

2. 質問表調査・面接調査の回答集計結果

(a) カンボジア人C/P、CJCCスタッフに対する質問表調査・面接調査の回答集計結果

質問	回答				平均スコア (加重平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all		
	Others その他					
1. 実施プロセス (スコア)	3	2	1	0	-	-
1. 実施プロセス	-	-	-	-	-	-
(1) プロジェクト実施組織の運営管理(体制)は十分に確立されたか?	1 6%	13 76%	2 12%	0 0%	1 6%	1.94 ・年次・月次の計画が適切に策定され、円滑に管理・運営されている。 ・Approval Sheet等の管理手順・様式が整備され、運営管理体制が向上している。
(2) プロジェクト目標、PDM、自身の役割を十分に理解しているか?	2 12%	7 41%	6 35%	1 6%	1 6%	1.63 ・プロジェクト目標と自身の業務はよく理解しているが、PDMは理解が不十分。 ・新たにCJCCに入ったスタッフにPDMの説明は無く、PDMに興味はあるがよく知らない。 ・プロジェクトの目的や自身の役割をよく理解しているがPDMの存在は今回、初めて知った。 ・プロジェクトにおいて意義ある経験ができ、意識・行動の変化がある。
(3) プロジェクト期間中に意識・行動のプラズの変化があったか?	2 12%	9 53%	4 24%	1 6%	1 6%	1.75 ・共同作業での成果やグループでの議論・提言による意識・行動の変化を期待したい。 ・組織内での作業・協力やコミュニケーション等によって意識・行動のプラズの変化がある。 ・カンボジアと日本の文化、人事管理、教育等の違いについて認識した。
(4) 日本人専門家からの技術移転は必要かつ適切だったか?	6 35%	7 41%	3 18%	0 0%	1 6%	2.19 ・技術移転は必要であるし、日本人とカンボジア人が協働する現体制が適切である。 ・プロジェクトは専門家の技術移転を必要としているが、これまでの専門家には当該分野の真のプロでない人材もいて、技術移転というよりCPとともに学んでいるケースがある。 ・専門家は多くの経験を有し、特にプロジェクト管理・運営面で技術移転が役立っている。 ・お茶等の日本文化、交流事業の分野でもっと日本人専門家の投入・技術移転が必要。 ・技術移転がさほど必要だとは思えず、あまり技術移転を受けなくてもいい。
2. 妥当性	-	-	-	-	-	-
(1) プロジェクトは市場経済化促進と二国間相互理解・協力の強化に係るカ国ニーズに合致しているか?	6 35%	8 47%	2 12%	0 0%	1 6%	2.25 ・プロジェクトはカンボジアのニーズに合致しており、重要な機能を担っている。 ・人材育成面で重要な役割を果たしているが、交流では限定的な層のニーズに応えるのみ。 ・プロジェクトは現況変化とターゲット・グループのニーズ変化にさらに対応する必要がある。
(2) プロジェクトは市場経済下で変化する人材育成ニーズに対応しようとするRUPPのニーズに合致しているか?	4 24%	6 35%	5 29%	0 0%	2 12%	1.81 ・市場経済促進に係る人材育成面でRUPPのニーズ満足に貢献する。 ・市場経済促進の人材育成ではRUPPがベストでなく、経済・経営系大学との連携が必要。 ・プロジェクト実施面でRUPPとの情報共有・交換を行っており、RUPPニーズも反映している。 ・RUPPとRUPP学生がCJCC施設を活用できるメリットがある。
(3) プロジェクトはCJCCが提供するサービスの十分に把握・理解できたか?	1 6%	8 47%	8 47%	0 0%	0 0%	1.59 ・CJCCの活動はまだ限定的でフンベン市でのニーズに応えているに過ぎない。 ・HRDコースのニーズ把握は十分だが、それに応える実践経験ある現地中核人材確保が困難。 ・ニーズ把握は行ってきたが、提供すべきサービスの質を今後さらに向上させる必要がある。 ・CJCCの活動は基本的に高学歴層を対象として行っている。 ・アンケートによるニーズ把握はしているが、基本的に同じターゲット層(RUPP・日本人会関係者)に対して毎年、同じようなサービスを提供しているに過ぎない(特に交流事業)。

2008/10/30 (1/4)

