

中華人民共和国
労働保障監察プロジェクト
終了時評価調査報告書

平成27年12月
(2015年)

独立行政法人国際協力機構
人間開発部

人間
JR
15-112

中華人民共和国
労働保障監察プロジェクト
終了時評価調査報告書

平成27年12月
(2015年)

独立行政法人国際協力機構
人間開発部

目 次

目 次
地 図
写 真
略語表

評価調査結果要約表（和文・英文）

第1章 終了時評価調査の概要.....	1
1-1 調査団派遣の経緯と目的.....	1
1-2 調査団の構成と調査期間.....	1
1-3 調査日程.....	2
1-4 主要面談者.....	3
1-5 対象プロジェクトの概要.....	4
第2章 評価の方法.....	5
2-1 評価設問と必要なデータ・評価指標.....	5
2-2 データ収集方法.....	5
2-3 データ分析方法.....	5
2-4 評価調査の制約・限界.....	6
第3章 プロジェクトの実績と現状.....	7
3-1 投入実績.....	7
3-1-1 日本側の投入.....	7
3-1-2 中国側の投入.....	8
3-2 活動実績.....	9
3-3 成果の達成状況.....	11
3-4 プロジェクト目標の達成状況.....	14
3-5 上位目標の達成の見込み.....	15
第4章 評価結果.....	17
4-1 評価5項目による評価.....	17
4-1-1 妥当性.....	17
4-1-2 有効性.....	18
4-1-3 効率性.....	18
4-1-4 インパクト.....	19
4-1-5 持続性.....	20
4-2 結 論.....	21

第5章 提言・教訓	23
5-1 提言	23
5-2 教訓	23

付属資料

1. 協議議事録（M/M）及び終了時評価調査合同報告書（和文）	27
添付資料1：PDM	49
添付資料2：研修実績	51
添付資料3：本邦研修参加者リスト	53
添付資料4：機材購入詳細	56
添付資料5：中国側カウンターパートリスト	57
2. 協議議事録（M/M）及び終了時評価調査合同報告書（中国語）	59
3. 評価グリッド	90

地 图



写 真



山東省済南市労働保障監察機構への視察



山東省済南市労働保障監察機構の監察員



天津市人力資源・社会保障局でのインタビュー



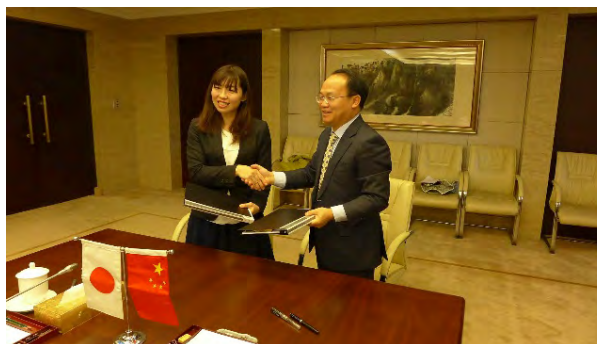
天津市人力資源・社会保障機構への視察



合同評価に関する協議



合同評価報告書の署名



合同評価報告書交換

略 語 表

略 語	欧 文	和 文
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
JCC	Joint Coordination Committee	合同調整委員会
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
M/M	Minutes of Meeting	ミニッツ（協議議事録）
PDM	Project Design Matrix	プロジェクト・デザイン・マトリックス
PJ	Project	プロジェクト
R/D	Record of Discussions	討議議事録

評価調査結果要約表

1. 案件の概要	
国名：中華人民共和国	案件名：労働保障監察プロジェクト
分野：社会保障-労働・雇用関係	援助形態：技術協力プロジェクト
所轄部署：人間開発部高等教育・社会保障部グループ社会保障チーム	協力金額（評価時点）：1億7,000万円
協力期間 (R/D)： 2013年1月17日～2016年1月16日	先方関係機関：人力資源・社会保障部、省・市人力資源・社会保障庁（局）
	日本側協力機関：厚生労働省
	他の関連協力：
<p>1-1 協力の背景と概要</p> <p>中華人民共和国（以下、「中国」と記す）では、急速な市場経済化と経済発展に対応し、労働形態は従来の硬直的な労働管理型から、柔軟な労働契約型に転換している。これに対し中国政府は、労働者の権益保護のため、1994年に労働法、2007年に労働契約法を制定するとともに、関連法令の適切な施行のための労働保障監察制度（日本における労働基準監督行政に該当）を強化している。</p> <p>労働保障監察制度の強化は、①法制度整備（労働法、労働契約法、雇用促進法、労働保障監察条例の制定など）、②執行の強化（日常の巡回調査、通報調査、書面審査など）、③組織体制の整備（省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察機関計3,291カ所の設置、専任監察員2万5,000人及び兼任監察員2万8,000人）により進められている。今後は監察範囲の拡大や雇用形態の多様化に伴い、積極的・予防的な監察体制への移行を図るため、労働保障監察能力の強化が課題となっている。</p> <p>このような背景の下、中国の労働保障監察の更なる強化のため、独立行政法人国際協力機構（JICA）は人力資源・社会保障部（以下、「人社部」という）をカウンターパート機関として、2013年1月から2016年1月の3年間の予定で「労働保障監察プロジェクト（以下、「本プロジェクト」という）」を実施しており、1名の長期専門家（チーフアドバイザー）が派遣されている。本プロジェクトでは「労働保障監察能力を向上させる基盤が強化される」ことを目標に、労働保障監察に関する各種業務の制度化を図り、研修実施基盤の強化、労働保障監察員（以下、「監察員」という）の業務能力の向上に向けた取り組みが実施されている。</p>	
<p>1-2 協力内容</p> <p>(1) 上位目標 中国の労働保障監察能力が強化される。</p> <p>(2) プロジェクト目標 労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。</p> <p>(3) 成果 1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。</p>	

2. パイロット地区¹の労働保障監察員の業務能力が向上する。
 3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する。

(4) 投入（評価時点）

日本側：総投入額 1億7,000万円

長期専門家派遣 1名
 短期専門家／調査団派遣 2名
 研修員受入 延べ71名
 機材供与 164万5,000円
 ローカルコスト負担 1億1,419万円²

相手国側：

カウンターパート配置 33名
 土地・施設提供 プロジェクト事務所・設備
 ローカルコスト負担 1億2,120万円³

2. 評価調査団の概要

調査者	団長・調査企画	湯浅 あゆ美	JICA 人間開発部高等教育・社会保障グループ 社会保障チーム 企画役
	労働政策 労働保障監察行政	須藤 祥 藤中 基之	厚生労働省大臣官房国際課 課長補佐 厚生労働省労働基準局監督課 中央労働基準 監察監督官
	評価分析	伊藤 治夫	株式会社アイコンズ
調査期間	2015年11月11～27日		評価種類：終了時評価調査

3. 評価結果の概要

3-1 実績の確認

(1) 投入・活動実績

日本側、中国側からの投入は計画どおり実施され、成果の発現に貢献している。現地国内研修費用は、日中双方のコストシェアが行われ、討議議事録（R/D）において、中国側負担を1年目は1/4、2年目は1/3、3年目は2/3とし、ただし、日本側負担総額が6,000万円を超える場合、超過分は中国側負担とすることが取り決められ、取り決めに従った予算配分が実施された。

プロジェクトの成果1に関する活動では、パイロット地区でのニーズ調査、日本人長期専門家による日本の労働基準監督に関する講演・講義、行政官及び研修講師の本邦研修、研修体系の改善、カリキュラム・教材の整備が実施された。

成果2に関する活動では、計1,809名に対する労働保障監察員資格研修（以下、「資格研修」という）及び計1,627名に対する労働保障監察員在職者研修（以下、「在職者研修」という）が実施され、さらに職務執行能力向上に関する各種勉強会が行われた。

成果3に関する活動としては、計654名に対する責任者研修〔責任者経験2年目までの労働保障監察新任責任者研修（以下、「新任責任者研修」という）を含む〕、業務改善施策

¹ パイロット地区：陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市の6省・市。

² 1人民元=18.8496円（2015年10月JICA中国事務所統制レート）として換算。

³ 1人民元=18.8496円（2015年10月JICA中国事務所統制レート）として換算。

としての山東省及び雲南省での「日系企業向け労働保障監察法令説明会」及び湖北省及び山東省でのパイロット地区周辺の省・市へのプロジェクト効果の普及を目的とした「研修強化拡大会議」が開催された。

上記のとおり本プロジェクトの活動は計画に沿って順調に実施されている。

(2) 成果の達成状況

【成果1】労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。

成果1は研修実施のための基盤整備に係る指標が設定されており、指標1-3（「全国版資格研修教科書」が2015年12月完成予定で作成中）以外はすべて指標を達成している。

指標1-1は本邦研修による講師の養成であり、延べ71人（目標：50人の研修講師の能力向上）が本邦研修に参加し、監察員研修の中央政府及びパイロット地区での講師を担っている。

指標1-2のカリキュラム作成については、パイロット地区の特性（産業形態、法令の違い、監察員の能力等）に配慮して、全国労働保障監察責任者研修（以下、「全国責任者研修」という）、新任責任者研修、資格研修、在職者研修に関する計42のカリキュラム（目標：30のカリキュラム）が策定された。

指標1-3の全国版資格研修教科書（目標：少なくとも資格研修分野の研修教材が作成される）は現在策定中であり、プロジェクト終了前の2015年12月に完成予定である。

指標1-4の研修改善案の作成に関しては、プロジェクト活動を通じて研修改善案を含む「研修実施要綱」が人社部により策定され、パイロット地区において同要綱に従った研修が計画・実施されている。

【成果2】パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。

成果2はパイロット地区の監察員への研修の理解度を指標としており、すべての指標の達成が確認された。

指標2-1の資格研修参加者の理解度の確認は、研修終了後に実施される試験結果を用いた。パイロット地区の試験結果の平均は88.7点（目標：80%の参加者が理解する）であり、参加者の高い理解度が示された。

指標2-2の在職者研修の理解度に関しては⁴、雲南省、湖北省、山東省、黒竜江省における満足度調査では、平均で97.5%の参加者が研修の内容、講師、実施形態などに「満足」と回答している。また、陝西省及び天津市の試験結果の平均は85.1点（目標80%の参加者が理解する）と参加者の高い理解度が確認された。

【成果3】労働保障監察の業務運営能力が向上する。

成果3は全国責任者研修の参加者の理解度及び業務改善施策案の作成に係る指標が設定されており、すべての指標の達成が確認された。

指標3-1は、全国責任者研修参加者への全3回の全国責任者研修のアンケート調査の結果、平均98.1%の参加者が研修内容、教材、講師等に対して「満足」と回答した。

指標3-2の業務改善施策案として、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取り締まりを強化し、労働者の合法的権益を保護するため、人力資源・社会保障部門による行政

⁴ 研修実施後に満足度に関わるアンケート調査を実施した地区と、試験により理解度を確認した地区があり、統一した効果の確認方法は用いられていない。

法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備、制度化された⁵。さらには、法令周知業務の改善施策として、天津市及び山東省煙台市における「日系企業向け労働保障監察法令説明会」の計画が策定され、実施された。

(3) プロジェクト目標の達成状況

【プロジェクト目標】労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。

プロジェクト目標は労働保障監察能力向上のための基盤強化であり、すべての指標が達成した。

指標1はパイロット地区の監察員の業務水準の向上であり、すべてのパイロット地区で実際の通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査などに研修内容が活用され、業務改善が進んでいる。

指標2、指標3は資格、在職者研修の改善であり、すべてのパイロット地区（目標：パイロット地区6カ所のうち、少なくとも5カ所）において、「資格・在職者研修実施要綱」を用いた研修の実施により研修が改善された。

指標4のプロジェクトの活動結果を活用した業務改善施策の実施（目標：2省での1つ以上の業務改善施策の実施）に関しては、法令周知に関する業務改善として、天津市及び山東省の2地区において、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施されている。

(4) 上位目標の達成見込み

【上位目標】中国の労働保障監察能力が強化される。

上位目標は中国全土での労働保障監察能力強化をめざしている。上位目標の指標の一部は既に達成しており、プロジェクト終了後の上位目標の達成の可能性は高い。

指標1の業務改善施策の継続に関しては、プロジェクトにより、賃金不払い事案の処理について、公安部との連携及び手続きが制度化された（「人社部発100号」）。さらに、「市場の公正な競争の促進と市場の正常な秩序の維持に関する国務院令[国発（2014）20号]」（以下、「国発20号」という）に基づいた労働保障監察の法執行体制の改革が、日本の労働基準監督体制も参照し推進されており、プロジェクトの業務改善施策が今後も継続する見込みは高い。

指標2、3の研修参加者数は、資格研修の参加者が1,809人、在職者研修が1,627人であり、それぞれの指標の目標である1,500人を既に達成した。

指標4の全国責任者研修の参加者は482人であり、山西省及び山東省で実施された新任責任者研修の参加者を加えると計654人が責任者に対する研修を受講しており、目標である450人を既に達成した。

3-2 評価結果の要約

(1) 妥当性（高い）

1) ターゲットグループのニーズとの整合性

パイロット地区へのニーズ調査を通して抽出された課題に対し、プロジェクトによる研修改善、業務改善施策の促進が行われており、プロジェクト活動はターゲットグループである人社部及びパイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）のニーズと整合して

⁵ 「労働報酬支払拒否罪嫌疑事件の取締連携業務の強化に関する通知」（人社部発〔2014〕100号）（以下、「人社部発100号」という）

いる。

2) 中国の国家政策との整合性

プロジェクト活動である監察員の法執行能力の向上に関する研修の実施は、「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱（2009～2015年）」、「人力資源・社会保障事業発展12・5計画要綱」及び「就業促進計画」（2011～2015年）における労働保障監察の法執行・体制整備の強化と整合している。

3) 日本の援助政策との整合性

本プロジェクトは、2010年8月に発表された日本政府による対中国经济協力の重点分野である「改革・開放支援」における、経済活動を律する法制度の確立及び地域格差の解消とバランスのとれた発展のための「ガバナンス強化」に位置づけられる。

(2) 有効性（高い）

1) プロジェクト目標の達成見込み

プロジェクト目標は「労働保障監察能力向上のための基盤が強化される」であり、研修に参加した監察員の業務水準の向上（指標1）、パイロット地区におけるプロジェクトの活動結果を活用した資格研修の改善（指標2）、プロジェクトの活動結果を活用した在職者研修の改善（指標3）及び業務改善施策の実施（指標4）に関して、すべての指標が達成されている。さらに、パイロット地区での各種研修の内容は、監察員による通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査などの業務に活用されている。

2) プロジェクト目標の促進要因

本邦研修に関し、カウンターパートの重点事項、要望に基づく研修の内容の検討、計画立案、プロジェクト長期専門家による、研修前の労働保障監察政策の日中比較に関する講義の提供並びに研修中の実務に係る補足説明の実施は、本邦研修の効果向上に大きく寄与した。

各省・市における労働保障監察制度や法令の整備状況が異なることから、パイロット地区ごとの研修カリキュラム・教材が作成されたことは適切であった。また、従来型の研修は座学中心であったが、本邦研修の結果を踏まえ、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった双方向型の研修手法の採用により研修効果が向上した。

