunity to keep contact
    4) Do not know their contact information
    5) Others ( )

50. After completing the ABE Initiative program, have you had any involvement with Japanese people/organizations/companies (including government organizations, JICA, Universities, private companies) in starting/expanding any business, project, joint research, etc. with African organizations or in improving any existing activities of such kind?
    * Involvement here includes relationships such as employment, business, joint research, JICA project, provision of local information, introduction of local resource persons, etc.
    1) Yes
    2) No

51. Please describe your involvement with the Japanese people/organizations/companies for each case. If you have more than one case, please fill in Case 2 and Case 3. If there is no more than one case, please leave them blank.

Case 1	
Case 2	
Case 3	

52. Please select all among the following items provided by JICA/JICE that helped you collaborate with Japanese people/organizations/companies.
    1) Internship
    2) Debriefing sessions upon returning to your country
    3) Networking fair
    4) Field visit by Japanese companies
    5) Other JICA schemes (SDGs Business Supporting Surveys, etc.)
    6) Others
    7) None of the above applies

1. ABE イニシアティブ修了生対象

53. Please select all among the following items that you think are bottlenecks to collaborate with Japanese people/organizations/companies.
    1) Low number of Japanese companies operating in Africa
    2) Low competitiveness of Japanese companies operating in Africa
    3) Lack of information about Japanese people/organizations/companies that seek for collaboration in Africa
    4) Lack of necessary resources (finance, equipment, etc.) for collaboration
    5) Mismatch between your expertise and the expertise needed by Japanese people/organizations/companies
    6) Cultural and/or language barrier
    7) Others

54. After completing the ABE Initiative program, have you/your organization initiated any business, project, joint research, etc. with other ABE alumni in your country or other countries?
    1) Yes
    2) No

55. Please select all the items you/your organization initiated with other ABE alumni.
    1) Business
    2) Joint research
    3) Development project
    4) Others ( )

56. After completing the ABE Initiative program, have you/your organization initiated any project/program, policy, etc. relevant to the development issues of your home country?
    1) Yes
    2) No

57. Please describe the contents in detail for each project/program, policy, etc. relevant to the development issues of your home country that you/your organization initiated. If you have more than one case, please fill in Case 2 and Case 3. If there is no more than one case, please leave them blank.

Case 1	
Case 2	
Case 3	

58. After completing the ABE Initiative program, have you/your organization developed systems and policies that would support the business of Japanese companies?
    1) Yes
    2) No

59. Please describe the contents of the systems and policies that you/your organization developed and how they would support the business of Japanese companies. If you have more than one case, please fill in Case 2 and Case 3. If there is no more than one case, please leave them blank.

Case 1	
Case 2	
Case 3	

60. If you have any comments about the ABE Initiative, please feel free to share them.

SECTION 5: Availability for an interview

For those who live in Kenya or Rwanda

After receiving responses to this questionnaire, we plan to visit Nairobi, Kenia and Kigali, Rwanda in February–March 2021 to meet in person with former ABE participants and their organizations (either in charge of planning or in charge of business with Japan) to get more detailed feedback.

* Please note that depending on the prevalence of COVID-19, we may have to give up the trip and switch to remote interviews from Japan.

Each interview will take about an hour and will mainly involve the following.

- Interviews with former participants: a more detailed explanation of the responses to this questionnaire
- Interviews with former participants' organizations: attitudes toward business promotion with Japan, the current state of relations with Japan, and the role of former ABE participants in those relations

If you could help us with these interviews, please indicate below how you would like to be contacted (email, phone, WhatsApp, etc.).

Are you available for an interview?

1) Yes

1. ABE イニシアティブ修了生対象
2) No Please provide us your contact information for setting up an interview. This is the end of the questionnaire. Thank you for your cooperation.

2. 非 ABE 生対象（比較群）

Questionnaire for Previous Applicants of the ABE Initiative

About this questionnaire

This questionnaire is to evaluate outcomes of the ABE Initiative so far and to obtain lessons for further improvement of the Initiative.

All information that is collected in this questionnaire will be treated confidentially, and it will be used only for evaluating outcomes of the ABE Initiative and for its improvement. Please feel free to express your feelings and opinions. The results of the questionnaire will be included in the evaluation report to be published on the JICA website.

Preparation in advance
The survey will take approximately 30 minutes. The session will not be disconnected due to a timeout, so your answers will be maintained unless you close your browser, but there is no function to save your answers on the web. Questions marked with "*" are required answers. If you would like to go back to the previous page and make corrections, please click the "Back" button to return to the previous page.

Thank you for taking time to complete this questionnaire.