質問 (スコア)	回答			平均 スコア (加重 平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost not much	Not at all		
3. 有効性	-	-	-	-	-
(1) 5つの成果の達成は可能か？ 成果の達成はプロジェクト目標の 達成につながるか？	1 6%	11 65%	4 24%	1 6%	1.81 成果はほぼ達成されつづあり、プロジェクト終了までにプロジェクト目標達成につながる。 プロジェクト終了までに完全に達成されない成果も残り、さらなる努力が必要。 5つの成果はほぼ達成されるが、プロジェクト目標の完全な達成にはつながらない。
(2) 10の指標の達成状況を考えると、 プロジェクト目標の達成は可能か？	2 12%	9 53%	5 29%	1 6%	1.81 ・CJCCは確固たる基盤を形成しつつあり、プロジェクト目標は達成可能。ただし、さらに運営 管理システムを強化しつつ、モチベーション向上によるスタッフの定着化が極めて重要。 ・CJCCの基本的枠組みと運営管理システムの構築という点では十分に目標達成した。
(3) プロジェクト終了までに 担当分野の技術・管理能力が プロジェクト目標達成に必要な レベルに達するか？	2 12%	8 47%	7 41%	0 0%	1.71 ・日本式管理スタイルのカンボジアへの導入・統合により、十分な管理能力を備えられる。 ・本質的な内容ある興味深い活動が行われれば技術が身に付くが現状はそうではない。 ・メンテナンスはCJCC建設中から日本人技術者(住友)やタイ人作業長からいろいろと 情報収集し、プロジェクトでの活動を含めて十分に技術・管理能力を高めてつづける。
(4) プロジェクト目標達成の前提となる 3つの外部条件は満足されるか？	1 6%	7 41%	6 35%	3 18%	1.64 ・外部条件は基本的に満足されており、プロジェクト目標達成に貢献する。 ・日本人(個人)からの書籍・DVDの寄贈もあり、1つの外部条件は満足されている。
(5) CJCCの存在と活動はカンボジア 国民に十分に知られているか？	0 0%	5 29%	11 65%	0 0%	1.24 ・アンベンではある程度知られているが、全国的には認知度が広がっていない。 ・RUPP学生や日本語人材以外に広く知られているとは言えず、さらなる広報活動・促進が必要。 ・教育分野やビジネス界では広く知られているが、一般市民や地方部では知られていない。 ・タケオで過去2回、啓蒙・促進活動を行ったが、多くの地方でこのような活動を行うべき。
(6) プロジェクト目標の達成に貢献 または阻害した要因はあるか？	-	-	-	-	・貢献要因： 意見交換や相互協力。職員が強いコミットメントを示したこと(したがって、 職員がCJCCに長く留まるようにモチベーションを与えることが重要)。 ・阻害要因： スタッフがPDM内容を熟知していない。同じことの繰り返しになりつつある。 真の専門家がいない。スタッフの研修機会がほとんど無い。
4. 効率性	-	-	-	-	-
(1) 日本人専門家とのコミュニケー ションは十分かつ適切だったか？	3 18%	13 76%	1 6%	0 0%	2.12 ・プロジェクト運営に係わる情報や意見の交換が適切に行われている。 ・事業実施に関して意見交換や問題解決を共同で対応している。 ・自分の業務を行う上で日本人専門家とのコミュニケーションはほとんど無い。
(2) 日本人専門家の技術移転方法・ アプローチは適切だったか？	0 0%	11 65%	5 29%	1 6%	1.69 ・ほぼ適切である。 ・高い技術と知識、スタッフとの適切な協働姿勢を持つ真の「専門家」が必要である。
(3) 日本人専門家の数、技術・管理面 の質は技術移転上、適切だったか？	0 0%	13 76%	2 12%	2 12%	1.87 ・全体として適切だが、一部(専門家)には適切な技術移転を行わない(行えない)人材もいた。 ・十分な移転技術を持たず、自分のやり方に固執して職員との軋轢を生じた専門家もいた。 ・交流事業では1人の長期専門家よりも数多くの短期専門家の派遣がより効果的。 ・プロジェクト管理・運営に係る「良いモデル」を体感できたことが有意義だった。
(4) 本邦研修を受けた場合、自身の 技術向上に役立ったか？	0 0%	6 35%	1 6%	10 59%	1.86 ・図書館管理・運営の多くを学び、自身の能力向上とCJCC図書館設立・運営に大変役立った。 ・1名だけの研修で受け入れ側の意欲が低く、内容も多すぎて消化不良となった。

(3/4)

質問	回答					平均スコア (加重平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all	Others その他		
(5) 本邦研修を受けた場合、習得した技術・スキル・知識を帰国後、プロジェクトで活用したか？ (スコア)	3 4%	2 6%	1 12%	0 0%	- 59%	2.29	<ul style="list-style-type: none"> ・習得した図書館管理・運営の技術・ノウハウをCJCC図書館に活用し運用マニュアルもできた。 ・消化不良の本邦研修の結果、その成果をうまくCJCC業務に活用できなかった。
(6) 日本側の供与機材は適切だったか？	4 24%	11 65%	0 0%	0 0%	2 12%	2.27	<ul style="list-style-type: none"> ・ほぼ適切だが、発電機の容量が十分でない等、若干の問題もある。 ・図書館の要望書籍については年に1-2回の申請時に予算不足で削減されることがある。 ・機材としては十分なものが揃っている。スペアパーツの確保などで時に問題が発生する。 ・MCがどのようなものか知らないでコメントできない。
(7) MCはプロジェクトの効率性向上に貢献したか？	1 6%	11 65%	1 6%	0 0%	4 24%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> ・情報共有・意見交換の場としては良いが、あまり興味の無さそうな出席者もいる。 ・代理出席者を出して行く関連機関もあり、その場合はあまり良いコメントが出てこない。
(8) SCはプロジェクトの効率性向上に貢献したか？	0 0%	9 53%	3 18%	1 6%	4 24%	1.62	<ul style="list-style-type: none"> ・関連機関との協力・協働があり効率性向上に貢献している。
(9) 他機関との効果的な協力・協働が行われ、プロジェクトの効率性向上に貢献したか？	6 35%	8 47%	1 6%	0 0%	2 12%	2.33	<ul style="list-style-type: none"> ・日本側関連機関(大学等)がスタディツアーでCJCCに来て図書館に資料を置いていく。 ・HRDコースでは銀行協会との協力・協働が効果的。新たな研修分野(監査等)の要望もある。 ・日本大使館や日本人会等との効果的連携がある。 ・各種メディア(テレビ局等)やNGO等との効果的連携がある。
5. インパクト	-	-	-	-	-	-	-
(1) プロジェクトはカンボジアの市場経済化促進と二国間の相互理解促進に貢献するか？	5 29%	11 65%	1 6%	0 0%	0 0%	2.24	<ul style="list-style-type: none"> ・上位目標の通り、プロジェクトはカ国の市場経済化と二国間相互理解の促進に貢献する。
(2) 上位目標の達成はプロジェクト終了後、3-5年の間に可能か？ 上位目標と目標達成指標は現在も有効か？	0 0%	12 71%	3 18%	0 0%	2 12%	1.80	
(3) プロジェクト(CJCC)の活動によって負の影響を受ける他機関があるか？	0 0%	2 12%	9 53%	3 18%	3 18%	0.93	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスと日本語を有効にトレーニングできる機関は他には無い。
(4) 直接の効果の他に予想していなかった正負の影響があったか？	-	-	-	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ・本田財団との連携例のように日本の投資促進やカ国人材の交流に貢献できる可能性がある。

(4/4)

