

様式E 終了時評価表

| | |
|---|---------------------------------|
| 1. 案件の概要 | |
| 事業名（対象国名）：障がい者の就労支援体制強化事業（ミャンマー） | |
| 事業実施団体名：特定非営利活動法人 難民を助ける会 (AAR) | 分野：社会保障（障害と開発） |
| 事業実施期間：2017年6月1日～2019年7月31日（2年2か月） | 事業費総額：49,269,600円 |
| 対象地域：ヤンゴン市 | ターゲットグループ： |
| 所管国内機関：JICA 東京センター | カウンターパート機関：社会福祉救済復興省社会福祉局 (DSW) |
| <p>1-1 協力の背景と概要</p> <p>ミャンマーには、人口約5,028万人の内、約231万人の障がい者がいるとされており（国勢調査2014年）、障がい者の失業率は85%以上との報告もある¹。その主な要因としては、障がい者への職業訓練や就労支援の機会が限られていることが挙げられる。ミャンマー政府は2011年に障害者権利条約を批准し、障がい者福祉サービスに関する国家活動計画(Myanmar National Plan of Action for Persons with Disabilities 2010-2012)を策定した。また、2015年には障害者権利法が施行され、そこでは障がいを理由とする差別の禁止や障がい者の法定雇用制度についても述べられているが、障がい者が就労するための環境整備を含む障がい福祉サービスは実質的にはほとんど提供されていない。</p> <p>ミャンマーにおける肢体不自由者（四肢または運動機能に障がいがある者）への就労支援については、政府社会福祉局がヤンゴン市で職業訓練校を運営しているが、生徒の約半数が傷痍軍人であり一般市民の障がい者の入学には制限がある。また、卒業後の就労支援は実施されておらず職業訓練の質も十分とはいえない。本事業実施団体である難民を助ける会(AAR)は、2000年からヤンゴン市で障がい者のための職業訓練校を運営している。年3回ミャンマー全土から、四肢・聴覚などの先天性障がいや、ポリオの後遺症、交通事故・地雷事故による障がいなどをもつ障がい者を無償で受け入れ、全寮制の施設にて3か月半の間、理容美容、洋裁、コンピューター いずれかのコースでの基礎技術習得、および社会性習得のためのカリキュラムを提供している。また、ミャンマーの職業訓練校としては唯一、就職斡旋や開業支援といった就労支援も行っている。</p> <p>職業技術および社会性を身につけ雇用者の理解が得られれば、働くことができる障がい者は多いが、社会的弱者である障がい者への就労支援が実施されなければ、経済発展が続くミャンマーにおいて健常者との間の社会的・経済的格差はますます拡大するであろう。</p> <p>本事業は、AAR 職業訓練校並びに社会福祉局職業訓練校の運営体制強化および関連団体・企業との連携拡大を通じ、障害者のための自立発展的な就労支援体制が構築されることを目標とする。</p> | |

¹ 社会福祉救済復興省社会福祉局と国際NGOによる共同調査(2010年)

ミャンマーにおける障がい者の権利に係る経緯は以下のとおりである。

2010年 Myanmar National Plan of Action for Persons with Disabilities 2010-2012 制定。

2011年 国連が定めた障がい者権利条約に批准。

2014年 NGOによりミャンマー障がい者連盟（Myanmar Federation of Persons with Disabilities: MFPD）設立。

2015年 障がい者権利法を制定²。

2017年 障がい者権利法に基づき、the National Committee for the Rights of Persons with Disabilities (NCRPD) を設置³。

- 一 同委員会の実行部隊として2019年4月に設置された小委員会にはAARもメンバーとして参加している。AARでは、2018年8月発表のMyanmar Sustainable Development Plan (2018-2030) および2019年1月に制定したASEAN Enabling Master Plan 2025に基づき、本事業終了後の2020年2月に障がい者の就労支援対策のあり方に関する提言書“2020 Policy Options Paper – Employment of Persons with Disabilities”を最終化し、社会福祉救済復興省に提出した。