(3) 効率性（高い）

1) 成果の達成度と投入の適切さ

長期専門家の有する専門性及びプロジェクト調整能力に関して、中国側から高い評価を得ている。特に、長期専門家が実施した日本の労働保障監察に係るセミナー、シンポジウムの実施及び助言は中国側のニーズに合致していた。本邦研修の内容、訪問先などは適切であり、さらに、長期専門家による、本邦研修出発前の日中の労働基準監督制度に係る講義、本邦研修中の補足説明などにより、研修効果が向上した。

2) コストシェアによる研修実施

本プロジェクトの主要な活動である監察員に対する研修の実施においては、日本及び中国側とのコストシェアが確実に実施されており、比較的少ないプロジェクト経費により、多くの研修参加者が輩出しており、費用対効果の高い効率的なプロジェクト運営がなされた。

3) 他の国際機関との連携

国際労働機関 (ILO) との連携による研修カリキュラムへの強制労働問題の導入、ILO・人社部・JICA 共催での「国際労働保障監察の理論と実践シンポジウム」、人社部・ILO 共催による「労働監督条約セミナー」での日本人専門家の報告といった国際機関との連携が行われた。

(4) インパクト (やや高い)

1) 上位目標の達成見込み

上位目標の指標の一部が既に達成されており上位目標達成の見込みは高い。一方で、上位目標である「中国の労働保障監察能力強化」には、現在、人社部により策定中である他地区への成果の普及計画が実施されることにより、将来の他地区での研修、業務改善の普及が見込まれる。

2) 普及に向けた取り組み

パイロット地区以外への普及を目的として、パイロット地区の周辺地区を対象として「研修強化拡大会議」が3回実施された。また、同会議の結果を踏まえて、山西省⁶における監察員研修がパイロット地区以外で初めて実施された。さらに、本邦研修及び全国責任者研修には、パイロット地区以外からも多くの労働保障監察機関の関係者が参加しており、将来の他地区での研修及び業務改善の中心的な役割を担うことが期待される。

3) 関連業務の制度化へのインパクト

本プロジェクトにより労働保障監察業務の改善に係る以下の項目の制度化が実施された。

- ・日本の労働基準監督における司法制度を参考とし、行政法執行と刑事司法との連携に関する制度化が行われた(「人社部発 100 号」)。さらに、広東省、湖北省では「人社部発 100 号」に基づいて、当該地域における行政法施行と刑事司法との連携の制度化が推進されている。
- ・中国における「国発 20 号」に基づく労働保障監察の法執行体制の改革、特に中央政府、省・市政府の労働保障監察の職責の明確化に関して、日本の労働基準監督体制が参照された。
- ・日本の職階に応じた研修体系を参照して、中国における監察員研修を細分化、専門化し、新たに新任責任者研修が山東省、山西省において制度化された。
- ・中央及び一部の省(山東省、雲南省)において、労働保障監察研修を実施する講師バンク⁷の設置が制度化された。

4) 日系企業へのインパクト

天津市、山東省煙台市において、日系企業に対して「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。参加企業からは、「中国政府の法令、法規に関する説明により、法規の解釈、法律法規の深い理解ができ、日常管理の標準化につながる」、「説明会で紹介された労働紛争の事例と類似した案件が発生したことがあり有用だった」といった感想が寄せられており、同法令説明会が多くの日系企業にとって有効であることが確認された。

⁶ 山西省は短期研修実績があり、労働保障監察機関と公安、司法機関との連携が模索されており、かつ労働保障監察機構が県、郷、鎮まで浸透していることから選定された。

⁷ 労働保障監察研修の講師としての条件を満たし承認されると講師バンクに登録される。講師バンクのメンバーは中央で約 20 人であり、中央、地方の人社部職員、監察員、大学教員、弁護士等から構成される。

(5) 持続性（やや高い）

1) 政策面

労働保障監察に関する国家政策は、「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱（2011～2015年）」に盛り込まれており、労働保障監察は次期計画である13年5カ年計画においても優先課題として踏襲される。また、人社部は2010年に「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」にて、労働保障監察に係る資格研修、在職者研修、全国責任者研修及び講師への研修実施に係る規定を通達している。本プロジェクトでは、上記の通知に基づいて在職者研修及び資格研修に関する具体的な「研修実施要綱」を策定した。さらに、プロジェクトの成果を受けて、パイロット地区では資格研修、在職者研修及び責任者研修⁸が制度化されており、持続的な研修の実施に向けた取り組みが行われている。

2) 組織・財務面

本邦研修を受講した職員は、中央において、監察員研修を担当する講師バンクに登録されている。また、山東省、雲南省といった一部のパイロット地区においても省レベルの講師バンクの設置が制度化⁹されるなど、組織面における研修実施体制の構築が行われている。

研修の予算措置に関して、パイロット地区での各種研修は既に制度化されており、省・市の経常予算により研修が行われている。プロジェクト期間の現地国内研修は日中双方のコストシェアにより実施されており、研修予算の継続的な確保は可能であることが確認された。一方で、一部のパイロット地区では、プロジェクト終了後の研修予算は申請中であるなど、予算確保の状況は地域によって異なる。

3) 技術面

中央及びパイロット地区において養成された講師は、プロジェクト終了後の研修の継続、研修カリキュラム、教材の作成に十分な能力を有することが確認された。ただし、労働保障監察の法令・規則、理論、実務は変化が大きく、変化に応じた研修計画（カリキュラム、教材含む）の策定、講師の能力強化の継続が求められる。

3-3 結論

本プロジェクトは労働保障監察能力を向上する基盤強化を目的として実施された。終了時評価調査の結果、プロジェクトの活動は計画どおり実施されており、期待された成果が発現していることが確認された。

5項目評価結果に関しては、本プロジェクトはターゲットグループのニーズ、中国及び日本の政策とも整合していることから、妥当性は高いと判断する。各成果の発現により、プロジェクト目標が達成されており、有効性は高いと判断する。また、活動が計画どおり実施され、期待どおりの成果が発現しており、投入の質、量、タイミングともに適切であることから効率性は高い。上位目標は、一部の指標が既に達成されている一方で、今後の他地区への普及には具体的な普及計画の策定が必要となることから、インパクトはやや高いと判断する。政策面、組織面及び技術面においてプロジェクト効果の維持は可能であるが、継続的な予算確保の状況は地域によって異なることから、持続性はやや高いと判断する。

上述の結果が示すように、プロジェクトは順調に実施され、プロジェクト目標が達成されていることから、計画どおり2016年1月に終了する。

⁸ 責任者研修の制度化は一部のパイロット地区に限定される。

⁹ 陝西省では制度化されていないが、講師バンクが設置された。

3-4 提言

(1) パイロット地区での研修継続への支援

パイロット地区では、プロジェクト終了後も策定された研修計画に沿った研修予算の確保は実現可能であると見込まれるが、人社部は、「研修実施要綱」に沿った研修が継続的に実施されるため政策支援及びモニタリングを継続する必要がある。

(2) プロジェクト効果の他地区への普及

プロジェクトのパイロット地区以外への普及計画（人員、予算計画を含む）が策定中である。この普及計画の着実な実施により、プロジェクト成果の普及が期待される。

(3) 各種研修の標準教材の策定

現在、プロジェクトの成果を受けて、「全国版資格研修用教科書」が作成中であり、2015年12月に完成予定である。今後、パイロット地区で作成されたカリキュラム、教材を参照し、全国責任者研修及び在職者研修についても全国標準教材が作成されることが期待される。

(4) 段階的な研修体制の整備

プロジェクトでは、段階に応じた研修の実施として新任責任者研修が新たに採用された。監察員の効果的養成の観点から、採用から配属、異動、昇進、役職等に応じた段階的な研修体系の構築が求められる。

3-5 教訓

(1) 日中間でのコストシェアによる現地国内研修の実施

プロジェクト計画の段階で中国側、日本側の費用負担の割合を明確に定め、各研修において研修委託契約を結んで日中双方によるコストシェアを確実に実施した。中国政府も予算を負担することにより、費用対効果の高い研修の実施への動機づけが可能となる。さらに、コストシェアにより、中国側の財務当局への説明を含め、研修費用の確保が容易になった。このように現地国内研修のコストシェアは、研修費用を經常予算化することに貢献し、将来の研修の財務面での持続性の確保を実現した。

(2) 制度化促進に向けたプロジェクト関係者の選定

プロジェクトの実施を通して、研修体制、監察業務体制等の制度化が推進され、労働保障監察業務を向上する基盤が強化された。カウンターパート及び本邦研修の参加者に政策策定に係る関係者が含まれたことが、これらの制度化の促進に寄与している。カウンターパート及び研修参加者の選定にあたっては、将来の制度化を視野に入れた人選により、プロジェクトの成果の持続性の確保につながる。

Summary of Terminal Evaluation

I. Project Outline	
Country: People's Republic of China	Project title: Project for Labour and Social Security Inspection
Issue/Sector: Social Security/Labour and Employment	Cooperation scheme: Technical Cooperation
Division in charge: Social Security Team, Higher Education and Social Security Group, Human Development Department	Total cost: 170 million yen
Period of cooperation	(R/D):17 January 2013-16 January 2016
	Partner Country's implementing organization: Ministry of Human Resources and Social Security Province/City Human Resources and Social Security Administrations (stations)
	Supporting organization in Japan: : Ministry of Health, Labour and Welfare
Other related organizations:	
1. Project Background	
<p>In response to the rapid market economy and economic development, the working style in the People's Republic of China (hereinafter "China") has been converted from a conventional rigid labour management style to a flexible labour contract style. The Chinese government accordingly enacted the Labour Law in 1994 and the Labour Contract Law in 2007, and enhances the labour security inspection system (equivalent to the Japanese labour standards inspection administration) to properly enforce relevant laws and regulations, thereby protecting the rights and interests of workers. The labour security inspection system has been strengthened by the following: i. Developing legal systems (enactment of labour law, labour contract law, employment promotion law and labour security inspection regulations), ii. Strengthening the implementation of laws (daily inspection, reporting research and document reviews), and iii. Reinforcing organizational structures (installation of 3,291 labour and social security inspection agencies at city, province and prefecture levels, with 25,000 full-time inspectors and 28,000 concurrent inspectors). Shifting labour security inspection capabilities to an active-preventative inspection system has proved challenging because of employment style diversification and expansion of inspection sectors.</p> <p>Against this background, the Japanese International Cooperation Agency (JICA) implemented the "Project for Labour and Social Security Inspection" (hereinafter "the Project"), intended to further improve Chinese labour and social security. The Project, in effect from January 2013 to January 2016, is conducted in cooperation with the Ministry of Human Resources and Social Security, a Chinese counterpart organization. A long-term Japanese expert (chief adviser) has been allocated for the Project. The Project has institutionalized labour and social security inspection operations and enhanced the implementation framework for training, as well as improved the capacity of labour and social security inspectors (hereinafter "inspectors") in order to achieve its stated purpose: to "strengthen the framework to improve labour and social security inspection capacity".</p>	

2. Project Overview

(1) Overall Goal

The labour security inspection capability in China is strengthened

(2) Project Purpose

Framework to improve the labour security inspection capability is strengthened

(3) Outputs

Output 1: Framework for implementing training on labour security inspection is strengthened

Output 2: Capacity of the labour security inspectors in pilot areas¹⁰ is improved

Output 3: Management capacity of labour security inspection is improved

(4) Inputs (at the time of evaluation)

Japanese side: Total cost 170 million yen

Long-term Expert: 1 person Equipment: 1,645,000 yen

Short-term Experts: 2 person Local cost: 114,190,000 yen¹¹

Training in Japan and third country: 71 person

Chinese side:

Counterparts (C/P) 33 person

Project office/facilities

Local cost: 121,200,000 yen¹²

II. Evaluation Team

	Function	Name	Designation
Members of evaluation team	Team leader and evaluation planning	Ayumi Yuasa	JICA, Human Development Department, Social Security Team, Higher Education and Social Security Group, Advisor
	Labour policy	Sho Sudo	Ministry of Health, Labour and Welfare, Minister's Secretariat, International Affairs Division, Deputy Director for International Cooperation
	Labour security inspection administration	Motoyuki Fujinaka	Ministry of Health, Labour and Welfare, Labour Standards Inspection Division, Central Labour Standards Inspection Bureau, Supervisor
	Evaluation and Analysis	Haruo Ito	ICONS Inc.
Period of evaluation	11 November-27 November 2015		Type of Evaluation: Terminal Evaluation

¹⁰ Pilot areas: Six provinces and cities including Shaanxi, Hubei, Heilongjiang, Shandong, Yunnan and Tianjin.

¹¹ 1 RMB = 18.8496 yen (JICA China Office rate in October 2015).

¹² 1 RMB = 18.8496 yen (JICA China Office rate in October 2015).

III. Results of Evaluation

1. Project Performance

(1) Input and activities

Input from both the Japanese and Chinese sides has been provided as planned, and this input has contributed to generation of the Project's Outputs. The Japanese and Chinese sides shared the costs of training in China, based on the following agreement, made at the time of the Project's initiation (R/D): that the Chinese government would bear 1/4 (first year), 1/3 (second year) and 2/3 (third year) of the training costs; additionally, in the case of Japanese training costs exceeding 60 million yen, that the excess would be borne by the Chinese side. Actual training costs from both sides have been allocated in accordance with this initial agreement.

The following activities related to Output 1 have been implemented: needs assessment in pilot areas; seminars and lectures on labour standards supervision in Japan, conducted by the Japanese expert; training for officials and training instructors in Japan; improvement of the training system; and development of curriculum and teaching materials. The following activities related to Output 2 have been implemented: Labour Security Inspector Qualification Training (hereinafter "Qualification Training") for a total of 1,809 participants and In-service Labour Security Inspector Training (hereinafter "In-service Training") for a total of 1,627 participants. Moreover, various study sessions to build instructor capacity have been implemented. The following activities related to Output 3 have been implemented: Manager Training (including training for newly-appointed managers with less than 2 years of experience in a management position, hereinafter "Newly-appointed Manager Training") for a total of 654 participants. In addition, to improve the operations of labour and social security inspection, the Project implemented a "Presentation on Chinese Labour Security Inspection Laws and Regulations for Japanese-affiliated Companies" in Shandong and Yunnan Province, and a "Meeting on Expansion of Strengthened Training" to disseminate Project effects to provinces/cities neighbouring the pilot areas of Hubei and Shandong Province.

As mentioned above, Project activities have been implemented smoothly and in accordance with the original plan.

(2) Outputs

Output 1: The framework for implementing training on labour security inspection is strengthened

Indicators for Output 1 relate to improvement of the training framework, and all Indicators have been met except Indicator 1-3 (the "National Textbook of Qualification Training"), which will be completed in December 2015.

Indicator 1-1 concerns building instructor capacity through training in Japan. A total of 71 personnel (target: 50 personnel) participated in the training in Japan and subsequently played roles as training instructors in the central government and pilot areas. For Indicator 1-2, which concerns curriculum development, a total of 42 curricula related to the National Labour Security Inspection Training for Managers (hereinafter "the National Manager Training"), the Newly-appointed Manager Training, the Qualification Training and the In-service Training have been developed (target: 30 curricula), based on the characteristics of each pilot area (industry structure, variation of laws and regulations, inspector capacity, etc.). As for Indicator 1-3, the National Textbook of Qualification Training is currently in development, with completion planned for December 2015, prior to the end of the Project (target: develop training material at least for the Qualification Training sector). For Indicator 1-4, development of a

training improvement plan, the “Training Implementation Guidelines”, which includes a training improvement plan, was developed through the Project by the Ministry of Human Resources and Social Security, and inspector training was planned and implemented in pilot areas according to the guidelines specified.