質問 (スコア)	回答				平均 スコア (加重 平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all		
6. 自立発展性	-	-	-	-	-	-
(1) 日本人専門家無しにカンボジア側C/P、講師、スタッフだけでCJCCの効果的・効率的なサービス提供を行うことができるようになるか？	1 6%	9 53%	6 35%	0 0%	1 6%	・HRDコースでは現地講師中核人材の発掘・能力向上に専門家が注力すべき。 ・交流事業では技術的分野でのC/P、スタッフの能力向上がさらに必要。 ・プロジェクトの維持・拡大のためには、引き続き日本の支援が必要。
(2) CJCCのビジョンと位置付けは(カ国政府によって)明確に定義されているか？	3 18%	8 47%	1 6%	1 6%	4 24%	2.17
(3) CJCCのカ国側C/P、講師、スタッフの数が増加し、多くが同組織に留まるか？	1 6%	7 41%	8 47%	0 0%	1 6%	1.67
(4) CJCCは経営・組織面での十分な自立発展性を有するか？	2 12%	6 35%	5 29%	0 0%	4 24%	1.77
(5) 将来、カ国政府が必要な財政支援(予算)をCJCCに行うと思うか？	0 0%	3 18%	5 29%	1 6%	8 47%	1.22
(6) CJCCは財務面での十分な自立発展性を有するか？	1 6%	3 18%	7 41%	3 18%	3 18%	1.14
(7) カ国側C/P、講師、スタッフとCJCC全体はプロジェクト終了後に機材の維持、強化、更新を自身で行えるか？	1 5%	6 32%	7 37%	0 0%	3 16%	1.57

(記) カンボジア人所长を含むC/P5名とCJCCスタッフ12名(日本語常勤講師2名を含む)の計17名から質問表を回収し、その内、12名と個別面接調査を行い内容確認と追加情報収集を行った。「主な理由・コメント」欄は面接調査でのヒアリング内容を含む。

添付資料-2 (b) 日本人専門家に対する質問表調査・面接調査の回答集計結果

2008/10/30 (1/6)

質問	回答					平均スコア (加重平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all	その他		
1. 実施プロセス (スコア)	3	2	1	0	-	-	-
(1) プロジェクト組織の運営管理体制は十分に確立されたか?	1 17%	3 50%	1 17%	0 0%	1 17%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 組織としての運営管理体制は整っているが、個々のC/P、スタッフの具体的かつ明確な Job Descriptionの確立、会議運営のあり方・指揮命令系統の見直し等が今後、必要。 CJCCの意思決定プロセスとC/Pやマネージャーの役割と権限を明確化し、プロジェクト関係者間で共有すべき。過去には「船頭多くして船進まず」の状態だった。 スタッフの労働条件・勤務条件のルールが整備されたが、給与テーブル(表)が無い。 所長の権限が強すぎ、マネージャーの独立性(権限)が弱く萎縮している。
(2) 実施機関はプロジェクトの短中長期の運営方針・計画を確立したか?	2 33%	2 33%	2 33%	0 0%	0 0%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 年度毎の年次活動計画が各セクションで専門家、C/P、スタッフの議論・コンセンサスの下で策定されている。中長期の運営方針、事業計画は専門家が2005年に試行的に策定(2007年に一部改訂)した「アクションプラン」があるがC/P、スタッフと共有されていないので、今後、フェーズ2に向けてカンボジア側と協議を行いながら策定する必要がある。 フェーズ2では自立発展性を確保することがプロジェクトに求められるので、CJCCの自己収入増加とプロジェクト・コストをどう負担していくかを今後、検討していく必要がある。 ラオスのように相手国側でマネジメントできるようにするのはいくつかのベトナムのように1部署を残すようにするかの方針の違いで長期の事業計画が変わってくる。
(3) 担当分野のC/P、講師、スタッフの配置、共同作業、コミュニケーションは適切か?	2 33%	4 67%	0 0%	0 0%	0 0%	2.33	<ul style="list-style-type: none"> C/Pは最高の配置が行われた。プロジェクト初期にCJCCが採用・配置したスタッフも非常に能力が高く、他機関(民間)でも好待遇でやっていける。コミュニケーションも問題ない。 過去の専門家、コンサルタントの一部にC/Pを部下のように扱う例が見られた。 日本語のC/P、講師との共同作業は「コース改善、シラバス見直し、教材整備」の過程で緊密に行われた。週1回のミーティングや日常的な講師への教案指導やC/P相談により、技術移転がスムーズに進みコミュニケーションも取れている。 人材配置はほぼ適切でコミュニケーションも良い。
(4) C/P、講師、スタッフはプロジェクト目標、PDM、担当業務を理解しているか?	1 17%	2 33%	3 50%	0 0%	0 0%	1.67	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト開始時と中間評価時にPCM/Pワーキングが行われ、C/P、マネージャーの間にはPDMとプロジェクト目標の一定の理解がある。しかし一般スタッフへPDMの説明はしていないのでほとんど理解していない。 担当業務は理解しているが、PDMの理解やプロジェクト目標の理解は一部にとどまる。
(5) C/P、講師、スタッフの意識・行動はプラスの変化があったか?	2 33%	4 67%	0 0%	0 0%	0 0%	2.33	<ul style="list-style-type: none"> 日本人のマネジメントのやり方、人間関係、決済の仕方、勤務態度等を見ながら見習うべき点を取り入れている。マネージャー、スタッフともに運営・事務能力が向上した。 プロジェクトを通じて「自分達で考え行動する(業務を行う)」という姿勢が出てきている。 C/P、マネージャーとしての自覚が生まれ積極的に意見を出すようになってきている。 C/P、日本語講師は教授法、日本語学に係わる知識が増えプロ教師としての意識が出てきた。 セクションナリズムに変化が見られず、専門家の意識改革とともに改善する必要がある。

(2.6)