JICA Study Team

SECTION 1: Basic Information

1. Please write your name. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

2. Please write your contact email address. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

3. Please select your sex.
   1) Male
   2) Female

4. Please write your age.

5. Which batch of the ABE Initiative did you apply to? If you applied to more than once, please select the batch you applied to the first time (For all subsequent questions asking about "after applying to the ABE Initiative," please answer with information from the time of your first application).
   1) 1st batch (In 2013)
   2) 2nd batch (In 2014)
   3) 3rd batch (In 2015)
   4) 4th batch (In 2016)
   5) 5th batch (In 2017)

6. Please select your workplace/organization at the time of applying to the ABE Initiative program.
   1) Local company (Excluding a personally owned company)
   2) Japanese company in Japan
   3) Japanese company in home country/third country (including local branch or company of a Japanese corporation)
   4) Japanese branch of foreign (other than Japanese) companies
   5) Country office of Japanese governmental organization or administrative agency such as JICA and JETRO
   6) Foreign (other than Japanese) company in home country/third country
   7) Self-employed/freelance
   8) Own business and employ others
   9) Governmental Institution (Ministry, local government, public corporation etc.)
   10) Educational/research institute (University, etc./ Not as a student)
   11) NGO
   12) International organization
   13) Student
   14) Unemployed
   15) Others

7. Please select your home country.
   1) Algeria
   2) Angola
   3) Benin
   4) Botswana

2. 非 ABE 生対象（比較群）

5) Burkina Faso
6) Burundi
7) Cameroon
8) Cape Verde
9) Central African Republic
10) Chad
11) Comoros
12) Côte d'Ivoire
13) Democratic Republic of the Congo
14) Djibouti
15) Egypt
16) Equatorial Guinea
17) Eritrea
18) Eswatini (Swaziland)
19) Ethiopia
20) Gabon
21) Gambia
22) Ghana
23) Guinea
24) Guinea-Bissau
25) Kenya
26) Lesotho
27) Liberia
28) Libya
29) Madagascar
30) Malawi
31) Mali
32) Mauritania
33) Mauritius
34) Morocco
35) Mozambique
36) Namibia
37) Niger
38) Nigeria
39) Republic of the Congo
40) Rwanda
41) Sao Tome and Principe
42) Senegal
43) Seychelles
44) Sierra Leone
45) Somalia
46) South Africa
47) South Sudan
48) Sudan
49) Tanzania
50) Togo
51) Tunisia
52) Uganda
53) Zambia
54) Zimbabwe

8. Which country do you live in now?
1) Your home country
2) Japan
3) Others (Please specify the country name:)

SECTION 2: Academic Development

9. Please select your highest level of education.
1) Bachelor's Degree
2) Master's Degree
3) Ph.D.
4) Other ( )

10. Please select the field you studied in pursuit of your highest level of education.
1) Economics and Management

2. 非 ABE 生対象（比較群）

2) Engineering
3) ICT
4) Agriculture
5) Science
6) Politics and Public Policy
7) Medicine/Health
8) Others ( )

11. Did you pursue your highest level of education in your home country or abroad?
1) In my home country
2) Abroad

12. In which country did you pursue your highest level of education?

13. Did you obtain your highest level of degree after applying to the ABE Initiative?
1) Yes
2) No

14. Did you receive any scholarship(s) while pursuing your highest level of education?
1) Yes
2) No

15. Please write the name of the scholarship and the sponsoring organization/country.

16.

Knowledge and Skills	How would you rate your current level of the following knowledge and skills compared to the level when you applied to the ABE Initiative program?
Knowledge, skills, and technical expertise in your field of study	5) Very much improved 6) Improved 7) Little improved 8) Not improved at all
Methodological skills (e.g. learning and working methodology, problem solving or project management capacities)	1) Very much improved 2) Improved 3) Little improved 4) Not improved at all
Social skills (e.g. skills to work in team, intercultural skills)	5) Very much improved 6) Improved 7) Little improved 8) Not improved at all
Japanese language skills	5) Very much improved 6) Improved 7) Little improved 8) Not improved at all

17.

Understanding about Japan	How much do you understand about the following topics?
Understanding on Japanese corporate culture and business practices/management systems	5) Very much 6) Much 7) Not much 8) Not at all
Work ethics in Japanese companies	5) Very much 6) Much 7) Not much 8) Not at all
Understanding on Japanese development experience	5) Very much 6) Much 7) Not much 8) Not at all

18. Please select your feelings about Japan both at the time of application to the ABE Initiative and currently.

	Very positive	Positive	Neutral	Negative	Very negative
At the time of application to					

2. 非 ABE 生対象（比較群）

the ABE Initiative					
Current					

SECTION 3: Career Development

19. Please select your current employment status.
    1) Employed (Full-time permanent)
    2) Employed (Full-time temporary)
    3) Employed (Part-time)
    4) Self-employed/freelance
    5) Own business(es) and employ others
    6) Student in Japan
    7) Student in home country/third country
    8) Unemployed
    9) Others

20. Have you changed or quit your workplace/organization since you applied to the ABE Initiative program?
    1) Yes
    2) No

21. How long did it take to obtain employment again after you changed/quit your job?
    1) Within a month
    2) Within 3 months
    3) Within 6 months
    4) Within a year
    5) More than a year

22. Please select your current workplace/organization.
    1) Local company
    2) Japanese company in Japan
    3) Japanese company in home country/third country (including local branch or company of a Japanese corporation)
    4) Japanese branch of foreign (other than Japanese) companies
    5) Country office of Japanese governmental organization or administrative agency such as JICA and JETRO
    6) Foreign (other than Japanese) company in home country/third country
    7) Governmental Institution (Ministry, local government, public corporation, etc.)
    8) Educational/research institute (University, etc./ Not as a student)
    9) NGO
    10) International organization
    11) Others

23. Please write the name of your current workplace/organization. If you do not wish to answer the question, please leave it blank.