1-2 協力内容

(1) 上位目標：障がい者の経済的・社会的自立が促進される

(2) プロジェクト目標：

障がい者のための職業訓練校における、障がい者のための自立発展的な就労支援体制が強化される

1 新たに企業20社以上が障がい者を雇用する

2 新たに社会福祉局職業訓練校職員へ継続的にノウハウ習得のための実地研修を行う仕組みが整う

3 障がい者のための職業訓練校の訓練生の就労率が85%、卒業生の就労定着率が80%を上回る

(3) アウトプット

成果1. 障がい者支援団体との連携体制のもと、企業が障がい者を雇用しやすい環境の整備が進む

1-1 障がい者の雇用促進へ向けた諸活動を通し、障がい者の就労支援に関連する団体5団体以上との協力体制が構築される

1-2 訪問企業のうち7割以上において障がい者雇用における意識が向上する

1-3 参加者全員のジョブコーチ研修前後におけるジョブコーチに関する理解度が向上する

1-4 障がい者の就労支援対策のあり方に関する提言書がミャンマー政府（社会福祉・救済復興

² 障がい者権利法には法定雇用を推進する旨も記載されているが、目標値や罰則規定が盛り込まれたものとはなっておらず、実効性はこれまでのところみられない。

³ 障がい者の雇用、教育、ヘルスケア等、障がい者の権利に関する施策を促進する役割として設置、

省、労働省)へ提出される

成果 2. 社会福祉局職業訓練校(ADS)職員により障がい者のための職業訓練校の運営管理および就労支援のノウハウが習得される

2-1 理容美容、洋裁、コンピューターコースにおける実地研修内容の試験正答率が8割を超える

2-2 総務会計部門における実地研修の内容を、社会福祉局職業訓練校へ導入するためのアクションプランが作成される

成果 3. 障がい者のための職業訓練校において訓練生および卒業生への就労支援体制が強化される

3-1 障がい者のための職業訓練校職員による每学期末のカリキュラム改訂が定例化される

3-2 洋裁コース再履修者(上級コース)のうち85%以上が卒業するとともに、理容美容コースの短期ワークショップ参加者のうち85%以上が終了試験に合格する

3-3 訓練生への卒業生紹介制度が新たに導入される

3-4 企業、工場、店舗に就職した卒業生へのフォローアップ体制が整う

(3) 活動

1-1 障がい者支援団体が企業への啓発について定期的に情報交換を行う場を設置する

1-2 障がい者支援団体および障がい者を雇用する企業との協力の下、企業向けの障がい者の雇用に関する手引きを作成する

1-3 障がい者支援団体との協力の下、企業、工場、店舗100社に対して障がい者の就労を目的とした啓発活動を実施する

1-4 ミャンマー国外から講師を招聘し参加者40名へジョブコーチ育成研修を行う

1-5 社会福祉局と障がい者支援団体との協力の下、行政幹部職員、企業や障がい者支援団体、障がい当事者等100名を対象に、障がい者の就労環境に関するシンポジウムを開催し提言書を取りまとめる。