Output 2: Capacity of the labour security inspectors in pilot areas is improved

Achievement has been confirmed for all Indicators concerning Output 2: improving the level of understanding among participants in training in the pilot areas. To measure Indicator 2-1, participants’ test results after each training were used to identify the understanding level achieved by the Qualification Training. The average test result in the pilot areas was 88.7 points (target: 80 percent participant understanding), confirming a high degree of participant understanding. For Indicator 2-2, participants’ understanding of the In-service Training, an average of 97.5 percent of training participants expressed that the training contents, instructors and methods were “satisfactory” based on the results of questionnaires given in Yunnan, Hubei, Shandong and Heilongjiang Province. Moreover, the average test result in Shaanxi Province and Tianjin was 85.1 points. This showed a high level of understanding among the training participants (target: 80 percent participant understanding).

Output 3: Management capacity of labour security inspection is improved

The Indicators of Output 3 relate to participants’ level of understanding in National Manager Training, and to development of an improvement initiative for inspector operations. Achievement has been confirmed for all Indicators in this area as well.

For Indicator 3-1, the results of a questionnaire given to participants of all three National Manager Trainings show that 98.1 percent expressed a rating of “satisfactory” for the training contents, teaching materials and instructors. For Indicator 3-2, improvement of inspector operations, the Human Resources and Social Security sectors developed and institutionalized systems concerning administrative law and cooperation with criminal justice, thereby strengthening control of criminal acts such as non-payment of salary, and protecting the legitimate rights and interests of employees. Furthermore, as an improvement initiative for instruction of related laws, a “Presentation on Chinese Labour Security Inspection Laws and Regulations for Japanese-affiliated Companies” was planned and implemented in Shandong and Yunnan Province.

(3) Project Purpose

Framework to improve the labour security inspection capability is strengthened

All Indicators have been met concerning the Project Purpose, strengthening the framework to build labour security inspection capacity. Indicator 1 was improvement of initiatives concerning inspector operations in pilot areas. Actual inspector operations, such as reporting, declaration, site visit/supervision, research, processing, administrative appeal and social insurance inspection, have been improved through capacity-building training programs. Indicator 2 and Indicator 3 were improvement of the Qualification and In-service Training programs. Inspector training sessions were improved in all pilot areas (target: improvement of training sessions in at least five of the six pilot areas) through use of the Qualification and In-service Training Implementation Guidelines. With respect to Indicator 4, implementation of improvement initiatives using Project results (target: implementation of at least one improvement initiative in two provinces), the “Presentation on Chinese Labour Security Inspection Laws and

Regulations for Japanese-affiliated Companies” in Shandong and Yunnan Provinces was provided as an improvement initiative for instruction in related laws.

(4) Overall Goal

The labour security inspection capability in China is strengthened

The Overall Goal of the Project was to strengthen the capacity of labour security inspection in China. Some Indicators of the Overall Goal have already been achieved; thus, the likelihood of fully achieving the Overall Goal at the close of the Project is high. For Indicator 1, continuation of improvement initiatives for inspector operations, the process of handling wage non-payment cases and procedures for cooperating with the Ministry of Public Security were institutionalized by the Project (“the Circular Notice of the Ministry of Human Resources and Social Security – No. 100”, hereinafter “Ministerial Circular No. 100”). In addition, reform of the labour security inspection enforcement regime has been promoted according to “the State Council Ordinance on Promoting Fair Market Competition and Securing an Orderly Market [State Council Ordinance (2014) No. 20]” (hereinafter “State Council Ordinance No. 20”) with reference to Japan’s standards supervision system. Potential is high for continuation of these improvement initiatives, based on the aforementioned national circular and state ordinance. For Indicators 2 and 3, the target number (1,500 participants) was achieved, with 1,809 participants in the Qualification Training and 1,627 in the In-service Training. For Indicator 4, the target number of trainees (450) was exceeded, with 482 participants in the National Manager Training—654 total participants, including those from the Newly-appointed Manager Training held in Shaanxi and Shandong Province.

2. Summary of Evaluation Results

(1) Relevance: High

Relevance of target group needs

The Project has improved inspector training and operations based on the challenges identified through needs assessment in the pilot areas; therefore, Project activities are consistent with the needs of its counterparts, such as the Ministry of Human Resources and Social Security and the Province/City Human Resources and Social Security Administrations (stations) in the pilot areas.

Relevance of the national policy of China

The Project’s primary activity, provision of training to build inspector capacity to implement law, is consistent with the “12th Five-Year Plan of National Economic and Social Development (2009-2015)”, the “12th Five-Year Development Plan of Human Resources and Social Security Operation” and the “Employment Promotion Plan (2011-2015)”, which states the objective of strengthening law enforcement and development of the labour security inspection system.

Relevance of the cooperation policy of Japan

The Project is regarded as supporting “Strengthening Governance” in “Supporting Reform and the Opening up of Markets”, priorities of the “Economic Cooperation of the Government of Japan to China (August 2010)”, which states the intention to establish legal systems to control market activities and to realize balanced development without regional disparities.

(2) Effectiveness: High

Achievement of the Project Purpose

The Project Purpose is “strengthening the framework to build labour security inspection capacity”. All Indicators of the Project Purpose, such as improvement of inspector operations through training participation (Indicator 1), improvement of Qualification Training and In-service Training programs in the pilot areas (Indicators 2 and 3), and implementation of improvement initiatives (Indicator 4) have been met. Furthermore, the contents of training have been utilized in actual inspector operations, such as reporting, declaration, site visit/supervision, research, processing, administrative appeal and social insurance inspection.

Factors promoting the Project Purpose

Development of a training curriculum and plan based on the priorities and needs of the counterparts, providing lectures on comparative study of Japanese and Chinese security inspection policy, and supplementing information during the training led by the Japanese expert contributed greatly to improving the effects of the training in Japan. Because the progress of the labour security inspection system’s development and the content of laws and regulations varied in each province and city, the approach taken, developing training curricula and teaching materials with consideration for variations in each pilot area, was appropriate. In addition, prior to the Project’s activities, lecture-oriented conventional training was generally implemented; training effect has been improved through application of interactive training methods such as “role-play” and “group discussions” introduced during the training in Japan.

(3) Efficiency: High

Achievement of outputs and appropriateness of input

The Chinese counterparts highly appreciate the expertise and project coordination skills of the Japanese long-term expert. In particular, the seminars and symposiums provided on labour security inspection in Japan and the advice given by the expert were consistent with the needs of the Chinese counterparts.

The content and site selected for the training in Japan were appropriate; furthermore, providing lectures on comparative study of Japanese and Chinese security inspection policy and supplementing information during the training led by the Japanese expert contributed greatly to improving the effects of the training in Japan.

Training with cost sharing

For implementation of inspector training, a main Project activity, training costs were shared between Japanese and Chinese sides. As a result, the Project has produced many trainees with relatively small expenses. The Project was operated efficiently by taking this cost-effective approach.

Cooperation with international organizations

In cooperation with the International Labour Organization (ILO), the Project addressed the issue of forced labour as part of the training curriculum. The Japanese expert additionally facilitated presentations such as the “Theory and Practice Symposium of International Labour Security Inspection”, co-hosted by ILO, the Ministry of Human Resources and Social Security, and JICA; and the “Labour Supervision Convention Seminar”, co-hosted by ILO and the Ministry of Human Resources and Social Security.

(4) Impact: Relatively high

Prospect of Overall Goal achievement

Since some Overall Goal Indicators have already been achieved, future possibility for achievement of all Overall Goal Indicators is high. Regardless, to fully achieve the stated Overall Goal, to strengthen the labour security inspection capacity in China, a dissemination plan (currently under development by the Ministry of Human Resources and Social Security) must be implemented to assure future improvement of training and inspector operations in other areas of China.

Approach to dissemination of the Project

To disseminate Project outputs to non-pilot areas, a “Meeting on Expansion of Strengthened Training” for the provinces neighbouring pilot areas was implemented on three occasions. As a result of this meeting, inspector training in Shaanxi Province was first implemented in a non-pilot area. In addition, many personnel from labour security inspection agencies outside pilot areas have participated in the training in Japan and the National Manager Training; these participants are expected to be main actors in implementing training and improving inspector operations in other area in the future.

Impacts of institutionalization of related operations

The following systems have been institutionalized by the Project to improve labour security inspection operations:

- With reference to the Japanese judicial system in labour standards inspection, the Project has institutionalized a system of cooperation between enforcement of administrative laws and criminal justice (“Ministerial Circular No. 100”). Institutionalization of this system on the basis of “Ministerial Circular No. 100” has also been promoted in Guangdong and Hubei Province.
- The Japanese standards supervision system was referenced for reform of the labour security inspection enforcement regime, based on State Council Ordinance No. 20, particularly with respect to clarifying the responsibilities of labour security inspection in the central, provincial and city governments.
- With reference to the Japanese training system, and in accordance with job classification, the Newly-appointed Manager Training which was further segmented the existing Manager Training was institutionalized in Shandong and Shaanxi Provinces.
- Establishment of an Instructor Bank¹³ for inspector training has been institutionalized at the central and provincial (Shandong and Yunnan Province) levels.

Impact on Japanese companies

The “Presentation on Chinese Labour Security Inspection Laws and Regulations for Japanese-affiliated Companies” was implemented in Shandong and Yunnan Province. The following feedback was submitted by participating companies: “The deep understanding of the interpretation of Chinese laws and regulations given by the presentation will contribute to standardizing day-to-day management” and “It was useful because a similar case of labour disputes introduced in the presentation happened [in my company]”. These comments confirm that this presentation, facilitated by the Project, was relevant to

¹³ After meeting certain conditions for approval, instructors of labour security inspection training are registered to the Lecturer Bank. The central Instructor Bank has 20 members, including central and regional inspectors of the Ministry of Human Resources and Social Security, university faculty, and lawyers.

many Japanese-affiliated companies.

(5) Sustainability: Relatively high

Political aspects

National policy on labour security inspection has been incorporated into “the 12th Five-Year Plan of National Economic and Social Development (2011-2015)”, and labour security inspection will also be incorporated as a priority issue in the next “13th Five-Year Plan”.

Additionally, in 2010 the Ministry of Human Resources and Social Security was notified about implementation of Qualification Training, In-service Training, National Manager Training and Trainer Training in labour security inspection by issue of the “Notification of Further Strengthening Labour Security Inspector Training”. The Project developed concrete Training Implementation Guidelines for Qualification and In-service Training, with reference to the aforementioned national notification. In addition, efforts to sustain inspector training have also been made, as Qualification/In-service Training and Manager Training¹⁴ were institutionalized in pilot areas in response to the Project’s results.

Institutional and financial aspects

Participants of the training held in Japan have been registered as members of the Instructor Bank, which will be responsible for inspector training at the central level. Because some pilot areas, such as Shandong and Yunnan Province, have also institutionalized the Instructor Bank at the provincial level¹⁵, a training implementation system is being established and the Project’s organizational aspects will be sustained.

With respect to securing payment for training costs, because each training program has already been institutionalized in each pilot area, the cost of inspector training has been implemented into ordinary budgets in provinces and cities. Because inspector training costs during the Project period were borne through cost sharing between Japan and China, sustained budget allocation will be secured. However, the sure availability of training budget varies by region; future allocation of budgets after the Project’s conclusion is still pending in some pilot areas.

Technical aspects

It was confirmed that instructors trained at the centre and in the pilot areas have sufficient skill to continue training after the Project ends, and to develop curricula and teaching materials. However, because laws, regulations, theory and operation of labour and security inspection have changed significantly, revision of the training plan (including curricula and teaching materials) and continuous capacity-building for inspectors will be required to accommodate the changes.

3. Conclusion

The Project was implemented for the purpose of strengthening the framework to improve labour security inspection capability. The study conducted by this Terminal Evaluation revealed that the Project has been implemented as planned and has generated the expected Outputs.

With respect to the five evaluation criteria, because the Project’s activities are consistent with the needs

¹⁴ Institutionalization of Manager Training is limited to parts of the pilot areas.

¹⁵ Though the Instructor Bank has not been institutionalized, it was established in Shaanxi Province.

of target group, and with the policies of both China and Japan, Relevance is evaluated as High. The Project Purpose has been achieved by the contribution of each Output; thus, the Effectiveness of the Project is also High. Because each activity has been implemented as planned and generated each Output as expected, and furthermore both the quality and quantity of Inputs were appropriate, Efficiency is evaluated as High. Some Indicators of the Overall Goal have already been achieved, but it is still necessary to develop and implement a specific dissemination plan to expand Project results to other areas in the future; therefore, Impact is evaluated as Relatively high. Finally, although the sustainability of the political, organizational and technical aspects is high, the status of ensuring necessary budgets varies by region; thus, the Sustainability of the Project is evaluated as Relatively high.

The overall results show that the Project has been implemented smoothly, and the Project Purpose has been achieved. Therefore, the Project will conclude in January 2016 as planned.

4. Recommendations

(1) Support for continued training in the pilot areas

Though it is expected that training budgets in pilot areas will be secured based on the developed training plans even after the conclusion of the Project, the Ministry of Human Resources and Social Security must maintain political support and monitoring to sustain inspector training in line with the Training Implementation Guidelines.

(2) Dissemination of Project results to other areas

The plan for dissemination of Project results (including personnel and budget allocation) beyond the pilot areas is currently in development. Project results are expected to be disseminated through steady implementation of this plan.

(3) Development of standard teaching materials

In response to the results of the Project, the National Textbook of Qualification Training is in development (completion expected December 2015). Development of national standard teaching materials for the In-service Training and National Manager Training is also expected, with reference to the curriculum and teaching materials developed in the pilot areas.

(4) Development of tiered training system

The Project adopted the Newly-appointed Manager Training based on the promotion stages of inspectors. To improve the effectiveness of inspector training, a tiered training system must be developed, corresponding to the each stage of an inspector's recruitment, transfer, promotion and responsibility.

5. Lessons Learned

(1) Local training by cost sharing between Japan and China

To ensure effective cost-sharing of local training, both the Japanese and Chinese sides clearly defined the proportion of training expenses to be paid in the Project's planning stages, and each training was implemented by making a contract between the Japanese and Chinese sides based on this predefined proportion.

Because the Chinese side has borne training costs according to the plan, the Project was able to provide cost-effective training with motivation on the Chinese side to reduce training costs. The sharing of

training cost also contributed to ensuring the support of the Chinese side, convincing Chinese financial authorities of the necessity of the budget. Sharing local training costs, as mentioned previously, contributes to securing training budgets by using the recurrent budget; this heightens the financial sustainability of training.

(2) Stakeholder selection to promote institutionalization

Through the Project's activity, the framework to improve labour security inspection operations has been strengthened by institutionalizing training and inspection operations systems. The inclusion of policymakers as counterparts and participants in training held in Japan has contributed to promotion of these institutionalization processes. Selection of counterparts and training participants necessitates consideration for future institutionalization of systems developed by the Project, thus ensuring the Project's sustainability.

