

4. 中国側の投入実績

別添資料 4

4-1. 中国側固定資産投入一覧表

単位：人民元

設備名称	規格	数量	金額
一、事務設備類			
コンパクト製コンピューター	4716	1	19,000
NEC製ノート型パソコン	PⅢ266	1	19,800
HP製プリンター	6L	1	4,900
HP製プリンター	HP5000LE	1	14,600
HP製プリンター	HP5000	1	15,800
海信製コンピューター	P3-450	2	23,700
海信製コンピューター	99VT	1	12,700
松下製ファックス		2	7,500
金鼎製3000プリンター		1	10,600
海信製コンピューター	PⅢ600	2	18,000
撮影器材照明システム	OUBAO	1	19,800
ビニールパウチ	DSP L-300P	1	4,800
ノキア製携帯電話	8210	1	4,500
エリクソン製携帯電話	T18	1	3,500
ディスプレイ	三星	3	10,000
電話機		20	7,800
海信製コンピューター	PⅢ-550	4	55,220
コンパクト製ノート型パソコン	PⅢ	2	29,600
HP製プリンター	6L	4	12,800
HP製インクジェットプリンター	5550	1	2,870
联想製コンピューター	奔月 4000	2	28,800
松下製ファックス	KX-F858CN	2	6,400
キャノン製プリンター	BJ-40	1	1,500
光量計	ミノルタ	1	3,240
ペン型レコーダー	三星	3	5,040
IBM製ハードディスク	20G	3	7,680
カードリーダー/スマートカード	富士	5	4,500
キャノン製インクジェットプリンター	S750	1	2,150
スキャナー	1200CU	2	3,400

別 4-1-1

ノート型パソコン	SONY	1	19,800
スキャナー	キャノン	1	2,480
ファックス	松下	1	2,980
シュレッダー		1	2,350
联想製コンピューター	PIV2.8G	1	10,900
IBM 製ノート型パソコン	PIV	1	16,800
IBM 製コンピューター	PIV2.8G	1	13,600
デジタルカメラ	SONY t1	2	9,700
外付けハードディスク		4	7,000
設備名称	規格	数量	金額
二、事務家具類			
皮製事務用イス		18	27,000
会議イス		20	17,800
麻布製事務用イス		30	15,000
折畳式会議机		24	24,000
プラスチック製イス		54	8,100
パーティション		76m	17,300
書類棚		30	30,000
書類棚		5	6,000
レターボックス		40	16,000
スタンド式給水器		8	7,200
合計			614,210

分野	配属先・職位	予算年				配置状況				本邦研修	備考	
		C/P氏名 月	2000年 4 7 10 1	2001年 4 7 10 1	2002年 4 7 10 1	2003年 4 7 10 1	2004年 4 7 10 1	年度	主な研修先			
C	水利部人材資源開発センター主任	陳 廷										
	水利部人材資源開発センター主任	張 渝生							2003	国土交通省	前人事労働教育司処長	
A	プロジェクト办公室主任	章 凌							2004	国土交通省	現政治思想研究会秘書長	
	プロジェクト办公室主任	毛 德海										
業務調整	プロジェクト办公室主任	承 濤							2000	国土交通省		
	プロジェクト办公室主任	丁 紀固							2001	沖縄国際センター		
	プロジェクト办公室主任	薄 劍輝										
	プロジェクト办公室主任	施 昭										
	プロジェクト办公室主任	孫 振良										
	プロジェクト办公室主任	杜 義國							2002	国土交通省	現国案行政学座	
	プロジェクト办公室主任	馬 永洋										
	プロジェクト办公室主任	張 格紅										
	プロジェクト办公室主任	黃 志明										2004年5月以降専任
	プロジェクト办公室主任	王 国新										現人事労働教育司
水資源管理	水利部水資源司副司長	管 思宏										
	水利部水資源司副司長	万 育生										
	水利部水資源司副司長	朱 景宏							2001	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	金 子							2000	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	劉 傑平							2002	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	石 秋池										
	水利部水資源司副司長	曹 淑敏							2004	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	張 鴻星							2004	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	陳 怡勇							2003	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	李 秀安							2003	国土交通省		
研修管理	水利部水資源司副司長	彭 聰明										
	水利部水資源司副司長	肖 寧							2002	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	陳 健							2003	国土交通省	現人材センター主任	
	水利部水資源司副司長	巫 明強							2003	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	孫 品雅							2004	国土交通省		
	水利部水資源司副司長	錢 峰							2004	国土交通省		

(注1) 配置状況はバーチャート方式により記入(特注:配置状況、大源:本邦研修)

(注2) 分野は原則として、日本人専門家の担当分野(指導科目)に対応させる。

4-2. カウンターパート配置

平成17年 1月現在

分野	配属先・職位	配属状況												備考		
		千禧年 C/P氏名 月	2000年 4 7 10 1	2001年 4 7 10 1	2002年 4 7 10 1	2003年 4 7 10 1	2004年 4 7 10 1	年度	本邦研修 主な研修先	備考						
建設管理	プロジェクト弁公室研修部プロジェクト担当	橋 天秀											2002	国土交通省		
	プロジェクト弁公室研修部プロジェクト担当	張 焜														
	プロジェクト弁公室研修部プロジェクト担当	謝 明英														
	水利部人材資源開発センター情報処	羅 濟													現南水北調弁公室	
	水利部南京水利科学研究所科技処副処長	謝 曉華											2000	国土交通省		
	水利部建設管理司検査処処長	曹 志立														
	水利部建設管理司河道処処長	匡 少寧														
	水利部建設管理司ダム処副処長	徐 永田														
	水利部建設管理司市場管理監督処主任科員	趙 世新												2001	国土交通省	
	水利部建設管理司整備開発処	司 發軍												2003	国土交通省	
	水利部人材資源開発センター情報処	車 方慶														
	水利部人材資源開発センター設定処	孫 淑霞														
	水利部建設管理司システム・ソリューション副主任	安 中仁														
	水利部建設管理司検査処助理調研員	熊 平												2004	国土交通省	
	水利部南京水利科学研究所ダム安全管理センター開発部	楊 正華												2004	国土交通省	
水利部建設管理司主任科員	馬 建新															
砂防	プロジェクト弁公室研修部プロジェクト担当	王 志朝														
	水利部人材資源開発センター情報処副処長	陳 曉川														
	水利部水土保持司副司長	曾 大林														
	水利部水土保持司規画計画処副処長	魯 勝力												2001	国土交通省	
	水利部水土保持司センター評価処処長	姜 徳文														
	水利部水土保持司センター観測処副処長	朱 智広												2003	国土交通省	
	水利部水土保持司センター諮詢評価処副処長	趙 永軍												2001	国土交通省	
	水利部水土保持司センター審処長	蔣 殿新												2002	国土交通省	
	水利部水土保持司センター	許 峰														
	水利部水土保持司生態処処長	寧 雄虎														
	水利部水土保持司センター処長	張 長印												2004	国土交通省	
	水利部黄河水利委員会水土保持局	劉 志剛												2004	国土交通省	
	水利部黄河水利委員会水土保持局	況 小勇														
	水利部长江水利委員会長江流域水土保持観測センター	胡 丹文														
	水利部長江水利委員会長江流域水土保持観測センター	周 榮群														

(注1) 配属状況はバーチャート方式により記入(棒線:記置状況、太線:本邦研修)
 (注2) 分野は原則として、日本人専門家の担当分野(指導科目)に於ける。

4-3:プロジェクト管理運営費

(単位:万円)

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	計
招聘人員	6.0	10.00	14.50	16.00	18.00		64.50
事務所購入費	500.0	0.00	0.00	0.00	0.00		500.00
家賃	12.0	0.00	0.00	0.00	0.00		12.00
車両賃貸費	6.0	7.20	5.00	3.00	3.00		24.20
車両運用費	8.0	13.50	15.40	18.00	19.00		73.90
事務費	4.5	18.60	21.00	26.50	29.00		99.60
通信費	2.4	6.50	9.30	16.00	17.00		51.20
外交費	13.2	15.40	17.20	21.00	22.00		88.80
出張費	2.5	8.00	8.90	9.50	10.30		39.20
部屋改造費	12.0	0.00	0.00	0.00	0.00		12.00
水道、電気、暖房費	5.0	9.80	12.60	13.70	14.00		55.10
設備通関、延滞額、維持費	4.5	45.80	21.30	3.76	5.80		81.16
教材作成費	0.0	26.00	40.00	48.30	55.00		169.30
宣伝費	0.0	5.50	9.50	11.00	12.40		38.40
計	576.1	166.3	174.7	186.76	205.50		1,309.36
換算レート	15.39	15.00	15.00	15.00	15.00		
日本円換算(千円)	88,662	24,945	26,205	28,014	30,825		198,651

5. 活動と成果の実績

セミナー・研修開催実績

分野別研修教材作成実績

5-1.セミナー・研修開催実績

No	研修分野	形式	テーマ	招請講師	研修者数(名)	開催期間	日数	
1	研修管理	研修	PCM手法	花田重義(有)国際マネジメントシステム研究所代表取締役	21	2000.12.04~2000.12.09	6	
2		研修	第2回PCM手法	白田重義(有)国際マネジメントシステム研究所代表取締役	34	2001.03.26~2001.03.28	3	
3		研修	研修管理	白川佳典(財)日本国際協力センター筑波支所研修指導員	71	2001.10.29~2001.11.02	5	
4		研修	第2回研修管理	網村晋次(古河物流㈱)相談役	72	2002.09.16~2002.09.20	5	
5		研修	マルチメディア教材作成技術	藤田慶史(財)日本国際協力センター沖縄支所教育メディア技術インストラクター	27	2003.09.15~2003.09.28	15	
6		研修	第3回研修管理	網村晋次(古河物流㈱)相談役	62	2003.11.10~2003.11.14	5	
7		研修	研修教育情報化管理	村上直太(株)NOVAマルチメディア事業本部ネットワークR&D課長	80	2004.11.30~2004.12.02	3	
セ1		セミナー	遠隔研修教育セミナー	糸原啓子(雇用)能力開発標準生涯職業能力開発促進センター事業部長	(80)	2004.11.29	1	
				研修管理分野研修者小計	367	研修日数小計	42	
8	水資源管理	研修	用水原単位の制定	川上義幸(国土交通省)土地・水資源局水資源部水資源計画課水資源調査課室長	191	2001.03.13~2001.03.17	5	
9		研修	節水管理	越智繁雄(国土交通省)大官原課技術調査課技術管理官	76	2001.11.19~2001.11.23	5	
10		研修	県市水利用局長	清森俊彦(福岡市)水道局計画課長(上下水)	69	2002.03.18~2002.03.23	6	
11		研修	水資源総合計画編制(評価技術)	川畑壮八郎(兵庫県)企業庁管理局水資源課(施設整備推進室)課長補佐(工業用水)	190	2002.10.30~2002.11.04	6	
12		研修	水資源保護・生態修復	鎌田 猛(愛知県)企業庁水資源部水資源課課長補佐	134	2004.02.23~2004.02.27	5	
13		研修	水資源論証	梅田剛史(国土交通省)中部地方整備局河川部河川調査官	141	2004.03.24~2004.03.27	4	
14		研修	多自然型川づくりと湿地保護	大沼克弘(国土交通省)国土技術政策総合研究所環境研究部河川環境研究室	92	2004.11.16~2004.11.20	5	
15		研修	水資源最適化配置	山中 徹(滋賀県)琵琶湖環境部水政課琵琶湖環境政策室副参事	50	2005.3.~2005.3.	5	
セ2		セミナー	日中水資源管理	藤兼雅和(国土交通省)土地・水資源局水資源部水資源政策課課長補佐	(800)	2001.03.12	1	
				川上義幸(越智繁雄)	933	2001.07.23~2001.07.27	41	
				水資源管理分野研修者小計	38	研修日数小計	5	
16		建設管理	研修	ダムの安全管理	山口 薫一(独)土木研究所水工研究グループダム構造物チーム上席研究員	105	2002.03.04~2002.03.08	4
17			研修	入札契約制度及び品質管理	福田昌史(独)水資源機構理事	70	2002.07.22~2002.07.27	6
18			研修	水利工事コスト管理	寺本邦一(国土交通省)関東地方整備局地方整備局企画部技術調整管理官	57	2002.11.17~2002.11.21	5
19			研修	工事契約管理	金内 剛(国土交通省)東北地方整備局企画部技術調整管理官	154	2003.03.10~2003.03.14	5
20	研修		ダム貯水池操作運用技術	飛田 忍一(国土交通省)関東地方整備局企画部技術調整管理官	117	2003.11.24~2003.11.28	5	
21	研修		ダム堆砂対策及び環境保全技術	谷田広樹(国土交通省)河川高河川環境課流水管理室課長補佐	60	2004.03.08~2004.03.13	6	
22	研修		工事施工管理及び変更処理	角 哲也(京都大学)大学院工学研究科社会基礎工学助教授	80	2004.10.26~2004.10.30	5	
23	研修		ダム安全補強建設管理	山本 隆(前田建設工業(株)土木部副部長)	84	2004.12.08~2004.12.12	5	
24	研修		ダム安全補強技術	藤山秀章(財)国土技術研究センター調査第一部長	28	2001.03.30~2001.03.31	2	
25	研究会		プロジェクトマネジメント	坂下良一(神戸市)水道局技術部建設事務所工事第一係長	(750)	2002.03.05	1	
セ3	セミナー		日中工事建設管理	花田重義(有)国際マネジメントシステム研究所代表取締役	793	研修日数小計	48	
				建設管理分野研修者小計	58	研修日数小計	6	
26	砂防		研修	長江流域地すべり・土石流防止技術	渡 正昭(独)土木研究所砂防管理研究グループ火山・土石流チーム上席研究員	82	2001.10.16~2001.10.21	5
27			研修	水士保持観測技術	瀬原 潤一(国土交通省)近畿地方整備局河川部建設専門官	78	2002.10.14~2002.10.18	5
28		研修	水士保持事業管理	瀬尾克美(株)総合防災システム研究所代表取締役社長	59	2003.02.24~2003.02.28	5	
29		研修	地すべり・土石流観測技術	松村和樹(財)砂防・地すべり技術センター砂防部長	51	2003.12.08~2003.12.12	5	
30		研修	遊砂ダム建設管理	三木洋一(日本道路公団)技術調査課	(109)	2004.11.08~2004.11.12	5	
セ4		セミナー	日中地すべり・土石流防止技術	藤波武史(国土交通省)北海道開発局建設部河川管理課河川情報管理官	328	2001.10.15	1	
セ5		セミナー	福岡県小江流域調査合同セミナー	万藤英彦(日本道路公団)技術調査課	(160)	2005.5.16	1	
			砂防分野研修者小計	2,421	研修日数合計	157		
			全分野研修者合計					

※ただし、研修者数については、セミナー参加者数(1)を抜いた人数とする。講師の所属は派遣時の所属を記載。

5-2.分野別研修教材作成実績一覧表（日本側）

番号	研修分野	開催期間	テキスト名称	ページ数
1	研修管理	2000.12.04~2000.12.09	開発援助のためのプロジェクト・サイクル・マネジメント	62
2		2001.03.26~2001.03.28	PCM手法におけるモニタリングと評価	71
3		2001.10.29~2001.11.02	JICAにおける研修計画・実施手法(研修:白川佳典)	44
4		"	e-Learningについて(研修:富士通)	34
5		2002.09.16~2002.09.20	人材育成の進め方(研修:桐村晋次)	193
6		2003.09.15~2003.09.29	Instructional Media and Multimedia Production Process(研修:藤田篤史)	75
7		2003.11.10~2003.11.14	人事マン入門(研修:桐村晋次)	104
8		"	遠隔教育の手法と技術(研修:村上直太)	32
9		2004.11.29	アビリティガーデンにおける衛星通信による遠隔教育(セミナー:末廣啓子)	22
10		2004.11.30~2004.12.02	教授設計論で効果的なeラーニングを実現する(研修:鈴木克明)	36
研修管理分野 小計				673
11	水資源管理	2001.03.12	日本における水資源計画(セミナー:川上義幸)	36
12		"	日本における水利権制度と渇水時の水需給の調整(セミナー:越智繁雄)	50
13		2001.03.13~2001.03.17	原単位法による水需要予測(研修:川上義幸)	71
14		"	日本の水利権制度と水利権の再配分(研修:越智繁雄)	118
15		2001.11.19~2001.11.23	日本の生活用水における節水対策(研修:清森俊彦)	108
16		"	日本の工業用水における節水対策(研修:川畑壮八郎)	78
17		2002.03.18~2002.03.23	日本の地方行政における水資源管理(研修:鎌田猛)	111
18		2002.10.30~2002.11.04	日本における水資源現状の把握方法(研修:植田剛史)	117
19		2004.02.23~2004.02.27	日本の水環境保全制度(研修:大沼克弘)	111
20		2004.02.23~2004.02.27	滋賀県の琵琶湖環境保全施策(研修:山中直)	73
21		2004.03.24~2004.03.27	日本の水資源計画の今後の方向性(研修:藤兼雅和)	185
22		2004.11.16~2004.11.20	日本の湿地保全と水資源管理(研修:平井康幸)	111
23		2004.11.16~2004.11.20	日本における多自然型川づくり(研修:田村秀夫)	41
24		2005.03.~2005.03.		
水資源管理分野 小計				1210
25	建設管理	2001.03.26~2001.03.28	プロジェクトマネジメント研究会 資料(5分冊;教材)	100
26		2001.07.23~2001.07.27	日本におけるダム安全管理(3分冊)	273
27		2002.03.04~2002.03.08	日本における建設マネジメントの全体像(セミナー:福田昌史)	117
28		"	" (発表用資料)	53
29		"	日本における建設工事の入札・契約制度(研修:寺本邦一)	94
30		"	" (発表用資料)	40
31		"	日本における監督検査の仕組みや品質管理手法(研修:金内剛)	156
32		"	" (発表用資料)	56
33		2002.07.22~2002.07.27	日本の公共工事積算手法(研修:飛田忠一)	75
34		2002.11.17~2002.11.21	日本の公共工事標準請負契約約款の解説(研修:藤井隆一)	62
35		"	" (説明用資料)	42
36		2003.03.10~2003.03.14	日本におけるダム貯水池の運用及び操作技術について(研修:谷田広樹)	127
37		2003.11.24~2003.11.28	日本におけるダム貯水池土砂管理について(研修:角哲也)	94
38		2003.11.24~2003.11.28	日本のダム建設における環境影響評価について(研修:江原竜二)	12
39		2004.03.08~2004.03.13	日本の公共工事における施工管理・請負者の資質・資格・信用(研修:山本隆)	171
40		2004.10.26~2004.10.30	日本の公共土木施設建設の事業管理(大阪府における事例について)(研修:福田保)	111
41		2004.12.08~2004.12.12	日本の技術基準解説書の編纂(河川、ダム、砂防及び海岸事業に関する技術基準)(研修:藤山秀章)	17
42		2004.12.08~2004.12.12	日本のコンクリートダム補強技術(神戸市・布引ダムの事例について)(研修:坂下良一)	65
43	2004.12.08~2004.12.12	日本側講義の総括(研修:江原竜二)	35	
建設管理分野 小計				1700
44	砂防	2001.10.15~2001.10.21	日本の土砂災害対策(ハード対策)(セミナー&研修:渡正昭)	298
45		"	日本の土砂災害対策(ソフト対策)(セミナー&研修:蒲原潤一)	151
46		2002.10.14~2002.10.18	リモートセンシングを用いた風倒木発生周辺地域における斜面安定性評価(研修:松村和樹)	33
47		"	日本の土砂災害対策における情報システムと予警報(研修:瀬尾克美)	107
48		"	" (発表用資料)	63
49		2003.02.24~2003.02.28	日本の砂防事業制度及び事業計画立案方法(研修:三木洋一)	114
50		2003.12.08~2003.12.12	日本の土石流危険度判定と危険区域設定法(研修:藤浪武史)	71
51		2004.11.08~2004.11.12	日本における砂防堰堤群の計画と建設(研修:万膳英彦)	174
52		2005.5.16		
砂防分野 小計				1,011
合計				4,594