24. Is your current workplace/organization related to Japan?
    1) Yes, there are Japanese employees
    2) Yes, we are doing business with Japanese companies
    3) Yes, we have relationship with Japanese governmental institutions (including JICA)
    4) Yes, we have relationship with Japanese educational/research institutes
    5) No
    6) Others ( )

25. Is your current job related to Japan?
    1) Yes, there are Japanese employees
    2) Yes, we are doing business with Japanese companies
    3) Yes, we have relationship with Japanese governmental institutions (including JICA)
    4) Yes, we have relationship with Japanese educational/research institutes
    5) No
    6) Others ( )

26. Have you worked at a Japanese company since applying to the ABE Initiative program?
    1) Yes
    2) No

27. Have you started up your own business since applying to the ABE Initiative program?

2. 非 ABE 生対象（比較群）

1) Yes
2) No

28. Please select the most significant reason for being unemployed.
1) Difficult to find a job in the field of your expertise
2) Did not learn sufficient knowledge and skills at university
3) Employers did not value the degree highly
4) Health and/or family circumstances
5) Others

29. Did you have an inclination to work at a Japanese company after completing your studies?
1) Yes
2) No

30. Have you searched for a job at a Japanese company since completing your studies?
1) Yes
2) No

31. Please select all among the following items that you think are bottlenecks to obtain a job at a Japanese company or the reason that you do not have an inclination to work at a Japanese company.
1) Low number of Japanese companies operating in Africa
2) Low competitiveness of Japanese companies operating in Africa
3) Lack of information about employment in Japanese companies
4) Mismatch between your expertise and the expertise needed by Japanese companies
5) Mismatch with desired position and offered position
6) Mismatch with desired salary and offered salary
7) Cultural and/or language barrier
8) Others

32. Is your current job related to what you studied in your highest level of education?
1) Yes, very much
2) Yes, to some extent
3) No

33. Please select all the reasons among the following for not working in the field related to your study.
1) Difficult to find a job in the field
2) Did not learn relevant knowledge and skills
3) Employers did not value the degree highly
4) Earning potential in the field was too low
5) Personnel changes (assignment transfer) within the organization
6) Changed careers
7) Others

34. Are you currently in a supervisory/management position in your workplace/ organization?
1) Yes
2) No

35. How many employees do you supervise?
1) 1-9 employees
2) 10-19 employees
3) 20-49 employees
4) 50-99 employees
5) More than 100 employers

36. How would you compare your current position in your workplace/organization with the position you held when you applied to the ABE Initiative program?
1) Lower
2) About the same
3) Higher
4) Much higher

37. Please select the level of decision-making power you currently hold in your workplace/organization.
1) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the project(s)/program(s) I'm in charge
2) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the team/unit I belong to
3) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing

2. 非 ABE 生対象（比較群）

tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the division/department I belong to
4) Decision-making power (on operational issues such as deadlines or managing tasks/personnel/budgetary issues, etc.) in the entire organization I belong to
5) No decision-making power at any given level in my organization

38. Have you made any of the following contributions to your current workplace/organization since applying to the ABE Initiative? Please select all that apply.
1) I improved management systems and/or procedures
2) I applied new methodologies in carrying out my work
3) I mentored my colleagues
4) I improved teaching methods for my students
5) I contributed to the development/improvement of technology, products, and services of my organization
6) I contributed to increased productivity in my organization
7) Others ( )
8) None of the above applies

39. Please select all of the connections you currently have.
1) Connection with Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)
2) Connection with Japanese private companies (including the case employed by a Japanese company)
3) Connection with Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials
4) Connection with Japanese/international friends
5) None
6) Others ( )

40. When was the last time you contacted the following person(s)/organization(s)?

	Within a month	Within 3 months	Within 6 months	Within a year	More than a year ago
Japanese academia (researchers, universities, research institutions, etc.)					
Japanese private companies					
Japanese governmental organizations (Ministry, local government, public corporation etc.) /officials					
Japanese/international friends					

41. After applying to the ABE Initiative program, have you had any involvement with Japanese people/organizations/companies (including government organizations, JICA, Universities, private companies) in starting/expanding any business, project, joint research, etc. with African organizations or in improving any existing activities of such kind?
* Involvement here includes relationships such as employment, business, joint research, JICA project, provision of local information, introduction of local resource persons, etc.
1) Yes
2) No

42. Please describe your involvement with Japanese people/organizations/companies for each case. If you have more than one case, please fill in Case 2 and Case 3. If there is no more than one case, please leave them blank.

Case 1	
Case 2	
Case 3	

43. After applying to the ABE Initiative, have you/your organization initiated any project/program, policy, etc. relevant to the development issues of your home country?
1) Yes
2) No

44. Please describe the contents in detail for each of the project/program, policy, etc. relevant to the development issues of your home country that you/your organization initiated. If you have more than one case, please fill in Case 2 and Case 3. If there is no more than one case, please leave them blank.

2. 非 ABE 生対象（比較群）

Case 1	
Case 2	
Case 3	

SECTION 4: Availability for an interview

For those who live in Kenya or Rwanda

After receiving responses to this questionnaire, we plan to visit Nairobi, Kenia and Kigali, Rwanda in February–March 2021 to meet in person with previous applicants of the ABE Initiative.
* Please note that depending on the prevalence of COVID-19, we may have to give up the trip and switch to remote interviews from Japan.

Interview will take about an hour and will mainly ask a more detailed explanation of the responses to this questionnaire.

If you could help us with an interview, please indicate below how you would like to be contacted (email, phone, WhatsApp, etc.).