2-1 社会福祉局職業訓練校総務会計担当3名、教員8名へ実地研修を実施する

2-2 社会福祉局職業訓練校校長と、実地研修の進捗および継続について定期的に協議を行う

3-1 就労先の変化に合わせてコンピューターコースおよび洋裁コースのカリキュラムを見直す。

3-2 就労継続が困難な卒業生を対象に、洋裁コースへ12名受け入れるとともに理容美容コースの短期ワークショップを実施し72名を受け入れる。

3-3 訓練生が卒業生を訪問する際に必要となる情報を集約した卒業生のデータベースを作成し、運営体制を整備する

3-4 卒業生を受け入れた企業、工場、店舗を訪問し、就職した卒業生72名に対するフォローアップを実施する

2. 評価結果

妥当性：高い

- ・ ミャンマーでは、障がい者は健常者よりも就労の機会が限られ、失業率 85%以上という報告もある一方で、職業技術や社会性を習得し雇用者の理解が得られれば、働くことができる障がい者は多い。しかしながら現状では、ミャンマーにおける障がい者への就労支援は極めて限られており、四肢障がい者のための職業訓練校は、本事業にて AAR が運営している訓練校の他には、政府が運営する 2 校のみである。
- ・ AAR はこれまで長年にわたり障がい者に対する職業訓練校を運営してきたが、本事業実施前はあくまで個別技術の向上を主眼としその力点も指導力の向上においていた。本事業を通じ、訓練生の卒業後の就労継続を重要視し、企業や他の障がい者支援団体等と新たにネットワークを築くことで、障がい者の就労に関する啓発活動を展開しより多くの就労先の確保につながった。また、企業訪問や卒業生のフォローアップを繰り返すことで、訓練校としても、より社会のニーズに応える訓練カリキュラムを提供できるようになったといえる。障がい者の職業訓練校で、職業訓練のみならず就職斡旋や就労後フォローアップなどの包括的な就労支援を実施するのは、ミャンマーでは AAR 訓練校のみである。
- ・ 政府が運営し AAR 訓練校に隣接する ADS 訓練校では、AAR 訓練校と同様のコース（洋裁、理容美容、PC）が展開されているが、職員の配置については職歴が考慮されておらず、分野専門性を有さない職員が配置されるケースが少なくない。それにもかかわらず、職員向けの研修機会は継続的には提供されていないことから、AAR 訓練校での ADS 訓練校指導員への実地研修は、ADS 訓練校のニーズにもこたえる内容であった。ADS 訓練校の総務部門においても、学校運営の方法について他の DSW 管轄下の訓練校と情報共有するような機会は限られており、本事業で行われた AAR 訓練校との意見交換の結果、多くの AAR 訓練校の取り組み内容が採用される結果となった。
- ・ 本事業では、障がい者雇用のためのガイドブック（手引き書）を作成し 2018 年 12 月に完成させ、50 以上の政府機関や障がい者支援団体や企業へ配付した。本ガイドブックには、Chairman of the NCRPD でもある副大統領より巻頭言が寄せられている。また社会福祉省大臣兼 Vice-Chairman of the NCRPD も巻頭言を寄せており、そこではミャンマーでは障がいを理由にした差別や障がいがないことを採用条件とすることは法で禁じられている点が指摘されている。また、本ガイドラインには障がい者雇用に向けた具体的なアドバイスや雇用の成功事例が記載されており民間セクターのみならず政府の政策・実施においても助けになると言及されている。

(2) 実績とプロセス：概ね達成

成果 1. 障がい者支援団体との連携体制のもと、企業が障がい者を雇用しやすい環境の整備が進む

| | |
|---|-----|
| 1-1 障がい者の雇用促進へ向けた諸活動を通し、障がい者の就労支援に関連する団体 5 団体以上との協力体制が構築される | 達成 |
| 1-2 訪問企業のうち 7 割以上において障がい者雇用における意識が向上する | 達成 |
| 1-3 参加者全員のジョブコーチ研修前後におけるジョブコーチに関する理解度が向上する | 達成 |
| 1-4 障がい者の就労支援対策のあり方に関する提言書がミャンマー政府(社会福祉・救済復興省、労働省)へ提出される | 未達成 |

1-1

障がい当事者団体及び支援団体計 11 団体と連携、うち 5 団体との協力により 10 社で障がい者雇用につながり、また 3 団体とジョブコーチ研修(活動 1-3)を実施した。他の障がい者団体、支援団体からは、AAR のミャンマー全土に広がる卒業生ネットワークの自団体事業での活用(MILI)、AAR 訓練校卒業生が団体の職員(MFPD)、卒業生の豊富な就労事例や政府関係省庁とのつながりなどが AAR 職業訓練校の強みとして挙げられ、障がい者の就労支援に向けて相互に強みを発揮できる関係性が築かれたことが確認できた。

1-2

本事業期間を通じて企業 112 社を訪問して啓発活動を実施し、111 社に障がい者雇用における意識の向上がみられた。新規に障がい者を雇用した企業は 60 社あり、うち、AAR の啓発活動を通じて新たに障がい者雇用をした企業は 34 社、AAR の企業への協力依頼を通じた雇用は 15 社であった。終了時評価調査時の聞き取りにおいて、企業からは AAR 訓練校卒業生を雇用するメリットとして、基礎的技術を有している点に加え、AAR 訓練校の指導員からの推薦により紹介されるため訓練生自身も誇りをもっており、向上心が強い、離職率が比較的低いといった点が多く指摘された。

加えて、AAR 訓練校の各コース指導員による企業訪問により、訓練校側が企業側の採用基準やニーズを知ることができ、段階的に採用してもらえるよう企業にインターンシップ、OJT を提案したり、卒業生が小規模ビジネスを起業できるよう基本技術習得に更に重点を置く必要性を指導員が改めて理解するといった効果がみられた。

