

# 労働分野研修コース見直し検討会報告書

JICA LIBRARY



J1165017(3)

平成13年7月

国際協力事業団  
八王子国際研修センター

八王セ
JR
01-01

# 労働分野研修コース見直し検討会報告書

平成13年7月

国際協力事業団  
八王子国際研修センター



1165017(3)

# 目 次

I 実施概要	1
II 検討方法	3
III 総括・提言	4
IV 労使関係行政分野	12
V 労働統計分野	26
VI 労働安全衛生分野	42
VII WID分野	52
付属資料	69



# 1 実施概要

## 1. 背景と目的

年ごとに研修コース数が増大する中で、コースごとの設置された基準、背景など、必ずしも統一的なものがなく、コースの目標、対象者、内容などは研修受入先に委ねられていることが多い現状にある。また、コース新設の採択を検討する際にも、分野別に統一的な基準がない状況にある。

平成6年度よりコースごとの研修実施報告書の内容を充実し、年次評価の強化を図ったことでの評価を進めるとともに、さらに分野という横断的な視点からの評価体制を整備していくことで、各分野に多数存在するコースに対して統一的な見直しを行っていくことの必要性を認識するに至り、平成11年度までに19の分野別検討会が実施された。一方で、平成10年度以降、研修員受入事業を含めたODAの技術協力関連予算の継続的削減が予想される中、詳細な技術分野別のコース設定がなされてきたものの、従前と逆発想的に種々のコースを整理・統合する必要があることから、今まで以上に分野別見直し検討の必要性が増大した。

平成12年度は合わせて6分野の研修コースの見直し検討会が計画され、その中の一つとして労働分野の研修コース見直し検討会が八王子国際研修センターにて実施されることとなった。

同検討会においては、当該分野の研修を途上国のニーズを反映した内容にし、かつ一層効果的・効率的に実施するための具体的提言を行うことを目的とする。また既存の当該分野研修コースの形態、目的、対象者、資格要件ならびに日程表をもとに、今後の当該分野の研修コースを計画、実施する上で反映されるような提言を行うこととする。

## 2. 実施スケジュール

以下の日程にて検討会及び中間報告会を実施した。

第1回検討会	平成12年	10月10日	(JICA 八王子国際研修センター)
第2回		11月22日	(JICA 国際協力総合研修所)
第3回		12月21日	(JICA 国際協力総合研修所)
第4回	平成13年	1月24日	(JICA 東京国際研修センター)
第5回		2月16日	(JICA 国際協力総合研修所)
第6回		3月12日	(JICA 東京国際研修センター)
第7回		3月22日	(JICA 国際協力総合研修所)

### 3. 実施体制

外部有識者を検討委員として委嘱するとともに、八王子国際研修センターを事務局とし、検討会を実施した。

#### (1) 検討委員

石川俊雄	JICA 集団研修「職業能力開発行政セミナー」元コースリーダー
中沢牧生	JICA 集団研修「労働統計・政策セミナー」コースリーダー
小峯弘久	日本産業安全衛生研究所長
角田尚子	国際理解教育センター事務局長

#### (2) 事務局

木下 建	JICA 八王子国際研修センター所長 (平成12年11月から)
熊谷 晃	JICA 八王子国際研修センター所長 (平成12年10月まで)
池城 直	JICA 八王子国際研修センター 研修課長
曳地和博	JICA 八王子国際研修センター 研修課長代理
星 光孝	JICA 八王子国際研修センター 研修課職員 (平成12年9月まで)
舘山丈太郎	JICA 八王子国際研修センター 研修課職員 (平成12年10月から)
細川幸成	JICA 八王子国際研修センター 研修課職員

## II 検討方法

労働分野として区分される研修コースは以下の7コースであり、これらを本検討会の見直し対象コースとした。

労使関係行政セミナー

労働統計・政策セミナー

労働安全衛生セミナー

作業環境改善技術

男女共同参画推進セミナー

女性の地位向上のための行政官セミナー

女性起業家育成のためのセミナー（プログラム・マネージャー養成研修）

これらのコースを4つの分野（労使関係、労働統計、労働安全衛生、WID）に区分し、各分野ごとに検討を行った（表1参照）。

表1：労働分野研修コースの区分

分野	研修コース名	所管センター
労使関係	労使関係行政セミナー	八王子国際研修センター
労働統計	労働統計・政策セミナー	八王子国際研修センター
労働安全衛生	労働安全衛生セミナー	東京国際研修センター
	作業環境改善技術	大阪国際センター
WID	男女共同参画推進セミナー	国際協力総合研修所
	女性の地位向上のための行政官セミナー	九州国際センター
	女性起業家育成のためのセミナー （プログラム・マネージャー養成研修）	東京国際研修センター



### Ⅲ 総括・提言

#### 1. はじめに

今回検討の対象としたのは、労働行政関係の研修コースとして現在実施されているもののうち、職業能力開発関係の研修コースを除く7つのコースで、内訳はWID関係3コース、労働安全衛生関係2コース、労働統計及び労使関係行政各1コースで、労働行政の4つの部門にかかわる。7コースのうち、「作業環境改善技術」コースは専門技術習得を、「女性起業家育成のためのセミナー」は、プログラスマネージャー養成を目的としているが、あとの5コースはすべて、日本の事情紹介を主体とする行政紹介型コースである。実施体制は、「労働統計・政策セミナー」が厚生労働省統計情報部、「男女共同参画推進セミナー」が内閣府男女共同参画局と政府機関が直接実施しているほかは、すべて政府関係法人その他の機関に委託実施されている。歴史について見ると、「労働安全衛生セミナー」が最も古く、平成12年度までに27回実施されており、次いで「労使関係行政セミナー」が24回、「労働統計・政策セミナー」が22回と3つが20年以上の歴史を持っている。一方、「女性の地位向上のための行政官セミナー」は開催回数10回、「男女共同参画推進セミナー」は11回で「女性起業家育成のためのセミナー」は平成12年度に発足したばかりである。当然のことながら、これらのコースは時間の経過とともにその形態や内容が変化している。例えば名称について見ると、「労働安全衛生セミナー」はかつては「労働安全衛生行政セミナー」であり、「労働統計・政策セミナー」はもと「労働統計セミナー」、「男女共同参画推進セミナー」は「女性問題国内本部機構上級担当官セミナー」であった。「労使関係行政セミナー」及び「労働安全衛生セミナー」は当初は集団コースとして発足したが、現在は一般特設コースとして運営されており、また、労働安全衛生問題については、同セミナー参加研修員からの要望もあって、同じ分野の専門技術コースとして「作業環境改善技術」コースが開設されている。コース内容についても実施のたびに検討され、改善が行われているほか、集団コースから一般特設コースへの変更の際の検討や、名称変更に伴う内容の見直し、WID関係コースに関する平成7年の検討など何度も見直しが行われている。今回の検討にあたっては、現在実施されている形態と内容のコースについて、主として過去の実績に照らして吟味し、今後のあり方を考えるという方法を取った（「女性起業家育成のためのセミナー」については、検討の時点においては未だ実績資料がなかった。）が、検討に用いた資料は平成12年度以前の数年に限られているので、それ以前の実績や中間で行われた検討で指摘された問題点などは考慮されていない。

委員会においては、それぞれのコースについての検討とともに、これらに共通する問題点についても意見が交わされたが、同じ労働行政関係とはいうものの、上記4つの部門の間に研修内容の共通点が少なく、共通問題とされた多くの点は、労働行政に限らず、集団型コース共通の問題であった。以下は、それらをも含めて、提起された問題についての委員会の総括的意見である。

## 2. 7コース検討の総括

検討の結果を総括的にいえば、いずれのコースについても、内容に改善を加えつつ存続させるのが適当という結論であった。労働安全衛生、労使関係行政、労働統計・政策の三つのセミナーについていえば、いずれも行政紹介型であるから、日本国内で実施することが適切であり、かつ、いずれのコースも20年以上の経験を経て概ね定型化しており、プログラムに社会経済情勢の変化に対応した修正を加えてゆけば、十分維持しうるという判断である。

「労働安全衛生セミナー」については、その内容に専門技術にかかわる部分がかかなり含まれることもあって、産業発展段階の異なる国々から研修員を同一のコースで扱うことの問題点が特に指摘され、個別指導の必要が強調されている。この点については、WID 関係コースに関してもパーソナル・プログラムの必要性が説かれており、個別のニーズに対応するための工夫は、他のコースについても今後の課題である。

また、労働安全衛生の分野に関しては幾つかの国においてその改善指導のための専門機関が整備されているので、JICAの後援のもとにこれらの機関をコアとして別途第三国研修が実施できるようにするという新しい提案が含まれている。「作業環境改善技術」コースは、7コースのうちで唯一の専門技術習得コースであり、ここではプログラムの内容を現在の基礎的レベルのものから、より高度な技術の習得を目的とするものへと段階的に発展させて行くことが提案されている。コース内容の決定にあたって開発途上国のニーズを十分考慮すべきことは当然であるが、専門技術の研修においては、現場への適用可能性に関する配慮が特に重要であろう。

WID 関係コースについては問題の大きさと広がりにかんがみ、実施にあたっての行政、市民団体、学会などの協力の必要とともに、幾つかの新しい視点を提起し、これを現行プログラムへ導入するとともに新しいプログラム開発の可能性についても検討することを提案している。さらには、ジェンダーの問題が行政の専門分野をこえた普遍的な問題であることから、すべてのコースにジェンダーの視点を取り入れることにも言及している。

### 3. 共通の問題

検討の過程においては、多くの問題が提起されたが、以下、委員会として合意が得られた主要な点について述べる。

#### (1) 計画のプロセスについて

毎年継続実施される研修については、当然のことながら、研修ニーズの把握、計画、実施、結果の検討、そして次回のプログラムへのフィードバックというプロセスが踏まれているが、このプロセスが十分に機能しているかという疑問が出された。これに関連して、研修計画の立案にあたってPCM (Project Cycle Management) 手法の採用の可能性について意見が交わされた。この手法を全コースに適用できるかどうかは、なお検討を要する問題であるが、少なくとも年々の実施の経験を適切にフィードバックして次回のコースの改善をはかる手順は確立しておくべきであろう。コース運営に直接関与した立場から評価と問題点の指摘を行い得るのは、コーディネーターとコースリーダーであり、コース終了後には、これらの人々を含めてJICAと実施機関とで検討の機会を持っているが、ここで確認された改善点は明確に記録にとどめて両者が保持し、次回の計画に反映させるようにすべきである。一方で、研修実施機関の変更やコースリーダー、担当スタッフなどの交代によってコース運営の継続性が阻害されるという問題も提起された。これはどのような事業についても起こり得ることであるが、研修の質を維持、向上させていくためには、ある期間、実施機関やコースリーダーを固定することが望ましい。コースリーダーを置かないコースもあるが、このような場合には、当該コースの主題に関し専門知識と経験のある人を、たとえばアドバイザーといった形で、結果の評価と計画の立案に参画してもらうことを考えてはどうかという提案もあった。

#### (2) 部局、省庁をこえた協力体制の必要について

「労働安全衛生セミナー」に関し、厚生労働省関係外からも問題に関する講師を招くことが望ましいとの指摘があった。現在の研修コースは概ね縦割りの行政組織に沿って編成されており、労働行政関係は厚生労働省の所管とされている。しかし、現実の問題は、官庁組織とは別の広がりを持っている。女性労働の問題はすべての行政に係わるし、労働安全衛生についても、鉱山関係は厚生労働省の所管外である。こうした状況の下で、労働行政のテーマであっても、厚生労働省だけでプログラムを編成しようとするれば、その内容に欠落の生ずるおそれがあり、省庁の組織をこえた協力体制が必要になる。今回検討の対象となったコースのうち、「男女共同参画推進セミナー」については、内閣府が実施機関となり、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、警察庁などの各省庁の協力によってプログラムが編成されており、「労働統計・政策セミナー」におい

ても、厚生労働省が主管しつつ総務省統計局の協力を得ている。こうした協力は、縦割り行政の弊害がしばしば批判されているように、基本的には行政運営全般に要求されるものであるが、制度や組織の異なる複数の国々の研修員を対象とする研修コースにおいて、参加者それぞれのニーズを充足するためには、プログラム編成にあたって一省庁の管轄をこえたより広い視野に立った配慮が必要であり、企業、NGO、教育研究機関などの協力も得て、より充実したプログラムを目指したい。

