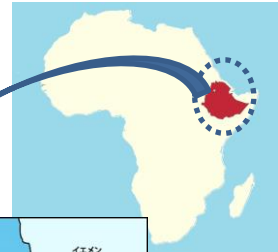




エチオピア連邦民主共和国



1. プロジェクトの背景と問題点

ミレニアム開発目標（MDGs）のモニタリング報告書（JMP2015）によると、エチオピアは MDGs の安全な水へのアクセス率の目標値である 57% を達成したとしているが、依然世界で最も給水率の低い国のひとつである。プロジェクト開始当時、エチオピアの水セクターでは国家計画である成長と変革計画 II（Growth and Transformation Plan : GTP-II、2016~2020）に基づいて活動を行っており、2020 年に安全な水へのアクセス率 83%（都市

部 75%、村落部 85%）を達成することを目指して掲げていた。

給水率の向上のために不可欠な、既存施設の維持管理やリハビリを担える人材不足に対し、JICA は 1998 年より 15 年間にわたって水技術機構（以下、EWTI）の前身であるエチオピアウォーターテクノロジーセンター（以下、EWTEC）への支援を行った。研修実施に必要なインフラ基盤の整備、機材などの支援に加え、技術協力プロジェクトを通じて、水技術における人材育成の専門研修機関としての EWTEC の基盤づくりに貢献した。2013 年、EWTEC は国立公益機関 EWTI へと昇格し、

名実ともに人材育成の中核機関としてその地位を確実なものとした。

水セクターの GTP-II では、2020 年までに安全な水へのアクセス率の目標達成のためには、13,000 名の水技術者および技能者の育成が必要とされていた。EWTI は、職業訓練校 (TVETC) などと並んで技術人材の育成と技術向上に重要な役割を担う役割を期待されているが、トレーナーの実技能力不足、研修運営能力の不足、組織運営における能力不足などの課題が残っており、国を代表する研修機関として持続していくためには、それらの弱点を克服し、自立した研修機関として十分な



人材と組織能力を有することが不可欠である。本プロジェクトでは、研修運営管理能力の強化を通して、EWTI の持続的な研修機関としての成長を支援する活動を行った。

2. 問題解決のためのアプローチ

本プロジェクトの目的はカウンターパート機関である EWTI の研修運営管理能力の強化であり、パイロット研修の企画運営や、内部研修を組織内で持続的に実施する仕組みづくりなどを通して、EWTI の教育訓練総局の計画・管理能力の強化を図ることを狙いとした。

本プロジェクトにおいては、先行支援で基礎を築いた既存の技術研修のノウハウを活用する一方、EWTI が開発パートナーへの依存から脱却し、ひとつの職業訓練機関として「自己発展的に研修運営を行う」ための支援をプロジェクトの中心的な理念とした。

技術面では、以下の 5 つの方針を掲げ、活動を通して、EWTI の研修運営管理能力の強化、トレーナーたちの指導能力の強化、組織運営能力の強化を図った。プロジェクトの概要、具体的な技術方針は以下の通り。