Are you available for an interview?
1) Yes
2) No

Please provide us your contact information for setting up an interview.

This is the end of the questionnaire. Thank you for your cooperation.

３．ABE イニシアティブ登録企業対象

「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ（ABE イニシアティブ）修士課程およびインターンシップ」プログラムインターンシップ受入登録企業のみなさまへのウェブアンケート調査

本アンケートについて

平素より、JICA（国際協力機構）の業務実施に格別のご協力を賜り御礼申し上げます。JICA では、開発協力事業の効果発現を目指して、事業の総合的・横断的な評価・分析を実施に取り組んでおります。今回、母国の発展や課題解決を推進しうる若手リーダーを対象とした留学プログラムについて、帰国した留学生の追跡調査や成果事例の収集にとどまらず、多角的な視点から留学生事業の効果分析を行うべく、評価手法の検討・分析を行う調査を実施しております。

上記調査活動の一環として、「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ（ABE イニシアティブ）」プログラムの学生の受け入れにご協力頂いている御社にご意見を賜りたく、ウェブアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

アンケート結果は JICA ウェブサイトにて公表予定のテーマ別評価報告書にて使用し、それ以外の使用はいたしません。改めて許可をいただかない限りは、目的外の使用、貴社名やご回答者名などが特定されない形で使用し、データの取り扱いには注意いたします。

事前のご準備

アンケートの所要時間は約 20 分です。タイムアウトによるセッションの切断はありませんので、ブラウザを閉じない限りは回答状況が維持されますが、ウェブ上で途中保存の機能がございません。必要に応じ、メール添付にてお送りしました PDF ファイルのアンケート票をご確認の上、事前にご回答内容のご準備をお願いいたします。前のページに戻って修正したい場合には、「戻る」ボタンをクリックして前のページにお戻りください。

セクション 1: 御社の基礎情報

1. 御社の社名及び ABE イニシアティブのインターン生受入をご担当の部署名をご記入ください。

2. 御社の従業員数を選択ください。
   1) 1～9人
   2) 10～19人
   3) 20～49人
   4) 50～99人
   5) 100～299人
   6) 300～999人
   7) 1000人～

3. 御社の業種を選択ください。
   1) 製造業
   2) 卸売業・小売業
   3) 情報通信業
   4) サービス業
   5) 学術研究、専門・技術サービス業
   6) 建設業
   7) 農業、林業
   8) 電気、ガス、熱供給、水道業
   9) 不動産業、物品賃貸業
   10) 運輸・郵便業
   11) 生活関連サービス業、娯楽業
   12) その他（具体的にご記入ください：　　）

4. 御社（グループ企業も含む）には現在、外国籍の従業員（パートタイム含む）がいらっしゃいますか。

   1) はい
   2) いいえ（→セクション 2 へ）

5. 御社（グループ企業も含む）の現在の外国籍の従業員数（パートタイム含む）を選択ください。
   1) 1～5人
   2) 5～19人
   3) 20～49人
   4) 50～99人

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

5) 100～299人
6) 300人～
7) わからない

6. 上記で回答された外国籍の従業員のうち、アフリカ国籍の従業員（グループ企業、パートタイム含む）はいらっしゃいますか。本調査ではアフリカとは、以下の国々としています。
アフリカ国名五十音順：アルジェリア、アンゴラ、ウガンダ、エジプト、エスワティニ（スワジランド）、エチオピア、エリトリア、ガーナ、カーボヴェルデ、ガボン、カメルーン、ガンビア、ギニア、ギニアビサウ、ケニア、コートジボワール、コモロ、コンゴ共和国、コンゴ民主共和国、サントメプリンシペ、ザンビア、シエラレオネ、ジブチ、ジンバブエ、スーダン、赤道ギニア、セーシェル、セネガル、ソマリア、タンザニア、チャド、中央アフリカ、チュニジア、トーゴ、ナイジェリア、ナミビア、ニジェール、ブルキナファソ、ブルンジ、ベナン、ボツワナ、マダガスカル、マラウイ、マリ、南アフリカ、南スーダン、モーリシャス、モーリタニア、モザンビーク、モロッコ、リビア、リベリア、ルワンダ、レソト

1) はい
2) いいえ （→セクション 2 へ）
3) わからない （→セクション 2 へ）

7. 現在の御社（グループ企業も含む）のアフリカ国籍の従業員数（パートタイム含む）を選択ください。
1) 1～5人
2) 5～19人
3) 20～49人
4) 50～99人
5) 100～299人
6) 300人～
7) わからない

8. 現在のアフリカ国籍の従業員のうち、ABE イニシアティブ出身の従業員（グループ企業、パートタイム含む）はいらっしゃいますか。
1) はい
2) いいえ （→セクション 2 へ）
3) わからない （→セクション 2 へ）

9. 現在の ABE イニシアティブ出身の従業員数をご記入ください。（わからない場合は 0 をご記入ください。）

10. 上記 ABE イニシアティブ出身の従業員のうち、入社前に御社でインターン経験がある従業員はいらっしゃいますか。
1) はい
2) いいえ （→セクション 2 へ）
3) わからない （→セクション 2 へ）

