

意見招請

対象国名：ウズベキスタン

業務名称：日本での就労機会を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査（フェーズ2）（企画競争）

標記案件につき、企画競争説明書（案）に対するご意見・コメントを募集致します。ご意見・コメントは、Mishima.Kenji@jica.go.jp までご連絡願います。

頂いたご意見・コメントにつきましては、個別には回答致しませんが、業務指示書へ適宜反映させていただきます。また、ご意見・コメントにつきまして確認させていただきたい点などある場合には、ご連絡差し上げる場合がございます。

コメント締切：2022年8月31日（水）15:00

事業担当：東・中央アジア部中央アジア・コーカサス課（Mishima.Kenji@jica.go.jp）
調達・派遣業務部担当：契約第一課（Nomura.Junko2@jica.go.jp）

別添：企画競争説明書のうち、
第2章 特記仕様書（案）、第3章 プロポーザル作成に係る留意事項（案）

第2章 特記仕様書案

第1条 総則

この仕様書は、独立行政法人国際協力機構（以下「発注者」という。）と受注者名（以下「受注者」という。）との業務実施契約により実施する「ウズベキスタン国日本での就労機会を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査（フェーズ2）」に係る業務の仕様を示すものである。

第2条 調査の背景・経緯

ウズベキスタン共和国（以下、「ウ国」という。）はGDPの10%を出稼ぎ労働者（以下、「移民労働者」という。）等による海外送金が占め、2022年3月時点では約235万人がロシア（約145万人）、カザフスタン（約36万人）、トルコ（約14万人）などで就労している。これらの国では建設や清掃などの単純労働に従事することが多く、産業人材としてのスキルアップができる機会を与えられることが限りなく少ない。スキルアップできてもウ国内での雇用に結びつかないため、還流人材（他国での就業後ウ国に帰国した人材）をウ国の社会経済の発展に活かすことができていないと考えられる。

ウ国政府は移民労働の機会拡大と保護を目的として様々な施策を講じており、職業訓練センター「モノセンター」を各地に設立するとともに、労働雇用関係省傘下の対外移民庁や民間送出し機関を通じて送出し事業も実施している。一方で、還流人材を産業開発等に活かすという観点からの戦略や施策は十分ではなく、還流人材が産業開発の基盤となる制度の構築や支援策が必要となっている。

そのような状況下、今後の人材交流を通じた日本とウ国の二国間の関係の深化のため、ウ国政府と日本政府は技能実習制度に係るMOU（2019年1月）、特定技能制度に係るMOU（2019年12月）を締結した。2021年12月現在、日本での在留ウズベク人は他国に比べて限定的ではあるものの（合計3,670人、うち留学生1,264人、技術・人文・国際業務605人、特定技能4人、技能実習生58人）、今後の日本への移民労働者の増加が想定される。

ただし、移民労働者の数が増えたとしても、日本に適切な形で受け入れられず、また還流人材が帰国後に就労や実習経験等（以下、「就労経験」という。）を活かせる機会がなければ、ウ国の産業発展に貢献できず、イメージの悪化など二国間の関係においてマイナスとなる可能性がある。このことから、ウ国人材が適切な形で来日できる仕組みを整えるとともに、移民労働者が産業人材としてスキルアップできる機会を得て、帰国後に産業開発の基盤となる仕組みを作ることが重要である。一方で、日本における外国人材の受入体制の整備やウ国人材の移民労働者の送出しには多くの課題があり、今後日本での受入拡大が想定される中で様々な対応が求められている。

こうした中、JICAは2021年11月～2022年2月にかけて「日本での就労機会を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」を実施し、100以上の関係者にインタビューを実施して課題をとりまとめ、大きな方向性として今後3つのアプローチで支援をすることが妥当であるという結論に至った。

3つのアプローチとは、①情報を一元化するプラットフォーム（ウェブポータル）の設置、②ウ国人材の魅力向上のための派遣前の人材育成の強化（日本語教育、職業訓練、適性向上）、③帰国後の再統合支援（うち日本の就労経験のブランド化とスキルに見える化）である。

しかしながら、3つのアプローチは仮説であり、実際に日本でのウ国人材の受入と就労を通じた産業人材育成が促進され、ウ国人材の帰国後に日本での就労経験がウ国の産業発展のために活用されるかどうかは、さらに踏み込んだ調査（及びパイロット事業の実施）によって検証する必要がある。特に、移民労働者の送出しと受入れに関しては、二国間の官民関係者が複数関与するものであり、アプローチが十分に機能するかは、こうした関係者の協力によるところが大きく、関係者を巻き込んだコンセプトづくりと実施体制の確認が必要となっている。

第3条 調査の目的と範囲

（1）調査の目的

本調査は、ウ国人材の日本での受入促進、日本での就労を通じた産業人材育成の促進、及び還流人材の就労経験のウ国の産業界での活用を目指した3つのアプローチ（仮説）（※）の有効性を検証するとともに、当該アプローチの課題の抽出を図り、今後のJICAの支援に係る実施体制の構築に必要な情報収集をすることを目的とする。