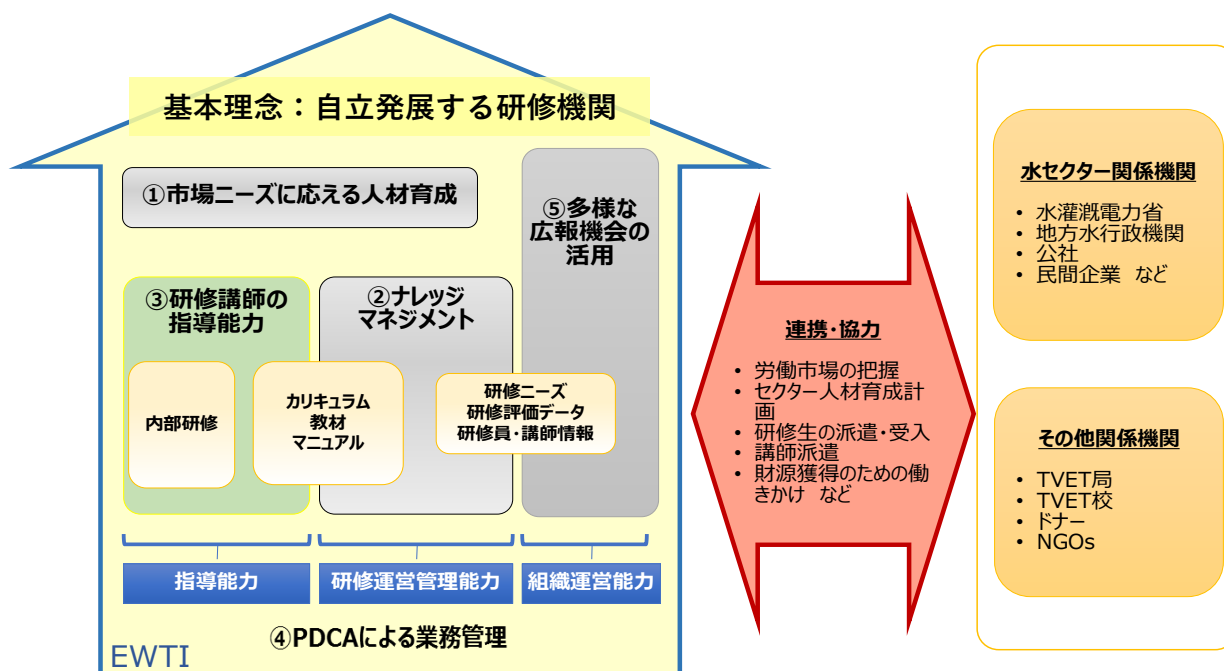


図 1：プロジェクトの基本理念と技術協力方針

【上位目標】プロジェクトで確立した研修運営・管理体制に基づき、EWTI 教育訓練総局が持続的に水分野の人材育成を実施している

【プロジェクト目標】EWTI 教育訓練総局の研修運営・管理体制が強化される

【成果 1】PDCA サイクルに基づき、EWTI 教育訓練総局の研修マネジメント能力が強化される

【成果 2】パイロット研修を通じて、同研修を担当する EWTI トレーナーの指導能力が向上する

【成果 3】EWTI 教育訓練総局において内部研修の実施体制が整備される

方針 1 市場ニーズに応える人材育成

水セクターの労働市場では、どのような人材が求められているか、それに対して水セクターの現場で働く人材にはどのような技術が不足しているのか、それを研修でどのように補う必要があるのか、本プロジェクトでは、EWTI が水セクターの求める人材ニーズに応える研修を提供できるよう、研修のための調査分析能力、計画能力の向上を目指した。

方針 2 ナレッジマネジメント強化による持続的な知的資源の活用

EWTEC 時代に研修に関わっていた職員の多くが退職または転職し、人材と共に知的資源も失われていた。本プロジェクトでは、ナレッジマネジメントを強化し、研修内容や方法、作成された資料などが、組織として蓄積・再活用されるよう支援を行った。

方針 3 強化された指導能力がEWTI内で引継がれる仕組みづくり

EWTI で提供される研修の品質維持・向上のためには、教える人材であるトレーナーの能力維持・向上が不可欠である。本プロジェクトでは、インストラクショナルデザイン(右 Box 参照)の考え方を導入し、トレーナーの指導能力の向上を図った。

また、指導能力が組織内で維持され、後継者に引き継がれるための内部研修の仕組みづくりを支援した。

インストラクショナルデザイン (ID) とは

研修の効果と効率と魅力を高めるための体系的なアプローチに関する理論法であり、研修が受講者と所属組織のニーズを満たすことを目指したものである。研修が何のために行われるものかを確認し、何が達成されれば「効果的な研修」と言えるのかを明確にする。受講者の特徴や与えられた研修環境やリソースの中で最も効果的で魅力的な研修方法を選択し、実行・評価する。研修の効果を参加した研修参加者が自身の職場に戻ってからの行動変容も含めて捉え、研修方法の改善に資する。

出典：鈴木克明（編著）（2004）

方針 4 自己分析と実践によるPDCAサイクルの定着と管理能力向上

Plan-Do-Check-Act (PDCA) は、今日、ビジネス経営やプロジェクト管理で広く使われる考え方である。本プロジェクトでは、EWTI が PDCA のサイクルを各レベルの活動で適用し、特に研修の評価を次の計画に反映させるプロセスを繰り返すことによって、時と共に変化する市場ニーズに応じた研修の提供と、管理能力の向上を図った。