また、同じ省庁の内部においても、各部局ごとにプログラムを編成し、講義の一部などを他部局に依頼することはあっても、プログラムの編成や運営に関する情報や意見の交換はほとんど行われていない。部局間の情報、経験の交流はコース全体の水準向上に有益であるのみならず、部局をこえた新しい研修プログラム開発の可能性もあるので、省庁ごとにこのような機会を設け、JICAはこれに参画し、必要な助言をすることを提案したい。

### (3) 問題意識の共有と個別指導

今回検討の対象としたコースは、「作業環境改善技術」コース、及び「女性起業家育成のためのセミナー」を除き、いずれも日本の事情を紹介してそこから学び取るとともに、参加国相互間の情報と経験の交流の機会を設けることによって研修員がセミナーの主題に関する理解を深め、自国の状況改善に資することを期待するといういわゆる「行政紹介型」コースである。ところで、いかなる研修コースでも当然のことながら研修の主題があり、研修紹介型のコースであれば、当該行政はいかにあるべきかを考えることがその主題であろう。それはまた幾つかの問題点を含むが、セミナーは、それらについて研修員個々人が自ら考えてある結論を見いだすための研鑽の場とするのが本来の趣旨であろう。コース内容を見ると、講義、見学を通じて日本の実情と問題点を理解させ、カントリーレポートを通じての参加国相互の経験交流をはかり、そして最後に、これらを集約して結論を導くための討議で終わるとというのがプログラムの通常の型である。しかし、実際には、討議のための問題の設定やレポート作成の課題もなく、一般的な質疑応答で終わったりして、研修実施者と研修員とが明確な問題意識を共有していない場合は少なくないように見受けられる。このような問題を克服するため、「労働安全衛生セミナー」においては「ワークショップ」という方式を用いて成功しているとの所見が示された。

「労働安全衛生セミナー」においては、労働安全衛生の水準向上方策を検討するというセミナーのメインテーマに関して、推進体制、企業への支援、安全衛生情報の収集、啓蒙・啓発・教育という4つのサブテーマを設定し、それぞれを主題として4つの「ワークショップ」を設けている。このワークショップは、カントリーレポート討議の時間をあて、セミナーの講師がそれぞれ担当して各研修員が準備したレポートによって主題に関する自国の状況と問題点を明らかにさせ、このセミナーで特に何を学びたいかかを的確に認識させるための指導を行っている。そして、研修員には、それぞれの問題意識に応じてこれらサブテーマのいずれかを自己の課題として選択さ

せ、セミナーの最後に「アクションプラン」と呼ぶレポートを各研修員に作成、発表させるという作業を課してしめくりとしている。この方式は、研修員に明確な問題意識を持たせるための指導と、講義、見学等による情報の提供そして最後に個々の研修員が学んだことを消化して今後の行動指針を自ら作成して終わるという明確な起承転結を持っている点で、他のセミナーでも参考になるであろう。特に研修員個々人の具体的な研修ニーズに見合ったアクション・プランの作成という方式は、帰国後の業務に直接役立つと思われるので、その実施のノウハウを他のコースにも分かつてよいであろう。パーソナル・プログラムの必要性はWID関係コースについても指摘されているが、出身国や経歴が多様な研修員を対象とする集団型研修において、個々の研修員のニーズに出来るだけ答えるための配慮はどのコースにおいても必要である。

明確な問題意識を共有するためには、これ以外にもさまざまな方法が考えられるであろう。「労使関係行政セミナー」に関しては、プログラム中の労使関係行政概論の講義を「基調講義」として位置づけ、ここで日本の関係行政の歴史と現状を理解させるとともに、セミナーを通じて検討すべき問題を提起するというセッションをセミナーの冒頭に置き、ここで研修員の学習の方向づけを行うことを提案している。そして、これに続く講義や見学はそれぞれの問題領域に関する情報の提供と意見交換の場とし、最後に当初の問題提起に沿って設定されたテーマについての討論とレポートの作成でしめくくるという方式が構想されている。セミナーの主題に関する行政の概論講義は、どのセミナーでも行われているので、このような問題提起の方式も検討されてよい。

#### (4) プログラム内の時間配分と討議の活性化について

セミナーのプログラムは大別して、講義、見学、カントリーレポートを含む討議、実習となっているが、これらへの時間配分について、研修の最後に実施する「Questionnaire for Future Program」の結果を見ると、必ずしも満足な結果とはいえない。コースや実施時期によって差があるが、平均的に見ると、回答者の約3分の2は、「概ねよい (about right)」、「まあまあ (fair)」という意見が約30%あり、「わるい (poor)」は少ないが、数パーセントはある)、その理由として、討議(実習)の時間が少ないことを挙げる意見が多い。要するに、セミナーといいながら、一方通行的な講義が中心で、研修員参加の機会が少ないというのが主たる不満と見ることができる。この不満を解消するためには、討議や実習の機会を充実させる必要があるが、単に「討議」と銘打った時間をふやすだけでは問題は解決しない。まず、プログラムの大きな部分を占める「講義」を、その中で扱うテーマに関する一方的な知識の提供だけでなく、講師と参加者が共に考えるための問題提起を含むものとして位置づけ、「講義」の時間の中でも討議が行われるような運営ができれば、より有意義な時間になるであろう。また、セミナーの中で「中間討議」或いは「総合討議」という時間が設けられているが、質疑応答が中心で、実質的な討議が行われているとはいえない場合が間々あるようである。討議を成功させるためには、参加者の関心あるテーマの設定と、討議を方向づけるリーダーが必要であるから、プログラム編成に

あたってあらかじめこれらを十分織り込んでおく必要がある。

## (5) 講義について

### 1) シラバス（講義要目）による講義内容の精選

講義は、必要な知識を伝達する重要な手段であるが、検討にあたって得られた資料は、講義の科目名だけで、その具体的内容は推察するほかなく、講義によってコース目標達成に必要なして十分な情報が提供されたかどうか判断しかねた。或る目標を掲げての学習である以上、計画においてその具体的内容を明確にしておくべきことは当然であり、また複数の講師が科目を分担する際の不必要な重複をさけるためにも科目ごとに講義シラバスを作成しておくべきである。これを各講師に配布し、それぞれの講師が講義の全体構造を理解した上で担当科目の講義が行われるよう必要な打ち合わせ等を行うとともに、研修員にもできれば来日前に周知させるよう、研修実施者の配慮を望みたい。「労働安全衛生セミナー」においては、講師団の事前打ち合わせの機会を設けることによって講義内容の調整をはかっているが、これをシラバス整備に発展させることが適当と考える。

### 2) 行政紹介講義について

行政紹介型セミナーは、講義とその内容を実地に見聞するための見学によって研修員に日本の実情を理解させることをひとつの目標としている。今回検討の対象とした各コースにおける講義の具体的内容は、シラバスがないため不明であるが、行政紹介講義においては、制度と施策の平面的な現状説明だけでなく、その基本理念と発展の歴史についても十分に理解させるべきである。かくて、行政紹介講義では、その基本理念、それを実現するための立法、基本政策、行政施策の具体的目標と手段などについて歴史と現状を説明し、最後に問題点と今後の展望を述べて討議の課題に結び付けるという基本的なパターンが構想される。そして、共通の問題を考えるというセミナーの趣旨からして、よい面だけでなく問題点も、賛否両論がある問題についてはその双方を紹介する配慮もなければならない。

労働行政に関していえば、それは、戦後発展した新しい行政であり、その歴史は多くの教訓を含んでいるから、討議のテーマとしても適当なものが含まれているであろう。その基本理念は、社会的公正の実現であり、より具体的には、性、信条、社会的出自等による雇用上の差別の排除、障害者など社会的弱者の自立、劣悪な雇用条件や環境の改善などが、労働行政に共通の視点であることへの理解は重要である。特に社会開発におけるジェンダーの問題は、行政の各分野における最も普遍的な問題であり、この主題に関し、現在 3 つの研修コースが設けられていることから知られるように、国際的な共通課題となっているものであるから、他の研修コースにおいてもこの視点を共有し、要すれば独立の科目として問題提起をすることを考えてよいと思う（「労使関係行政セミナー」においては、「婦人労働行政概要」及び「日本の女性労働」の講義科目が設

けられている。)。また、いずれのセミナーも、カントリーレポートによる国際比較を一つの目標としているから、研修の主題に関し、国際労働条約あるいは勧告など、現に有効な国際基準が存在する場合には、それに言及することも必要であろう。

#### (6) 新しい研修テーマについて

新しい研修テーマについては、WID 関係で若干の示唆があったが、具体的なコース設定の提案までは立ち入れなかった。これとは別に、「労使関係行政セミナー」に関し、これをより総合的な「労働行政セミナー」として、毎年メインテーマを変えてゆくという運営が可能かどうかという問題が提起されている。労働行政の対象である「労働」は近年その形態の多様化が進み、これに対応するための行政にも新しい問題を提起している。これらは、当面は先進諸国における現象であるにしても、その中には、開発途上国にとっても共通の問題が含まれていると思われるから、上記のような形で新しい研修テーマを検討することも考えてよいのではないか。「労使関係行政セミナー」の実施機関である日本労働研究機構は、労働問題全般に関する総合的な研究機関であるから、このような形の研修も十分企画、実施できる筈である。

#### (7) 実施上の問題点

どのコースでも言語の問題が指摘された。英語がセミナー用語として指定されていて、十分な英語力のあることがセミナー参加資格と定められているにもかかわらず、研修員の中に英語の能力が不十分な者がおり、他方、通訳を介する講義が少なくないこともあって、講師と研修員、研修員相互間の円滑な意志疎通が阻害されているという問題である。研修員に関しては、選考にあたって十分な配慮をする以外にない(国別、あるいは地域別特設コースでは英語以外の言語によるコース設定が考えられるが。)であろう。講師の英語力については、講師委嘱にあたって配慮すれば解決される筈であるが、行政機関に一般に見られるように、関係科目に対応する業務をたまたま担当している者を、当該業務の経験や英語能力に関係なく講師にあてるという慣行が続く限り改善は難しい。また、視聴覚教材の使用が一般に不十分であることも講義の効果を減殺する理由の一つとして指摘された。通訳を用いる講義においても、せめてOHPを使用するだけで研修員への印象はかなり違う筈である。講師の選任は実施機関が判断することであるが、講義にあたっての留意事項など、講師に希望したい事項についてJICAにおいてマニュアルのようなものを作成し、実施機関の配慮を求めることも考えられてよいのではないか。

#### (8) フォローアップについて

帰国研修員に対してはこれまで広報誌の送付や折々のフォローアップ調査などはあったが、研

修テーマに直接関係する情報へのアクセスについては、特段の措置は講じられていない。インターネットなどの情報手段が広く利用されるようになった現代においては新しいメディアによるフォローアップシステムの構築を考える時期にきている。



## IV 労使関係行政分野

本セミナーは、当初昭和 52 年度に集団コースの 1 つとして開設された。この時期は、開発途上国に対する先進工業国企業の資本投資が積極的に行われた結果、これら企業の経営者とそこに雇用される現地労働者との間で雇用条件や労務管理をめぐる労働問題が頻発し、先進国の側における現地事情の理解とともに、開発途上国の側においても近代産業社会の労使関係について学ぶ必要が増大していた時期であった。このような背景のもとにスタートした本セミナーは、政府関係法人日本労働研究機構（発足当時は日本労働協会）を実施主体として八王子国際研修センターにおいて毎年度 1 回実施され、平成 8 年、第 20 回を以て一旦終了となった。この時点において、以後の取り扱いについて検討が行われた結果、研修の評価も高く、当該分野の研修ニーズも大きいという判断の下に、平成 9 年度以降、一般特設コースとして引き続き実施されることとなった。以後、平成 12 年度までに 4 回開催され、40 名が参加している。集団コース開設当初から数えると、通算 24 回、参加国数 46 ヶ国、参加研修員総数は 242 名である。今回の検討は、一般特設コースになってからの実績、すなわち平成 9 年度から 12 年度までの 4 年間の実施状況に関する資料に基づいて行った。

### 1. 研修ニーズについて

本コースについては、JICA において実施したニーズ調査や各年度の応募率（平均約 1.6 倍）等から見て、一般的な研修ニーズは十分あるものと認められる。一方、この分野における他の形態の協力について見ると、これまでにプロジェクト・タイプの協力の実績はなく、専門家の派遣については数ヶ国への実績があるが、2 ヶ国を除き短期の派遣である。これをプロジェクト方式等と結びついて協力が行われている他の分野、たとえば職業能力開発などと比較すれば、協力分野としての優先順位は低いと言える。また、専門家派遣についてみると、その目的が「生産性の向上」など、或る政策目的と結びついた労使関係改善への助言というものがほとんどである。前記のような背景の下に発足した本コースもすでに二十余年、開発途上国側においても工業化が進み、労使関係の諸問題に対応する経験を重ねるにしたがって、労使関係に対する理解や問題処理のためのノウハウも蓄積されているであろうから、この分野における研修ニーズも、一般的、基礎的な知識を得るといった段階から一歩進んで、より個別的、専門的な内容を求めるものになって来ていると思われる。これまでで本コース参加者の多い国は、インドネシア、マレーシア、シンガポール、タイ、フィリピン及びブラジルであるが、前 5 ヶ国はいずれも東南アジアの諸国であり、程度の差はあるが、工業化がかなり進んでいることから、今後はより具体的なニーズへの対応が問題となることが予想される。ブラジルについては、日本で働くいわゆる日系ブラジル人