11. ABE イニシアティブ出身の従業員のうち、入社前に御社でインターン経験がある人数をご記入ください。（わからない場合は 0 をご記入ください。

セクション 2: ABE イニシアティブ登録前の海外進出状況

12. 御社が ABE イニシアティブ登録企業（2020 年度以降は「JICA 留学生インターンシッププログラム登録企業」に改編）となった年度をご教示ください。
1) 2014 年度
2) 2015 年度
3) 2016 年度
4) 2017 年度
5) 2018 年度
6) 2019 年度
7) 2020 年度
8) わからない

13. ABE イニシアティブ登録企業となる前に既に海外進出をされていましたか。
1) はい、アフリカを含む地域に進出していた （→問 15 へ）
2) はい、アフリカ以外の地域に進出していた （→問 15 へ）
3) いいえ

14. ABE イニシアティブ登録前の海外ビジネスの検討状況についてご教示ください。
1) 海外進出について具体的な検討をしていた

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

2) 海外進出について具体的な検討には至っていなかったが、関心があった
3) 海外進出については関心がなかった
4) わからない

15. ABE イニシアティブ登録時点で、御社（グループ企業含む）外国籍の従業員（パートタイム含む）はいらっしゃいましたか。
1) はい
2) いいえ （→セクション 3 へ）
3) わからない （→セクション 3 へ）

16. ABE イニシアティブ登録時点での御社（グループ企業含む）の外国籍の従業員数（パートタイム含む）を選択ください。
1) 1～5人
2) 5～19人
3) 20～49人
4) 50～99人
5) 100～299人
6) 300人～
7) わからない

17. ABE イニシアティブ登録時点の外国籍の従業員の中には、アフリカ国籍の従業員（グループ企業、パートタイム含む）はいらっしゃいましたか。本調査ではアフリカとは、以下の国々としています。
アフリカ国名五十音順:アルジェリア、アンゴラ、ウガンダ、エジプト、エスワティニ（スワジランド）、エチオピア、エリトリア、ガーナ、カーボヴェルデ、ガボン、カメルーン、ガンビア、ギニア、ギニアビサウ、ケニア、コートジボワール、コモロ、コンゴ共和国、コンゴ民主共和国、サントメプリンシペ、ザンビア、シエラレオネ、ジブチ、ジンバブエ、スーダン、赤道ギニア、セーシェル、セネガル、ソマリア、タンザニア、チャド、中央アフリカ、チュニジア、トーゴ、ナイジェリア、ナミビア、ニジェール、ブルキナファソ、ブルンジ、ベナン、ボツワナ、マダガスカル、マラウイ、マリ、南アフリカ、南スーダン、モーリシャス、モーリタニア、モザンビーク、モロッコ、リビア、リベリア、ルワンダ、レソト

1) はい
2) いいえ （→セクション 3 へ）
3) わからない （→セクション 3 へ）

18. ABE イニシアティブ登録時点での御社（グループ企業含む）のアフリカ国籍の従業員数（パートタイム含む）を選択ください。
1) 1～5人
2) 5～19人
3) 20～49人
4) 50～99人
5) 100～299人
6) 300人～
7) わからない

セクション 3 : ABE イニシアティブインターン生受入経験

19. ABE イニシアティブ留学生のインターン受入にご関心をもった理由をすべて選択してください。
1) アフリカ向け新規商品・サービス開発へのアイデアを得るため
2) 既存のアフリカビジネスの拡大へのアイデアを得るため
3) 将来雇用するアフリカ国籍の人材との人脈形成のため
4) 自社・現地法人・パートナー企業からインターン推薦のある人材を受け入れるため
5) アフリカにおけるビジネスパートナー発掘のため
6) アフリカの政府組織等との人脈形成のため
7) アフリカビジネスに関する制度、政策、ビジネス慣習等の情報を得るため
8) 自社の海外志向の向上・多様性への理解促進のため
9) 社内人材の多様化のため
10) アフリカ進出への心理的ハードルを下げるため
11) CSR 事業の一環のため
12) その他（ ）

ABE イニシアティブでは、プログラム実施中の夏季インターンシップと、プログラム修了時の修了時インターンシップの 2 つのインターンシップを行っています。以下ではそれぞれのインターンシップについてお聞きします

20. これまでに ABE イニシアティブ留学生の夏期インターンシップ受入経験はありますか。

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

1) はい
2) いいえ （→問 24 へ）

21. これまでの夏期インターンシップ受入回数をご記入ください。

22. これまでの夏期インターンシップ受入人数をご記入ください。

23. 夏期インターンシップ 1 回の平均的な受入期間をご教示ください。
1) 1 週間未満
2) 1 週間以上 2 週間未満
3) 2 週間以上 1 ヶ月未満
4) 1 ヶ月以上 2 ヶ月未満
5) 2 ヶ月以上

24. これまでに ABE イニシアティブ留学生の修了時インターンシップ受入経験はありますか。
1) はい
2) いいえ （→夏期インターンシップのみ受入ご経験ありの場合、セクション 4 へ、夏期・修了時ともに受入経験のない場合、問 28 へ）

25. これまでの修了時インターンシップ受入回数をご記入ください。

26. これまでの修了時インターンシップ受入人数をご記入ください。

27. 修了時インターンシップ 1 回の平均的な受入期間をご教示ください。（→ご回答後、セクション 4 へ）
1) 1 週間未満
2) 1 週間以上 1 ヶ月未満
3) 1 ヶ月以上 3 ヶ月未満
4) 3 ヶ月以上 6 ヶ月未満
5) 6 ヶ月以上 1 年未満
6) 1 年以上