質問	回答				平均 スコア (加重 平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all		
(スコア)	3	2	1	0	-	
(6) 担当C/P、講師、スタッフへの技術 移転方式・方法は適切だったか？	2 33%	4 67%	0 0%	0 0%	0 0%	<ul style="list-style-type: none"> 相手の立場を尊重し考えをよく聞くようにし、押し付けにならないようにしている。 直営専門家はより良い結果を求めるあまり専門家の意見を基礎に実施していた面がある。 業務実施契約の専門家はC/Pより自社、自己を中心に業務を遂行していた面がある。 当初は専門家主導で業務を実施していた(主導権をとらざるを得なかった)がC/Pの成長が著しく、今後はC/Pのイニシアチブ主体による方式に変更する予定。 日々の業務の協働を通じて技術移転を行ってきたが、研修等をさらに行うことも必要。 日本語講師には責任感を感じる課題、職務を与えることが必要。事務処理、成績管理等を中心に行っている常勤講師をアシスタント・マネージャーにして転職を防ぐ対策が必要。そのような仕組みをつくらないと移転技術がCJCCに定着しない。
2. 妥当性	-	-	-	-	-	
(1) プロジェクトはカンボジア国とMoEYS のニーズに合致していたか？	1 17%	2 33%	0 0%	0 0%	3 50%	<ul style="list-style-type: none"> カンボジアの質の高い人材の育成・輩出という点でHRD・日本語両コースを中心に合致。 NSDPの「四辺形戦略」における「民間セクター開発と雇用創出」、「人材育成」に合致。 全体的に公教育に裨益する事業があっても良い。CJCCを大学内に置き主要ターゲット・グループを学生層として青少年教育を拡充した点はMoEYSのニーズに合致する。
(2) プロジェクトはC/P機関であるRUPP のニーズに合致していたか？	0 0%	2 33%	1 17%	0 0%	3 50%	<ul style="list-style-type: none"> RUPPには経営学部が無いため経済や経営を専門とする教授陣と連携してHRDコースを運営することは難しい。むしろRUPP日本語学科との連携・裨益を検討すべきかも？ RUPP教官・職員対象の研修等があれば、より良い関係を築ける可能性がある。 全体としてRUPP学生を対象としたイベントが多いためRUPPニーズに合致していると思うが、それが大学側に見えていない可能性はある(アピール不足？)。 日本語を学習しても、通訳やガイドの仕事に生かせるチャンスが限られている。
(3) プロジェクトはCJCCサービズ・ ユウザーのニーズを十分把握できた か？	1 17%	3 50%	1 17%	0 0%	1 17%	<ul style="list-style-type: none"> HRD「企業経営コース」は出席率があまり高くなく満足度は低いので改善を図る必要がある。講師評価の方法を確立したので講師評価・改善・選定再検討を行っていきたい。 HRDコースでは受講者へのアンケート等を通じてユウザー・ニーズは把握しているが、講師を変えたり内容充実を行う等の、ニーズへの迅速・的確な対応を取る事が難しい。 日本語コースでは受講者アンケートを通じて学習目的や関心ある技能等を把握しコース設計に活かしている。教師養成コース、セミナー等でもニーズ把握・事業への反映を実施。 2007年末に、HRD「企業経営コース」と「起業家コース」で受講者や派遣社人事担当者にフォローアップ調査を行ってコース・科目に係わるニーズを調査・把握した。 ある程度、適切に把握できたと思うが、日本側の人材不足(不適合)からユウザー・ニーズに適切に対応できなかった活動もある。ニーズ調査が日本側止まりの傾向もある。

(3/6)

質問	回答					平均 スコア (加重 平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all	その他		
3. 有効性							
(1) 5つの成果の達成は可能か？ 成果の達成はプロジェクト目標の 達成につながるか？	3 0%	2 67%	1 17%	0 0%	- 17%	1.80	<ul style="list-style-type: none"> 外部条件の状況を十分に認識した上で、十分、達成できる。 将来を見据えた方向性の設定が必要で、本来的な意味での成果達成は少々、疑問。 広報ではほぼ達成できるが、教材作成の量が多く(人的な)追加投入の必要性もある。 ほとんどの指標ですでに目標達成しており、指標上はプロジェクト目標達成確実である。 二国間の交流・協力関係を促進するための事業(スタディツアー、出発前研修等)を適切 なタイミングをとらえた実施や継続的な協力を遂行する安定的な体制はできていない。 RUPP前学長のMoEYS長官とRUPP学長の支持もあり、外部条件は満足されている。 盆踊り大会での模擬店出店等の事業参加や施設貸借増加等の在カンボジア日本人会・ 日本企業の支援が増えてきているが、一部専門家の地道な営業活動、個人的な人脈に資 するところが大きく今後、CJCCとしての組織的な支援確保体制を構築する必要がある。 第2フェーズに向けてカンボジア側によるさらなる予算配分増加を要請することが必要。
(2) 10の指標の達成状況を考えると、 プロジェクト目標の達成は可能か？	2 33%	2 33%	1 17%	0 0%	1 17%	2.20	
(3) プロジェクト目標達成の前提となる 3つの外部条件は満足されるか？	1 17%	5 83%	0 0%	0 0%	0 0%	2.17	<ul style="list-style-type: none"> JICAはトップ・ドナーとして認知されており、CJCCはRUPPキャンパスの表通りに面し空港 への道路から日本国旗、CJCCの旗等が見え、新聞でのコース募集等の効果もある。 認知度調査で2008年に知名度が2倍に上昇しているように、かなり認知されてきている。 一般的には知られていないが、日本語教育関係者・学習者には知名度が高い。 組織として様々な広報活動を行ってきたが、さらに効果を高めるための広報強化が重要。 貢献要因はC/P、スタッフの個々の資質、能力の高さ 阻害要因は、①インフレ高進でスタッフの給与・待遇の不満が高まりつつあること、②韓国 の類似事業(CKCC)の近い将来の開始で競合激化が予想されること、③C/P、スタッフ、 専門家(の一部)の「サービス提供」意識の低さ、④日本企業の投資が低調でCJCC卒業 生が日本語を生かした職に付くチャンスが少なく日本の存在感も希薄であること、等。 今後、スタッフの意欲・意識を高めると同時に人材流出リスク軽減の対策が求められる。
(4) CJCCの存在・意義はカンボジア 国民の間で十分に認知されてい るか？	0 0%	3 50%	1 17%	0 0%	1 17%	1.40	
(5) 目標達成の貢献(阻害)要因は？	-	-	-	-	-	-	
4. 効率性							
(1) 日本人専門家の数、分野、期間、 派遣タイミングは適切だったか？	0 0%	3 50%	2 33%	0 0%	1 17%	1.60	<ul style="list-style-type: none"> HRDコース専門家(業務委託コンサルタント)が単年度発注のために4-5月に不在で コース活動が無い。年間33名の派遣も多すぎ改善の余地がある。 派遣人数はほぼ適切だが交流では交流事業団体からの派遣を行い派遣母体からの 支援を受けられようない形が望ましい。HRDコースでは核となる「運営管理」専門家がほぼ 常駐する形が望ましい。また年度毎に「運営管理」が変わるのは望ましくない。HRD専門家 派遣が遅れてプロジェクト開始から1年の空白があったことも残念。 広報の業務実施簡易型派遣では年間を通した活動イメージをつくりにくかった。