の増加に伴い、行政当局においても日本の労働慣行について理解を深めたいという一面もあると思われる。一概にニーズといっても、その具体的内容は国により時代によって変わるので、今後はより立ち入ったニーズ調査・分析を進めて、その結果を研修計画に反映させることが望まれる。

## 2. コース全体としての評価

本コースの目的は、「日本の労使関係 (Labour-Management Relations) の分野における制度及び行政の概要を研修員に紹介するとともに、参加諸国における労使関係について比較検討する機会を設け、かくして諸国の労使関係の改善に資する」(平成 12 年度版 G.I.による。なお、別途国内用に日本語で作成されている研修実施要領の記述はこれと若干表現が異なっているが、検討の資料は英文の G.I.によった。以下同じ。) ことであり、いわゆる行政紹介型のコースに該当する。この種の研修では、特定の技術の習得を目的とするものとは異なり、計測可能な到達目標を設定することが困難で、その達成度についての測定も行われていない。今回の検討にあたっては、その存続の要否や研修内容の妥当性などを考察する主たる資料として、コース終了時、研修員に対して毎回実施する質問紙調査の結果(平成 9 年度から 12 年度までの集計)を用いた。この調査は研修員の主観的判断であること、また記名式の調査で、記述は一般に実施者に対して好意的になる傾向があると思われることなどの点を考慮に入れる必要がある。このほか、JICA 研修担当者及び研修監理員の報告、フォローアップ調査報告などを併せ参照した。

セミナー全体としての評価については、上記調査に幾つかの項目がある。まず、「研修は自分の期待をどの程度に満たしたか」という質問に対しては、「十分 (fully)」又は「かなり (mostly)」という回答が全体の約 90%で、残りの 10%が「いづらか (somewhat)」であった。次に、「この研修で得た知識や技術が帰国後どの程度応用できるか」という問いに対しては「十分 (very good)」、「かなり (good)」が併せて 85%で、「いづらか (fair)」が 15%という結果である(表-2(1)(2)参照。)。総じて見れば、このセミナーは相当程度の成果を挙げていると見てよいであろう。もっとも、これらの回答の中で「十分」という回答はいずれの質問でも 40%程度に止まっており、これは、国の労使関係情勢、職務内容や経験の異なる人々を対象とする研修である以上やむを得ない結果というべきであろうが、今後この比率を高めるための努力は必要であり、個別のニーズに対応するための運営を検討することを一つの課題としたい。

表-2(1)研修に対する期待の充足度

Were your expectations of this programme met?

(a) fully met 十分充足	(b) mostly met かなり充足	(c) somewhat met いづらか充足	(d) not met 全く不充足	不明
16	19	4	0	1

表-2(2)習得知識・技術の適用可能性

How do you find the applicability of the techniques and knowledge obtained through your training/study programme in your country ?

(a) very good 十分	(b) good かなり	(c) fair いくらかは	(d) poor 乏しい	(e) very poor 全くない
14	20	6	0	0

### 3. コースの目標と内容

次にコースの目標と内容について検討する。まず、本コースの目標は、次の諸点となっている。  
(平成 12 年度 G.I.による。なお、日本語版の研修実施要領では、このような項目立ての目標の記述がなく、しかも「d. 現在の日本の労使関係行政のシステムと機能の理解」が欠けている。)

- a. 日本労使関係の経済的・社会的・歴史的背景の理解
- b. 健全な日本の労使関係の現状の理解
- c. 現在に至るまでの日本の労使関係行政発展の歴史の理解
- d. 現在の日本の労使関係行政のシステムと機能の理解
- e. 参加各国および日本を含め、それぞれの労使関係システムの相違点の理解

これらの目標は、日本の労使関係制度と行政の役割の理解及び参加諸国の労使関係の比較研究という目的に照らして妥当と認められるので、次に、この目標達成のための学習が研修プログラムの中でどのように具体化されているか、また内容が研修員にどのように理解されているかを検討する。

研修期間は、来日から帰国まで 6 週間、うち JICA によるジェネラルオリエンテーションプログラムを除いた実質研修日数は、閉講式を含めて 25 日である。この期間について、大部分 (90%) の研修員は「概ね適当 (about right)」と答えており、「長すぎる (too long)」は 1 名、「短すぎる (too short)」は 3 名であった。この間の研修プログラムは、この種のコースに概ね共通する構成で、大別して、講義、見学訪問及び討議から成っており、それぞれに対する時間配分は、平成 12 年度では講義 45%、訪問 37%、(訪問先への往復の移動時間などを含んだ計算なので実質はもっと少ない。)、カントリーレポートを含む討議 18%で、他の年度も概ねこの程度である。この構成を全体としてみれば、講義を主体とし、これに対応する見学訪問を配することによって日本の労使関係の実情と行政の機能について理解をはかる一方、カントリー・レポートの討議によって参加国相互の比較検討の場を設け、中間討議と総合討議によって全体のとりまとめをはか

るという構成と理解される。これをさらに立ち入って見ると次のようになる。

#### 1) 講義と見学

内容は、毎年ほぼ固定したと見られる科目と、年によって変わるものとのがあり、4年間を通じて継続された科目は11（概ね同一内容で標題を変更したと見られるものを含む）で各回の講義科目数の約60%である。平成12年度のプログラムによってその内容を見ると次のようになっている。

#### ア. 日本の労使関係行政

「労働行政全般の中での労使関係行政の制度と政策を学ぶため」（平成12年度G.I.による）の講義で、労使関係行政そのものに関するものとして「労使関係行政の概要」、「中央労働委員会の機能」という2つの講義があり、このほかにビデオを用いた「日本の労働経済情勢」の紹介がある。また、労働基準、職業安定、職業能力開発、女性労働など厚生労働省の他の部局の所管する行政についても、それぞれ同じ時間数を割いて概要説明が行われ、講師はそれぞれの部局の担当官があたっている（このほかG.I.においては「労働行政概論」（Outline of Labour Administration）が含まれているが、実際のプログラムでは、この題名の講義はない。この科目は、平成9、10年度においては「労使関係行政概論」と併せて1科目として扱われ、平成11年度だけ単独科目とされている。）。さらに、「日本の労使関係法制」に関する講義があり、講師は大学教授をあてている。見学先の選定においてもこれら講義との関連が考慮され、地方公共団体の労使関係部局、地方労働委員会、労政事務所、労働基準監督署、公共職業安定所、職業能力開発施設など、当該行政の第一線機関への見学が含まれている。

これらの講義および訪問は、前記「目標」のa、c、dにかかわるものと認められるが、aのうち行政の歴史的背景、cの労使関係行政発展の歴史などはどの講義で扱われているのか講義科目名だけでは不明である（労使関係の社会的、経済的背景についてはJICAが実施している各コース共通のオリエンテーションプログラムの中で、日本の社会経済情勢の講義があり、一部内容に若干の重複はあると思われる。）。

#### イ. 日本の労使関係の実情

「日本の労使関係の特質、経験及び現実を知るため」の講義で、目標のbに対応する。内容は、「日本の労働組合」、「日本の使用者団体（平成9、10年度）」、「労使コミュニケーション」（平成10年度以降は「団体交渉と労使協議制」）といった科目が設けられ、行政官でない学者、研究者が講師となっている。関連する見学訪問としては、労使団体（日経連、連合、企業連など）が組み込まれている。

さらに、労使共通の関心である具体的諸問題のうち重要な幾つかについて実情を理解させるための講義がある。幅広いテーマとして、「日本の女性労働問題」（毎回）及び「日本の社会保障」

(平成 11, 12 年度。10 年度は「高齢化と年金問題」。)があり、個別的な問題としては、賃金(毎回)、職業能力開発(平成 9, 10, 11 年度。12 年度はこの科目がなく、「企業内労働市場」という講義があるが内容の異同は不明。)、労働時間(平成 10, 11 年度)の3つが取り上げられている。これらは、平成 11 年度のプログラムにおいては、それぞれ「雇用管理①②③」として位置づけられており、主として企業レベルにおける人事管理事情の解説であろう。以上は、いずれも学者、研究者による講義で、講義は概ね英語で行われ、随時質疑が許されたので活発なセッションとなったとの研修監理員の報告がある。また、平成 11 年度から「経済発展と労使関係」という科目が設けられ、労使それぞれの立場を代表する二名の講師による講義と対談方式による意見交換が行われているのは、本セミナーの一つの特色であり、これも好評であった。これらの講義と関連する見学訪問としては、上記労使団体のほか、企業の事業所訪問が計画され、ここでは日本の生産活動の実情と企業の人事労務管理を直接に見聞する機会が与えられている。ただ、見学の時期が講義と離れていたため、印象が薄れた場合があったという研修監理員の所見がある。

以上は、細部の調整はあっても、検討対象期間を通じて概ね固定されている科目であるが、これらのほか年度によって変わる科目も若干ある。例えば、「日本の企業経営」(平成 9 年度)、「日本の中小企業」(同)、「日本の労働組合と世界労働運動」(平成 10 年度)、「日本の経営者団体」(平成 9, 10 年度)、「企業のグローバル化と労使関係」(平成 12 年)などである。見学訪問先についても同様で、毎年必ず訪問するところと年によって変わるところがある。現実の労使関係は社会経済情勢の変化に応じて絶えず変化するものであるから、セミナーのプログラム編成においても、内容の安定性、継続性とともに変化に対応できるよう、ある程度の弾力性を持たせておくことは当然の配慮であろう。

## 2) カントリー・レポートと中間・総合討議

カントリー・レポートの討議は、あらかじめ G.I.にフォーマットを示して参加者に提出を求めた報告書に基づいて各研修員が口頭報告、質疑応答、討議という形態をとるのが通例である。本セミナー G.I.のフォーマットによれば、労使団体の組織とその相互関係、労使関係の制度的枠組みと政府の役割という点に集約され、データとしては労使紛争の頻度やその内容が求められている。討議は、プログラムの中では、研修員一人あたり概ね1時間で計画され、毎回外部講師が助言者として問題点の整理と全体のとりまとめの指導を行っている。その方法も、平成 11 年度から、単純な国別報告だけでなく、セッションごとにテーマを設定して報告、比較研究を行うなどの工夫が行われ、講師のコメントも加えて活発な討議が行われているとの研修監理員報告がある。中間討議及び総括討議には、それぞれ1日(平成 12 年度については総括討議は半日)があてられ、主催団体から担当者が出席しているが、セミナー全般に関する研修員の所感表明や質疑応答で、特定のテーマを設定しての討議やレポートの作成は行われていない。なお、中間討議については、平成 12 年度には指導講師が委嘱されて、研修員から事前に質問事項を提示させ、疑問に答えるという方式が行われた。

#### 4. 研修員の背景及びその研修評価

##### (1) 研修員の職責

本セミナーの参加資格は「政府機関において労使関係行政を担当する中堅職員 (middle ranking officers) であって、3年以上の職業経験 (occupational experience) を有し、(この3年間の経験は、当該職務における経験に限定されず、一般的な職業経験で足りるように読める。)、大学卒業または同等の学歴を有する者で、年齢 45 歳以下。」となっている。ここで「労使関係」とは 'Labour-Management Relations' で、使用者と労働者との集团的関係という狭義のそれと理解される。