5-2分野別研修教材作成実績一覧表（中国側）

番号	研修分野	編集時期	テキスト名称	字数(万字)
1	研修管理	2001年10月	水利業界研修管理(1)	13.5
2		2002年9月	水利業界研修管理(2)	12.1
3		2002年12月	研修業務マニュアル	2
4		2003年9月	マルチメディア教材開発	6.2
5		2003年10月	水利業界研修管理(3)	4.5
6		2004年11月	水利業界研修教育情報化管理	7.6
研修管理分野 小計				45.9
7	水資源管理	2001年3月	用水定額編制	7.7
8		2001年3月	日中水資源セミナー論文集	7.1
9		2001年11月	節水管理	11.1
10		2002年3月	県(市)水利局長水利専門知識	12.5
11		2002年10月	全国水資源総合計画編制技術(水資源及びその開発利用評価)	8.2
12		2004年2月	水資源保護と環境修復	27.5
13		2004年3月	建設プロジェクト水資源論証	10.6
14		2004年11月	多自然型河川建設と湿地保護	7.1
15		2004年11月	水生生態修復論文集	30
水資源管理分野 小計				121.8
16	建設管理	2001年7月	ダムの安全管理	16.3
17		2002年3月	水利工事入札と品質管理	13.3
18		2002年3月	日中水利建設管理セミナー論文集	2.1
19		2002年7月	水利工事コスト管理	19.7
20		2002年11月	水利工事契約管理	1.47
21		2003年3月	貯水池調度運行と自動化管理	11.6
22		2003年11月	貯水池堆砂防止と環境修復技術	15.1
23		2004年3月	貯水池堆砂防除と環境修復技術	13.6
24		2004年10月	ダム安全補強建設管理	8.93
25		2004年12月	ダム安全補強技術	6.5
建設管理分野 小計				108.6
26	砂防	2001年10月	地滑り・土石流防止技術	13.2
27		2002年10月	水土保持観測技術	34.2
28		2003年3月	水土保持プロジェクト管理	10.3
29		2003年10月	地滑り・土石流観測技術	11
30		2004年11月	遊砂ダム建設管理	38.07
砂防分野 小計				106.8
合計				383.07

6. 評価グリッド

実績検証グリッド（日本語）

実績検証グリッド（中国語）

5項目評価グリッド（日本語）

5項目評価グリッド（中国語）

(1)投入の実績

投入項目	投入計画	投入実績	コメント
A. 中国側の投入			
1 プロジェクト管理者 ・プロジェクト総責任者(正)	6人 水利部人事労働教育司副長 水利部国際合作司副司長 水利部人材資源開発センター主任		中国側はプロジェクト開始から現在まで、プロジェクトの管理者としてプロジェクトマネジャー・プロジェクト弁公室主任・プロジェクト弁公室総合部・研修部責任者及び財務担当等総計5人以上を手配した。
・プロジェクト総責任者(副)			
・プロジェクト執行責任者		張渝生 2000.7-2004.1 陳楚 2004.2-	
2a 専門家CP(専任&兼任)			
・研修管理分野	6名	開始時 1名、現在 3名。累計6名	
・水資源管理分野	8名	開始時 4名、現在 10名。累計15名。	
・建設管理分野	10名	開始時 7名、現在 9名。累計16名。	
・砂防分野	4名	開始時 5名、現在 13名。累計15名。	
・ネット运营管理	2名		
業務調整		開始時 4名、現在 5名。累計6名。	プロジェクトのカウンターパートとしては、現在専任(人材センター職員が任命され主として研修計画の作成、実施にあたる。)7名、兼任プロジェクトにおいて研修の講師、総務、経理等の業務に携わっているがプロジェクト以外に専門分野の業務をもつ。)30名 合計37名と当初計画より多い人員が配置されている。 プロジェクト初期にはC/Pが不足し、特に砂防分野の専任C/Pが不在であることが大きな阻害要因として中間評価報告書で指摘されている。現状では人的的には満たされているが以下の問題がある。 専任カウンターパート 水士保持分野(砂防分野)の専任C/Pは2003年2月になって初めて確保されたものの、当該分野の専門知識を持っていない。水資源分野の専任カウンターパートは、顕著な異動があり、2004年6月からの現C/Pは当該分野の専門知識を持っていない。 兼任カウンターパート 人材センターとはプロジェクトを介してつながっているのみであり、プロジェクトが終了するとこの関係が切れてしまう懸念がある。 適切な人員が配置されている。
2b 事務職員等	機材保守管理要員、 運転手、通訳、経理 職員、管理職員、その他必要な職員		
3 施設		2002年5月密雲研修基地(維持管理費30万円)を提供した。 2000年11月水利部水利科学院内にプロジェクト事務所(630㎡、524万円)を設立した	
4 運営経費(万円)	524万円		
・オフィス施設費	25.14	年度 万円 日本円換算	
・人件費	30.50	2000 576.10	
・出張費	19.40	2001 166.30	
・密雲研修基地(維持管理)	30.00	2002 174.70	
・臨時研究所賃借費	10.80	2003 186.76	
・資料収集整理費	2.00	2004 205.50	
・その他の費用	316.00		
合計	483.84	合計 1309.36(198,651千円)	
中国側投入全額			中国側の投入は密雲研修基地の利用度が低いこと、一部の専任カウンターパートの異動がはげしいことといった問題があるが、全体としては適切であり、よく活用されている。

(1)投入の実績

投入項目	投入計画	投入実績	コメント
B.日本側の投入			
1 長期派遣専門家 チーフアドバイザー	R/D時点	氏名 期間 人・月 氏家清彦 00.07.01-03.07.31 37.0 栗城 隆 03.07.14-05.06.30 23.5 山口昌広 00.07.01-01.06.30 12.0 駒田達広 01.06.09-04.06.30 36.7 森昌樹 04.06.01-05.06.30 13.0 西山剛士 00.07.01-02.06.30 24.0 江原龍二 02.05.19-05.03.25 34.2 大島優美子 00.07.01-01.08.10 13.3 飯島智志 01.06.21-05.06.30 48.4 合計 延べ9名 242.1	長期専門家はおおむね計画通りに派遣された。
2 短期派遣専門家 調査時点実数(括弧内は今後終了時点までの予定数)	7名 240M/M R/D時点	延べ9名 分野 人数 研修管理 9 水資源管理 11(1) 建設管理 13 砂防 7(2) 人事管理 1 合計 延べ41(3)名	短期専門家の派遣はR/D及びPPDMに記載された計画値より大きくなっているが、これは計画時点では予想される最低値を記載したが、実際には必要に応じて柔軟に派遣したことによる。
3 カウンタートバート研修 研修管理 水資源管理 建設管理 砂防 準高級 合計	延べ20名 (短期調査時点分野別派遣予定) 7 7 6 6 2	調査時点実数(括弧内は今後終了時点までの予定数) 研修管理 7人 11.6M/M 水資源管理 10 11.2 建設管理 7 8.8 砂防 6(1) 6.6 準高級 6 5.4 合計 延べ36(1)名 32.0	全体としては計画よりも多め(特に研修管理分野及び水資源管理分野)となっているが、計画は予想される最低値を記載しているものでおおむね計画通りといえる。
4 機材供与 現地調達 携行機材 合計	延べ28名	金額(千円) 主要機材 105,967 教材作成機材、移動用車両、プレゼンテーション機材等 4,817 事務用機器、消耗品、書籍等 110,784	必要な機材は2002年度までに全て供与されプロジェクト活動に有効に活用され、成果の発現に貢献している。但し、 1. 研修活動が主に地方で行われたこともあり、密着基地におけるプレゼンテーション用機材のプロジェクトにおける活用度は低いものとなったが、当該機材は水利部の幹部研修等プロジェクト以外の水利部人材養成計画に活用されており無駄にはなっていない。 2. 中国側が希望したスタジオ設備・携行式複写機等の供与については詳細が合意されておらず、供与されていない。

別添資料 実績検証グリッド

(1)投入の実績

投入項目	投入計画	投入実績	コメント
5.プロジェクト運営経費(千円)			
実績 2000年度		9,969	
2001年度		13,777	
2002年度		9,660	
2003年度		10,064	
予算 2004年度		26,655	
2005年度		5,443	
合計(千円)		75,568	
日本側投入全般	日本側の投入は計画よりも多い目ではあるが全体として適切であり、よく活用されている。	現地活動費 その他経費(5年間計)	活動に必要な経費は特に問題なく支出された。 コメント
		現地適用化事業費 56420.0	
		広域協力支援費 8146.0	
		教材等整備費 20969.0	
		合計 85535.0	
		現地活動費 75568.0	
		運営経費総計 161103.0	

別添資料 実績検証グリッド

(2)活動の実績

活動項目	活動状況(順調な活動を阻害した要因、促進した要因を含む)	備考
<p>成果 1-1 水利部人材資源開発センターの研修運営体制が整備される。Jのための活動</p> <p>成果 1-1) 運営体制が構築される。</p>		
<p>1-1-1) 研修の5か年計画を策定する。</p>	<p>R/D合意に基づいて国内研修及び訪日研修が実施された。</p>	
<p>1-1-2) 研修の年度計画を策定する。</p>	<p>2005年度まで毎年の研修計画を作成した。</p>	
<p>1-1-3) 研修実施の為に財源を確保する。</p>	<p>2004年度まで、日中双方で必要な経費が確保された。2005年度については日中双方の関連機関に予算を申請済みである。</p>	
<p>1-1-4) 研修業務に必要な人員を配置する。</p>	<p>日本側) 長期専門家延べ9名、短期専門家42名を派遣した。 中国側) 専任・兼任カンテーパー・職員37名を配置した。</p>	
<p>成果 1-2) 学習資源(教材、施設)共有される。</p>		
<p>1-2-1) 定期的な研修計画を公表する。</p>	<p>定期的に水利部人労司のウェブサイト上で人材養成計画を公表 191名の講師の情報を入力した講師データベースを構築済み。同 時に中国水利人材ウェブで発表している。</p>	
<p>1-2-2) 講師のデータベースを構築する。</p>	<p>すでに研修作業ガイドを作成済み。現在、プロジェクトカウンタ パート使用中の研修マニュアルに対する意見を収集し、マニユ アの改定準備を行っている。</p>	
<p>1-2-3) 研修ガイドを作成する。</p>		
<p>1-2-4) 研修対象データベースを構築する。</p>	<p>中国水利人材ウェブサイトに構築済み。コラムの関連情報も適宜 更新し、検索機能も設けている。</p>	
<p>1-2-5) プロジェクトのホームページを充実する。</p>	<p>すでに研修参加者の電子情報を入力したデータベースは構築済 み。インフラリチングな遠隔教育ウェブサイトは構築のための論証作業を 行った。</p>	<p>遠隔教育ネットは日本では主に民間の世界であり、政府間協 力には不適切である。今後の構築は中国側の努力によりなさ れべきである。</p>
<p>1-2-6) 遠隔教育ネットワークを開設する。</p>		
<p>1-2-7) 研修教材の電子情報化を図る。</p>	<p>教材のほぼ95%は電子データベースを構築し、上述ウェブサイトで 発表している(残りは準備中)。</p>	
<p>1-2-8) 資料閲覧機能を充実する。</p>	<p>資料閲覧機能の整備の準備を行っている。</p>	
<p>成果 1-3) 水利部内の研修センターと各機関相互の情報交換が改善される。</p>		
<p>1-3-1) 研修管理情報システムを整備する。</p>	<p>研修管理情報システムは整備し、ウェブサイト上で参加者募集資 料を発表している。</p>	
<p>1-3-2) 研修情報を定期的に配布する。</p>	<p>水利部ウェブサイト及び人材ウェブサイトで研修情報を定期的に 発表している。</p>	
<p>1-3-3) 研修成果を広報する。</p>	<p>水利部ウェブサイトやプロジェクトニュースなどで研修成果を広報 し、一部地方新聞にも掲載された。</p>	

(2)活動の実績

活動項目	活動状況(順調な活動を阻害した要因、促進した要因を含む)	備考
成果「2.各分野において中級・初級技術者を指導する指導者研修コースが整備される。」 2-1)研修用教材が改善される	活動状況(順調な活動を阻害した要因、促進した要因を含む)	
2-1-1)各分野における技術的課題点を調査する。	集団研修の各テーマごとに課題について調査した。	
2-1-2)各分野における教材作成のための資料を収集する。	集団研修の各テーマに沿って資料を収集している。	
2-1-3)各分野における研修教材を作成する。	集団研修の各テーマごとに教材を編纂した。	研修テーマの数だけの教材が作成され、そのほとんどが電子データ化されてウェブサイトで閲覧できる。
2-1-4)各分野における研修教材を評価する。	研修開催ごとにアンケート調査によって研修教材の評価を調査した。	
2-2)研修施設が改善される。		
2-2-1)研修施設の現状を把握する。	研修ごとに現地視察、講師や研修生の参集の都合等によって研修開催地を決定し、研修に適した施設を選択した。	当初は北京に集中研修センターを設立し主にそこで研修が行われる計画であったが、中間評価で地方への出張研修のメリットが確認されたこともあり、現在は特定一カ所の施設の充実に力を入れている。
2-2-2)研修費機材の投入計画を策定する。	すでに計画が制定され、必要な機材が調達された。	
2-2-3)予算を確保する。	中国側資金121.65万円、日本側資金105.04万円	
2-2-4)研修施設を改善する。	2000年、2001年、2002年度に機材、設備を投入した。また、投入した設備の運用調整作業を実施している。	宿舎基地の研修機材・設備の維持管理は水利部の機関服務部が管理しており、管理状況は適切である。
2-2-5)施設の維持管理を行う	各年度に投入した研修機材・設備の維持管理は適正に行なわれた。	
成果「3.各分野において中級・初級技術者を指導する指導者が育成される。」のための活動		
3-1)研修指導者の水準が向上される。		
3-1-1)指導者の研修計画を策定する。	各年度ごとに指導者研修計画を制定している。	研修対象者の人選は中国側に任されている
3-1-2)研修対象者の情報を収集する。	すでに過去の集団研修の参加者の電子情報をデータベースに入力している。	
3-1-3)先進的な研修方法を導入する。	受講・討論・現場視察などを組み合わせた研修方法を採り入れた。	パワーポイントプロジェクターを活用しての研修は当初は画期的であった。現在は中国側のパワーポイントスライド作成技術も向上し、普及してきている。
3-1-4)専門講師を招聘する。	講師の電子情報を入力したデータベースを構築済み。	
3-1-5)国際研修セミナーを実施する。	2005年5月に実施予定。その他、2003年9月水利部が開催した国際台風セミナーへの参加を行なっている。	
3-1-6)中高級職員の本国の研修を実施する。	4分野のカンファレンスを選定し、訪日研修を実施した。	訪日研修参加者は、プロジェクトが行う研修の講師となっている。またそのほとんどがそれぞれの部で中心的な活動を行っている。評価方法について確認する。
3-1-7)研修内容を評価する。	各集団研修についての評価を行なっている。	実際の研修方法の改善例があれば情報を入力する。
3-1-8)研修方法を改善する。	研修方法の改善、特に実践的な研修の実施について検討を行なっている。	