1-3

対象者(社会福祉局、障がい者当事者団体、企業社員)41 名にジョブコーチ研修を実施し、32 名の理解度が向上した。理解度が向上しなかった 9 名中 8 名に対しては、再度団体・企業を訪問して内容を丁寧に説明するフォローアップを実施し、全員の理解度向上を確認した。

1-4

- ・ 提言書に先立ち、障がい者雇用の手引書を関係団体とともに作成し 2018 年 12 月に完成した。

本手引書には副大統領および大臣による巻頭言が寄せられた。内容についても、政府カウンターパートの社会福祉局内のみならず、社会福祉救済復興省、教育省、労働・移民・人口省、建設省、保健・スポーツ省、運輸・通信省、産業省、防衛省の代表者にも説明して意見を受領し改定を重ねたことで、完成までの時間は要したものの、民間企業や省庁自身にもインパクトのある手引きとなった。本手引書は後述のシンポジウム等を通じて 50 以上の政府機関や障害者支援団体、企業へ配布し、データも関係団体である MCRB のウェブサイト上にアップロードされている。

- ・ 2019 年 3 月 6、7 日、提携団体 Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) とともに、手引き書を政府の公式マニュアルとして発行するシンポジウムを開催し、政府、企業、障がい者支援団体、International Labour Organization (ILO)、海外専門家等、2 日間でのべ 222 名が出席した。このシンポジウム、手引き書を通じ、企業側、障がい当事者側両者間のさらなる相互理解につながった。またシンポジウム以降、AAR 訓練校、関係団体ともに多数の企業との新たなつながりができ、企業からの問い合わせが増加し実際に雇用に結びついたケースもあった。
- ・ 本事業で社会福祉経済復興省へ提出するとしていた提言書について、AAR が共同提案を考えていた MCRB から、社会福祉省内で障がい者雇用の法定雇用（および罰則規定）についてこれを懸念する見解が出たことから、更に情報収集のうえ時宜をみて提出する方が望ましい、とのアドバイスを受けた。このため JICA からは、実効性の高い提言書を提出すべく、本事業期間中ではドラフトの精度を高めるよう助言した。提言書は本事業終了後の 2020 年 2 月に社会福祉救済復興省に提出された。この提言書では、法定雇用の利点と課題の両方を記載し、課題については障がい者雇用を進めるための環境整備の必要性を述べている。

この提言書を受け同省リハビリ局副局長は、AAR を含む小委員会メンバーに障害者雇用に係る法定雇用をテーマとしたヒアリングワークショップの開催を指示した。2020 年 3 月現在、第 1 回目が 2020 年 2 月に官民を出席者として実施され、4 月に第 2 回目が予定されている。6 月に実施される副大臣主催会議にて小委員会のワークプラン⁴を提出する予定である。

成果 2. 社会福祉局職業訓練校（ADS）職員により障がい者のための職業訓練校の運営管理および就労支援のノウハウが習得される

| | |
|---|----|
| 2-1 理容美容、洋裁、コンピューターコースにおける実地研修内容の試験 正答率が 8 割を超える | 達成 |
| 2-2 総務会計部門における実地研修の内容を、社会福祉局職業訓練校へ導入するためのアクションプランが作成される | 達成 |

2-1

- ・ ADS より参加した総務会計担当 3 名、教員 10 名（コース内訳：理容美容 3 名、洋裁 3 名、コンピューター 4 名）へ実地研修を行い、全員の試験正答率が 8 割を超えた。研修内容は参加者の経験・技術、同校校長の意見を踏まえ、講師である AAR 訓練校の各担当教員が決定した。

⁴ 現時点では小委員会においても法定雇用導入の是非の判断が決定されていないことから、ワークプランの詳細については現在のところ不明である。

- ・ AAR 側教員および総務会計担当は実地研修の実施をさほど負担に感じておらず、今後の実施継続に向け ADS 校校長と協議を続けている。一方 ADS 側からも、本事業終了後も企業訪問やフォローアップへの同行、校外実習への参加を希望するなど前向きな姿勢を示しており、本事業終了後以降、企業訪問 1 回、校外実習 4 回に参加した。