開設以来、平成 12 年度までの受け入れ研修員総数は 242 名、参加国数は 46 ヶ国で、受入数の多い国 (20 名以上) は、インドネシア、マレーシア、シンガポール、タイ、及びフィリピンで、いずれも東南アジア諸国である。さて、平成 9 年度から 12 年度までの参加者総数 40 名について、参加当時の職責を見ると、次のようになっている (名簿に記載された肩書きだけでは明確でないので推測によるものを含む。)。すなわち、40 名のうち、大学の研究員であった者 1 名を除き、すべて行政官で、平均年齢 39.5 歳、最年少 32 歳、最年長 50 歳、概ね中堅職員と見てよいであろう。これらのうち労働関係の行政機関所属が 30 名、その他は公務員の人事担当官、大統領府法務官、経済社会発展計画立案担当、労働担当検察官などで、何等かの形で労働行政に関与しているものと見られる。労働行政職員のうち、狭義の労使関係行政に携わっていると思われる者は、より幅の広い業務の一部として関与すると思われる者を含めて 22 名であるが、それぞれの係わり方は、労使団体の担当であったり、紛争処理を担当したり、一様ではない。その他は、労働監督、社会保障、労働福祉などで、全般的に見て、このセミナーの主題と個々の研修員の職務内容が完全に一致するわけではない。このことは、他のセミナーについても同様の事情があるもので、全体としてこのセミナーに不適合と思われるような者はなく、研修監理員の報告によれば、総じて明確な問題意識を持ち、学習意欲も高かったという。セミナーの使用言語である英語能力が不十分な研修員がいる場合があるが、これはどのコースにも多かれ少なかれ共通する問題であり、選考の過程で配慮するほかはない。

##### (2) 研修員によるセミナー内容の評価

前記調査では、セミナーの内容について幾つかの質問事項がある。まず、プログラム全体の中で講義、討論、演習、見学訪問等に対する時間配分についての研修員の受け取り方を前記調査によってみると、4 回を通じての結果は「よい (good)」が 63%、「まあまあ (fair)」32%、「わるい (poor)」5% となっており、十分満足な結果とはいえないようである。ここで「よい」と答えなかった理由については、回答の多くが「討議または演習 (discussion/exercise)」が不足と指摘しており、要は、研修員自身が参加する形での学習の場がもっとほしいということに尽き

るであろう。

科目の選定については、その範囲 (coverage)、レベル (level)、深度 (depth) の3点について質問をしている (平成12年度は、レベルについての質問はない。) が、どの質問についても、「概ね適切 (about right)」という回答が大部分であった。若干のばらつきは、研修員個人の経験や知識のレベルの相違によるものと思われる。以上は、主として講義科目についての意見と受け取ってよいが、講師のプレゼンテーションに対する評価については、「非常によい (very good)」及び「よい (good)」が90% ('very good' と 'good' はほぼ半々である。) で、先ず好評と見てよいであろう。ただ、この評価については、講義内容だけでなく、講義が英語で直接行われたか、通訳を介したかも聞き手の印象に影響を与えたことと思われる。

全体のプログラムの中で、最も有益であった科目についての意見は、個人によって異なるが、比較的数が多いものは次のような科目であった (研修員の挙げた項目は、研修プログラム記載の科目名とは必ずしも一致しないので推定したものもある。 )。

団体交渉と労使協議制	平成12年	4
労働基準行政	平成9, 10, 12年	計8
職業安定行政	平成9, 10, 11年	計7
日本の女性労働	平成9, 10, 11年	計5
賃金管理	平成9, 12年	計5
経済発展と労使関係 (対談)	平成10, 11年	計4
日本の労働組合	平成9, 11年	計3
職業能力開発行政	平成9, 10年	計3

こうして見ると、メインテーマの労使関係行政以外の労働基準、職業安定行政にかなり関心が集まっていること、具体的な問題としては女性労働、賃金に関心が強いことなどが注目される。これは、研修員の実際の職務内容や経歴などとも関係するのかもしれないが、参加者の現職との相関は不明である。

表-3 研修プログラムに対する研修員の評価（平成9年度～12年度）

	よい (good)	まあまあ (fair)	よくない (poor)	回答計
研修目標と個々の トピックとの関係	37	3	0	40
講義、実習、討論 などの時間配分	25	13	2	40
科目配列の順序 (Logical order)	32	7	1	40
科目の範囲 (Coverage)	広すぎる (too broad) 5	概ねよい (about right) 33	狭すぎる (too narrow) 1	39
科目内容の深さ (Depth)	深すぎる (too deep) 4	概ねよい (about right) 34	深さ不十分 (not deep enough) 2	40
科目のレベル (Level)	高すぎる (too advanced) 4	概ねよい (about right) 27	初歩的すぎる (too elementary) 1	32
全体の管理運営 General administration & management	大変よい (very good) 27	よい (good) 13	まあまあ/よくない (fair/poor) 0	40
講師のプレゼンテ ーション	大変よい (very good) 13	よい (good) 13	まあまあ (fair) 4	30

\*無回答は計算から除いた。レベルに関する質問は、平成12年度はない。

講師のプレゼンテーションに関しては平成11年度までの集計で、12年度は質問形式が変わり、「全部よかった」2、「一部 (some of them) はよかった」6という結果であった。



## 5. セミナー内容の検討

### (1) シラバス（講義要目）の整備を

講義科目および見学訪問先などを見る限り、具体的なコースプログラムは概ねセミナーの目的及び目標に沿って編成されていると認められる。研修員の受け取り方については、研修目標と個々のトピックとの相関について尋ねた質問があるが、3名を除き、すべての研修員が「よい (good)」と答えており、研修監理員の報告もこれを裏付ける。ただ、内容の検討にあたって利用し得た資料は、講義の題名や訪問先の名称だけで、その具体的内容を示すシラバスが欠けているので、上記目標を達成するための情報がどこでどのように提供されたかは不明である。研修において、ある学習目標を達成するためには、学習の具体的内容を定める必要があり、また、複数の講師が科目を分担することとなるので、必要な内容の欠落や不必要な重複を避けるために、講義についてはシラバスを作成して科目別の内容を明確にしておくべきものと思うので、その整備を望みたい。

### (2) 講義内容の評価

さて、本セミナーは、厚生労働省の所管する行政分野のうち「労使関係行政 (Labour-management Relations Administration)」を対象とするが、「労使関係」とは、狭義には経営者と労働者の集団的関係の枠組み、すなわち、労働組合と経営者及びその団体の制度的地位および相互間の問題処理の手續規則を意味する。わが国においては、労使関係行政が関与するのはこの局面だけであり、その枠組みの中での具体的問題の処理は労使の自治に委ねられている。換言すれば、行政の役割はこの労使自治が適切に行われるような環境を整備し、その達成を援助することである。「労使関係行政概論」、「中央労働委員会の機能」といった講義は、この主旨を理解させるためであろう。しかし、日本の労使関係を理解するためには、こうした制度的枠組みだけではなく、労働問題の各分野における法制度や「労使自治」が現実にもどのように機能しているかを知らなければならない。本セミナーのプログラムにおいては、この部分の知識を付与するための講義にかなりの比重が置かれ、厚生労働省の所管する行政の各分野についての概論及び労使間の主要問題についての知識を与えるための講義が設けられて、取り扱う主題もかなり広い範囲にわたっている。このような学習科目の範囲についての研修員の意見は、83%が「概ね適当 (about right)」と答えているが、「広すぎる (too broad)」とするものが13%あり、逆に「狭すぎる (too narrow)」が1名だけあった。講義のレベルについては、「概ね適切 (about right)」が87%で、「高度過ぎる (too advanced)」が13%あった。深度 (depth) については85%が「概ね適切 (about right)」と答え、「深すぎる (too deep)」10%、「深度不足 (not deep enough)」は5%であった。以上の結果から見ると、本セミナーの講義は十分に充実した内容をもつものといつてよく、研修監理員の報告もこのことを裏付けている。因みに、講義において通訳を要した

時間の比率は、回によって若干異なり、最高 69%、最低 56%であった。講義科目と見学訪問との関係もよく考慮されており、また、講師は担当行政官と専門の学者、研究者、労使団体の代表者などで、特に学者、研究者による講義が多く、（平成 12 年度については講師全体の半数）、密度の濃い講義が行われていると思われる。その反面、少数ではあるが、'too broad'、'too advanced'、'too deep' という意見があったことを考えると、これだけの内容を研修員が十分に消化できたかどうかという懸念もなくはない。研修監理員報告においても、情報量が多いため、研修員の中で混乱する場面もあったとの記述があり、この点については、質疑応答や討議の機会を十分設けるなど、対応を考える余地がある。

### （3）問題点と改善策

プログラムについての問題点は、このセミナーのメインテーマの位置づけが十分明確でない点である。「労使関係行政セミナー」であるからには、労使関係行政はいかにあるべきかを考えることが中心的な問題意識の筈である。プログラムの中に「労使関係行政の概要」という講義があるが、時間配分の上では半日しかなく、むしろ、労働行政の他の分野についての講義の方に多く時間が割かれており、全体としてみれば「労働行政」セミナーあるいは「労使関係」セミナーのような印象を受ける。日本の労使関係行政を理解させるためには、当該行政の平面的な説明だけでは不十分であり、その対象となる労使関係の歴史的、経済的、社会的背景とともに行政自体の役割の歴史的変化の理解が必要であり、さればこそ研修目標にもこの点が特記されているが、これだけの内容を十分説明するのに半日の講義で足りるかどうか疑問がある。プログラム全体の構成上、ここが本セミナーの起点となる部分なので、ここにもっと重点を置き、必要ならば時間数を増やして基本的な問題提起をすべきところと思う。すなわち、労使関係行政の基本理念とその理想型を提示した上で、日本の労使関係行政の生成と発展の歴史、現状と機能等について説明し、最後に労使関係行政のあり方について検討すべき問題点を示して研修員の討議をうながすという、いわば基調講義とでもいう形が望まれる（内容は二つ以上の講義に分割することも考えられる。）。これ以外の講義と見学は、これに肉付けを与えるものという位置づけになるが、いずれの講義においても、それぞれのテーマに関する情報提供とともに、問題点を示して討議させるという進行ができれば、討議の場が少ないという研修員の不満にも答えることが出来るであろう。

中間討議、総括討議は、それまでの講義や見学の中で消化できなかった研修員の疑問に答える機会という面もあるが、本来的には、共通の課題について意見を戦わし、セミナーでの見聞を集約する場と考えるべきである。したがって、特に総括討議においては、プログラムの冒頭での問題提起を踏まえてあるテーマを設定し、それについて十分時間をかけた討議を行い、結果を共同のレポートにまとめるといった形での運営が望まれる。このためには、必要な助言を与え、討議を方向づけるリーダーが必要であるが、このようにすれば、プログラム全体の起承転結が明確になり、より充実したセミナーになると思う。なお、プログラムの logical order についての研修員

の意見は、80%近くが good と答えているが、'fair'が 20%で、'poor'も 1 件あった。これは、前半に講義が集中し、後半はほとんど見学訪問となっている編成によるものと思われる。プログラム作成者においても logical order は十分意識している筈であり、講師や訪問先の都合による変更はある程度やむをえないとしても、研修員がフォローしやすいようなオーダーには常に留意する必要がある。

講義の科目については、労使関係の主要局面を概ねカバーしていると思われるが、講義間に内容の重複はないか、重要な項目に十分時間が割かれているかなどの検討の余地はあるように思う。特に、次のような事項については、ある程度の時間を割いて説明できるよう、現在の講義時間の枠内でシラバスに盛り込むための検討を希望する。

### 1) 労働問題に関する経営者・労働者教育

労使関係の成熟には、労使当事者の意識の改革が必要とされるから、この点について日本の経験を分かťことは意義があると思われる。

### 2) 公共部門の労使関係

開発途上国においては、主要産業を国が直接、あるいは公共企業体として経営している場合が少なくないようなので、この部門の労使関係のあり方について、日本の経験と比較しつつ検討する機会を設けることは意義があるのではないか。なお、公務員の労働関係については、厚生労働省の直接の所管ではないが、今後とも研修員の中にこの問題の担当者も含まれることがあると思われるので、講義の中である程度触れた方がよいであろう

### 3) 労使関係行政職員の資質と訓練

これは、どの専門分野についても共通の問題であるが、労働行政は、特に人を扱う行政であるから、専門的知識とともに、ある心構えや態度が要求されるであろう。この問題についてセミナーの場で論議することは有意義と思う。

## 6. 実施体制について

### (1) 実施団体

本セミナーは、開設当初から、政府関係法人である日本労働研究機構（日本労働協会）がその実施団体となってきた。同機構は、労働問題に関する総合的な調査研究を主たる任務とする機関であり、厚生労働省とは密接な関係を持ち、専門的な研修施設とスタッフを擁するとともに、業務上、学会、労使関係団体、企業などとの連携も十分で、また国際的な交流についても多年の経験とそのため組織を持っている。こうした点を総合して見ると、同機構は、本セミナーの実施団体として十分な適格性を持っているとよい。

