

事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

作成日：平成18年9月4日

担当部：人間開発部第二グループ（高等・技術教育） 技術教育チーム

1. 案件名

（和文名称）ヨルダン国「職業訓練マネジメント強化プロジェクト」

（英文名称）Project for Strengthening the Capacity of Training Management of VTC

2. 協力概要

（1）プロジェクト目標とアウトプットを中心とした概要の記述

ヨルダン国は、労働者の生産性や製品水準の向上、労働市場のニーズに十分対応しうる人材育成のための教育・職業訓練の充実を開発計画の主要目標と位置付けている。本プロジェクトは、この開発目標を達成するための主たる実施機関である職業訓練公社（Vocational Training Corporation、以下VTC）における職業訓練運営・管理モデルの確立を通じて、労働市場のニーズに合致した職業訓練プログラムの提供を目指すものである。

（2）協力期間

2006年10月～2010年9月（48ヶ月）

（3）協力総額（日本側）

3.5億円

（4）協力相手先機関

職業訓練公社（VTC）

（5）国内協力機関

本邦研修、および本プロジェクトの技術的な支援を厚生労働省、独立行政法人雇用能力開発機構より得る。

（6）裨益対象者および規模等：

1) 直接的な裨益対象者：

VTC本部職員（10人）、地域事務所職員（54人）、モデル訓練センターの職員（100人）、計164人

2) 間接的な裨益対象者：

モデル訓練センターの生徒（794人）、周辺産業界

3) モデル訓練センター：

Testing and Training Institute（以下、TTI）、Aqaba Vocational Training Center（以下、Aqaba）、Jerash Vocational Training Center（以下、Jearash）

3. 協力の必要性・位置付け

（1）現状及び問題点

ヨルダン国（以下「ヨ」国）においては、アブドゥラー国王即位以降、安定的な経済発展と国際競争力の強化のため、投資促進、工業団地の建設等の工業振興政策をとると共に、労働者の生産性、製品水準の向上、労働市場のニーズに十分対応しうる人材育成のための教育・職業訓練の充実を開発計画

の主要目標と位置付けている

雇用状況は、約250万人の労働人口のうち、2005年時点で失業率が14.8%（約37万人）と公式に発表されているが、15歳～24歳の若年層の失業率が30%前後と高くなっている。また、外国人労働者が約25万人就業しており、「ヨ」国政府は「リプレースメント・ポリシー（外国人労働者の自国民化）」を掲げ「ヨ」国人若者の育成を目指しているが進捗は遅れている。

「ヨ」国政府は技術者・技能者の育成に力を入れており、技術教育・訓練を担当するVTC傘下には、49の訓練センター等が存在する。しかし、地域の産業ニーズ・雇用ニーズが把握できていないこと、各センターの運営管理能力が低いこと、指導員の質とモチベーションが低いことなどの問題点が指摘されている。以上を踏まえ、VTCの運営管理能力を向上させることにより、労働市場のニーズに合致した職業訓練プログラムを提供することを目的としたプロジェクトが「ヨ」国側より要請された。

これを受け、VTCの各地域所管区（「ヨ」国の北部・中部・南部）よりモデル訓練センターを1校ずつ選定し、当該センターで職業訓練運営・管理モデルを確立するプロジェクトをJICAが実施することとなった。モデルの確立にあたっては、現在VTCが取り組んでいる組織の分権化が実現され、訓練センターが自主的に訓練を運営管理できるよう、VTCの各組織階層（本部、地域事務所、および訓練センター）が能力をつけることが必要であり、パイロット訓練の実施や訓練マネジメントの各種改善活動を通じて、能力構築をはかっていく。

