

計 画 打 合 せ 調 査 報 告 書
(1984. 5. 16~1984. 5. 23)

I 調査団派遣

1. 調査目的・内容

(1) プロジェクトの進捗状況の把握

- ① NPBの活動内容(1983FY)とPDPとの関連
- ② NPBスタッフ配置及び予算措置
- ③ NPB新庁舎の建設スケジュール
- ④ 訓練機材及び教材開発の進捗
- ⑤ その他

(2) 協力実績の評価

- ① 専門家の活動実績(長期・短期)
 - ・技術指導によるカウンターパートの養成(指導内容の消化状況)
 - ・調査結果のシ側(特にNPB内)での活用状況
 - ・専門家別の当初T/Rと実績
 - ・将来技術指導計画との関連
 - ・その他
- ② 研修員
 - ・研修期間, プログラム
 - ・帰国後の研修成果の活用状況
 - ・その他
- ③ 機材供与
 - ・供与機材の活用状況
- ④ R/Dマスタープラン及びT S Iの実施状況
上記①②③の目標達成度
- ⑤ その他

(3) プロジェクト実施上の問題点

- ① NPBの実施体制(組織, 予算等)
- ② NPBの便宜供与(秘書, タイピストの増員等)
- ③ その他

2. 調査団構成

氏名	担当業務	現職
鈴木 茂光	団長・総括	国際協力事業団 鉱工業開発協力部調査役
瀬戸比呂志	経営管理	通産省 通商政策局 経済協力部技術協力課 課長補佐
炭山 隆	労働衛生	労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課副主任中央 労働衛生専門官
大内 征紀	労働安全	労働省労働基準局安全衛生部計画課 安全衛生機関検査官
田中 弘昭	経営管理	日本生産性本部 シンガポール協力室長
谷口 恒明	人事労務管理	日本生産性本部 シンガポール協力室 課長
三浦 俊典	リソースセンター計画	日本放送協会 総合企画室 主幹
末森 満	業務調整	国際協力事業団 鉱工業開発協力部 鉱工業開発技術課

3. 調査日程

昭和59年5月16日より5月23日までの8日間

日 順	月日	曜 日	調 査 内 容
1	5. 16	水	移 動
2	5. 17	木	日本大使館表敬 JICA事務所表敬・打合せ NATIONAL PRODUCTIVITY BOARD 表敬・打合せ（全体会議） 専門家チームとの打合せ
3	5. 18	金	専門家チームとの打合せ NPBとの個別打合せ
4	5. 19	土	NPBとの個別打合せ
5	5. 20	日	資料整理
6	5. 21	月	専門家チームとの打合せ NPBとの個別打合せ、全体とりまとめ
7	5. 22	火	年次協力計画書（AWP署名） 記者会見 大使館，JICA事務所へ帰国報告
8	5. 23	水	移 動

Ⅱ 調査・討議結果

NPB及び専門家チームと調査・討議した結果は下記の通りである。討議に基づき59年度年次計画を作成し5月22日NPBと調査団との間で合意署名した。

1. プロジェクトの進捗状況及び58年度協力実績の評価

- (1) 58年度の協力はほぼ当初の計画通りに遂行され、全般的にプロジェクトの進捗には問題がないと判断される。
- (2) 専門家から提出のあった各種報告書及び勧告書はNPBの今後の活動を進める上で有効であり、すでに一部の勧告は実施に移されている。ただ短期専門家の派遣期間が短いので、今後技術指導を充分受けられる様配慮してほしい旨を側は要望した。
- (3) 日本におけるカウンターパート研修はNPBの活動の遂行上極めて有意義かつ成果があったことを側は強調した。なお、労働安全衛生部門の研修員については生産性運動基礎コースをあわせて受講させたい旨を要望した。
- (4) 供与機材、特に車輛2台はプロジェクト遂行上有効に活用されている。
- (5) 58年度の短期専門家は短期間（58/12-59/3）に26名を各2週間前後派遣した結果、つぎの点につき指摘があった。
 - i) 現地での受け入れ対応が過重。
 - ii) 滞在期間が短いため十分な技術指導が受けられない。
 - iii) カウンターパートの技術指導内容の未消化。
 - iv) 短期専門家の語学力（長期専門家が通訳、レポートの翻訳業務に追われた）。

上記の問題を解消すべく短期専門家の派遣に際しては次の点に配慮する必要がある。

イ. 派遣期間は指導内容に合わせて充分とること。

セミナー	1週間
技術指導（講義）	2-4週間
調査	3-4週間

ロ. 同一分野に集中して短期専門家を派遣しないこと。（長期専門家とNPBカウンターパート側の受け入れ体制に限界がある。）

ハ. 充分語学力のある短期専門家を派遣すること。／

- (6) 一部の短期専門家のT/Rが現地到着後変更されたり、又不明確であった点については今後改善する。

2. NPB新庁舎

NPBの新庁舎の完成時期は、当初計画より1年遅れ61年10月になる見込みである。(建設スケジュールは表1)

3. NPB予算及び人員配置

1984年度の予算は15百万シンガポール・ドルで昨年度の11百万シンガポール・ドル対しかなりの伸びである。(表2参照)本プロジェクトの遂行上、シ側の予算措置及びその執行には支障はないと思われる。人員配置計画も積極的に進められ、ほぼ当初計画通りに進められており(表3参照)1984年度は254名(総務関係含む)で計画されている。(資料2 NPBの組織図参照)

プロジェクトの活動が準備段階を終え、本格的に始動するにおよび業務が増加しており、それに伴って秘書業務も増大している。にもかかわらず、これまでリーダーについている秘書1人が全専門家のサポートを余儀なくされている。

この点、秘書タイピストの増員配置につきNPB側に申し入れ、多忙な時期はパートタイムをやといてあげることがNPB側は了解した。

表2 NPBの予算措置

	<u>FINANCIAL YEAR 83 (ESTIMATE)</u>	<u>FINANCIAL YEAR 84 (BUDGET)</u>
Expenditure on Manpower	S\$ 5,848,270	S\$ 8,668,700
Other Operating Expenditure	5,399,807	6,386,520
	-----	-----
Total	S\$11,248,077	S\$15,055,220
	=====	=====
Net Revenue	S\$ 3,721,434	S\$ 4,241,976
	=====	=====

EXPENDITURE ON MANPOWER (EOM)

<u>Divisions</u>	<u>Financial Year 83 (Actual)</u>	
	<u>S\$</u>	<u>%</u>
1. Management and Supervisory Training	1,386,785	24
2. Labour Management Relations	1,130,535	19
3. Occupational Safety and Health	591,156	9
4. Promotion and Information	838,427	15
5. Planning and Evaluation	583,875	10
6. Others	1,363,192	23
Total	S\$5,848,270	100%
	=====	=====

表3

Staffing Position AS AT 1 OCT 83

	Approved FY83	No. Filled	No. Committed	No. of Pure Vacancies
<u>1. Directorate</u>	$\frac{1}{1}$ ***	$\frac{1}{1}$ ***	0	0
<u>Management & Supervisory Training</u> Senior Officer & programmer Operators	32+ $\frac{3}{35}$	29 $\frac{3}{32}$	2* $\frac{0}{2}$	1 (advertised) 0 (advertised) 1
<u>3. Occupational Safety & Health</u> Senior Officer Medical Officer Nursing Officer Technical Officer	8++ 2 2 $\frac{3}{15}$ ***	5 1 2 $\frac{2}{10}$ **	0 0 0 $\frac{0}{0}$ **	3 (action taken) 1* (advertised) 0 1* (not to be 5 filled) **
<u>4. Planning & Evaluation</u> Senior Officer Clerical Officer	17+ $\frac{1}{18}$ ***	15 $\frac{1}{16}$ **	2 $\frac{0}{2}$ **	0 $\frac{0}{0}$ **
<u>5. Promotion & Information</u> Senior Officer Asst Lib/EO (Lib) Clerical Officer Graphic Artist Film Technician	20+ 2 3 1 $\frac{2}{28}$ **	18 1 3 1 $\frac{2}{25}$ **	0 0 0 0 $\frac{0}{0}$ **	2 (advertised) 1* 0 0 0 3 **

	Approved FY83	No. Filled	No. Committed	No. of Pure Vacancies
<u>6. Labour-Management Relations</u>				
<u>6.1 LMR</u>				
Senior Officer	29++	18	3**	8(advertised)
Supporting Staff	1	1	0	0
<u>6.2 NPC Secretariat</u>				
Senior Officer	6+	5	0	1
Supporting Staff	5	4	0	1 (Typist)
	<u>41</u>	<u>28</u>	<u>3</u>	<u>10</u> (action taken to advertise)
<u>7. Administration</u>				
<u>7.1 Administrative Services</u>				
Senior Officer	4+	3	1*	0
Executive Officer/ Clerical Officer	23	20	2**	1***(advertised)
Stenographer	10	10	0	0
Typist	19	16	0	3(advertised)
Office attendant	5	5	0	0
Others	7	5	0	2(Drivers post not to be filled)
<u>7.2 Training Administration</u>				
Senior Officer	4++	1	2*	1**(advertised)
Executive Officer/ Clerical Officer Office Attendant	13	12	0	1 (advertised)
	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>88</u>	<u>75</u>	<u>5</u>	<u>8</u>
	==	===	==	==
TOTAL	226	167*	12	27
			88%	

4. 59年度協力計画の内容

これまでの協力実績の評価等に基づき、59年度協力は概略下記の通り計画し、NPB側と合意した。

(1) 専門家派遣

下記の長期専門家3名を派遣し、59年度は長期専門家10名とする。

労働安全衛生	1984年5月2日より1名(赴任中)
リソースセンター	1984年6月中旬より1名(手続中)
管理・監督者訓練	1984年10月上旬より1名

下記の短期専門家32名を派遣する。

企画・研究	14名(2～6週間)
普及促進	2名(4週間)
人事労務管理	9名(1～3週間)
管理・監督者訓練	3名(1～4週間)
労働安全衛生	1名(3ヶ月)
リソースセンター	3名(2～8週間)

(表4参照)

(2) 研修員受入れ

下記35名を受け入れる計画とし、研修内容・時期及び期間の概要についてNPB側と協議した。

企画・研究	}	全体	26名(3ヶ月)
普及・促進			
人事労務管理			
管理監督訓練			
労働安全衛生			4名(3～8週間)
リソースセンター			5名(3, 5～4ヶ月)

上記の研修員のうち一部のものについてはその受け入れ時期と無償資金協力により開発される各コースの訓練教材の完成時期(表5参照)との調整を行った。労働安全衛生部門については、ゼロ災運動に安全週間を含めて10月に2名の研修員を受け入れることとする。

表4 昭和59年度短期専門家派遣計画

分野	業務	期間(時期)
1. 企画・研究		
(1) 一般生産性調査	マスタープランに関する計画調整	4W(1/4~2/4)
	サービス産業生産性向上	4W (2/4)
	同上 follow up	4W (4/4)
	工場の物的生産性測定向上	4~6W(2/4)
	"	4W (3/4)
(2) 生産性測定		
国レベル	マニュアル作成	2W (3/4)
企業レベル	"	4W(1/4~2/4)
	"	4W (3/4)
(3) 調査・分析技術	マニュアル作成	4W (3/4)
	58FYのfollow up	2W (3/4)
2. 普及促進	マス・メディアによる普及促進効果測定	4W (1/4)
3. 労使関係		
(1) 一般ガイダンス	労使協議制に関する白書作成指導	3W(2/4~3/4)
	QCC	3W (3/4)
(2) トップ向ガイダンス		1W
	(含企業内訓練)	2~3W(2/4)
	QCC大会に於けるワークショップ	1W (2/4)
	労使協議制	1W (3/4)
	QCC事務局運営他	2W (3/4)
4. 管理・監督者訓練		
(1) トップ向ガイダンス		1W (2/4)
(2) 管理・監督者訓練	人材管理	3~4W(3/4)
(3) コンピューター	オフィス・オートメーションに関する教材作成指導	2W (4/4)
5. 労働安全衛生	地下鉄コースの指導	3M (4/4)
6. リソースセンター		
	AVプロダクション作成計画指導	8W
	センターの計画・組織	2W
	"	2W

表5 訓練教材開発スケジュール (NPB案)

DELIVERY SCHEDULE FOR 1ST PHASE DEVELOPMENT OF TEACHING MATERIALS FOR MST

FIRST PHASE (OCT 1984 - FEB 1985)

A.	<u>1st Priority Courses</u>	<u>Delivery Period</u>	<u>Slide</u>	<u>Video</u>
1.	Productivity Facilitators	Oct 84	0	2
2.	Senior Management	Oct 84	0	0
3.	Management Development	Oct 84	4	0
4.	Supervisory CORE	Oct 84	8	-
B.	<u>2nd Priority Courses</u>			
5.	Corporate Planning	Dec 84	0	0
6.	Management Structural Strengthening (Mfg)	Dec 84	0	0
C.	<u>3rd Priority Courses</u>			
7.	Corporate Strategy (Mfg)	Feb 85	0	0
8.	Corporate Strategy (Services)	Feb 85	0	0
9.	Personnel Management	Feb 85	0	0
			12	2

Note: Please ensure that the 1st priority courses must be ready for inclusion into 2nd fellowship programme (Sep - Nov 84).

Dated 14 Apr 84

DELIVERY SCHEDULE FOR 1ST PHASE TRANSLATION OF TEACHING MATERIALS
AND DEVELOPMENT OF AUDIO VISUAL AIDS FOR OSH

FIRST PHASE (OCT 1984 - FEB 1985)

A.	<u>1st Priority Courses</u>	<u>Delivery Period</u>	<u>Slide</u>	<u>Video</u>
1.	MRT Safety Course for Supervisors	Sep 84*	3	0
2.	OSH Course for Petro Chemical Supervisors	Oct 84	1	1
3.	Safety Course on Press Machine and Related Machines for Supervisors	Oct 84	0	0
B.	<u>2nd Priority Courses</u>			
4.	Safety Officers	Dec 84	2	4
5.	OSH Course for Supervisors of General Factories	Dec 84	0	0
C.	<u>3rd Priority Courses</u>			
6.	Safety and Health Management	Feb 85	1	2
7.	Safety Committee members	Feb 85	0	0
8.	Building Construction Safety Supervisors	Feb 85	5	0
9.	Occupational Hygiene Technical Course	Feb 85	0	0
			12	7

Note: *Please note urgency for completion of this course by end September 84 for inclusion into fellowship programme (Sep - Nov 84).

Dated 14 Apr 84

DELIVERY SCHEDULE FOR 1ST PHASE DEVELOPMENT OF TEACHING MATERIALS FOR LMR

FIRST PHASE (OCT 1984 - FEB 1985)

A.	<u>1st Priority Courses</u>	<u>Delivery Period</u>	<u>Slide</u>	<u>Video</u>
1.	Productivity Induction for Managers	Oct 84	6	1
2.	QCC Course for Top Management	Oct 84	0	2
3.	LMR Practices in Productivity Improvement	Oct 84	1	1
4.	Joint Consultation (Basic)	Oct 84	2	1
5.	QCC Members	Oct 84	2	0
B.	<u>2nd Priority Courses</u>			
6.	Joint Consultation Advance	Dec 84	0	1
7.	QCC Facilitators (I) (II) (III)*	Dec 84	6	0
8.	Productivity Induction for Supervisors	Dec 84	0	0
C.	<u>3rd Priority Course</u>			
9.	QCC Leaders	Feb 85	2	1
			<hr/>	
			19	7
			<hr/>	

Note: *If possible Module III of QCC Facilitators should be achieved as 1st Priority also.

Please ensure that the 1st priority courses must be ready for inclusion into 2nd fellowship programme (Sep - Nov 84).