質問	回答				平均スコア (加重平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all		
(スコア)	3	2	0	-		
(2) 日本側の供与機材は適切だったか？	0 0%	5 83%	0 0%	1 17%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 全体としてはほぼ適切である。 日本語コースの書籍は不十分で授業実施や講師の学習用書籍の不足・支障がある。今後、年に2回以上の定期的な図書購入を継続実施する必要がある。
(3) カンボジア側の建物、設備、資機材の供与は適切だったか？	1 17%	2 33%	0 0%	3 50%	2.33	<ul style="list-style-type: none"> 日本側が無償資金協力で建設・供与したCJCC施設が本国側のものであるというオーナーシップ意識を持ってもらうことが今後、必要。 ほぼ適切だが、日本語教育では国際協力基金が対応することになっており、プロジェクト運営管理面で一部、支障をきたした。 他国の日本センターからの派遣との合同研修によってさらに効率性が向上する。
(4) 本邦研修受け入れに係わる人数、分野、内容、期間等は適切だったか？	1 17%	3 50%	1 17%	1 17%	2.00	
(5) 日本とカンボジア双方のローカルコストの負担は適切だったか？	0 0%	4 67%	1 17%	1 17%	1.80	<ul style="list-style-type: none"> R/Dにある条件を双方が遵守し適切に実施された。ほぼ適切である。 センター自己収入をできるだけ蓄えるという視点で運営費を日本側が負担してきたが、今後は自己収入の効率的な支出を含めた中長期の予算計画策定が重要。 各コースの収益がCJCCの一括会計となっているためC/Pが身近なものとしてとらえられることができない。各コースの収入・支出計画の一部をC/Pに任せることが自立への道。
(6) C/P、講師、スタッフの人数・配置状況・能力は適切だったか？	1 17%	2 33%	1 17%	2 33%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 人数、配置状況、能力はほぼ適切である。モチベーションを維持し離職させないようにする方策が必要。ただし、全体のスタッフ数40名以上は多いとの意見もある。 日本語、交流については業務量に対してスタッフ数が少なく手一杯の状況？ 開催されたが外部委員のNUM、RULE代表者は出席しなかった。機能しておらず不要。
(7) MCIはプロジェクトの効率性向上に貢献したか？	0 0%	2 33%	0 0%	1 17%	1.33	
(8) SCはプロジェクトの効率性向上に貢献したか？	1 17%	2 33%	2 33%	1 17%	1.80	<ul style="list-style-type: none"> 共同議長であるMOEYS長官と日本大使館公使のコメントが得られる重要な機会である。 参加する外部委員(組織)にCJCCへの関与による便益が無いと効果的でない。
(9) 他機関との連携があり、プロジェクトの効率性向上に貢献したか？	0 0%	5 83%	0 0%	1 17%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 本田財団、銀行協会、日本大使館、日本人会、日本商工会等との協力が有効だった。 NUM、RULE、CCC、関連政府機関(省庁)等との効率的な連携は実現しなかった。 相互訪問やHRDコース・ビジネスツアー等でアセアンの他日本センターと連携があった。 日本語では日本語教師会、広報では日本のラジオ番組NGOとの効率的連携がある。
5. インパクト	-	-	-	-	-	
(1) プロジェクトはカンボジアの中小企業振興、市場経済化、人材育成、相互理解促進に長期的に貢献するか？	2 33%	2 33%	1 17%	1 17%	2.20	<ul style="list-style-type: none"> HRDコースで経営診断、コンサルティング・サービスができるようになればさらに貢献できる。CJCCが大学内にあることを前提に、将来、テクニローラー修士等の学位取得できるようにするの方向性。 予算面が担保されて将来、JICAに代わり活力ある民間団体が主体的に実施していくようになれば「カンボジア、日本の情報発信基地」としての役割をさらに担っていくことが可能。 日本語学習者は日本語能力だけでなく会社組織内部の考え(精神性)の違いなども理解しうまく処理することができるので相互理解促進に貢献できる人材となる。今後、ビジネス日本語、IT日本語の開催を需要が生まれた時点で実施することを検討することも必要。

質問	回答				平均 スコア (加重 平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	その他		
(2) 上位目標の達成はプロジェクト終了後、3-5年の間に可能か？上位目標と目標達成指標は現在も有効か？	3 33%	2 17%	1 0%	0 0%	2.67	・上位目標達成の指標は一定程度、満足できそう。ただし、本質的な意味の上位目標達成には、「顧客サービス」意識改革の徹底や自己収入レベルをどう設定するかの基本方針の策定、さらなる経験の積み重ね等が必要。 ・RUPPの日本語学科が存在しCJCC日本語と競合しないように努力中。RUPPに韓国がCJCCと同様のCKCCを設立すると一定範囲で競合の可能性が出る。 ・民間日本語学校は初級前半を教える所が多く中級を中心とするCJCCとは競合しない。 ・民間日本語学校はプロジェクト設計・運営したので問題発生していない。ただし、施設貸賃活動によって一部のホテル等に若干の影響が出ている可能性はある。
(3) プロジェクト(CJCC)の活動によって負の影響を受ける他機関があるか？	0 0%	3 50%	0 0%	0 0%	1.50	・HRDコースで「銀行員研修講座」によりカンボジア銀行セクターの能力向上に貢献した。 ・日本語学習の過程でクラス全体の話し合いを通じて「深く考え意見を発表する」体験をしたことが、カンボジアの中等教育に欠落する部分を補いつつ、単なる語学学習を超えた「教育」面での正のインパクトがあった。 ・クメール語を勉強する韓国入学生が多数、CJCC図書館やロボーを利用する等、RUPP学生にとってハードとソフトの揃った学習・交流環境が出現し、インパクトを与えている。
(4) 直接の効果の他に予想していなかった正負の影響があったか？	-	-	-	-	-	
6. 自立発展性	-	-	-	-	-	
(1) 実施機関だけでCJCCの各種事業サービスの計画、実施、評価、フィードバック等を行うことができるようになるか？	0 0%	1 17%	3 50%	0 0%	1.25	・技術的に可能でも事業実施に必要な財源確保が不可欠となる。ICAプロジェクト終了に合わせて別の財源を確保しなければ大幅に事業実施レベルが低下する。 ・「顧客サービス」の意識改革、成功・失敗の経験・学習により自立発展の可能性はある。 ・HRDコースではまだC/Pによる自立は無理で第2フェーズでの能力強化が必要。 ・日本語では現在のコース運営、授業実施は技術・管理面で可能。新コース企画やイベント実施等についてもある程度は可能。 ・マネージャー以外のスタッフにインセンティブを考えていかないとスタッフが残らない。 ・RUPPの一学部として位置づけられており日本の情報発信基地としての役割を担うことも了承されている。MoEYSと内務省からもその位置付けが公式に認められている。
(2) CJCCのビジョンと位置付けは(カンボジア政府によって)明確になっているか？	0 0%	3 50%	1 17%	0 0%	1.75	・現在の水準以上のカンボジア関連機関からの財政支援を受けることは難しい。 ・現状の協力・支援は今後も期待できるが、今以上の予算配分、人的支援については日本側からの側面支援も継続的に必要。 ・日本側からの投入が続く限り、現状の協力・支援が期待できる。
(3) CJCCはカンボジア政府・関連機関協力・支援を継続的に受けることができるか？	0 0%	3 50%	1 17%	0 0%	1.75	