28. まだインターン生受入をしていない理由をすべて選択してください。（→ご回答後、問 38 へ）
1) インターン生の専門知識、研究分野、スキルと自社ビジネスの不一致によるマッチングの難しさ
2) インターン生の出身国と自社ビジネス展開（予定）国の不一致によるマッチングの難しさ
3) インターン生の属性（政府・民間・教育人材）と自社のニーズの不一致によるマッチングの難しさ
4) インターン受入時期によるマッチングの難しさ
5) インターン生の人柄・性格によるマッチングの難しさ
6) 自社のインターン生受入準備（目的明確化、受入・育成体制等）不足
7) その他（ ）

セクション 4： インターン生受入後の展開

29. 次の項目のうち、インターン受入で得ることができた事柄をすべて選択してください。
1) アフリカ向け新規商品・サービス開発へのアイデア （→問 31 へ）
2) 既存のアフリカビジネスの拡大へのアイデア（→問 31 へ）
3) 雇用につながるアフリカ人材との人脈（→問 31 へ）
4) 既に雇用しているアフリカ人材の知識・スキルアップ（→問 31 へ）
5) アフリカにおけるビジネスパートナーとの人脈（→問 31 へ）
6) アフリカの政府組織等との人脈（→問 31 へ）
7) 自社ビジネスの促進に資するアフリカにおける制度、政策、ビジネス慣習に関する情報（→問 31 へ）
8) 自社の海外志向の向上・多様性への理解促進（→問 31 へ）
9) 社内人材の多様化（→問 31 へ）
10) アフリカ進出への心理的ハードルの低下（→問 31 へ）
11) CSR 事業の充実（→問 31 へ）
12) 特に得るものが無かった （→問 30 へ）
13) その他（具体的に記載ください： ）（→問 31 へ）

30. インターン受入によって得るものが無かったことの要因として考えられる事柄をすべて選択してください。
1) インターン生の専門知識、研究分野、スキルと自社ビジネスの不一致
2) インターン生の専門知識、スキル不足
3) インターン生の出身国と自社ビジネス展開（予定）国の不一致

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

4) インターン生の属性（政府・民間・教育人材）と自社のニーズの不一致
5) インターン生との言語コミュニケーションの難しさ
6) インターン生の日本ビジネス慣習の理解不足
7) インターン生の現地での人脈・ネットワーク不足
8) インターン生の人柄・性格
9) 自社のインターン生受入準備（目的明確化、受入・育成体制等）不足
10) その他（　　）

31. ABE インターン修了生との、その後の関係について該当する選択肢をすべて選んでください。
1) 日本において社員として雇用していた（→問 33 へ）
2) 日本において社員として雇用している（→問 33 へ）
3) 日本において社員として雇用予定である（→問 33 へ）
4) 現地において社員として雇用していた（→問 33 へ）
5) 現地において社員として雇用している（→問 33 へ）
6) 現地において社員として雇用予定である（→問 33 へ）
7) 現地社員だったので継続して雇用していた（→問 33 へ）
8) 現地社員だったので継続して雇用している（→問 33 へ）
9) 現地の情報提供者として連絡していた/している（→問 32 へ）
10) 現地のビジネス提携相手として連絡していた/している（→問 32 へ）
11) 現地顧客として連絡していた/している（→問 32 へ）
12) インターン後、修了生とは連絡をしていない（→問 34 へ）
13) その他（　　）

32. 次の各項目について直近でいつ連絡を取ったかをご教示ください。

	1ヶ月以内	3ヶ月以内	6ヶ月以内	1年以内	1年以上前
現地の情報提供者として連絡していた/している					
現地のビジネス提携相手として連絡していた/している					
現地顧客として連絡していた/している					

33. ABE インターン修了生の雇用につながった要因をすべて選択してください。
1) 職務に役立つ専門知識・スキルの高さ
2) 語学力
3) コミュニケーション能力
4) 日本の企業文化や商習慣への理解
5) 日本への好感度
6) ビジネスに役立つ人脈の広さ
7) ビジネスに役立つアフリカ現地情報の豊富さ
8) その他（　　）

34. ABE インターン生受入後の御社のアフリカビジネスの進展をご教示ください。
1) アフリカに（新規又は追加的に）駐在員を派遣した
2) インターン生以外の現地人材を雇用した
3) アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を検討中である
4) アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を実現した
5) 既存のアフリカビジネス（生産量、販売量、取引量等）を拡大した
6) アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）検討中である
7) アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）実現した
8) アフリカから新たに原材料や現地製品を調達するようになった
9) JICA 事業（中小企業・SDGs ビジネス支援事業等）へつながった
10) 受入をきっかけとした変化は無かった（→問 37 へ）
11) その他（具体的に記載ください：　　）

35. 上記で選択された各項目にインターン生、又は他の ABE イニシアティブ留学生（現役・修了含む）が関わっていますか。ABE 生が関わっている状態とは、ここでは、直接的に雇用やビジネスパートナーとなっている場合や、その変化に必要な情報提供を行ったり人脈を紹介した場合等の間接的な関わりも含むこととします。

	はい	いいえ
アフリカに（新規又は追加的に）駐在員を派遣した		
インターン生以外の現地人材を雇用した		
アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を検討中である		