### (2) コース・スタッフ

本セミナーでは、或る時期からいわゆるコース・リーダーを置いていない。研修を充実させるためにリーダーを置いてほしいという研修監理員の意見があり、できればそれが望ましい。要は、いかにして研修目標を達成するかであり、そのためには、それぞれの講義や見学において研修員に的確に情報が伝えられ、研修員がこれらを整理統合するに必要な援助が与えられれば、この目的は達せられる筈である。ポイントは、過不足ない情報の体系的提供と明確な問題提起に基づく討議の活性化である。内容が精選されたシラバスに基づいて講義計画が立てられ、中間討議や統括討議において必要な方向付けが行われるようテーマの設定や指導講師の配置など十分な手当てをすれば、全期間を通じてコースリーダーを置かなくても目的は達せられると思う。現にカンントリー・レポートについては、委嘱された講師が指導にあたっており、平成 12 年度には中間討議についても指導講師が配置されたが、最終のまとめとなる総括討議においても、実質的な討議が行われるような工夫が望まれる。

## 7. まとめ

本セミナーは、労働行政中の労使関係行政をメインテーマとする。労働行政は、経済活動の場における人間の営みをその対象とするものであり、その具体的な役割は国の社会的、経済的条件とともに、文化的条件によっても変化する。ある国の労使関係行政を理解するためには、その社会の実際条件の下で見聞するのが最も効果的であり、本セミナーが「行政紹介型」である限り、第三国研修にはなじまないから、今後とも日本国内での研修として実施するのが適当である。コースの内容については、労使関係の諸問題を一通りカバーしていて、講義も充実し、見学先もよく考えられているが、講義中心で、研修員の参加による研究討議が必ずしも十分とはいえないから、この点の改善が望まれる。講義内容は精選して、毎年必ず実施する必修科目についてはシラ

バスを整備し、時の情勢と設定したテーマに応じて変わる選択的な科目はその都度考えるという編成がよいであろう。

労使関係行政は、結社の自由と団結権の承認を前提とした労働者と経営者との集団的関係を取り扱う行政であり、労使関係が成熟して労使の自治が十分に機能するようになるにしたがって、その役割は相対的に縮小する（平成 13 年 1 月から実施された中央省庁再編成に伴い、それまで労働省において労使関係行政を担当してきた労政局は廃止された。）。さらに、その対象とする労使関係のあり方も近年大きく変貌しつつある。

かつて日本の労使関係が日本の高度経済成長の一つの鍵として諸外国から注目され、日本の経験に学びたいという視察団や調査団が相次いで来日した。しかし、当時、日本労使関係の特質とされていた終身雇用や年功賃金といった慣行も現在大きく様変わりしつつあり、行政の役割もまた変化せざるをえない。現在、発展途上国の人々が日本へ研修に来るのは、日本の優れた点を学びたいという期待からであろう。日本の労使関係はこれらの国々のそれとかなり異なる筈であり、研修にあたっては、そうした状況の下で日本から何を学んでほしいかというメッセージが必要であり、研修企画者はこの点を深く考えるべきである。本コースを今後とも「労使関係行政セミナー」として継続するならば、「労使関係行政の役割を考える」ことが中心課題となるが、行政紹介型のコースであっても、単に日本の実情を紹介して何を学ぶかは研修員に任せるというのではなく、学習の重点目標、すなわち、特に学んでほしい点、あるいは考えてもらいたい問題点を提示し、相互の討論によって問題への理解を深めるというコース設計とすべきである。コースオリエンテーションにおいてその意図を明示するとともに、基調講義において具体的な問題提起を行い、討議は十分に時間をとって、提起された問題にそったテーマを設定して、適当なリーダーの下に行うことが有意義であり、レポートの作成を課することを考えてもよい。討議のテーマについては、セミナー開設以来二十余年、開発途上国における具体的なニーズの変化に着目して、時々に変化してよいと思う。かくして、問題提起、日本事情紹介講義、比較研究、総括討議と、プログラム全体としての起承転結をより明確にすることによって、さらに充実したセミナーになることを期待したい。

なお、本セミナーの内容は、労働行政の他の分野の紹介をも含むかなり幅広いものであり、研修員の中には、それらの分野について特に関心を示した者もあった。労働分野における行政紹介型のセミナーとして現在実施されているのは、「職業能力開発行政セミナー」、「労働安全衛生セミナー」及び「女性の地位向上のための行政官セミナー」の 3 つであり、これら以外の専門分野は含まれていないから、本セミナーを「労働行政セミナー」あるいは「労使関係セミナー」という包括的なセミナーとして位置づけ、時々そのメインテーマを変えるという方式も考えられるが、これは、それぞれの分野における具体的な研修ニーズに基づいて判断すべきであろう。

参加者資格については、現在のように「労使関係行政に従事する中堅職員」でよいが、参加国

の選定にあたって、労使関係の成熟度の違う国を無差別に招くか、例えば地域、産業の発展段階、文化などの背景が共通する国だけをまとめて、それによって内容にも変化を持たせるという方式も検討の余地があると思う。

## V 労働統計分野

### 1. ニーズ分析

#### (1) 応募率

平成9年度から平成12年度までの応募率は、付属資料の1.のとおりである。数字を見る限り、このコースに対するニーズは相当高いとあってよい。ただ、平成9年度は1.333とやや低くなっているが、これは、この年の割当国にキリバス、パラオ、セント・ヴィンセント、トンガなど、人口の少ない島国が含まれていたことが影響していると考えられる。

#### (2) 参加研修員の評価

##### 1) Questionnaire for Future Program の回答

ニーズに関連する設問、回答は、次のようになっている。(平成9年度から平成12年度までの合計。括弧内の数字は回答した研修員の数。

表-4(1) 研修に対する期待の充足度

##### 21. Were your expectations of this programme met ?

(a) fully met	(b) mostly met	(c) somewhat met	(d) not met
32.4 % (11)	64.7 % (22)		2.9% (1)

表-4(2) 習得知識・技術の適用可能性

##### 22. How do you find the applicability of the techniques and knowledge obtained through your training/study programme in your country ?

(a) very good	(b) good	(c) fair	(d) poor	(e) very poor
25.0 % (9)	44.4 % (16)	27.8 % (10)		2.8 % (1)

##### 2) 評価会

ニーズに関する発言はつぎのとおりである。

(平成9年度)

- 研修内容全般についていえば、期待どおりでよかった。
- 一日4時間という研修時間は短すぎると思う。
- パラオには系統だった労働統計は整備されていないので、レベルが高すぎた。

(平成 10 年度)

- サンプルの取り方についてより詳しい説明が欲しい。
- 多くの点において役立つと思うが、講義の内容はいうまでもなく日本の社会基盤のうえに成り立つことが多かった。できれば、発展途上国の社会基盤の背景をも考慮にのべての講義も聞きたかった。

(平成 11 年度)

- このセミナーで多くのことを学んだ。第一に、組織の重要性を再確認した。社会でも仕事場でもきちんとした組織があって初めてその能力を十分発揮できる。そのことが労働統計にも反映されていた。
- 統計は周期を短くしてコンスタントに行なうことが大変有効だということを学んだ。
- 求職者がコンピュータを駆使して職探しをしている京都西陣公共職業安定所の光景は忘れられない。
- 講義を通じていろいろな事を学んだ。見学を通じて日本の企業と仕事の仕方についても学ぶことが出来た。今回得た知識を政策策定に生かしたい。

(平成 12 年度)

- 雇用総合情報システムが完備していて、大変参考になる。
- 日本の統計調査の概要がよく分かった。研修旅行で見学した公共職業安定所や労働基準監督署の見学では、オフィスのレイアウトや業務の流れ等大変参考になった。
- 事業所・企業統計調査はとても良かった。労働市場システムもよく整備されている。生産性分析も良かった。
- 日本の労働統計発展の歴史的経緯を勉強できたのは良かった。日本の CPI (消費者物価指数: Consumer Price Index) も大変進んでいて自国の CPI の向上に参考になる。
- パレスチナは新しい国なので、日本で学んだことはすべて大変参考になる。
- 労働白書をインドでも作るよう進言したい。
- 日本の労働統計は全般的に大変整備されている。労働生産性、企業統計、コンピュータ化されたシステム等はとても重要で、是非国に導入したい。また、労働白書も発行に向けて努力したい。

### (3) フォローアップ調査の結果

第1回 (昭和 61 年 3 月、インドネシア、タイ)

第2回 (平成 2 年 12 月、ブラジル、パラグアイ)

第3回 (平成 9 年 1 月、ケニア、ガーナ)



1) 第1回(昭和61年3月、インドネシア、タイ)

フォローアップ調査時までの研修参加者の数は、インドネシア6名、タイ10名であった。両国とも統計組織は、分散型で、中央統計局と労働関係部局とに分かれている。

① 研修員の所属機関

研修当時の所属機関および人数はつぎのとおりである。

インドネシア:

Central Bureau of Statistics (CBS)	3名
Department of Manpower (DOM)	3名

タイ:

National Statistical Office (NSO)	3名
Department of Labour, Ministry of Interior (DOL)	5名
National Economic and Social Development Board (NESDB)	2名

また調査時点の所属機関はつぎのとおりであった。

インドネシア:

CBS-3名中

1名は不変、1名はオーストラリア留学中、1名は地方勤務(統計業務)

DOM-3名中

1名は不変、1名は他の部局に転勤、1名は病気療養中

タイ:

NSO-3名中

2名は不変、1名は内部で昇進

DOL-5名中

1名は不変、1名は内部で昇進(統計業務)、3名はDOL内で異動。

NESDB-2名は不変。

② 労働統計セミナーに対する意見、要望

意見、要望として、つぎのことが指摘された。

一 実施方法の改善について

- ・期間=2-3ヶ月程度
- ・時期=春
- ・研修員数=15名程度



## ②労働統計セミナーに対する意見、要望

### — 実施方法について

- ・ 1テーマ2時間は短すぎる。
- ・ 参加者の興味の対象が違うのでそれぞれの関心のあるテーマを研究する日があればよい。
- ・ パソコンの施設、講義があればよい。
- ・ 期間を3ヶ月に延ばし、労働省で実際に何かをやらせてほしい。
- ・ 仕事の忙しい者は長期間職場を離れられないので、1日の講義等の時間を6時間にしてい期間を短くしたらどうか。

### — アフターサービスについて、

- ・ 日本の統計をまとめた資料がほしい。
- ・ 労働力の情報、特に生産性、品質管理が企業にどのように導入されているかの情報がほしい。

## 3) 第3回 (平成9年1月、ケニア、ガーナ)

フォローアップ調査時までの研修参加者の数は、ケニア8名、ガーナ5名であった。

### ①研修員の所属機関

研修当時の所属機関および人員はつぎのとおりである。

ケニア：

Ministry of Labour and Manpower Development  
(Ministry of Manpower Development & Employment) 8名

ガーナ：

Ministry of Finance and Economy—1名  
Central Bureau of Statistics (Ghana Statistical Service) 2名  
Department of Labour (Ministry of Labour) 2名

調査時の所属機関は次のとおりである。

ケニア：

面会した4名のうち、3名は以前と同じ組織、1名は国際機関勤務。

ガーナ：

面会した3名は、以前と同じ組織。

上記 3 回のフォローアップ調査を通じて、中央統計局というべき統計専門の組織に属していた者は、同じ組織に属している者が多く、労働省などの組織に属していた者は組織内で異動していた者が比較的が多い、といえる。

#### (4) 割当国、応募国、参加国、地域の傾向

平成 9 年度から平成 12 年度までの割当国、応募国、参加国は、表-5 のとおりである。

表-5：割当国・応募国・参加国数について

年度	割当国数	割当国	応募国数	応募者数	参加者数
平成 9 年度	11	ホンコン、インド、マレーシア、キリバス、パラオ、トンガ、アルゼンティン、セント・ヴィンセント、ヴェネズエラ、ケニア、ボツワナ	10	12	9
平成 10 年度	11	インドネシア、マレーシア、タイ、ブータン、ブラジル、ウルグアイ、ヴェネズエラ、ガーナ、ケニア、タンザニア、パレスチナ	10	16	10
平成 11 年度	11	ポリビア、ガーナ、インドネシア、ケニア、マレーシア、ネパール、パキスタン、ペルー、サウディ・アラビア、タイ、ウルグアイ	9	15	8
平成 12 年度	12	インドネシア、ケニア、ネパール、タイ、ウルグアイ、インド、ブラジル、パラグアイ、パレスチナ、エジプト、タンザニア、マルタ	12	22	9

注：割当国のうち、下線部の引いてある国から研修員が実際に来日した。

昭和 54 年度から平成 12 年度までの参加者の合計 207 名を地域別に見ると表-6 のとおりである。

表-6：地域別研修員数

地域	研修員数	割合
アジア	106 名	51.2%
中近東	16 名	7.7%
アフリカ	32 名	15.5%
中南米	42 名	20.3%
オセアニア	9 名	4.3%
東欧	2 名	1.0%

アジアが最も多く、中南米、アフリカがこれに次ぐという傾向は、セミナー発足当初から基本的には変わっていない。

### (5) 最近の新しいニーズ傾向

研修員の最近の要望として、Informal Sector Statistics, Child Labour Statistics がある。このような要望の背景としては、ILO の 1993 (平成 5) 年の第 15 回国際労働統計家会議において、Resolution Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector が採択されたことがある。

一般的に、先進諸国においては、これらの分野の統計がないのが実状である。

### (6) 参加上位 5 ケ国の地域別・国別のニーズの特性

参加上位 5 ケ国は、タイ (22 名)、インドネシア (17 名)、フィリピン (16 名)、ブラジル (16 名)、パラグアイ (13 名) となっている。地域別にみると、アジア 3 ケ国、南米 2 ケ国となっている。この 5 ケ国に関する主な指標について比較してみると、表-7 のとおりである。

表-7：参加上位 5 ケ国の主な指標

Country	Area 1,000 sq. km	Population 1,000	GNP per capita	
			\$	PPP International \$
Brazil	8,456.5	165,874	4,630	6,460
Indonesia	1,811.6	203,678	640	2,407
Paraguay	397.3	5,219	1,760	4,312
Philippines	298.2	75,174	1,050	3,725
Thailand	510.9	61,201	2,160	5,524

注) 1. データは World Bank Atlas 2000.