(3) 目標達成度

別添資料 実績検証グリッド

別添資料2-1

目標	指標	指標の入手手段	調査時点における指標の現状	所定時点(成果及びプロジェクト)目標は2005年6月30日、上位目標は2010年ごろ)における目標の達成度(予測)
上位目標達成の見込み 中国水利管理者及び技術者の知識・技術が向上する	5年以内に1万人の指導を行う。	調査報告書	延長研修の参加者も2003年末までに1万人を突破している。	2001年から2003年までの3年間の研修参加者への追跡アンケートの結果によると、研修参加者1,649名に対し、延長研修を受けた人数は15,506名となっており、この面からは既に上位目標も達成されたことになる。但し延長研修が実施された分野には大きな偏りがある。2002年に実施された建設管理分野の三回の研修参加者中44名が延長研修を実施したがその参加者が計7,560名に達しこれだけで延長研修実施者のほぼ半分を占める。これは当該研修の内容が建設管理分野の職員にとり必須事項であると建設管理司に認められ、同研修参加者が延長研修を行うことが建設管理司により義務化されたことによる。これに同じく2002年に実施された水資源分野の水資源計画研修(延長研修参加人数2,518人)及び砂防分野の水士保持観測研修(延長研修参加人数2,518人)の二つを加えると延長研修参加者は五課程合計12,596名となり、延長研修参加者全体の81.3%に達する。
プロジェクト目標達成の見込み 水利部人材資源開発センターにおいて、水利部門の研修管理、水資源管理、建設管理、砂防の各分野の指導研修コースが確立し、中級・初級技術者を指導する指導者(2000名)が育成される。	中国水管理者及び技術者の技術力評価結果が向上する。 5年以内に中級・初級技術者の指導者延べ2000名に対して研修を行う。 目標 研修管理 200 水資源管理 800 建設管理 700 砂防 300 合計 2000	調査報告書・ヒアリング調査 研修実施報告書	研修分野 研修回数 参加者数 研修管理 7 367(183%) 水資源管理 8 883(110%) 建設管理 10 793(113%) 砂防 4 328(109%)	調査時点(2005年1月)現在、研修終了者の総人数は2371人になり、そのうち、水資源管理分野は883人、建設管理分野は793人、砂防分野は328人、研修管理分野は367人となっている。数的目標である2000人の研修修了は達成された。調査時点で既に指標の目標値を超えている。さらに2005年3月水資源分野で1回(参加予定80名)を実施予定で合計2,451名となる見込みであり、指標の数値面では分野別に見ても合計でも目標は達成済みである。しかしこのうち指導者たるべき中高級技術者は1,754名である。
		水利人材資源センターの研修実施記録	2003年度の497人の研修参加者アンケート調査によると、46.9%の研修生が教育研修を実施し、その参加者数は1791人になった。目標の70%と比較しておよそ7割の達成率である。	当初計画ではプロジェクトにおいて研修を受けた受講生の70%が職場に戻り、延長研修の講師となることが見込まれた。実際には2001年から2003年までにプロジェクトで実施された研修の修了者1,649名中延長研修を実施したものは479名(29.0%)のみである。指導的役割をはたすというよりは、研修の講師とならなくともよいわけであるがこれが果たされているかは明確な指標がない。しかし、これまでに研修を修了した2,371名の内訳は高級職員1,149名(48.5%)、中級職員605名(25.5%)、初級職員617名(26.0%)となっている。中国の一般的通念からいって初級職員が指導者ということとは考えられず、高級職員及び中級職員が全員の指導的役割をはたしていると思われる。見れば合計74%となり指標の70%は達成されたといえるが今回の調査では確認できなかった。

別2-1-6

別添資料 実績検証グリッド

(3)目標達成度

目標	指標	指標の入手手段	調査時点における指標の現状	所定時点(成果及びプロジェクト目標は2005年6月30日、上位目標は2010年ごろ)における目標の達成度(予測)
成果(アウトプット)は計画通り産出されているか	プロジェクト目標の総合的達成度			指標の数値で見るとプロジェクト目標の達成は明確には確認できないがおおむね達成したと見られる。しかし、この人材養成の活動が将来にわたって持続される環境は、まだ整っていない。また、プロジェクト目標の達成の結果が、そのまま上位目標(中国水利管理普及技術者の知識・技術が向上する。)に効果的に結びつくものでなかった問題が浮き上がってきた。
1. 水利部人材資源開発センターの計画通り産出されているか				水利部人材資源開発センターの研修運営体制は整備され、指導者研修コースも整備されており、研修管理、水資源管理、建設管理、砂防の各分野において、中級・初級技術者を指導する指導者が育成される見込み。しかしながら、水利部人材資源開発センターの研修専門機関としての専門的な能力強化が十分になされたとはいえず、また、専門技術をテーマとする研修は、継続的実施を行うに当たり、研修企画を行えるシステムが十分には構築されていない。
1-1) 運営体制が構築される	1-1-1)人材養成のモデルとなる規則、マニュアル等が作成され、水利業界に広く普及される		研修計画編成、研修プログラム設計、参加者募集、研修の実施、研修評価などの人材研修作業運営が軌道に乗っている。	以下の通り指標から見ると「水利部人材資源開発センター」の研修運営体制が整備され、成果1は達成されたといえる。しかしながらニーズにあったテーマを選定して適切なレベルの内容で研修を企画する能力、レベルと目的に合致した受講者を選定するシステムは構築されていない。このことがプロジェクト目標が達成しているとは明確に断定できないことの一因となっている。
1-2) 学習資源(教材、施設)共有される。	1-2-1) ホームページアクセス件数が水利部水利報アクセス件数の3分の1になる	1-2-1) ホームページアクセス件数	2004年12月30日現在の、人材センターのホームページへのアクセス数は370,606回であり、同時期の水利報社のサイトへのアクセス数は1203,266回の30.8%となった。	水土保持分野及び水資源分野の専任カウンセラーは配属が送れたこともあり、当該分野の専門知識を持っていない。これらの分野において、研修の内容検討、時間割の設定をする際には、日本人専門家と、兼任カウンセラー(基本的には訪日研修生)の間で検討を進め、専任カウンセラーは連絡役を果たしているに過ぎない。彼らは実施が決定した研修の進め方についてはノウハウを蓄積したものの、独自に研修を企画する能力は開発されていない。
1-3) 水利部内の研修センターと各機関相互の情報交換が改善される。	1-3-1) 研修教材がデータベース化される。	1-3-1) プロジェクト年次報告書	研修会の教材は順次電子化されてデータベースに入力されており、水利人材ネットでも外邦に公表されている。調査時点ではほぼ95%が完成し、プロジェクト終了時までに著作権等の問題があるごく一部をのぞきほとんどのデータベース化される見込みである。	指標から見えて目標は達成されている

別添資料 実績検証グリッド

別添資料2-1

(3) 目標達成度

目標	指標	指標の入手手段	調査時点における指標の現状	所定時点(成果及びプロジェクト目標は2005年6月30日、上位目標は2010年ごろ)における目標の達成度(予測)
2-1) 研修用教材が改善される	2-1-1) 教材使用調査アンケートで満足度を80%以上にする。	2-1-1) 研修教材の事後評価表	中国側教材、研修管理分野21種類、水資源管理分野19種類、砂防分野9種類、計49種類、日本側教材、研修管理分野10種類、水資源管理分野13種類、建設管理分野19種類、砂防分野9種類合計51種類の教材が作成された。 教材使用満足度アンケート調査によると全ての研修では90%をこえ、ほとんどの研修では90%を超えており、成果目標をすでに達成している。	指標から見て目標は達成されている。以下に見る通り、研修会場の選定が変わっていることで指標2-2-1は状況が変化している。現状本成果は達成されていると見えるが、教材、施設とも今後必要に応じて改善されたいかなければならない。
2-2) 研修施設が改善される。	2-2-1) 施設機能アンケート調査で満足度を80%にする。	2-2-1) 研修施設の事後評価表	施設希望満足度アンケート調査による成果目標をすでに達成している。但しこれは当初考えられた北京における常設研修会場の施設ではなく、都度場所が変わる地方研修会場でのデータである。	本プロジェクトは、密雲研修基地を研修会場とする計画であり、同基地の施設充実が計画されていた。実際には密雲基地での研修は2002年11月の工事契約管理研修を最後に実施されている。これは、研修の時間割に現場視察を組み込む場合、地方の会場で実施する方が都合が良いことなどの理由によるものであり、プロジェクトの後半においては密雲基地の施設機能充実が目標としての意義が低下している。長期的に考えた場合、研修会場や宿泊施設・食堂などの研修環境が整い、交通の便がよく、経済的で便利な研修会場が北京に設定されるのが望ましい。
3-1) 研修指導者の水準が向上される。	3-1-1) 研修評価を実施し、70%の理解度を獲得する。	3-3-1) 理解度テスト結果表	研修の理解度評価テストを実施した結果、2004年度上半期に実施した研修会の参加者の理解度は成果目標を達成している。	指標上は目標を達成した、すなわち各分野において中級・初級技術者を指導する指導者が育成されたということになる。しかしながら彼らが指導者の役割を果たしているかはプロジェクト目標の項でのべた如く明らかではない。 数字の上では2371名の指導者が養成されたことになる。

別2-1-8

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンターパートコメント	調査結果
1. 活動は計画通りに(活動計画が修正された場合は修正後の計画を含む)に実施されているか(活動グリッドの結論)	ほぼ全ての活動が実施されたが、(1-2-6)遠隔教育ネットワークを開発するは実施されなかった。また、2003年春にSARSが流行したため、一時的に活動の停滞が見られたものの、当該年度末までに当初計画に基づいた活動を実施した。「2-2」研修実施が改善される、という成果については、抽方での研修開催が主となったため、当初計画で想定した指標とは異なるものが評価された。	一紙の目標が達成できなかった。PDMプロジェクトの成果評価指標によると、70%の参加者が指導者としての役割を果たすべきであるが、この目標を達成していない。同時に、プロジェクト研修基地の整備目標も当初の予定を完了していない。	左記(1-2-6)遠隔教育ネットワーク(1-2-2)研修施設改善を除き活動は順調に行われ成果が達成されている。
2. 技術移転の方法に問題はないか	訪日研修参加者が集団研修の実施責任者かつ講師となる設計が有効に機能した。しかし、研修の参加者が職場に戻って普及研修を実施することを期待した部分については、十分に機能しなかった。当該部分については、プロジェクトのコントロール外に位置しており、また、研修修了者に対する普及研修実施のインセンティブも十分ではなかった。また、能力的にもプロジェクトの研修と同レベルの研修を期待するのは荷が重すぎたと思われる。	技術移転方法には問題がない。技術移転内容を決定してから、先ずカウンターパートを訪日研修へ派遣し、帰国してから研修会を開催し、中高級技術者を育成し、それから研修者として、更に多くの技術者と管理者へ普及研修するやり方をとったが、現在の段階から見ると一部の参加者が普及研修展開に困難を抱えている以外、技術移転は基本的に順調に実施された。	訪日研修参加者が集団研修の実施責任者かつ講師となる設計が有効に機能した。しかし、研修の参加者が職場に戻って普及研修を実施することを期待した部分については、十分に機能しなかった。プロジェクトではPDMの指標(2000人)に対する研修(研修)に注力し、延伸研修は上位目標に係ることからであつてもあり、あまり気を配らなかつた嫌疑があつた。
3. プロジェクトのマネジメント体制に問題はないか			
(1) モニタリングの仕組み			
1) プロジェクトのモニタリングはどのような行われたか	半年ごとにカウンターパートが中国語で作成のもの、日取し内容を確認しあつた。2003年下半期には12月末のモニタリングが、春節(1月17日より)の影響により2月にずれ込んだ。	半年ごとに行うプロジェクトモニタリングの作成により、プロジェクトの進捗状況について検査・総括し、問題点を抽出し対策を提出した。モニタリングは先ずカウンターパートが行い、後に専門家とカウンターパートが協議した。普通はプロジェクトのカウンターパートからプロジェクトの進捗状況に合わせてプロジェクトのモニタリング表を作成し、日本側専門家とカウンターパートがモニタリング表に対し議論を行い、修正確認後関係上位部門へ提出する。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であつた
2) モニタリング結果はプロジェクトの活動に反映されたか(PDM, 詳細活動の軌道修正等)	2003年度にSARS発生により、研修の実施が遅れたが、影響は年度内に取り戻した。2004年度には、人材センターが独自に主催する研修が増加したため、年度当初の計画を変更してプロジェクトの5回の研修が10月下旬から12月中旬の2ヶ月に集中することとなったが、これまでの経験を生かして、日中の連携により予定通り順調に実施することができた。研修毎に現地調査、講師や研修生の参集の都合によって研修開催地を決定し、研修に適した施設を選択したため、当初計画の研修基地(密雲)は、プロジェクトの研修ではあまり使われなかった。	反対された。研修実施において、2003年度は3月に実施予定であつた取水許可管理研修会を、國務院及び関係省・庁間における政策上の調整に従って、2004年の3月まで延期した上で開催、研修名称も「建設プロジェクトにおける水資源論証研修」と改訂した。2003年度、中国でSARSが蔓延し、プロジェクトの研修会もこの状況に対応しなければならずSARSが解消されるまで延期して開催した。設備の導入においては、密雲研修基地の会議室の問題で、2001年度申請した日本側が提供した一部の設備が届けられず、後で中方が受け入れることになった。(ただし、密雲研修基地には設置できなかった研修機材の実況に基づいて、次年度の機材申請計画を調整した。)	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であつた

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンターパートと日本側専門家が共同で、プロジェクト進展における問題点と外部条件に基づきプロジェクトの活動計画に対し調整意見を提出した上で、JICA及び中国水利部へ報告し、JICAと水利部はプロジェクトの状況に基づいて調整に関して最終決定をした。	調査結果
(2) 意思決定過程 プロジェクト内の意思決定過程(誰がどのように関わり合ったか)	日中のプロジェクト関係者が協力して、分野によっては中方の自発的な活動により、的確に研修の進捗管理をすることができた。研修開催地の決定については、水利部及びカウンターパートが行い、長期専門家は受動的に参画した。 日中それぞれ打ち合わせと、週一回の日中定例打合せでの提案と議論を繰り返しながら決定した。	プロジェクト活動における重要な問題に対し、日本側専門家とカウンターパートは共同で検討して対策案を提出した。日本側専門家からはJICA中国事務所及びJICA本部へ報告して、中国側のプロジェクト弁公室からは、プロジェクト実施責任者である水利部人事労働教育司及びプロジェクト管理者である国際協力科学技術司へ書面で報告したが、日中双方ともそれぞれの上位部門の同意を得てから本格的に実施した。 プロジェクトの年度ごとの活動は、プロジェクトの合同委員会開催により可決し、プロジェクトの活動報告と年度実施計画を審査認可した。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった 順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
(3) JICA本部・在外事務所の機能 実施されたモニタリング結果等による軌道修正等に迅速に対応したか 必要に応じて適切な助言・支援を行ったか プロジェクト実施現場とのコミュニケーションはよくなったか	対応はよかった。研修によっては、内容が年度当初の計画から変更されたが、事前にJICA本部・事務所と調整することによりスムーズに実施することができた。 対応はよかった。プロジェクトを運営する段階で生じた短期専門家の追加・削除について適切な助言・柔軟な対応を行った。よかった。常時、メールや電話により、また必要に応じて直接打ち合わせを行うことにより、円滑なコミュニケーションが行われた。 よかった。国内支援委員会及び関係機関とは常時メールや電話により、また一時帰国を利用して直接打ち合わせを行うことにより、円滑なコミュニケーションと連携が行われた。	対応はよかった。中国側の理解では、プロジェクトはモニタリングの結果に基づいて調整が必要な場合はJICA本館とJICA中国事務所から適時の対応があり、プロジェクトで適時調整を行い順調に実施できるようにした。 同上。 よかった。基本的に毎年JICA本部の関係者がプロジェクトまで来て進捗状況を視察した。2004以前の研修会やセミナーにはJICA中国事務所から、概ね毎回の研修会場で実施される開会式に出席して、実際状況を把握し、関係する活動にも参加した。 よかった。日本の国土交通省・国内支援委員会等の関係機関と終始密接な関係と良好な協力関係保持した。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった 順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった 順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった 順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
(4) プロジェクト内のコミュニケーションの仕組み 1) 専門家とカウンターパートとの関係(十分なコミュニケーションがあるか等)	よかった。訪日研修の受け入れにあたり、多くの関係機関の積極的な支援・協力が得られた。	よかった。プロジェクトが開始されてから、既に37名の訪日研修生を派遣した。これらの訪日研修生は日本で水資源管理・工事建設管理・水土保持・研修管理分野の200名近くの関係機関を視察訪問し、詳細かつ稠密で熱烈的な歓迎を受け、訪日研修では確実な成果を得た。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンターパートコメント	調査結果
・定例会議の状況	毎週1回の専門家チーム内での打ち合わせを行い、情報の共有を図るとともに、専門家とカウンターパートとの定例会議を毎週1回行った。	特別な事情が無い限り、中国側は毎週のプロジェクト定例会を行い、双方の週内の業務を確認・通報し、プロジェクト運営における問題を議論・協議した。現在まで合計160回以上の定例会を組織した。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
・日常のコミュニケーション	よかった。上記の定期的な会議の他に、分野毎のカウンターパート間で個別に頻繁な打ち合わせも行った。	よかった。プロジェクト実施上の必要に応じて、各分野のカウンターパートと日本側専門家はいつでも協議を行い十分なコミュニケーションを保った。同時に、日中双方は経常的に懇親会・情報交換会を組織することにより相互理解・友情・協力を強化した。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
・問題認識の共有・共同作業による課題設定の状況	よかった。専門家間ではEメールのCCを利用して、直接担当していない分野の情報も共有した。中方とは相互に提案を出し合う中で議論を深め、課題設定を行った。	日本側専門家とカウンターパートとの十分な交流を通じて、日本側専門家は中国の水利発展の現状に対し基本的な理解を得た。中国側のカウンターパートは日本の事例に対しある程度の理解を得て、双方とも共同認識を達成するようになった。プロジェクトのすべりの活動、分野ごとの課題、日本から導入したい先進的経験、技術、技術移転の内容、研修実施案の作成等は、双方で十分に議論し意見が合致してから実施した。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
・信頼関係の確立	信頼関係はおおむね良かったが、中方の困難な事情が正確に日方に伝達されず、プロジェクト実施の進捗に支障になった場合があった。	プロジェクト運営における問題点、また日中双方の国情が相違していることによる観点の相違等は日中双方で誠意をもって意見交換を行い、妥当な解決案を提出して、理解の一致を図った。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
・カウンターパートの主体性・参加意識が高いか	主体性、参加意識は高いと見えるが、分野によっては、一時期カウンターパートの人事異動が頻繁になされ、主体性が十分となる時期があった。	プロジェクトの実施計画に基づき、プロジェクトでのカウンターパートは主体的に積極的な活動を行い、参画意識は非常に高かったと認識している。	順調に実施されプロジェクト進捗・管理に有効であった
・その他	訪日研修生の訪日にあたり、日本料理を食べながら、日本の文化を紹介し、理解促進を図る機会を持った。	特に無し。	
(5) プロジェクトと中国側関係機関との関係(コミュニケーションは良好か、十分な協力を得られているか) ・水利部本都内研修担当部との関係 ・水利部人事労働教育司 ・科技・国際合作司	まあまあ。毎年度の研修計画策定にあたり、水利部各担当部門と調整を行った。	良好。水利部における研修実施機関である水利部人事労働教育司とプロジェクトとの関係は極めて密接である。1は、プロジェクト実施への参画度が高く、前後して2名の司長を派遣し訪日研修へ派遣し、8名の幹部がプロジェクトのカウンターパートとして訪日研修に参加し、プロジェクトの研修で関係任務を担当してきた。2には、プロジェクトが実施する各活動へ適時な支援と指導を行った。3には、プロジェクト関係の研修における教材作成や研修経費等において絶大な支援を与えている。	良好であり、問題は指摘されていない。