Dated 14 apr 84

5. 協力部門別討議結果詳細

(1) 生産制部門

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
1. 長期専門家	MSTの長期専門家派遣1名については、当初7月頃に予定されていたが、リクルート上の問題及び赴任前の訓練等を考慮し、ミッションとしては10月派遣を自途とした。然し、NPBの要請により此れよりも早く派遣が可能であれば、当方の準備が整い次第、10月以前にも対応する旨確認した。	
2. 短期専門家	短期専門家については、大筋においては事前の案通りであるが、現地事情から、当初予定したPlanning and Resereh分野のProductivity MeasurementのうちWorkplace in Plant Levelの短専については、これをGeneral Productivity StudiesとSurvey Methods, Sampling Framework, Survey Administration, Data-Processing Analysis and Presentationに移すこととした。 同じPlanning and Resereh分野の中のGeneral Productivity Studyに、短期専門家1名を追加し、Bグループで扱う領域全体で合計28名とした。	これは現地では未だ職場レベルの生産性測定が計られる段階ではないとの認識から出されている。
3. 研修員	無償協力の教材開発との関係で、このフェロー受入れが最も難行した問題であった。然し、NPBとJPCの間で教材開発の契約書にサインが出来たことにより、フェロー受入れについて下記の通り決定することが出来た。 ① フェローの受入れは59年10月10日からとし、稼働日数は70日間で終了する。稼働日数については稼働する土・日も含むこととする。 ② 人数はBグループ関連26名とするが、OSH関係のフェローをCore Programに参加させたい、とのNPBの意向があった。 ③ 70日間の稼働日数の中、83年度のフェローの好評価に基づき、30日間のCore Programを昨年同様実施して欲しいとのNPBからの要請があり、当方は可能な限りこれに応えることとした。 ④ 残る40日間については開発された教材を使用して、2グループ(MST, LMR)に分けた訓練とする。これは原則として合宿訓練を予定する。 ⑤ その他 技術協力と密接な関係がある教材開発についてその開発者たるJPCは、既にNPBと合意されている各コースのアウトラインを詳細化し、それをNPBへ送付の上、NPBの意見、希望を反映させることとする。	

(2) 労働安全衛生部門

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
1. 長期専門家	PDPが計画している「Occupational Safety & Health Division Strategic Plan(Fy 84)」並びに同計画に基づき長期専門家に提示されている「Terms of Reference & Workplan for Long-Term Expert」(案)により長期専門家と協議し、次いでNPB-OSH-Staffと協議・検討し、59年度の技術協力計画を次のとおりとすることに合意した。 ① Survey and evaluation of the Present OSH Situation in Singapore and planning of OSH activities in NPB ② Review on the curriculum of training courses and the contents of training materials ③ training of Singapore counterpart personnel ④ Development and review of MRT safety training courses, curriculum and teaching materials	
2. 短期専門家	本年度に派遣を予定しているMRTコースの短期専門家	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
<p>3. 研修員 (1) 安全週間(安全融資を含む)</p>	<p>について、日本側の計画を次のとおりNPB (OSH) スタッフに説明し、計画どおり合意した。 ① 専門家の候補者をリストアップし、目下、建設業務労災防止協会等の関係者と協議中であること。 ② 同専門家は、派遣前に日本側においてMRT courseの教材開発の主要メンバーとして、教材開発に参画すること。 ③ また、NPBの研修員受入れ時の日本側における講師として、研修を担当することを予定していること。 ④ 派遣時期は、昭和60年の1月以降3ヶ月を予定していること。</p> <p>① 当初のNPBの要請どおり、6月25～7月14日の期間に受入れることとし、その準備を進めていること及び研修計画については、次の様な計画としていることを説明した。</p> <p>Training Curriculum 1st Week 1) Orientation by JICA 2) Industrial Safety & Health Administration 3) Industrial Safety Activities in Japan Industrial Safety & Health Association (JISHA) and Japan Construction Safety & Health Association (JESHA) 2nd Week 1) National Commendation Ceremony at Safety Promotion Week 2) Factory Visit at Safety Promotion Week 3rd Week 1) Visit to Technological Museum in Industrial Safety 2) Visit to National Safety Institute 3) Factory Visit 4) Visit to Center for Safety & Health Education</p> <p>以上のカリキュラムに基づき、技協ベースですでに教材の準備を進めることも説明した。 ② 上記の日本側の提案に対し、PDP側は、第2週の企業視察の中味、第3週の企業視察の中味等について質問するとともに、企業視察については、安全衛生融資がなされた企業を視察したい旨の要望をした。 ③ これに対し、企業視察については全体で5～6の建設現場又は製造工場を予定していることを説明するとともに安全衛生管理特別指導事業場等で安全衛生融資を受けた企業を含めることとして、研修内容については合意した。</p>	<p>企業については、労働大臣賞を受けた製造工場等を予定している。</p>
<p>(2) ゼロ災運動</p>	<p>① 59年10月以降、3週間受け入れる予定であること及び研修計画は、次のとおりであることを説明した。</p> <p>Training Curriculum 1st Week 1) Orientation by JICA 2) Industrial Safety & Health Administration 3) Industrial Safety & Health Activities and Zero Accident Campaign in JISHA 2nd Week 1) Zero Accident Campaign in JISHA 2) Participation to National Assembly on Zero Accident Campaign 3rd Week 1) Factory Visit for Zero Accidents Campaign</p> <p>② 上記説明に対し、NPB側はゼロ災運動の実施主体、ゼロ災全国集会の内容等について質問するとともにゼロ災コースと石油化学安全監督者コース又は労使関係コース等(生産性本部の技術協力コース)のコアプログラムと連結(石油化学又はコアプログラムをゼロ災コースの前又は後に続けて実施する。)し、2コースを連続して研修させることを要請した。 ③ 上記NPB側の要請に対し、所要の説明をするとともに</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
(3) MRT安全監督者コース	<p>他のコースとの連結の理由等について質問したところ、「OSHの研修員に関連知識としてJPCが実施する集団コースのコアプログラムを受講させること等による幅広い知識を修得させたいことが主な理由である」と回答した。</p> <p>④ 狩野長期専門家と協議のうえ、連結は可能であること。ただし、コアプログラムとの連結は、日本側の計画及び実施主体が異なることから日程調整がむづかしいこと及び教材の準備の関係からみてゼロ炭コースの次に石油科学コースを実施するほうが適当であることを回答し、研修計画について合意した。</p> <p>Training Curriculum</p> <p>1st week 1) Orientation by JICA 2) Industrial Safety & Health Administration 3) Visit to JCSHA 4) Visit to Industrial Safety Institute</p> <p>2nd week 1) Related Legislation on Industrial Safety and Health</p> <p>3rd week 1) Technical Training related to Industrial Safety and Health (Construction Work of Subway, Construction Machines, Temporary Structures, Ventilation, High Pressure Hazard, Anoxia, Personal Protective Equipment, etc.)</p> <p>4th week 1) Training on Construction Sites of Subway 2) Factory Training concerning Tunnel Boring Machines and Shield Machines</p> <p>5th week 1) Teaching Methods on Safety and Health Education</p> <p>6th week 1) Practice on Safety and Health Education</p> <p>7th week 1) Site Training of Tunnel Construction 2) Site Training of Subway Construction</p> <p>8th week 1) Visit to Construction Sites 2) Q and A in General</p> <p>② 上記説明に対し、PDP側は、建設現場の種類等、第3週の「Technical Training」の技術的事項、第5週の「Teaching Method」の内容、第6週の「Practice」の内容について質問したので、次のとおり回答し、研修計画について合意した。</p> <p>イ. 建設現場の研修については、地下鉄建設工事、都市トンネル建設工事、山岳トンネル建設工事等各種の建設工事を予定していること。</p> <p>ロ. 「Technical Training」については長期専門家より上記各項目について具体的かつ詳細に説明するとともにシンガポールにおける地勢的条件等についても議論し、特殊なケースを除き、日本におけるトンネル掘削における災害防止技術がシンガポールにおいても同様に重要であり、適応可能であるとのコンセンサスに達した。</p> <p>ハ. 「Teaching Method」は、東京安全衛生教育センターにおける「RSTトレーナーコース」を受講することを予定していること及びその詳細カリキュラムについて説明した。</p> <p>ニ. 「Practice」については、建設業労働災害防止協会、安全衛生教育センターにおける研修及び建設機械製造企業のトレーニングセンターでの研修を予定していること。</p>	
(4) 石油化学安全監督者コース	<p>① 59年11月から6週間受入れることを予定であること及び研修計画は、次のとおりであることを説明した。</p> <p>Training Curriculum</p> <p>1st 1) Orientation by JICA 2) Industrial Safety & Health Administration 3) Visit to Japan Industrial Safety and Health Association 4) Visit to Industrial Safety Institute</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
<p>4. 研修員の受入れ時期について</p>	<p>2nd week 1) Related Legislation on Industrial Safety and Health</p> <p>3rd week 1) Technical Training related to Industrial Safety and Health (Handling of Dangerous Materials, Chemical Facilities, Operation Controls of Fire, Safety Assessment, Cheking and Inspection, Construction, Personal Protective Equipment, etc.)</p> <p>4th week 1) Site Training at Petrochemical Kombinat (Complex)</p> <p>5th week 1) Teaching Methods on Safety and Health Education</p> <p>6th week 1) Visit to Petrochemical Kombinat 2) Q and A in general</p> <p>② 上記説明に対してNPB側より前記MRTコースとほぼ同様の質問がなされたが、所要の説明を行い、研修内容について合意した。</p> <p>PDPは、研修員の派遣計画について前記討議・検討の後次のような提案をした。</p> <p>① 安全週間と石油化学コースの連結</p> <p>② 又は安全週間コースの派遣をやめて、ゼロ災コースに2名派遣し、石油化学コース又は労使関係等のコースのコアプログラムとの連結</p> <p>上記PDP側提案についてその理由を質したところ次の理由を回答した。</p> <p>イ. 3週間の研修は短期間であり、PDPとしては研修員を派遣するにあたっては、出来るだけ多くのものを修得させたいこと。</p> <p>ロ. 安全週間については、83年の研修員派遣により「Promotion」の手法は修得できたものと考えていること、及びすでに準備中の教材については、ゼロ災コースの中に含めて研修してもらえればよいこと。</p> <p>ハ. 労使関係等のコースのコアプログラムについては、できるだけ多くのPDPスタッフに研修を受けさせたいこと。上記について、狩野長期専門家と協議し、安全週間のカリキュラムについては、その1部については、ゼロ災コースの中に含めることが可能であることから安全週間コースをゼロ災コースに含めることとした。ただし、カリキュラム設定の都合から10月11日～10月31日までの3週間を受入れ期間とした。以上の討議に基づき、ゼロ災コースの研修計画を次のとおりとすることで合意した。</p>	<p>・受入れ期間についてはOSH(ゼロ災コース)は、固定的であり、他コースとのConnectionはNPB側で調整することを確認している。</p>
<p>(1) ゼロ災コース</p>	<p>Annual Plan for FY 1984 on CP Training in Japan (Zero Accidents Campaign(Safety Promotion & Loan Scheme</p> <p>1.No.of Person Two Period 11 Oct.-31 Oct. (3Weeks)</p> <p>2.Training Curriculum</p> <p>1st week 1) Orientation by J I C A 2) Industrial Safety & Health (including Safety Promotion) 3) Industrial Safety Activities and Zero Accidents Campaign in J I S H A</p> <p>2nd week 1) Zero Accidents Campaign in J I S H 2) Factory (including Construction Site) for Zero Accidents Campaign,Safety Promotion and Loan Scheme</p> <p>3rd week 1) Perticipation to National Assemble on Zero Accidents and Safety Promotion</p>	
<p>(2) MRTコース</p>	<p>予定どおり、11月から8week(2M)の受入れ計画で合意した。</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
<p>(3) 石油化学コース</p> <p>5. 教材開発について</p> <p>(1) 教科書</p>	<p>11月から6week (1 1/2 M) 受入れる提案をしたが、PD PのOSHスタッフが少ないことからMRTコースと石油化学コースの時期をずらしてほしい旨の要望がありシンガポール側の旧正月時期をも配慮し、60年3月以降6週間 (1 1/2 M) 受入れることで合意した。</p> <p>J I S H A等において次の教科書を翻訳することを労働省の指導の下で準備を進めていることを実際の教科書を提示しつつ説明した。</p> <p>1. Safety Management Course</p> <p>(1) To be translated</p> <p>① Handbook for Safety Control(190)</p> <p>② Safety & Health Education Manual(70)</p> <p>③ Safety & Health for New Comers(80)</p> <p>④ Safety & Health Manual for Supervisors(80)</p> <p>⑤ Textbook for Training Technique(400)</p> <p>(2) To Be included</p> <p>① Related Laws & Regulations Necessary for the Course</p> <p>② General Knowledge Necessary for Health Control</p> <p>2. Safety Course on Pressmachines & Related Machines</p> <p>(1) To be tranalated</p> <p>① Safety Handbook for Pressmachines Operater (160)</p> <p>② Safety Handbook for Industrial Robot(220)</p> <p>③ Safety Handbook for Grinding Work(70)</p> <p>④ Safety for Gas Welding Work(90)</p> <p>⑤ Safety for Arc Welding Work(100)</p> <p>⑥ Safety for Workers Dealing with Low Voltage Circuit(100)</p> <p>(2) To be included</p> <p>① Related Laws & Regulations Necessary for the Course</p> <p>② Textbook for Training Technique</p> <p>③ General Knowledge Necessary for Health Control</p> <p>3. Petrochemical Safety Course</p> <p>(1) To be translated</p> <p>① Safety Control Guideline for Chemical Factory(470)</p> <p>② Safety for Chemical Plant(140)</p> <p>③ Handbook for Safety Control Facilities(50)</p> <p>④ Textbook for Safety Assersment(150)</p> <p>⑤ Accident Example on Chemical Factory(Sheet Stile)-(100)</p> <p>(2) To be included</p> <p>① Related Laws & Regulations Necessary for the Course</p> <p>② Textbook for Training Technique</p> <p>③ General Knowledge Necessary for Health Control</p> <p>4. Building Construction Safety Course</p> <p>(1) To be tranalated</p> <p>① Safety for Construction Work(350)</p> <p>② Safety for Building Construction(150)</p> <p>③ Safety Guideline for Steel-Frame Assembling (310)</p> <p>(2) To be included</p> <p>① Related Laws & Regulations Necessary for the Course</p> <p>② Textbook for Training Technique</p> <p>③ General Knowledge Necessary for Health</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
<p>(2) AV教材</p>	<p>Control</p> <p>5. MRT Safety Course</p> <p>(1) To be translated</p> <p>① Safety for Construction(250)</p> <p>② Tunnel Excavating Guideline(Ordinary)-(130)</p> <p>③ Tunnel Excavating Guideline(Shield)-(130)</p> <p>④ Natural Ground Excavating Guideline(240)</p> <p>⑤ Safety Work Guideline for Construction Machines used Under Ground(60)</p> <p>(2) To be included</p> <p>① Related Laws & Regulations</p> <p>② Textbook for Training Technique</p> <p>③ General Knowledge Necessary for Health Control</p> <p>6. Industrial Hygienist Training Course</p> <p>(1) To be translated</p> <p>① Industrial Health Control Handbook(480)</p> <p>② Safety & Health Manual for Work in Compressed Air Environment(120)</p> <p>③ Local Air Exhauster & Dust Exhauster and Periodical Inspection Guideline(120)</p> <p>④ Industrial Health Control & Design・Sampling Practice(110)</p> <p>⑤ Manual for Analyzing Instrument in Working Environment Measurement(140)</p> <p>⑥ Guidebook for Working Environment Measurement(490)</p> <p>7. Zero Accident Campaign</p> <p>1. Manual for Practice for Danger Forecast Activities</p> <p>2. Danger Forecast Sheet (Illustrate)-(I~VI)</p> <p>3. Guidebook for Z.A. Campaign</p> <p>(1) Short time Forecast</p> <p>(2) Point with Finger and Call Oneself</p> <p>(3) Experience of Z.A.C</p> <p>(4) New Small Group Activities</p> <p>4. How to Promote Z.A.C (Manual of Program Making)</p> <p>5. Manual for Danger Forecast Training</p> <p>6. New Danger Forecast</p> <p>次のスライド又はビデオテープについてその概要を説明した。</p> <p>1. Safety Management Course(Available for Other Courses)</p> <p>(1) S-R</p> <p>① Duty of Supervisor & Safety & Health (75 Pieces・32 min) Explanation for Knowledge & skill concerning with roles or duties for supervisor necessary for S & H control</p> <p>② Point with Finger & Call Oneself (69 pieces・12 min) Example and explanation for necessity of P.F.C.O. method, way of use, etc.</p> <p>③ Onepoint Activities for Danger Forecast (65 pieces・12 min) Easily understandable explanation for short time way and training method of danger forecast</p> <p>(2) V-R</p> <p>① Safety for New Comer(25min)</p> <p>② How to Improve the Operation(12min) Explanation of process of working analysis and working improvement</p> <p>③ How to Find out Potential Danger(25min)</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
	<p>Typical Accident (slightly injured) example, their investigation and their counter measure</p> <p>④ How to Teach and Instruct (12min) Story of some model (or excellent) supervisor</p> <p>⑤ Eliminate Unsafety Performance (25min) Original factor of unsafety performance by carelessness</p> <p>⑥ Arrangement & Setting to Right for Workshop (25min) Meaning and Practices for arrangement and setting to right for workshop</p> <p>⑦ Small Factory Manager's Deep Wishes for Workshop Safety (23min) Story of a small factory manager who became to understand importance of safety control promote eagerly safety control with all of his employee</p> <p>2. Pressmachine & Related Machines Safety Course (1) S-D ① Safety Operating for Pressmachines How to operate, adjusting set safely pressmachines and Explanation of various kinds of safety devices available for many kind press machines</p> <p>3. Petrochemical Safety Course (1) S-R ① What was Causes of Such Big Accident (63・21min) Accident example of explosion, bursting, fire, Oxygen defficient, oil blowing out, and Explanation of those direct causes or indirect causes</p> <p>(2) V-R ① Invisible Vaper (25min) Story on organic Solvent poisoning example and necessity for health control</p> <p>4. MRT & Buicling Construction Safety Course (1) S-R ① Safety for Tunnel Construction (78pieces・20min) Explanation of accident prevention courter measure for blasting work, shore borming work etc.</p> <p>② Knowledge and Safety Work for Shield Excavating Method using comprseed Air (64pieces・27min) Explanation of Safety and health countermeasures under special working condition such as compressed air working environment</p> <p>③ Excavating on Natural Ground & Shore Forming Work (68pieces・20min) Explanation of note for preventing collapsion accidint loher excavating natural ground</p> <p>④ Safety for Pile Driving Work (70pieces・23min) Explanation of basic knowledge ant point of safety work for assembling up or operating pile driver (Diesel hammer, vibrating hammer, etc.)</p> <p>⑤ Safety for Temporary Construction (Concrete forming shoring) (41pieces・11min)</p>	