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を実現した		
既存のアフリカビジネス（生産量、販売量、取引量等）を拡大した		
アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）検討中である		
アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）実現した		
アフリカから新たに原材料や現地製品を調達するようになった		
JICA 事業（中小企業・SDGs ビジネス支援事業等）へつながった		
その他		

36. 各事柄について、ABE 生が果たした役割を具体的にご教示ください。（→ご回答後、問 38 へ）

	記述式回答
アフリカに（新規又は追加的に）駐在員を派遣した	
インターン生以外の現地人材を雇用した	
アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を検討中である	
アフリカに（新規又は追加的に）支店・現地法人設立を実現した	
既存のアフリカビジネス（生産量、販売量、取引量等）を拡大した	
アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）検討中である	
アフリカ現地企業・人材との提携（代理店契約、共同事業、出資等）を（新規又は追加的に）実現した	
アフリカから新たに原材料や現地製品を調達するようになった	
JICA 事業（中小企業・SDGs ビジネス支援事業等）へつながった	
その他	

37. 次の項目のうち、ABE インターン生受入をきっかけとした変化が起きなかった理由として考えられる事柄をすべて選択してください。
    1) インターン受入の経験からアフリカ進出は当面難しい・すべきでないと判断したため
    2) 自社内において、新規アフリカビジネスや既存アフリカビジネス拡大が具現化していないため
    3) 雇用したい・提携したいと思える現地人材が不足しているため
    4) インターン生やその人脈のみからでは現地情報が不足しているため
    5) ビジネスをするにあたり制約となる制度・政策・ビジネス慣習が当該国側にあるため
    6) 既にアフリカ進出・ビジネス拡大に十分な情報・リソースが存在していたため、ABE インターン生受入の影響がなかった
    7) その他（具体的に記載ください：　　）

38. ABE イニシアティブ修了生と日本企業の関係性構築やビジネス展開のために行われている次の項目のうち、ご存知のものをすべて選択してください。
    1) 現地帰国報告会の実施（→問 39 へ）
    2) ネットワーキングフェアの実施（→問 39 へ）
    3) 広域ネットワーキングセッションの実施（→問 39 へ）
    4) 日本企業の現地訪問のサポート（→問 39 へ）
    5) 中小企業・SDGs ビジネス支援事業等、他の JICA 事業の存在（→問 39 へ）
    6) Kakehashi Africa（ABE イニシアティブ生のネットワーク組織）によるアフリカビジネスに関する情報提供（→問 39 へ）
    7) 知っているものはない（→問 42 へ）
    8) その他（　　）（→問 39 へ）

39. 上記でご回答の項目の中で、参加やご経験のある項目をすべて選択してください。
    1) 現地帰国報告会（→問 40 へ）
    2) ネットワーキングフェア（→問 40 へ）
    3) 広域ネットワーキングセッション（→問 40 へ）
    4) 日本企業の現地訪問（→問 40 へ）
    5) 中小企業・SDGs ビジネス支援事業等、他の JICA 事業（→問 40 へ）
    6) Kakehashi Africa（ABE イニシアティブ生のネットワーク組織）によるアフリカビジネスに関する情報提供（→問 40 へ）
    7) どれも参加・経験したことはない（→問 42 へ）

3．ABE イニシアティブ登録企業対象

8) その他（ ）（→問 40 へ）

40. 上記で参加やご経験のある項目は、御社のアフリカビジネスの進展に役立ちましたか。

	役立った	役立っていない
現地帰国報告会	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
ネットワーキングフェア	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
広域ネットワーキングセッション	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
日本企業の現地訪問	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
中小企業・SDGs ビジネス支援事業等、他の JICA 事業	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
Kakehashi Africa によるアフリカビジネスに関する情報提供	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）
その他	（→問 41 へ）	（→問 42 へ）

41. 具体的にどのように御社のアフリカビジネスの進展に役立ったのか、各項目についてご教示ください。

	既述式回答
現地帰国報告会	
ネットワーキングフェア	
広域ネットワーキングセッション	
日本企業の現地訪問	
中小企業・SDGs ビジネス支援事業等、他の JICA 事業	
Kakehashi Africa によるアフリカビジネスに関する情報提供	
その他	

42. 政府・公的機関等で働く ABE 修了生からビジネスにおいて必要なサポートを受けたり、協働した経験がありますか。
1) はい
2) いいえ （→現在 ABE 生を雇用されている場合、問 44 へ。雇用されていない場合、問 46 へ。）

43. 政府・公的機関等で働く ABE 修了生からビジネスにおいて必要なサポートを受けたり協働した、具体的事例をご教示ください。

セクション 5：ABE 修了生と他の現地人材の比較

44. 御社では ABE イニシアティブ修了生と同じ国出身の非ABE イニシアティブ修了生も雇用されていますか。
1) はい
2) いいえ （→問 46 へ）

45. ABE イニシアティブ修了生ではない従業員と比べて ABE 修了生が優れている事柄がありましたらすべて選択してください。
1) 離職率の低さ
2) 職務に役立つ専門知識・スキルの高さ
3) 語学力
4) コミュニケーション能力
5) 日本の企業文化や商習慣への理解
6) 日本への好感度
7) ビジネスに役立つ人脈の広さ
8) わからない
9) その他（ ）
10) 非 ABE 生と比べて ABE 修了生が優れている点はない