※ ①情報を一元化するプラットフォーム（ウェブポータル）の設置、②ウ国人材の魅力向上のための派遣前の人材育成の強化（日本語教育、職業訓練、適性向上）、③帰国後の再統合支援（日本の就労経験のブランド化とスキルに見える化）。

（2）調査の範囲

本調査において、コンサルタントは「第2条 調査の背景・経緯」を踏まえて、「第3条（1）調査の目的」を達成するために、「第4条 実施方針及び留意事項」に十分に配慮しながら、「第5条 調査の内容」に示された業務を実施し、「第6条 報告書等」に基づき進捗状況に応じて報告書を作成する。

第4条 調査実施の留意事項

(1) 適切なスキルアップの機会や就労環境の提供

① 本調査の意図

本調査は、日本におけるウ国人材の就労数や技能実習数を単に増やすことが目的ではなく、日本での就労を通じた人材育成によりウ国の産業の発展を支えることを目的とする。すなわち、ウ国の労働者にお金を稼ぐ機会を提供するのではなく、日本で就労することの付加価値（就労経験やスキルなど）を強化することを目指す。

② 調査の対象とする在留資格の考え方

上記①の観点から、日本における就労で問題となる可能性の高い特定技能・技能実習を本調査の対象とする。その中でも、職場の選択の自由があり、外国人労働者に比較的に好まれる特定技能の推進を目指す。ただし、現状、技能実習から特定技能に移行する場合も多いことに鑑み、技能実習についても、適切な就労環境が提供できるような体制を構築できる範囲での取り組みを実施する。なお、労働者の自立性が高い高度人材や技人国は、原則、本調査の対象とはしない（ただし、ウェブポータルでの発信や日本就労経験のブランド化など特定技能や技能実習にも資するものは除く）。

(2) 関係者との密接な連携

① 実績のある日本の人材紹介・派遣会社のノウハウの活用

日本における人材紹介や人材派遣は人材市場でサービスが提供される分野であり、日本における人材の受入に関しては、倫理的な人材紹介が実施される仕組みの構築、日本企業の求める条件、受入れに係る実務的な課題への対応、適切な就労環境を提供する受入企業の判別、新規受入先の開拓や説明など、民間の人材紹介・派遣会社にノウハウが蓄積していると考えられることから、積極的な連携を図る。

② 多岐にわたる関係者との連携

移民労働者の送出しの仕組みは、関係者が多岐に及ぶ（両国政府機関、民間送出機関、監理団体・登録支援機関・受入企業、移民労働者、現地教育機関、特定技能試験実施機関（業界団体）、北海道、名古屋市、舞鶴市などの自治体等）ことから、アプローチ（仮説）の有効性を検証するためには、関係者の巻き込みが不可欠である。特に、パイロット事業を通じた効果の検証のためには利用者となる関係者との事前の調整が重要となる。「日本での就労機会を活用した産業人材育成事業（フェーズ1）」にて把握した関係者などの情報も活用し、様々な関係者から意見を聴取し、協力関係を構築しながら調査を実施する。

③ 日本での就労経験者・留学経験者等との協力

スキルの見える化、及び日本での就労経験のブランド化、ならびにこれらのウェブポータルへの掲載及び発信に関しては、日本で就労・留学の経験があるウ国人材へインタビューが不可欠である。そのため、在日同郷組織や留学生、帰国者等とのネットワークを活用した情報収集を実施する。なお、スキルの見える化や就労経験のブランド化に資する範囲で、ウ国以外の他国人材の事例が参考になる場合は情報収集の対象とする。

④ インタビューに係る再委託

上記③に係るインタビューに際しては、定型業務かつ多くの人数にインタビューを実施する必要があることから、工数の効率化や人的ネットワークの優位性に鑑み、必要に応じて再委託を検討する。（再委託の際の留意点については、下記「第3 業務実施上の条件」5. 再委託を参照。）

(3) ウェブポータル

① ウェブポータルが対象とする在留資格

特定技能や技能実習に重点を置きつつも、人数が限定的ということもあり、高度人材、技人国、留学などあらゆる在留資格にとって有用なものとなるようにする（例、在日ウ国人のインタビュー等に関し特定技能や技能実習のみを対象にする必要はない）。

② 対象とする業種

原則、特定の業種のみを対象とせず、広く日本でウ国人材の受入の可能性のある業種を対象とする。（派遣前人材育成及びスキルの見える化については本調査では特定の業種のみを対象とする）。

③ 具備すべき機能

日本でのウ国人材の受入促進のための情報の一元化及び発信が中核的機能となるが、将来的には様々な機能の付与（マイページ、ジョブオファー／マッチング、口コミ記入等）も重要になりえることから、コンセプトの精緻化の際には検討対象とする（運営管理の面から不要という結論もあり得る）。一方で、本調査で実施するパイロット事業においては、情報の一元化及び発信に係る機能のみを対象とする。