調査項目	調査討議結果	調査団コメント
	<p>Explanation of notes for accident prevention necessary for concrete shoring work</p> <p>⑥ Safety for Temporary Construction (Scaffolding) (68pieces・18min)</p> <p>Explanation of notes for accident prevention necessary for Assembling of Acafoleling</p> <p>(2) S-D</p> <p>① Safety Operating for Vehicle Construction Machines ()</p> <p>How to operate safely various kinds of construction machines (Bulldozer, Dragshovel etc)</p> <p>以上のとおり説明するとともに教材作成スケジュールについて5月中に契約がなされれば教科書については研修員受入れ時期までに日本側の翻訳、仮印刷を終了し、研修員の研修機材として使用できること及びAV教材についても英文のシナリオについても同様であることを説明した。</p>	

3) リソースセンター部門

調査項目	調査・討議結果	調査団コメント
<p>I Progress of PDP</p> <p>1. 1983年度におけるPDPに関する活動</p> <p>2. S. T. Exp の派遣 (12/8~12/7)</p> <p>3. 機器購入・据付けのスケジュール</p>	<p>Lim Chin Siangの日本での研修(1/19 ~4/7)</p> <p>R. C全般に関する今後の発展計画指導</p> <p>購入に関する契約の成立</p> <p>5月中 製造期間 6月~8月 輸送 9月 据付工事 10月一杯 1st Phase 機材完了 10月末</p>	<p>R. Cに関する最初の研修員受入れは、ゼロからスタートしているR. Cに対するNPB側の認識を深める意味に於いて有効であった。</p> <p>研修、機材導入、番組制作、人員、予算計画のたて方について指導。 R. Cは年々拡大が予定されている部であり毎年こうした指導は今後とも必要である。</p> <p>当初7月が据え付け予定であったのに対して現在では10月と3ヶ月遅れている。然し乍ら7月据付けを前提とした6月中旬派遣の技術指導専門家の派遣は、そのまま予定通り行うこととする。</p>
<p>II 1983年度技術協力の評価</p> <p>1. 日本専門家(短期)派遣について</p> <p>2. 日本でのNPBスタッフの研修について</p>	<p>1-2 参照</p> <p>NHK中央研修所のカリキュラムはNPBのR. Cスタッフのニーズに必ずしもマッチしていないのでその点補完を考慮して欲しいとの要望があった。</p>	<p>特記事項なし</p> <p>研修計画は日本側受入れTotal 研修員の数の制約とNPB側の事情により若干縮小されたがこれについてNPB側は異論は今回はなかった。 然し、グラフィックデザイナーとライブアリアンの日本での研修は当初(83年6月)の約束でもあるのでこれを85年度に実施したい旨のNPB側の要望があった。</p> <p>NHK中央研修所の集合研修のカリキュラムは開発途上国の放送局員は対象とする研修であってNPBスタッフだけのためにカリキュラム内容を変更することは困難である。 従って集合研修の後、個別研修の期間を2~3週間延長してNPBのスタッフの</p>


調査項目	調査・討議結果	調査団コメント																																																																																																																							
3. 機材の供与 4. 技術協力協定後のPDPの進捗に関する全体評価 Ⅲ 技術協力に伴って発生した問題点 1. 組織と人員計画について	日本での研修成果の活用状況 特記事項なし NPBの採用(増員)計画は以下の通り <table border="1" data-bbox="558 779 1037 1041"> <thead> <tr> <th>現在</th> <th>今年度の増員予定</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Asst.Director</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2.Engineer</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3.Media Producer</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4. "</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5.Production Asst</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>6.AV officer</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>7.AV Technician</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table> 尚、リソースセンターのDirectorとして最近採用されたMr.A.C.HOがいるが当調査団在“シ”中アメリカ出張で不在のため会えなかった。	現在	今年度の増員予定	合計	1.Asst.Director	1	0	2.Engineer	1	0	3.Media Producer	1	2	4. "	1	0	5.Production Asst	0	1	6.AV officer	0	1	7.AV Technician	3	1		7	5			12	ニーズに合う個別研修を考慮することとしたい。然しその具体的内容については後日検付する。 現在NPBには活用すべきリソース(1st Phase Equipment)がないため活用出来ない状況にあるが間もなく始まる1st Phase Equipmentの据付け工事以後はその効果は、発揮されるものと思う。 1st Phase Equipmentの据え付けが未了である現在、目立った変化はないと云える。 Media ProducerとProduction Asst,1 Technicianの増員については、NPB側の予定であり要望であって必ずしも現時点で確定している訳でもないので、今後の推移を見守る必要がある。																																																																																									
現在	今年度の増員予定	合計																																																																																																																							
1.Asst.Director	1	0																																																																																																																							
2.Engineer	1	0																																																																																																																							
3.Media Producer	1	2																																																																																																																							
4. "	1	0																																																																																																																							
5.Production Asst	0	1																																																																																																																							
6.AV officer	0	1																																																																																																																							
7.AV Technician	3	1																																																																																																																							
	7	5																																																																																																																							
		12																																																																																																																							
Ⅳ 1984年度年次計画 1. 日本側 (1) 研修員受け入れ	<table border="1" data-bbox="558 1254 1356 1814"> <thead> <tr> <th></th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> <th>11</th> <th>12</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bernerd Poon (AD)</td> <td></td> <td>16</td> <td></td> <td></td> <td>5</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>NHK, TEC</td> <td></td> <td>NHK Int'l</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Philip Tan (Tech)</td> <td></td> <td>16</td> <td></td> <td></td> <td>5</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>"</td> <td></td> <td>Sony 松下</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tan Siew Yang (PD)</td> <td></td> <td></td> <td>10</td> <td></td> <td>5</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Joan Lim (PD)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Othman Roseley (Tec)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	Bernerd Poon (AD)		16			5	3									NHK, TEC		NHK Int'l							Philip Tan (Tech)		16			5	15									"		Sony 松下							Tan Siew Yang (PD)			10		5	3						Joan Lim (PD)																								Othman Roseley (Tec)																							
	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4																																																																																																														
Bernerd Poon (AD)		16			5	3																																																																																																																			
			NHK, TEC		NHK Int'l																																																																																																																				
Philip Tan (Tech)		16			5	15																																																																																																																			
			"		Sony 松下																																																																																																																				
Tan Siew Yang (PD)			10		5	3																																																																																																																			
Joan Lim (PD)																																																																																																																									
Othman Roseley (Tec)																																																																																																																									

資 料


ANNUAL WORK PLAN
FROM APRIL 1984 TO MARCH 1985
OF THE TECHNICAL COOPERATION ON
THE PRODUCTIVITY DEVELOPMENT PROJECT
IN THE REPUBLIC OF SINGAPORE

The Japanese side and the Singapore side have jointly formulated, with reference to I - 2 of the Attached Document of Record of Discussions signed on June 11, 1983, between the Japanese Implementation Survey Team and the National Productivity Board for the Technical Cooperation on the Productivity Development Project in the Republic of Singapore, the Annual Work Plan from April 1984 to March 1985 as annexed hereto.

Singapore, May 22, 1984


Shigemitsu Suzyki

Leader
Japanese Consultation Survey Team
Japan International Cooperation Agency
Japan


Ng Kiat Chong
Executive Director
National Productivity Board
Singapore

ANNUAL WORK PLAN FOR 1984 (FISCAL YEAR)

Items	Fiscal Year			
	1984			
	1/4	2/4	3/4	4/4
<u>Japanese Side</u>				
I. Dispatch of Japanese Experts				
A. Long-Term Experts				
1. Chief Advisor	←-----→			
2. Coordinator	←-----→			
3. Planning and Research)	←-----→			
4. Promotion)	←-----→			
5. Labour-management Relations	←-----→			
6. Management and Supervisory Training	←-----→			
7. Occupational Safety and Health	←-----→			
8. Resource Centre	←-----→			
B. Short-Term Experts				
1. Planning and Research				
(1) General Productivity Studies	$\frac{1}{4} \frac{E}{W}$	$\frac{2E}{4W}$	$\frac{1E}{4W}$	$\frac{2E}{4W}$
(2) Productivity Measurement		$\frac{2E}{4-6W}$		
a. National Level			$\frac{1E}{2W}$	
b. Company Level	$\frac{2}{4} \frac{E}{W}$		$\frac{1E}{4W}$	
(3) Survey Methods, Sampling Framework, Survey Administration, Data-Processing Analysis and Presentation			$\frac{1E}{4W}$	$\frac{1E}{2W}$

SB

Fiscal Year Items	1984			
	1/4	2/4	3/4	4/4
2. Promotion	$\frac{2E}{4W}$			
3. Labour-Management Relations				
(1) Guidance on Overall Issues			$\frac{2E}{3W} \leftrightarrow \frac{1E}{3W}$	
(2) Guidance to Top Executives	$\frac{1E}{1W}$	$\frac{1E}{1W}$ $\frac{1E}{2-3W}$	$\frac{2E}{1W} \leftrightarrow \frac{1E}{2W}$	
4. Management and Supervisory Training				
(1) Guidance to Top Executives		$\frac{1E}{1W}$		
(2) MST			$\frac{1E}{3-4W}$	
(3) Computer				$\frac{1E}{2W}$
5. Occupational Safety and Health				$\frac{1E}{3M}$
6. Resource Centre			$\frac{1E}{8W} \leftrightarrow \frac{2E}{2W}$	
II. Training of Singapore counterpart Personnel in Japan				
1. Planning and Research)				
2. Promotion)				
3. Labour-Management Relations)			$\frac{26F}{3M}$	
4. Management and Supervisory Training)				
5. Occupational Safety and Health			$\frac{2F}{3W} \leftrightarrow \frac{1F}{2M}$	$\frac{1F}{1\frac{1}{2}M}$
6. Resource Centre		$\frac{3F}{4M}$		$\frac{2F}{3\frac{1}{2}M}$

S. B.

Items	Fiscal Year			
	1984			
	1/4	2/4	3/4	4/4
<u>Singapore Side</u>				
I. Training facilities before the completion of the new NPB building	←			→
II. Office facilities for Japanese Chief Advisor and other experts	←			→
III. Preparation for Acceptance of Japanese Experts (A-1 Form)	←	→		
IV. Preparation for Training of Counterpart Personnel in Japan (A-2, A-3 Forms)	←	→		
V. Provision of necessary number of Counterparts				
1. Planning and Research	←			→
2. Promotion	←			→
3. Labour-Management Relations	←			→
4. Management and Supervisory Training	←			→
5. Occupational Safety and Health	←			→
6. Resource Centre	←			→

NOTE: (1) This schedule is subject to change within the Scope of the "Record of Discussions", if necessity arises during the course of the implementation of the Project.

E : Expert
F : Fellowship
W : Week
M : Month

S.A.

TECHNICAL COOPERATION PROGRAMME IN 1984 FY

Technical guidance will be provided for NPB in implementing following programmes.

- I General
 - 1. Participation in National Productivity Council and Various Productivity Committees
 - 2. Japanese Session and Dialogue Session for NPB staff

- II Planning & Research
 - 1. Long Range Planning for the Productivity Movement
 - 2. General Productivity Studies
 - 3. Productivity Measurement
 - a. National-sectoral level
 - b. Company level
 - 4. Various survey and research on Productivity Development
 - 5. Training of Singapore counterpart personnel

- III Promotion
 - 1. Evaluation and Planning of promotional activities
 - 2. Enlargement of Productivity publication (magazines, Newsletter & etc)
 - 3. Programme for Productivity promotional activities at company level

4. Enlargement of the curricula and training materials for various productivity education
5. Programme for overseas study missions
6. Training of Singapore counterpart personnel

IV LMR

1. LMR & JC

1. Study on Labour-management Relation, Joint Consultation and labour statistics
2. Study on company welfarism and COWEC
3. Promotion of Joint consultation
4. Review of the curricula of training courses and the contents of training materials
5. Training of Singapore counterpart personnel
6. Enlightenment activities to the Top-management
7. New-employee's training programme
8. Training of Union Leaders in productivity concepts and programmes

2. QCC

1. Consultation on QCC at the company level
2. Review of the curriculum of training courses and the contents of training materials

3. Training of Singapore counterpart personnel
4. Promotion activities on QCC including recreational activities
5. Promotion and Training of TQC
6. Enlightenment activities to the Top-management

V MST

1. Survey on the training needs in industry
2. Review of the curriculum of training courses and the contents of training materials
3. Promotional activities on management method and technique
4. Development of the curriculum for computer course
5. Enlightenment activities to the Top-management
6. Development of training materials
7. Promotion of In-house Productivity Training
8. Promotion and Development of Productivity Training
9. Development of Local Cases
10. Training of Singapore counterpart personnel



VI OSH

1. Survey and Evaluation of the present OSH situation in Singapore and planning of OSH activities in NPD
2. Review of the curriculum of training courses and the contents of training materials
3. Training of Singapore counterpart personnel
4. Development and review of MRT Safety Training Courses, curriculum and materials

VII Resource Centre

1. Planning on resource centre
2. Production Technique of Audio-visual training materials
3. Planning on production of Audio-visual training materials
4. Training of Singapore counterpart personnel
5. Service and Maintenance of AV equipment

Note: Actual implementation of each programme will be in accordance with programme objectives and terms of reference drawn up by parties concerned.

NPB ORGANISATION CHART

INTRODUCTION

- 1 Looking ahead to meet the challenges of the future and also to satisfy immediate needs of the Board, Top Management has examined carefully the existing organisational structure and decided that some forms of restructuring are necessary for more effective and productive performance. A new organisation structure has therefore been evolved.

PHILOSOPHY

- 2 The new organisation chart was drawn up based on the following four premises:
 - 2.1 Firstly, NPB being progressive and dynamic should have an organisation structure that is sufficiently dynamic and forward-looking to suit its outlook. In drawing up the new organisation chart, we have to anticipate and gear ourselves towards a state in 1986/87 when our staff strength could be doubled.
 - 2.2 Secondly, to increase clarity in role, and thereby reduce overlapping or 'grey' areas, the new organisation chart is mission-oriented rather than only function-oriented. The new organisation chart is therefore closely guided by the Board's missions.

- 2.3 Thirdly, to improve operational efficiency and effectiveness, the concept is not to increase the number of tiers between the Senior Officer (SO) and Executive Director (ED) level. The idea is to retain the existing number of 2 tiers between the SO and ED as far as possible. Exceptions to this will only be made with good reasons. The number of tiers are kept to a minimum to promote greater teambuilding and improved communications.
- 2.4 Fourthly, the organisation chart was put up with the view of grooming officers for leadership positions. This is to be achieved mainly by creating new areas or units i.e. expanding horizontally rather than having more levels or increasing vertically.

NEW STRUCTURE

3 The new structure, capturing the essence of the basic philosophies mentioned in paragraph 2, need not necessarily be a frozen position. It will be subject to revision and consolidation within the next 12 - 18 months.

4 The new structure has the following levels:

4.1 Group

This is a new level. Essentially, the Group level reflects the old structure at the Divisional level, without changes in incumbents. The existing Divisional Directors will accordingly be called Group Directors.

The Group Directors are designated as DA, DB, DC, DD, DE & DF. The first letter (D) indicated that they are Directors and the second (A to F) designates the different groups using the alpha series.

4.2 Division

The next level is the Divisional level. Heading each division is the Divisional Director (DD).


The Divisional Directors are designated as DD (short for Divisional Director) followed by key letters denoting their function areas. For example, Divisional Director (Administration & Finance) is designated as DD/AF.

4.3 Unit

The third level is the Unit level. As with existing structure, each unit, by and large, is headed by an Assistant Director.

The Assistant Directors are designated as AD (short for Assistant Director) followed by key letters denoting their function areas. For example, Assistant Director (Executive Development) is designated as AD/ED.

- 5 Under the new structure, the support services are grouped together under the new General & Support Services Group. This comprises Administration & Finance Division, Computer Centre, Training Administration Division, Human Resources Unit and Staff Function for ED.
- 6 The National Productivity Association (NPA) is now grouped under the Administration & Finance Division with the NPA officers reporting directly to DD/AF to facilitate closer compatibility and efficiency of the administration of NPA with that of NPB.
- 7 All heads of Divisions or Units within the General & Support Services Group report to ED directly.
- 8 In keeping with premise #2.3 (i.e. to retain the existing 2 tiers between SO and ED where possible), certain Assistant Directors will therefore not necessarily report to a Divisional Director and conversely certain Divisional Directors will not necessarily have Assistant Directors reporting to them.
- 9 The new organisation chart is attached. It will be implemented with effect from 1 Jun 84.