(6/6)

質問	回答				平均スコア (加重平均)	主要な理由・コメント
	Yes, very much	Yes, almost	No, not much	Not at all		
(4) CJCC全体及び担当分野のC/P、講師、スタッフの人員配置は今後も充実・継続されるか？	3 0%	2 17%	1 50%	0 0%	1.25	<ul style="list-style-type: none"> 一部のマネージャー職で退職の意向が出ており今後の推移と対応に注意が必要。 インフレ高騰により、能力ある人材の転職傾向が強まっておりCJCCでもその懸念が高まっている。人員の充実・定着を図るには上部機関であるRUPPの規定、規則に縛られないCJCC独自の規定・規則を策定し福利厚生の実施、給与体系の見直しを慎重かつ大胆に行うことが不可欠である。 日本語講師はRULIEの現地人日本語講師の給与に比べて3割低く、給与面を変えないと常勤講師の確保・定着が難しい。 所長とC/PはCJCCへの愛着を持っており自立発展させようとする意思は強い。 現地側だけで決めることができない日本センター事業では、組織管理・運営面は難しい。 カンボジア人側に依存体質があり、自らやっというところとする意識がまだ低い。
(5) CJCCは組織管理・運営面での自立発展性を有するか？	0 0%	3 50%	2 33%	0 0%	1.60	<ul style="list-style-type: none"> JICA在外事業費がそのまま必要ということではなく、節約・削減のできる部分の検討を含め、運営に本来に必要なコストに係わる検討作業が必要。 現状の事業規模で100%を自己収入でカバーすることは不可能。100%自立を目指すなら事業縮小か日本以外からの支援受入を含めた財源拡大等の措置の検討が必要。 オーダーメイド・コースの企画・実施などにより増収を検討する必要がある。
(6) CJCCは自主財源の確保を含めた財務的自立発展性を有するか？	0 0%	4 67%	1 17%	0 0%	1.80	<ul style="list-style-type: none"> 技術的自立発展の可能性はあるが現地のコア・リソース・パターンの発掘・育成が(特にHRDコースで)不可欠。トレーナーズ研修の強化を今後、行いたい。 日本語コースでは土曜日も授業があり、担当講師には土曜出勤の12時以降に超過勤務料が払われるが代休は発生しない。土曜出勤をしたら代休を取れる制度を導入すべきで、部署によってスタッフの勤務時間(待遇)が異なる制度は公平性を欠く。
(7) 移転技術の定着による技術的自立発展性をCJCCは有しているか？	1 17%	4 67%	1 17%	0 0%	2.00	<ul style="list-style-type: none"> 維持管理・更新の(JICA)予算は当面、確保されているので維持管理・更新は可能。 技術は十分に有しているが、それを実施できる(長期的なカンボジア側)予算が不足。 技術的に可能でも、日本側の(予算)投入が無い前提では、コピー・プリンター・PCの維持や燃料代確保だけでも大変かつ手一杯で、機材の更新は少量に留まると見られる。
(8) CJCCはプロジェクト終了後、機材の維持管理・更新を自主的に行える技術能力を有するか？	0 0%	3 50%	1 17%	0 0%	1.75	

(注) 回収数は、長期専門家4名と短期専門家2名の計6名。

平均スコア(加重平均)の計算においては、「その他」の回答(数)をカウントしていない。

「主な理由・コメント」欄は質問表調査での回答に加えて、専門家に対する個別面接調査(6名)でのヒアリング内容を含んでいる。

3. 評価グリッド

カンボジア国 カンボジア日本人材開発センター (CJCC*) プロジェクト終了時評価調査

2008年9月30日時点

5項目	評価設問		必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目			
妥当性	カンボジアの国家計画との整合性 裨益者ニーズとの整合性	プロジェクト上位目標は国家計画における開 発課題と重点政策に合致していたか	カンボジア開発政策 人材育成・教育政策	国家開発計画、 カンボジア政府機関	資料レビュー インタビュー
		ターゲットグループの設定及びニーズ把握は 適切かつ十分か	ニーズ調査結果、受講者の認識 RUPP・関連機関の認識、産業界の認識 専門家・CIPの認識	過去のニーズ調査・アンケート調査 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー インタビュー 質問表
有効性	日本の援助事業とし ての妥当性	プロジェクト目標はターゲットグループのニ ーズに合致し、ターゲットグループのニーズは 高いか	ニーズ調査結果、受講者の認識 RUPP・関連機関の認識、産業界の認識 専門家・CIPの認識	過去のニーズ調査・アンケート調査 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー インタビュー 質問表
		ターゲットグループ以外への波及効果はある か	RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CIPの認識	プロジェクト関係者 各種報告書等 専門家・CIP	資料レビュー インタビュー 質問表
有効性	プロジェクト目標の 達成	事業実施機関のニーズとの整合性があり、実施 機関の選定は適切だったか	RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CIPの認識	プロジェクト関係者 各種報告書等 専門家・CIP	資料レビュー インタビュー 質問表
		対カンボジア援助政策等との整合性	日本の対カンボジア援助政策	外務省国際援助計画 JICA 国別事業実施計画	資料レビュー
有効性	JICA 日本センター事業コンセプトとカンボジ アの発展段階・特徴との整合性	プロジェクト目標達成を測る 10 の指標の達成 状況はどうか	日本センター関連資料 カンボジアに関わる研究、調査資料	JICA 資料 他ドナー資料	資料レビュー
		プロジェクト目標の達成	1) CJCC 会員数 2) 自己収入による経費カバー 率 3) プノンペンでのCJCC 認知度 4) 相互交流 事業数 5) カカ側要員によるHRD*コース運営度 6) 新事業を開始したHRD コース受講者数 7) 経 営改善したHRD 受講者数 8) カカ側要員による日 本語コース運営度 9) 日本留学した日本語コース 受講者数 10) カカ側要員による相互交流事業運営 度	プロジェクトデータ プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー