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンタートパーコメント	調査結果
<p>・その他関係機関との関係 水利部水資源司・建設管理司・水士保持司・水士保持局等との関係 建設管理司・水士保持局等との関係</p>	<p>良好。水文局、水利水電科学研究所等の機関と必要に応じて交流し、プロジェクト実施にあたっての貴重な情報を得た。</p>	<p>水資源管理・工事建設管理・水士保持等の分野における研修会やセミナーの開催時には、水資源司、建設管理司、水士保持司・水文局等という関係機関の絶大な支援を受けてきている。プロジェクトのカウンタートパー、訪日研修生、派遣やプロジェクトの関係業務の担当において、上述の関係司局や南京水利科学院、総合事業高、水利部の関係流域機構等からも絶大な支援を受けている。プロジェクトが北京以外の地方において研修を開催する際には、関係地方水利部門や流域機構の協力と支援を受けている。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>4.相手国実施機関のオーナーシップは確立されているか</p>	<p>高い。良好</p>	<p>高い。良好。プロジェクトマネージャは適時にプロジェクトの進捗進捗状況を把握して、プロジェクトの実施における重要な問題に対する対策を講じ、プロジェクトの人員配置、運営経費等の問題解決に取り組んでいる。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(1) 責任者のプロジェクトマネージメントへの参加の度合い</p>	<p>まあまあ。</p>	<p>良好。水利部は職員研修経費の厳しい状況の下でも、プロジェクトの実施に対し必要な経費を提供し、プロジェクトの実施を確保している。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(2) 活動に必要な予算の妥当性</p>	<p>まあまあ。必ずしも専門分野でない者が専任のカウンタートパーとなっており、調整役としては役割を果たしている。</p>	<p>各分野の異なる要望に応じて、人材センター、関係司局、水利部の関係直轄機関等からカウンタートパーを選出配置し、専任・兼任の方法でプロジェクト実施を確保した。実況から見るとカウンタートパーの配置は非常に合理的である。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(3) カウンタートパーの適性(教、質、専門分野等)</p>	<p>研修基地の機材施設整備において、設置箇所が確定されていないのに、その情報提供がないまま機材が要求されたことがあつた。</p>	<p>プロジェクトの研修基地は市街地から遠く、会場条件の制限等の原因により、機材の搬入で問題が発生したが、ちに解決された。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(4) 機材の引き取り、施設整備の円滑度</p>	<p>研修基地の機材施設整備において、設置箇所が確定されていないのに、その情報提供がないまま機材が要求されたことがあつた。</p>	<p>プロジェクトの研修基地は市街地から遠く、会場条件の制限等の原因により、機材の搬入で問題が発生したが、ちに解決された。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(5) 実施機関やC/P、ターゲティング、関係機関などのプロジェクトに対する認識は高いか</p>	<p>研修実施時の現場視察や研修テーマによっては研修生の職場の分布が限定されることを考慮し、地方における研修がより有効であるため、密雲研修基地の利用は2回にとどまれている。水利部の本プロジェクト以外の研修では活用されているが、中間評価以後はプロジェクトの研修は実施されていない。</p>	<p>プロジェクトの研修基地は市街地から遠く、会場条件の制限等の原因により、機材の搬入で問題が発生したが、ちに解決された。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>7.中間評価(2003年1月)提言への対応状況</p>	<p>研修実施時の現場視察や研修テーマによっては研修生の職場の分布が限定されることを考慮し、地方における研修がより有効であるため、密雲研修基地の利用は2回にとどまれている。水利部の本プロジェクト以外の研修では活用されているが、中間評価以後はプロジェクトの研修は実施されていない。</p>	<p>プロジェクトの研修基地は市街地から遠く、会場条件の制限等の原因により、機材の搬入で問題が発生したが、ちに解決された。</p>	<p>良好であり、問題は指摘されていない。</p>
<p>(1) 本プロジェクトの有効性や効率性を高めるため、密雲研修基地の利用問題、遠隔教育に関する詳細な調査及び計画作成を行うなど、今後日中双方で協議を行う必要がある。</p>	<p>遠隔教育については、将来の主要課題として位置づけられたため、2004年度の研修管理分野の研修テーマとし、訪日研修と集団研修を実施するなかで情報収集と検討を行った。</p>	<p>密雲研修基地の利用問題、基地の利用率を高めるために、水利部では2004年には基地において司局レベル幹部理論学習研修等の重要な研修を10回位は開催した。但し、プロジェクトの研修会には必要に応じて北京以外の地方で開催することになったため密雲基地を利用していない。</p>	<p>密雲研修基地の利用問題、今後何らかの方法で密雲研修基地の利用度を高めるのか、それとも地方での開催が主体となり密雲研修基地の利用度は今後とも低い見通しか？</p>

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンタートークメント	調査結果
<p>(2) プロジェクトの波及効果を高めるために、研修を長江水利委員会の水利部人材発源開発センターなど、地方で開催する方法も考えられる。</p>	<p>中間評価以後14回の集団研修を行ったが、そのうち13回を地方で開催した。</p>	<p>プロジェクトの普及効果を向上させるため、プロジェクトは水利業界の指定研修機関において一連の研修を開催した。例えば、長江水利委員会宜昌研修センターで水利工事事業管理及び投資グループ処理研修、福州水利水電学校においては水利業界教育情報化管理研修等を開催した。</p>	<p>プロジェクト後半における研修は、現場見学を含める等の理由からほとんどが地方開催となっている。しかしそれはその地方のみを対象としているのではなく、全国を対象とし、実施場所が地方になったとえば研修管理分野等で見学を含まないとなれば研修管理分野等では今後とも北京での開催が考えられる</p>
<p>(3) (県・市以下の水利部門の研修予算不足の状況に鑑み) 研修実施予算を確保できるよう、中央の水利部及び地方政府に対し提言を続けることが重要である。</p>		<p>プロジェクトの中国側は数回にわたって水利部研修教育主管部門である人事労働教育司へ書面提案を提出した。地方各政府に関しては、中国の行政管理体制等が原因となり提言はしていない。</p>	<p>水利部研修教育主管部門である人事労働教育司へ書面提案を提出した。地方各政府に関しては、中国の行政管理体制等が原因となりプロジェクトでの提言は無理がある。</p>
<p>8. 効果発現への貢献要因 (1) プロジェクト実施の中で特に工夫した点と</p>	<p>訪日研修と中国国内での集団研修を有機的に結びつけたために、訪日研修生が研修実施の責任者となるとともに、研修講師を務めるようにした。</p>	<p>中間評価後、カウンタートークメントの訪日研修への取組みを強化して、2003年度・2004年度においては6名の司局クラス幹部を準高級研修員とし、18名のカウンタートークメントを一般訪日研修生として派遣、プロジェクトの影響を拡大して、プロジェクトによる指導者育成の活動を推進し、日中双方の理解と友情を増大した。</p>	
<p>(2) プロジェクト外部の状況でプロジェクトの円滑な実施にプラスに働いた事情</p>	<p>JICAの独立行政法人化により、計画変更(訪日研修、短期専門家派遣等)への対応が柔軟になった。</p>	<p>2003年8月、中国政府は大規模幹部研修に関する要望を提出した文書を公表した。2003年12月には、建国後最初の中央各義の人材会議を開催して「中国共産党中央国務院の人材業務の更なる強化に関する決定」を提出し、中央の人材による強国戦略に関する考え方を目標任務と全体要望を明確にし、中国の特徴のある生涯教育システム構築の戦略的任務を提起した。会議後、水利部党组組織は直ちに拡大会議を招集して、水利部直轄の機関は全国の人材会議の内容を習得、貫徹に着手した。従って、人材養成プロジェクトの重要性及び実施の意義はますます際立ち、各機関の人材研修に対する重視の度合も向上しつつある。</p>	
<p>9. プロジェクトの活動や効果発現の阻害</p>			

別添資料 実績検証グリッド

(4) 実施のプロセス

検証項目	専門家コメント	カウンタートコメント	調査結果
(1) プロジェクトの内部に起因する要因	中国の現状課題の解決に必要なテキスト作成に困難が生じたことがある。その理由のひとつとして、プロジェクト実施のために必要な情報を収集するにあたり、円滑な情報提供がなされないことがあった。	普及研修実施では以下のような困難がある。(1) 参加者募集：地方の職場では仕事が忙しく、人手が足りないため、適当な時間帯に人を集中し難く、統合的な指導や研修ができな。それで、新知識と新技術研修と指導を必要とする大勢の人は学習機会を獲得しにくい。(2) 経費：地方機関は経費が厳しいため、研修予算が確保できない。集団研修をやらせれば、参加者の交通費・宿泊費・会議費用等を負担しなければならぬ。経費制限のため、最終的には少部分の人が研修を受けられぬ。教材：市販のテキストを購入すれば実用性が落ち、教材を作成するにはハイレベルの講師と必要経費がない。研修教材の印刷費用は高く、経費が制限されているため、大量印刷して必要とする人に提供することは不可能で、普通の場合回覧の方法をとるから、大勢を満足させることができない。半分以上の参加者から原本教材はあるが、プロジェクト側から講師のPPT等の電子資料が提供されぬため、知識普及活動に影響を及ぼしているという意見が出されている。	
(2) プロジェクト外部の要因	JICAの独立行政法人化により、年度末の予算執行期間が短縮され、活動に空白が生ずる可能性が高くなった。研修計画策定及び実施にあたり、部門によっては水利部の関係司の方針が定まらず、対応に苦慮した。普及研修については、予算、時間、能力の制約から、必ずしも満足の結果が得られていない。	プロジェクトの研修基地整備において、研修基地自らの条件という問題から計画中のプロジェクト研修基地整備目標と成果が達成されていない。	
その他実施上の課題。			洪水期を避ける、訪日研修の日程の設定が限定されることから、多くの研修が一時期に集中してしまいが、日中双方のスケジュール調整をすると、ある程度やむを得ない。
実施プロセスの総合的評価			

附件 实际业绩验证表

实施过程	验证项目	专家评价	对日人员评价	调查结果
(4) 实施过程	1. 活动是否按计划(活动计划有所修改时,包括修改后的计划)实施?(活动表的结论)	几乎开展了所有的活动,但未能实施“1-2-6)开设远程教育网络”。此外,由于2003年春季SARS流行,活动有些临时性推迟,但在华庭度来时,已按照计划开展活动。“2-2)培训设施得到改善”方面,由于是在地方上举办培训班为主,得到的评价与当初计划中设定的指标有所差异。	部分目标未能实现。按照PDM项目完成的评价指标,应有70%的培训学员发挥指导人员作用。这个目标没有达到。同时,建设培训设施的目标也没有按照原来设想完成。	除了左而所列出的1-2-6)远程教育网络和2-2)培训设施改善以外,活动进展顺利,达成了成果。
2. 技术转让方法是否有问题?	赴日研修人员担任集中培训的实施责任人兼讲师,这种设定发挥了很好的功效。但是,期待参加培训的人员回到单位后开展延伸培训方面,未能充分发挥作用。本项目将注意力放在了PDM指标(针对2000人开展培训)上,而延伸培训则只是关系到上位目标而已,与项目目标不具有直接的关系,因而没有受到多少重视。	赴日研修人员担任集中培训的实施责任人兼讲师,这种设定发挥了很好的功效。但是,期待参加培训的人员回到单位后开展延伸培训方面,未能充分发挥作用。该部分属于项目控制范围以外,而且对于参加培训的学员开展延伸培训方面,激励机制也不够充分。另外,从能力上讲,期待他们开展与项目同等水平的培训,对学员也许是一种苛求。	技术转让方法没有什么问题。在确定技术转让内容后,采取先派遣对口专家赴日研修,回国后举办培训班培训中、高级技术人员和管理人员,然后由其作为指导者辐射培训更多的技术人员和管理人员的做法,从各环节,除了部分人员开展延伸培训有困难,技术转让的各环节实施基本顺利。	赴日研修人员担任集中培训的实施责任人兼讲师,这种设定发挥了很好的功效。但是,期待参加培训的人员回到单位后开展延伸培训方面,未能充分发挥作用。本项目将注意力放在了PDM指标(针对2000人开展培训)上,而延伸培训则只是关系到上位目标而已,与项目目标不具有直接的关系,因而没有受到多少重视。
3. 项目管理体制上是否有问题?	(1) 监控机制	每隔半年,将对日人员用中文制作的文件传达日语,对内者进行了确认。	每半年一次,通过对项目监控系统的方式,检查、总结项目进展的情况,找出问题,提出对策。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
(2) 项目的监控是如何进行的?	2003年度因SARS发生,培训工作有所延误,但其影响已在2004年度,由于人才中心强自举办的培训增加,年度之初的计划发生变更,本项目的5个培训班集中在10月下旬到12月中旬举办。通过中日项目的配合,利用以往的经验,如期顺利举办了培训。	2003年度因SARS发生,培训工作有所延误,但其影响已在2004年度,由于人才中心强自举办的培训增加,年度之初的计划发生变更,本项目的5个培训班集中在10月下旬到12月中旬举办。通过中日项目的配合,利用以往的经验,如期顺利举办了培训。	得到了反映。在开展培训活动方面,2003年度,原计划于三月份举办的取水许可管理培训班,由于国务院及有关部门进行政策上的调整,延期到2004年3月份举办,名称改为“出口项目水资源论证培训班”;2003年度,因为中国发生SARS疫情,项目培训班和应推迟到疫情结束以后再举办。在引进器材方面,因老云培训基地会议室的问题,2001年度申请日方提供的部分器材未能安装,后改由中方接收。(但未能根据老云基地不能安装培训器材的实际情况,对下一年度的器材申请计划作出调整)	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
(2) 决策过程	项目内的决策进行过程(什么人、如何参与)?	根据日方和中方各自的碰头会、以及每周一次的中日例行会议的提案及讨论,做出决定。	对人员和日方专家共同根据项目进展中的问题和外部条件的变化,对项目开展活动计划提出调整方案,并分别向JICA、中国水利部报告。JICA和水利部根据项目情况,对调整方案做出最后决策。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
(2) JICA总部、驻外事务所的作用	实施过程中根据监控结果进行方向性调整时,是否迅速予以对应?	对应情况良好。根据中方了解到的情况,项目根据监控结果进行相应调整时,JICA总部、JICA中国事务所都及时做出了回应,确保项目能够及时得到调整并顺利实施。	对项目活动中的调整问题,日方专家和对方共同研究探讨,并提出解决的措施。日方专家组向总部汇报,中方项目办向项目实施单位水利部人事劳动教育司和项目管理单位国际合作与科技司提出书面报告;中日双方得到各自上级部门同意后正式实施。对项目实施每年开展的年度活动,通过召开项目联合委员会,审批项目工作报告和年度执行计划。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。