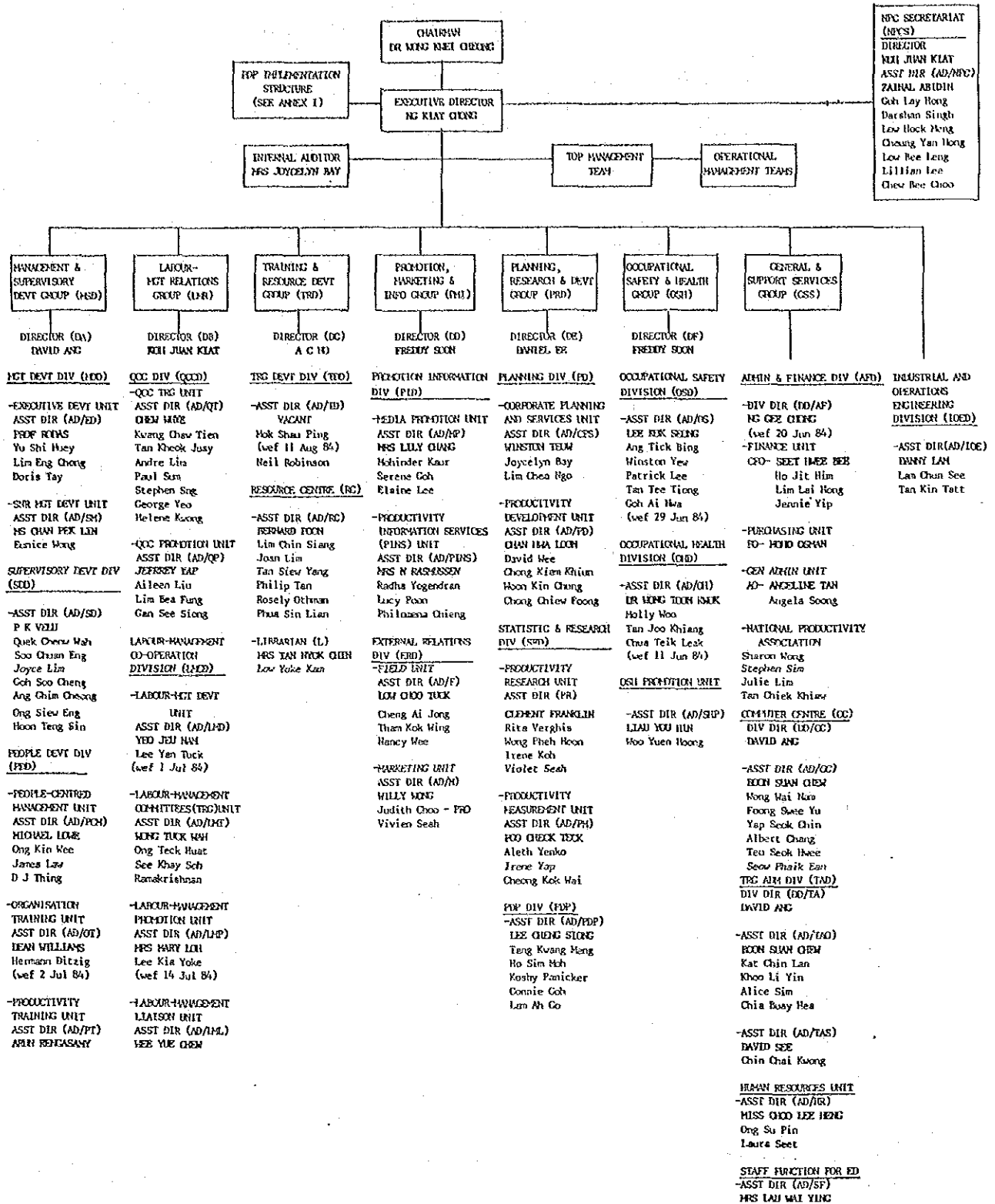


NG RIAP CHONG
EXECUTIVE DIRECTOR

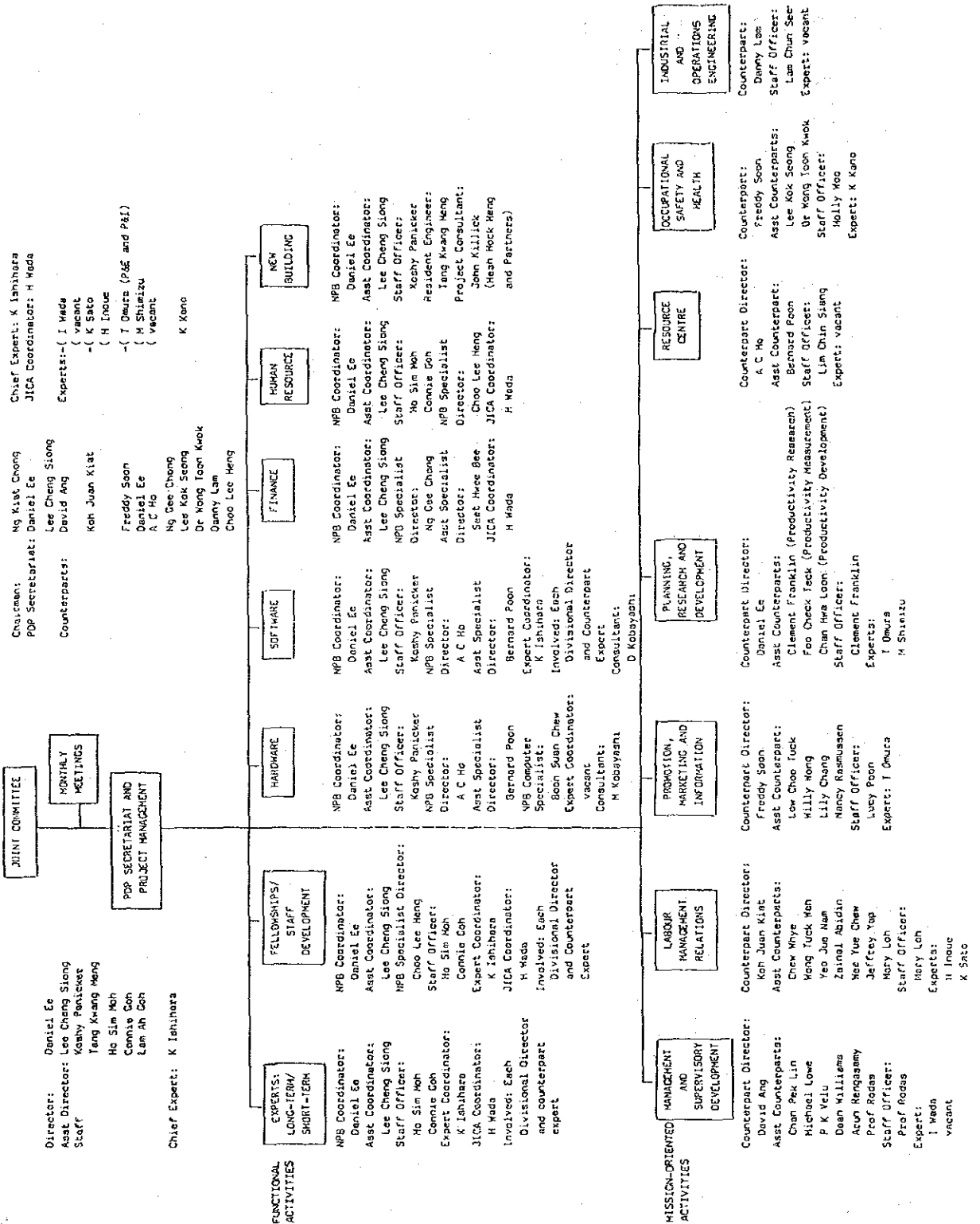
NKC/CLH/fn

31 May 84

NATIONAL PRODUCTIVITY BOARD (W/P 1 JUN 84)
ORGANISATION CHART



POP IMPLEMENTATION STRUCTURE



PDP 専門家チーム報告 (58年度実績概要)

1. 58年度プロジェクトの実施計画の概要

昭和58年度10月下旬よりスタートした本プロジェクトの本年度実施計画は、RD上のマスタープランでは、開発予備期間と位置づけられている。即ち本年度においては、5ケ年間プロジェクトを遂行するうえでの準備期間と云える。

本年度の実施計画の概要は次の通りである。

(1) 専門家（長期・短期）による技術指導

- a. 本プロジェクトに長期間技術協力するうえで、当地の産業界、企業や関係機関の実情を調査し、今後の技術指導上の留意点や方向づけを得ること。
- b. 同時に一部テーマについては、開発準備期間であるが、カウンターパートへの研修と技術指導に着手する。

(2) 日本への研修員派遣（第一回）

(3) 機材供与

2. 専門家による技術協力の実績

(1) 生産性、経営管理に関する実態調査

本プロジェクトの遂行に当り、現地産業界、企業の生産性に関する諸問題、経営管理の実情、労使関係の実情、経営教育の実情等を把握することが肝要である。58年度においては現地産業界、企業、関係団体、その他に対し次の様なテーマについて訪問調査を実施した。この調査は長期専門家と短期専門家が協力のもとに行なわれたが、一部テーマについては短期専門家が独自で実施した。

実態調査の主たるテーマ

- a. 製造業における生産性と経営管理の実態
- b. 生産性測定方式を導入するための予備調査（フィージービリティー・スタデー）
- c. 労使関係の実情と望ましい労使関係を推進する為の方向づけ
- d. 小集団活動の現状と小集団活動の振興策
- e. 経営管理研修の実情とその対策

これらについてはレポートが作成され、NPBに対し提出済みである。

(2) カウンターパートに対する技術指導、研修

RD上では準備期間ではあるが、一部テーマについては本年度からカウンターパートに対し技術指導途研修に着手した。

i) 研 修

- a. 調査技法に関する研修～調査担当者に対する技法教育

- b. ハイテクノロジー会社の人材育成に関するワークショップの開催
- c. 研修員に対する事前研修

ii) 技術指導

- a. 製造業における業種別生産性指数測定方式の指導
- b. 企業における付加価値測定方式普及のためのマニュアル作成
- c. コンピューター関連コース「OAコース」のカリキュラム指導

以上のカウンターパートに対する指導はいずれも昭和59年度以降NPBで実施できるめどがついたことは大きな成果と云える。

iii) 開発教材に関する技術指導

- a. 管理者研修、人事労務管理研修教材に関するカリキュラム指導

59年度経済協力によって日本で開発が予定されている各種コースの教材に関し、日本側専門家はカウンターパートと協力して各コースのカリキュラムアウトラインを検討しNPBを経由してコンサルタント会社へ提出した。

- b. テキストの暫定的開発「生産性概論」

NPB側が急いでいるテキストについては59年4月以降活用できるように開発した。

iv) 勧告、提案レポートの提出

関連部門からの要望に応じ各専門家は、その都度特定テーマについてのレポートを提出した。

v) NPC, NPB各委員会への参加

NPBの上部機関である国家生産性審議会(NPC)とその下部委員会及びNPBに設置されている各種委員会に専門家の助言とサポートを求められ、RDにはないが、これに協力することにした。これらの委員会の活動頻度は月一回または2ヶ月一回の頻度ではあるが、本プロジェクトにとり重要な活動の一環と位置づけられる。

3. 研修員の派遣

日本への研修員派遣はTIPでは35名であり、その全てを成功裡に実施することが出来た。高級研修員の3名が計画外に加わり実績は38名である。

4. 機材供与

技術協力の円滑な実施上必要な機材(商用車2台、ワードプロセッサ1台、スライドプロジェクター1台)を59年3月NPB側へ供与した。

5. 総合的進捗状況に関する評価

58年度の当初計画と進捗状況、実績を評価すると、本プロジェクトの初年度はほぼ順調に推移し、計画通りの進捗を見たことと云える。長期専門家の技術指導については、各専門家のワーキング・プラン

にもとづいてほぼ計画通りの推移を見ることが出来た。

短期専門家の派遣計画については、NPB側の27名要請に対し26名の実績で一名欠であるが、これによって指導に影響を与えることはなかった。ただしプロジェクトのスタートが11月で、年間の短期専門家派遣が4ヶ月間に集中したので多少の混乱が見られた。59年度以降は短期専門家の派遣をより計画的に行う必要がある。

6. プロジェクト実績の評価

58年度のプロジェクトの実績を技術移転のサイドから評価すると、次のテーマを挙げる事ができる。

- a. 生産性測定方式導入のための指導 (国・産業レベル)
- b. 付加価値生産性測定のためのマニュアル作成 (企業レベル)
- c. 労使協議制普及のための労使協議制委員会設立の提案
- d. 経営管理・研修等の実態調査と方向づけ
- e. カウンターパートへの研修実施

7. シンガポール側の協力体制・対応の評価

本プロジェクトに対するシンガポール側の体制については、或る程度の評価を与えることが出来る。NPB側は本プロジェクト窓口として専任の部門 (管理職1名, スタッフ2名) をおき、かつ技術指導の実施面については各部門の部長が日本側専門家のカウンターパートとなって協力している。

8. 結 び

58年度の実績を総合的に評価すると、大型プロジェクトとしては、ほぼ順調な実績を示したと云える。

長期専門家 (59.5.9現在)

(氏 名)	(担 当)	(派 遣 期 間)	(所 属 先)
① 石原 一夫	チーフアドバイザー	58.10.23-60.10.22	J P C
② 和田 春夫	コーディネーター	58.10.20-60.10.19	J I C A
③ 清水 雅義	企画・研究	58.11.15-60.11.14	J P C
④ 大村 泰三	普及・促進	58.11.15-60.11.14	J P C
⑤ 佐藤 和親	人事労務管理(SGA)	58.10.23-60.10.22	本州製紙
⑥ 井上 甫	〃 (SGA)	58.11.15-60.11.14	J P C (前ゼンセン同盟)
⑦ 和田 巖	経営管理	58.11.15-60.11.14	E C F A
⑧ 狩野 幸司	労働安全衛生	59. 2. 2-61. 5. 1	中災防 (前労働省)
⑨ 倉内 一寿	制作技術 (リソースセンター)	59.6.15 より2年間 (予定)	N H K

別 添

1. 実態調査のテーマと担当（短期専門家，長期専門家）

(1) 製造業における生産性と経営管理の実態調査

ローカル製造業の実態調査 扇谷利夫，長期専門家 清水雅義

メンテナンス製造業の実態調査 梅田 修

(2) 生産性測定方式を導入する為の予備調査

産業レベルの生産性測定 黒沢一清，中沢牧生，長期専門家 大村泰三

企業レベルの付加価値測定 真船洋之助，和井内清，長期専門家 清水雅義

(3) 労使関係の実情と望ましい労使関係を推進する為の方向づけ

労使関係，労使協議制 丸尾直美，石川俊夫，長期専門家 井上 甫

労働経済関連統計 久米益雄，中沢牧生，長期専門家 井上 甫

企業内福祉制度 藤田至考，桐木逸郎，長期専門家 井上 甫

(4) 小集団活動の現状と小集団活動の振興策

小集団活動の振興 梅田 修，上田安夫，長期専門家 佐藤和親

(5) 経営管理研修の実情とその対応策

管理者，監督者研修 城市富夫，長期専門家 和田巖，清水雅義

2. カウンターパートに対する研修テーマと担当（短期専門家，長期専門家）

(1) 調査技法に関する研修

調査技法研修 公平慎策，川竹和夫，長期専門家 大村泰三

(2) 高度技術会社の人材育成に関するワークショップ開催

ワークショップ講師 藤井康男，長期専門家 和田巖

3. 技術指導のテーマと担当（短期専門家，長期専門家）

(1) 製造業における産業レベルの生産性指数測定方式の指導

黒沢一清，中沢牧生，長期専門家 大村泰三

(2) 企業における付加価値測定方式普及のためのマニュアル作成

真船洋之助，和井内清，長期専門家 清水雅義

(3) 「OAコース」のカリキュラム指導

音成行勇，山田純造

4. そ の 他

(1) リソースセンター関連計画 三浦俊典，森田昌明

短期専門家受入実績

(氏名)	(所属)	(活動内容)	(期間)
1. 扇谷 利夫	桜電気(株)顧問	製造業における生産性向上方策	58 12/8 ~12/25
2. 三浦 俊典	NHK総合企画室	リソースセンター関連計画	58 12/8 ~12/17
3. 森田 昌明	NHKインターナショナル	"	"
4. 丸尾 直美	中央大学教授	労使関係の計画促進調査	58 12/9 ~12/24
5. 城市 富夫	ビジネスブレイン社社長	管理監督者訓練のニーズ調査	58 12/11~12/30
6. 梅田 修	経営コンサルタント	小集団活動のニーズ調査	58 12/17~59 1/6
7. 黒沢 一清	東工大教授	生産性統計測定方法指導	58 12/25~59 1/8
8. 中沢 牧生	労働福祉事業団調査役	"	"
9. 公平 慎策	NHK世論調査所	調査結果の分析方法と調査報告書の編集	59 1/8~1/22
10. 川竹 和夫	東京女子大教授	"	59 1/8~1/11
11. 真船洋之助	日大商学部教授	企業レベルの付加価値測定方式の調査	59 1/15 ~1/30
12. 上田 安夫	三社電気(株)顧問	小集団活動の現状調査, コンサルテーション	59 1/15 ~1/22
13. 和井内 清	栄光会計事務所	付加価値測定方式の調査, 経理公開の実情調査	59 1/22 ~2/7
14. 久米 益雄	日本生産性本部	労働経済の関連諸統計整備	59 2/12 ~2/25
15. 中沢 牧生	労働福祉事業団	"	"
16. 藤田 至考	亜細亜大教授	(社会保証制度の実情調査, Cowec の調査及びワークショップ)	59 2/ 19~3/6
17. 桐木 逸郎	中央学院大教授		"
18. 城市 富夫	ビジネスブレイン社社長	企業内訓練制度導入についての調査, 設計	59 3/8~3/25
19. 梅田 修	経営コンサルタント	製造業における生産性向上要因の調査	59 3/11 ~3/25
20. 山田 純造	松下通信(株)	(オフィスオートメーション教育計画策定の 助言及び教材選定に関する助言)	59 3/11 ~3/25
21. 音成 行男	経営コンサルタント		"
22. 公平 慎策	NHK世論調査所	調査結果分析方法, 報告書編集の講義	59 3/13 ~3/27
23. 黒沢 一清	東工大教授	(国家レベル生産性測定手法の教授) (PDP生産性推進計画への助言)	59 3/15 ~4/2
24. 石川 俊雄	職業訓練研究センター		労使協議制促進の為のワークショップ
25. 藤井 康男	龍角散社長	High-Tech Industryの生産性向上施策に関する セミナー, ワークショップ	59 3/18 ~3/25
26. 猪原 英雄	上智大教授	人材開発計画の第一次調査	59 3/20 ~3/30