④ パイロット事業及びコンテンツ

実際にウェブポータルが利用されるか、どのようなコンテンツを含めるべきかといった効果の検証のためパイロット事業を実施する。なお、現

在想定しているコンテンツは、以下のとおり。また、パイロット事業の成否にも影響するためユーザーインターフェースやデザイン性にもこだわること。

- ・ 日本での就労方法に係る情報（制度、プロセス、要件、費用など）
- ・ 日本での就労・生活に係る情報（収入・支出、生活する上でのアドバイス、地域・生活圏に係る情報など）
- ・ 関係者情報（送出機関、派遣前教育機関、監理団体、受入企業、地方自治体などに関する情報）
- ・ 日本語及びスキル開発に係る情報（日本語教材、分野別教材、特定技能試験に係る情報、自主学習に係るガイダンスなど）
- ・ 相互理解促進に係る情報（日ウの社会・マインドセット・規律・マナー、文化などに関する特徴など）
- ・ キャリア開発事例（日本での就労経験者等のインタビュー、成功事例、失敗事例、キャリア開発に係るアドバイス、日本就労経験のブランド化に資する情報など）

⑤ パイロット事業に係るシステム仕様

システム仕様については、以下の点に留意し、カウンターパート及び JICA と相談の上決定する。本仕様書を踏まえたパイロットプロジェクト実施に係る費用は JICA と協議の上決定する。

- ・ ウ国の情報通信に関する法律や規制・セキュリティポリシー
- ・ 情報通信のインフラ状況
- ・ カウンターパートの既存サイト（“My Migration”）との連携・活用
- ・ 利用可能な業者・サービス（オンプレミスの場合はサーバー設置場所・サーバー構築・維持管理業者、クラウドの場合はウズベキスタン国内で利用可能なクラウドサービスの検討）など
- ・ ウェブポータル の 運営管理 ・ 持続可能性

⑥ JICA DX推進部門（STI・DX室）との連携

JICA では DX 主流化に向け、組織横断型で各部署を支援する STI・DX 室を設置している。JICA の DX 主流化の方針を考慮して活動を推進していくため、ウェブポータルに係るパイロット事業に関する活動は、STI・DX 室関係者と定期的に協議しながら活動を進めていく。

⑦ パイロット版ウェブポータルの言語

ウ国関係者及び日本の関係者が利用するサイトになることから、ウズベク語及び日本語を対象とする。

- ⑧ パイロット事業のウェブポータル作成に係る再委託
企画・設計・構築・デザイン・ウェブポータル公開後のサービス向上と改善、アクセス数分析など、工数やスキルを鑑み、必要に応じて再委託を検討する。なお、業務従事者（ウェブポータル作成・運営）との役割分担について留意すること。（再委託の際の留意点については、下記「第3 業務実施上の条件」5. 再委託を参照。）

- ⑨ パイロット事業でのコンテンツ作成（記事の作成・掲載）と再委託
ウェブポータルに掲載するコンテンツ（記事）に関しては、関係者の協力を得ながら、業務従事者を中心に作成・管理を基本とする。JP-MIRAIポータルと共通するコンテンツもあることから、パイロット事業においては同ポータルの記事の活用可能性を検討する。また、必要に応じて部分的な再委託を検討する。

（4） 派遣前人材育成強化

① 対象とする在留資格と職業訓練機関

原則、特定技能を中心に調査を実施する。特定技能に向けた人材育成は地域や民間企業ごとにばらつきがあるため、公的機関である雇用労働関係省傘下のモノセンターが実施し、公平な人材育成システムを構築することで、業界全体の品質を底上げすることが望ましい。特定技能を中心に据えるが、技能実習向けの人材育成にとっても有用となる場合は前向きに連携を考える。

② 対象とする業種

日本でのウ国人材の受入れ可能性が高い、またはウ国の産業発展に資する分野である、介護、農業（園芸）、農業（畜産）を対象とする。

③ 日本語教育機関への支援

日本語教育においては、ある程度市場にてサービスの提供が可能であるので、民間企業の日本語の教師を対象とした育成を念頭に検討を行うが、学生に対する指導は検討しない。

④ 人材紹介機関への支援

ウ国においては特定技能や技能実習の送出機関は、労働者が負担する費用構造を明確にするため、教育サービス提供等による収益を得てはならず、別法人にて送出し手続きに係る手数料のみを徴収できる制度である。

そのため送出国が担う人材紹介が、適正な送り出しと受け入れを実施するために重要であり、支援の対象とする必要がある。

(5) 帰国後の再統合支援

① 対象とする在留資格

日本の就労経験のブランド化については、日本での就労経験そのものの価値がすべての在留資格に共通する部分もあることから、特定技能や技能実習に限定しない。スキルに見える化については、業種ごとに対象を定める必要があることから、特定技能と技能実習を対象とする。

② 対象とする業種

日本の就労経験のブランド化については、日本での就労経験そのものの価値がすべての業種に共通する部分もあることから、業種を限定しない。スキルに見える化については、業種共通のスキル（労働に対する姿勢やコミュニケーション力といったソフトスキルなど）もあるが、分野スキルについては業種ごとに対象を定める必要があることから、介護、農業（園芸）、農業（畜産）を中心に調査する。

③ パイロット事業

日本の就労経験のブランド化については、上記のウェブポータルのパイロット事業の枠組みの中で効果を検証する。スキルに見える化については、有効な見える化の手法を決定したうえで、実際にパイロット事業として実施し関係者の反応を調査する。また、パイロット事業の結果など発信すべき事項があれば、ウェブポータルのパイロット事業の枠組みを用いて発信する。