附件 实际业绩验证表

(4) 实施过程	实施项目	专家评价	说明同上。	对口人员评价	调查结果
是否根据需要适当地予以建设或支援?	对现状良好。针对项目运行阶段发生的短期专家的增加或减少事宜,提出了适当的建议,采取了果措施。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。与国内支援委员会及相关机构之间,经常通过电子邮件或电话进行联系,还利用临时回国的机会直接见面,进行了充分的交流与合作。	很好。与国内支援委员会及相关机构,包括国土交通省、国内支援委员会等一直保持密切的联系和良好的合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
与项目实施现场的交流是否充分?	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
与国内相关机构的合作情况是否良好?	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
其他支援及协作情况是否良好?	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
(4) 项目内部的交流机制如何?	专家与对口人员的交流如何? (是否有充分的交流等等)	专家每周召开一次碰头会,以便信息交流,每周召开一次专家与对口人员的例行会议。	专家每周召开一次碰头会,以便信息交流,每周召开一次专家与对口人员的例行会议。	专家每周召开一次碰头会,以便信息交流,每周召开一次专家与对口人员的例行会议。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
日常交流是否充分?	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
是否有对于问题的共同认识?是否通过共同工作来设定课题?	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	很好。经常通过电子邮件或电话进行联系,必要时也直接碰头,进行了充分的交流与合作。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
信任关系是否得到确立?	信任关系大致良好。但也曾因中方的困难未能正确传达项目方,给项目的实施进展造成了障碍。	信任关系大致良好。但也曾因中方的困难未能正确传达项目方,给项目的实施进展造成了障碍。	信任关系大致良好。但也曾因中方的困难未能正确传达项目方,给项目的实施进展造成了障碍。	信任关系大致良好。但也曾因中方的困难未能正确传达项目方,给项目的实施进展造成了障碍。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
对口人员的主动性及参与意识是否很强?	自主性,参与意识可以说还是比较强,但在有些领域,曾有一阶段对口人员调动频繁,造成了自主性不够充分的情况。	自主性,参与意识可以说还是比较强,但在有些领域,曾有一阶段对口人员调动频繁,造成了自主性不够充分的情况。	自主性,参与意识可以说还是比较强,但在有些领域,曾有一阶段对口人员调动频繁,造成了自主性不够充分的情况。	自主性,参与意识可以说还是比较强,但在有些领域,曾有一阶段对口人员调动频繁,造成了自主性不够充分的情况。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
其他	赴日研修人员访问日本料理,安排招待日本料理,介绍日本文化,以增进了解。	赴日研修人员访问日本料理,安排招待日本料理,介绍日本文化,以增进了解。	赴日研修人员访问日本料理,安排招待日本料理,介绍日本文化,以增进了解。	赴日研修人员访问日本料理,安排招待日本料理,介绍日本文化,以增进了解。	顺利得到开展,对项目进展管理有效地发挥了作用。
(5) 项目与中方相关机构的关系如何? (交流是否充分?是否得到了充分的协作?)	与水利部内负责培训的司、科技与国际合作司)	与水利部内负责培训的司、科技与国际合作司)	与水利部内负责培训的司、科技与国际合作司)	与水利部内负责培训的司、科技与国际合作司)	良好。没有问题指出。

附件 实际业绩验证表

实施过程	验证项目	专家评价	对口人员评价	调查结果
<p>1. 与其他相关机构的关系如何? (水利部水资源司、建设管理司、水土保持司等)</p>	<p>良好。根据需求与水文局、水利水电科学院等机构进行交流, 获取了实施项目所需宝贵信息。</p>	<p>良好。根据需求与水文局、水利水电科学院等机构进行交流, 获取了实施项目所需宝贵信息。</p>	<p>在举办水资源管理、工程建设管理、水土保持等继续教育培训和研讨会时, 得到水资源司、建设与管理司、水土保持司、水文局等部门的大力支持。在继续教育培训项目、南京水利科学研究所、综合事业局、水利部有关流域机构等大力支持下, 项目在京外地区举办培训班时, 得到地方水利部门、流域机构的大力支持与协助。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>4. 项目实施对象负责实施的机构是否确立了自主性?</p>	<p>高、良好。</p>	<p>很高。良好。项目执行负责人能够及时了解项目实施的过程, 对项目执行过程中出现的重大问题做出决策, 非较好地解决了项目人员经费、运行经费等方面的问题。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(1) 负责参与项目管理的程度如何?</p>	<p>一般。</p>	<p>一般。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(2) 启动所需预算的安排情况如何?</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(3) 对口人员配备方面的合理性如何? (数量、质量、专业领域等)</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(4) 器材接收、设施建设方面的顺利程度如何?</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(5) 实施机构、对口专家、对人群、相关机构对项目的认识程度是否很高?</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>7. 对于中期评估时(2003年1月)提出的建议, 采取了哪些应对措施?</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(1) 为了提高本项目的有效性和效率性, 中、日双方有必要针对密云密云培训基地利用问题、有关远程教育培训的详细调查以及计划的确定、相互进行协商、研究对策。</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(2) 为了提高项目的辐射效果, 可以考虑在长江水利委员会人才资源开发中心等地方机构举办培训。</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>(3) (基于县、市、市以下的水利部门缺少培训预算的现状) 为确保实施培训所需预算, 要坚持以中央的水利部以及地方各级领导层提议, 这一点十分重要。</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>
<p>8. 对于体现效果的阻碍因素</p>	<p>良好。</p>	<p>良好。担任专职对口人员的人不一定就是专业人士, 但作为协调人员, 则发挥了应有的作用。</p>	<p>良好。水利部在职工教育培训经费非常紧张的情况下, 提供了项目运行所必要的经费, 满足了项目开展的需要。</p>	<p>良好。没有问题指出。</p>

附件 实际业绩验证表

验证项目	考察评价	对口人员评价	调查结果
<p>(1) 在项目实施过程中特别下功夫的事项</p>	<p>为了将赴日研修和中国国内的集中培训有机地结合起来，要求赴日研修人员担任培训负责人，非担任培训师。</p>	<p>中期评估以后，加大了派遣对口人员赴日研修的力度，2003年度、2004年度先后派遣6名司局级干部参加高级研修项目，18名对口专家赴日研修，扩大了项目的实施，推动了项目指导人员培养工作的开展，并增进了中日双方的了解和友谊。</p>	
<p>(2) 项目外部情况中，有益于项目的顺利实施的事项</p>	<p>JICA成为独立行政法人之后，对于计划的变更（赴日研修、短期专家派遣等），采取了灵活的应对措施。</p>	<p>2003年8月，中国政府提出了大规模培训干部的要求，水利部也专门出台了要求在水利行业开展大规模培训干部工作的文件。2003年12月，召开了建国以来第一次以中央名义召开的人才工作会议，做出了《中共中央国务院关于进一步加强和改进人才工作的决定》，全面阐明了中央关于实施人才强国战略的指导思想、目标任务和总体要求，提出了构建中国特色的终身教育体系的战略任务，会后，水利部党组立即召开了扩大会议，对所属单位学习贯彻全国人才工作会议精神和做出了部署。因此，作为人才培训项目，本项目的重要性和实施的意义越来越突出，各单位对人才培训工作的重视程度相应提高。</p>	
<p>9. 对于项目活动及效果体现的阻碍因素</p>	<p>编制解决中国现存问题所需的教材的过程中，曾发生过困难。其理由之一是，在收集实施项目所需要的信息时，信息提供不够顺畅。</p>	<p>在开发展种培训方面，主要存在以下困难：1、召集学员方面，因基层单位工作忙，人手紧，很难找到合适的时间将大家集中起来，统一进行指导或培训。不少急需接受新知识和新技术培训、指导的人员无法得到学习的机会。2、经费方面，需要承担学员的交通费、住宿费、场地租用费等，由于经费有限，最终还是只有少部分人能得到培训。3、教材开发方面，购买现成的教材缺乏实用性，组织编写教材存在经费高、高水平师资和经费不足的问题。培训课本印刷成本很高，受经费限制，不能大批印刷后提供给需要的人员。大多出，只有书本教材，没有教师讲课的课件（教师讲课的视频文件和PPT文件），在开展知识普及活动效果受到影响。在项目实施基地建设方面，因为密云基地本身条件的问题，原定的建设项目培训基地的目标和课程设置没有得到实现。</p>	
<p>(1) 项目内部的因素</p>	<p>JICA成为独立行政法人之后，年度末的预算执行期间缩短，活动中出现空白的可能性有所增加。制定培训计划非予以实施时，水利部的有些相关司的方针得不到确定，造成难以应对的情况。延期培训方面，由于预算、时间、能力等的限制，未能得到令人满意的结果。</p>	<p>无。</p>	
<p>(2) 项目外部的因素</p>	<p>实施过程跟踪评估</p>		

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパートコメント	評価チーム評価
妥当性 (現状での妥当性)				
必要性	<p>プロ目、上位目標は対象地域・社会のニーズ合致しているか</p> <p>プロ目は、ターゲットグループのニーズに合致しているか</p>			<p>中国全体では人口一人あたりの水資源量は、世界平均の四分の一であり、水欠乏国の一つである反面、長江流域を中心とする洪水により多くの人命・財産が失われている。水利人材の養成は中国社会のニーズに合致する。</p> <p>PDM上のターゲットグループは「中高級管理者・技術者2000人(1万人)」である。中高級技術者には技術向上、指導力向上というニーズはあるが、延伸研修の講師に足りぬというニーズはない。</p>
優先度	<p>中国の開発政策との整合性はあるか</p>			<p>現行第十次五カ年計画(2001-2005)では①水利(主に洪水、旱魃、水質汚染対策)、交通、エネルギー三大分野のインフラ整備強化、②持続可能な発展を実現するための生体建設と環境保全の重視、③人的資源開発と教育を伴った専門分野の人材を養成する、という位置づけで整合性が高い。</p>
	<p>ODA大綱や国別事業実施計画との整合性はあるか</p>			<p>平成15年8月に閣議承認を得た新ODA大綱では、重点課題として「貧困削減」「持続的成長」「(環境、自然災害等)地球規模の問題への取り組み」「平和の構築」の四つを掲げている。長江流域を中心とする洪水災害や北部の水不足に悩む中国に対し水利人材養成面で協力をを行う本プロジェクトは以上四大課題の第三項を始め、すべての課題の解決に資するものである。</p> <p>また、平成12年12月に出された「21世紀に向けた対中経済協力のあり方に関する懇談会」提言では21世紀の対中経済協力の重点課題・分野として「環境保全、内陸部の民生向上や社会開発、人材育成、制度作り、技術移転などを重視」している。</p> <p>JICAの国別事業実施計画においても重点分野の一つとして「環境問題など地球規模の問題(自然災害対策や枯渇する水資源の有効利用に関する協力を含む)」に対処するための協力が掲げられている。</p> <p>本プロジェクトは我が国の対中協力政策と整合性がある。</p>

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートパーコメント	評価チーム評価
近年の変化	<p>本プロジェクトの中間評価(2002年月)以後に、プロジェクト目標や上位目標の重要性、その他プロジェクトの実施に対しプラスの影響を与えるような中国の政策・経済・社会などの変化はあったか。</p> <p>本プロジェクトの開始以後に実施機関(水利部人材資源開発センター)の役割、組織、人事等に本プロジェクトの実施に対しプラスの影響があるような変化があったか。</p>	<p>より重要になった。産業高度化のために、人材育成を重視するようになってきている。</p> <p>専門家のコメント</p>	<p>より重要になった。中国政府は大規模幹部研修に対する要望を提出して、中国共産党中央人材会議を招集し、人材による強国戦略を提出し、水利業界の各機関の水利職員研修への重視度もますます高くなっている。水利は水資源の持続的利用をもって社会経済の持続的発展を支持する重要な責任を担っている。この責任を完了するには、人材がキーであり、人材研修の重要性・人材研修の重要な位置付けは日増しに際立つようになってきている。</p> <p>カウンタートパーコメント</p>	<p>中国では、以前はインフラ整備が開発の主要な目標であった。1997年に「科教興国」が国家発展のスローガンとなっていたが、これが2003年より「人材強国」に変わった。人材養成は国家のスローガンとなっている。</p> <p>評価チーム評価</p>
		<p>プラスの変化があった。人材資源開発センターが2001年3月に水利部指定研修機関に対する資質認定機関となった。</p> <p>2004年7月の人事異動により、人材資源開発センター主任が公募制試験制度によって決定され赴任し、その後組織の拡充(副主任を1名から3名に強化等)が図られている。</p>	<p>プラスの変化があった。人材センターには総合処・研修処・情報処・認定処等四つの処が設けられている。中央機構編制委員会非公室認可の機能に基づき、センターは人材研修において、水利人材資源開発の企画・研修計画及び関係政策弁法の調査と作成、人材研修計画・水利人材養成国際協力プロジェクトの実施、水利人材研修機構の資質審査・人材研修証書審査発行等人材研修に関する管理組織実施等の責任機能を有する。上述した機能は人材センターの水利業界における人材研修の位置付けと役割を明確にし、人材センター運営開始後の七年間、日中協力中国水利人材養成プロジェクト実施の四年間、センターは業界の人材研修で良好なモデルの役割を果たし、自体の重人員・センターの既存人員のうち、大多数がプロジェクトのカウンタートパーを兼任し、中国水利人材養成プロジェクトの実施に携わりながら、人材育成における研修管理方法を把握して、ある程度の人材育成経験を蓄積している。中でも5名のスタッフはプロジェクトの研修管理分野における準高級訪問研修・一般訪問研修・集団研修に参加して、研修や実践の中でも鍛錬し、センターのスタッフは水利業界の各種の研修任務を完全に担当することができる。なお、講師のデータベース構築によりセンターは兼任専任の講師チームを設立し、各種の研修実施時には安定でハイレベルな教師の後ろ盾が実現できた。2004年5月には、水利部における競争選抜を通じ、センターの新しい主任が赴任して、人材センターのリニューアルを強化した。</p>	<p>左記の通りである。なお調査時点で確認された水利人材養成文書におけるセンターの位置づけは以下の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水利人材養成政策に関する人事教育労働司への政策提言 ・全国地方レベルの研修センターへの指導・監督・研修の実施

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパートコメント	評価チーム評価
	<p>カウンターパート機関として水利部人材資源開発センターを選定したことの妥当性。</p>	<p>本プロジェクトのカウンターパート機関としては、水利部人材資源開発センターはほとんど唯一の選択肢である。</p>	<p>人材研修運営システム構築:人材プロジェクトが立ち上がったから、人材センターは逐次に規範化プロジェクト研修管理システムを構築した。センターが主催する毎回の研修では厳格に研修ニーズの調査・研修計画作成(年度研修計画を作成し、水利部人事労働教育司へ報告・認可)、研修実施案作成(研修カリキュラム設計等)、研修教材開発(研修講義案作成)、研修生募集(案内状発布・ネット上で公表等の形で参加者を募集申請する)、研修開催・研修効果評価等の流れで実施し、研修品質と効果を確保した。プロジェクト主催の研修への参加者満足度は全て90%以上だった。また、人材センターは水利部人材研修業務マニュアルを作成して、研修の各プロセスを詳細に指導し、水利業界の各研修管理部門と研修機構の研修実施のために指導を 실시し、水利業界の人材研修の品質の向上のために積極的な役割を果たした。</p>	<p>最適な選択であった。インフラのなかでは水利部門を優先し、その実施策として人材養成を重視する中国の政策から、政府機関の多くが人材開発を行っている中で水利部人材資源開発センターは人員の補強を実施している。</p>
	<p>効果の受益や費用の負担が公平に分配されるか。</p>		<p>水利業界には現在百社余りの研修機関が存在し、これら人材研修センターはプロジェクトのカウンターパート機関として水利部人材研修センターは、水利部人材資源開発センターは水利業界唯一の全体的な人材開発任務を担う機関で、人事労働教育司の委託で水利部の重点研修任務・指定研修機関認定と管理等の重要任務を担う。同時に、水利部実施中の中国水利教育研修ネットワークの運営管理と内容充実の任務は人材センターが担当する。上述から見て、業界における人材研修のモデルの役割を果たし、プロジェクトの影響と波及範囲を効果的に拡大するには人材センターが最適な選択であった。</p>	<p>効果の裨益は全国民に及ぶ</p>
	<p>日本の技術の優位性はあるか(日本に対象技術のノウハウが蓄積されているか、日本の経験を生かせるかなど)</p>			<p>水資源・砂防分野における日本の技術は、先進的かつ豊富であり、優位性をもつ。</p>

有効性
(予測)