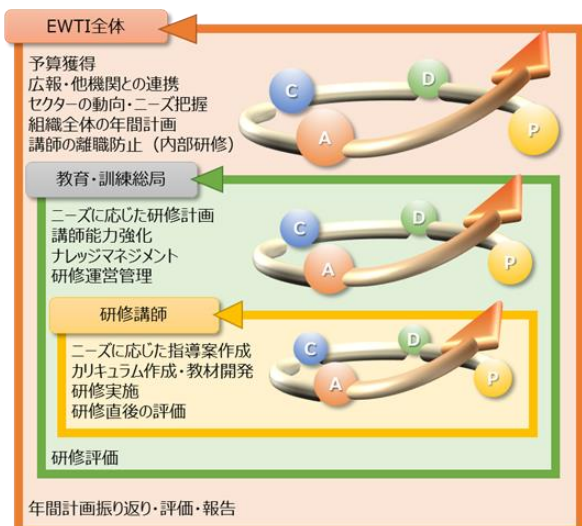


図 2：プロジェクトにおける PDCA サイクル

方針 5 多様な広報機会を活用し情報発信

EWTI に研修生を送り出す機関は、地方水行政機関や公社などの関係者、民間など様々である。質の高い研修を提供する機関として EWTI が知名度を高めることは、国内の技術者を育成することと並行して、組織が存

続するための財源獲得や協力・連携関係の構築の面においても重要である。

本プロジェクトでは、各種メディア、イベントへの参加機会などを活用し、EWTIの広報活動を支援し、組織としての持続性向上を目指した。

3. アプローチの実践結果

以下に、プロジェクト期間中（2017年6月～2024年8月）に実施した具体的な活動内容と、その結果を紹介する。

1) 成果1：EWTIの研修運営管理能力強化

研修運営管理ガイドラインの作成

2018年から2020年にかけて、研修運営管理ガイドラインを作成し、研修運営管理の方法と手順の標準化を行った。その中で、EWTIにおける研修の理念、研修の質担保のための仕組みや研修計画・実施・評価のプロセスを規定した。ガイドラインの内容についてはパイロット研修で検証し、改訂する過程を繰り返した。プロジェクト期間中に第3版までの改訂を行い、最新版はプロジェクトの普及ワークショップで地方水資源局や職業訓練校を含む関係者に配布した。ガイドラインに含まれる主な内容は以下の通り。

章	主な内容
1	イントロダクション（目的、対象範囲）
2	EWTI研修の理念
3	年間研修計画策定プロセス
4	研修カリキュラム、教材作成プロセス
5	研修生募集・選定プロセス、選定基準
6	研修実施プロセス
7	研修生評価、研修評価、報告書
8	修了証の種類と発行プロセス
9	研修生への各種サービス
10	主要関係者の役割と責任
11	研修生の規律
12	国際研修マニュアル

ガイドラインの整備により、EWTIの各技術部門で統一した研修運営が行われ、混乱なく多くの研修をこなせるようになった。また、ガイドラインの中で研修生の登録、評価、研

修報告書に至るまで統一したフォーマットを整備したことで、研修記録が残りやすくなり、研修生の正確なデータベースができるようになった。



写真1：ガイドラインの策定に先駆けPDCAワークショップで研修管理のプロセスを確認

パイロット研修を通じたPDCAの実践

研修運営管理ガイドラインの作成と並行して、下表に示す3つのパイロット研修をそれぞれ3回実施した（地下水探査は2回のみ）。

技術分野	研修名	対象者
地下水探査	井戸掘削管理	州水局職員
掘削技術	泥水管理	掘削公社職員
電気機械整備	発電機整備	郡水事務所、水道公社職員など

研修中は、専門家による研修観察、研修記録、受講生によるリフレクションシート、トレーナーによる日例及び週例の反省会、関係者によるコース後レビュー会議を行い、研修のモニタリングを実施した。これらのモニタリング結果を基に、研修管理、研修内容、指導法などに関する反省と教訓を次の回の研修に活かしつつ、研修運営管理ガイドラインや研修コースで使用する教材の改訂を重ねた。これが、プロジェクトの方針に掲げたPlan-Do-Check-Action (PDCA) サイクルの実践である。プロジェクト開始前は明確なルールが不在だった研修管理の方法や手順は、明確になり、ルーティン化された。従前は実践されていなかった、研修運営の改善点は以下の通り。