2-2

- ・ 研修対象の総務会計担当、および各コース教員がアクションプランを作成し、多数が既に導入されている。当初総務会計部門のみアクションプランの作成を求めていたが、結果的に理容美容コース、PC コースの教員からも提出を得た。
- ・ 実地研修後の成果として、ADS 校の理容美容コースでは、女性のヘアカットのカリキュラムへの導入、(AAR との共催による) 校外実習数の増加が挙げられる。また、PC コースでも新たに動画編集ソフトをカリキュラムに加えた。総務会計部門では、ADS 校長が主管官庁のもつ少額予算を獲得することにより、女子寮の定員数の拡大 (7 名から 25 名へ)、募集に関する新聞広告の掲載を実施した。

成果 3. 障がい者のための職業訓練校において訓練生および卒業生への就労支援体制が強化される

| | |
|--|----|
| 3-1 障がい者のための職業訓練校職員による毎学期末のカリキュラム改訂が定例化される | 達成 |
| 3-2 洋裁コース再履修者 (上級コース) のうち 85%以上が卒業するとともに、理容美容コースの短期ワークショップ参加者のうち 85%以上が終了試験に合格する | 達成 |
| 3-3 訓練生への卒業生紹介制度が新たに導入される | 達成 |
| 3-4 企業、工場、店舗に就職した卒業生へのフォローアップ体制が整う | 達成 |

3-1

AAR 訓練校では毎学期終了時に指導員主導によるカリキュラム改訂を定例化しており、2017 年 12 月、2018 年 4、8、12 月、2019 年 4 月に改訂を行った。カリキュラム改訂には企業訪問や卒業生フォローアップにより得られた知見・経験も反映されている。

3-2

洋裁コース再履修者 (上級コース) 18 名全員が卒業し、就労率、就労継続率ともに 100%であった。このなかには再履修が契機になり採用につながったケースもみられた。また、理容美容コース短期ワークショップ参加者 73 名も全員が終了試験に合格し、就労率、就労継続率ともに 100%であった。終了時評価調査時の卒業生へのインタビューにおいて、将来的に上級コースを受講したいとの生徒の声が複数あった。

3-3

出身地に戻り起業を考えている訓練生へ同地の卒業生を紹介する制度を運用しており、利用希望のあった訓練生 42 名の内、希望地域に卒業生が該当しなかったものを除く、35 名へ卒業生

を紹介した。

3-4

就職した卒業生 73 名に本案件で作成した調査票を用い、フォローアップを実施した。

フォローアップは AAR 訓練校の総務部門担当者とコース指導員とがペアで実施し、卒業生、雇用企業がそれぞれ記入した質問票の回答内容を校内関係者と共有した。フォローアップの結果は大半は問題がなかったが、問題事案が出た際はコース指導員が主となり解決に向けて個別対応を行った。

【プロセス】

本事業期間中には、社会福祉救済復興省内の MOU 更新手続きに時間を要した影響で、現地業務調整員の赴任時期に 2 か月の遅れが生じた。また、手引き書作成の過程で 2017 年 12 月に発表された障がい者権利法細則の内容を反映させたこと、DSW のみならず社会福祉救済復興省ほか他の関係省の代表者も含めた説明会・意見受領、改定作業を行ったことから全体計画に遅れが生じた。これらの点を勘案し事業期間を 2 か月延長した。その結果、多くのミャンマー政府関係省庁の認知度の高い手引きが完成し、広範に活用される下地ができたことから、事業期間延長は妥当であったといえる。

効果：高い

＜プロジェクト目標：障がい者のための職業訓練校における、障がい者のための自立発展的な就労支援体制が強化される＞

| | |
|---|------|
| 1 新たに企業 20 社以上が障がい者を雇用する | 達成 |
| 2 新たに社会福祉局職業訓練校職員へ継続的にノウハウ習得のための実地研修を行う仕組みが整う | 概ね達成 |
| 3 障がい者のための職業訓練校の訓練生の就労率が 85%、卒業生の就労定着率が 80%を上回る | 達成 |

【プロ目達成状況】

指標 1

事業期間中に新たに 60 社が 76 名の訓練校卒業生を雇用した。うち、34 社は AAR 訓練校教員らによる啓発活動、15 社は AAR の企業への協力依頼を通じた雇用によるものである。そのほか 10 社は障がい者支援団体の就職斡旋による雇用、1 社はシンポジウムを通じた企業担当者からの関心による雇用であった。