(2) 相手国政府国家政策上の位置付け

「ヨ」政府は2005年末、2006年から2015年までの国家開発計画「ナショナル・アジェンダ」を発表した。この中で、貧困削減のための雇用開発および職業訓練は最重要課題とされている。若年層失業率の改善（2005年度の15～19歳の失業率は38.8%、20～24歳の失業率は28.7%）は喫緊の課題である。VTCは、その解決のためのアクション・プランとして、現在極めて中央集権的で産業界の人材・訓練ニーズに適切に対応できていない職業訓練制度・組織の分権化を推進し、民間セクターのニーズに即応した職業訓練を提供できる機動的な仕組みの導入を目指している。

本プロジェクトは、VTCの分権化政策を中央レベル・現場レベルで推進するものであり、「ヨ」国の国家政策、VTCの戦略にも合致している。

(3) 我が国援助政策との関連、JICA国別事業実施計画上の位置付け（プログラムにおける位置付け）

我が国は「ヨ」国に対する援助政策として、「自立的・持続経済成長実現のための基盤整備」、「社会的格差是正」、「地域間協力」の3つを重点分野として掲げている。

かかる対「ヨ」国に対する援助政策に基づき、現在、JICAでは国別事業実施計画を策定中であり、上述の重点分野の一つである「自立的・持続経済成長実現のための基盤整備」における開発課題の一つである「産業人材の育成」に取り組むための「産業人材育成・雇用開発プログラム（仮称）」を計画中である。本プロジェクトは、「ヨ」国における職業訓練機能を担う主要機関であるVTCのマネジメント機能の強化を目的としたものであり、右プログラムのコンポーネントの一つ（産業人材の育成）として位置付けられている。なお、JICAは過去にVTC傘下の職業訓練校（職業訓練技術学院、Specialized Training Institute for Metal Industry, STIMI）の設立支援を実施した実績があり、「ヨ」国における産業人材の育成については比較優位を持っている。

また、日本政府は、シーアイランドサミットにおいて、拡大中東地域（Broader Middle East and North Africa）に対して職業訓練分野の支援を行うと表明した。雇用促進及び産業競争力の強化は「ヨ」国のみならず中東地域で優先度の高い課題であるとの認識から、わが国は2005年9月にG8-BMENA諸国を対象としたワークショップを「ヨ」政府との共催で開催し、中東地域における技術教育・訓練分野において官民連携を強化すべきとの認識を共有した。本プロジェクトはこの動きも踏まえ、「ヨ」国政府との間で公的職業訓練機関と民間セクターとの連携を主眼に置いた組織能力構築を目指している。

4. 協力の枠組み

(1) 協力の目標（アウトカム）

1) 協力終了時の達成目標（プロジェクト目標）

産業界のニーズに適合した訓練プログラムを提供できるVTC運営モデルが確立される。

（指標・目標値）¹

1. 訓練センターへ権限が委譲される
 - 2.1 訓練生の訓練コースに対する満足度が上昇する
 - 2.2 訓練コースに協力した企業数が増加する
 - 2.3 OJT先の訓練生に対する満足度が向上する
 - 2.4 訓練の専門性と同一の職種に就職した学生数が増加する
- 3.1 モデル訓練センターへの入学者数が増加する
- 3.2 ドロップアウト率が低下する
- 3.3 VTC職員の自らの業務に対する満足度が向上する
4. 訓練プログラム運営・管理マニュアルが完成し利用される

1 なお、指標中の数値についてはプロジェクト開始後のベースライン・サーベイの結果を反映させることとする。

2) 協力終了後に達成が期待される目標（上位目標）

VTC及び傘下の訓練センターがVTC運営モデルに基づき管理・運営される。

（指標・目標値）

1. 少なくとも9箇所の訓練センターにおいて運営モデルが適用される
2. 地域社会（訓練生の家族、周辺産業界、NGOs等）のVTCのサービスに対する満足度が向上する
3. 訓練生一人当たりの訓練費用が減少する
4. 訓練生を雇用した産業界の満足度が向上する