- ◆ 全ての研修は研修管理委員会によって管理される。
- ◆ 研修日程は募集要項を作成する前に確定し、研修開始後に変更はしない。
- ◆ 研修に必要な資機材、教材は研修開始前に全て準備する。
- ◆ 研修の一環として実施される地方での演習につき、研修場所決定、研修場所の準備は全て事前に行う。

パイロット研修中のレビュー会議には選定された3つの技術分野以外のトレーナーも適宜参加したことで、他の技術分野の研修運営の改善にもつながった。



写真2：パイロット研修（泥水掘削）ではセッションの合間に研修内容や指導用の改善点を確認

研修生の募集・選定方法の改善

経験値の異なる研修生が同じクラスで学ぶことや全く経験のない研修生が選ばれたりするなど、これまでの課題を克服し効果的な研修を目指して、パイロット研修では研修生の募集・選定方法の改善案を試行した。主な改善点は以下のとおり。

- ◆ 参加要件を明確にする。
- ◆ 研修開始 1 か月半前に募集要項を関係機関へ送る。
- ◆ 研修内容（モジュール）を募集要項に添付し、研修内容を事前に通知する。
- ◆ 研修参加者の適正にかかる最終判断は EWTI 側で行う。

研修管理委員会、教務室職員が中心となり、これらの改善を行い、上記の点はルールとしてガイドラインにも明記された。



写真3：国際研修（泥水掘削コース）では、マラウィとナイジェリアから研修生を受け入れ

国際研修の実施

2019年11月～2020年2月にかけて、泥水掘削及び発電機維持管理の2つのコースで第3回パイロット研修を実施した。この回の研修は、ナイジェリア、マラウィ、及びエチオピア国内の研修生を受け入れ、国際研修とした。計画から実施・評価に至るまで EWTI の教育訓練総局が中心となって行い、研修運営管理の実践で実績と経験を積む重要な機会となった。

ポータルサイトで情報共有

プロジェクト開始当初、EWTI では研修教材がトレーナーの私物のように扱われ、組織として管理されていないことが課題であった。専門家チームは、研修関連資料の共有にかかる仕組みづくりを目指し、ポータルサイトの立ち上げを支援した。ポータルサイトでは、研修運営管理ガイドラインや研修管理用の統一書式、必要なマニュアル類、参考資料を共有している。これにより、トレーナーは常に最新の資料にアクセスできる環境が整った。今後は EWTI 独自でポータルサイトの継続的な更新を行うことで、利用価値をさらに高めていくことが求められる。

2) 成果2: トレーナーの能力強化

トレーナーの強化は、指導能力の強化、実技能力の強化の2つの観点から行った。

教材（TTLM）の作成と改訂

主に研修を実際に担当するトレーナーを対象とした、インストラクショナルデザイン（ID）・ワークショップを実施し、研修の効果を高めるための教授法の改善を試みた。また、ID の考え方を取り入れ、パイロット研修を通じて教材（TTLM¹）の作成と改訂を繰り返し、効果的な研修設計・運営・評価の改善を図った。国際研修でも TTLM を活用し、国外からの参加者からも自国での研修の参考にしたいなど好評を得た。

全てのコースに共通して採用した主な改善点は以下の通り。研修の質は大きく改善した。

- ◆ コース運営は、教育訓練総局に任命されたコースリーダーが責任を持って行う。
- ◆ 講義の時間を極力少なくし、実技中心の研修構成とした。
- ◆ 研修効果を測るための評価ツール（セルフチェック、実技テストを全ての学習ガイドに組み込んだ。
- ◆ 学習者の関心を高め、自己学習を促すためのセルフチェックは、各学習単元の最後ではなく冒頭に行う。
- ◆ 研修の修了は、出席ベースではなく実力ベースで判断する。