指標 2

- ・ 本案件終了後の実地研修継続については、社会福祉局との MOU（期間 2018 年 4 月～2021 年 3 月）において了承された。AAR 訓練校側は ADS 校に対する実地研修の提供はそれほど負担に感じておらず、ADS 校側も本実地研修を有用なものと認識している。終了時評価調査時には、DSW から、ADS 訓練校のみに対する追加の予算配置の予定はないが、DSW 傘下の学校に対する

予算は毎年増加していることが確認された。また ADS 校長からは、既存予算内で継続実施することも不可能ではないとの回答であった。

指標 3

- ・ 本事業期間において、AAR 訓練校から 277 名が卒業し、就労率(卒業後 3 か月目に確認)は 94%、就労定着率(卒業後 1 年目に確認)は 98%であった。
- ・ 就労率の高さは、他団体と AAR との情報共有による求人情報、AAR 訓練校による新規開拓、コース指導者のマッチング努力が奏功した結果であると考えられる。また、就職後の卒業生および就職先企業に対するフォローアップにより、卒業生と企業側の現状を把握し、問題がある際にはコース指導者を通じた個別のアプローチにより解決を図っている。
- ・ 終了時評価調査では、企業側からは、AAR 訓練校卒業生は他の人材と比較して特段不足はないとの回答が多かった。また、障がい当事者であることが理由となり職場に定着しないとの回答はなかったが、給与額は契約前に双方で合意しているものの、ベースアップ率について卒業生の期待と雇用主の判断との間で不一致があり卒業生が離職するケースがみられるとのことであった。とくに洋裁コース、理容・美容コースの卒業生は起業志向が強く、独立開業に先立ち、専門技術、コミュニケーション技術を学ぶ資金を貯蓄するといったモチベーションをもち仕事をしてきた。今後の課題としては、障がいのより重い訓練生の就職先の開拓、働きやすい職場の更なる開拓といった点が AAR 訓練校より挙げられた。

【ジェンダー視点】

- ・ 本事業にて総計 277 名(男性 144 名、女性 133 名)が研修を受け卒業した(コース内訳:理容美容 115 名、洋裁 92 名、コンピューター 70 名)。また、障がい者雇用を新たに始めた企業に雇用された卒業生は男性 34 名、女性 42 名であり、いずれも男女比は適切であった。
- ・ 女性の障がい当事者の入学希望は AAR 訓練校のみならず、ADS 訓練校においても増加傾向にある。ADS 校では事業期間中に寮の設備を整え、従来 7 名定員であったところを 25 名定員まで拡大した。

【促進要因】

- ・ 事業提案に先立ち、AAR 職業訓練校の課題と改善について職員一同と検討する機会が設けられた。また、プロジェクト枠組み(PDM)についてはミャンマー語に訳され、具体的な指標まで共有していた。こうした取り組みが事業のミャンマー側による主体的な実施につながったものと思われ、本事業に盛り込まれた多くの新しい取り組みは指導員側のアイディアに基づくものであった。ADS 校長が 2 代続けて新しいアイディアの実施に前向きであったことも、様々な活動連携を促進したものと思われる。

持続性：中程度

AAR からは AAR 校および ADS 校に出来る活動・成果の引継ぎおよび協議を行っているが、ミャンマー行政側の AAR 校運営に係る方針および予算・体制が整っておらず、本格的な引き渡しにはかなりの時間を要すると見込まれる。

【AAR 訓練校での質の高い研修の継続的な実施】

- ・ AAR 訓練校では本事業のプロジェクトマネージャーが実質的に校長の役割を務めているが、実務面はミャンマー側でほぼ実施可能である、とくに毎学期ごとの生徒の募集から卒業までのプロセス、各コースは自立的に運営されており、フォローアップや企業訪問、ADS 校に対する実地研修についても日本側の協力なく実施できており、これらの活動のための追加経費となる交通費や実地研修での材料費の支出についても特に大きな問題はない。
- ・ AAR 訓練校はこれまで多数の卒業生を輩出しており、全国で活躍している。中には卒業生が AAR 校に資機材を寄付したり、AAR の訓練生を雇用し事業を拡大するケースもでてきている。こうした卒業生の評判やネットワークが、訓練校として安定した評価を受けることにつながっている。
- ・ AAR の撤退後も訓練校が質の高い研修を継続して提供するためには、ミャンマー側自身にて国内における財政基盤を確立し組織としての自立性を担保していくことが、難易度は高いものの一つの方策であると考えられる。