(6) 技術協力プロジェクトとの連携

① 技術協力プロジェクトのデザインへのインプット

ウ国政府からは技術協力プロジェクト（技プロ）の実施に対する希望が寄せられていることから、将来の JICA による技プロの実施を念頭に置いたアプローチの検証を行う。具体的には、「第5条 調査内容」（4）にて、本調査結果を踏まえて、技プロ実施する場合のアプローチ及び投入（日本側のリソース等）について提言を含める。

② ウズベキスタン日本人材開発センター（UJC）との連携

UJC は日本とウ国をつなぐ役割を期待されており、ウズ人材の送出しに関してもセミナーや研修資料を開発するなどの取り組みを一部開始している。今後、同センターがウズベク側関係者と連携を深め、今回の調

査で確認する3アプローチの推進に関して中心的役割を果たす可能性もあることから、UJCとの連携を前向きに検討する。

(7) 調査工程

本調査のうちウェブポータルを設置はパイロット事業を通じた有効性の検証が重要になることから、調査工程は2段階とし、前半（契約開始～2023年3月）は各種調査を実施し、後半（2023年4月～9月）はパイロット事業の実施によるアプローチ（仮説）の検証を想定する。

第5条 調査の内容

(1) ウェブポータルの設置に係る情報収集・分析

① ニーズの確認

ウェブポータルを利用することが想定される関係者（例、日本語及び特定技能試験対策センター、送出機関、候補者、監理団体、受入企業など）に、ウェブポータルのコンセプトに係るニーズを確認する。

② コンセプトの精緻化

ニーズ確認を踏まえ、ウェブポータルのコンセプトを精緻化する。具体的には、Key Performance Indicator(KPI)の設定、掲載するコンテンツ、ウェブデザイン、追加すべき機能など。

③ 運営体制の検討

将来のウェブポータルの運営体制を検討する。持続的な情報更新、維持管理、費用負担等の観点から検討する。想定される運営機関は労働雇用関係省／対外移民庁、UJCなど。長期的に運用されることを踏まえた運営体制の検討を行う。

④ システム仕様の決定

上記②③を考慮してウェブポータルのシステム仕様を決定する。オンプレミス型／クラウド型の選択（ウズ政府での利用可否を含む）、利用するサービスや業者の選択、作成・運営コストの分析を含む。

⑤ パイロット事業の実施

上記②～④を踏まえてパイロット事業としてウェブポータルを設置する。実施期間は6ヵ月とし、最低250件の記事の掲載を目指す（日本

での就労に係る制度、就労経験者インタビュー、送出機関や受入企業との情報などを含む。JP-MIRAI 掲載記事数 77 件を含む）。

⑥ 将来の活用及び運営に係る提言

パイロット事業を通じて利用者の反応を評価し、更なるウェブポータル
の活用策や運営方法に関して提言を取りまとめる。ウェブポータル
の設置が「第2条 調査の背景・経緯」を踏まえて、「第3条（1）
調査の目的」に照らして有効ではないという結論もあり得るが、その
場合は対案を示す。

（2）派遣前人材育成強化に係る情報収集・分析

① 現状の把握

（ア）日本語教育機関

- ・ 教育サービス向上に係る課題（例、ネイティブ講師の必要性、教材開発の必要性、オンラインを含む利用機会の向上、学習モチベーションの向上など）
- ・ 現行の収益構造に係る課題（特に労働者が派遣までに負担する費用がどの程度になるか）

（イ）職業訓練機関

- ・ 本調査対象とする分野に係る職業訓練を実施する能力のある機関の調査と特定（技能実習向けの送出機関と提携している職業訓練校も調査する）
- ・ 日本での就労に必要なスキルへの対応状況（特定技能試験の合格に必要なスキルや受入企業が要求するスキル等に対応したカリキュラム開発状況など）
- ・ 日本就労に向けた特設コース設置に向けた課題（受入可能人数、講師の育成ニーズ、カリキュラム・教材の開発ニーズ）
- ・ 現行の収益構造に係る課題（特に労働者が派遣までに負担する費用がどの程度になるか）

（ウ）人材斡旋機関

- ・ 日本での就労に必要な選考システム・ソフトスキルへの対応状況（誠実さなど受入企業が求める人物を評価する仕組みの実施状況、スキルマップなど保有技能を証明する方法の導入、ビジネスマネー研修の実施等）

- ・ 送り出した労働者のフォローアップ状況（日本就労中の労働者へのフォロー、帰国後の就労支援、日本就労経験のブランド化への取り組みなど）
- ・ 現行の収益構造に係る課題（特に労働者が派遣までに負担する費用がどの程度になるか）
- ・ その他、適切な人材を選考・斡旋するための手法や工夫（不正な労働を防ぐ対策を含む）、今後解決が必要な経営上の課題など

② 今後実施すべき特設コースの設置の提案

上記の検討を踏まえ、日本への就労可能性を高めるための派遣前特設コースの設置に関して提案を実施する。その中には、設置先、カリキュラム構成、講師派遣や講師育成方法、ウ国内での提携先（送出機関等）、日本での提携先（業界団体、監理団体・受入企業等）、想定利用者、収支計画などを含む。また、ウ国の民間企業の民業圧迫にならないように留意する。