(※ただしNo1~8は58年12月受入)

プロジェクト進行上の主な調整活動

1. オリエンテーション

プロジェクトの開始にあたり専門家着任後約3週間にわたりシンガポールの経済、社会、教育等に関するオリエンテーションを受けた。

NPBの活動内容のブリーフィングをはじめ、関係諸機関を訪問し、シンガポールの一般情報を収集現状認識を深めた。

日程の作成、訪問先のアレンジ等NPB側の協力は非常によく日本側チームの指導に対する期待の大ききの程がうかがわれた。

2. 住居の決定、生活環境の整備

専門家着任後はオリエンテーションの他に住居の決定、生活環境の整備に費された。程度の差は若干見られたがほぼ全員が1ヶ月程で住居を決定し、生活環境の整備を終え、本格的に活動を開始する体制を整えた。この間NPB側は情報の提供、必要な便宜の供与等公私にわたり多大な協力を示した。

3. Japan Session の開催

日本へ研修に向うフェロー及び日本の生産性運動に興味のある職員を対象に各専門家が担当する分野に関連するセミナーを開催した。毎回30名を超える参加があり盛況であった。各専門家の担当テーマは次のとおりである。

テ ー マ	担当者 (分野)
1) Introduction of Japanese Personnel Management	和田 巖 (MST)
2) Univ. Graduate's Involvement into Private Companies in Japan	佐藤和親 (LMR-SGA)
3) Labour Movement in Japan	井上 甫 (LMR)
4) Productivity Analysis-Company Level-	清水雅義 (P & A)
5) Portable Shrine and Japanese Management	真船洋之助 (短専)
6) Suggestions for Better Observations of the Japanese Society	和田晴夫 (調整員)
7) Worker's Life in Japan	大村泰三 (P & E, P & I)

※5) の真船氏 (短専) は申し出により特別講座を開催した。

尚今後はこの Session を発展させスタッフ養成の一環として、NPBの Assistant Directors も加わり、交互にセミナーを開いていくこととなっている。

4. Dialogue Session の開催

生産性運動の主要事項に関し専門家とNPB Executive Director, Divisional Directors が理解を深める為、本年2月より毎月1回開催される。NPB側からは Assistant Director や担当職員まで参加し活発な討議がなされている。

実 績

第1回 “NPB’s Role in Improving Labour-Management Relation” 2/11

第2回 “Text on Proposed Productivity Sessions of Management Development Courses” 3/33

第3回 “Factors Affecting Good Labour Management Relations” 5/5

5. 機材供与

プロジェクトの円滑な実施をはかるため次の機材が供与された。

- | | |
|-------------------|----|
| a. 車輛 (ステーションワゴン) | 2台 |
| b. ワードプロセッサ | 1台 |
| c. スライドプロジェクター | 1台 |

引渡式は3月20日に行われ、日本大使館若木書記官列席のもと溝淵JICA事務所長より Mr. Ng Kiat Chong, NPB Executive Director へ機材が引渡された。席上今回の供与実現の為にはらわれた日本側の努力に対し多大な謝意が述べられた。

6. 定期会議の開催

(1) 専門家内会議

- a. 週会議 開催：毎週月曜、議事事項：重要項目、部門間調整、事務連絡
- b. 月次会議 (毎月の最終会議をこれにあてることとしている)

(2) 対NPB

- a. 月次会議 (Monthly Meeting) 開催：毎月最終水曜日
議事事項：月間活動実績、問題点の対処方法、その他重要事項
出席者：NPB側 Executive Director, 関係課長その他
日本側 全長期専門家、大使館担当書記官 (任意)
JICA事務所長 (任意)
- b. Quarterly Meeting With Chairman

Dr. Wong Kwai Chong, NPB 長官 (Minister of State, Ministry of Trade and Industry) との間で PDP の進捗状況, 重要懸案事項に関する討議及びシンガポール生産性運動の状況に付いての話し合いが, 3 ヶ月に 1 度開催される。

c. Japan Session (前述)

d. Dialogue Session (前述)

巡回指導調査報告書

(第一次：1985. 3. 4～1985. 3. 11)
(第二次：1985. 4. 2～1985. 4. 9)

プロジェクトの概要

(日付：60. 4. 10現在)

[プロジェクト名] シンガポール生産性向上プロジェクト (ASEAN人造り)

(Productivity Development Project)

1. R/D等署名日：58. 6. 11
2. 協力期間：(R/D) 58. 6. 11～63. 6. 10
3. 所在地：c/o NPB, Cuppage Centre, Cuppage Road, Singapore 0922
4. 先方関係機関：国家生産性庁
(National Productivity Board : NPB)
5. 我が方協力機関：通産省，労働省，郵政省，(日本生産性本部，NHK)
6. 要請の背景：シ側の当初の要請は，全労働者(約110万人)を対象とした知識と技術に関する生涯教育を実施するための「日シ生涯能力開発センター(ICODE)」の設置であったが，シ側と協議する過程において，主として管理者・監督者の訓練を行う「生産性開発プロジェクト(PDP)」に変更された。
7. 目的・内容：PDPは，シ国の高付加価値及び高度技術産業社会を実現するための生産性運動と労働生産性向上のための人造りに対し，技術協力及び無償資金協力(訓練機材及び教材の供与)を実現するものである。NPBビルについては，シ側経費負担にて建設され，日本側は基本設計について協力をを行う。
8. 現況・目標達成：本プロジェクトの構想はNPBの拡充強化計画そのものであり，同庁の組織としての弱さ，人材の不足を補完する援助が急務であり，人材の要請及び現在実施されている訓練コースの質的向上と訓練コースの量的拡大を行っていくとともに生産性運動の展開を図るものである。
協力分野は，企画研究，普及促進，人事労務管理，管理監督者訓練，労働安全衛生，リソースセンターの6分野である。
9. 専門家派遣研修員機材供与ローカル・コスト負担(L・C)

年度	～55	56	57	58	59	合計	60
長期				7	3	10	1
短期			10	27	31	68	22
研修員		6	4	38	33	81	28
機材				7	0	7	0
L, C							

(注) 専門家・研修員は延人員，機材は金額で単位百万円。

10. 他の経済協力との関係（無償・有償・個別専門家派遣・その他）

：本プロジェクトは、ASEAN人造りの一環で、40億円を目処に技術協力（15億円）、無償協力（25億円）を併せて実施する。無償協力では、建物の基本設計、訓練機材及び教材の供与を行う。

（第1回E/N〔8.1億〕58.12署名）

（第2回E/N〔4.0億〕59.6署名）

11. 調査団	1) 予備調査	56. 8. 9～8.15	(7名)
	2) 事前調査	57.11.12～12. 2	(12名)
	3) 長期調査員	58. 2.27～3.12	(10名)
	4) 長期調査員	58. 5.29～6.13	(1名)
	5) 実施協議	58. 6. 5～6.13	(9名)
	6) 計画打合	59. 5.16～5.23	(8名)
	7) 巡回指導	60. 2. 4～2.11	(4名) 第1次
		60. 4. 2～4. 9	(8名) 第2次

プロジェクトの経緯

昭和56年1月	鈴木総理（当時）アセアン諸国訪問の際「アセアン人造り協力」を表明
昭和56年3月～4月	アセアン人造りプロジェクト第1回準備会合（於東京）
昭和56年8月	シンガポールへの予備調査団派遣
昭和56年10月	アセアン人造りプロジェクト第2回準備会合（於ジャカルタ）
昭和57年11月	シンガポールへの事前調査団派遣
昭和58年3月	シンガポールへの長期調査員派遣
昭和58年6月	シンガポールへの実施協議団派遣及び合意議事録（Record of Discussion）署名
昭和58年10月	長期専門家7名
昭和58年12月	第1次無償資金協力交換公文（E/N 8.1億円）調印
昭和59年5月	シンガポールへ計画打ち合わせ調査団派遣（59年度協力計画策定・署名）
昭和59年5月及び6月	長期専門家 2名出発（OSH, リソースセンター）
昭和59年6月	第2次無償資金協力交換公文 4億円調印
昭和59年10月	長期専門家 1名出発
昭和60年3月	巡回指導（第1次）調査団派遣 長期専門家（チーフアドバイザー）派遣

I. 調査団の派遣

1. 調査目的・内容

(1) 第1次調査団

年次計画協議（巡回指導）ミッションの業務及び新リーダー赴任後の業務運営体制を円滑かつ成功裡に遂行するため、事前にプロジェクトの実施運営体制の確立を行うとともに、技術協力のスキーム及び今後の協力の基本的考え方についてシ側と協議確認する。

- 1) 連絡・業務実施運営体制
- 2) NPBの長期計画及び実施計画の内容把握
- 3) これまでのPDPの評価及び問題点の整理
- 4) NPBのPDPに対する期待の把握
- 5) 上記の調査・協議結果を踏まえ、現行R/D及び日本の協力範囲を勘案し、今後の協力の基本的考え方を双方にて協議する。

(2) 第2次調査団

第1次ミッションの協議結果を踏まえ、今後の協力内容について専門家及びNPBと協議し、その結果を年次計画（AWP）にとりまとめる。

- 1) 60年度協力計画
日本側（協力業務，専門家派遣，カウンターパート受入れ）
シンガポール側（協力業務，スタッフニング，ローカルコスト他）
- 2) 協力分野別に上記1)に関する詳細打合せ
- 3) 第1回合同委員会の開催

2. 調査団構成

(1) 第1次調査団

- | | | |
|-------|--------------|--------------------|
| 1. 団長 | 天木直人（総括） | 外務省技術協力課企画官 |
| 2. 団員 | 桜井清彦（顧問） | （財）日本生産性本部顧問 |
| 3. " | 鈴木茂光（技術協力計画） | 国際協力事業団鉱工業開発協力部調査役 |
| 4. " | 末森 満（業務調整） | 国際協力事業団鉱工業開発技術課 |

(2) 第2次調査団

- | | | |
|-------|--------------|-------------------------------|
| 1. 団長 | 北村俊男（総括） | 国際協力事業団
鉱工業開発協力部長 |
| 2. 団員 | 上林 匡（企画・研究） | 通商産業省通商政策局
経済協力部経済協力課課長補佐 |
| 3. " | 大内征紀（労働安全衛生） | 労働省労働基準局安全衛生部
計画課安全衛生機関検査官 |

4. " 田中弘昭 (人事労務管理) 日本生産性本部シンガポール協力室長
5. " 谷口恒明 (管理・監督者 訓練) 日本生産性本部シンガポール協力室課長
6. " 森田昌明 (リソースセンター) NHKインターナショナル
事業部制作担当部長
7. " 植原康之 (研修計画) 国際協力事業団
研修事業部研修三課
8. " 末森 満 (業務調整) 国際協力事業団
鉱工業開発協力部鉱工業開発技術課

3. 調査日程

(1) 第1次調査団

昭和60年3月4日より同年3月11日まで (8日間)

日順	月	日	曜日	行 程	調 査 内 容
1	3	4	月	東京→シンガポール	移動
2		5	火		(AM)在シJICA事務所表敬・打合せ, (PM)NPB表敬, 専門家チームとの打合せ
3		6	水		(AM, PM) 専門家チームとの打合せ
4		7	木	(天木団長のみ) 東京→シンガポール	(AM, PM) NBPとの打合せ
5		8	金		(AM)大使館表敬, 専門家チームとの打合せ (PM)NBPと協議
6		9	土		(AM)大使館結果報告, (PM)NPBと協議 Minutes署名, 専門家チームと打合せ
7		10	日		資料整理 (ビルサイト視察)
8		11	月	{ (桜井, 末森) シンガポール→東京 (天木, 鈴木) シンガポール→ジャカルタ	帰国

(2) 第2次調査団

昭和60年4月2日より同年4月9日まで (8日間)

日順	月 日	曜日	行 程	調 査 内 容
1	4. 2	火	東京→シンガポール	移動
2	3	水		(AM)日本大使館表敬・打合せ JICA事務所打合せ NPB表敬・打合せ (PM)専門家チームとの打合せ
3	4	木		(AM)専門家チームとの打合せ (PM)NPBとの打合せ(全体) " (部門別)
4	5	金	(田中団員のみ) 東京→シンガポール	資料整理
5	6	土		(AM)NPBとの打合せ(全体) (PM)NPBとの打合せ
6	7	日		資料整理
7	8	月		(AM)合同委員会 AWP署名式及び合同記者会見 (PM)日本大使館帰国報告及び邦人記者会見
8	9	火	シンガポール→香港→東京	帰国

Ⅱ. 調査・討議結果

1. 第1次調査団

長期専門家及びNPB側と協議した結果は以下の通りである。NPB側との協議結果についてはMinutesにとりまとめた。(資料1参照)

(1) 連絡・業務実施運営体制

イ. プロジェクトに関連する事項はNPBと専門家チーム(リーダー中心)との間で協議し、その結果に基づき公式ルート[NPB-在シJICA事務所(又は大使館)-JICA(又は外務省)-関係省庁、支援先]により文書をもって行う。但し技術的事項及び緊急を要する事項はJICA又はリーダーに連絡承認を得ることを前提とし、公式ルートによらずに実施できるものとする。(図1参照)

ロ. 専門家チームの運営体制はリーダーを中心とし、諸問題の対処はチームであたることとする。

(2) NPBの長期計画

NPB活動の5ヶ年計画につき説明があったが、内容としては活動の成果が短期的に定量化できるものにとどまっているきらいがある。(資料2)

(3) これまでのPDPの評価及び問題点

イ. NPB側の全体評価として、当初期待していた成果達成よりそのスピードは遅いとしている。

かつ、これまでの技術指導に対し消化できないままにしているところが多い。

ロ. 長期及び短期専門家の勧告した事項についての未消化は、日本の協力の仕方及びNPB側の取り組み姿勢(能力)の問題もあり、今後の実施には再検討を要する。

ハ. NPBスタッフィング及び離職率

NPBの離職率は24%/年程度であり、かつ、部門長の不在ないし兼任(近く離職するもの)となっており、日本側としてカウンターパートの確保についてNPB側に強く申し入れた。60FYのスタッフについては35名の増員により全体で291名となる予定である。また不在であったMSD部門長もすでに配置が決まっている。

ニ. NPBの新庁舎

新庁舎は1986年7月に完成見込み。当初計画(1985年末完成)より半年あまり遅れ、この遅れに伴う協力計画の見直しは次回のミッションにて実施する必要がある。

ホ. NPBの予算

1985年度のNPBの予算は16.7百万シンガポール・ドル。うち人件費は10.2百万シンガポール・ドルである。

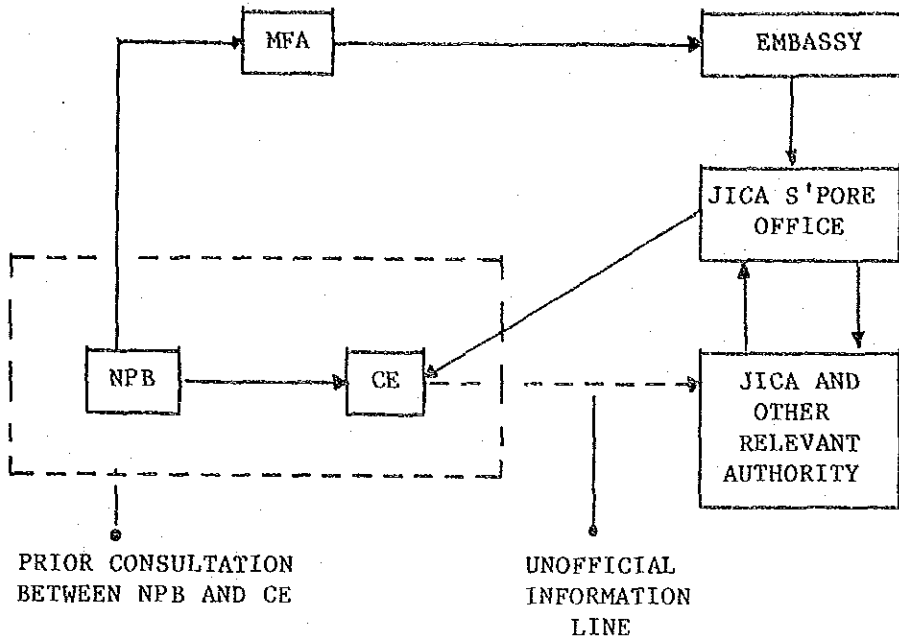
(4) NPBのPDPに対する期待

イ. 全体

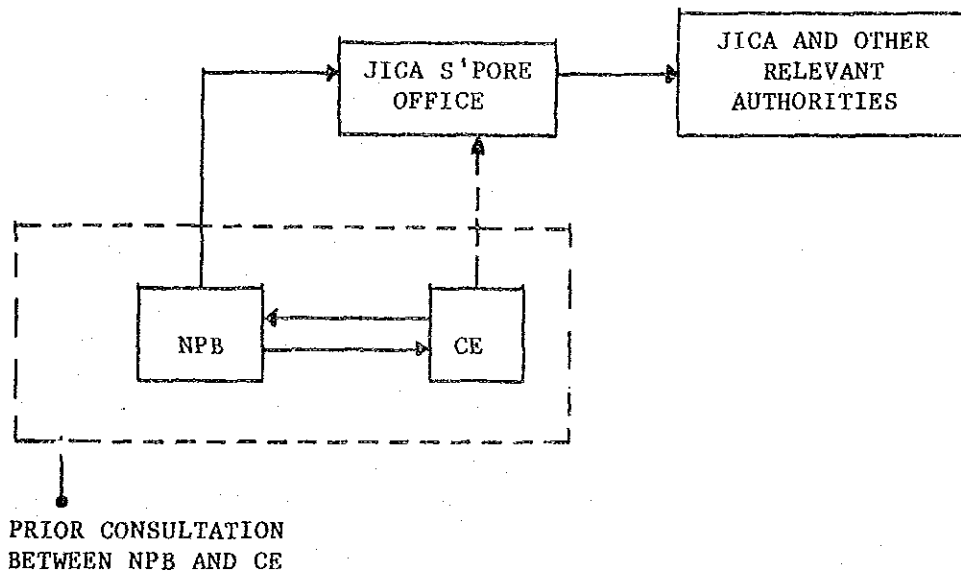
生産性向上運動の成果はなかなか短期的にとらえられず長期間を要することをNPBも認識し