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートパーコメント	評価チーム評価
プロジェクト目標の達成予測	投入・成果の実績、活動の状況に照らし合わせて、プロジェクト目標の達成の見込みはあるか？(検証グリッドの結果より)	2005年3月開催予定の研修(1回)を残して、2004年末現在で既に2371名が研修を修了し、指標はクリアされている。	現在まで、プロジェクトは合計29回の研修会を開催し、延べ2400人が研修を受け、既に予期目標は達成している。	調査時点(2005年1月)現在、研修終了者の総人数は2371名となる。しかしこのうち中高級職員は、1,754名であり、2000名を育成するという数値目標は、おおむね達成された。 なお、水利部は現在進めている「全国水資源総合計画」及び「山地洪水防衛計画」に關してその策定のために必要な技術分野の人材の育成が緊急の課題であるが、このような課題の解決を念頭に開いた計画的な研修を行ってこななかった。
因果関係(成果)	プロジェクト目標が達成するとして、それはプロジェクトの成果によるものといえるか 成果はプロジェクト目標を達成するため十分にであったか。「成果がすべて達成されればプロジェクト目標は達成される」という論理に無理はないか	大変よく設定されている。	プロジェクトの成果設定は妥当である。但し、各種要素が原因となって、普及研修の展開は難しく、プロジェクトの成果とプロジェクトの目標に關して完全には達成できない。	プロジェクト目標は達成は成果の結果である。他の要因(政府の人材養成重視)等は目標達成に貢献したが直接的な原因とはなっていない。 よく設定されている。
(外部条件)右記プロジェクト目標達成のための外部条件を満たしていたか。満たされたか。満たされていない場合どう対応したか	1. 研修を受けた指導者が大量に流出しない。 2. 現在の資格奨励制度が維持される。	現時点では不明ではあるが、中国水利関係の人事異動状況を考えると研修終了後も同じ職務に所属しているものと推測される。 水利部における既存の職資格等の制度には変化なく、資格奨励制度は維持されており問題はな	毎年度のプロジェクト研修参加者に対する追跡アンケート調査によれば、プロジェクト研修参加者の一部は出国勉強・移住・転勤・退職・移動等という他所に移転する現象がある。但し、全体の影響は余り発生していない。現在、普及研修における困難と問題は少数指導者の流出とは関係がない。 水利部における既存の職資格等の制度には変化なく、資格奨励制度は維持されており問題はな	流出者は少数であり、大勢には影響ない。 水利部における既存の職資格等の制度には変化なく、資格奨励制度は維持されており問題はな

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートパーコメント	評価チーム評価
応じたか	上記以外にプロジェクト目標達成に影響する外部条件はあるか	特に無し。	特に無し。	特に無し。
(阻害・貢献要因)	・プロジェクト目標達成の貢献要因は何か ・プロジェクト目標達成の阻害要因は何か	特に無し。 特に無し。	特に無し。 特に無し。	特に無し。 特に無し。
効率性				
成果の達成度	成果の発現状況は適切か	終了時までで予定された成果はすべて達成できる	日中双方のプロジェクト研修参加者に対する普及研修実施状況の調査結果から、プロジェクト普及研修の実施状況は予期目標を達成していない、プロジェクトの研修基地一帯雲霧地整備は各種原因で予期目標を達成していない。プロジェクト終了時に上述の目標が実現できるか今の所予測できない。	水利部人材資源開発センターの研修運営体制は整備され、指導者研修コースも整備されており、研修管理、水資源管理、建設管理、砂防の各分野において、中級・初級技術者を指導する指導者が育成される見込みである。しかしながら水利部人材資源開発センターの研修機関としての専門的な能力強化が十分になされたとは言えず、また、専門技術をテーマとする研修は、継続的実施を行うにあたり、研修企画を行えるシステムが十分には構築されていない。
因果関係	活動は成果の達成のために適切に設定されていたか 投入は活動を行うために質・量とも過不足無く適切に設定されていたか	おおむね適切であったが、一部成果の達成には直接的な影響の少ない項目が含まれていた。	重要な項目が欠けていた。プロジェクト研修参加者による普及研修実施状況等の問題、上述の問題は同様にプロジェクトの予期目標達成可否を評価する重要な要素になる。	プロジェクト目標の達成に向けてはよく設定されている。しかしながら研修を受けた受講者が、効果的に研修結果を普及する方法について検討する活動があってもよかつた。
タイミング	適切な投入がタイミングよく実施されたか			適切に設定されていた

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパーパートコメント	評価チーム評価
	活動のタイミン	一部の活動のタイミンに問題があった。 プロジェクト初期の段階で、研修生の参加が困難な時期に研修を実施し、参加者が計画を大幅に下回ることがあった。 研修教材の(インターネットによる)閲覧機能が研修終了後迅速に整理しなかった。 遠隔教育ネットワークの開設が行われなかった。	活動はタイミンがよく実施された	一部に専門家コメントにあるような問題があった。
投入の適切さ 中国側の投入	人材の投入(1)プロジェクト管理者	専任で、全期間をカバーしており、プロジェクト活動に貢献した。	中国側はプロジェクト開始から現在まで、プロジェクトの管理者としてプロジェクトマネジャー、プロジェクト弁公室主任、プロジェクト弁公室総合部・研修部責任者及び財務担当等終始5人以上を手配した。	適切であった。
	人材の投入(2)カウンターパーパート	分野によっては、一時期カウンターパーパートの人事異動が頻繁になされ、プロジェクト活動に支障となる時期があった。	必要な投入は質・量・タイミンに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	プロジェクトのカウンターパーパートとしては専任(人材センター職員が任命され主として研修計画の作成、実施にあたる。)X名、兼任(専門野の業務をもち、プロジェクトとの関係は主としてセンターで実施される研修の講師をつとめる。)Y名、合計37名が配置されている。 プロジェクト初期にはC/Pが不足し、特に砂防分野の専任C/Pが不在であることが大きな阻害要因として中間評価報告書で指摘されている。現状では人的には満たされているが以下の問題がある。 専任カウンターパーパート： 水士保持分野(砂防分野)の専任C/Pは2003年2月になつて初めて確保されたものの、当該分野の専門知識を保持していない。水資源分野の専任カウンターパーパートは、頻繁な異動があり、2004年6月からの現C/Pは当該分野の専門知識を持っていない。
	人材の投入(3)補助要員(事務員、運転手、通訳等)	必要な投入は質・量・タイミンに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	プロジェクトは専任の運転手・通訳・機材管理者等の人員を手配し、プロジェクト活動の順調なる実施を確保した。	概ね適切であった。

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパートコメント	評価チーム評価
	施設(プロジェクト執務室)	タイミングに問題があった。プロジェクト開始してから6ヶ月後に執務室が完成し、プロジェクト運営途中での引越しを余儀なくされた。	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクト開始後、即時にプロジェクト弁公室を開設して、プロジェクトの実施に必要な場所を提供した。	概ね適切であった。
	運営経費	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	中国側は最大限予算の問題を解決して、プロジェクトの日常運営と研修活動の展開のために必要な経費支援を提供した。	概ね適切であった。
投入の適切さ 日本側の投入	長期専門家の派遣	研修管理分野、水士保持分野の専任長期専門家が投入されなかったため、一部の専門家の負担となった。(プロジェクト目標の達成には影響していない。)	日本側専門家は全員が必要な専門知識と業務能力、かつ真剣な業務態度を具備し、プロジェクトの成果達成のために貢献した。	概ね適切であった。
	短期専門家の派遣	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	日本側短期専門家の派遣には厳しい手続きがあった。日中双方は研修活動の必要に応じて人選要望を決定してから、日本国内で選定し、また日本側長期専門家と中国側訪日研修員の承認後に、最終的な人選を決める。上述の十分な選定があるので、短期専門家の作業効率率は非常に高く、プロジェクト成果取得のために貢献できた。	概ね適切であった。
	カウンターパートの日本研修	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。	概ね適切であった。
	機材供与	現地の実情にあわなないため、プロジェクトでの活用度の低い機材が含まれていた。(例: 密着基地におけるブレゼンデーション用機材)	中国側が申請したことのあるスタジオ設備・携帯式複写機等の設備はまだ提供されていない。もし、これが可能なら、電子教材の作成や地方における研修の際により便利を図ることができると期待している。	概ね適切であった。
	運営経費	必要な投入は質・量・タイミングに問題なく実施され、プロジェクトの成果・目標の達成に有効に貢献した。		概ね適切であった。
(外部条件) 右記成果達成のための外部条件を満たさなかったか。	1. 各部門の協力が変わらない 上記以外に成果達成に影響する外部条件はあるか	多少問題はあるが大勢に影響はない。	プロジェクトの関係部門・機関はプロジェクトの実施へ絶大な支援を与え、各部門の協力は変化していない。	各部門からは道切な協力・支援が得られた 特に無し。

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパートコメント	評価チーム評価
阻害・貢献要因	・成果発現の貢献要因は何か ・成果発現の阻害要因は何か			特に無し。 特に無し。
コスト	類似プロジェクトと比較して、成果の発現度・プロジェクト目標の達成度は投入コストに見合ったものであるか より低いコストで達成する代替手段は無かったか 同じコストでより高い達成度を実現することはできなかったか			成果の発現度・プロジェクト目標の達成度は投入コストに見合ったものである
インパクト(予測)	・インパクトの影響が既に発生している場合は現状に基づき検証しプロジェクトの見直しにつなげていく。 ・上位目標:中国水利管理者及び技術者の知識・技術が向上する ・指標: —5年以内に1万人の指導を行う。 —中国水利管理者及び技術者の技術力評価結果が向上する ・上位目標の達成により中国国開発計画へのインパクト(スーパーゴールへの前進等)は見込めるか			研修対象者に初級が含まれていた。研修対象者の選定が適切になされていたれば同じコストでより高い達成度を実現できたであろう。
上位目標の達成予測 ・投入・成果の実績、活動の状況に照らし合わせて、上位目標はプロジェクトの効果として協力終了後5年以内に発現する (上位目標のインパクト)	・上位目標:中国水利管理者及び技術者の知識レベルの向上、先進的な技術と管理方法の水利資源管理・工事建設管理・砂防・研修管理等分野への活用推進、水利資源の持続的利用による中国経済社会の持続的発展のために人材提供が確保できる。			2001年から2003年までの3年間の研修参加者への追跡アンケートの結果によると、研修参加者1,649名に対し、延伸研修を受けた人数は15,506名となっており、この事は上位目標へのインパクトと成っている。
上位目標の達成予測 ・上位目標:中国水利管理者及び技術者の知識レベルの向上、先進的な技術と管理方法の水利資源管理・工事建設管理・砂防・研修管理等分野への活用推進、水利資源の持続的利用による中国経済社会の持続的発展のために人材提供が確保できる。	・上位目標:中国水利管理者及び技術者の知識レベルの向上、先進的な技術と管理方法の水利資源管理・工事建設管理・砂防・研修管理等分野への活用推進、水利資源の持続的利用による中国経済社会の持続的発展のために人材提供が確保できる。			上位目標が達成できれば、中国水利管理者・技術者の知識レベルの向上、先進的な技術と管理方法の水利資源管理・工事建設管理・砂防・研修管理等分野への活用推進、水利資源の持続的利用による中国経済社会の持続的発展のために人材提供が確保できる。

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目 (因果関係)	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートパーバートコメント	評価チーム評価
プロジェクト目標が達成されれば上位目標は達成されるように設定されているか	プロジェクト目標が達成されれば上位目標は達成されるように設定されているか	左記条件が満たされる可能性は非常に高い。	現在から見て、水利部の機構・機能、及び人材育成における政策は終始安定性を保持している。	プロジェクト目標が段階的に達成されただけでは上位目標に繋がらない。センターの自立発展性が確保され、プロジェクト終了後も継続して指導者育成活動を維持することが重要である。研修対象者の選定方法を検討すべきであった。
1. 水利部の政策が変更されない。	1. 水利部の政策が変更されない。	左記条件が満たされる可能性は非常に高い。	現在から見て、水利部の機構・機能、及び人材育成における政策は終始安定性を保持している。	左記条件が満たされる可能性は非常に高い。
2. 地方水利部門が研修事業をサポートする	2. 地方水利部門が研修事業をサポートする	多少問題はあるが概ね満たされるところと思われる。研修事業と研修修了者が実施する普及研修が適切にリンクしていないという問題がある。	多少問題はあるが概ね満たされるところと思われる。地方水利部門は研修経費が激しいので、参加者が職場に戻ってからの普及研修の実施は困難である。	多少問題はあるが概ね満たされるところと思われる。研修事業と研修修了者が実施する普及研修が適切にリンクしていないという問題がある。
政策の策定と法律・制度・基準などの整備への影響	政策の策定と法律・制度・基準などの整備への影響	ない。	大。プロジェクトの実施によって、水利部の水資源管理・工学建設管理・水土保持・研修管理等分野における制度・基準の制定公表に役立った。	プロジェクトの実施によって、水利部の水資源管理・工学建設管理・水土保持・研修管理等分野における制度・基準の制定公表に役立った。
・ジェンダー、人権、貧富、など社会・文化面への影響	・ジェンダー、人権、貧富、など社会・文化面への影響	ない。	わからない。	ないと思われる。
・実施機関の人事・組織・予算等への影響	・実施機関の人事・組織・予算等への影響	多少あった。	大。人材センターの人事・組織に対する影響は問題A2の回答を参照のこと	妥当性の項で見えたようなプラスの影響があった。
・環境保護への影響	・環境保護への影響	多少あった。環境保護をテーマにした講義・研修も実施しているため。	大。プロジェクト開催のダム堆砂対策及び環境保全技術、水資源保護・生態修復、多自然型川づくりと湿地保護、節水管理、地すべり・土石流防止技術等の研修は、研修内容が環境保護とも密接な関係があり、環境保全と整備に大きく推進させる役割がある。	プラスの影響が予測されるが現時点ではまだ結果が出ていない。
・技術面での変革に対する影響	・技術面での変革に対する影響	多少あった。	大。プロジェクトの研修は基本的に各分野の先進的技術を巡って開催された。ダム安全補強技術・観測技術・用水原単位制定・節水技術等は、先進技術の水利業界への応用を促進した。	プロジェクトの研修は基本的に各分野の先進的技術を巡って開催された。ダム安全補強技術・観測技術・用水原単位制定・節水技術等は、先進技術の水利業界への応用を促進した。

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートコメント	評価チーム評価
	<p>・カウンタートパート他プロジェクト関係者の意識や生活への影響</p> <p>・人種、民族、性別、宗教、社会的階層などの違いにより異なったプラス・マイナスの影響は生じていないか</p> <p>・プロジェクト実施の結果環境汚染や女性の労働強化その他のマイナスの影響は発生していないか。それを取り除くための方策は何か</p>	<p>多少あった。</p> <p>ない。</p> <p>ない。</p>	<p>大。カウンタートパートは日本の先進技術や管理方法、経営を理解して、実際の仕事の中で応用し、業務手法と態度が改善できて、真剣さ・貢献する精神が向上した。</p> <p>わからない。</p> <p>ない。</p>	<p>カウンタートパートは日本の先進技術や管理方法、経営を理解して、実際の仕事の中で応用し、業務手法と態度が改善できて、取り組み姿勢が改善され向上した。</p> <p>そのような影響は見られない。</p> <p>そのような影響は見られない。</p>
自立発展性	<p>・政策支援は協力終了後も継続するか</p> <p>・関連規制・法制度は整備されているか。整備される予定か。</p> <p>・研修の継続・拡大(5年内に1万人の指導を行う)の実施は水利部の計画に取り込まれているか。</p> <p>・水利部が上記研修拡大を実施できる可能性はどの程度ある</p>	<p>政府の水利人材養成への支援は現状程度で推移する。</p> <p>現在そのような動きはほとんど見られない。</p> <p>上記の数字は明記されていないが、研修の継続拡大は水利部の明確な方針のひとつである。</p>	<p>中国政府の人材育成に対する重視の度合は高まる一方であり、政府による支援もますます強化されていくと予測できる。</p> <p>水利部人事労働教育司は現在研修品質管理に関する文書を制定中で、間もなく公表される。</p> <p>水利工事建設プロジェクト基幹設備購入入札管理方法』等が公表された。</p> <p>現在制定中の水利部『第十一次5ヶ年人材計画』では、研修参加者としての指導的役割に関する問題が提起される見込みである。</p> <p>研修範囲の拡大のために、水利部は中国水利教育研修ネットワーク構築などの適切な措置を導入している。</p>	<p>政策面での支援継続は十分期待できる。</p> <p>水利部人事労働教育司は現在研修品質管理に関する文書を制定中で、間もなく公表される。</p> <p>現在制定中の水利部『第十一次5ヶ年人材計画』では、研修参加者としての指導的役割に関する問題が提起される見込みである。</p> <p>可能性はあるが研修普及の仕組みの構築が必要である。</p>

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンターパートコメント	評価チーム評価
組織・財政面	<p>・協力終了後も効果をあげていくための活動を実施するにた組織能力はあるか (人材配置、意思決定プロセスなど)</p>	<p>基本的な能力はあると考えられるが、効率的な普及のための能力に欠ける。</p>	<p>プロジェクトの実施によって、人材センターは既にある程度の自主的な発展能力を具備している。但し、プロジェクト終了後にも、人材センターの研修能力を一層向上させるために、水利遠隔研修システムと学歴な業務体制を設立すべきである。効果的な遠隔研修を実施していくためには、先進的な技術と手法・経験を導入、習得して人材育成を強化しなければならない。</p>	<p>① プロジェクト終了後、センターが独自に水資源管理、水士保持分野の研修を計画する能力は不十分である。 ② 上位目標達成に向けて、研修の効果が研修受講生以外に普及していく体制が不十分である。</p>
	<p>・実施機関のプロジェクに対するオーナーシップは、十分に確保されているか</p>	<p>十分確保されている。</p>	<p>プロジェクト実施者である水利部人事労働教育司はプロジェクト活動の自主的な展開のために十分な支援を与えており、人材センターが実施する研修活動の自主的な展開を支持している。</p>	<p>センター長は明確な方針をもっており、水利部人事労働教育司もこれを支援している。</p>
	<p>・経常経費を含む予算の確保は行われているか。中国側の予算措置は十分に講じられているか？</p>	<p>予算の増加を常に要求している。</p>	<p>充分。</p>	<p>将来の予算確保については明確に予測すること困難であるが、現在の人材育成重視の水利部の方針からみて、必要な予算は確保されると見られる。</p>
	<p>・研修拡大により将来の予算が増える可能性はどの程度あるか？ 予算確保のための対策は十分か</p>	<p>可能性は高い。組織を強化しており、次に研修拡大のための予算確保を進めていくものと思われる。</p>	<p>現在、水利部は中国水利教育研修ネットワークの構築、遠隔研修による研修範囲の拡大を計画しており、遠隔研修システムのプラットフォーム構築費用を調達した。プラットフォームが構築されて、遠隔研修プラットフォームにより適時に品質の高い電子学習教材等が水利職員へ提供できるならば、予算を増やさない条件の下でも、研修参加者人数増加・研修範囲拡大等の効果が図れる。なお、水利部人事労働教育司も積極的に研修経費調達に取り組んでいる。</p>	<p>センター自身が主催する研修は、予算面でも問題ないと見られる。</p>
技術面	<p>・プロジェクトで用いられた技術移転の手法は受容されたか。(技術レベル、社会的・慣習的要因など)</p>	<p>研修実施マニュアルが作成され、手法は定着している。</p>	<p>実際の効果から見ると、プロジェクトが導入してきた技術移転方法は大多数に受け入れられている。但し、参加者の一部は普及研修の必要性と重要性を認識して、自分で普及指導者としての役割を果たそうとしても、様々な条件の制約で普及研修の実施が困難であり、未だに実現されていない。</p>	<p>プロジェクトで用いられた技術移転の手法は受け入れられている。</p>