（3）帰国後の再統合支援に係る情報収集・分析

<日本就労経験のブランド化>

① 在日ウ国人／日本就労・留学経験者等へのインタビュー

ウ国における日本での就労経験をブランド化するために、在日ウ国人や日本での就労経験者や留学経験者へインタビューを実施し、還流人材が帰国後にウ国で就労するために価値の高いと思われるものを抽出する（スキル、経験、価値観、労働姿勢など）。最低 100 人にインタビューを実施する。

② ウ国の企業や関係者へのヒアリング

日本での就労経験に対するイメージをヒアリングするとともに、上記①で抽出した価値を持つ人材に関して採用意欲や採用可能性が高まるかどうかをヒアリングする。また、具体的にどのような経験を日本で積んできてほしいのか等についてもヒアリングする。ヒアリング対象はウ国企業のみならず、帰国者を含む人材の就労支援やキャリア開発支援を実施している団体等を含む。

③ 日本の受入候補企業等へのヒアリング

上記①と②を通じて抽出した価値の高い就労経験の提供に意欲的に取り組んでくれそうな日本側の監理団体や受入企業に対してヒアリングを行う。また実施方法についても明らかにする。

④ 運営・実施体制に係る検討

上記①②③を踏まえてブランド化に係る活動を実施する主体、ブランド化活動に係る費用など検討する。

⑤ パイロット事業の実施

上記①②③でのインタビューやヒアリングの内容や取りまとめた結果を記事にしてウェブポータルにて発信する。また、同内容に対する利用者の反応や日本ブランドに対する認識の変化を分析する（上記（１）⑥のとおり）。

⑥ 将来の活用及び運営に係る提言

パイロット事業を通じて利用者の反応を評価し、更なるブランド化の活用策や運営方法に関して提言を取りまとめる。就労経験のブランド化が「第2条 調査の背景・経緯」を踏まえて、「第3条（１）調査の目的」に照らして有効ではないという結論もあり得るが、その場合は対案を示す。

<スキルの見える化>

① ニーズ及びウ国の就職市場での有効性の確認

ウ国企業等にインタビューを実施し、日本での就労経験で得たスキルの見える化（職種ごとの分野スキルに加えて、コミュニケーション能力や労働価値観などのマインドセットや規律等も含む）することで、ウ国の就職市場でリクルートの可能性が高まるかを確認する。

② 見える化の手法の検討

上記①と並行して、ウ国の就職市場で有効なスキルの見える化の手法を検討する。例としてCUDBASのようなスキルマップ、日本での雇用主による推薦状、ビジュアル（動画や写真）の作成、ピアレビューによる評価など。

③ 運営・実施体制に係る検討

見える化を実現するための実施体制を検討する。すなわち、見える化作業を実施する主体、修得スキルを評価する主体、導入コスト、導入した場合の日本側受入企業のメリットなど。

④ パイロット事業の実施

本調査の対象とする分野においてパイロット事業を実施する。スキルマップが有効であれば同マップの作成、ビジュアルによる見える化が有効であれば動画等の作成など。導入に対して協力的な既存の送出機関や受入企業と協力して試行的に実施し反応を検証する。また、ウェブポータルに掲載して発信を行う。

⑤ 将来の活用及び運営に係る提言

パイロット事業を通じて利用者の反応を評価し、さらなる見える化の活用策や運営方法に関して提言を取りまとめる。見える化の実施が「第2条 調査の背景・経緯」を踏まえて、「第3条（1）調査の目的」に照らして有効ではないという結論もあり得るが、その場合は対案を示す。

（4）今後の JICA の支援アプローチに係る提言

① 上記（1）～（3）の結果を取り纏めて、3つのアプローチ仮説を検証するとともに、改善案を含む将来の JICA の技術協力のアプローチ及び実施に係る投入などに関して提言を作成する。

② 上記で作成した提言につき、国内及び現地でセミナーを開催する。

第6条 報告書等

（1）調査報告書

調査業務は各段階において作成・提出する報告書等は以下のとおり。本契約における成果品は、ファイナルレポート（和文・露文）とする。なお、以下に示す部数は JICA へ提出する部数であり、先方実施機関との協議、国内の会議等に必要な部数は別途用意すること。