第1章 終了時評価調査の概要

1-1 調査団派遣の経緯と目的

中華人民共和国（以下、「中国」と記す）では、急速な市場経済化と経済発展に対応し、労働形態は従来の硬直的な労働管理型から、柔軟な労働契約型に転換している。これに対し中国政府は、労働者の権益保護のため、1994年に労働法、2007年に労働契約法を制定するとともに、関連法令の適切な施行のための労働保障監察制度（日本における労働基準監督行政に該当）を強化している。

労働保障監察制度の強化は、①法制度整備（労働法、労働契約法、雇用促進法、労働保障監察条例の制定など）、②執行の強化（日常の巡回調査、通報調査、書面審査など）、③組織体制の整備（省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察機関計3,291カ所の設置、専任監察員2万5,000人及び兼任監察員2万8,000人）により進められている。今後は監察範囲の拡大や雇用形態の多様化に伴い、積極的・予防的な監察体制への移行を図るため、労働保障監察能力の強化が課題となっている。

このような背景の下、中国の労働保障監察の更なる強化のため、独立行政法人国際協力機構（JICA）は人力資源・社会保障部（以下、「人社部」という）をカウンターパート機関として、2013年1月から2016年1月の3年間の予定で「労働保障監察プロジェクト（以下、「本プロジェクト」という）」を実施しており、1名の長期専門家（チーフアドバイザー）が派遣されている。本プロジェクトでは「労働保障監察能力を向上する基盤が強化される」ことを目標に、労働保障監察に関する各種業務の制度化を図り、研修実施基盤の強化、労働保障監察員（以下、「監察員」という）の業務能力の向上に向けた取り組みが実施されている。

今回実施する終了時評価調査は、2016年1月のプロジェクト終了を見据え、プロジェクト活動の実績、成果を確認、評価するとともに、プロジェクトへの提言を導くことを目的として実施された。

1-2 調査団の構成と調査期間

日本側及び中国側評価メンバーから成る日中合同調査チームを以下のとおり編成した。

【日本側調査メンバー】

氏名	担当分野	所属	派遣期間 (2015年)
湯浅 あゆ美	総括・団長	JICA 人間開発部高等教育・社会保障グループ 社会保障チーム 企画役	11月17～27日
須藤 祥	労働政策	厚生労働省大臣官房国際課 課長補佐	11月22～27日
藤中 基之	労働保障監察行政	厚生労働省労働基準局監督課 中央労働基準監察監督官	11月22～27日
伊藤 治夫	評価分析	株式会社アイコンズ	11月11～27日

【中国側調査メンバー】

氏名	所属
姚曉東	人力資源・社会保障部国際合作司国際協力部技術協力処 調研員
蘇瑩榮	人力資源・社会保障部労働監察局総合処 処長
蘇 玲	人力資源・社会保障部総合処 副処長

1-3 調査日程

終了時評価調査の現地調査期間は、2015年11月11日から27日（うち、団長は11月17日から27日、労働政策及び労働保障監察行政団員は11月22日から27日に現地調査を実施）である。

日時	評価分析（コンサルタント）	団長	労働政策 労働保障監察行政	宿泊地
11/11（水）	中国到着			北京
11/12（木）	09:30 人社部 評価方法説明、聞き取り調査 14:00 プロジェクト（PJ）専門家への聞き取り調査（JICA 中国事務所）			北京
11/13（金）	09:30 人社部 本邦研修参加者への聞き取り調査			北京
11/14（土）	協議議事録（M/M）案作成			北京
11/15（日）	M/M 案作成			北京
11/16（月）	14:30 パイロット地区（黒龍江省、湖北省、陝西省、雲南省）代表への聞き取り調査（江蘇ビル）			北京
11/17（火）	資料収集、M/M 案作成	中国到着		北京
11/18（水）	09:30 人社部 キックオフ会議 評価方針の説明、中間時点での評価結果共有等 山東省へ移動			山東省
11/19（木）	09:00 山東省人社庁労働監察処への聞き取り調査 14:00 山東省労働監察機構への視察 北京へ移動			北京
11/20（金）	09:30 JICA 中国事務所			北京
11/21（土）	M/M 案作成			北京
11/22（日）	M/M 案作成、団内打合せ		中国到着	北京
11/23（月）	13:30 PJ 専門家によるプロジェクトの説明（JICA 中国事務所）			北京
11/24（火）	天津へ移動 09:30 天津市労働監察機構への視察、天津市人社局労働監察処聞き取り調査 北京へ移動			北京
11/25（水）	09:00 人社部との M/M 協議 14:00 団内打合せ、プロジェクト事務所視察			北京
11/26（木）	14:30 人社部との M/M 協議、署名			北京
11/27（金）	帰国（北京⇒東京）			

1-4 主要面談者

<中国側>

(1) 人力資源・社会保障部（人社部）

1) 国際合作司

呂玉林 副司長

姚曉東 調研員

2) 労働監察局

尚建華 副局長

蘇瑩榮 総合処処長

蘇 玲 総合処副処長

(2) 天津市人力資源・社会保障局労働監察処

張冀威 処長

晁振源 副調研員

張 斌 主任科員

(3) 山東省人力資源・社会保障庁労働監察処

張志宏 処長

諸葛福玲 副調研員

程興国 主任科員

(4) 黒龍江省人力資源・社会保障庁労働監察局

高雲静 案件審理科科長

(5) 湖北省人力資源・社会保障庁労働監察局

劉 臣 主任科員

(6) 雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局

李興峰 主任科員

(7) 陝西省人力資源・社会保障庁労働監察局

程丛安 主任科員

<日本側>

(1) プロジェクト専門家

岸川 正次郎 チーフアドバイザー

張 瑤 プロジェクト現地スタッフ

(2) 在中国日本大使館

田口 功 一等書記官

(3) JICA 中国事務所

中村 麻紀 所員

丁 莉 所員

1-5 対象プロジェクトの概要

【プロジェクト名】

中華人民共和国「労働保障監察プロジェクト」

【協力対象】

人力資源・社会保障部、パイロット地区（陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市）の人力資源・社会保障庁（局）

【協力期間】

2013年1月17日～2016年1月16日

【上位目標】

中国の労働保障監察能力が強化される。

【プロジェクト目標】

労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。

【成果】

1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。
2. パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。
3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する。

第2章 評価の方法

2-1 評価設問と必要なデータ・評価指標

本終了時評価は『新 JICA 事業評価ガイドライン第1版』（2010年）に準拠して実施した。詳細計画策定調査により策定され、プロジェクト開始後、指標などが設定されたプロジェクト・デザイン・マトリックス（Project Design Matrix：PDM）やその他関係資料に基づいて評価設問（調査すべき項目）を検討し、プロジェクトの実績、実施プロセス、評価5項目（妥当性、有効性、効率性、インパクト、持続性）に関する評価グリッドを作成した。実績、実施プロセス、評価5項目の定義は以下のとおりである。また、本終了時評価に用いた評価グリッドは付属資料3に示す。

2-2 データ収集方法

評価グリッドに基づいて以下の方法で情報・データを収集し、評価分析を行った。

（1）プロジェクト関係書類のレビュー

- 1) 詳細計画策定調査報告書（2013年1月）
- 2) プロジェクト作成資料〔プロジェクト実施運営総括表（半期ごとに作成）、合同調整委員会（Joint Coordination Committee：JCC）議事録〕
- 3) 各研修のアンケート調査及び試験結果

（2）聞き取り調査、質問票、現場視察

中央レベルの人社部及び全パイロット地区（陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市）の人力資源・社会保障庁（局）のカウンターパート、本邦研修参加者等への聞き取り調査、質問票、パイロット地区である山東省及び天津市での労働保障監察機構への現場視察を通してプロジェクト効果を確認した。

（3）プロジェクト関係者とのワークショップ・協議

評価結果案を基に調査団は日本人専門家、先方政府関係機関との下記の内容に関わる意見交換、協議を実施した。

- 1) プロジェクトの実績の確認
- 2) 評価5項目に沿った評価結果の説明と協議
- 3) プロジェクトへの提言の確認

2-3 データ分析方法

評価設問に基づいて終了時調査時点までのプロジェクトの投入実績、活動実績、計画達成状況などについて確認し、中央政府及びパイロット地区でのプロジェクト関係者に対する面談を実施した。また、評価分析においては、以下に示す評価5項目の視点に沿った。

（1）妥当性

プロジェクト目標や上位目標が中国政府の開発政策、受益者のニーズ、日本の援助方針に

合致しているかどうかを判断する。

(2) 有効性

成果及びプロジェクト目標の現時点での達成状況、プロジェクト終了時での達成見込み、そして成果の達成がプロジェクト目標の達成に貢献しているかどうかを判断する。

(3) 効率性

投入の時期、質、量などにより、成果にどのような影響を与えたか、投入は成果達成のために貢献しているか、投入に過不足はなかったかを判断する。

(4) インパクト

プロジェクト実施によってもたらされるより長期的、間接的な効果や波及効果を見るものであり、プロジェクト計画時に予期された、あるいは予期されなかった正負の効果を評価する。

(5) 持続性

組織制度面、財政面及び技術面から、協力終了後も中国においてプロジェクトの成果が継続して維持、発展する見込みがあるかどうかを判断する。

2-4 評価調査の制約・限界

PDMの指標である研修受講者の研修内容についての理解度に関しては、労働保障監察員資格研修（以下、「資格研修」という）では試験結果を用いることにより測定が可能であったが、労働保障監察員在職者研修（以下、「在職者研修」という）などでは参加者の理解度を確認するためのデータが入手できず、その代替として、研修後に実施された満足度アンケート結果を用いた。そのため、研修の理解度の測定については、使用したデータの妥当性の面で一部制約がある。

第3章 プロジェクトの実績と現状

3-1 投入実績

3-1-1 日本側の投入

(1) 専門家派遣

長期専門家 1 名及び短期専門家／調査団 2 名が派遣された（表 3-1 参照）。短期専門家は日本の労働基準行政の経緯、調査団団員は日本における労働基準関係法令の改正手続きに関する講義を担当した。

表 3-1 専門家派遣実績

区 分	役職／指導内容	氏 名	派遣期間
長期専門家	チーフアドバイザー	岸川 正次郎	2013/1/17~2016/1/16
短期専門家	労働基準研修講師	馬場 洋征	2014/3/2~2014/3/4
調査団	日中労働保障監察シンポジウム	原田 浩一	2015/10/14~2015/10/16

(2) 研修員受入れ

人社部及びパイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）のカウンターパート機関を中心に、労働保障監察行政官研修及び労働保障監察講師研修に対して延べ 71 人が参加した（付属資料 1 の添付資料 3 参照）。

(3) 機材購入

2015 年 10 月現在までに、機材購入として 8 万 7,000 人民元¹を支出した（表 3-2 参照）。主な機材はコンピュータ、複写機といった事務用品である（付属資料 1 の添付資料 4 参照）。

表 3-2 機材購入費（単位：万人民元）

年 度	2013 年度	2014 年度	2015 年度*	総 額
機材購入費	8.7	0	0	8.7

*：2015 年度は 10 月現在の実績

(4) 在外事業強化費

日本側の在外事業強化費として、国内研修経費の一部及び機材購入費を含む合計 605 万 8,000 人民元²が支出された。2015 年 10 月現在までの年度別支出実績は表 3-3 のとおりである。

¹ 日本円：1,645 千円。1 人民元=18.8496 円（2015 年 10 月 JICA 中国事務所統制レート）として換算。

² 日本円：114,190 千円。1 人民元=18.8496 円（2015 年 10 月 JICA 中国事務所統制レート）として換算。

表 3-3 在外事業強化費（単位：万人民元）

年 度	2013 年度	2014 年度	2015 年度*	総 額
在外事業強化費	248.7	224.5	132.6	605.8

*：2015 年度は 10 月現在の実績

3-1-2 中国側の投入

(1) 施設等の提供

プロジェクト事務所として、労働保障科学研究所労働科学研究所（以下、「労働科学研究所」という）の執務室及び備品などが提供された。

(2) カウンターパート配置

人社部国際合作司副司長が総括責任者（プロジェクト・ディレクター）としてプロジェクト全体について責任を担い、人社部労働監察局副局長が実施責任者（プロジェクト・執行ディレクター）としてプロジェクトの管理と技術的側面に関する事項について責任を担っている。さらに、プロジェクト・マネジメント・ユニット（プロジェクト弁公室）を設置し、人社部国際合作司技術協力処と労働監察局総合処の関係者がそれぞれプロジェクト・マネジャーとプロジェクト・執行マネジャーを担当している。プロジェクト弁公室のメンバーとして、人社部労働監察局、労働科学研究所、パイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）の関係者が配置されている。（付属資料 1 の添付資料 5 参照）。

(3) 現地国内研修経費分担（ローカルコスト負担）

討議議事録（R/D）において、中国側の現地国内研修経費（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費など）の分担割合を 1 年目は 1/4、2 年目は 1/3、3 年目は 2/3 とすることが取り決められた³。2015 年 10 月現在までに中国側は 642 万 9,800 人民元⁴（63.1%）を支出した。このように、プロジェクトの主要な活動である監察員に対する研修の実施においては、日本及び中国側とのコストシェアが確実に実施されており、プロジェクト終了後の活動の持続性の確保につながる中国側による経費負担が行われた。

表 3-4 現地国内研修経費の日中費用分担割合（単位：万人民元）

	2013 年	2014 年	2015 年	総 額
中国側	169.9	213.0	260.1	643.0
日本側	156.0	130.5	89.0	375.5
中国側負担率 ⁵	52.1%	62.0%	74.5%	63.1%

³ 同規程を着実に実施するため、現地国内研修回数を各年 13 回（資格研修年 1 回×6 パイロット地区+在職者研修年 1 回×6 パイロット地区+全国責任者研修 1 回（中央））としたうえで、当時のレート（2013 年 2 月：1 元=14.4903 円）を基に、以下のとおり各年の日本側支出可能額及び 3 年間の最大負担額は 377 万円（当時レートで 5,463 万円）として合意した。①1 年目（日本側負担 3/4）：最大 12 万円/研修、最大 156 万円/年、②2 年目（日本側負担 2/3）：最大 11 万円/研修、最大 143 万円/年、③3 年目（日本側負担 1/3）：最大 6 万円/研修、最大 78 万円/年。

⁴ 日本円：1 億 2,120 万円。1 人民元=18.8496 円（2015 年 10 月 JICA 中国事務所統制レート）として換算。

⁵ 各年とも、中国側は、R/D において取り決められた中国側の現地国内研修費用（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費等）の分担割合を超えた費用負担を行った。