また、効果的な研修のために取り入れた ID の主要コンセプトは右の Box に取りまとめた。

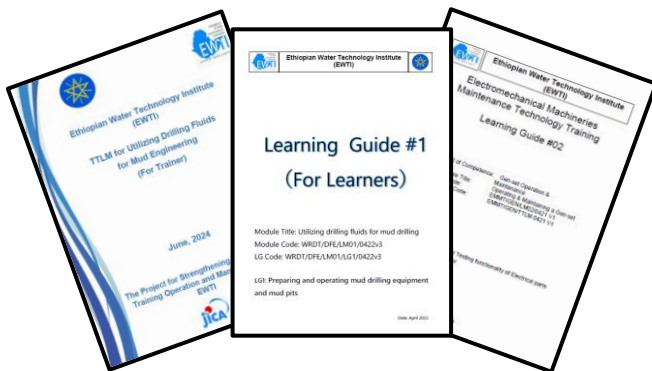


写真 4：教材（TTLM）はパイロット研修の教訓を生かし改訂を重ねた

実技能力の強化

実技能力の強化への取り組みとして、下記 4 分野の研修に携わるトレーナーを対象とした日本人専門家による技術研修を実施した。

Box：インストラクショナルデザインの主要コンセプト

3つの質問

アメリカの教育工学研究者メーガー（Robert F. Mager）が呈した授業設計の基本の 3 つの質問。どこへ行くのか？どうやって到達したことを知るのか？どうやっていくのか？

5つの学習目標

ガニエ（Robert M. Gagne、フロリダ州立大学名誉教授、1917～2002）は、インストラクショナルデザイン理論の生みの親。研修で目指す学習成果は 5 つ（言語情報、知的技能、認知的方略、態度、運動技能）に分類されるとした。EWTI の研修では、言語情報中心のものから、知的技能の習得を目指すものへシフトした。

9つの教授事象

ガニエの ID 理論で提唱する「9 つの教授事象（学習を支援する働きかけ）」には、①注意喚起、②学習目標の提示、③前提条件の確認、④新情報の提示、⑤学習指針の提示、⑥練習、⑦フィードバック、⑧学習成果の評価、⑨保持確認と定着促進という人の学習プロセスに沿った外部支援の形が提唱されており、EWTI の研修においても教授法の改善にこの考え方を取り入れた。

4段階研修評価モデル

アメリカの経営学者カークパトリック（Donald Kirkpatrick、1914～2014）が提唱した研修評価の 4 段階モデル（下表）。研修を意味のあるものにするには、レベル 4 までの成果を求めるべきだと主張した。EWTI の研修運営管理ガイドラインで同モデルを採用した。

レベル	評価項目
1. 反応	参加者は教育に対してどのような反応を示したか？
2. 学習	どのような知識とスキルが身についたか？
3. 行動	参加者はどのように知識とスキルを仕事に活かしたか？
4. 結果	教育は組織と組織の目標にどのような効果をもたらしたか？

¹ TTLM：Training, Teaching and Learning Materials。教育省で定める職業訓練の教材パッケージ。

対象分野	研修名
地下水開発管理	地質柱状図作成と孔内検層、井戸デザイン、揚水試験解析、水質検査解析、総合柱状図の作成など
掘削技術	掘削計画、泥水掘削、揚水試験、掘削コスト計算方法
掘削機械整備	コンプレッサー整備、掘削機械整備
電気機械整備	発電機整備、機械ワークショップ 機材設置・接続、溶接機整備

その結果、研修を通じて以下のような変化が見られた。

- ◆ 地下水開発管理分野では、井戸柱状図作成方法を習得し、外部トレーナーの力を借りずに検層の詳細解析を指導できるようになった。
- ◆ 掘削技術分野では、国内ではほとんど行われていない泥水測定方法を習得し、指導できるようになった。
- ◆ 故障して長期間使用不能であった EWTI 保有の掘削機を OJT で整備し、十分使用可能な状態にしたことで、トレーナーの自信につながった。
- ◆ 電気機械整備分野のトレーナーは、発電機整備コースを外部トレーナーの支援なしに実施できるようになった。

上記事例のような技術面のみならず、トレーナーとしての態度や意識においても、ポジティブな変化が見られた。



写真5：専門家による技術指導では、技術向上のみならずトレーナーの業務に向き合う姿勢にも良い影響を及ぼした

3) 成果3：内部研修システムの構築

成果2の活動で作成した TTLM は、成果1で作成した研修運営管理ガイドラインに基づ

いて、年一度の見直しを行い、必要に応じて改訂することが定められた。トレーナーたちは、プロジェクト期間中、ほぼ毎年 TTLM 改訂ワークショップを内部研修として実施し、オンラインの学習管理システムを使用しながらワークショップ計画・実施を行う力を身に着けた。