FLOW CHART FOR EXPERTS/FELLOWSHIP

PROCEDURE FOR ROUTING OFFICIAL FORMS FOR EXPERTS/FELLOWSHIPS



CONSULTATION CHANNEL FOR EXPERTS/FELLOWSHIPS MATTERS

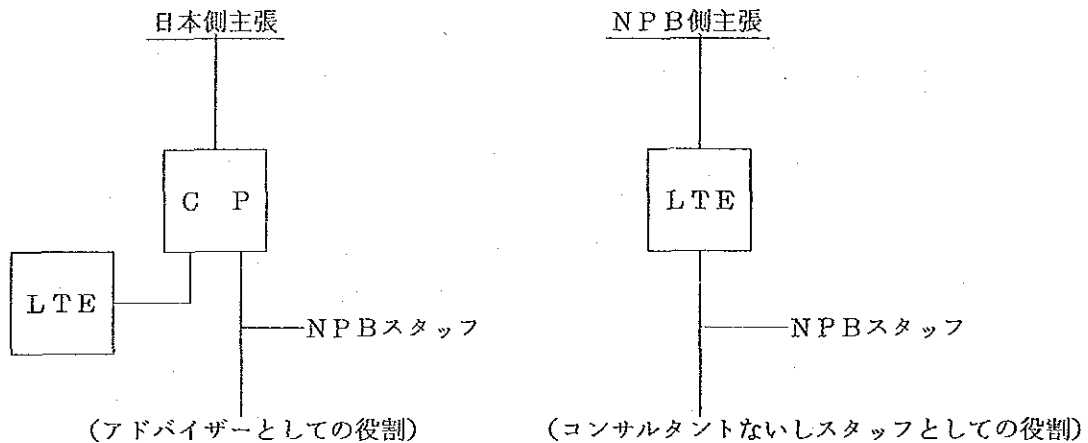


ている。ただPDPのもとでNPBとしては、シンガポールトップの本件に対する強い期待もあり、短期的にも成果をあげられるような方向で協力を望んでいる。

ロ. 専門家

PDPの業務の実施にあたっては、長期専門家の役割に大きな期待を寄せており、NPBの実施能力（特にスタッフの経験不足）もあり、長期専門家の主導のもとにNPBの業務を実施して欲しいとしている。特にこれまで長期及び短期専門家により種々の生産性向上策に関する勧告を受けているが、その多くは実施に至っていないこともあり、今後はその実施に向けての協力を期待し、かつ、定量化可能な目標のもてる特定業務の実施を強く希望した。

日本側としては、長期専門家の役割は基本的にカウンターパートに対する技術指導を行うアドバイザーであり、かつ業務の実施責任はNPB側にある旨主張した。



しかしながら、これまでの実績、評価、NPBの要望を踏まえ、今後業務の実施責任はNPB側にあることを前提としてケースバイケースでリーダーを中心とした専門家及び Executive Director を中心としたNPBとの間で協議し実施していく可能性を示唆した。

またNPBは、これまで多数の短期専門家の指導を受けたが、その一部は未消化のままであり、この点今後はSTEの数についてはNPBの実情（能力・実施体制）を鑑み計画しいとしている。

(5) 協力期間の延長

イ. NPBとしては、前項(4)ーロ.もあり、協力のテンポをNPBの消化能力と合わせダウンして、その分2年間の延長をもって達成したいと要望した。

ロ. 日本側としては、プロジェクトが開始され1年半余りであり、現時点で延長は検討できないが、4年目頃にプロジェクトの評価をし、当初設定した目標の達成度により、延長を検討する旨説明し、NPBはこれを了解した。

(6) 今後の協力の基本的考え方

生産性運動の成果は長期を要するものであるがPDPの実施においては短期的な成果を示す協力も必要であり、この点今後のプロジェクト実施において検討する。又、訓練及び普及促進はPDPの主たる業務であり、その具体的内容については今後検討する。

(7) その他

イ. 長期専門家の派遣にあたって、その適任さを検討するため短期専門家として1～3ヶ月事前に派遣して欲しい旨NPBは強く要望した。日本側としてはその実現は現行制度では極めて困難である点を協調する一方、今後何らか検討していきたいとした。

ロ. 各長期専門家と業務実施上の問題点及びJICAに対する要望等について打合せた内容は表1の通りである。

表1 Pre-Guidanca Team と各LTEとの個別面接の結果

項目 専門家氏名	業務実施上の問題点	日本(特にJICA)に対する要望	備考
井上 甫 (労使協議制) 58.11.15～60.11.14	・シンガポールにおいてWBC, JCを進めていくのは難しい。QCCを進めていく方が適当か。	・特になし	
和田 春夫 (コーディネーター) 58.10.20～60.10.19	・カバーする業務範囲が広い ・秘書を利用する機会が多いので秘書・タイピストの増員配置を希望 ・NPB内でのコミュニケーション(専門家-カウンターパート)は必ずしもよくない。	・リーダーに対する要望としてNPB幹部とのコミュニケーションを促進充実して欲しい ・在シJICA事務所との対応を迅速かつ正確に ・無償関連業務でMHSコンサルタントの業務範囲、役割を明確にして欲しい	
清水 雅義 (企画, 研究) 58.11.15～60.11.14	・カバーする範囲(分野)が広い ・各分野とも急速に進展したためNPBの理解がおいついてこなかった。		
大村 泰三 (普及, 促進兼 企画・研究) 58.11.15～60.11.14	・2部門兼務となっている。今後更に業務を深く掘り下げて進めて行く上で問題があることが予想される。 →1部門専任にして欲しい。	・カウンターパート研修では、カウンターパートのニーズを踏まえ、個々のプログラムを組んで欲しい。 ・展示技術(パネル, デザイン)の指導をNPB側より希望されている。STEの派遣を検討して欲しい(eg. 野村工芸)	
佐藤 和親 (LMR小集団活動) 58.10.23～60.10.22	・鈴木LTEとのJoint TaskでTQCの入内コースの教科書を作成している。		60.3/1 ～4/1 公費一時帰国
和田 巖 (MST経営管理) 58.11.15～60.11.14	・カウンターパート部門長との関係をとる必要がある。 ・外部講師に対する教材内容の説明等トレーナー教育をいかに実施していくか。		
鈴木 甫 (MST IOE)	・カウンターパートは優秀であるが、Job-hoppingが高い。	・専門雑誌のback numberを送付して欲しい。	

59.10.13~61.10.12	<ul style="list-style-type: none"> NPB幹部のIOEの全体に対するウェイトは小さいが期待は大きい様である。 Pilot Studyで実習の範囲で企業での実習が可能となる様にして欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 一時帰国時(60/12~61/1)に企業視察したい。 子女呼び寄せを8月頃にしたい。
狩野 幸司 (OSH) 59.5.2~61.5.1	<ul style="list-style-type: none"> NPBの手配では企業訪問・視察が難しい。カウンターパートが年間400時間のTraining dutiesをもっており、企業訪問へのArrange, Take-careができない NPBスタッフのTake Actionが遅い Responceが悪い 	<ul style="list-style-type: none"> Promotion(ゼロ災、安全月間等)をいかに進めるかではQCCを通じたり、Topの理解を得る必要がある。ゼロ災のためのSTEを派遣して欲しい。
倉内 一寿 (リソース センター) 59.6.15~61.6.14	<ul style="list-style-type: none"> 供与機材が充分でない(特に保守用機材が不足) R/Cの予算の50%はR/C自身でかせがなくてはならない カウンターパート間(NPB内)の関係がうまくいってない。 	<ul style="list-style-type: none"> 携行機材ないし第3フェーズの無償供与の対象として欲しい。(補充機材の送付) 番組制作のLTEをなるべく早く派遣して欲しい。

2. 第2次調査団

本件調査団は、日本大使館及びJICA事務所にて対処方針を打合わせた後、派遣専門家及びNPB側とこれまでの実績についての評価を踏え1985年度の協力計画について協議し、その結果を年次計画(AWP)としてとりまとめ、4月8日に合意署名した。(資料3参照)

(1) 年次計画(AWP)の概要

下記項目について、NPB側と協議し、双方合意した。

イ. 協力業務

今回協力分野について部門毎に合意したが、具体的な実施計画については専門家チームとNPBとの間で今後協議・取り決めの上実施していくことで両者合意した。

これまでの双方の協議は、主として計画基礎確立のために実施されたことを確認し、今後は実行・展開段階に対する協力となり、特に企業レベルでの生産性運動及び無償協力にて開発供与された教材を利用した研修コースの開設、スムーズかつ効果的運営に向けての協力が主となる。

ロ. 長期専門家派遣

i) 企画研究及び普及・促進分野に対する協力については、これまでの協力実績の評価及び継続必要性をNPBと専門家チームで今後検討することを条件とし、暫定的に61年3月まで協力を継続することとした。

ii) リソースセンターの番組制作担当のLTEは60年7月以降なるべく早い時期に派遣することとした。このLTEの指導の下にAV制作も軌道にのることが期待される。

ハ. 短期専門家派遣

i) 1985年度は下記内訳からなる22名を派遣することで合意した。(表3参照)ただし、4名に

については暫定的なものであり今後、専門家チームとNPBとの間で協議し派遣計画を決定することとした。

企画・研究	5名	OSH	2名
LMR	7名	リソースセンター	2名
MSD	6名		

ii) リソースセンター部門でAV教育工学分野のLTE派遣についてNPBより強い要請があった。この要請に対し、日本側としては現行のR/D及びTIP上日シ双方でLTEの人数及び分野を決めており、かつ日本側の予算及び当該分野で派遣可能なLTEの有無の問題等もあることから、LTEの派遣は現時点では困難である旨説明した。ただし、本件分野の協力の必要性を考慮し、1985年度はSTEを7.5ヶ月派遣し対応することとし、LTE派遣については他分野を含め全体枠内で調整し今後引き続き検討することで双方合意した。

ニ. カウンターパート研修受入れ

i) 1985年度は下記内訳からなる28名を受入れることで合意した。

生産性プロパー	24名×3.5ヶ月
労働安全衛生	1名×3ヶ月
リソースセンター	3名×3～4ヶ月

ii) 生産性プロパー分野の研修は

CORE	(1ヶ月)	第1フェーズの開発教材を利用し、かつ大部分の期間はLMRとMSD併せて1コースで研修する。
ELECTIVE	(2ヶ月)	
企業実習	(0.5ヶ月)	

の内訳で9月中旬から3.5ヶ月程度受入れることとした。

全期間受講	18名～22名
コアコースのみ	6名～2名

の内訳で計24名とした。(24名には Libralian 1名を含む)

iii) 労働安全衛生分野の研修は、上記コアコース1ヶ月に参加し、その後10月中旬より2ヶ月程度の専門研修を実施する。

iv) リソースセンター部門は、Technician 2名、Producer 1名でそれぞれ集団コースに参加した後、OJTを考慮し、受入期間は3～4ヶ月とした。

v) 今年度研修受入れに係る研修内容、日程案を60年5月末ないし6月上旬までに作成し事前にNPB側に提示することとした。

vi) 研修の効果的実施、特に研修内容、レベルの設定にあたり研修員のレベル均一化のため、派遣前に企業内実習及び基礎教育を含むオリエンテーションをNPB側で実施する様要望した。

これに対し、現状から企業内実習は難しいがオリエンテーションは実施する旨NPBは表明した。

(2) 合同委員会

本件調査団の訪シ中に第1回合同委員会 (Joint Committee) を4月8日に開催し、1985年度年次計画及び Tangible Results の測定ガイドラインに関する協議を行い、その結果を Minutes にとりまとめ合意署名した。(資料4参照)

イ. 委員会の役割

R/Dで取り決めたとおり。

ロ. 委員会の構成

議長 (NPB, Exocutive Director), 副議長 (PDP チーフアドバイザー) を置くこととし、日シ双方の構成メンバーは基本的に変更なし。

ハ. プロジェクトの具体的成果

NPBはPDPを通じ達成されるべき成果の主指標を提示し合意された。

表2

長期専門家業務内容

共通	週会議 月例会議 四半期会議 DIALOGUE SESSION LONG RANGE PLAN の助言 日本側への連絡 政府 MISSION の準備	週予定確認、 現状報告、 重要事項討議 PROGRESS REPORT 提出、(ED 以下) PROGRESS REPORT 提出、(CHAIRMAN 以下) 生産性に関わる重要事項の討議、 改善の余地あり 業務報告書、 四半期報告書、 その他
部門内活動	C/P 教育訓練 部門内 MEETING 短期専門家関連業務 教材開発の助言 部門内特定プロジェクトの指導	各部門のカウンターパートから問題を提起された場合、それらに対する ADVISOR を行う。 各部門毎に、週1回、又は月1回程度行われるが、それに担当長期専門家が参加する。 短期専門家との共同作業によって、T/R を消化し、引続き FOLLOW-UP の業務にあたる。 JPC あるいは JISHA から送付されてくる教材の検討と助言を行なう。
部門外活動	セミナーの講師 JCCI 経営研究会 JCCI DIALOGUE MEETING NPC 委員会 / 分科会 NPB 各種 COMMITTEE	NPB の実施するセミナー、あるいは他の関係機関の実施するセミナーに、NPB の要請にもとずいて講師として出席する。 毎月1回行われる会議に関係長期専門家が出席する。 “ 現在次のような委員会が設置されており、関係長期専門家がメンバーとして参加している。 (CPMS CPQR SCLMC SCOR CPOS MCC)
その他	企業訪問 調査団等のケア	JCCI を通じて一部日系企業から生産性に関する情報の収集を行ない、必要に応じ意見交換、助言をする。 JICA、JPC、JISHA 等から派遣された調査団へ PDP の活動状況について BRIEFING 行なう。

表3 1985年度 短期専門家派遣計画

No.	協力部門	分野	派遣時期(四半期)	期間	暫定	備考
1	企画・研究	Productivity Gainsharing Scheme	III	4 W	○	
2		Comparison on Management Styles	II	4 W		
3		Selection of model Company	IV	2 - 4 W	○	
4		Companies Performance	II	4 W		
5		Productivity Measurement at Industry Level	IV	2 - 4 W	○	
6	人事労務管理 (LMR)	QCC(QCC Activities)	I	2 - 3 W		
7		" (IE.QCC)	III (1985.11)	1 W		
8		" (Female QCCS)	I (1985. 5)	2 W		
9		" (TQC)	II	2 - 3 W		
10		LMR(Policy Paper Follow-up)	I	2 W		
11		" (COWEC)	II	2 W		
12		" (")	II	2 W		(NPB の要請は当初1名であったが、内容を検討した結果2名とした。
13	管理・監督者訓練 (MSD)	Trainers Training	II	2 - 4 W		
14		"	IV	4 - 6 W		
15		Office Automation	III	3 - 4 W		
16		IOE(Preventive Maintenance)	II	3 W		
17		" (Value Engineering)	III	3 W		
18		" (FMS)	IV	2 - 3 W	○	シンガポール国内でもリクルート可能であり、今後それも含め検討する。
19	労働安全衛生 (OSH)	OSH in Press-Machine	IV	3 M		当該分野のSTE が派遣できない場合、石油科学分野のSTE の派遣の可能性を検討する。
20		Zero Accident Campaign	IV	2・1/2M		現在、訪日中の当該分野のシンガポール調査団の調査、検討結果いかにより本年度派遣をとりやめる可能性もあることを確認した。
21	リソースセンター (RC)	Management of RC	III	1 M		NPB の要請は当初2名×2 Wであったが、1名×4 Wに変更した。
22		AV Technology	II - III	7・1/2M		

資 料

資料 1

MINUTES OF THE DISCUSSION BETWEEN THE
JAPANESE PRE-TECHNICAL GUIDANCE TEAM AND NPB
ON THE PRODUCTIVITY DEVELOPMENT PROJECT IN SINGAPORE ON 8 & 9 MARCH 1985

1 Preamble

1.1 The Japanese Pre-Technical Guidance Team led by Mr Naoto Anaki held discussions with the Top Management of NPB on 8 and 9 Mar 85. The objectives of the discussions were:-

- a) to introduce Mr Kiyohiko Sakurai as the Chief Expert of the PDP and to announce his arrival on 29 Mar 85,
- b) to review the progress of the PDP,
- c) to formulate the framework for future implementation of the PDP.