(2) 成果（アウトプット）と活動

【成果1：職業訓練センターの権限が強化される。】

（活動）

- 1-1. 日本における職業訓練行政の概要とその運営・管理体制に関する本邦研修を実施する。
- 1-2. VTC本部、地域事務所、モデル訓練センターのベースライン調査を実施する。
- 1-3. VTCにおいて訓練センターの権限がより強化された訓練運営体制（案）を立案する。
- 1-4. 1-3に基づいて、訓練センターにおける訓練プログラム運営上の各組織階層の機能や業務所掌を具体化する。
- 1-5. 1-4に基づいたVTC機能を実行するため、VTC本部職員、地域事務所職員、モデル訓練センター校長を対象とした訓練センターの機能・業務所掌・運営方法に関する研修を実施する。

（指標・目標値）

- 1-1. VTC本部、地域事務所、モデル訓練センターの機能が分権化される
- 1-2. 各職員の業務が分権化する
- 1-3. モデル訓練センターにおける幹部職員（校長、Training Officer、等）の運営管理能力が向上す

る

【成果2：モデル訓練センターが地元産業界のニーズを反映した訓練を計画し、実施できる。】

(活動)

- 2-1. 訓練サイクル（計画・実施・評価）に関する現地セミナーを実施する。
- 2-2. モデル訓練センターにおいて、民間部門の人材・訓練ニーズ調査を実施する。
- 2-3. モデル訓練センターにおいて、ニーズ調査の結果を分析・評価し、パイロット訓練を計画する。
- 2-4. 1-3、1-4に基づき、パイロット訓練を評価・承認する。
- 2-5. モデル訓練校において関連組織・産業界の協力の下、パイロット訓練を準備する。
- 2-6. モデル訓練校においてパイロット訓練を実施する。
- 2-7. 1-3、1-4に基づきパイロット訓練をモニタリング・評価し、プログラム改善案を立案する。
- 2-8. エンドライン調査を実施する。
- 2-9. 上述の一連の流れで活用したデータを格納するデータベースを構築する。
- 2-10. 上記活動を反映した訓練の計画・実施・評価マニュアルを作成する。

(指標・目標値)

- 2-1. 周辺産業界の訓練プログラム及び卒業生に対する満足度が向上する
- 2-2. 技術系職員（Training Coordinator、Training Officer、指導員）のニーズ調査、訓練プログラム立案・実施・モニタリング・評価に関する以下の事項が確認される
 - 2-2-1. 技術系職員向け研修・セミナー・ワークショップの開催結果がまとまる
 - 2-2-2. 地元産業界における訓練ニーズの理解が深まる
 - 2-2-3. モデル訓練センターの新規訓練コースの提案・企画能力が高まる
- 2-3. 訓練サイクル運営のためのデータベースが完成し、利用される
- 2-4. 訓練サイクル運営ツールが整備され、利用される

【成果3：モデル訓練センターがセンター運営改善ノウハウを獲得する。】

(活動)

- 3-1. 職業訓練機関における訓練管理に関する現地セミナーを実施する。
- 3-2. VTCのビジョン、改革プランをVTC本部・地域事務所職員、モデル訓練センター職員・指導員が共有できるセミナーを開催する。
- 3-3. 3-1、3-2に基づきモデル訓練センターがセンター運営改善計画を立案する。
- 3-4. モデル訓練センターが3-3で立案した改善計画のアクションプランを作成する。
- 3-5. 1-3、1-4に基づき、改善計画とアクションプランを評価・承認する。
- 3-6. モデル訓練センターがアクションプランを実行する。
- 3-7. 1-3、1-4に基づき、モデル訓練センターの活動をモニタリング・評価し、活動実績を評価する。
- 3-8. エンドライン調査を実施する。
- 3-9. 上記活動を反映した、センター運営改善マニュアルを作成する。

(指標・目標値)