また、掘削/電気機械整備の研修を通じて実践的な技術を向上させた技術系職員らをメンバーとした「機材メンテナンスチーム」が発足し、研修に必要な機材メンテナンスを実施する部隊として活動した。

4) 広報活動

EWTI のニュースレターや研修情報ブックレットなどの広報ツール作成において、デザインや記事作成への助言、印刷費の提供、マルチステークホルダーフォーラムなどのイベントで配布した。

各種イベントでの広報も積極的に実施した。2017年及び2018年10月には在エチオピア日本有志組織委員会が開催した「ジャパンフェスティバル」で EWTI のブースを出展し、広報活動を行った。また、2018年3月には EWTI がホストとなって開催された世界水の日イベントでは、総勢約600名を動員してセミナーと展示会を開催した。

5) 他機関との連携・協力

活動期間中、積極的に来訪者の受け入れ、他機関との連携・協力強化を進めた結果、以下のような連携・協力事例が生まれた。

SMART センター

低コストの水技術を普及する目的で、アフリカ各国で活動を展開する SMART センターグループとの連携で、EWTI 敷地内に低コスト技術 (SMART 技術) を紹介するデモサイトを設置した。2018年3月の世界水の日イベントに合わせて設置されたデモサイトでは、低コストのポンプ各種、簡易地下水涵養システ

ム、雨水集水タンク、掘削ツール、トイレの展示が行われた。デモサイトは EWTI の常設展示として維持管理されている。それ以降、EWTI は低コスト技術の普及を組織の目標の一つとして掲げ、研修のテーマとしても取り上げた。国連移住機関（IOM）からの資金で地方州での研修に技術者を派遣するなど活動の広がりを見せている。また、2019 年、EWTI はセルフサプライ（家庭主導の給水・衛生改善）普及の拠点として水エネルギー大臣にその役割を与えられている。EWTI は今後も低コスト技術を国内外に普及する拠点としての働きも期待されている。

写真 6：デモサイトでは様々な低コスト技術を展示



写真 7：SMART センターグループのアドバイザーと EWTI 職員が NGO などのセルフサプライ関係者に人力掘削のデモンストレーション

JICA 海外協力隊

南部諸民族州（当時）に派遣中だった JICA 海外協力隊の「水の防衛隊」隊員 6 名と連絡を取り、業務上の情報交換や、プロジェクト活動における連携・協力を図った。

2018 年 11 月には、EWTI のデモサイトにおける SMART 技術研修に隊員を招き、SMART センターグループから派遣されたオランダ人専門家の補佐業務の他、デモサイトの整備や研修業務への協力を得た一方、彼らが隊員としての活動で普及するロープポンプ技術など

について、オランダ人専門家から技術や知識を得る機会を提供した。

JICA 他案件との連携

2017 年 12 月、エチオライス・プロジェクト（国立イネ研究研修センター強化計画）² 専門家チームの訪問を受けたことをきっかけに、同プロジェクトのカウンターパートである国立イネ研究研修センター（以下、NRRTC）の井戸掘削事業において、EWTI の掘削技術研修と連携することになった。NRRTC が掘削研修に必要な費用の一部を負担して、EWTI の掘削技術研修の実習現場とし NRRTC を活用する共同事業が実現した。2018 年 5～6 月に、掘削技術研修の実習が NRRTC 敷地内で行われ、同年 11 月には深度 120m の井戸が完成した。EWTI 及び NRRTC は、この経験から他機関との連携事業の経験を積むことができ、また技術サービスにおける責任範囲明確化の重要性など、多くの教訓を得ることができた。

また、2020 年 2 月には、スーダンの州水公社運営・維持管理能力強化（PROMISE）プロジェクトの専門家及びカウンターパートと合同で EWTI にて研修を実施し、相互の技術交流を行った。これらの活動は、EWTI トレーナーの自信やモチベーションを高めることにつながった。