3-2 活動実績

本プロジェクトの活動は、下記の表3-5に示すとおり、PDMの活動項目に沿ってほぼ円滑に実施されている。

表3-5 活動計画と主な実績

活動計画	実績
成果1	
1-1 中国の労働保障監察の現状を把握する。	<ul style="list-style-type: none"> パイロット地区の山東省、黒竜江省、天津市において、労働保障監察の現状把握及び研修ニーズについて現地調査が実施され、報告書が作成された。
1-2 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> 日本の労働基準監督に関するセミナー、シンポジウムには、本プロジェクトの関係者、中国側の政策決定を担う行政官、研究機関、大学教授等のメンバーが参加しており、日本の労働基準監督制度の理解の促進とともに、その内容が中国の法令・法規、研修内容、業務改善に反映された。 日本人長期専門家により日本の労働基準監督に関して、セミナー、シンポジウム、各種研修及び月例会議等の機会を通して、下記の講演、講義が実施された。 <ul style="list-style-type: none"> 「中国労働保障監察制度および日本労働基準監督制度」（日中労働監察制度比較セミナー） 「日本政府が労働契約関係の紛争を解決するルートとそれが果たす役割について」（日中労働保障監察シンポジウム） 「日本の労働紛争解決方法および行政の役割について」（日中労働保障監察シンポジウム） 「日本の労働基準監督の法執行の理論および実践について」（国際労働保障監察シンポジウム） 「日本における労働監督条約（81号条約）の批准について」（人社部・ILO共催国際労働監督条約セミナー） 「日本の労働基準監督制度について」（全国責任者研修、資格研修、在職者研修） 「日本の労働基準監督官研修カリキュラムについて」（月例会議） 「法令実務講座」（在職者研修） 「日本の労働基準監督署の運営管理について」（山東省新任責任者研修） 「日本の労働監督制度における垂直型管理について」（在職者研修） 「日本における大規模倒産事案処理について」（資格研修） 「日本の労働基準監督行政の基礎知識」（本邦事前研修） 「日中労働保障監察制度および関係法令の違いについて」（本邦事前研修） 「日本の労働時間、休日および休暇制度について」（在職者研修） 「日中労働保障監察制度の比較について」（本邦研修導入研修） 「労働基準行政情報システムについて」（月例会議）
1-3 行政官研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> 本邦研修において、労働保障監察行政官研修が計3回（参加者延べ35人）実施された。
1-4 研修講師のための研修を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 本邦研修において、労働保障監察講師研修が計3回（参加者延べ36人）実施された。

1-5 研修体系を改善する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人社部の「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」（2010年）により在職者研修及び資格研修の導入方針はあったが、具体的な実施要綱はなかった。本プロジェクトにより、中央レベルにおいて在職者研修及び資格研修に関する「研修実施要綱」が作成され、パイロット地区では「研修実施要綱」に基づく詳細なカリキュラムが策定された。 ・ 新たに労働保障監察新任責任者研修（以下、「新任責任者研修」という）が責任者経験 2 年以内の対象者に対して山東省、山西省において実施された（新任責任者研修は両省において制度化された）。 																											
1-6 特定分野の研修カリキュラムを整備する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1-5 で改善された研修体系に基づき、全国労働保障監察責任者研修（以下、「全国責任者研修」という）、パイロット地区資格研修及び在職者研修等において、新たにカリキュラムが策定された。 																											
1-7 特定分野の研修教材を整備する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国責任者研修、パイロット地区資格研修及び在職者研修において策定されたカリキュラムに沿って、各研修教材が整備された。 ・ 全国版資格研修教科書は作成中であり、2015 年 12 月に完成予定。 																											
成果 2																												
2-1 資格研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各パイロット地区において、資格研修が実施され、6 地区で計 1,809 人が参加した。 <table border="1" data-bbox="550 880 1129 1178"> <thead> <tr> <th>パイロット地区</th> <th>回数</th> <th>参加人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>3</td> <td>211</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>雲南省</td> <td>3</td> <td>306</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>384</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td>3</td> <td>399</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td>3</td> <td>259</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td>1,809</td> </tr> </tbody> </table>	パイロット地区	回数	参加人数	陝西省	3	211	湖北省	3	250	雲南省	3	306	天津市	3	384	黒竜江省	3	399	山東省	3	259	計		1,809			
パイロット地区	回数	参加人数																										
陝西省	3	211																										
湖北省	3	250																										
雲南省	3	306																										
天津市	3	384																										
黒竜江省	3	399																										
山東省	3	259																										
計		1,809																										
2-2 在職者研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各パイロット地区において、在職者研修が実施され、6 地区で計 1,627 人が参加した。 <table border="1" data-bbox="550 1252 1129 1585"> <thead> <tr> <th>パイロット地区</th> <th>回数</th> <th>参加人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>3</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>234</td> </tr> <tr> <td>雲南省</td> <td>3</td> <td>246</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>297</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td>2</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td>3</td> <td>240</td> </tr> <tr> <td>山西省*</td> <td>1</td> <td>205</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td>1,627</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="550 1592 1418 1666">*：黒竜江省における在職者研修では、関係者の人事異動の影響により、計画していた在職者研修のうち第 2 回目（2014 年）が中止となった。黒竜江省での研修の代わりにパイロット地区外の山西省において、在職者研修が実施された。</p>	パイロット地区	回数	参加人数	陝西省	3	212	湖北省	3	234	雲南省	3	246	天津市	3	297	黒竜江省	2	193	山東省	3	240	山西省*	1	205	計		1,627
パイロット地区	回数	参加人数																										
陝西省	3	212																										
湖北省	3	234																										
雲南省	3	246																										
天津市	3	297																										
黒竜江省	2	193																										
山東省	3	240																										
山西省*	1	205																										
計		1,627																										
2-3 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 監察員の職務執行能力向上に係る内容は、活動 2-1 資格研修及び活動 2-2 在職者研修により実施された。 ・ 活動 1-2 における日本の労働基準監督に関する勉強会での長期専門家による講演、講義にも職務執行能力向上に関する内容が含まれる。 																											

成果 3																				
3-1 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none"> 全国責任者研修が北京市において計 3 回実施され、全国から計 482 人が参加した。 新任責任者研修が責任者経験 2 年以内の対象者に対して山東省、山西省において実施され、計 172 人が参加した（新任責任者研修は両省において制度化された）。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>研 修</th> <th>場 所</th> <th>回 数</th> <th>参加人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全国責任者研修</td> <td>北京</td> <td>3</td> <td>482</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">新任責任者研修</td> <td>山東省</td> <td>1</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>山西省</td> <td>1</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td colspan="3">計</td> <td>654</td> </tr> </tbody> </table>	研 修	場 所	回 数	参加人数	全国責任者研修	北京	3	482	新任責任者研修	山東省	1	80	山西省	1	92	計			654
研 修	場 所	回 数	参加人数																	
全国責任者研修	北京	3	482																	
新任責任者研修	山東省	1	80																	
	山西省	1	92																	
計			654																	
3-2 パイロット地区にて業務改善施策を試行する。	<ul style="list-style-type: none"> 法令周知業務の改善として、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が 2014 年 4 月に天津市（対象 45 社）、2015 年 5 月に山東省煙台市（対象 90 社）において実施された。 																			
3-3 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> 湖北省武漢市、雲南省昆明市の資格者研修及び山東省青島市の在職者研修において計 3 回の「研修強化拡大会議」が開催された。パイロット地区周辺の省・市（山西省、江蘇省、浙江省、安徽省、河南省、広東省、四川省等）の労働保障監察機関責任者らが参加し、パイロット地区の研修視察を行ったのち、会議を実施し研修成果及び研修手法について普及が図られた。 																			

3-3 成果の達成状況

【成果 1】労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。

成果 1 は研修実施のための基盤整備に係る指標が設定されており、指標 1-3（「全国版資格研修教科書」が 2015 年 12 月完成予定で作成中）以外はすべて指標を達成している。

指標 1-1 は本邦研修による講師の養成であり、延べ 71 人が本邦研修に参加し、その大部分が監察員研修の講師バンク⁶のメンバーとして登録されている。指標 1-2 のカリキュラム作成については、パイロット地区の特性（産業形態、法令の違い、監察員の能力など）に配慮して、全国責任者研修、新任責任者研修、資格研修、在職者研修に関する計 42 のカリキュラムが策定された。指標 1-3 の全国版資格研修教科書は現在策定中であり、プロジェクト終了前の 2015 年 12 月に完成予定である。指標 1-4 に関しては、プロジェクト活動を通じて作成された研修改善案（対象者の明確化、内容の妥当性向上、修了認定に出席率や試験結果を条件とすること、双方向の研修方法の採用など）を含む資格研修及び在職者研修の「研修実施要綱」が中央政府の人社部により策定された。各パイロット地区は人社部の指導の下に同要綱に従った具体的な研修計画を策定し、研修が実施されている。したがって研修体系の改善内容は、各パイロット地区での研修計画に反映され、今後も継続的に改善された研修が実施されることが確認された。これらのことから、成果 1 は達成したと判断できる。

⁶ 労働保障監察研修の講師としての条件を満たし承認されると、講師バンクに登録される。講師バンクの構成メンバーは人社部職員、監察員、大学教員、弁護士などである。

指 標	達成状況
1-1 少なくとも 50 人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する。	<ul style="list-style-type: none"> 本邦研修により、延べ 71 人の労働保証監察の関係者の能力向上が実施された。研修の参加者は中央及びパイロット地区の講師バンクに登録されている。
1-2 少なくとも 30 の研修カリキュラムが作成・改善される。	<ul style="list-style-type: none"> 全国責任者研修、新任責任者研修、資格研修、在職者研修のカリキュラムとして計 42 のカリキュラムが各パイロット地区の状況などに応じて策定された。
1-3 少なくとも資格研修 ⁷ の分野の研修教材が作成・改善される。	<ul style="list-style-type: none"> 全国から教材作成担当者を選出し、全国版資格研修教科書を作成中（2015 年 12 月完成予定）。 パイロット地区の資格研修の研修教材が作成・改善された。 パイロット地区の在職者研修の研修教材が作成・改善された。
1-4 研修体系の改善案が作成される。	<ul style="list-style-type: none"> 資格研修、在職者研修に係る研修の改善案を含む「研修実施要綱」が人社部により策定された。同「研修実施要綱」に沿って各パイロット地区は研修計画を策定し、人社部により承認を得て、研修が実施されている。したがって、研修体系の改善案は既に各パイロット地区の研修計画に反映されている。

【成果 2】パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。

成果 2 はパイロット地区の監察員への研修の理解度を指標としており、すべての指標の達成が確認された。

指標 2-1 の資格研修参加者の理解度の確認は、研修終了後に実施される試験結果が用いられている。試験結果はパイロット地区の平均で 87.7 点であり、参加者の高い理解度が示された。また、指標 2-2 の在職者研修の理解度に関しては、研修実施後に満足度に関わるアンケート調査を実施した地区と試験により理解度を確認した地区があり、統一した効果の確認方法は用いられていない。雲南省、湖北省、山東省、黒竜江省における満足度調査の結果からは、平均で 97.5% の参加者が研修の内容、講師、実施形態等に満足を示しており、また、陝西省及び天津市での試験結果の平均点は、85.1 点と高い理解度が確認された。パイロット地区の関係者への聞き取り調査の結果からも、プロジェクトの実施前は資格研修、在職者研修の区分がなかったが、プロジェクトの実施により、双方の参加者のレベルに応じたカリキュラム、教材が作成され、また、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった参加型研修により、参加者の理解が大きく促進されたことが確認された。

⁷ 「資格研修分野の研修教材」は全国版資格研修教材を指す。

指 標	達成状況																																						
2-1 資格研修受講者の 80%以上が研修内容を十分に理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 資格研修は各パイロット地区にて 3 回実施され、試験平均点は 87.7 点であり、受講者は高い理解を示している。 <table border="1" data-bbox="612 353 1262 573"> <thead> <tr> <th>実施年度</th> <th>受験者数</th> <th>平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013 年</td> <td>530</td> <td>88.8</td> </tr> <tr> <td>2014 年</td> <td>579</td> <td>87.4</td> </tr> <tr> <td>2015 年</td> <td>677</td> <td>87.0</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td></td> <td>87.7</td> </tr> </tbody> </table>	実施年度	受験者数	平均	2013 年	530	88.8	2014 年	579	87.4	2015 年	677	87.0	平均		87.7																							
実施年度	受験者数	平均																																					
2013 年	530	88.8																																					
2014 年	579	87.4																																					
2015 年	677	87.0																																					
平均		87.7																																					
2-2 在職者研修受講者の 80%以上が研修内容を十分に理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 在職者研修に関しては、研修終了後に満足度調査を実施した地区と試験を実施した地区がある。 満足度調査の結果からは「とても満足」もしくは「満足」と回答した参加者が雲南省 97%、湖北省 98%、山東省 100%、黒竜江省 95%と平均で 97.5 %の参加者が研修に満足と答えている。 <table border="1" data-bbox="612 824 1350 1084"> <thead> <tr> <th></th> <th>とても満足</th> <th>満足</th> <th>普通</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雲南省</td> <td>54%</td> <td>43%</td> <td>3%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td colspan="2">98%</td> <td colspan="2">2%</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td colspan="2">100%</td> <td colspan="2">0%</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td colspan="2">95%</td> <td colspan="2">5%</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td colspan="2">97.5%</td> <td colspan="2">2.5%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 試験結果からは陝西省 85 点、天津市 85.1 点*と、ともに高い理解度を示している。 <table border="1" data-bbox="612 1167 903 1339"> <thead> <tr> <th></th> <th>点 数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>85.0</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>85.1</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>85.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>*：陝西省は 2014 年の結果、天津市は 2014 及び 2015 年の結果の平均</p>		とても満足	満足	普通	不満	雲南省	54%	43%	3%	0%	湖北省	98%		2%		山東省	100%		0%		黒竜江省	95%		5%		平均	97.5%		2.5%			点 数	陝西省	85.0	天津市	85.1	平均	85.1
	とても満足	満足	普通	不満																																			
雲南省	54%	43%	3%	0%																																			
湖北省	98%		2%																																				
山東省	100%		0%																																				
黒竜江省	95%		5%																																				
平均	97.5%		2.5%																																				
	点 数																																						
陝西省	85.0																																						
天津市	85.1																																						
平均	85.1																																						

【成果 3】労働保障監察の業務運営能力が向上する。

成果 3 は全国責任者研修の参加者の理解度及び業務改善施策案の作成に係る指標が設定されており、すべての指標の達成が確認された。

指標 3-1 の全国責任者研修参加者の理解度については、参加者への試験による理解度の確認は実施されていないため、研修終了後の満足度に関するアンケート調査結果を用いた。全 3 回の全国責任者研修のアンケート調査の結果、平均 98.1%の参加者が研修内容、教材、講師等に対して「満足」と回答した。また、指標 3-2 の業務改善施策案としては、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取り締まりを強化し、労働者の合法的權益を保護するため、人力資源・社会保障部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備され、「労働報酬支払拒否罪嫌疑事件の取締連携業務の強化に関する通知」（人社部発〔2014〕100 号）（以下、「人社部発 100 号」という）が発出された。通達の内容について全国責任者研修、在職者研修において研修カリキュラムの一部として研修が実施され、対策の徹底が図られた。また、「人社部発 100 号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている。さらには、法令周知業務の改善施策として、

天津市及び山東省煙台市における「日系企業向け労働保障監察法令説明会」の計画が策定され、実施された。

指 標	達成状況		
3-1 労働保障監察機関の全国責任者に対する研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する。	<ul style="list-style-type: none"> 全3回の全国責任者研修の参加者に対して満足度調査のアンケート調査を実施した結果、98.1%の参加者が「満足」と回答した。 		
	年 度	満 足	不 満
	2013年	98.8	1.2
	2014年	98.8	1.2
	2015年*	96.6	3.4
平均	98.1	1.9	
*: 2015年は各コースの講師に対する満足度のみが集計された。			
3-2 少なくとも1つ以上の有効な業務改善施策案が作成される。	<ul style="list-style-type: none"> 労働保障監察の法執行の強化を目的として賃金不払い事案の処理について、公安部との連携及び手続きが制度化された（「人社部発100号」として通達）。通達内容は全国責任者研修、在職者研修の研修カリキュラムの一部に含まれ、対策の徹底が図られた。また、「人社部発100号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている。 業務改善施策案として、天津市及び山東省煙台市における「日系企業向け労働保障監察法令説明会」の計画が策定され、実施された。 		