- 3-1. センターレベルのアクションプランが完成し実施に移される
- 3-2. 職員による上記3.1のアクションプラン立案・実施・モニタリング・評価に関する以下の事項が確認される
 - 3-2-1. 職員の研修・セミナー・ワークショップの受講結果がまとまる
 - 3-2-2. 業務遂行に必要な技術やノウハウの理解度・習熟度が深まる
- 3-3. センター運営改善マニュアルが完成し、利用される。
- 3-4. センター運営改善ツールが整備され、利用される。
- 3-5. 以下の管理項目毎の管理状況が改善する
 - 3-5-1. 人材管理（職員の勤務状況、センター内のコミュニケーション状況、等）
 - 3-5-2. 施設・機材管理（機材保守状況、材料発注・管理状況、等）
 - 3-5-3. 訓練生管理（習熟度管理状況、就職支援状況、等）
 - 3-5-4. 安全管理（関連法規の理解度、遵守状況、等）
 - 3-5-5. 広報管理（モデル訓練センターと地元産業界とのコミュニケーション状況、等）
- 3-6. 地元産業界との連携が強化される

【成果4：VTC本部、地域事務所がモデル訓練センターの管理・モニタリングができる。】

（活動）

- 4-1. VTC本部がモデル訓練センターの管理・モニタリング・ガイドラインを策定する。
- 4-2. 地域事務所はモデル訓練センターの訓練実施状況・組織運営状況をモニタリング・評価し、技術的支援を行う。
- 4-3. VTC本部は地域事務所のモデル訓練センター管理業務をモニタリング・評価し、技術的支援を行う。
- 4-4. 地域事務所において、モデル訓練センターの活動支援及び評価データ管理のためのデータベースを構築する。

（指標・目標値）

- 4-1. 訓練センター管理・モニタリング・ガイドラインが整備され、利用される
- 4-2. VTC本部・地域事務所とモデル訓練センターのコミュニケーション状況が改善する
- 4-3. VTC本部・地域事務所のモデル訓練センター管理・モニタリングに関する以下の項目が確認される
 - 4-3-1. 訓練センター管理担当職員が配置される
 - 4-3-2. 担当職員が定期的にモニタリングを行う
 - 4-3-3. 担当職員が必要な技術的支援を行う
- 4-4. 訓練センター管理・モニタリングのためのデータベースが完成し、利用される

（3）投入（インプット）

1) 日本側

- 1. 専門家派遣（年間15MM程度）
派遣分野：総括／組織運営、訓練計画、訓練マネジメント、データベース構築等
- 2. 供与機材
訓練実施に不可欠な基本機材、データベース構築用サーバー、データベース管理用端末、等

3. 研修員受入

受入分野：職業訓練行政、職業訓練マネジメント、等

4. 現地活動費

パイロット訓練実施経費、訓練管理改善活動経費、現地コンサルタント委託経費（データベース構築業務等）、現地セミナー開催費、等

2) ヨルダン国側

1. 人材

1-1. プロジェクトディレクター：VTC副総裁（Assistant Director General of Institute）

1-2. プロジェクトカウンターパート

1) VTC 本部

学院管理官（Institute Coordinator）、モニタリング・評価官（Monitoring and Evaluation Officer）、学院管理課長（Director of Institutes）

2) 各地域事務所

地域事務所長、Training Coordinator（2～3名／地域事務所）

3) モデル訓練センター

○ 校長

○ 訓練担当スタッフ（職長Training Officer、上級指導員Training Supervisor、指導員Trainer（2～3名／モデル訓練センター））