各報告書の先方政府への説明、協議に際しては、事前に JICA に説明の上、その内容について了承を得るものとする。

① インセプションレポート

記載事項： 調査の背景、調査の目的、調査の実施方針、調査の内容と実施方法、作業計画、調査団員の構成と各団員の担当作業及び作業期間

提出時期：2022年12月上旬

部数：和文5部／ウズベク文5部（パワポ形式、電子データ）

② インテリムレポート（ウェブポータル仕様書（案）を含む）

記載事項： 調査結果の進捗状況。

提出時期：2023年3月下旬

部数：和文5部/ウズベク文5部（パワポ形式、電子データ）

③ ドラフト・ファイナルレポート

記載事項： 調査結果の全体成果等。また、レポート冒頭に要約をまとめ記載する。英文要約の内容は、JICAと協議して決定する。

提出時期：2023年10月中旬

部数：和文5部/ウズベク文5部(ワード形式、電子データ)、和文要約5部/ウズベク文要約5部（パワポ形式、電子データ）

④ ファイナルレポート

記載事項：ドラフト・ファイナルレポートに対するJICAコメントを修正のうえ、最終化・提出する。また、レポート冒頭に要約をまとめて記載する。

提出時期：2023年11月20日

部数：和文5部/ウズベク文5部(ワード形式、電子データ)、和文要約5部/ウズベク文要約5部（パワポ形式、電子データ）

(2) コンサルタント業務従事月報

国内・会議における業務従事期間中の業務に関し、月報を作成し、担当職員に提出する（和文、電子データ）。

(3) 収集資料

業務終了時に契約期間中に収集した資料及びデータを提出する。例えば、ウ国政府の文書、ヒアリング議事録、関係者連絡先、再委託契約報告書等（電子データ）。

別紙1：報告書目次案

別紙2：プロポーザルにて特に具体的な提案を求める事項

報告書目次案

1. ウェブポータル
 - (1) ニーズの確認
 - (2) ウェブポータルのコンセプト
 - (3) ウェブポータルの運営体制
 - (4) ウェブポータルのシステム仕様
 - (5) パイロット事業の実施及び結果
 - (6) 将来の活用及び運営に係る提言
2. 派遣前人材育成
 - (1) 派遣前人材育成機関の現状
 - ・ 日本語教育機関のサービス向上に係る課題
 - ・ 職業訓練機関の特定と対応状況及び課題
 - ・ 人材斡旋機関のサービスと課題
 - (2) 今後設置すべき特設コースに係る提案
3. 帰国後の再統合支援
 - (1) 日本就労経験のブランド化
 - ・ ブランド化が可能な就労経験
 - ・ ウ国就職市場での有効性の検討
 - ・ 日本の受入企業での導入可能性
 - ・ パイロット事業の実施及び結果
 - ・ 将来の活用及び運営に係る提言
 - (2) スキルの見える化
 - ・ ニーズ及びウ国の就職市場での有効性の検討
 - ・ 有効な見える化手法の検討
 - ・ 運営・実施体制に係る検討
 - ・ パイロット事業の実施及び結果
 - ・ 将来の活用及び運営に係る提言
4. 今後のJICAの支援アプローチに係る提言
 - (1) JICAの技術協力アプローチ（案）
 - (2) JICAの技術協力の投入（案）
 - (3) セミナー開催結果

プロポーザルにて特に具体的な提案を求める事項（プロポーザルの重要な評価部分）

プロポーザルの作成に当たっては、特に以下の事項について、コンサルタントの知見と経験に基づき、第3章1.(2)「2) 業務実施の方法」にて指定した記載分量の範囲で具体的な提案を行うこと。詳細については特記仕様書を参照すること。なお、プロポーザルにおいては、特記仕様書の内容と異なる内容の提案については、これを認めています。プロポーザルにおいて代替案として提案することを明記し、併せてその優位性／メリット及び費用／コストについての説明を必ず記述してください。見積書については、同代替案に要する経費を本見積に含めて提出することとします。代替案の採否については契約交渉時に協議を行うこととします。

No	提案を求める項目	特記仕様書案での該当条項
1	調査の実施体制	第4条 調査実施の留意事項 (1) 関係者との密接な連携
2	ウェブポータル機能およびコンテンツ、システム仕様、パイロット事業の実施方針（記事の作成・掲載に係る体制も含む）	第4条 調査実施の留意事項 (2) ウェブポータル 第5条 調査の内容 (1) ウェブポータルの設置に係る情報収集・分析
3	日本の就業経験のブランド化の手法（ブランド要素を抽出するためのインタビュー項目や人数、発信方法など）	第4条 調査実施の留意事項 (4) 帰国後の再統合支援 第5条 調査の内容 (3) 帰国後の再統合支援に係る情報収集・分析
4	職業訓練を実施する能力のある機関の特定の方法・着目点	第5条 調査の内容 (2) 派遣前人材育成強化に係る情報収集・分析
5	適切な送り出し及び受け入れを促進するための人材斡旋機関の能力強化の方向性	第5条 調査の内容 (2) 派遣前人材育成強化に係る情報収集・分析
6	スキル見える化の手法（見える化の媒体、個々のスキル項目の例示、評価方法など）	第4条 調査実施の留意事項 (4) 帰国後の再統合支援 第5条 調査の内容 (3) 帰国後の再統合支援に係る情報収集・分析
7	パイロット事業（ウェブポータル、日本の就労経験のブランド化、スキル見える化）の想定効果の設定と検証方法	第4条 調査実施の留意事項 (2) ウェブポータル (3) 帰国後の再統合支援
8	調査の工程（国内・現地業務の実施時期、パイロット事業の期間、報告書作成期日、契約履行期限を含む）	第4条 調査実施の留意事項 (6) 調査工程 第5条 調査の内容 第6条 報告書等

第3章 プロポーザル作成に係る留意事項

1. プロポーザルに記載されるべき事項

プロポーザルの作成に当たっては、「コンサルタント等契約におけるプロポーザル作成ガイドライン」の内容を十分確認の上、指定された様式を用いて作成して下さい。

(URL: https://www.jica.go.jp/announce/information/20220330_01.html)