3-4 プロジェクト目標の達成状況

【プロジェクト目標】労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。

プロジェクト目標は労働保障監察能力向上のための基盤の強化であり、すべての指標の達成が確認された。また、本プロジェクトにより実施された日本の労働基準監督に関するセミナー、シンポジウム及び本邦研修において、中国関係者の日本の労働基準監督制度への理解が促進され、その内容が中国の法令・法規、研修内容、業務改善に反映されることにより、プロジェクト目標である労働保障監察能力の基盤強化が図られた。

指標1はパイロット地区における研修に参加した監察員の業務水準の向上であり、質問票の結果、すべてのパイロット地区がプロジェクトの結果、監察員の業務水準が向上したと回答している。また、パイロット地区における調査結果からも、実際の通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査等の監察業務において研修内容が活用され、業務の改善が確認された。

指標2及び3に関しては、すべてのパイロット地区においてプロジェクト活動を通じて改善された内容を含む「研修実施要綱」の通達により、資格研修及び在職者研修が制度化され、研修計画に沿った研修が実施された。また、各研修において、目的の明確化、実例を含む実践的な内容、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった双方向の研修方式を採用したことにより、研修効果が向上したことが聞き取り調査により確認された。

指標4のプロジェクトの活動結果を活用した業務改善施策の実施に関しては、法令周知に関する業務改善として、天津市及び山東省煙台市の2地区において、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。

指 標	達成状況
1 パイロット地区にて、労働保障監察員に対する職務評価水準 ⁸ が向上する。	<ul style="list-style-type: none"> すべてのパイロット地区がプロジェクトの結果、監察員の業務水準が向上したと回答した。 具体的には研修で得た知識が、監察業務である通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査等の実務において活用されている。
2 少なくとも5つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して資格研修が改善される。	<ul style="list-style-type: none"> すべてのパイロット地区（6地区）において、プロジェクト活動を通じて改善された内容を含む「資格研修実施要綱」を用いた研修が実施され、実際に資格研修が改善された。
3 少なくとも5つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して在職者研修が改善される。	<ul style="list-style-type: none"> すべてのパイロット地区（6地区）において、改善内容を含む「在職者研修実施要綱」を用いた研修が実施され、実際に在職者研修が改善された。
4 少なくとも2つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される。	<ul style="list-style-type: none"> 法令周知業務の改善施策として、天津市及び山東省煙台市の2地区において、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。

3-5 上位目標の達成の見込み

【上位目標】中国の労働保障監察能力が強化される。

上位目標はプロジェクト終了後3から5年後に達成すべき目標であり、本プロジェクトでは中国全土での労働保障監察能力強化をめざしている。上位目標の指標の一部は既に達成しており、プロジェクト終了後の上位目標の達成の可能性は高い。

指標1の業務改善施策の継続に関しては、プロジェクトの実施をとおして、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取り締まりを強化し、労働者の合法的權益を保護するため、人力資源・社会保障部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備され、通達（「人社部発100号」）が発出された。「人社部発100号」通達の内容について、全国責任者研修、在職者研修において研修カリキュラムの一部として研修が実施され、対策の徹底が図られた。また、「人社部発100号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている⁹。さらに、「市場の公正な競争の促進と市場の正常な秩序の維持に関する国务院令〔国発（2014）20号〕」（以下、「国発20号」という）に基づいて労働保障監察の法執行体制の改革を進めていたところであり、日本の労働基準監督体制が中国の労働保障監察の法執行体制の改革、特に中央政府、省・市政府の労働保障監察の職責の明確化に参照された。

⁸ 指標では「業務評価水準」としているが、監察員の職務に合わせて「業務水準」として評価を実施した。

⁹ 湖北省及び広東省では「人社部100号」に従い、省レベルにおける行政法執行と刑事司法との連携に関する制度化が進められている。

指標 2、3 の資格研修及び在職者研修の参加者は資格研修（1,809 人）、在職者研修（1,627 人）であり、それぞれの目標の 1,500 人を既に達成した。

指標 4 の全国責任者研修の参加者は 482 人であり、山西省及び山東省で実施された新任責任者研修の参加者を加えると 654 人が責任者に対する研修を受講しており、目標である 450 人を既に達成した。

指 標	達成状況
1 少なくとも 1 つ以上のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取り締まりを強化し、労働者の合法的権益を保護するため、人社部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備された（「人社部発 100 号」）。同通達の内容について全国責任者研修、在職者研修において研修が実施され、対策の徹底が図られた。 ・ 日本の監督業務執行体制を参考として、中国の監察機構（中央政府、省・市レベル、監察機構レベル）の業務執行体制の権限行使について整備された（「国発 20 号」）。
2 プロジェクト成果を活用した資格研修の修了者が少なくとも 1,500 人に達する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ パイロット地区での資格研修の参加者は 1,809 人であり、既に目標を達成した。
3 プロジェクト成果を活用した在職者研修の修了者が少なくとも 1,500 人に達する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ パイロット地区での在職者研修の参加者は 1,627 人であり、既に目標を達成した。
4 プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者が少なくとも 450 人に達する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国責任者研修の参加者は 482 人であり、目標を既に達成した。さらに山西省、山東省で実施された新任責任者研修の参加者は 172 人であり、計 654 人が責任者に対する研修を受講した。

第4章 評価結果

4-1 評価5項目による評価

4-1-1 妥当性

プロジェクトの内容は評価時点において、プロジェクトはターゲットグループのニーズ、中国及び日本の政策と整合しており、パイロット地区の選定も適切であることから、プロジェクト実施の妥当性は高いと判断する。

(1) ターゲットグループのニーズとの整合性

プロジェクトによるパイロット地区へのニーズ調査においては、監察員研修における研修講師の不足、教材の不足、非系統的な研修内容、不十分な研修経費等の課題が確認された。ニーズ調査の実施をうけて、これらの課題に対し、プロジェクトによる研修改善、業務改善施策の促進が行われており、プロジェクトの活動はターゲットグループである人社部及びパイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）のニーズと整合している。

(2) 中国の国家政策との整合性

プロジェクト活動である監察員の法執行能力の向上に関する研修の実施は、「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱（2009～2015年）」、「人力資源・社会保障事業発展12・5計画要綱」及び「就業促進計画」（2011～2015年）における労働保障監察の法執行・体制整備の強化と整合している。さらに、2014年の「四中全会」において初めて「法による治国」が会議の議題として取り上げられ、今後、法執行能力の強化が一層推進されることになり、プロジェクトの目的である監察員の法執行能力向上、監察員の資格制度の整備が更に重要となる。

(3) 日本の援助政策との整合性

2010年8月に発表された、日本政府による対中国経済協力の重点分野である「改革・開放支援」における、経済活動を律する法制度の確立及び地域格差の解消とバランスのとれた発展のための「ガバナンス強化」に位置づけられている。また、中国で社会保障関連制度の整備による日系企業を含む事業者の公正な競争環境整備に資する取り組みへの支援が掲げられている。本プロジェクトは労働保障監察制度の強化を通して、立場の弱い農民工の権利を保護し、都市・農村の格差是正に資する。さらに、違法企業の取り締まりの強化により、公平な競争の実現が図られる。以上より、プロジェクトの目標は日本の対中国援助政策と整合している。

(4) パイロット地区の選定の妥当性

パイロット地区の選定に際しては、プロジェクトを実施するための基盤の整備状況、関係者のコミットメントなどが配慮された。また、選定された6地区は地理的にも中国国内に分散しており、それぞれの地域性が異なることから、将来の中国国内へのプロジェクト成果の普及にかんがみ選定がなされており、パイロット地域の選定は妥当である。

4-1-2 有効性

プロジェクト目標の指標はすべて達成されており、また、的確な内容の本邦研修、各パイロット地区の状況に沿ったカリキュラム・教材作成により、高い研修効果が確認されたことから、有効性は高いと判断する。

(1) プロジェクト目標の達成状況

プロジェクト目標は「労働保障監察能力向上のための基盤が強化される」であり、研修に参加した監察員の業務水準の向上（指標1）、パイロット地区におけるプロジェクトの活動結果を活用した資格研修の改善（指標2）、プロジェクトの活動結果を活用した在職者研修の改善（指標3）及び業務改善施策の実施（指標4）に関して、すべての指標が達成されている。さらに、パイロット地区での各種研修の内容は、監察員による通報、申告、臨検・監督業務、案件調査業務、案件処理業務、行政不服審査業務、社会保険検査業務及び地方政府関連法令、通達（案）の策定業務などに活用されていることが確認された。

(2) 本邦研修の効果的実施（促進要因）

終了時評価における聞き取り調査では、本邦研修の高い効果が確認された。カウンターパートの重点事項、要望に基づく研修の内容の検討、計画立案、プロジェクト長期専門家による、研修前の労働保障監察政策の日中比較に関する講義の提供並びに研修中の実務に係る補足説明の実施は、本邦研修の効果向上に大きく寄与している。さらに、本邦研修の結果は「パイロット地区研修業務調整会議」及び「研修強化拡大会議」において参加者に共有されている。

(3) 適切なカリキュラム、教材の作成、研修手法の採用（促進要因）

各省・市における労働保障監察制度や法令の整備状況は違っていることから、パイロット地区ごとの研修カリキュラム・教材が作成されていることは適切である。さらに、日本人専門家が担当する部分の講義についても、現地の要望を基に講義内容が策定され、用いられた教材などは現地の監察員への研修に活用される。また、従来型の研修は座学が中心であったが、本邦研修の結果を踏まえ、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった双方向型の研修手法の採用により研修が改善された。

4-1-3 効率性

本プロジェクトは非常に限られた投入にもかかわらず、多くの監察員の能力向上に高い効果を実現している。また、各種現地国内研修は日中双方によるコストシェアによるものであり、効率性は高いと判断する。

(1) 成果の達成度と投入の適切さ

長期専門家の有する専門性及びプロジェクト調整能力に関して、中国側から高い評価を得ている。特に、長期専門家が実施した日本の労働保障監察に係るセミナー、シンポジウムの実施及び助言は中国側の制度基盤強化のニーズに合致したものであった。本邦研修の内容、訪問先などは適切であり、さらに、長期専門家による、本邦研修出発前の日中の労

働基準監督制度に係る講義、本邦研修中の補足説明などにより、研修効果が向上した。また、研修結果の他職員への共有、報告書の作成による組織としての知見の蓄積などがあり、中国の労働保障監察研修の実施に効果的に活用されていることが確認された。

(2) コストシェアによる研修実施

本プロジェクトの主要な活動である監察員に対する現地国内研修の実施においては、日本及び中国側とのコストシェアが確実に実施されており、R/Dにおける中国側の現地国内研修費用（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費など）の分担割合に沿って中国側の経費負担の割合が増加された。本プロジェクトは比較的少ないプロジェクト経費により、多くの研修参加者が輩出しており、費用対効果の高い効率的なプロジェクト運営がなされた。

(3) 他の国際機関との連携

国際労働機関（ILO）との連携として、2013年に実施された天津市による資格研修のカリキュラムの一部に、強制労働問題が取り込まれた。また、2014年にはILO、人社部、JICAの共催で、法執行の手続きなどに関する「国際労働保障監察の理論と実践シンポジウム」が開催され、さらには、2015年に「人社部・国際労働機関ILO共催による労働監督条約セミナー」において労働監督条約（81号条約）の批准について、日本人専門家による基調報告が行われた。これらのシンポジウムの参加者にはプロジェクト関係者も多く含まれ、日中双方の労働保障監察制度の理解が促進された。

(4) 中央とパイロット地区関連機関の連携

中央政府である人社部とパイロット地区の連携は適切に実施された。パイロット地区からの中央への報告及び、人社部の職員によるパイロット地区への定期的な研修に関するモニタリングが実施され、その結果は地方へフィードバックされた。さらに、人社部、日本人専門家によるパイロット地区での活動のモニタリングは、パイロット地区の人社部門責任者の労働保障監察研修に対する重要性を向上させた。

4-1-4 インパクト

上位目標の指標の一部が既に達成されている一方で、パイロット地区以外へのプロジェクト効果の普及は今後の取り組みとなることから、インパクトはやや高いと判断する。

(1) 上位目標の達成見込み

「第3章3-5 上位目標の達成の見込み」に記載したとおり、上位目標の指標の一部が既に達成されており上位目標達成の見込みは高い。一方で、「中国の労働保障監察能力強化」には、人社部を中心として、パイロット地区の成果が他地区に普及される必要がある。他地区への成果の普及計画は人社部により現在策定中であり、その実施により将来の他地区での研修、業務改善の普及が見込まれる。

(2) 普及に向けた取り組み

パイロット地区以外への普及を目的として、パイロット地区の周辺地区を対象として

「研修強化拡大会議」が3回実施され、プロジェクトの内容紹介、モデル研修の視察などが実施された。また、同会議の結果を踏まえて、山西省¹⁰における監察員研修がパイロット地区以外で初めて実施された。さらに、本邦研修及び全国規模で実施された全国責任者研修には、パイロット地区以外からも多くの労働保障監察機関の関係者が参加しており、将来の他地区での研修及び業務改善の中心的な役割を担うことが期待される。

(3) 関連業務の制度化へのインパクト

本プロジェクトにより、労働保障監察業務の改善に係る以下の項目の制度化が実施された。

- ・ 労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取り締まりを強化し、労働者の合法的権益を保護するため、日本の労働基準監督における司法制度を参考として、中国の労働保障監察業務の実情を踏まえ、人社部は、行政法執行と刑事司法との連携に関する制度整備を進めた（「人社部発 100 号」）。さらに、広東省、湖北省においては既に、「人社部発 100 号」に基づいて、当該地域における行政法執行と刑事司法との連携に関する制度の具体化を進めている。
- ・ 中国においても「国発 20 号」に基づいて労働保障監察の法執行体制の改革を進めていたところであり、日本の労働基準監督体制は、中国の労働保障監察の法執行体制の改革、特に中央政府、省・市政府の労働保障監察の職責の明確化に参照された。
- ・ 日本の職階に応じた研修体系を参照して、中国における監察員研修を細分化、専門化し、新たに新任責任者研修が山東省、山西省において制度化された。
- ・ 中央及び一部の省（山東省、雲南省）において、労働保障監察研修を実施する講師バンクの設置が制度化された。

(4) 日系企業へのインパクト

天津市、山東省煙台市において、日系企業に対して「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。また、参加企業からは、「中国政府の法令、法規に関する説明により、法規の解釈、法律法規の深い理解ができ、日常管理の標準化につながる」、「説明会で紹介された労働紛争の事例と類似した案件が発生したことがあり有用だった」といった感想が寄せられており、同法令説明会が多くの日系企業にとって有効であることが確認された。今後、上記「日系企業向け労働保障監察法令説明会」のアンケート調査結果などを基に、日本人専門家による日系企業における労働紛争を未然に防止するための講義が予定されている（2015年12月予定）。

4-1-5 持続性

政策面、組織面及び技術面において、プロジェクト効果の維持は可能であるが、一部のパイロット地区ではプロジェクト終了後の予算確保が必要となる。このことから持続性はやや高いと判断する。