○ IT運用／専門職員

1-3. プロジェクトに技術的支援を行う関係機関

1) IRCDC（Instructional Research and Curriculum Development Center）

2) STIMI（Specialized Training Institute for Metal Industry）

3) UNRWA（United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees）

2. 予算措置

パイロット訓練実施経費、関連職員給与・手当、等

3. 施設運営・管理

日本人専門家執務室（VTC本部／地域事務所／モデル訓練センター）、パイロット訓練実施用ワークショップ・教室、等

5. 外部要因（満たされるべき外部条件）

1) 前提条件

1. VTCの分権化にむけた基本方針が確認される。

2. VTCが産業界のニーズに即応できるよう分権化政策をとり、組織全体が変革の意識を共有する。

2) 成果達成（アウトプット）達成のための外部条件

1. VTC本部のC/Pが現在の職位に留まる。

2. VTCの分権化にむけた基本方針に大きな変更が無い。

3) プロジェクト目標達成のための外部条件

1. 各地域及びモデル訓練センター周辺の産業構造・雇用人口構成に大きな変更がない。

2. VTCと地域産業界の相互関係が継続する。

3. プロジェクトにより強化される機能以外のモデル訓練センターの管理業務（財務、人事等）が持続的に機能する。

4. VTC本部、地域事務所がモデル訓練センターに対して継続的に支援を行う。

4) 上位目標達成のための外部条件

1. モデル訓練センター以外の訓練センターがVTC運営モデルを基本とした管理・運営体制を整備する。

2. 上記1の条件の下、VTC本部、各地域事務所が傘下の訓練センターを管理・運営できるようになる。

6. 評価5項目による評価結果

(1) 妥当性

<国家開発政策上の妥当性>

ヨルダン国においては、アブドゥラー国王即位以降、安定的な経済発展と国際競争力の強化のため、投資促進、工業団地の建設等の工業振興政策をとると共に、労働者の生産性、製品水準の向上、労働市場のニーズに十分対応しうる人材育成のための教育・職業訓練の充実を開発計画の主要目標と位置付けている。

このため、ヨルダン政府は自国の技術者・技能者の育成に力を入れている。技術教育・訓練を担当するVTC傘下には、41の職業訓練センター、8校の学院 (Institute) が存在するが、地域の産業ニーズ・雇用ニーズが把握できていないこと、訓練センターの運営管理能力が低いこと、指導員の質とモチベーションが低いことなどの問題点が指摘されている。

「ヨ」国政府は2005年末、2006年から2015年までの国家開発計画「ナショナル・アジェンダ」を策定し、雇用開発・職業訓練は最重要課題の一つとなっている。

<雇用政策上の妥当性>

2005年度の国家統計局の年次報告書によれば、15歳以上の人口を対象とした「ヨ」国全体の失業率は14.8%と高い数値を示しているが、とりわけ15～19歳の失業率は38.8%、20～24歳の失業率は28.7%となっているなど、若年層の失業率改善は国家開発上、極めて重要な課題であるといえる。

「ヨ」国では大学入学検定制度であるタウジヒの結果により、教育上のキャリア・パスが厳密に規定されてしまうことから、大学入学が不可能となった若年層にとっては、VTCの訓練センターは教育上の最後の受け皿となっている。2005年の10学年卒業生総数に占める訓練センターへの入学者数の割合は11.9%であるが、ドロップアウト率が13.7%、VTC卒業生の就職率が60%程度と効率が良いとは言いがたい。失業状況の改善にあたっては、VTC全体の訓練管理能力の向上を通じて、各訓練センターがより多くの若年層を獲得するとともに、訓練生を確実に産業界へ送り出すことが必要となっている。

一方、「ヨ」国の産業構造においては、事業体のほとんど(98%)が従業員20人以下の零細・中小企業である。また、零細・中小企業のセクター内訳を見ると製造業が約20%、小売・修理業が63%となっている。VTCが提供している訓練内容(木工、自動車整備、金属加工、コンピュータ、電気、配管、料理、美容等)に照らせば、その卒業生のほとんどは零細・中小企業へ就業すると考えられ、VTCは「ヨ」国の産業界を担う人材育成を行っているといえる。加えて、「ヨ」国では現在多くのセクターで、ヨルダン人の雇用が困難なために外国人労働者が就業しているという現状があるが、「ヨ」国はこれを自国民化する政策を掲げており、雇用と労働力のミスマッチ解消にもVTCの果たす役割は大きい。