46. ABE イニシアティブに関する事柄でご意見等ございましたら、自由に記載ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

４．ABE 生受入大学対象

「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ（ABE イニシアティブ）修士課程およびインターンシップ」プログラム ご協力大学へのウェブアンケート調査

本アンケートについて

平素より、JICA（国際協力機構）の業務実施に格別のご協力を賜り御礼申し上げます。JICA では、開発協力事業の効果発現を目指して、事業の総合的・横断的な評価・分析を実施に取り組んでおります。今回、母国の発展や課題解決を推進しうる若手リーダーを対象とした留学プログラムについて、帰国した留学生の追跡調査や成果事例の収集にとどまらず、多角的な視点から留学生事業の効果分析を行うべく、評価手法の検討・分析を行う調査を実施しております。

上記調査活動の一環として、「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ（ABE イニシアティブ）」プログラムの学生の受け入れにご協力頂いている貴大学にご意見を賜りたく、ウェブアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

アンケート結果は JICA ウェブサイトにて公表予定のテーマ別評価報告書にて使用し、それ以外の使用はいたしません。改めて許可をいただかない限りは、目的外の使用、貴大学名やご回答者名などが特定されない形で使用し、データの取り扱いには注意いたします。

事前のご準備

アンケートの所要時間は約 10 分です。タイムアウトによるセッションの切断はありませんので、ブラウザを閉じない限りは回答状況が維持されますが、ウェブ上で途中保存の機能がございません。必要に応じ、メール添付にてお送りしました PDF ファイルのアンケート票をご確認の上、事前にご回答内容のご準備をお願いいたします。前のページに戻って修正したい場合には、「戻る」ボタンをクリックして前のページにお戻りください。

セクション 1: 貴大学・研究科の基礎情報

1. 貴大学名、学部、研究科名をご記入ください。

2. 貴研究科修士課程に現在在籍している全留学生数（短期／交換留学生を含む）、JICA 事業によって在籍している全留学生数、そのうちの ABE 留学生数をご教示ください。なるべく正確な数を書いていただきたいですが、正確な数が分からない場合は概算でも結構です。

3. 貴研究科において、ABE 留学生受入を決めた理由をすべて選択してください。
   1) 教員の国際理解を推進するため
   2) 学生の国際理解を促進するため
   3) 学生の学習・研究意欲を向上させるため
   4) 教員・学生の研究分野の多様化を推進するため
   5) 教員・学生のアフリカ諸国との共同研究を推進するため
   6) 大学・研究科のアフリカ諸国との連携を推進するため
   7) 留学生数を増加させるため／留学生多様化のため
   8) カリキュラムの国際化を推進するため
   9) アフリカ諸国の人材を育成するため
   10) 地域の活性化のため（産学官連携、地域自治体との連携等）
   11) その他（　　）

セクション 2: ABE 留学生受入後の進展

4. 貴研究科において、ABE 留学生受入によって得られた変化で当てはまる項目をすべて選択してください。
   1) 教員の国際理解の推進
   2) 学生の国際理解の推進
   3) 学生の学習・研究意欲の向上
   4) 教員・学生の研究分野の多様化
   5) 教員・学生のアフリカ諸国との共同研究の推進
   6) 大学・研究科のアフリカ諸国教育機関との連携の推進（共同シンポジウムの企画、ジョイントディグリープログラムの開発等）
   7) その後の留学生数の増加／多様化
   8) カリキュラムの国際化
   9) 地域の活性化（産学官連携、地域自治体との連携等）
   10) ABE 留学生受入を通じた変化はなかった
   11) その他（　　）

４．ABE 生受入大学対象

5. ABE 留学生受入によって得られた変化の具体例をご教示ください。（問 4 で選択した各項目に回答欄が表示されます）

6. 貴研究科では、ABE 留学生が留学終了後、元留学生との、もしくは ABE 留学生の人脈を通じた他の研究者との共同研究を立ち上げましたか。
   1) はい
   2) いいえ （→問 13 へ）

7. 立ち上げた共同研究の数をご記入ください。

8. 共同研究の実施を促進したと思われる要因をご記入ください。
9. 上記共同研究を通じた論文執筆をしましたか。
   1) はい
   2) いいえ （→問 11 へ）

10. 執筆した論文数をご記入ください。

11. 共同研究に関する学会発表をしましたか。
   1) はい
   2) いいえ （→問 15 へ）

12. 学会発表数をご記入ください。（→問 15 へ）

13. 今後、そのような共同研究が生まれる可能性はあると思われますか。
   1) はい （→問 15 へ）
   2) いいえ

14. 共同研究を立ち上げるのが難しいと考える要因をご記入ください。

15. ABE 修了生との関係維持方法としてあてはまるものすべてを選択してください。
   1) 共同研究相手として連絡している
   2) 修了生の現所属先と大学や研究科の連携の実行あるいは可能性模索のため連絡している
   3) 元指導教官として互いの近況を連絡している
   4) 直接連絡はしていないが、SNS 等でのつながりは維持している
   5) 留学終了後、修了生とは関係維持をしていない
   6) その他（　　）

16. 上記の連絡を直近で行った時期をご教示ください。
   1) 1 ヶ月以内
   2) 3 ヶ月以内
   3) 6 ヶ月以内
   4) 1 年以内
   5) 1 年以上前

17. ABE イニシアティブに関する事柄でご意見等ございましたら、自由に記載ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。