*: CJCC: カンボジア日本人材開発センター (Cambodia-Japan Cooperation Center)、RUPP: 王立プノンペン大学 (Royal University of Phnom Penh)、
関連機関: 教育青年スポーツ省 (Ministry of Education, Youth and Sports) を含めた中央政府機関や他大学等、 専門家: 日本人専門家、CIP: カウンターパート (Counterpart Personnel)
HRD: 人材育成コース (Human Resource Development Course)

5項目	評価設問		必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目			
有効性	プロジェクト目標の達成	プロジェクト目標達成の見込みは高いか プロジェクト目標達成のための外部条件は満たされるか プロジェクト目標は成果の達成によって引き起こされる効果となっているか CJCCが効率的・効果的な管理・計画・運営システムを構築したか (成果1の達成度)	プロジェクトに係わる数量データ RUPP・関連機関の認識 専門家・CIPの認識 RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CIPの認識 プロジェクトに係わる数量データ 専門家・CIPの認識 プロジェクトに係わる数量データ 1) 毎年の予算計画策定と四半期毎の見直し 2) 機材のより頻繁な利用 3) 会議の定期的な開催 4) 図書室の年間運営計画策定 5) 図書室利用者数 6) 図書室収入の増加 7) 毎週のメンテナンス報告作成 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ プロジェクト関係者 専門家・CIP プロジェクト関係者 各種報告書等 専門家・CIP プロジェクトデータ 専門家・CIP プロジェクトデータ 各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー 資料レビュー 質問表・インタビュー 資料レビュー 質問表・インタビュー
	目標達成に貢献した要因 (成果の達成度)	CJCCが効果的なHRDコースを提供しているか (成果2の達成度) 2-1. HRDコースの管理・計画・運営のシステムが構築される。 2-2. 市場経済、ビジネスマネジメントスキル向上に係わる研修(セミナー、起業コース、企業経営コース)が提供される。 2-3. カンボジア・ビジネス界、教育研修機関、国際機関、政府系機関とCJCC HRDコース間における情報共有システムと協力活動が整備される。	プロジェクトに係わる数量データ 2-1-1) HRDコースの運営管理システム構築 2-2-1) セミナー、起業コース、企業経営コース策定 2-2-2) 上記の年間実施計画 2-2-3) 上記各コースの開催数・科目数 2-2-4) 同教材作成数 2-2-5) 同応募者数 2-2-6) 同受講者数 2-2-7) 同修了者数 2-2-8) 同卒業者数 2-2-9) HRDコースで実施した企業診断数 2-2-10) 2コース(起業、企業経営)の受講出席率 2-2-11) 上記2コースの受講者平均スコア 2-2-12) 上記各コースの受講者満足度 2-3-1) HRDコース活動の広告・情報提供件数 2-3-2) HRDコース運営スタッフによるカンボジア・ビジネス組織の訪問件数 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー

5項目	評価設問		必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目			
有効性	目標達成に貢献した要因 (成果の達成度)	CJCCが高水準(中級レベル)の日本語教育を提供しているか (成果3の達成度)	プロジェクトに係わる数量データ 1) 毎年の年間コース計画策定 2) 全コースの100%実施 3) ほぼすべての受講者の満足 4) 受講生のコース修了率 5) 2007年日本語能力試験2級の合格者数(比率) 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		CJCCがカンボジアと日本の間の人材と情報のネットワークに貢献する交流事業を提供しているか (成果4の達成度)	プロジェクトに係わる数量データ 1) 毎年の年間事業計画策定 2) 毎年の実施事業数 3) 実施事業毎の参加者満足度 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		CJCCがウェブサイトやその他の活動を通じた広報、情報提供、カンボジアと日本双方の他機関とのネットワーキング活動を行っているか (成果5の達成度)	プロジェクトに係わる数量データ 1) 毎月のウェブサイトを更新 2) 累積来館者数(学生含む) 3) ウェブサイト累積アクセス件数 4) HRD・日本語コースのマルチメディア教育コンテンツとCJCC広報ビデオの作成 5) 認知度調査結果 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		その他の要因の影響はあるか	RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CIPの認識	各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
	目標達成を阻害した要因	CIP、講師、スタッフの異動や離職が影響した度合いは	離職件数・離職理由データ 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 専門家報告書 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		CJCCは十分な予算を得られたのか	CJCC年度予算・収支報告 RUPP・関連機関の認識 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ プロジェクト関係者 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		その他の要因の影響はあるか	RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CIPの認識	プロジェクトデータ 専門家報告書 専門家・CIP	資料レビュー 質問表 インタビュー