(1) コンサルタント等の法人としての経験、能力

1) 類似業務の経験

類似業務：外国人材受入支援、人材斡旋、職業訓練

2) 業務実施上のバックアップ体制等

3) その他参考となる情報

(2) 業務の実施方針等

1) 業務実施の基本方針

2) 業務実施の方法

1) 及び2) を併せた記載分量は、30 ページ以下としてください。第2章別紙2「プロポーザルにて特に具体的な提案を求める事項」を含めてください。

3) 作業計画

4) 要員計画

5) 業務従事予定者ごとの分担業務内容

6) 現地業務に必要な資機材

7) 実施設計・施工監理体制（無償資金協力を想定した協力準備調査の場合のみ）

8) その他

(3) 業務従事予定者の経験、能力

1) 評価対象業務従事者の経歴及び業務従事者の予定人月数

プロポーザル評価配点表の「3. 業務従事予定者の経験・能力」において評価対象となる業務従事者の担当専門分野及び想定される業務従事人月数は以下のとおりです。評価対象業務従事者にかかる履歴書と類似業務の経験を記載願います。

① 評価対象とする業務従事者の担当専門分野

- 業務主任者／外国人受入支援
- ウェブポータル作成・運営
- 職業訓練／スキルに見える化（介護）
- 就労経験ブランド化

② 評価対象とする業務従事者の予定人月数
約 10 人月

※注 業務管理グループの適用、若手育成加点の対象案件とする予定。

2) 業務経験分野等

各評価対象業務従事者を評価するに当たっての類似業務経験分野、業務経験地域、及び語学の種類は以下のとおりです。

※注

対象国及び類似地域、語学能力については、一部の団員は評価対象とする可能性あり。

【業務主任者（業務主任者／外国人受入支援）】

- ① 類似業務経験の分野：外国人受入支援
- ② 対象国及び類似地域：全世界
- ③ 語学能力：評価せず
- ④ 業務主任者等としての経験

【業務従事者：ウェブポータル作成・運営】

- ① 類似業務経験の分野：ウェブデザイン、ウェブサイト構築、ウェブマーケティング
- ② 対象国及び類似地域：評価せず
- ③ 語学能力：評価せず

【業務従事者：職業訓練/スキルに見える化（介護）】

- ① 類似業務経験の分野：介護教育、職業訓練
- ② 対象国及び類似地域：評価せず
- ③ 語学能力：評価せず

【業務従事者：就労経験ブランド化】

- ① 類似業務経験の分野：キャリア開発、就職支援・人材紹介

- ② 対象国及び類似地域：評価せず
- ③ 語学能力：評価せず

2. 業務実施上の条件

(1) 業務工程

2023年11月末を契約履行期限とする。

(2) 業務量目途と業務従事者構成案

1) 業務量の目途

約 15.00 人月（現地：9.0 人月、国内：6.0 人月）

2) 業務従事者の構成案

業務従事者の構成（及び格付案）は以下を想定していますが、競争参加者は、業務内容等を考慮の上、最適だと考える業務従事者の構成（及び格付）を提案してください。

※注 ②ウェブポータル作成・運営、④職業訓練/スキル見える化（介護）、⑦就労経験ブランド化の格付目安は検討中。

- ① 業務主任者/外国人受入支援（3号）
- ② ウェブポータル作成・運営
- ③ ウェブポータル運営/人材紹介システム
- ④ 職業訓練/スキル見える化（介護）
- ⑤ 職業訓練/スキル見える化（農業（園芸））
- ⑥ 職業訓練/スキル見える化（農業（畜産））
- ⑦ 就労経験ブランド化

3) 渡航回数を目途 全 18 回

なお、上記回数は目途であり、回数を超える提案を妨げるものではありません。

(3) 再委託

以下の業務については、日本国内もしくは業務対象国・地域の現地法人（ローカルコンサルタント等）への再委託を認めます。

- 在日ウズベキスタン日本就労経験者等へのインタビュー調査

- 在ウズベキスタン日本就労経験者等へのインタビュー調査
- ウェブポータル作成（パイロット事業）
- ウェブポータルに掲載する記事の作成

（４）配付資料／公開資料等

1) 配付資料

- ウズベキスタン政府への JICA の協力アプローチ（案）説明資料

2) 公開資料

- [「日本での就労経験を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」最終報告書](#)
- [「日本センターによる外国人材関連事業の企画・実施支援業務」ファイナルレポート](#)
- [JP-MIRAI ポータル](#)
- [JICA-Net ライブラリ「日本で働きたいあなたへ、1.日本で働く外国人のための資格-Youtube」](#)

（５）対象国の便宜供与

概要は、以下のとおりです。

	便宜供与内容	
1	カウンターパートの配置	有
2	通訳の配置（*語⇔*語）	無
3	執務スペース	無
4	家具（机・椅子・棚等）	無
5	事務機器（コピー機等）	無
6	Wi-Fi	無

（６）安全管理

- 治安上の観点からの行動制限はありません（ただし、カシュカダリ

ア州・スルハンダリア州全域、フェルガナ州・ナマンガン州・アンディジャン州のタジキスタン及びキルギスとの国境付近の山岳地帯は除きます。必要がある場合は渡航前に相談してください。)