写真 8：スーダンの PROMISE プロジェクト専門家が講師となり、スーダン、エチオピア両国のカウンターパートが EWTI で合同研修

² <https://sites.google.com/site/ethiorice/>

国際協力若手人材育成支援

国際協力分野の若手人材育成の一環として、インターン生の受け入れを行った。第1期～第3期にかけて、宇都宮大学国際学部国際キャリア実習の学生3名、JICA インターンシッププログラムで4名がインターンとしてプロジェクト活動に参加した。

6) プロジェクトのインパクト

プロジェクトの各成果に関する活動および広報活動を通じて、水分野に従事する技術者を対象とする研修機関としての EWTI の存在感はエチオピア国内で年々高まっている。下図に EWTI での研修コース数および受け入れ研修生の人数の推移を示す。研修コース数は本プロジェクトを開始した 2017/18 年度の 33 コースから 2022/23 年度の 81 コースと約 2.5 倍に増加、受け入れ研修生の人数は 471 人から 1499 人と 3 倍以上に増加した。特に、コロナ禍(2019/20 年)を契機に、NGO や UNICEF、大学などの外部からの要望に応じて実施されるオンディマンド研修の割合がコース数、研修人数共に大きく増加している。

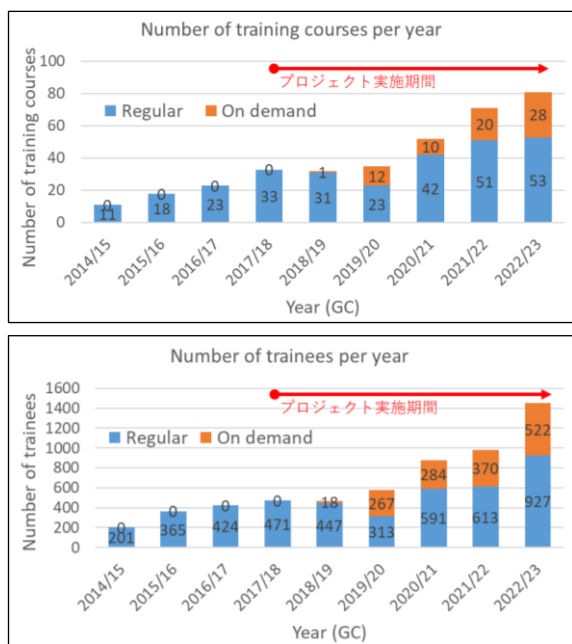


図3：2014/15年から2022/23年までのEWTIの研修コース数(上)と研修生人数(下)の推移

オンディマンド研修の多くは要望元の予算で実施されることから、従来すべての EWTI 研修コースが政府予算で実施されていたものが、2022/23 年には全体の約 1/4 の研修コースが外部の資金で実施されるまでになった。

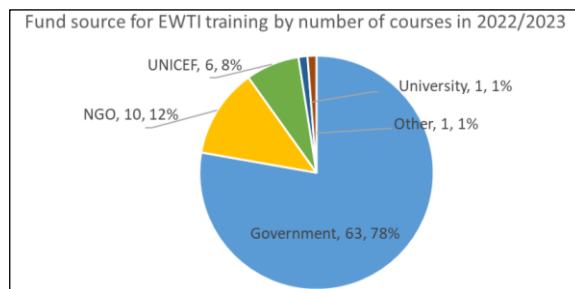


図4：2022/23年のEWTI研修コース資金源

これらの変化は、プロジェクトが EWTI の研修運営管理能力を強化したことによってさまざまな研修ニーズに対応できるようになったことに加え、EWTI の活動をステークホルダー会議等で積極的に外部へ発信してきたことのインパクトとしての表れだと考えられ、プロジェクトの上位目標である「EWTI 教育訓練総局が持続的に水分野の人材育成を実施している」状態に近づいていると言える。

4. プロジェクト実践上の工夫・教訓

カウンターパート主導

プロジェクトの各活動は、出来る限りカウンターパート主導で実施するよう、留意した。例えば研修運営管理ガイドラインの作成において、カウンターパートは、アウトラインや作業計画の作成、執筆活動のすべてを主導した。文書の完成度の高さよりもカウンターパートの主体性を優先した結果、彼らの当事者意識は高く、同活動に関わったメンバーは、その内容にも精通している。