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートパーコメント	評価チーム評価
	<p>・資機材の維持管理は適切に行われているか</p>	<p>概ね適切に行われている。</p>	<p>人材センターは機材の維持管理手法を決めて、厳格に制度に基づいた機材の維持管理を行っている。 現在の状況から見て、機材の維持管理は正常で、プロジェクトによる各種活動の実施を保障した。</p>	<p>研修機材、設備の維持管理は管理台帳に記載し、機材ごとに責任者を決めて管理している。全体的管理は調整員が担当している。密着基盤に設置された機材については、水利部の機関服務部が管理しており、管理状況は適切である。</p>
社会・文化・環境面	<p>・女性、貧困層、社会的弱者への配慮不足により持続的効果を妨げる可能性は</p> <p>・環境への配慮不足により持続的効果を妨げる可能性はない</p> <p>自立発展性を阻害するその他の要因はあるか</p>	<p>可能性はない。</p> <p>可能性はない。</p>	<p>無い。</p> <p>無い。</p>	<p>無い。</p> <p>無い。</p>
	<p>上記のような側面を総合的に勘案して、自立発展性は高いのか、低いのか。</p>	<p>専門技術分野に関してはセンターが独自に研修を企画・実施していくための仕組みを確立すれば、自立発展性は高い。</p>	<p>なんとかなる。人材養成はますます重視され、人材センターの組織機構と機能は強化されつつある。人材センターは大勢の研修管理人材を育成して、水利部の人材研修業務を担い、水利業界において大きな影響を生み出した。これらは人材センターの自主的発展に向けた重要な要素となる。但し、プロジェクトの研修基地がないため、人材センターの研修活動は一定の制約を受けている。このため、現在中国水利教育研修ネットワークを構築中であり、この教育研修ネットワークを中国水利人材研修のハブチャール研修基地として、人材センターの研修における更なる機能と役割の強化を図り、人材センターの自主性を一層向上させる。</p>	<p>研修管理分野は自立発展能力を身につけている。しかし、水資源分野、建設管理分野、砂防分野については、センターが独自に研修を企画・実施していくための仕組みを確立する必要がある。</p>
	<p>プロジェクト終了後中国側が上位目標にむけての活動を継続する上で直面すると思われる主要な問題点は何か</p>	<p>問題点： 1. 知識普及を効果的に実施するノウハウが欠けており、技術の普及拡大に支障を及ぼす恐れが大きい。 2. プロジェクトにおいて日方が作成した研修資料が十分に中方に消化されていない部分がある。 3. 研修参加者の講義内容への質問に対応する体制が整っていない。</p>	<p>遠隔研修システム構築における主要問題は 1. 系統立った電子教材作成の経験がない。 2. 遠隔研修システムの運営管理と研修実施の経験がない。 3. 遠隔研修と電子教材開発の技術と人材がない。</p>	<p>研修参加者の選定方法、ニーズアセス、地方・その他の研修機関との連携。</p>

別添資料 五項目評価グリッド

調査項目	必要な情報・データ (指標)	専門家コメント	カウンタートコメント	評価チーム評価
	プロジェクト終了後中国側が上位目標にむけての活動を継続する上で直面すると思われる主要な問題点は何か	<p>問題点:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 知識普及を効果的に実施するノウハウが欠けており、技術の普及拡大に支障を及ぼす恐れが大きい。 2. プロジェクトにおいて日方が作成した研修資料が十分に中方に消化されていない部分がある。 3. 研修参加者の講義内容への質問に対応する体制が整っていない。 	<p>遠隔研修システム構築における主要問題は、系統立った電子教材作成の経験がない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 遠隔研修システムの運営管理と研修実施の経験がない。 3. 遠隔研修と電子教材開発の技術と人材がない。 	<p>研修参加者の選定方法、ニーズアセス、地方・その他の研修機関との連携、</p>

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
妥当性 (现状下的妥当性) 必要性	项目目标、上位目标 是否与地区及社会的 需求相符合? 项目目标是否与对象 群的需求相符合?			中国的人均水资源占有量仅为世界的1/4,属于缺水国家,但另一方面,以长江流域为中心的洪水又致使众多的生命及财产遭受损失,水利人才的培养,符合中国社会的需求。 PDM上的目标群,是“中高级管理人员和技术人员2000名(1万名)”。中高级技术人员具有提高技术水平、提高指导能力的需求,但没有成为延伸培训教师的需求。
优先度	与中国的开发政策之 间,是否具有整合 性? 与日本的ODA大纲及 以不同国家为对象的 事业实施计划之间, 是否具有整合性?			现行的第十个五年计划(2001-2005)中提出,要加强水利(主要是洪水、干旱、水质污染对策)、交通、能源三大领域的建设;重视生态建设和环境保护,实现可持续发展;开展人力资源的开发和教育,培养专业领域的人才,因此,具有很强的整合性。 2003年8月内阁会议通过的新ODA纲要中,列出了四大重点课题:“减少贫困”、“可持续发展”、“(环境、自然灾害等)全球规模问题的解决”、“建设和平”。对于面临着以长江流域为中心的洪涝灾害及北方缺水问题的中国,在水利人才培养方面开展合作的本项目,可以为解决上述课题中的第三项为首的所有课题做出贡献。 此外,2000年12月的“面向21世纪的对华经济合作座谈会”上,将“重视环境保护、提高西部人民生活水平、社会开发、人才培养、制度建设、技术转让”列为21世纪对华经济合作的重点课题及领域。 JICA针对不同国家的事业实施计划中,作为重点领域之一,也提出了要开展“环境问题等全球规模的问题(包括自然灾害对策以及有效利用日益枯竭的水资源)对策方面的合作”。 本项目与日本的对华合作政策之间,具有整合性。

附件：五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
近年来的变化	<p>本项目中期评估(2002年1月)以后,“项目目标”、“上位目标”的重要性是否发生了变化?中国的政策以及经济、社会方面,是否发生了对项目的实施产生正面或负面影响的变化?</p>	<p>更重要了。随着高度产业化,开始重视人才的培养。</p>	<p>更重要了。中共中央也召开中国政府发出了大规模培训干部的要求,水利系统各单位对水利职工培训越来越重视;水利承担着以水资源可持续利用支持社会经济可持续发展的重要任务,要完成这一重任,人才是关键,人才培训的重要性、人才培训工作的地位越来越突出。</p>	<p>在以往的中国,开发的主要目标是基础设施建设,1997年提出了“科教兴国”,随后又于2003年提出了“人才强国”。人才培养已成为国家的口号。</p>
	<p>本项目开始实施以后,实施机构(水利部人才资源开发中心)的作用、组织、人研等方面,是否发生了对本项目的实施产生正面或负面影响的变化?</p>	<p>有正面变化。 人才资源开发中心于2001年3月成为水利部指定培训机构。 2004年7月,随着人事变动,人才资源开发中心主任通过公开招聘考试而赴任,并开始着力于组织的扩充(副主任由1名强化为3名等)。</p>	<p>有正面变化。 组织机构作用方面,人才中心设综合处、培训处、信息处、评鉴处四个处,根据中央机构编制委员会办公室批准的职能,人才中心在人才培训方面,承担着水利人才资源开发工作规划、培训计划及有关政策办法的调研及拟定,组织实施人才培训计划,水利人才国际合作培训项目,承担水利人才培训资质审查、人才培训证书核发等有关人才培训的管理和组织实施等职责。以上职能明确了人才中心在水利行业人才培训工作中的地位和作用,在人才中心运行七年多、中日合作中国水利人才培训项目实施四年多的时间里,中心在行业人才培训中较好地发挥了示范作用,充分体现了其重要地位。</p>	<p>如左面所述。此外,本次调查时确认的人才中心在水利人才培养方面的定位如下,向人教司提出水利人才培养方面的政策建议;对全国各地培训中心进行指导和监督;开展培训。</p>
			<p>人员方面。中心现有人员中,绝大多数均担任项目对口人员,参与了中国水利人才培训项目的执行工作,在人才培训的实际工作中掌握了培训管理方法,并积累了一定的培训工作经验;其中5名人员还参加了项目组织的培训管理领域的赴日准高级研修、普通研修和集体研修,经过培训和实践锻炼,中心人员完全能够承担起水利行业的各项培训任务的组织实施工作。另外,通过建设教师信息库,中心还建立了一支兼职教师队伍,在组织开展各类培训时,有比较稳定的高质量师资队伍。2004年5月,通过水利部公开选拔竞聘产生了人才中心的新一任主任,人才中心的领导力量进一步得到加强。</p>	

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
			<p>人才培训工作运行体系建设方面,项目启动后,人才中心逐步建立了规范的培训项目实施管理体系,中心举办的每期培训班,都严格按照培训需求调研、培训计划制定(制定年度培训计划,报水利部人事劳动教育司批准)、培训方案编制(设计培训课程等)、培训教材开发(组织编写培训讲义)、招收学员(通过文件、网上公告等形式,通知学员报名参加培训班)、组织实施培训、培训效果评估等流程来实施,确保了培训质量和培训效果。项目举办的培训班,学员的满意度均在90%以上。人才中心还组织编写了水利人才培训手册,对每个培训环节都有详细的操作指导,为水利行业各培训管理部门和培训机构开展培训工作提供指导,在提高水利行业人才培养质量方面起到了积极的作用。</p>	
	<p>选择水利部人才资源开发中心作为对口机构,是否妥当?</p>	<p>作为本项目的对口机构,水利部人才资源开发中心几乎是唯一的选择。</p>	<p>水利行业目前有100多家培训机构,可以作为项目的对口机构。但是人才资源开发中心是水利行业唯一的实施行业整体性人才开发任务的机构,具有承担行业人才培养任务的重要职能,并且受人事劳动教育司委托,承担着水利部重点培训任务实施、定点培训机构资质认证和管理等重要任务,同时,水利部正在计划建设的中国水利教育培训网的运行管理和内容建设任务,也由人才中心来承担。从以上角度看,要在行业发挥人才培养示范作用,有效扩大项目的影响和辐射范围,人才中心是最佳选择。</p>	<p>是最佳选择。在基础设施建设中,水利行业排在最前面,其体现实是:按照中国的人才政策政府机构都在裁员,而水利部人才资源开发中心则在加强人员。</p>
	<p>效果受益及费用负担的分配是否公平?</p>			<p>全国人民都可从效果中受益。</p>
	<p>日本的技术是否具有优势?(日本是否积累了对象技术?是否可以有效利用日本的经验等)</p>			<p>日本在水资源领域以及水土保持领域具有技术先进且丰富的经验,具有优势。</p>
<p>有效性(予测)</p>				

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据(指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
项目目标达成预测	对照投入、实际成果以及活动状况,项目目标“在水利部人才资源开发中心开发确立水利行业培训管理、水资源管理、建设与管理、水土保持各	除了预定于2005年3月再举办一次培训以外,到2004年末,已行约2371人参加培训,指标业已达成。	到目前为止,项目已经举办了29期培训,培训了近2400人次,已经达到了预期目标。	2005年1月展开调查时,已参加培训的总人数已达到2371人,但其中的中高级人员为1754名,大体上实现了培养2000名的目标。此外,日前水利部正在制定的《全国水资源综合规划》和《长江上游梯级泥沙淤积预警系统规划》中,继续培养相应技术领域的人才,但项目在这方面没有结合这一具体需求,有计划地开展培训活动。
因果关系(成果)	假设项目目标能够达成,那么,是否可以由项目成果所带动的? 对于项目目标的达成而言,成果是否充分? “所有成果均能达成的话,项目目标也就能够达成”这一逻辑是否牵强?	设定得十分恰当。	项目成果的设定是恰当的,但是,因为种种因素影响,开展延伸培训有困难,项目成果和目标不能完全达成。	项目目标的达成,是项目成果所带来的,其它因素(政府重视人才培养)对目标的达成也有一定的贡献,但不是直接原因。
(外部条件)右面所列出的达成项目目标所需外部条件是否具备?未具备时,是如何对应的?	1. 受培训的指导人员不大流 2. 现有资格和奖励制度不改变 除了上述以外,是否还有影响项目目标实现的外部条件?	目前尚不明了,但从中国的水利相关人事变动情况考虑的话,可以认为培训结束后仍会留在原单位工作。	根据每年度对项目培训学员的跟踪调查,项目培训的学员有一定数量的外流,包括出国深造或定居、到水利行业外的单位工作、退休、交流到别的岗位等情况,但不影响大局。目前在延伸培训中出现的困难和问题,与少量指导人员外流没有关系。	流向外部的是少数,对全局不构成影响。
(阻碍及贡献因素)	对于达成项目目标的贡献因素是什么? 阻碍项目目标达成的因素是什么?	水利部现有任职资格制度没有变化,资格奖励制度可以得到维持。 无。	水利部现有任职资格制度没有变化,资格奖励制度可以得到维持。 无。	水利部现有任职资格制度没有变化,资格奖励制度可以得到维持。 无。
效率性				

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标) 项目成果的实现情况 是否合适?	专家评价 到项目结束时, 预定成果均可能达成。	对口人员评价 根据中日双方对项目培训学员开展延伸培训情况调查的结果, 项目延伸培训的情况没有达到预期目标; 项目的培训基地一密云基地的建设因种种原因, 没有能够按预期目标实现。在项目结束时, 是否能实现以上目标, 现在很难预料。	评估组评估 水利部人才资源开发中心的培训运行体制得到建立, 指导人员培训课程也已建立起来, 在培训管理、水资源管理、建设管理、水上保持各个领域, 可以培养针对中高级和技术人员开展培训的指导人员。但是, 水利部人才资源开发中心作为培训机构的业务能力并未得到加强, 在继续开展以专业技术为主题的培训方面, 进行培训策划的体制尚未充分建立起来。
因果关系	对于项目成果的达成而言, 项目活动的安排是否得当? 从开展项目活动来说, 项目投入在质量、数量上的安排是否得当?	大致得当, 但一部分成果中, 包含有直接影响稍较少的项目。	缺乏一些重要的项目。项目培训基地建设和项目培训学员开展延伸培训情况等方面的问题。以上两个问题同样是衡量项目是否取得预期成果的重要方面。	对项目目标的实现起到良好作用, 但如果项目研究出更好的办法, 使学员能够更加有效地开展普及推广工作, 则更加理想。
时机	适当的项目投入是否在适当的时机展开? 项目活动的时机	部分活动的时机存在问题。在项目初期阶段, 培训时机放在了学员难以参加的时期, 使得参加培训的人员数量大大低于计划。培训教材的(网上)阅览功能未能在培训结束后迅速得以发挥。未开设远程教育网络。	在适当的时机展开了活动。	没有问题, 但不影响大局。
投入是否适当? 中方项目投入	人才的投入(1) 项目管理人员		从项目启动至今, 中方配备的项目管理人员数量一直在5名以上, 包括项目执行负责人、项目办主任、项目办综合部、培训部负责人及有关财务管理人员等。	得当。

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
投入是否适当? 日方项目投入	必要的投入(2) 人才投入	有些领域曾有一个阶段对口人员调动频繁,给项目活动造成了障碍。	必要的投入方面,质量、数量、时机上均无问题,对项目成果及目标的实现,做出了有效的贡献。	作为项目的对口人员,安排了专职(任命人才中心的职员担任,主要负责培训的制定以及实施)X名,兼职(本身拥有专业领域的业务,与项目的关系上,主要是担任中心所实施的培训的讲师)Y名,共37名。 项目初期,缺少C/P,特别是水土保持领域,未安排专职C/P,成为一大阻碍因素,这一点,已在中期评估报告中提及。目前,人数是够了,但存在以下问题: 专职对口人员 水土保持领域(砂防领域)和水资源领域的专职对口人员需要 提高组织实施专业技术领域人才培养的能力。
	人才的投入(3) 辅助人员(事务人员、司机、翻译等) 设施(项目办公室)	必要的投入方面,其质量、数量、时机上均无问题,为项目成果及目标的达成做出了有效的贡献。 时机上存在问题。 项目开始后6个月才建成办公室,不得不在项目运营的中途搬迁。	项目配备了专职司机、翻译、器材管理人员等,确保了活动的顺利开展。	得当。
	运行经费	必要的投入方面,其质量、数量、时机上均无问题,为项目成果及目标的达成做出了有效的贡献。	必要的投入方面,质量、数量、时机上均无问题,对项目成果及目标的实现,做出了有效的贡献。 项目启动后,很快解决了项目办公室,为项目实施提供了必要的场所。	得当。
	长期专家派遣	由于未安排培训管理领域、水土保持领域的专职长期专家,给部分专家造成了负担(未影响到项目目标的达成。)	中方尽量大可能解决了预筑问题,为项目的日常运行和培训活动的开展提供了必要的经费支持。	得当。
	短期专家派遣	必要的投入方面,其质量、数量、时机上均无问题,为项目成果及目标的达成做出了有效的贡献。	日方长期专家均具备必要的专业知识和业务能力,并有强烈的敬业精神,为项目成果的取得做出了贡献。 日方短期专家的选派经过严格的程序,中日双方根据培训活动需要确定人选的要求后,由日本国内选拔推荐,再经过日方专家和中方赴日研修对口人员的认可,才最终确定人选。经过以上的精心选派,短期专家开展的工作非常有效,为项目取得成果做出贡献。	得当。