【AAR 訓練校の DSW への移管】

- ・ AAR 訓練校は、時期は明示されていないものの、今後ミャンマー政府へ移管することが MOU で合意されている。AAR としては、DSW への移管までは継続して訓練校の運営を続ける意向である。
- ・ 本事業期間中には、DSW 管轄下の隣接する ADS 校との将来的な統合を見据え、職員の職業訓練校運営管理および就労支援のノウハウにかかる技術移転を行い、一定の成果が出た。加えて、ADS 校が予算の追加承認を得て、「生徒募集広告の掲載」「女性生徒用の寮整備」が行われた。一方、社会福祉局が采配・決定権をもつ予算配分や人員配置にかかる課題については、ADS 校の判断で改革できる部分は少ない。
- ・ 終了時評価調査の際、DSW 幹部からは、人材面での制約から早期の移管は難しいが、AAR 職業訓練校は一つのモデルであり今後とも継続的に情報、経験共有していきたいとの回答があった。また障がい者支援の関連団体へのインタビューでは、移管後も AAR 校の提供する質の高い訓練が維持されるのか、施設が別用途に転用されないかといった懸念の声があった。これらの点については今後も注視していくことが必要である。

3. 市民参加の観点からの実績

- ・ 本事業で取りまとめた手引き書に焦点をあてたシンポジウム開催時には、ミャンマーメディアにとどまらず、本邦メディア（NNA ASIA 経済ニュース）でも報道され、Yahoo Japan をはじめ、10 のウェブメディアで記事が配信された。「障がい者雇用の手引き」やシンポジウムの議題および発表資料は、AAR または提携団体のホームページから閲覧可能となっている。
- ・ 2019 年 6 月に AAR の創立 40 周年記念に合わせ東京で実施されたイベントにて、団体の支援者を対象に AAR 訓練校の現地職員とともに本案件の内容を発表した。
- ・ 2019 年 7 月 2 日から 4 日にモンゴルにて開催され、アジア太平洋地域の障がい者支援の研究者および実務者が参加した” The 4th Community-Based Inclusive Development (CBID) Congress 2019” において、AAR 訓練校現地職員が本案件について発表した。
- ・ 事業期間終了後とはなるが、①2020 年 1 月に筑波大学関係者と、卒業生のその後に関する調査を実施した。また、②訓練生に焦点をあてた日本人によるドキュメンタリー映画の作成について検討が進められている。①については、回答数が想定を下回ったため学術研究への使用はされなかったが、AAR の事業運営改善に調査回答を活用する予定である。②については、本案件の活動への取材がきっかけで、AAR が現地日系メディアであるヤンゴン編集プロダクションより、訓練生の成長を描くドキュメンタリー映画撮影の打診を受けた。AAR 訓練校では 2020 年度に障がいに配慮した洋服（ユニバーサルファッション）の製作を検討しており、撮影はその時期に合わせ実施される予定である。完成後は広く日本社会に本事業の取組内容・成果を伝える機会になるものと思われる。

4. グッドプラクティス、教訓、提言等

【グッドプラクティス】

- ・ 手引き書の作成およびその紹介のためのシンポジウム開催において、当該国で実績を有しネットワークをもつ関連団体と連携して実施することで大きなインパクトを得られた点が挙げられる。AAR としての強み（現場の実践を重ね多くの具体的事例を持つ／卒業生ネットワークを有する）と、関係団体の強み（政策提言活動を展開しているため、手引き書作成やシンポジウム開催の方法に長けている、多くの政府・企業・国際機関を巻き込むことができる）が相互に組み合わさってインパクトを発揮した事例といえる。
- ・ PDM に関し、現地語に訳してスタッフと指標のレベルまで共有することで、事業活動への理解や積極的なコミットメントが得られ、現地スタッフの主体性を引き出す結果につながったといえる。

【提言】

- ・ 本ミャンマー事業は、シンポジウム開催時に多くの現地メディアにより報じられ、また今後ドキュメンタリー映画化の話もあることから、こうした素材の活用も検討し、本事業をはじめとする関連事業のこれまでの成果を簡単に作品としてまとめると、他国あるいはミャンマー国内他地域等にて同事業を開始する際、あるいは広報する際に、対省庁、企業、関連団体への更なる発信強化のツールとなり得るものと思われる。