The composition of the Japanese and Singapore teams are attached in Annex A.

2 Issues Discussed

2.1 Mr Ng Kiat Chong welcomed the Japanese Team and said that NPB looked forward to the discussion. It was important to take a broad view of the progress of the PDP so far and to consider ways of making it even more effective.

2.2 Mr Anaki informed the meeting that Mr Sakurai had been appointed the Chief Expert of the PDP and would arrive on 29 Mar 85 to take up his appointment. Mr Ng Kiat Chong expressed his happiness to receive Mr Sakurai. He said he had great respect for Mr Sakurai, and he had known him during his many years of working and living in Singapore. Mr Ng and the staff of NPB looked forward to the leadership of Mr Sakurai.

3 Approach for implementing PDP

3.1 Mr Amaki said that after one and a half years of implementation, it was timely to evaluate the progress of the PDP and identify ways to improve the implementation. He said that the Project should show more tangible results through the achievement of specific projects. He stressed that while the Project's ultimate goals were longer term in nature, we must also strive for more immediate tangible results. Otherwise, it would be difficult to measure its effectiveness. Mr Ng fully agreed with Mr Amaki's view, and said that NPB had also perceived a similar need to assign more concrete projects to the PDP. Both sides agreed that training and promotion programmes are two of the major measures to transfer productivity technology and that after Mr Sakurai assumed his appointment, both he and Mr Ng would confirm the detailed implementation mechanism and selection of the suitable projects.

4 Communication System

4.1 Mr Amaki said that, for the Project to be successful, there must be effective communication at various levels:-

- a) among Japanese organisations involved in the PDP
- b) between the Japanese organisations and the experts
- c) among the experts
- d) between NPB and the experts
- e) between NPB and Japanese organisations.
- f) among NPB counterparts



4.2 He proposed the communication be tightened such that the Chief Expert would be the key channel of communication between parties in Singapore and parties in Japan. Mr Ng agreed and added that the improved communication system should ensure minimum of miscommunication with maximum of efficiency. Both sides agreed that all communication on policy and implementation should be channelled through the Chief Expert. In cases where NPB or the experts needed to communicate with specific Japanese organisations on technical issues of projects, Mr Sakurai should be well informed of the matter.

5 Joint Committee

5.1 Mr Amaki pointed out that a joint committee should be set-up as stated in the Record of Discussions (R/D) in 1983 to facilitate the project. The Committee should meet to discuss on overall basic and policy issues, review progress and formulate new projects for PDP.

5.2 Mr Ng said that he fully agreed with the concept and enquired as to how the Joint Committee would fit in with the existing committees. Mr Ng explained that presently there is the PDP monthly meeting, co-chaired by him and the Chief Expert, and the quarterly meeting between the experts and Chairman NPB.

5.3 Mr Sakurai said that he had raised this issue because there was a need to have regular policy thinking meetings. Mr Ng added that he too had suggested regular meetings be held between NPB senior management and key officials of Japanese authorities on policy issues.

5.4 Both sides agreed that the present monthly and quarterly meeting would be treated as "branch" meetings whereby operational and technical issues would be discussed. The Joint Committee meetings would be headquarters level meetings to deliberate on policy and other major issues. The first meeting of the Joint Committee will be held when the Guidance Mission visits Singapore. For subsequent meetings, Mr Ng and Mr Sakurai will decide on appropriate dates.



5.5 Mr Ng extended an invitation to Mr Sakurai to attend NPB's Top Management Team meetings and the National Productivity Council Meetings. He added that this would enable Mr Sakurai to work closely with NPB management.

6 Extension of PDP from 5 to 7 Years

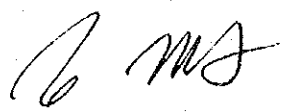
6.1 Mr Ng proposed that the PDP be extended for a further 2 years based on the experience of the past 1½ years of PDP implementation. He said that the implementation had been too fast for the effective transfer and absorption of productivity technology.

6.2 Mr Amaki understood the request and replied that he could not commit the Japanese Government to the extension as the PDP was only in its second year of implementation. However he said that it would be appropriate for the Project to be reviewed for an extension in the third or fourth year.

6.3 Mr Amaki assured Mr Ng that he need not be concerned that the project would be terminated or would not be extended before the objectives of the Project are effectively achieved. Under such circumstances, Mr Amaki felt that it is reasonable to expect an extension of the project, judging from his knowledge of other projects.

7 Workplan for FY85

7.1 Both sides discussed the forthcoming Guidance Mission. Taking note of NPB's major conference on 10-12 Apr 85, Mr Amaki agreed to re-schedule the visit of the guidance mission to 2-9 April tentatively. Mr Ng said that NPB had prepared a Talking Paper on the review of the PDP and its implementation. The paper captured key issues which had major implications on the Project. He hoped that Mr Amaki would have the paper studied and the proposals put forth by NPB considered by the Guidance Mission.



7.2 Mr Ng referred to the proposed workplan on pages 7 and 8 of the Talking Paper and requested Mr Amaki to consider the FY85 requests for fellowships and short-term experts. Mr Ng said that some of the fellowship awards should be extended to 6 months to allow some NPB officers to be attached on a longer term basis to Japanese companies. Mr Amaki agreed to bring the requests back to Japan for further study before the visit of the Guidance Mission to Singapore.

8 Long Term Experts

8.1 Mr Ng and Mr Amaki agreed that whilst recognising that the role of the LTEs is advisory in nature, the functions of the LTE are wide enough to ensure that the PDP show more tangible results through the achievement of specific projects. Mr Ng and Mr Sakurai would work out the specific functions of the experts upon Mr Sakurai's arrival in Singapore.

8.2 Mr Ng and Mr Amaki discussed the tenure of service of the current long-term experts. Mr Amaki would consider Mr Ng's recommendations further.

9 Long and Short Term Experts

9.1 Mr Ng emphasised that the long-term experts were the heart and core of the PDP. Short-term experts should only supplement the efforts and help to achieve the objectives of the long-term experts.

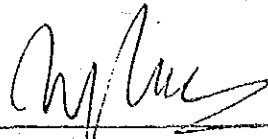
9.2 Mr Ng requested Mr Amaki to consider sending potential long term experts as short term experts first, to expose them to NPB and Singapore. This way, a better selection of a long term expert could be made. Mr Amaki explained that under present practice, it will be difficult to accept the suggestion. He however showed understanding of the justification for the suggestion and will have the matter studied positively in Japan.



9.3 Mr Ng also requested that in the case of short term experts, early consultation with NPB was necessary to ensure that only those experts with the relevant expertise would be attached to NPB. Mr Amaki agreed to look into the issue.

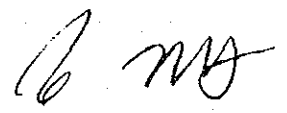


Mr Naoto Amaki
Leader
Pre-Technical Guidance Team



Mr Ng Kiat Chong
Executive Director
National Productivity Board
Singapore

9 March 1985



COMPOSITION OF PRE-TECHNICAL GUIDANCE TEAM

MR NAOTO AMAKI	Leader	Senior Assistant of Technical Cooperation, Economic Cooperation Bureau, Ministry of Foreign Affairs
MR SHIGEMITSU SUZUKI	Technical Cooperation Planning	Special Assistant to Director of Mining & Industrial Development & Cooperation Dept., JICA
MR KIYOHICO SAKURAI	Advisor	Advisor of Japan Productivity Center
MR MITSURU SUEMORI	Coordinator	Senior Staff of Technical Cooperation Div., Mining & Industrial Development & Cooperation Dept., JICA



COMPOSITION OF NPB TEAM

MR NG KIAT CHONG	Executive Director
MR TAN BOO HOCK	Director, Management & Supervisory Development Group.
MR KOH JUAN KIAT	Director, Labour Management Relations Group.
MR A.C. HO	Director, Training and Resource Development Group.
MR FREDDY SOON	Director, Promotion Marketing & Information Group/Occupational Safety & Health Group.
MR DANIEL EE	Director, Planning, Research and Development Group.
MR NG GEE CHONG	Director, General Support Services Group.
MR P.K. VELU	Divisional Director, People Management Division.
PROF RODAS III	Divisional Director, Management Development Division.
MR WINSTON TEOW	Assistant Director, PDP Division.
MR KOSHY PANICKER	Senior Officer, PDP Division.
MR OH KEAN SING	Senior Officer, PDP Division.

DEFINITION OF PRODUCTIVITY MOVEMENT

The Productivity Movement refers to the active and widespread commitment and participation of the whole nation - particularly the government, employers and workers - in activities that will develop in them an attitude of mind that seeks and achieves constant improvement in their work. This attitude of mind which results in action is called the Productivity Will.

MATRIX OF PRODUCTIVITY MOVEMENT

FACTORS PRINCIPAL	WORKERS	SUPERVISORS	MANAGERS/ PROFESSIONALS	UNIONS	GOVERNMENT	CAPITAL INVESTMENT	TECHNOLOGY	PHYSICAL WORK ENVIRONMENT	SOCIAL GOALS/SOCIAL NORMS
WORKERS									
SUPERVISORS									
MANAGERS/ PROFESSIONALS									
UNIONS									
GOVERNMENT									
POTENTIAL WORKFORCE									

KEY GOALS OF THE PRODUCTIVITY MOVEMENT

1. POSITIVE WORK ATTITUDES
2. COOPERATION AND TEAMWORK
3. EFFECTIVE PEOPLE MANAGEMENT
4. EFFECTIVE FUNCTIONAL MANAGEMENT
5. HARMONIOUS LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS
6. CORPORATE RESPONSIBILITY
7. HARNESSING TECHNOLOGY
8. CONSCIOUSNESS OF HIGH QUALITY IN ALL GOODS AND SERVICES
9. A SAFE AND HEALTHY WORK ENVIRONMENT
10. A CONDUCIVE POLITICAL, ECONOMIC AND SOCIAL ENVIRONMENT

THREE BROAD STRATEGIES OF THE PRODUCTIVITY MOVEMENT

GOALS \ STRATEGIES	PROMOTION	TRAINING	ESTABLISHING MECHANISMS
1. POSITIVE WORK ATTITUDES	✓		
2. COOPERATION AND TEAMWORK	✓	✓	✓
3. EFFECTIVE PEOPLE MANAGEMENT	✓	✓	
4. EFFECTIVE FUNCTIONAL MANAGEMENT	✓	✓	
5. HARMONIOUS LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS	✓	✓	✓
6. CORPORATE RESPONSIBILITY	✓		
7. HARNESSING TECHNOLOGY	✓	✓	
8. CONSCIOUSNESS OF HIGH QUALITY IN ALL GOODS AND SERVICES	✓	✓	✓
9. A SAFE & HEALTHY WORK ENVIRONMENT	✓	✓	✓
10. A CONDUCTIVE POLITICAL ECONOMIC AND SOCIAL ENVIRONMENT	✓		

TRAINING TARGETS OF NPB 5-YEAR PLAN

Financial Year Training Programme/ Courses	1985/86		1986/87		1987/88		1988/89		1989/90	
	Parti- cipants	Contact Hours	Parti- cipants	Contact Hours	Parti- cipants	Contact Hours	Parti- cipants	Contact Hours	Parti- cipants	Contact Hours
1. Management Courses	2665	10919	2945	11604	3130	11913	3225	12593	3400	13000
2. Supervisory Courses	1344	2360	1504	3990	1792	5040	2056	5770	2372	6640
3. Labour-Management Relations Courses	5950	5458	7060	7059	7275	7442	7325	7442	7325	7442
4. QCC Courses	3840	3048	4800	3354	5100	3528	5220	3564	5220	3564
5. Industrial Operations and Engineering Courses	1065	3150	1460	4280	1540	4580	1860	5570	2655	7950
6. Occupational Safety and Health Courses	24340	6048	36260	7833	36710	7988	36870	7979	36870	7979
7. Productivity Induction/Facilitator Courses	610	332	630	392	650	412	650	412	650	412
8. Training the Trainers Courses	420	893	610	994	830	1302	1046	1638	1300	2114
TOTAL	40234	32208	55269	39506	57027	42205	58252	44968	59792	49101

SEMINAR 4. J WORKSHOP, TARGETS OF NPB 5 Y. R PLAN

FINANCIAL YEAR SEMINAR AND WORKSHOP	1985/86		1986/87		1987/88		1988/89		1989/90	
	Partj- cipant	Dura- tion	Partj- cipant	Dura- tion	Partj- cipant	Dura- tion	Partj- cipant	Dura- tion	Partj- cipant	Dura- tion
1 Management	2050	171	2160	175	2140	167	2140	167	2140	167
2 Supervisory	100	7	-	-	100	7	-	-	100	7
3 Labour-Management Relations	1650	58	1650	58	1650	58	1650	58	1650	58
4 OCC	10680	450	10700	417	10750	424	10850	438	10850	438
5 Industrial Operations and Engineering	260	80	260	80	360	112	360	112	420	128
6 Occupational Safety & Health	800	30	900	33	1000	36	1000	36	1000	36
TOTAL	15540	796	15670	763	16000	804	16000	811	16160	834

PROMOTION, MARKETING AND INFORMATION

ACTIVITIES	YEAR	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90
1 ADVERTISING						
A. BENCHMARK SURVEY		1	1	1	1	1
B. ADVERTISING CAMPAIGN		450000				
← GRADUAL SCALING DOWN OF MASS ADVERTISING TO MORE SELECTIVE APPROACH →						
2 PUBLICATIONS						
A. REGULAR		6	6	6	6	6
B. AD-HOC		10	11	13	15	15
3 PRODUCTIVITY EDUCATIONAL PROGRAMMES (PARTICIPANTS)		125	125	125	125	125
4 MARKETING		40	30	30	30	30
5 3PS						
A. PRESENTATION		5	6	6	7	7
B. 3PS COURSE (PARTICIPANTS)		240	300	300	360	360
C. COMPANIES REGISTERED (COMPANIES)		120	120	120	120	120

TRAINING AND RESOURCE DEVELOPMENT GROUP

ACTIVITIES \ YEAR	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90
<p>TRAINING AND DEVELOPMENT</p> <p>A. REVIEW EXISTING COURSES AND DEVELOP NEW PROGRAMMES</p> <p>B. EVALUATE PROGRAMMES, PRODUCT/MATERIAL AND TRAINERS' PERFORMANCE</p>	<p>10</p> <p>REVIEW AND DEVELOP EVALUATIVE INSTRUMENTS</p>	<p>10</p>	<p>10</p>	<p>10</p>	<p>10</p>
<p>← MSD/PDP → ← LMR/IE OSH → ← OSH AND REDEVELOPMENT OF EXISTING COURSES →</p> <p>← ONGOING EVALUATION AND FEEDBACK →</p>					

TRAINING AND RESOURCE DEVELOPMENT GROUP

NPB 5-YEAR PLAN TARGETS

ACTIVITIES \ YEAR	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90
RESOURCE CENTRE					
1. DEVELOPMENT AND PRODUCTION OF VIDEO MATERIALS					
TOTAL RUNNING TIME IN MINUTES	340	735	750	750	750
2. EDUCATIONAL TECHNOLOGY THROUGH					
A. COURSES					
PARTICIPANT	60	60	60	60	60
CONTACT HOURS	80	80	400	400	400
B. WORKSHOP AND SEMINAR					
PARTICIPANT	90	90	90	90	90
CONTACT HOURS	47	47	47	47	47

**TRAINING AND DEVELOPMENT
NPB 5-YEAR PLAN TARGETS FOR RESOURCE LIBRARY**

YEAR ACTIVITIES	1985/85	1986/87	1987/88	1988/89	1989/98
1. PRODUCTIVITY INFORMTION CENTRE NUMBER OF TITLES	10,000	14,000	16,000	18,000	20,000
2. LIBRARY SERVICES NUMBER OF LIBRARY USERS	4,000	8,000	15,000	20,000	30,000
3. COLLECTION OF A.V. ITEMS NUMBER OF A.V. ITEMS	600	1,800	1,800	2,000	3,000

PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT

YEAR ACTIVITIES	1985/86	1986/87	1987/88	1988/89	1989/90
PLANNING AND COORDINATION					
A. CORPORATE PLAN)					
)					
B. NPB 5-YEAR PLAN)	← ANNUAL EXERCISE CARRIED OUT FROM →				
AND VISION)		JAN	-	MAR	
)					
C. ANNUAL BUDGET)					
EXERCISE					
SURVEY					
NUMBER OF SURVEYS	12	11	10	9	9