<モデル訓練センター選定の妥当性>

本プロジェクトで対象となっているモデル訓練センターは、VTCの地域所管区(北部・中部・南部)より各1校ずつ選定されている。各センターは、入学する訓練生の伸び率、向上訓練の実施時間などの面で他の訓練センターと比較して、良好な数値を示しているものの、その業務効率は総じて高くはなく、運営管理体制の整備による効率化の余地が十分にある。また、地理的に一定規模の産業界が隣接している。従って、これらのモデル訓練センターが各地域の中心的存在となりうる可能性は高く、VTC本部、地域事務所からの協力を得てモデル訓練センターのノウハウが各地域所管区内に波及することが期待できる。

以上のことから、VTC全体のマネジメント能力の向上を通じて、傘下の訓練センターが労働市場のニーズに合致した産業人材、特に若年層人材を輩出できるようになることを目指す本プロジェクト

は、「ヨ」国の国家政策と整合性が高く、労働市場における種々の課題を解決する一つの方向性を示すものであり、十分な妥当性を有しているといえる。

(2) 有効性

<プロジェクト目標と各成果の関係>

本プロジェクトはVTCの運営・管理体制の強化、即ちVTCの訓練管理を中心とした組織全体の業務改革である。本業務改革を成功に導くためには、中央レベルで改革の方向性を示し（PLAN）、現場レベルでそれを実行し（DO）、再び中央レベルで現場レベルでの実施結果を検証し（CHECK）、必要に応じて改革の軌道修正を行う（ACTION）というPDCAプロセスが重要である。

本プロジェクトでは、成果1に伴う活動をVTC本部による改革の方向性決定段階、成果2、3に伴う活動を実行段階、成果4に伴う活動を検証段階とするプロセスで設計されている。本プロジェクトでは日本人専門家の協力の下、本プロセスを実際に2サイクル実施した上で、その経験を活かして有効なVTC運営モデルを確立することとしているため、プロジェクト目標の達成が見込まれる。

(3) 効率性

本プロジェクトでは、総括／組織運営、訓練計画、訓練運営／業務調整、データベース構築の各専門家を2006年11月より順次派遣予定である。投入計画立案にあたっては、「ヨ」国側の職業訓練分野におけるリソース（指導法研究・カリキュラム開発センターInstructional Research and Curriculum Development Center, IRCDCおよびJICAが過去に協力した職業訓練センターSpecialized Training Institute for Metal Industry, STIMI等）を最大限に活用することとしている。

加えて、本技術協力プロジェクトで対象となっているモデル訓練センターには、シニア・ボランティア、青年海外協力隊の派遣が決定しており、本プロジェクトとの有機的な連携による相乗効果が期待できる。本プロジェクトでは、VTC本部、地域事務所、モデル訓練センターでの活動を企画・実施・モニタリングするが、ボランティアはモデル訓練センターレベルでプロジェクトの諸活動を推進することとなっている。

(4) インパクト

<裨益集団の規模>

本プロジェクトの直接的な裨益対象者はVTC本部、地域事務所と3箇所のモデル訓練センターであり、本プロジェクトに関わる職員数はそれぞれ、VTC本部が10人²、地域事務所が54人³、モデル訓練センターが100人（2006年3月現在）⁴の合計164人である。また、各モデル訓練センターの訓練管理能力が向上することによって、モデル訓練センターに在籍する794人⁵の訓練生もより質の高い訓練を受けることが可能になる。さらにモデル訓練センターの管理・運営体制が整備されることにより、民間セクターのニーズに合致した労働力が供給されるなど、周辺の産業界にも裨益は拡大すると想定される。