¹⁰ 山西省は短期研修実績があり、労働保障監察機関と公安、司法機関との連携が模索されており、かつ労働保障監察機構が県、郷、鎮まで浸透していることから選定された。

(1) 政策面

労働保障監察に関する国家政策は、「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱（2011～2015年）」に盛り込まれており、労働保障監察は次期計画である13年5カ年計画においても優先課題として踏襲されることが人社部への聞き取り調査により確認された。人社部は2010年に「労働保障監察研修の更なる強化に関する通知」にて、労働保障監察に係る資格研修、在職者研修、全国責任者研修及び講師への研修実施に係る規定を通達している。本プロジェクトでは、上記の通知に基づいて在職者研修及び資格研修に関する具体的な「研修実施要綱」を策定した。さらに、プロジェクトの成果を受けて、パイロット地区においては資格研修、在職者研修及び責任者研修¹¹が制度化されており、各パイロット地区の労働保障監察計画において研修の対象者、内容、実施時期等を詳細に規定した省レベルでの計画が策定されるなど、持続的な研修の実施に向けた取り組みが行われている。

(2) 組織・財務面

本邦研修を受講した職員は中央において労働保障監察に関する研修を担当する講師バンクに登録されている。また、山東省、雲南省といった一部のパイロット地区においても省レベルの講師バンクの設置が制度化¹²されるなど、組織面における研修実施体制の構築が行われている。

研修の予算措置に関して、パイロット地区での各種研修は既に制度化されており、省・市の経常予算による実施が行われている。プロジェクト期間の現地国内研修は日中双方のコストシェアにより実施されており、予算の継続的な確保は可能であることが確認された。また、中央政府による全国責任者研修及び研修講師の養成に関しても、プロジェクトによる研修がコストシェアにより実施されてきたことから、プロジェクト終了後の研修予算の確保は可能であることが確認された。しかし、一部のパイロット地区ではプロジェクト終了後の研修予算が申請中であるなど、予算確保の状況は地域によって異なる。

(3) 技術面

中央及びパイロット地区において、労働保障監察に関わる各種研修の参加者の理解度、満足度も高いことから、プロジェクトにより養成された講師は、プロジェクト終了後の研修の継続、研修カリキュラム、教材の作成に十分な能力を有していることが確認された。ただし、労働保障監察の法令・規則、理論、実務は変化が大きく、変化に応じた研修計画（カリキュラム、教材含む）の策定、講師の能力強化の継続が求められる。

4-2 結論

本プロジェクトは労働保障監察能力を向上させる基盤強化を目的として実施された。終了時評価調査の結果、プロジェクトの活動は計画どおり実施されており、期待された成果が発現していることが確認された。

5項目評価結果に関しては、プロジェクトはターゲットグループのニーズ、中国及び日本の政

¹¹ 責任者研修の制度化は一部のパイロット地区に限られる。

¹² 陝西省では制度化されていないが、講師バンクが設置された。

策とも整合していることから、妥当性は高いと判断する。各成果の発現により、プロジェクト目標が達成されており、有効性は高いと判断する。また、活動が計画どおり実施され、期待どおりの成果が発現しており、投入の質、量、タイミングともに適切であることから効率性は高いと判断する。上位目標は、一部の指標が既に達成されている一方で、今後の他地区への普及には具体的な普及計画の策定が必要となることから、インパクトはやや高いと判断する。政策面、組織面及び技術面においてプロジェクト効果の維持は可能であるが、継続的な予算確保の状況は地域によって異なることから、持続性はやや高いと判断する。

上述の結果が示すように、プロジェクトは順調に実施され、プロジェクト目標が達成されていることから、計画どおり 2016 年 1 月に終了する。

第5章 提言・教訓

5-1 提言

(1) パイロット地区での研修継続への支援

パイロット地区では、プロジェクトの成果を受けて、労働保障監察に係る研修計画が策定された。プロジェクト終了後も研修計画に沿った研修予算の確保は実現可能であると見込まれるが、人社部は、「研修実施要綱」に沿った研修が継続的に実施されるために政策支援及びモニタリングを継続する必要がある。

(2) プロジェクト効果の他地区への普及

プロジェクト効果のパイロット地区以外への普及計画（人員、予算計画を含む）が策定中である。これによりプロジェクト効果の普及が推進されることが期待される。他地区との連携強化により、全国規模での違法企業の取り締まりが強化されると同時に、経済発展が進んだ沿岸地域と内陸部での監察員の技術交流を通して、内陸部において将来発生する問題を共有することが可能となる。

(3) 各種研修の標準教材の策定

現在、プロジェクトの成果を受けて、「全国版資格研修用教科書」が作成中であり、2015年12月に完成予定である。パイロット地区への聞き取り調査では、このような各種研修教材の標準化の必要性が指摘された。このことから、今後、パイロット地区で作成されたカリキュラム、教材を参照し、全国責任者研修及び在職者研修についても全国標準教材が作成されることが期待される。

(4) 段階的な研修体制の整備

プロジェクトでは、職階に応じた研修の実施として新任責任者研修が新たに採用され、一部のパイロット地区では研修の実施が制度化された。監察員の効果的養成の観点から、採用から配属、異動、昇進、役職などに応じた段階的な研修体系の構築が求められる。

5-2 教訓

(1) 日中間でのコストシェアによる現地国内研修の実施

プロジェクト計画の段階で中国側、日本側の費用負担の割合を明確に定め、各研修において研修委託契約を結んで日中双方によるコストシェアを確実に実施した。中国政府も予算を負担することにより、費用対効果の高い研修の実施への動機づけが可能となる。さらに、コストシェアにより、中国側の財務当局への説明を含め、研修費用の確保が容易になった。このように現地国内研修のコストシェアは、研修費用を経常予算化することに貢献し、将来の研修の財務面での持続性の確保を実現した。

(2) 制度化促進に向けたプロジェクト関係者の選定

プロジェクトの実施を通して、研修体制、監察業務体制などの制度化が推進され、労働保障監察業務を向上させる基盤が強化された。カウンターパート及び本邦研修の参加者に政策

策定に係る関係者が含まれたことが、これらの制度化の促進に寄与している。カウンターパート及び研修参加者の選定にあたっては、将来の制度化を視野に入れた人選により、プロジェクトの成果の持続性の確保につながる。

付 属 資 料

1. 協議議事録 (M/M) 及び終了時評価調査合同報告書 (和文)
(含む本邦研修参加者リスト、機材購入リスト、カウンターパートリスト)
2. 協議議事録 (M/M) 及び終了時評価調査合同報告書 (中国語)
3. 評価グリッド

1. 協議議事録（M/M）及び終了時評価調査合同報告書（和文）

「労働保障監察プロジェクト」のための


終了時評価調査に関する協議議事録

独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）は、労働保障監察プロジェクト（以下、プロジェクト）に関する技術協力の実施状況の確認を行うため、2015年11月11日～11月27日の日程をもってJICA人間開発部企画役の湯浅あゆ美を団長とする終了時評価調査団を派遣し、人力資源・社会保障部国際協力合作司および労働監察局の関係者と合同で終了時評価調査を実施した。

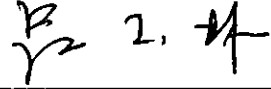
合同評価調査においては、日中双方関係者からの聞き取りや現場調査を行い、プロジェクトの有効な実施のために一連の協議を行った。協議の結果、双方は付属文書に記載する諸事項について確認した。

本協議議事録は、等しく正文である日本語及び中国語による本書各々2通を作成した。

中華人民共和国 北京市
2015年11月26日


湯浅あゆ美

日本国
独立行政法人国際協力機構
終了時評価調査団
団長


呂玉林

中華人民共和国
人力資源・社会保障部
国際合作司
副司長

付属文書 終了時評価調査報告書

別添 終了時評価調査報告書

中国労働保障監察プロジェクト
終了時評価調査報告書

合同評価調査団

2015年11月26日

1

Yan Lu

第1章 終了時評価調査の概要

1.1 調査団派遣の経緯と目的

中国では、急速な市場経済化と経済発展に対応し、労働形態は従来の硬直的な労働管理型から、柔軟な労働契約型に転換している。これに対し中国政府は、労働者の権益保護のため、1994年に労働法、2007年に労働契約法を制定するとともに、関連法令の適切な施行のための労働保障監察制度（日本における労働基準監督行政に該当）を強化している。

労働保障監察制度の強化は、①法制度整備（労働法、労働契約法、雇用促進法、労働保障監察条例の制定など）②執行の強化（日常の巡回調査、通報調査、書面審査など）③組織体制の整備（省・地級市・県の各レベルの労働社会保障監察機関計3,291ヶ所の設置、専任監察員2万5千人および兼任監察員2万8千人）により進められている。今後は監察範囲の拡大や雇用形態の多様化に伴い、積極的・予防的な監察体制への移行を図るため、労働保障監察能力の強化が課題となっている。

このような背景の下、中国の労働保障監察の更なる強化のため、JICAは人力資源・社会保障部（以下、「人社部」という）をカウンターパート機関として、2013年1月から2016年1月の3年間の予定で「労働保障監察プロジェクト（以下、「本プロジェクト」という）」を実施しており、1名の長期専門家（チーフアドバイザー）が派遣されている。本プロジェクトでは「労働保障監察能力を向上する基盤が強化される」ことを目標に、労働保障監察に関する各種業務の制度化を図り、研修実施基盤の強化、労働保障監察員（以下、「監察員」という）の業務能力の向上、労働保障監察業務能力の向上に向けた取り組みが実施されている。

今回実施する終了時評価調査は、2016年1月のプロジェクト終了を見据え、プロジェクト活動の実績、成果を確認、評価するとともに、プロジェクトへの提言を導くことを目的として実施された。

1.2 プロジェクトの概要

【プロジェクト名】
中華人民共和国「労働保障監察プロジェクト」
【協力対象】
人力資源・社会保障部、パイロット地区（陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市）の人力資源・社会保障庁（局）
【協力期間】
2013年1月17日～2016年1月16日
【上位目標】
中国の労働保障監察能力が強化される
【プロジェクト目標】
労働保障監察能力を向上する基盤が強化される
【成果】
1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される
2. パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する
3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する

1.4 評価調査団の概要と目的

本調査は、中日双方でプロジェクト活動の実績、成果を評価、確認するとともに、今後のプロジェクト活動およびプロジェクト終了後に対する提言の確認を行い、協議議事録（ミニッツ）および合同終了時評価報告書にとりまとめ、合意することを目的とした。

1.5 評価者の構成

日本側および中国側評価メンバーからなる中日合同調査チームを以下の通り編成した。

【日本側調査メンバー】

氏名	担当分野	所属	派遣期間
湯浅 あゆ美	総括・団長	JICA 人間開発部社会保障チーム企画役	11月17日～27日
須藤 祥	労働政策	厚生労働省大臣官房国際課 課長補佐	11月22日～27日
藤中 基之	労働保障監察行政	厚生労働省労働基準局監督課中央労働基準監察監督官	11月22日～27日
伊藤 治夫	評価分析	株式会社アイコンズ	11月11日～27日

【中国側調査メンバー】

氏名	所属
姚曉東	人力資源・社会保障部国際合作司国際協力部技術協力処調研員
蘇瑩榮	人力資源・社会保障部労働監察局総合処処長
蘇 玲	人力資源・社会保障部総合処副処長

1.6 評価の方法

(1) 評価設問

PDM および関係資料、関連情報をもとに評価設問を検討し、質問票および聞き取り調査の質問項目を確定した。

(2) データ収集方法と分析

評価設問に基づいて終了時評価実施時点までのプロジェクトの投入実績、活動実績、計画達成状況等について確認し、中央政府、パイロット地区の関係者への聞き取り調査および一部のパイロット地区（山東省、天津市）への現場視察を実施した。また、評価分析は、以下に示す評価5項目の視点に沿って実施した。

(3) 評価項目（評価5項目）

評価は、以下の5項目の視点から実施した。

- ① 妥当性：プロジェクト目標や上位目標が中国政府の開発政策、受益者のニーズ、日本の援助方針に合致しているかどうかを判断する。
- ② 有効性：成果およびプロジェクト目標の現時点での達成状況、プロジェクト終了時での達成見込み、そして成果の達成がプロジェクト目標の達成に貢献しているかどうかを判断する。
- ③ 効率性：投入の時期、質、量等により、成果にどのような影響を与えたか、投入は成果達成のために貢献しているか、投入に過不足はなかったかを判断する。
- ④ インパクト：プロジェクト実施によってもたらされるより長期的、間接的な効果や波及効果を見るものであり、プロジェクト計画時に予期された、あるいは予期されなかった正負の効果を評価する。
- ⑤ 持続性：組織制度面、財政面および技術面から、協力終了後も中国においてプロジェクトの成果が継続して維持、発展する見込みがあるかどうかを判断する。

(4) プロジェクト関係者との協議

評価結果案をもとに調査団は日本人専門家、先方政府関係機関との意見交換、協議を実施した。協議のテーマは次の通り。

- ① プロジェクトの実績の確認
- ② 評価5項目に沿った評価結果の説明と協議
- ③ プロジェクトへの提言の確認

第2章 プロジェクトの実績と現状

2.1 投入実績

2.1.1 日本側の投入

① 専門家派遣（2015年10月まで）

長期専門家1名および短期専門家/調査団2名が派遣された（表1参照）。短期専門家は日本の労働基準行政の経緯、調査団団員は日本における労働基準関係法令の改正手続きに関する講義を担当した。

表1：専門家派遣実績

区分	役職/指導内容	氏名	派遣期間
長期専門家	チーフアドバイザー	岸川 正次郎	2013/1/17~2016/1/16
短期専門家	労働基準研修講師	馬場 洋征	2014/3/2~2014/3/4
調査団	日中労働保障監察シンポジウム	原田 浩一	2015/10/14~2015/10/16

② 本邦研修（2015年10月まで）

人社部およびパイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）のカウンターパート機関を中心に、労働保障監察行政官研修および労働保障監察講師研修に対して延べ71人が参加した。（添付資料3参照）。

③ 機材購入

2015年10月現在までに、長期専門家チームの活動のための機材購入として8.7万人民元¹を支出した（表2参照）。主な機材はコンピュータ、複写機といった事務用品である（添付資料4参照）。

表2：機材購入費（単位：万人民元）

年度	2013年度	2014年度	2015年度	総額
機材購入費	8.7	0	0	8.7

④ 在外事業強化費

日本側の在外事業強化費として、国内研修経費の一部²および機材購入費を含め合計605.8万人民元³支出した。2015年10月現在までの年度別支出実績は表3のとおりである。