- ▶ 新型コロナウイルス感染対策の観点から、現在では、当面の間、タシケント市から8時間以内の地域のみを渡航に制限しています（当該エリア内でもマスクの着用、手指の消毒などの感染対策は必須です）。現地の感染状況に応じてウズベキスタン入国も含め、渡航が難しくなる可能性もあるので予めご留意ください。

3. プレゼンテーションの実施

プロポーザルを評価する上で、より効果的かつ適切な評価を行うために、別添の実施要領で業務主任者等から業務の実施方針等についてプレゼンテーションを求めます。

注) Microsoft-Teams による実施を基本とします。詳細につきましては、別添「プレゼンテーション実施要領」を参照してください。

4. 見積書作成にかかる留意事項

本件業務を実施するのに必要な経費の見積書（内訳書を含む。）の作成に当たっては、「コンサルタント等契約における経理処理ガイドライン」（2022年4月）を参照してください。

（URL:

<https://www.jica.go.jp/announce/manual/guideline/consultant/quotation.html>）

（1）契約期間の分割について

第1章「3. 競争に付する事項」において、契約全体が複数の契約期間に分割されることが想定されている場合は、各期間分及び全体分の見積りをそれぞれに作成して下さい。

（2）別見積もりについて

以下の費目については、見積書とは別に見積もり金額を提示してください。なお、新型コロナウイルス感染対策に関連する経費（PCR検査代及び隔離期間中の待機費用等）は見積金額に含めないでください。契約交渉の段階で確

認致します。

- 1) 旅費（航空賃）
- 2) 旅費（その他：戦争特約保険料）
- 3) 一般業務費のうち安全対策経費に分類されるもの
- 4) 直接経費のうち障害のある業務従事者に係る経費に分類されるもの

(3) 定額計上について

以下の費目については、以下に示す定額を見積もってください。

- 1) 資料等翻訳料：300 千円
- 2) 現地セミナー開催費（参加者の出張旅費（交通費、日当・宿泊費）、会場借上費）：300 千円

(4) 見積価格について、

各費目にて千円未満を切り捨てた合計額（税抜き）で計上してください。

(5) 旅費（航空賃）について

参考まで、JICAの標準渡航経路（キャリア）を以下のとおり提示します。なお、提示している経路（キャリア）以外を排除するものではありません。

【記載例：カンボジア】

- 東京⇒ソウル⇒タシケント（アジアナ航空）
- 東京⇒タシケント（ウズベキスタン航空）
- 東京⇒イスタンブール⇒タシケント（トルコ航空）

(6) 業務実施上必要な機材がある場合、原則として、機材費に計上してください。競争参加者が所有する機材を使用する場合は、機材損料・借料に計上してください。

(7) 外貨交換レートについて

- 1) JICA ウェブサイトより公示月の各国レートを使用して見積もってください。

(URL:https://www.jica.go.jp/announce/manual/form/consul_g/rate.html)

別紙：プロポーザル評価表

プロポーザル評価配点表

評価項目	配点	
1. コンサルタント等の法人としての経験・能力	(10)	
(1) 類似業務の経験	6	
(2) 業務実施上のバックアップ体制等	4	
2. 業務の実施方針等	(40)	
(1) 業務実施の基本方針の的確性	16	
(2) 業務実施の方法の具体性、現実性等	18	
(3) 要員計画等の妥当性	6	
(4) その他（実施設計・施工監理体制）	-	
3. 業務従事予定者の経験・能力	(50)	
	(14)	
(1) 業務主任者の経験・能力／業務管理グループの評価	業務主任者のみ	業務管理グループ
① 業務主任者の経験・能力： <u>業務主任者／外国人受入支援</u>	(10)	(4)
ア) 類似業務の経験	7	2
イ) 対象国・地域での業務経験	0	—
ウ) 語学力	0	—
エ) 業務主任者等としての経験	3	2
オ) その他学位、資格等	0	—
② 副業務主任者の経験・能力： <u>副業務主任者／○○○○</u>	(—)	(4)
ア) 類似業務の経験	—	2
イ) 対象国・地域での業務経験	—	—
ウ) 語学力	—	—
エ) 業務主任者等としての経験	—	2
オ) その他学位、資格等	—	—
③ 業務管理体制、プレゼンテーション	(4)	(6)
ア) 業務主任者等によるプレゼンテーション	4	4
イ) 業務管理体制	—	2
(2) 業務従事者の経験・能力：<u>ウェブポータル作成・運営</u>	(12)	
ア) 類似業務の経験	12	
イ) 対象国・地域での業務経験	0	

ウ) 語学力	0
エ) その他学位、資格等	0
(3) 業務従事者の経験・能力：職業訓練/スキル見える化（介護）	(12)
ア) 類似業務の経験	8
イ) 対象国・地域での業務経験	0
ウ) 語学力	0
エ) その他学位、資格等	4
(4) 業務従事者の経験・能力：就労経験ブランド化	(12)
ア) 類似業務の経験	8
イ) 対象国・地域での業務経験	0
ウ) 語学力	0
エ) その他学位、資格等	4