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
	对口人员赴日研修	必要的投入方面,其质量、数量、时机上均无问题,为项目成果及目标的达成做出了有效的贡献。	必要的投入方面,质量、数量、时机上均无问题,对项目的成果及目标的实现,做出了有效的贡献。	得当。
	提供器材	由于不适合本地的实际情况(技术标准、维护管理体制等),包含了一部分项目中利用率较低的器材。 例如: 祥云基地的演讲会器材。	中方曾提出中错的演讲器材、便携式复印机等,尚未提供。如果有了这些器材,制作电子教材以及在地方举办培训都会更方便些。	得当。
(外部条件)是否得到满足? 未得到满足时,是如何对应的?	项目运行经费	必要的投入方面,其质量、数量、时机上均无问题,为项目成果及目标的达成做出了有效的贡献。		得当。
	各部门的协作方面没有变化。 除了上述以外,有没有其他影响到项目成果的外部条件?	多少有些问题,但没有太大影响。	与项目相关部门、单位对项目工作非常支持,各部门的协作方面没有发生变化。	得到了各部门的适当的支持。
阻碍因素或者贡献因素	·成果实现的贡献因素是什么?			无。
	·成果实现的阻碍因素是什么?			无。
成本	与其他类似的项目相比,成果的实现程度、项目目标的达成程度是否与投入的成本相称?			成果的实现程度、项目目标的达成程度与成本相符合。
	有无以更低的成本来实现的替代手段? 是否以相同的成本实现了更高的达成程度?		如果开展远程教育培训,可以用相同的成本实现更高的达成程度。	在培训对象中包含有初级人员,如果能够对培训对象进行适当的资格审查,则在相同成本下目标的实现程度更高。
冲击效果(预测)如果已经产生负面影响,要根据现状进行验证,并与重新审视项目结合起来。				

附件 五 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
<p>上位目标的达成预测</p> <p>• 根据投入、实际成果及活动状况, 上位目标能否作为项目效果而在合作结束后5年以内得以实现?</p>	<p>中国水利管理人员及技术人员知识技能得到提高。</p> <p>指标:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 五年内完成1万人的指导。 • 中国水管理人员及技术人员的技能得到提高。 	<p>认为可以在2010年6月之前达成。</p>	<p>对口人员评价</p>	<p>针对2001年至2003年三年间参加培训的学员进行跟踪调查的结果表明, 相对于1649名学员, 接受延伸培训的人有15506人, 从指标数值上看, 相当于上位目标也已实现。但是, 所开展的延伸培训在领域上有很大偏差, 而且很难说达到了项目原本的目标——提高中高级和初级技术人员整体技术水平。</p>
<p>(上位目标的冲击效果)</p>	<p>上位目标的实现, 是否会对中国的国家开发计划产生冲击效果?</p>	<p>通过低成本、高品质、且有效的水利设施建设及其管理运用, 能够推进可持续发展的水资源利用。</p>	<p>上位目标达成, 能够提高中国水利管理人员和技术人员的知识和水平, 推动先进的技术和管理方法在水资源管理、工程建设与管理、水土保持、培训管理等领域的的应用, 为以水资源的可持续发展促进中国经济社会的可持续发展提供</p>	<p>上位目标达成, 能够提高中国水利管理人员和技术人员的知识和水平, 推动先进的技术和管理方法在水资源管理、工程建设与管理、水土保持、培训管理等领域的的应用, 为以水资源的可持续发展促进中国经济社会的可持续发展提供人才保障。</p>
<p>(因果系统)</p>	<p>项目目标达成且外部条件具备的话, 所设定的总目标是否就一定能实现?</p>			<p>一时完成了项目目标, 并不能与上位目标形成联系。重要的是, 人才中心的自主发展性得到确立, 能够在项目结束后仍继续开展培养指导人员的活动。</p>
<p>(外部条件: 设定了右面所列出的实现上位目标的“外部条件”, 从现在看来, 该设定是否依然正确? 这些条件有无具备的可能?)</p>	<p>1. 水利部政策不发生变化。</p> <p>2. 各地方水利部门对培训工作提供支持</p>	<p>左面所列条件得到满足的可能性很大, 多少会有一些问题, 但大致可以得到满足</p> <p>有一个问题, 即, 培训工作与参加培训的学员所开展的延伸培训未能很好地结合起来。</p>	<p>从目前看, 水利部的机构、职能以及在人才培养方面的政策都一直保持稳定。</p> <p>多少会有一些问题, 但大体上能够得到满足。</p> <p>因地方水利部门培训经费紧张, 学员回到原单位后开展延伸培训有困难。</p>	<p>左面列出的条件得到满足的可能性很大。</p> <p>多少会有一些问题, 但大体上能够得到满足。</p>
<p>波及效果是否产生了上位目标以外的正面及</p>	<p>对于政策的制定以及法律、制度、标准等的建设的影响</p>	<p>没有。</p>	<p>影响程度大, 项目实施以后, 对水利部出台水资源管理、工程建设与管理、水土保持、培训管理等领域的制度、标准起到一定的推动作用。</p>	<p>影响程度大, 项目实施以后, 对水利部出台水资源管理、工程建设与管理、水土保持、培训管理等领域的制度、标准起到一定的推动作用。</p>

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
有无产生可能?	<ul style="list-style-type: none"> 对于性别、人权、贫富等社会及文化方面的影响 对于实施机构的人员、组织、预算等的影响 对于环境保护的影响 	<p>没有。</p> <p>多少有一些。</p> <p>多少有一些。因为也开展了以环保为主 题的讲座及培训。</p>	<p>不知道。</p> <p>影响程度大。 对人才中心的人事、组织方面的影响见问题A2的回答。</p>	<p>不知道。</p> <p>正如妥当性一项中所提,有正面影响。</p> <p>预计会有正面影响,但目前尚未表现出来。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 技术变革带来的影响 	<p>多少有一些。</p>	<p>影响程度大。项目举办的培训,基本上都围绕各个领域最先进的技术内卷开展。水库大坝加固技术、观测技术、用水定额制定、节水技术的应用。</p>	<p>项目举办的培训,基本上都围绕各个领域最先进的技术内卷开展。水库大坝加固技术、观测技术、用水定额制定、节水技术等,都促进了先进技术在水利行业的应用。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 对于对口人员以及其他项目相关人员的思想意识及生活的影响 	<p>多少有一些。</p>	<p>影响程度大。 对口人员对日本的先进技术、管理方法和经验有了一定的了解,并在实际工作中加以应用;工作方法和工作态度也有较大改善,工作作风更为严谨,敬业精神得到提高。</p>	<p>看不到其影响。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 是否因种族、民族、性别、宗教、社会阶层等的不同而产生正面或负面的影响? 	<p>没有。</p>	<p>不知道。</p>	<p>看不到其影响。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 项目实施结果,是否发生环境污染以及女性劳动强化等负面影响?有何消除方法? 	<p>没有。</p>	<p>没有。</p>	<p>看不到其影响。</p>
自主发展性				
政策及制度方面	<ul style="list-style-type: none"> 合作结束后,政策方面的支援是否仍会继续? 	<p>政府对于水利人才培养的支援仍会以目前 的程度进行。</p>	<p>中国政府对人才培养的重视程度越来越高,可以预期政府 支持的力量会越来越来。</p>	<p>可以充分期待政策上的继续支持。</p>

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
<ul style="list-style-type: none"> · 相关限制及法律制 · 度是否完善? 是否准 · 备予以完善? 	<ul style="list-style-type: none"> · 目前尚看不到这种动向。 	<ul style="list-style-type: none"> · 水利部正在制定培训质量管理方面的文件, 很快将 · 出台; 水利部建设与管理司出台了《水利工程建设项目监 · 理招标投标管理办法》、《水利工程建设项目重要设备材料 · 采购招标投标管理办法》等文件。 	<ul style="list-style-type: none"> · 水利部正在制定水利部“十五”人才规划, 预计将提出参 · 加培训的人员应发挥指导作用的问题。 	<ul style="list-style-type: none"> · 在目前正在制定的“人才培养第十一个五年计划”当中, 预计 · 提及接受培训的人员的指导性作用等有关问题。
<ul style="list-style-type: none"> · 继续并扩大实施培 · 训的计划(5年内对1 · 万人进行指导)是否 · 列入水利部的计划? 	<ul style="list-style-type: none"> · 虽然未明确列出上述数字, 但继续扩大 · 培训, 是水利部的明确方针之一。 	<ul style="list-style-type: none"> · 正在制定中的水利部“十五”人才规划, 预计将提出参 · 加培训的人员应发挥指导作用的问题。 	<ul style="list-style-type: none"> · 水利部采取切实的措施, 如 · 非常扩大。为扩大培训范围, 水利部采取了切实的措施, 如 · 建设中国水利教育培训网。 	<ul style="list-style-type: none"> · ①项目结束后, 中心在独立承担水资源管理、水土保持领域的培 · 训策划等方面的能力还不够充分。
<ul style="list-style-type: none"> · 水利部实施上述扩 · 大培训的可能性有多 	<ul style="list-style-type: none"> · 具备基本能力, 但缺乏开展有效的普及 · 活动所需的能力。 	<ul style="list-style-type: none"> · 通过项目的实施, 人才中心已经具备一定的白主发展能力 · 。但是, 项目结束后, 为进一步提高人才中心的培训能 · 力, 还要建立水利远程培训系统和完备的工作体制, 实施 · 有效的远程培训, 需要学习和引进先进的技术、方法和经 · 验, 加强人才培养。 	<ul style="list-style-type: none"> · 项目结束后, 中心在独立承担水资源管理、水土保持领域的培 · 训策划等方面的能力还不够充分。 	<ul style="list-style-type: none"> · 开展计划中确定的培训的能力比较充分, 但策划新的培训的能 · 力方面, 不够充分, 如下所示: 项目开展专业培训领域的培训 · 时, 是从外部聘请讲师(中方兼职对口人员及日方短期专 · 家), 这些讲师与中心的联系仅仅是通过项目, 项目结束后, · 不知能否保证讲师; 选定培训课题, 保证讲师的聘请、编制课 · 程及教材等等, 是专职对口人员的职责, 但水资源领域及水土 · 保持领域的专职对口人员经验少, 在项目活动中, 是日方专家 · 和兼职对口人员进行; 从培养指导人员的目标来说, 有 · 必要选择相应的学员, 但选择标准尚未明确得到确立。(以 · 往, 由于有2000人这一目标, 只要报了名, 均允许其参加。)
<ul style="list-style-type: none"> · 实施机构对于项目 · 的白主性是否充分得 · 到确保? 	<ul style="list-style-type: none"> · 充分得到了确保。 	<ul style="list-style-type: none"> · 项目实施单位——水利部人事劳动教育司充分支持项目白 · 主活动的开展, 支持人才中心自主开展培训工作。 	<ul style="list-style-type: none"> · 中心负责人具有明确的方针, 水利部人事劳动教育司也予以支 · 持。 	<ul style="list-style-type: none"> · 中心负责人具有明确的方针, 水利部人事劳动教育司也予以支 · 持。
<ul style="list-style-type: none"> · 是否能够确保包括 · 经常费用在内的预 · 算? 中方的预算措施 · 是否充分? 	<ul style="list-style-type: none"> · 经常要求增加预算。 	<ul style="list-style-type: none"> · 充分。 	<ul style="list-style-type: none"> · 很难明确预测未来的预算, 但从目前重视人才培养的水利部的 · 方针来看, 可以认为必要的预算能够得到确保。 	<ul style="list-style-type: none"> · 很难明确预测未来的预算, 但从目前重视人才培养的水利部的 · 方针来看, 可以认为必要的预算能够得到确保。
<ul style="list-style-type: none"> · 伴随扩大培训的 · 实施, 所需预算有无 · 可能增加? 确保预算 · 的对策是否充分? 	<ul style="list-style-type: none"> · 可能性大。正在进行组织机构的强化工 · 作, 下一步会开展扩大培训所需要的预 · 算确保工作。 	<ul style="list-style-type: none"> · 目前水利部计划采取建设中国水利教育培训网、开展远程 · 培训的方法来扩大培训, 并提供了远程培训系统的平台建 · 设费用。平台建设后, 如果能够通过远程培训平台及时提 · 供高质量的学习课件, 供水利职工学习, 在预算不增加的作用 · 情况下, 也可以起到增加培训人数、扩大培训范围的作用 · 。另外, 水利部人事劳动教育司也在积极争取更多的培训经费。 	<ul style="list-style-type: none"> · 中心本身举办的培训不会大幅增加, 预算方面也不会有问题。 · 要提高全国43万初级和中级技术人员水平, 流域机构和地方 · 培训机构的预算会是问题。 	<ul style="list-style-type: none"> · 中心本身举办的培训不会大幅增加, 预算方面也不会有问题。 · 要提高全国43万初级和中级技术人员水平, 流域机构和地方 · 培训机构的预算会是问题。

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评价
技术方面	<ul style="list-style-type: none"> · 项目中所使用的技术转移方法是否被接受? (技术水平、社会因素、习惯性因素等) 	<p>编制了培训手册, 培训方法已稳定。</p>	<p>从实际效果来看, 项目采用的技术转移方法能够被大多数人所接受。但部分学员虽然认识到开展延伸培训的必要性, 并希望能发挥自身的辐射作用, 但因种种条件的限制, 开展延伸培训有困难, 暂时未能实施。</p>	<p>对口人员有专职和兼职之分。专职对口人员属于人才中心, 负责培训的策划及实施; 兼职对口人员分属各专业领域, 担任培训的讲师, 但不是人才中心的职员。专职对口人员掌握了开展培训活动的知识, 但由于缺乏专业领域的知识, 何时、以何种内容及水平开展培训、如何选择研修人员等培训策划方面的能力不够充分, 尚未达到策划适合水利部要求的培训的水平。兼职对口人员虽然具有专业领域的知识, 但不是人才中心的职员, 项目结束后, 与中心的关系很可能淡化。因此, 人才中心需要加强在水资源管理、水土保持等水利专业技术领域独立策划和组织实施培训的能力。</p>
社会、文化、环境方面	<ul style="list-style-type: none"> · 器材的维护管理是否合理? · 是否会因对女性、贫困阶层、社会弱势群体考虑不够周全而妨碍持续效果的发挥? · 是否会因对环境考虑不够周全而妨碍持续效果的发挥? · 是否还有其他阻碍自主发展的因素? 	<p>大致合理地进行。</p> <p>不可能。</p> <p>不可能。</p> <p>如果在专业技术领域方面, 中心能够建立起独立策划并实施培训的机制, 则自主发展性高。</p>	<p>人才中心制定了器材的维护管理办法, 严格按照制度管理器材。从目前情况看, 器材维护与管理正常, 确保了项目各项活动的开展。</p> <p>无。</p> <p>无。</p>	<p>培训器材和设备的维护管理方面, 记入台账, 按器材决定责任人, 来予以管理, 整体管理, 由协调员负责。密云基地设置的器材, 由水利部机关服务部管理, 管理状况合理。</p> <p>无。</p> <p>无。</p> <p>在培训管理领域方面, 已经具备了自主发展性, 但在水资源领域、工程建设管理领域、水土保持领域方面, 还需要进一步加强中心策划和实施培训机制的建立。</p>

附件 五项评估表

调查项目	必要的信息及数据 (指标)	专家评价	对口人员评价	评估组评估
	综合考虑上述侧面，您认为自主发展性是高？还是低？	相当高。	<p>会有一定的自主性。人才培训工作越来越得到重视、人才中心的组织机构和职能正在逐步加强。人才中心已经培养了一批培训管理人员，并组织实施了水利部人才培训的重要任务，在水利行业产生较大的影响。这些是人才中心自主发展的重要因素。但是，由于没有项目培训基地，人才中心开展培训工作受到一定限制，为此，目前正在建设中国水利教育培训网，将教育培训网建成中国水利人才培训的虚拟基地，以便更好地发挥人才中心在培训方面的功能和作用，进一步提高中心的自主性。</p>	<p>学员的资格审查方法、培训需求的把握、与其他培训机构之间的合作。</p>
	项目结束后，中方为实现上位目标而继续开展活动时，主要会遇到什么问题？	<p>问题： 1. 缺乏有效地开展知识普及及工作的经验，有可能会给技术推广造成障碍。 2. 中方未能理解消化日方编制的培训教材中的部分内容。 3. 针对学员的提问进行答疑解难的体制不健全。</p>	<p>远程培训系统建设中的主要问题是： 1. 缺乏编制系统化电子教材的经验。 2. 缺乏远程培训系统运行管理经验以及实施培训的经验。 3. 缺少远程培训和电子教材开发的技术及人才。</p>	<p>培训策划能力 推广体系的建立（意识到推广的培训策划能力）</p>