活動先行型文書作成のプロセス

本プロジェクトで作成した研修運営管理ガイドライン及び教材(TTLM)は、いずれもパイロット研修でその内容を実践し、経験に基づく教訓を反映して改訂を重ねた活動先行型の文書である。カウンターパートが自らの体

験を基に改訂を行うことで、文書への当事者意識が高まり、内容への愛着と理解が極めて高い成果品となったと評価できる。

教材については、毎年1回の見直しと修正がガイドラインによって規定されており、今後も継続が期待される。

■ 成果重視の研修に向けた EWTI の変化

EWTI は従前、職業訓練校としての制度に縛られることなく研修を計画・実施していた。本プロジェクトでは、職業訓練校の標準に倣い、成果重視とする国の職業訓練政策に沿う方針とした一方、インストラクショナルデザインの考え方を取り入れ、高卒で職業訓練校に入学する新人を対象とした教育省の標準形式を、既に職業に就いている社会人向けのパッケージとしてオリジナルの変更を加え、教材作成と研修改善を行った。EWTI は、EWTI で提供する全ての短期技術研修の研修モジュールや教材を、この「EWTI 型 TTLM」を標準として更新していく方針を固めた。

EWTI 型 TTLM には、学習効果を測るための評価ガイドや、従前の研修には含まれていなかった実技テストなど、研修生の習熟度を測るツールが含まれている。

プロジェクトは上記の方針で教材の改善に取り組み、**学習者の関心を高め、実技中心の研修とすることを徹底した**。この結果、プロジェクト終了時には、指導を受けたトレーナーたちが学習者中心で成果重視の研修について経験に基づく自らの言葉で説明できるまでになった。

■ 変化する研修ニーズへの柔軟な対応

プロジェクト期間中に、コロナ禍による環境の大きな変化があり、社会ニーズも変化した。研修機関である EWTI では、非対面での研修ニーズにいち早く気づき、オンラインツールを用いた研修方法の検討を行った。試行錯誤の結果、一足飛びに E ラーニングのコース設立ではなく、対人研修とオンラインツールの組み合わせでできる「ハイブリッド

研修」に取り組むことにした。トレーナーはオンラインツールを用いた内部研修（教材改訂ワークショップ）の計画運営ができるようになった。

■ 持続性を重視した取り組み

本プロジェクトの基本理念である EWTI の「自立発展的な研修運営」を実現するため、プロジェクトの枠にとらわれることなく、組織の持続性を高めるための提言をし、能力強化を行った。特に、コロナ禍以降は NGO や UNICEF などの国際機関からオンディマンドで継続的に研修を請け負うことが出来るようになっており、EWTI のエチオピアにおける存在意義を高めるとともに、国の予算のみに頼らない組織運営の可能性を高めている。一方で、研修機関として積極的に外部からの収入を得て組織を運営していくためには、組織制度的な限界がある。そのため、プロジェクト後半では、EWTI が活動で得た収入を組織内で還元し、持続的な運営と研修機関として更に成長可能な環境ができるよう、組織内の意識向上や関係省庁への働きかけを行った。

これらの取り組みが、今後さらに EWTI の研修の質のさらなる向上と組織運営の持続性強化につながり、エチオピアの給水状況が改善することが期待される。



写真 9：実機を確認しながらパイロット研修の準備を行うトレーナーたち（電気機械整備）

プロジェクト実施期間：

2017 年 6 月～2024 年 8 月

プロジェクト実施機関：

エチオピア水技術機構（EWTI）

参考文献：

- （独）国際協力機構（2017） エチオピア国水技術機構研修運営管理能力強化プロジェクト ワークプラン
- （独）国際協力機構（2017） エチオピア国水技術機構研修運営管理能力強化プロジェクト プロジェクト進捗報告書(1)
- （独）国際協力機構（2019） エチオピア国水技術機構研修運営管理能力強化プロジェクト プロジェクト完了報告書(2)
- WHO/UNICEF, 2015, *Progress on Sanitation and Drinking Water - 2015 update and MDG Assessment*
- 鈴木克明（編著）（2004）「詳説インストラクショナルデザイン：e ラーニングファンダメンタル」NPO 法人イーラーニングコンソーシアム P0-10
- 鈴木克明（2015）「研修設計マニュアル」人材育成のためのインストラクショナルデザイン、北大路書房