2. Area は 1997 年

3. Population は 1998 年

4. GNP は 1998 年

1 人当たり GNP を購買力平価 (PPP) で調整した数字でみると、2,407 ドル～6,460 ドルで、経済のレベルは相当程度高く、参加者が多いことの妥当性を裏付けていると見ることもできよう。

インドネシアについて、JICA の国別事業実施計画、中期的課題のなかに「統計情報整備という項目があり、人口センサスだけでなく、他の統計情報整備も将来的には重要」というコメントがある。

## 2. コースの現状分析

### (1) コースの背景、目的、到達目標、資格要件

#### 1) 背景

労働統計の改善を通じ、発展途上国における労働統計行政の能力を向上し、各国の人的資源の有効活用を図ることは、その国の発展を図るためには必要不可欠なことである。このような背景をもとに各国の要請の高まりをうけて、昭和 54 年度に集団コース「労働統計セミナー」として設立された。また、平成元年度より、労働統計の改善と労働政策の策定に資することができるように、「労働統計・政策セミナー」と一部内容を改善して実施することになった。平成 10 年度までに 20 回実施し、一度終了したが、本コースに対する要望の高さに鑑み、平成 11 年度から集団研修コースとして再び実施することになった。

#### 2) 目的

参加研修員に日本の労働統計の整備状況及び労働統計の労働政策への活用状況の紹介を通じて、日本及び参加各国の実績を比較・討論することにより、参加各国の労働統計の整備及び労働政策の発展に寄与することを目的とする。

#### 3) 到達目標

目的に記されていることを学習することによって、帰国後各国における当該分野の発展・改善に寄与する能力を付与することを目標とする、となっている。

#### 4) 資格要件

現在労働統計行政に従事している者、または過去に労働統計行政に従事していた者で現在労働行政に従事している者。大学または同等の学歴を有する者。年齢 45 歳以下の者などとなっている。

### (2) 現行カリキュラムの評価と改善点

#### 1) ニーズの反映

セミナーにおける教科の内容は、ここ数年殆ど変化はない。平成 12 年度についてみると、労働統計に直接関係するもの、16 科目、労働行政・政策に関する科目、6 科目、参加 9 ヶ国のカントリーレポートとなっている。他に、関係機関（労働市場センター、統計局、公共職業安定所、県労働局、労働基準監督署）、工場などの見学がある。これは、上記のニーズの分析、下記の研

修員の評価、意見などを考慮して決定されたものと考えられる。

## 2) 参加研修員の評価

Questionnaire for Future Program のうち、カリキュラムに関する設問・回答はつぎのとおりである（平成9年度から平成12年度の合計）。

（注）括弧内の数字は、回答者の数。

### 11. How do you evaluate your training/study programme on each of the following items ?

#### (1) coverage of subject

(a) too broad	(b) about right	(c) too narrow
13.9 % (5)	86.1 % (31)	

#### (2) level (平成12年度を含まない。)

(a) too advanced	(b) about right	(c) too elementary
11.1 % (3)	81.5 % (22)	7.4 % (2)

#### (3) depth

(a) too deep	(b) about right	(c) not deep enough
5.6 % (2)	86.1 % (31)	8.3 % (3)

#### (4) logical order of topics

(a) good	(b) fair	(c) poor
72.2% (26)	27.8% (10)	

#### (5) relationship of each topic to the objectives of your training/study programme

(a) good	(b) fair	(c) poor
77.8 % (28)	22.2% (8)	

#### (6) balance of time allocation among lectures, discussions, exercises, and observations

(a) good	(b) fair	(c) poor
69.4% (25)	25.0% (9)	5.6% (2)

If your answer to the last item (6) is fair or poor, how did you find the

amount of time allocated to each of the following items ?

	Too much	About right	Too little
Lectures	60.0 % (6)	40.0 % (4)	
Discussions		20.0 % (2)	80.0 % (8)
Exercises		28.6 % (2)	71.4 % (5)
Observations		54.5 % (6)	45.5 % (5)

12. What was the most beneficial and useful topic in the programme ?

- \* Labour Statistical System in Japan.
- \* Monthly Labour Survey
- \* Labour Productivity and Productivity Index.
- \* Industrial Relations Statistics.
- \* Basic Survey on Wage Structure.
- \* Online Information System on Employment.
- \* Labour Force Survey.
- \* Development of Labour Statistics in Japan.
- \* Establishment and Enterprise Census.
- \* Analysis using labour statistics.
- \* Administration and statistics for labour standards.

3) ILO の労働統計条約にいう基本的労働統計との関連

労働統計条約には、基本的労働統計 (basic labour statistics) について次の規定がある。

#### Article 1

Each Member which ratifies this Convention undertakes that it will regularly collect, compile and publish basic labour statistics, which shall be progressively expanded in accordance with its resources to cover the following subjects:

- (a) economically active population, employment, where relevant unemployment, and where possible visible underemployment;
- (b) structure and distribution of the economically active population, for detailed analysis and to serve as benchmark data;
- (c) average earnings and hours of work (hours actually worked or hours paid for) and, where appropriate, time rates of wages and normal hours of work;
- (d) wage structure and distribution;
- (e) labour cost;



- (f) consumer price indices;
- (g) household expenditure or, where appropriate, family expenditure and, where possible, household income or, where appropriate, family income;
- (h) occupational injuries and, as far as possible, occupational diseases; and
- (i) industrial disputes.

わが国は、この条約を批准していないが、この基本的労働統計をほぼ網羅的にカバーしており、セミナーの科目も、これをほぼカバーしている。

#### 4) 労働行政、労働政策との関連

このセミナーでは、労働行政の運用、労働政策の策定などへの労働統計の活用状況を紹介することになっているが、この点は十分とは言い難い。ここ数年の経験から、労働行政あるいは労働政策に関する講義でよい事例をあげれば、一つは、最低賃金の決定方法、決定の手続きに関するものであり、いま一つは、労働時間の短縮政策に関するものである。最低賃金の決定方法、その手続きは、多くの研修員が関心を示す科目であり、質問も活発である。また、労働時間の短縮政策は、政策策定にあたって、労働時間統計が如何に活用されたかを知るには適当な事例といえよう。

#### (3) 改善点

平成 11 年度のセミナーでは、一つの科目（消費者物価指数）において、研修員にあらかじめテキストを読んでもらい、質問を出してもらい、という方法を取り好評であった。平成 12 年度には、この方法を他の科目にも適用し、従来に比べ活発であった。

#### (4) 対象者の選定の妥当性

Questionnaire for Future Program の回答などをみても研修員の選定がおおむね妥当であったといえる。ただし、年度により若干のバラツキがあり、研修のレベルが高い、あるいは低いという印象をもつ者がいたことも事実である。全体として研修員のレベルは高くなってきていると言えよう。

#### (5) 定員、期間、など

このセミナーの定員は、8 名である。実際の参加者数は、平成 9 年度 9 名、平成 10 年度 10 名、平成 11 年度 8 名、平成 12 年度 9 名であった。セミナーの実状を考えれば、8—10 名程度の定員が適当であろう。

期間については、より長期を望む意見もあるが、現行の期間が適当というのが大方の意見といえてよい。

## (6) 研修監理員の意見

研修監理員の意見として、重要なものはつぎの諸点であろう。

(平成9年度)

- ① 日本及び参加各国における実情の比較、討論に関しては、質、量ともに十分であったとは思われない。
- ② 研修員の理解を深めるためには、1項目(賃金、時間など)に関する比較研究、横断的側面からの議論も必要なのではないか。

(平成10年度)

- ① 統計調査結果の分析、政策への利用という点に関しては講義でもほとんど言及されな  
いままとなってしまった。
- ② 何らかの実習を追加してほしいとの意見が出された。統計調査に同行、あるいは集計  
業務の現場に同席させる、などの方法はとれないか。
- ③ 科目により柔軟な時間配分が行なわれてもよいのではないか。
- ④ 最大の問題は、言語の問題である。
- ⑤ ホワイトボード、OHPなどの使用が不十分。

(平成11年度)

- ① 講義方法は改善の余地あり。コンピュータを使つての実習を望む声があった。
- ② OHP、コンピュータプロジェクター等の使用を望む。テキストの出来上がりが遅い。

## (7) 受入先の組織

中央省庁の再編により、セミナーの担当組織は、厚生労働省統計情報部企画課統計研修係となつた。研修専門の係であり、従来と比べより充実した活動を期待したい。なお、労働統計の範囲は、ILOの労働統計に関する活動によって、国際的にはその範囲が明確になっているといつてよい。したがって、官庁の組織が変わつたからといつて、このセミナーの範囲を変更する必要はないと考える。

(注) 労働統計に関するILOの国際基準としては、1985(昭和60)年の労働統計条約(第160号)、労働統計勧告(第170号)がある。また、実務的なものとしては、国際労働統計家会議(1923(大正12)年の第1回会議から1998(平成10)年の第16回会議まで、現在までに16回開催されている。)の決議がある。

## (8) 他の類似コース

労働統計に関する国際的なセミナーとして、把握できたものはつぎのとおりであった。

1) ILO の労働統計に関する International Training Course

平成 12 年 9 月 4 日～29 日、ILO の Turin Training Centre で開催された。ILO 東京支局を通じて問い合わせたところ、参加者は 18 ヶ国から 23 名ということであった。コースの主なテーマはつぎのとおりである。

National Programme of Labour Statistics.

Statistics on the Size and Structure of the Economically Active Population.

Informal Sector Statistics.

Child Labour Statistics and Surveys.

Statistics of Wages, Employment-Related Income and Labour Cost

Working Time, Hours of Work and Working Time Arrangements.

Household Income and Expenditure Statistics.

Consumer Price Indices.

Labour Market Analysis and Dissemination.

Computer Laboratory.

2) International Training Seminars by US Bureau of Labor Statistics (BLS).

BLS は第二次大戦後、長期的な（約 1 年間）研修計画を毎年実施してきたが、1973（昭和 48）年からは比較的短期（4 週間～6 週間）のテーマごとの研修に切り替えられ、現在にいたっている。平成 13 年の研修計画はつぎのとおりである。

Measuring Compensation (5 weeks) April 23 – May 25, 2001.

Measuring Employment and Unemployment (6weeks) May 21 – June 29.

Labor Market Information (5 weeks) May 29 – June 29.

Managing Information Technology (4 weeks) June 4 – June 29.

Economic Indicators (5weeks) June 2 – Aug. 3.

Analyzing Labor Statistics (6weeks) Aug. 13 – Sept. 21.

Constructing Price Indexes (6weeks) Aug. 13 – Sept. 21.

Projecting Tomorrow's Workforce Needs (6weeks) Oct. 9 – Nov. 16.

Training of Trainers (3 days).

3) Seminar on Labour Productivity Statistics by ESCAP

1 回限りのセミナーで、1981（昭和 56）年 8 月モスクワにおいて、2 週間ソ連邦中央統計局と ESCAP の協同により開催された。

4) ILO/Japan Multi Programme : Long-term Fellowship Project on Labour and Employment Policy Administration (ILO/日本マルチ・パイ・プロジェクト「労働及び雇用政策行政の長期フェローシップ」)

ごく短期間の労働統計視察団であり、1995（平成7）年2月（12名）、及び1998（平成10）年5月（8名）、それぞれ約1週間、視察団が来日した。

他に、統計一般に関する国際的なセミナーにはつぎのものがある。

Statistical Institute for Asia and the Pacific (SIAP).