5項目	評価設問		必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目			
効果性	日本側投入の適切さ	専門家(長期及び短期)の派遣人数、専門分野、派遣時期は適切か	派遣実績データ 専門家の集積 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ 専門家・CP 各種報告書	資料レビュー 質問表 インタビュー
		研修員受入れ人数、分野、研修内容、研修期間、受入れ時期は適切か	研修員受入れ実績データ 専門家・CPの認識	研修員受入れデータ 受入履歴報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
	カンボジア側投入の適切さ	供与機材の種類、量、設置時期は適切か	機材配置状況 機材利用状況 専門家・CPの認識	機材リスト・利用報告 専門家・CP	直接観察 質問表 インタビュー
		CPの人数、配置状況、能力は適切だったか	CP配置状況 CPの実績 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
	プロジェクト支援体制の適切さ	マネージャー、スタッフ、講師の配置は適切だったか	マネージャー、スタッフ、講師の配置状況 RUPP関係者の認識 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		建物・施設、機材の質、規模、利便性は適切だったか	建物・施設、機材の現状 受講者の認識 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ 各種報告書 専門家・CP	直接観察 資料レビュー 質問表・インタビュー
	プロジェクト支援体制の適切さ	プロジェクトの予算は適正規模だったか	CJCC年度別予算・決算データ RUPP側コスト負担の実績データ 専門家・CPの認識	CJCC 予算・決算資料 RUPP 予算・決算資料 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		運営委員会 (Management Committee) は適切に機能したか	MC 開催実績・討議内容 RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識	MC 議事録 プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
	他機関・プロジェクトとの連携	評議委員会 (Steering Committee) は適切に機能したか	SC 開催実績・討議内容 RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識	SC 議事録 プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー
		CJCC内のミーティングは定期的に行われたか	会議開催回数・実績 専門家・CPの認識	各種報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表・インタビュー
		カンボジア側CP・スタッフ・講師と日本人専門家と間の理解は高まったのか	会議での討議内容 メンバー間コミュニケーションの状況	各種報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表・インタビュー
		他機関・プロジェクトとの効果的協力があがり、それによって効率が上がったか	RUPP・関連機関の認識 産業界の認識 専門家・CPの認識	各種報告書 プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュー

5項目	評価設問		必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目			
効率性	他機関・プロジェクトとの連携 効率性を向上または阻害した要因	東南アジアの他の日本センターとの効果的連携があったか	JICA日本センター関連資料 専門家・CPの認識	各種報告書 専門家・CP	資料レビュー 質問表・インタビュ 質問表 インタビュ
		その他の向上・阻害要因	RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識	プロジェクト関係者 専門家・CP	
インパクト	上位目標達成の見込み	上位目標はプロジェクト終了後35年に達成されるか(上位目標と目標達成指標は妥当か)	RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識	プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表・インタビュ
		経済面への波及効果	受講者の認識 産業界の認識 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ プロジェクト関係者 専門家・CP	
	社会面への波及効果	CJCCの活動により、カンボジアと日本の国民の間の関係が強化されるか	受講者の認識 産業界の認識 専門家・CPの認識	プロジェクトデータ プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュ
	その他の波及効果	他の類似機関、大学等への正負の影響はあるか 当初予想しなかった正負の影響はあるか	他機関・大学の活動状況 専門家・CPの認識 専門家・CPの認識	各種報告書 専門家・CP	
自立発展性	制度面	CJCCのビジョンと位置付けは明確か 関連機関からの支援は継続されるか 職員の増加を含めた適切な人員配置は計画されているか 活動を円滑に行い、事業として継続する運営管理能力がCJCCに備わっているか	CJCCのビジョンと位置付け RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識 RUPP・関連機関の認識 専門家・CPの認識 マネージャー・スタッフ・講師陣配置計画・定着状況 人材育成計画 専門家・CPの認識	RUPP・CJCC資料 プロジェクト関係者 専門家・CP プロジェクト関係者 専門家・CP 組織図、管理者・スタッフ配置実績 プロジェクト関係者 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュ 質問表 資料レビュー 質問表
組織面	財務面	政府予算を含めたCJCCの財務状況は良好か(自主財源確保の取り組みは進んでいるか)	CJCC予算・決算データ RUPP・関連機関の認識 専門家・CP	資料レビュー 質問表 インタビュ	
技術面	技術面	技術移転したCP、スタッフの定着による移転技術の定着・発展が期待できるか カンボジア側CP・スタッフだけで、CJCC機材の維持管理・更新を技術的にできるか	CJCC予算・決算データ RUPP・関連機関の認識 専門家・CP 教材や教務関連資料(マニュアル) 専門家・CPの認識 機材の運用・維持管理状況 専門家・CPの認識		CJCC予算・決算データ プロジェクト関係者 専門家・CP 質問表 資料レビュー 質問表 インタビュ

4. 現地調査行程

カンボジア日本人材開発センター終了時評価調査
現地調査行程

日付	曜日	伏見(総括)	岩瀬(評価分析)	末田(協力企画)	武田・中島(日本語)	備考
1	10/1		11:00 成田発 18:45 プノンペン着			カンボジア休日
2	10/2		現地事前調査(インタビュー)			
3	10/3		同上			
4	10/4		同上			
5	10/5		同上	11:00 成田発 18:45 プノンペン着		
6	10/6		JICAカンボジア事務所訪問 CJGC関係者との面談			
7	10/7		RUPP学長 CJGC関係者との面談		日本語関連現地調査(CJGC、RUPP、受講生、民間学校等からのヒアリング)	
8	10/8		NUM副学長 観光省 AAA(民間研修機関) CDC(援助窓口機関)	NUM副学長 日本人商工会 AAA RULE学長	同上	
9	10/9		商業省 認知度調査結果報告(現地コンサルタント) JF調査団員との打合せ	同上	同上	
10	10/10		CJGC関係者との面談 調査結果に関する意見交換(評価グリッド案の説明)		JICA調査団員との打合せ 09:45 武田 現地発(シソカホール 経由(インドネシア) 19:45 中島 現地発(ハンコグ経由)	
11	10/11		11:00 成田発 18:45 プノンペン着	団内打合せ	中島 関空着	
12	10/12		ラップアップ(グリッド・ミニッツ(案)の確認)			
13	10/13		JICA事務所との打合せ(評価結果の事前説明) 大使館との打合せ(評価結果の説明) CJGC関係者との面談			体育の日
14	10/14		教育省次官(ミニッツ署名者)面談・評価結果説明 日系企業(ヤマハ発動機)との面談			
15	10/15		調査結果に関する意見交換(評価ミニッツ案の説明) 他案件JICA専門家(財務省、CDC)との面談		武田 成田着	
16	10/16		M/M署名 JICA事務所報告及び次案件に関する協議			
17	10/17		13:20 プノンペン発 ピエンチャン着	10:05 プノンペン発 バンコク着		
18	10/18		ピエンチャン発	19:45 プノンペン発 成田着	アルマティ着 10/25帰国	
	10/19		成田着			

2008/10/28