2 VTCより入手したVTC本部及び地域事務所の在籍職員数（2006年3月現在）を基に調査団集計

3 VTCより入手したVTC本部及び地域事務所の在籍職員数（2006年3月現在）を基に調査団集計

4 VTC地域事務所より入手した地域別の訓練センター職員数（2006年3月現在）を基に調査団集計

5 VTC地域事務所より入手した地域別の訓練センター在籍学生数（2006年3月現在）を基に調査団集計

<上位目標達成の見込み>

現在、VTCは分権化政策を掲げ、その実現に向けた機構改革が検討されていると共に、その実現に向けた具体的な実施計画（アクションプラン）を策定中であり、分権化に向けた施策は、早ければ2007年1月から実施段階に移行する。本プロジェクトは、かかるVTCの分権化へ向けた動きと連動して実施するものであり、本プロジェクトのモデル訓練センターで確立された運営モデルが、VTC傘下の他の訓練センターへ波及する可能性が高い。よって上位目標の達成が見込まれる。

(5) 自立発展性

<財政的自立発展性>

「ヨ」国では、教育・職業訓練の充実を開発計画の主要目標と位置付けており、VTC予算（実績ベース）の2000年度から2004年度の年平均伸び率は9%程度と着実な増加傾向が見られる（2000年度：JD8.9 Mil、2004年度：JD 12.8 Mil）。また、VTCの分権化政策の推進に必要な予算も計上されている。従って、本プロジェクトのヨルダン側負担事項については問題なく予算が確保されると共に、プロジェクト活動終了後も活動が継続されることが十分に見込まれ、予算面での自立発展性は高いものと想定される。

<組織的自立発展性>

VTCの分権化政策は、これまでVTC本部が扱ってきた業務の一部をより現場に近い地域事務所、訓練センターへ移管させることを意味する。これまで受身的に実施してきた業務を訓練センターが自主的に行うことができるよう、本プロジェクトを通じて、モデル訓練センターの訓練の運営・管理に関する能力構築を行い、モデルを確立する。これにより、VTCの組織分権化が着実に進展することが見込まれる。

<技術的自立発展性>

本プロジェクトでは、徹底的なニーズ調査により、訓練センターが継続的に民間セクターの人材・訓練ニーズを把握し、その結果を正しく分析し、訓練計画へ反映するプロセスに主眼をおいている。従って、モデル訓練センターで実施されるパイロット訓練は、産業界のニーズに即したものとなる。

また、本プロジェクトにおけるパイロット訓練は、最長1年間の正規コースとして実施することとなっている。正規コースはヨルダン側カウンターパートも通常業務として取り組むため、プロジェクトを通じて獲得された訓練管理のノウハウが、プロジェクト終了後も継続して活用される見込みである。

7. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

VTCで実施される訓練が男女別に提供されている現状を踏まえ、パイロット訓練の選定にあたっては、女子学生向け訓練コースも実施できるよう配慮する。

8. 過去の類似案件からの教訓の活用

職業訓練実施機関の管理・運営体制の強化を主たる目的としたプロジェクトは本プロジェクトが初の試みである。しかし、過去に実施した職業訓練センターの設立を目的としたプロジェクトにおいて、センターレベルの運営・管理については、機材管理や収入創出活動等に実績を残しており、こうした経験が参考になると思われる（インドネシア「スラバヤ電子工科ポリテクニクプロジェクト」等）。また、基礎教育分野においては学校運営改善に関するプロジェクトが先行して実施されており、プロジェクト設計の参考とした。

また、本プロジェクトはボランティアとの有機的な連携が特徴的であり、過去に技術協力プロジェクトとボランティアが効果的に連携した事例を参考に、両者の役割分担を明確に行い、「ヨ」国側にもその認識を共有している。

9. 今後の評価計画

協力開始後24ヵ月（2008年9月頃） 中間評価

協力終了前6ヶ月（2010年4月頃） 終了時評価

協力終了後3年を目処 事後評価