International Statistical Education Centre (ISEC).

Workshops by US Bureau of the Census.

以上のように、統計あるいは労働統計に関する国際的なセミナーには多くのものがある。このことは、この分野での技術協力の重要性を示しているとみることもできる。また、その技術協力の一つの方法として、セミナー形式が適当であることを裏書しているともいえる。

### 3. まとめ

#### (1) 結論

この労働統計・政策セミナーに対するニーズは高く、またその重要性からみても、従来どおり継続することが適当である。ただし、つぎの(2)で述べる諸点の改善が望まれる。

ここで、労働統計の重要性について一言触れておきたい。

「統計は、各種立案や計画樹立にとって必要不可欠な基礎資料である。この意味で、統計は、橋や道路などのハードのインフラストラクチャー（経済社会基盤）に対しソフトのインフラストラクチャーとすることができる。」（統計審議会諮問第242号の答申、平成7年3月10日）に示されているように統計の重要性は明らかである。労働統計は、この統計の重要な分野を占め、労働政策の策定、労働行政の推進のために必要不可欠であることはいうまでもない。また、現在では、労働分野にとどまらず、多方面で利用されるようになってきている。

明治以来のわが国近代化の過程で、労働統計が如何に発展してきたかをみても、発展途上国における労働統計の重要性は明らかである。

なお、参考までに、国連の統計委員会が1994（平成6）年に採択した政府統計の基本原則（Fundamental Principles of Official Statistics）の項目10では、つぎのように述べていることを紹介しておく。

「10. 統計についての二国間及び多国間協力は、すべての国の政府統計制度の改善に役立つ。  
(Bilateral and multilateral cooperation in statistics contributes to the improvement of systems of official statistics in all countries)」

#### (2) 改善が望まれる点

##### 1) 言語の問題

多くの講義が日本語で行われている。ごく稀に、流暢な英語で講義する者がいたが、例外的である。この問題は急速には改善されないかも知れないが、担当者各位の努力が望まれる。京都の西陣職業安定所訪問の際、英語で業務の説明をした職員がいた（平成11、12年度）ことを記しておきたい。

## 2) 講義の内容、方法

統計調査の講義では、最近の調査結果についても説明すべきである。講義の方法としては、ホワイトボードの利用、OHP, Power Point など補助器材を利用するよう望みたい。

## 3) 政策、行政の説明

労働行政、労働政策との関連で、労働統計が如何に活用されているかの説明をより充実させる必要がある。

## 4) フォローアップの対策

フォローアップ調査では、最近の労働関係統計資料などの提供を望む要請があった。これに対しては、厚生労働省、統計局などのインターネットホームページ（英文）のより一層の改善により、相当程度こたえられると思われる。

## 5) Country Reportなどで参加各国の実状の比較、討論を充実させる必要がある。

## VI 労働安全衛生分野

### 1. 労働安全衛生分野2コースの概要

国際社会の中でわが国の労働安全・衛生管理活動は、終戦後に多分に米国に学び、多くの管理技術や手法を移入した。特に安全・衛生管理活動の分野は、移入したものを長年かけて日本の労使関係や国民性に馴染むように開発し、その風土に溶け込ませて独自のものにまで発展させた。それらのものには、産業現場では、ZD、TBM、SOP、4E、4M、5S、KYT、RST、TWI、OJT、TPM、QC、TQC<sup>1</sup>などの手法で、これらは、主として職長の実務を中心として普及を図った。今日、5S、RST や KYT などのように日本独自のものに発展させ、それらがわが国の高度成長に貢献し、労働災害防止並びに職業病発生率の低下を底辺から支えてきた。

開発途上国の産業が年々盛んになってくると、労働災害、労働起因性疾患の増加が見られ、各国家もそれらの再発の防止に努力はしているものの成果が上がらず、わが国にこの面の支援を求めてきている。本研修は、それに応えてわが国の安全・衛生管理技術を理解し自国の労働安全衛生水準の向上に寄与するために長年に亘って企画し、運営されている重要な活動である。

昭和49年に「労働安全衛生行政セミナー」を開設し、平成5年に第20回目を迎えたのを機に、セミナー内容を見直し平成6年からは「労働安全衛生セミナー」として実施してきた。平成11年には改廃見直しを経て、参加者全員による討議に重点をおいた内容にカリキュラムを改め「労働安全衛生セミナー」として新たに発足させた。

「労働安全衛生セミナー」の運営については、研修期間を1ヶ月に短縮し、定員数を17名から15名に下げ、労働省及び中央労働災害防止協会の協力を得て、内容の一層の充実を図ると共にワークショップのテーマを四区分（行政の推進体制、企業への支援、安全衛生情報の収集、啓蒙・啓発・教育）し、その推進方法に工夫を凝らし過去の研修員の要望を取入れ、より深い理解と研修員の主体的参加と相互交流が図れるようにして成功した。また、参加資格は、労働災害

<sup>1</sup> これらの略語については以下のとおりである。

- 5S : Shituke, Seiketu, Seiton, Seiri, Seisou
- 4M : Four Ms (Man, Machine, Medium, Management)
- 4E : Education, Environment, Enforcement, Engineering
- ZD : Zero Defect
- TBM : Tool Box Meeting
- KYT : Kiken Yochi Training (Danger Prediction Training)
- RST : Rodousyou Safety Training
- TWI : Training Within Industry for Supervisors
- OJT : On the Job Training
- SOP : Standard Operating Procedures
- TPM : Total Preventive Maintenance
- QC : Quality Control
- TQC : Total Quality Control

の防止を推進・指導している政府関係者及びこれに準ずる安全衛生団体職員とし、研修期間の短縮により高位の専門職の来日が可能となり一層の実のある相互交流により成果が上がり、完成品に近くなった。

なお、「労働安全衛生セミナー」の改善に資するため昭和 56 年にブラジル、ボリビア、又平成元年度にパプアニューギニア、マレーシア、シンガポールに帰国研修員の巡回指導調査団を派遣している。

労働者の有害物質へのばく露管理技術は、欧米では個人ばく露を中心とした管理方式であるが、わが国ではこの手法の欠点を克服できる作業場環境測定技術の適用と改善技術管理を法制化した。このわが国の作業環境管理技術の優れているポイントをセミナーで解説することは意義があると思われる。

「作業環境改善技術」コースは、「労働安全衛生セミナー」コースに参加した多くの研修員からの要望が強く、平成 8 年度に設立され、平成 12 年度で 5 回目の実施となった。毎回、研修員からの希望や評価、受け入れ側の大阪労働センター職員並びに講師各位の意見、JICA の研修監理員の評価等を勘案してコースの見直しを行い、コース内容の改定・追加・廃止をすることで年々充実させて来た。

## 2. 各コースの検討～労働安全衛生セミナー

### (1) 研修ニーズ分析

付属資料 1. の応募実績から推察すると、いずれのコースもかなり期待度が高く今後とも継続するに値するコースである、といえる。

### (2) コースに対する研修員の評価

#### 1) 研修プログラムに対する評価

研修プログラムに対する評価について、研修範囲に「ノーコメント」、「レベルが易し過ぎる」、「専門程度が深みがない」と答えた研修員の延べ人数は、平成 9 年度から 11 年度にかけて 7 人、4 人、0 人となっており、前年及び前々年からの問題点は解消され、研修プログラムの評価は年々向上している。

#### 2) 配列、時間配分

カリキュラムの配列と時間配分に fair とした研修員の割合はそれぞれ 32%～41%、33～38%



であり、まだ検討の余地がある。時間配分に fair とした研修員のみを対象にした評価結果は、表-8のとおりである。

表-8 研修項目の形態ごとに、時間配分を fair とした研修員数

	平成9年度	平成10年度	平成11年度
講義	5	2	2
討議	4	2	2
実習	6	4	2
見学	4	3	0

### 3) 講師の講義プレゼンテーションと講師の指導力

カリキュラム内容の見直し等の努力が重ねられ、主題ごとに四区分のワークショップ（行政の推進体制、企業への支援、安全衛生情報の収集、啓蒙、啓発、教育）を組み入れ、アクションレポートの発表の仕方が工夫されるとともに、研修員の参加態度及び姿勢が良くなり、セミナーとして完成品に近いものとなったと言える。研修員からの評価は表-9のとおりである。

表-9 各項目に対して fair と回答した研修員数

	平成9年度	平成10年度	平成11年度
講師のプレゼンテーション	9	2	2
講師の指導力討議	5	2	2
実習と見学	4	4	0

### 4) 期間

約1ヶ月は妥当である。

平成11年度の期間・配列・密度に関する質問票への回答では、過半数の研修員が現状の1ヶ月が妥当と答えた。「学んだことがしっかりと定着するためにはもう少し時間が必要である。」とセミナーの高い内容とともに価値が十分であったことを物語っている。配列についてはさらなる配慮が必要と評価している。

## (3) 現行カリキュラムの評価と改善点

### 1) テイラーメイド研修要素を追加

開発途上国支援が大前提であり、工業化程度の低い国の真の狙いは自国で多発している災害及び職業病の撲滅であるから、カントリーレポートにそのポイントを記載させ、滞在中に回答を得て帰国する仕組とする。所謂、テイラーメイドの研修の要素を追加してはどうか。

## 2) 安全と衛生の両分野共にバランスを取る

安全と衛生の両分野のあり方が未確定のように見受けられるが、安全と衛生の支援を求めている国ほど両者を同一の担当官がやっているケースが多い。人的余裕のある開発の進んでいる国は夫々独立しているが、このコースは両方を担当している人たちが満足できるようにカリキュラムを組むことが望ましい、と考える。

## 3) 医師、看護婦、看護師用の研修の並列

医師と看護婦及び看護師を対象としてかつて横浜労災病院で行っていた研修コースを再開させ、「労働安全衛生セミナー」の中の衛生管理専門の研修部分に、この様な人たちを部分的に参加させることも再検討するよう提案したい。産業医の分野も含めることで、衛生分野の比率が低い、という研修員からの要望に応えることができる。

## 4) 見学

平成 11 年度に英語の対応のない全国産業安全衛生大会には出席しないとの決定をしたことは、英断である。見学に際しては、海外に進出している会社が日本国内で受託してくれそうな工場見学先を選択してはどうか。工場の見学時の重点項目の内容は、研修者の国情に見合うものが望まれる。また見学先の特徴を活用した討論事項の希望項目として、次の中から選択するよう提言したい。

### ①保護具の選択と実技

### ②ゼロ災訓練模様、KYT と指差呼称の実際、TBM の実際など

### ③行政官による模擬工場視察状況シミュレーション

### ④産業危険・有害物について化学物質安全性データシート (MSDS (Material Safety Data Sheet) 制度) の取り組み、作業環境のリスクアセスメントやヒューマンエラー防止対策への取り組み等会社としての実務面の紹介など

### ⑤労働者と社員に安全キャンペーンではどのように訓練し組織化するのか?

### ⑥検査実施基準

研修員は見学場所として様々な要求をしている。このコースの基本は労働安全衛生で、本来は全ての活動に関連しており、コースの担当省庁である厚生労働省に関連する産業だけではない。製造業に特定せず、建設現場や労働環境測定などは省略しない工夫が必要である。本来全産業をカバーすべき研修であり、農業水産業、酪農、商業、港湾労働、採石、採鉱、林業、食品産業等の安全・衛生に係るもので参加国の内情に合ったものをカリキュラムに入れる工夫を提案したい。厚生労働省関連だけでは、全部は受けきれないと思われるので、JICA が関係省庁と掛け合って、夫々適当な時間内に講義を担当してもらうことも一案である。

建設現場の見学、大手建設会社が実施している労働安全衛生対策の見学、検査官の現場での実

習的なもの、又は監督署でワークショップと同様な手法で、立入り検査の模擬シミュレーション、作業環境測定ワークショップや騒音測定などを入れる工夫も必要である。  
その他、労働省や中央災害防止協会での表敬訪問時間を短くし、異なるビルや工場見学を増やす。移動や講義の翻訳の時間を節約する。