MINUTES OF THE 1ST PDP JOINT COMMITTEE MEETING
HELD ON 8 APRIL 1985 AT 1000 HOURS
IN CONFERENCE ROOMS F & G, NPB SINGAPORE

Present:

Chairman : Mr Ng Kiat Chong - Executive Director, NPB

Co-Chairman : Mr K. Sakurai - Chief Advisor, PDP

Members:

Singapore side

Mr Tan Boo Hock
 Mr Koh Juan Kiat
 Mr A. C. Ho
 Mr Freddy Soon
 Mr Ng Gee Chong
 Mr Danny Lam
 Mr Chan Hwa Loon
 Mr Winston Teow
 Mrs Joycelyn Bay (Recording
 Secretary)

Japanese side

Mr T. Kitamura - Leader, Japanese Technical
 Guidance Team
 Mr T. Kanbayashi)
 Mr Y. Ohuchi)
 Mr H. Tanaka)
 Mr T. Taniguchi) Japanese Technical Guidance
 Mr M. Morita) Team
 Mr Y. Uehara)
 Mr M. Suemori)
 Mr H. Wada - Coordinator, PDP
 Mr I. Wada)
 Mr K. Sato)
 Mr H. Inoue)
 Mr K. Kurauchi) Long Term Experts
 Mr T. Omura)
 Mr M. Shimizu)
 Mr K. Kano)
 Mr H. Suzuki)
 Mr H. Tanaka - Representative, JICA Office,
 Singapore

Observers:

Mr T. Hosoya) First Secretary,
 Mr H. Wakaki) Embassy of Japan
 Mr Albert Ho - Country Officer, ASEAN
 National Secretariat,
 Ministry of Foreign Affairs,
 Singapore

T.K

1. INTRODUCTION

- 1.1 Chairman welcomed the JICA delegation from Japan led by Mr T. Kitamura, to the Joint Committee Meeting.
- 1.2 Chairman pointed out that although this was the first Joint Committee Meeting conducted since the implementation of the PDP, it was not the first time NPB and representatives from Japan had met to discuss on the progress and issues on PDP. Monthly PDP meetings were held between NPB and Long Term Experts and there were also quarterly meetings with the Chairman of NPB.
- 1.3 Chairman mentioned that on March 8 & 9, 1985, the Pre-Technical Guidance Team from Japan had had intensive discussions with NPB officials on the progress of the PDP, problems encountered and solutions to effect the successful implementation of PDP.
- 1.4 Chairman proposed that since the matters had already been discussed with the Pre-Technical Guidance Team, there would be no necessity for discussion of such matters again during this Meeting.
- 1.5 However, Chairman reiterated that at subsequent Meetings to review the progress of the PDP, these and any other matters that would help to ensure the successful implementation of the Project would be discussed.
- 1.6 The agenda for the meeting as attached to these minutes at Annex I was adopted as a guide for the proceedings of the meeting.

2. FUNCTIONS AND COMPOSITION OF JOINT COMMITTEE

- 2.1 The meeting agreed to, without amendment, the functions of the Joint Committee as spelt out in the Record of Discussions signed on 11 June 1983 which reads:

The Joint Committee would meet at least once a year and whenever necessity arises, and work:

- (1) To formulate the Annual Work Plan of the Project in line with the Tentative Implementation Plan set up under the framework of this Record of Discussions;
- (2) To review the overall progress of the Technical Cooperation Programme set out in this Record of Discussions as well as the achievements of the abovementioned Annual Work Plan; and

T.K

- (3) To review and exchange views on major issues arising from or in connection with the Technical Cooperation Programme.
- 2.2 The meeting also agreed with Chairman's proposal that the composition of the Joint Committee be amended as follows:-
- (1) Chairman:
Executive Director of NPB or other official as designated by the Chairman of NPB.
- Co-Chairman:
Chief Advisor of PDP
- (2) Members
Singapore side.
- (i) Group Directors of NPB
(ii) Others as designated by the Executive Director of NPB.
- 2.3 The Japanese side confirmed that there were no amendments to its membership in the Joint Committee. Its composition would remain as follows:-
- (i) Chief Advisor
(ii) Coordinator
(iii) Expert of respective fields
(iv) Resident Representative of Singapore Office, JICA
(iv) Personnel concerned to be dispatched by JICA, if necessary.
- 2.4 The meeting also agreed that Officials of the Government of Singapore and the Embassy of Japan may attend the Joint Committee as observers.

3. ANNUAL WORKPLAN FY 1985/1986

- 3.1 The Annual Work Plan for FY 1985/1986 from April 1985 to March 1986 on the Technical Cooperation of the PDP in the Republic of Singapore jointly prepared by the Japanese Technical Guidance Team and NPB officials was tabled.
- 3.2 The Annual Workplan consists of:
- (1) Despatch of Long-Term Experts
(2) Despatch of Short-Term Experts
(3) Fellowship Programme
(4) Responsibilities on Singapore side
(5) Areas to be covered by the Technical Cooperation Programme in FY1985.

T.K

3.3 The Singapore side emphasised that the actual implementation of concrete programmes within the various areas would be decided between NPB officials and the Japanese team in Singapore led by the Chief Advisor.

3.4 The Annual Work Plan as at Annex II was endorsed by the Joint Committee without any amendment.

4. PDP FELLOWSHIP TRAINING PROGRAMME

4.1 The meeting agreed that the standard PDP Fellowship Training Programme would consist of:

- (1) Core Productivity Programme (1 month)
- (2) MSD and LMR Electives (2 months)
- (3) Extended Company Attachment ($\frac{1}{2}$ month)

4.2 Under 4.1(3), groups of 3 to 4 persons would be attached to one company for 2 weeks.

4.3 It was also agreed that some PDP fellows would only attend the core productivity programme.

4.4 The total number of PDP fellows would be 28, broken down as follows:-

- (1) Full Programme: 18 to 22
- (2) Core Programme: 6 to 2
- (3) OSH Programme: 1
- (4) RC Programme: 3 (consisting of 2 technicians and 1 producer)

4.5 It was agreed that the standard PDP Fellowship Training Programme referred to in para 4.1 would begin in mid-September 1985.

4.6 It was also agreed that feedback would be provided on the ability and performance of NPB fellows on PDP training.

4.7 It was proposed that NPB should provide some company attachment and orientation (including introductory training) for its staff before they were sent for PDP training.

NPB said that it would in-principle attempt to do this but this would be difficult as local companies may not be prepared to accept them. However orientation including introductory training would be provided before the officers are sent for PDP training.

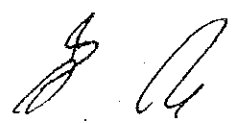
T.K

- 4.8 The team agreed to submit the detailed contents of the PDP Fellowship Training Programme to NPB by late May or early June 1985. This would also enable NPB to source for relevant local companies to be visited by its staff before they were sent to Japan. It was agreed that suggestions for the curriculum arising from discussions between NPB and the Chief Advisor would be considered in drafting the detailed contents of the PDP Fellowship Training Programmes.
- 4.9 It was proposed that the team consider the special needs of the Resource Centre when its staff were sent for training in Japan. The team agreed to consider sourcing for relevant organisations to provide this specific training.
- 4.10 For the fellows attending the core training, NPB proposed to have them attached to relevant company and/or institution. The team said that there was a limited budget for this. NPB then said that if budgetary rules were the constraint, it would be prepared to consider bearing some of the expenses of attaching its staff to these companies and/or institutions. The team pointed out that this proposal was against JICA's rules and regulations. It was not within the PDP for NPB to pay for such arrangements. It further explained that all participants in principle must leave Japan at the end of the training schedule arranged by JICA and they must return to Singapore directly according to the rules and regulations of JICA. It was however agreed by the meeting that the Chief Advisor would pursue the matter further for NPB.

5. FELLOWSHIP TRAINING FOR FY1986/1987

- 5.1 The Singapore side suggested that the FY1986/1987 fellowship training should be held in the early part of FY1986 to enable the Phase II course materials to be used.
- 5.2 The Team pointed out that they could only discuss the FY1985 workplan and suggested that the matter be discussed with the Chief Advisor.
- 5.3 It was agreed by the meeting that NPB's proposal be given officially to the Chief Advisor who would take the matter up with JICA.

T.K



6 LONG TERM EXPERTS

6.1 It was agreed that provision would be made for two long-term experts in the Planning & Promotion areas in the FY1985 Workplan. However NPB would have to discuss further with the Chief Advisor whether expertise would be required in these two areas.

7. SHORT-TERM EXPERTS

7.1 It was agreed that 22 short term experts would be provided in FY1985/1986. Of these, the experts in 4 areas would be finalised after further discussion between NPB and the Chief Advisor. If there were no changes, then the 4 experts requested would be provided.

7.2 NPB's request for a Long Term Expert on A-V Technology (for Education and Training) was deemed not possible for FY1985/1986 by the Japanese Team. However, with the explanation that this was crucial to the success of the Resource Centre to be established under PDP, the team agreed that the request would be met by a Short Term Expert for 7½ months for FY1985 as an interim measure. The requirement for a Long Term Expert in this area would be further taken up by the Chief Advisor.

8. GUIDELINES FOR MEASURING TANGIBLE RESULTS


8.1 The meeting agreed to define the major indicators to be used to measure the tangible results to be achieved through PDP. These indicators are:

- (1) Number of NPB officers trained, eg the number sent to Japan for training; and number trained by the Long Term Experts and Short Term Experts.
- (2) Number of new courses introduced and number of Singaporeans trained through these courses.
- (3) Number of companies that have implemented specific productivity schemes such as QCCs, WECS and other schemes.
- (4) Number of model companies established under PDP.

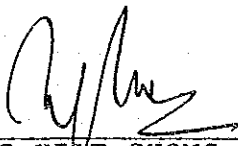
T.K

(5) Improvements to NPB as an organisation eg number of productions by Resource Centre, Improvement in quality of training materials, and number of publications produced.

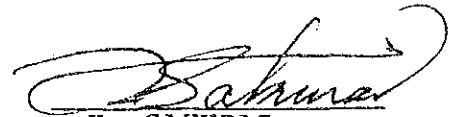
9. There being no other matters for discussion, the meeting was adjourned.



T. KITAMURA
Leader, Japanese
Technical Guidance
Team
Japan International
Cooperation Agency



NG KIAT CHONG
Chairman,
Joint Committee
Executive Director
National
Productivity Board



K. SAKURAI
Co-Chairman
Joint Committee
Chief Advisor
Productivity
Development
Project

8 April 1985

T.K.



AGENDA FOR THE 1ST PDP JOINT COMMITTEE MEETING
ON 8 APRIL 1985 IN CONFERENCE ROOMS F & G, NPB SINGAPORE

Enclosures

1. Confirmation & updating of Functions
& composition of Joint Committee. JC1/85 (1)

2. Finalisation of Annual Workplan for
Financial Year 1985.
 - a) Long Term Experts
 - b) Short Term Experts
 - c) Fellowship JC1/85 (2)

3. Matters arising from discussion
between the Japanese Technical
Guidance Team and NPB on 6 April 1985 JC1/85 (3)

4. Guidelines for measuring tangible
results of PDP. JC1/85 (4)

5. Any other matters

T.K




ANNUAL WORK PLAN
FROM APRIL 1985 TO MARCH 1986
OF THE TECHNICAL COOPERATION ON
THE PRODUCTIVITY DEVELOPMENT PROJECT
IN THE REPUBLIC OF SINGAPORE

The Japanese side and the Singapore side have jointly formulated, with reference to I - 2 of the attached Document to the Record of Discussions signed on June 11, 1983, between the Japanese Implementation Survey Team and the National Productivity Board for the Technical Cooperation on the Productivity Development Project in the Republic of Singapore, the Annual Work Plan from April 1985 to March 1986 as annexed hereto.

Singapore, 8th April 1985


Toshio Kitamura

Leader
Japanese Technical Guidance Team
Japan International
Cooperation Agency
Japan


Ng Kiat Chong

Executive Director
National Productivity Board
Singapore

ANNUAL WORK PLAN FOR 1985 (FISCAL YEAR)

Fiscal Year Items	1985			
	1/4	2/4	3/4	4/4
<u>JAPANESE SIDE</u>				
Dispatch of Japanese Experts				
A Long Term Experts				
1 Chief Advisor				
2 Coordinator				
3 Planning and Research				
4 Promotion				
5 Labour Management Relations				
6 Management Supervisory Training				
7 Occupational Safety and Health				
8 Resource Centre				

T/S

Q

ANNUAL WORK PLAN FOR 1985 (FISCAL YEAR)

Fiscal Year Items	1985			
	1/4	2/4	3/4	4/4
B Short-Term Experts				
1 Planning and Research				
1) General Productivity Studies		2E 4W	1E 4W	1E 2 - 4W
2) Productivity Measurement				
a) Industry Level				1E 2 - 4W
2 Promotion				
3 Labour Management Relations				
a) QC Circle Programme	1E 2W	2E 2 - 3W	1E 1W	
b) Labour Management Relations	1E 2W	2E 2W		
4 Management and Supervisory Training				
a) Expert Trainers		1E 2 - 4W		1E 4 - 6W
b) Office Automation			1E 3 - 4W	
c) Industrial and Operation Engineering		1E 3W	1E 3W	1E 2 - 3W
5 Occupational Safety and Health				1E 1E 3M 2½M
6 Resource Centre				
a) Management of Resource Centre			1E 4W	
b) AV Technology			1E 7½M	

T/K

ANNUAL WORK PLAN FOR 1985 (FISCAL YEAR)

Fiscal Year Items	1985			
	1/4	2/4	3/4	4/4
C Fellowship Programme				
1 Productivity Training Programme (full programme)			(18-22)F 3½ months	
2 Productivity Core Training Programme			(6-2)F 1 month	
3 OSH Programme			1F 3 months	
4 Resource Centre Programme		1F 3-4 months		2F 3-4 months

Note : The total number of fellows for programme 1 and 2 is 24.

T.K.

ANNUAL WORK PLAN FOR 1985 (FISCAL YEAR)

Fiscal Year Items	1985			
	1/4	2/4	3/4	4/4
<u>SINGAPORE SIDE</u>				
1 Training facilities before the completion of the new NPB building.				
2 Office facilities for Japanese Chief Advisor and other experts.				
3 Preparation for Acceptance of Japanese Experts (A-1 Form)				
4 Preparation for Training of counterpart personnel in Japan (A2, A3 - Form)				
5 Provision of necessary number of counterparts				
a Planning & Research				
b Promotion				
c Labour Management Relations				
d Management and Supervisory Training				
e Industrial and Operation Engineering				
f Occupational Safety and Health				
g Resource Centre				

Note: (i) This schedule is subject to change within the scope of the 'Record of Discussions', if necessity arises during the course of the implementation of the Project.

E : Expert
 F : Fellowship
 W : Week
 M : Month

T/K

TECHNICAL COOPERATION PROGRAMME IN FY 1985

Technical guidance will be provided for NPB in implementing programmes in the following areas:

I General

1. Assist NPB to realise tangible results
2. Assist NPB to implement productivity programmes at company-level
3. Participation in National Productivity Council and Various Productivity Committees
4. Participation in Japanese Session and Dialogue Session for NPB staff

II Planning & Research

1. Review and Monitoring of Long Range Planning for the Productivity Movement
2. Productivity Measurement
3. Various survey, research and studies on Productivity Development

T.K

4. Training of Singapore counterpart personnel

III Promotion

1. Evaluation and Planning of promotional activities

2. Programme for Productivity promotional activities at company level

3. Programme for overseas study missions

4. Training of Singapore counterpart personnel

IV LMR

1. LMR & JC

1. Study on Labour-Management Relation, Joint Consultation and labour statistics

2. Study on company welfarism and COWEC

3. Promotion of Joint consultation

T.K

6

4. Follow-up on the curricula of training courses and the contents of training materials
5. Training of Singapore counterpart personnel
6. Enlightenment activities to the Top-management
7. New-employee's training programme
8. Training of Union Leaders in productivity concepts and programmes

2. QCC

1. Consultation on QCC at the company level
2. Follow-up on the curriculum of training courses and the contents of training materials
3. Training of Singapore counterpart personnel
4. Promotion activities on QCC including recreational activities
5. Promotion and Training of TQC

6. Promotion of quality consciousness

7. Enlightenment activities to the
Top-management

V MST & IOE

1. Survey on the training needs and
practices in industry

2. Follow-up on the curriculum of
training courses and the contents
of training materials

3. Promotional activities on
management method and technique

4. Development of the curriculum for
computer course

5. Enlightenment activities to the
Top-management

6. Development of training materials

7. Promotion of In-house Productivity
Training

8. Promotion and Development of
Productivity Training

T.K

6

9. Development of Local Cases

10. Training of Singapore counterpart personnel

VI OSH

1. Planning on long-range programme for OSH activities

2. Review and upgrading of the curriculum of training courses and the contents of training materials

3. Training of Singapore counterpart personnel

4. Development and review Training Courses, curriculum and materials

VII Resource Centre

1. Planning on resource centre

2. Application of AV technology to productivity training

3. Planning and production of AV training materials

4. Training of Singapore counterpart personnel

T.K

B

5. Service and Maintenance of AV
equipment

6. Training on Management of Resource
Centre

Note : Actual implementation of each concrete programme within
the above areas will be decided between NPB officials and
the Japanese Team in Singapore led by the Chief Advisor.

T.K

B

JICA