#### (4) 対象研修員について

平成 11 年度の資格要件、「労働災害の防止を推進・指導している政府関係及びこれに準ずる安全衛生団体の高位の職員」で十分であろう。また、対象者の選定の妥当性については、クエスチョネアに見られる意見や評価から、概ね良好と推察できる。安全が主で衛生が僅かなコースであるので、衛生の時間を追加し安全とバランスをとることで、対象者が安全と衛生の両面に亘って担当している国からの研修員を満足させることができるであろう。定員に関しては 15 名で適正である。

#### (5) 講師の英語力について

研修参加者に英語のレベルを要求しておきながら、当初は日本側の通訳率が高かったが、年々改善されているように感じられる。しかしながら、英語力が向上することは望ましいことである。

#### (6) 現状コース形態の妥当性

この「労働安全衛生セミナー」コースは若干の衛生関係を追加し、当分我が国内において現在の形態で継続させるべきである。一方、第三国に移転することを念頭において他の新規コースを設立し、当面日本で運営するが、時期を見て研修プログラムを第三国の国立安全衛生研究所 (NIOSH) 主催として実施し、日本は後援国と位置付ける。その際には、安全又は衛生の一分野のみのコースに分けて発展させ、上級幹部用コースと位置付け、NIOSH を設立した上位 5ヶ国 (ブラジル、フィリピン、インドネシア、タイ、マレーシア) で研修を主催できるようにする。

関連するコースに「作業環境改善技術」コースがあるが、このコースは当コース参加者の希望で新設されたものであり、当コースが労働安全衛生の全般的なものに対して衛生管理技術・工学専門コースであり、研修員がクエスチョネアで要望している衛生関係の中の特に技術的な専門性の高いコースであって今後とも継続させる価値が高く併設が望ましいコースである。

## (7) 研修構成要素について

### 1) カントリーレポート

記載する中味のテーマを絞って提出を義務づけ、セミナーの中で有効に使用できることを工夫して継続することが望ましいと考えられる。一例としてワークショップ（主題ごとの四区分：行政の推進体制、企業への支援、安全衛生情報の収集、啓蒙、啓発、教育）と関連付けるなどが考えられる。「作業環境改善技術」コースの場合は、改善技術の討論に使えるように改善希望現場の写真撮影を行い、研修に持参させる。研修では、参加者を5人ずつ位の小チームに分けて十分に討論し、幾つかの改善提案ができるように指導する。

来日して研修を受ける各国研修員の熱のこもった精一杯の研修姿勢は尊いものであるが、国としての貧富の差及び工業化の差、そして個人の実力の差は歴然と見られた。

ア カントリーレポートを年次毎には大差なく毎年同じようなタイトル、形式で提出させることは再考の余地がある。

イ その年の主眼とするコースのキーポイントにレポートの内容を絞らせた方が作成し易い。例えば、「作業環境改善技術」コースのように改善を希望する現場の写真を持参させることで、研修中の技術習得に力が入り、帰国後の研修成果の適用に貢献するであろう。

平成11年度の研修員から、事前にカントリーレポートを送付したので、講義に同レポートの内容を組みこんで実施してほしい旨の発言があった。研修員派遣国で選定以前に各国にJICAより質問を投げかけ準備させる。「今、貴国内で早急に取り組んで改善し、実効を挙げたい労働安全問題は何か、改善希望現場の状況はどうか、について、詳しく説明でき、解決案を理解して帰国し、直ちに実行に移せるレベルの専門官を研修員として参加させてください。」と呼びかけ可能な限り早く日本に資料や写真などを送付させ、それらを解決する技術を保有する日本の専門家達の手で解決案を合同で素案を先に作成しておき、研修に望めるように準備しておく。

### 2) 安全衛生面で遅れている国への対策

ア 折角高いレベルの安全・衛生行政のあり方を伝授したところで、果たして帰国後どれくらい生かしているのか疑問を持たせるコース評価をしている研修員もいる。

イ このような国からの研修員に対する教育訓練のあり方は、今までの様に内容が年々高度化の方向に改定していくことを続けると益々乖離して行くであろう。

ウ 対策として、彼らが帰国後6ヶ月後位に安全・衛生技術専門家を派遣して、セミナー内容の消化・実施程度を調査・評価し、その困難さの原因となる問題を分析し、改善できるように次回のテーラーメイド研修カリキュラムの資料とすることを提案する。

### 3) 研修員間のレベル解消対策

ア 研修員の英語力によって一部と二部に分けて研修を行う。

イ 第二部は、英語レベルが低い国を主流とする。資料は英語一本で、講義もグループ討議も

英語だけとする。ただし、講義のテンポは幾分ゆっくりと行う。

#### 4) 帰国後の習得技術適用性

平成9～11年度の当セミナー参加者61名によるQuestionnaireへの回答から、セミナーの期待充足度と研修知識技術の適用性のアンケート結果によると、毎年13～18%が期待充足度と研修知識技術の適用性についてfairと答えている。これらの研修員は、研修成果の自国への適用度で疑問を投げかけている。即ち、自国では余り使えそうにないと思っているのではないかと、この疑問が残る。このような回答をした研修員にコース監理者が直接面接してその背景を確かに調査しておくことが次への発展にとって大切であろう。

研修員が母国に帰ってから彼らの実務に反映して行く中で、適切な時点でわが国からの専門家の支援が僅かでも行えば効果が上がるのではないかと。

### (8) 結論・提言

#### 1) 結論

- ア) 毎年の見直しにより「労働安全衛生セミナー」はかなり完成品に近いセミナーになってきた、と評価できる。
- イ) 今後も新規な話題の追加などの細かい改善を少しずつ行うことで十分に継続できるものと思われる。但し工業化の遅れている国からの研修員にとっては益々乖離して行く可能性があるため、その対策は必要である。

#### 2) 提言

##### ア) テーラーメイド研修から第三国研修へ発展させる

国情に見合ったテーラーメイド研修から第三国研修へ発展させる。上位5ヶ国のNIOSHで、労働安全衛生問題解決の為に上級職者向けの研修コースを持ちまわりで開催する。JICAは後援者となる。

##### イ) 研修後のフォロー

相手国の産業化の進展度合いの差が研修員の理解の差であり、研修内容の適用性の差となって表われている。専門家を派遣する場合に開発途上国の国情に見合った指導ができる専門家を強く要請する。

##### ウ) 厚生労働省関係以外の業種の安全衛生の講義の追加

研修員から研修に含めてほしいと要望されても厚生労働省関係者のみでは充足し難い採鉱、採石、港湾労働、商業活動安全等のカリキュラムは、厚生労働省以外の関係者で企画してもらえるように、JICAとして工夫が必要であろう。

エ) 職長向けの安全確保の基本的なツールの解説の追加

研修員の期待に TQM や QC も教えて欲しかった、とあった。これらの米国から終戦後すぐに移入した数多くの職人向けの管理手法で安全の底辺を支えてきたものなので、解説程度は行った方が良い、と考えられる。

オ) 横浜労災病院で開催されていた医師、看護婦、看護師用の研修を同時期に実施（再開）する。

### 3. 各コースの検討～作業環境改善技術

#### (1) 当該分野における途上国ニーズの分析・考察

##### 1) 応募率

コース開設後5年になるが、研修の応募率状況は、年々増加しており（付属資料1. を参照。）人気が高いことを示している。

##### 2) 研修員からのニーズ

平成9年度から12年度にかけての Questionnaire への回答結果をみると、研修での満足度に対する項目に fully met、もしくは mostly met と回答した研修員は92.3%であり、日本で学んだ技術に対して、大変満足している結果がうかがえる。また一部の研修員の中に、作業環境の改善方法に比重をおいて欲しいとの意見が見られた。本コース実施による技術移転は対象国の職場環境改善につなげることを究極の目的としており、そうした観点から一部の意見として見過ごすことなく、真摯に受け止め、後述するように今後の本コースのカリキュラム作成上の改善の方向の糧とすることが望まれる。

#### (2) 現状分析

以下の点でコース達成目標の充実を図ることを提案する。

##### 1) 作業環境のモニタリング・システムの概念と技術を理解させる。

「作業環境測定のモニタリング・システムの概念と技術」分野の基礎的な項目はほぼ十分にカリキュラム上に反映されており、満足いくものである。

ただし、今後本コースは、開発途上国の発展度合いに応じて、作業環境改善の技術に係る項目を充実させていく方向に段階的に傾斜させていくことが対象国の職場環境改善に直接貢献できるものと考えられ、よりニーズにマッチしたものになることが思料される。よって、その点を踏ま

えた到達目標のための一部改善点を次のとおり提案したい。

### 次のような局所排気システム（以下「局排」という。）分野の充実

改善技術を解説する上で、局排は最も重要な課題であるので、次のように、従来型局排と最近法制化されたプッシュプル型換気装置を併せて紹介する内容をカリキュラムに十分に反映させること。

- ①従来型局所排気装置の技術的な説明の充実及び同排気装置による簡易な改善処置の解説と事例研究の実施
- ②平成 9 年度に法制化されたプッシュプル型局所換気装置による簡易な改善処置の解説と簡易なプッシュプル型の事例紹介

2) 簡易な作業改善事例を紹介（日本作業環境測定協会発行の作業環境改善事例集参照。）する。

Hazards（有害要因についての米国での常用語）の解説に大阪労働衛生総合センターでは独自の Text : How to carry out working environment improvement (7 methods) を使用している。この講義のときに夫々の有害要因に対して作業環境改善技術を付加して解説と実習をし、対策・改善技術の内容を広げてはどうか。これには、理解しやすいように発生源対策、作業環境対策、個人暴露低減対策と大きく三つの対象に分け、各々について下記の項目を簡略に解説をして改善技術の内容を広げるための紹介をするよう提言したい。

- ① 発生源対策
- ② 作業環境対策
- ③ 個人暴露低減対策

3) 一般的な作業管理

G.I.の到達目標「3. Control of work practices in general」：一般的作業管理を充足させる。産業現場では、ZD、TBM、SOP、4E、4M、5S、KYT、RST、TWI、OJT、TPM、QC、TQC など特別な費用を掛ける必要がない手法に関して、職長の安全管理の実務を中心に普及を図ってきた。今日、これらを 5S、RST や KYT など日本独自のものに発展させ、労働災害の防止並びに職業病発生率の低下に貢献してきている。

これらを作業環境の一般的な作業管理の解説コースに関連づけて講義並びに実習することによって、帰国後研修員が工業化のレベル差や開発の度合いの差に関係なくどの国でも、労働者の安全・衛生実務訓練をより具体的、かつ容易に実施できるのではなかろうか。

### (3) 結論・提案

「作業環境改善技術」コースは今後も必要であるが、以下の点で今後の改善を図る必要がある。

#### 1) 環境改善の技術関係研修カリキュラムの充実

(2)の1)で記したように、今後、対象国の産業の発展、技術力の進展並びに本コースの帰国研修員の貢献する技術の蓄積等により、全般的に研修員の知識、技術の向上が見込まれる。よって、これまで、基礎的な技術移転に比重を置いていた内容を、より対象国の職場環境の改善に直接効果を得られるよう、作業環境の改善を図るためのより高度な知識、技術の修得に比重を置くよう、段階的に傾斜していくことが望ましい。

#### 2) コース全体の費用効果の向上策

「労働安全衛生セミナー」で実施した手法と同様の手法を採用している。つまり、日程の初めのワークショップで参加する研修コースでの自分の目的を認識させ、それを最後のアクションレポートに何処まで自分の目的が達成されたかの自問自答にまで発展させている。

今後「作業環境改善技術」コースは、平成12年度から実施しているように、研修員に改善を希望する現場写真持参を更に徹底させることで、議論を通じて問題解決が可能な幾つかの提案を得られ、研修員本人のみならず、相手国自体に目に見える形の大きな貢献をもたらすことができる。

#### 3) 対象研修員の限定

本コースの対象国にふさわしい国情（産業発展状況、工業化、労働衛生水準など）にある国から優先的に研修員を受け入れるべく、研修員選定時に配慮（平成12年度実施分研修の反省会をもとに、今まで実施済みの環境改善技術の事例や、今後導入予定の技術を記入する項目を追加するなど。）することを期待する。

#### 4) 指導技術のスキルアップ研修

研修効果をより一層高めるために、労働安全衛生分野に造詣の深い専門家によるワークショップ等のスキルアップ研修の開催を提案したい。

#### 5) 本邦研修以外の可能性

ここで記述した本邦研修以外に将来は第二国研修及び第三国研修も視野に入れ、アジア地域のNIOSHを持つ国で、アジア地域での作業環境改善技術フォーラムの開催を企画し、実行することを提案する。このフォーラム以外に第二国研修又は第三国研修への発展を配慮しつつ、研修事業を想定して参加国からの研修員が自ら講師になれるような研修セミナーを企画・運営し、JICAは後援者となる。