¹ 日本円：1,645千円。1人民元=18.8496円（2015年10月JICA中国事務所統制レート）として換算。

² 国内研修経費の負担割合は、1年目3/4、2年目2/3、3年目1/3とすることがR/Dにより締結された。

³ 日本円：114,190千円。1人民元=18.8496円（2015年10月JICA中国事務所統制レート）として換算。

表3：在外事業強化費（単位：万人民元）

年度	2013年度	2014年度	2015年度	総額
在外事業強化費	248.7	224.5	132.6	605.8

*2015年度は10月現在の金額

2.1.2 中国側の投入

① 施設等の提供

プロジェクト事務所として、労働保障科学研究院労働科学研究所（以下、「労働科学研究所」という）の執務室および備品等が提供された。

② カウンターパート配置

人社部国際合作司副司長が総括責任者（プロジェクト・ディレクター）としてプロジェクト全体について責任を担い、人社部労働監察局副局長が実施責任者（プロジェクト・執行ディレクター）としてプロジェクトの管理と技術的側面に関する事項について責任を担っている。さらに、プロジェクト・マネジメント・ユニット（プロジェクト弁公室）を設置し、人社部国際合作司技術協力処と労働監察局総合処の関係者がそれぞれプロジェクト・マネージャーとプロジェクト・執行マネージャーを担当している。プロジェクト弁公室のメンバーとして、人社部労働監察局、労働科学研究所、パイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）の関係者が配置されている。（添付資料5参照）。

③ 現地国内研修経費分担

プロジェクト開始時点（R/D）に、中国側の現地国内研修経費（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費等）の分担割合を1年目1/4、2年目1/3、3年目2/3とすることが取り決められた。2015年10月現在までに中国側は642.98万人民元⁴（63.1%）を支出した。このように、プロジェクトの主要な活動である監察員に対する研修の実施においては、日本および中国側とのコストシェアが確実に実施されており、プロジェクト終了後の活動の持続性の確保につながる中国側による経費負担が行われた。

表4：現地国内研修経費の中日費用分担割合（単位：万人民元）

	2013年	2014年	2015年	合計
中国側	169.89	213.01	260.08	642.98
日本側	156.0	130.5	89.0	375.5
中国側負担率 ⁵	52.1%	62.0%	74.5%	63.1%

⁴ 日本円：121,200千円。1人民元=18.8496円（2015年10月JICA中国事務所統制レート）として換算。

⁵ 各年とも、中国側は、プロジェクト開始時点（R/D）に取り決められた中国側の現地国内研修費用（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費等）の分担割合を超えた費用負担を行った。

2.2 活動実績

本プロジェクトの活動は、下記の表5に示す通り、PDMの活動項目に沿ってほぼ円滑に実施されている。

表5：活動計画と主な実績

活動計画	実績
成果1	
1-1. 中国の労働保障監察の現状を把握する	<ul style="list-style-type: none"> パイロット地区の山東省、黒竜江省、天津市において、労働保障監察の現状把握および研修ニーズについて現地調査が実施され、報告書が作成された。
1-2. 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する	<ul style="list-style-type: none"> 日本の労働基準監督に関するセミナー、シンポジウムには、本プロジェクトの関係者、中国側の政策決定を担う行政官、研究機関、大学教授等のメンバーが参加しており、日本の労働基準監督制度の理解の促進とともに、その内容が中国の法令・法規、研修内容、業務改善に反映された。 日本人長期専門家により日本の労働基準監督に関して、セミナー、シンポジウム、各種研修および月例会議等の機会を通して、下記の講演、講義が実施された。 <ul style="list-style-type: none"> 「中国労働保障監察制度および日本労働基準監督制度」（日中労働監察制度比較セミナー） 「日本政府が労働契約関係の紛争を解決するルートとそれが果たす役割について」（日中労働保障監察シンポジウム） 「日本の労働紛争解決方法および行政の役割について」（日中労働保障監察シンポジウム） 「日本の労働基準監督の法執行の理論および実践について」（国際労働保障監察シンポジウム） 「日本における労働監督条約（81号条約）の批准について」（人社部・ILO 共催国際労働監督条約セミナー） 「日本の労働基準監督制度について」（全国責任者研修、資格研修、在職者研修） 「日本の労働基準監督官研修カリキュラムについて」（月例会議） 「法令実務講座」（在職者研修） 「日本の労働基準監督署の運営管理について」（山東省新任責任者研修） 「日本の労働監督制度における垂直型管理について」（在職者研修） 「日本における大規模倒産事案処理について」（資格研修） 「日本の労働基準監督行政の基礎知識」（本邦事前研修） 「日中労働保障監察制度および関係法令の違いについて」（本邦事前研修） 「日本の労働時間、休日および休暇制度について」（在職者研修） 「日中労働保障監察制度の比較について」（本邦研修導入研修） 「労働基準行政情報システムについて」（月例会議）
1-3. 行政官研修を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 本邦研修において、労働保障監察行政官研修が計3回（参加者延べ35人）実施された。
1-4. 研修講師のための研修を行う	<ul style="list-style-type: none"> 本邦研修において、労働保障監察講師研修が計3回（参加者延べ36人）実施された。
1-5. 研修体系を改善する	<ul style="list-style-type: none"> 人社部の「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」（2010年）により労働保障監察員在職者研修（以下、「在職者研修」という）および労働保障監察員資格研修（以下、「資格研修」という）の導入方針はあったが、具体的な実施要領は無かった。本プロジェクトにより、中央レベルにおいて在職者研修および資格研修に関する「研修実施要領」が作成され、パイロット地区では「研修実施要領」にもとづく詳細なカリキュラムが策定された。 新たに労働保障監察新任責任者研修（以下、「新任責任者研修」という）が責任者経験2年以内の対象者に対して山東省、山西省において実施された。（新任責任者研修は両省において制度化された。）
1-6. 特定分野の研修カリキュラムを整備する	<ul style="list-style-type: none"> 1-5で改善された研修体系に基づき、全国労働保障監察責任者研修（以下、「全国責任者研修」という）、パイロット地区資格研修および在職者研修等において、新たにカリキュラムが策定された。
1-7. 特定分野の研修教材を整備する	<ul style="list-style-type: none"> 全国責任者研修、パイロット地区資格研修および在職者研修において策定されたカリキュラムに沿って、各研修教材が整備された。

	・ 全国版資格研修教科書が作成中であり、2015年12月に完成予定。																											
成果2																												
2-1. 資格研修を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 各パイロット地区において、資格研修が実施され、6地区で計1,809人が参加した。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>パイロット地区</th> <th>回数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>3</td> <td>211</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>雲南省</td> <td>3</td> <td>306</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>384</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td>3</td> <td>399</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td>3</td> <td>259</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td>1,809</td> </tr> </tbody> </table>	パイロット地区	回数	人数	陝西省	3	211	湖北省	3	250	雲南省	3	306	天津市	3	384	黒竜江省	3	399	山東省	3	259	計		1,809			
パイロット地区	回数	人数																										
陝西省	3	211																										
湖北省	3	250																										
雲南省	3	306																										
天津市	3	384																										
黒竜江省	3	399																										
山東省	3	259																										
計		1,809																										
2-2. 在職者研修を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 各パイロット地区において、在職者研修が実施され、6地区で計1,627人が参加した。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>パイロット地区</th> <th>回数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>3</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>234</td> </tr> <tr> <td>雲南省</td> <td>3</td> <td>246</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>297</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td>2</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td>3</td> <td>240</td> </tr> <tr> <td>山西省*</td> <td>1</td> <td>205</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td>1,627</td> </tr> </tbody> </table> <p>*黒竜江省における在職者研修では、関係者の人事異動の影響により、計画していた在職者研修のうち第2回目（2014年）が中止となった。黒竜江省での研修の代わりに、パイロット地区外の山西省において、在職者研修が実施された。</p>	パイロット地区	回数	人数	陝西省	3	212	湖北省	3	234	雲南省	3	246	天津市	3	297	黒竜江省	2	193	山東省	3	240	山西省*	1	205	計		1,627
パイロット地区	回数	人数																										
陝西省	3	212																										
湖北省	3	234																										
雲南省	3	246																										
天津市	3	297																										
黒竜江省	2	193																										
山東省	3	240																										
山西省*	1	205																										
計		1,627																										
2-3. 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する	<ul style="list-style-type: none"> 監察員の職務執行能力向上にかかる内容は、活動 2-1 資格研修および活動 2-2 在職者研修により実施された。 活動 1-2 における日本の労働基準監督に関する勉強会での長期専門家による講演、講義にも、職務執行能力向上に関する内容が含まれる。 																											
成果3																												
3-1. 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する	<ul style="list-style-type: none"> 全国責任者研修が北京市において計3回実施され、全国から計482人が参加した。 新任責任者研修が責任者経験2年以内の対象者に対して山東省、山西省において実施され、計172人が参加した。（新任責任者研修は両省において制度化された。） <table border="1"> <thead> <tr> <th>研修</th> <th>場所</th> <th>回数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全国責任者研修</td> <td>北京</td> <td>3</td> <td>482</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">新任責任者研修</td> <td>山東省</td> <td>1</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>山西省</td> <td>1</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td></td> <td>654</td> </tr> </tbody> </table>	研修	場所	回数	人数	全国責任者研修	北京	3	482	新任責任者研修	山東省	1	80	山西省	1	92	計			654								
研修	場所	回数	人数																									
全国責任者研修	北京	3	482																									
新任責任者研修	山東省	1	80																									
	山西省	1	92																									
計			654																									
3-2. パイロット地区にて業務改善施策を試行する	<ul style="list-style-type: none"> 法令周知業務の改善として、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が2014年4月に天津市（対象45社）、2015年5月に山東省煙台市（対象90社）において実施された。 																											
3-3. 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する	<ul style="list-style-type: none"> 湖北省武漢市、雲南省昆明市の資格者研修および山東省青島市の在職者研修において計3回の「研修強化拡大会議」が開催された。パイロット地区周辺の省・市（山西省、江蘇省、浙江省、安徽省、河南省、広東省、四川省等）の労働保障監察機関責任者らが参加し、パイロット地区の研修視察を行った後、会議を実施し研修成果および研修手法について普及が図られた。 																											

2.3 成果の達成状況

【成果1】労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される

成果1は研修実施のための基盤整備にかかる指標が設定されており、指標1-3（「全国版資格研修教科書」が2015年12月完成予定で作成中）以外は全て指標を達成している。

指標1-1は本邦研修による講師の育成であり、延べ71人が本邦研修に参加し、その大部分が監察員研修の講師バンク⁶のメンバーとして登録されている。指標1-2のカリキュラム作成については、パイロット地区の特性（産業形態、法令の違い、監察員の能力等）に配慮して、全国責任者研修、新任責任者研修、資格研修、在職者研修に関する計42のカリキュラムが策定された。指標1-3の全国版資格研修教科書は現在策定中であり、プロジェクト終了前の2015年12月に完成予定である。指標1-4に関しては、プロジェクト活動を通じて作成された研修改善案（対象者の明確化、内容の妥当性向上、修了認定に出席率や試験結果を条件とすること、双方向の研修方法の採用等）を含む資格研修および在職者研修の「研修要項」が中央政府の人社部により策定された。各パイロット地区は人社部の指導のもとに同要綱に従った具体的な研修計画を策定し、研修が実施されている。したがって研修体系の改善内容は、各パイロット地区での研修計画に反映され、今後も継続的に改善された研修が実施されることが確認された。これらのことから、成果1は達成したと判断できる。

指標	達成状況
1-1 少なくとも50人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する	・ 本邦研修により、延べ71人の労働保証監察の関係者の能力向上が実施された。研修の参加者は中央およびパイロット地区の講師バンクに登録している。
1-2 少なくとも30の研修カリキュラムが作成・改善される	・ 全国責任者研修、新任責任者研修、資格研修、在職者研修のカリキュラムとして計42のカリキュラムが各パイロット地区の状況等に応じて策定された。
1-3 少なくとも資格研修 ⁷ の分野の研修教材が作成・改善される	・ 全国から教材作成担当者を選出し、全国版資格研修教科書を作成中。（2015年12月完成予定） ・ パイロット地区の資格研修の研修教材が作成・改善された。 ・ パイロット地区の在職者研修の研修教材が作成・改善された。
1-4 研修体系の改善案が作成される。	・ 資格研修、在職者研修にかかる研修の改善案を含む「研修要項」が人社部により策定された。同「研修要項」に沿って各パイロット地区は研修計画を策定し、人社部により承認を得て、研修が実施されている。したがって、研修体系の改善案は既に各パイロット地区の研修計画に反映されている。

【成果2】パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する

成果2はパイロット地区の監察員への研修の理解度を指標としており、全ての指標の達成が確認された。

⁶ 労働保障監察研修の講師としての条件を満たし承認されると、講師バンクに登録される。講師バンクの構成メンバーは人社部職員、労働保障監察員、大学教員、弁護士等である。

⁷ 「資格研修分野の研修教材」は全国版資格研修教材を指す。

指標 2-1 の資格研修参加者の理解度の確認は、研修終了後に実施される試験結果が用いられている。試験結果はパイロット地区の平均で 87.7 点であり、参加者の高い理解度が示された。また、指標 2-2 の在職者研修の理解度に関しては、研修実施後に満足度に関わるアンケート調査を実施した地区と、試験により理解度を確認した地区があり、統一した効果の確認方法は用いられていない。雲南省、湖北省、山東省、黒竜江省における満足度調査の結果からは、平均で 97.5% の参加者が研修の内容、講師、実施形態等に満足を示しており、また、陝西省および天津市での試験結果の平均点が 85.1 点と高い理解度が確認された。パイロット地区の関係者への聞き取り調査の結果からも、プロジェクトの実施前は資格研修、在職者研修の区分が無かったが、プロジェクトの実施により、双方の参加者のレベルに応じたカリキュラム、教材が作成され、また、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった参加型研修により、参加者の理解が大きく促進されたことが確認された。

指標	達成状況																																						
2-1 資格研修受講者の 80% 以上が研修内容を十分に理解する	<ul style="list-style-type: none"> 資格研修は各パイロット地区にて 3 回実施され、試験平均点は 87.7 点であり、受講者は高い理解を示している。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>資格研修</th> <th>受験者数</th> <th>平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013年</td> <td>530</td> <td>88.8</td> </tr> <tr> <td>2014年</td> <td>579</td> <td>87.4</td> </tr> <tr> <td>2015年</td> <td>677</td> <td>87.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平均</td> <td>87.7</td> </tr> </tbody> </table>	資格研修	受験者数	平均	2013年	530	88.8	2014年	579	87.4	2015年	677	87.0		平均	87.7																							
資格研修	受験者数	平均																																					
2013年	530	88.8																																					
2014年	579	87.4																																					
2015年	677	87.0																																					
	平均	87.7																																					
2-2 在職者研修受講者の 80% 以上が研修内容を十分に理解する	<ul style="list-style-type: none"> 在職者研修に関しては、研修終了後に満足度調査を実施した地区と試験を実施した地区がある。 満足度調査の結果からは「とても満足」もしくは「満足」と回答した参加者が雲南省 97%、湖北省 98%、山東省 100%、黒竜江省 95% と平均で 97.5 % の参加者が研修に満足と答えている。 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>とても満足</th> <th>満足</th> <th>普通</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雲南省</td> <td>54%</td> <td>43%</td> <td>3%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td colspan="2">98%</td> <td colspan="2">2%</td> </tr> <tr> <td>山東省</td> <td colspan="2">100%</td> <td colspan="2">0%</td> </tr> <tr> <td>黒竜江省</td> <td colspan="2">95%</td> <td colspan="2">5%</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td colspan="2">97.5%</td> <td colspan="2">2.5%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 試験結果からは陝西省 85 点、天津市 85.1 点*と共に高い理解度を示している。 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>点数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陝西省</td> <td>85.0</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>85.1</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>85.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>*陝西省は 2014 年の結果、天津市は 2014 および 2015 年の結果の平均</p>		とても満足	満足	普通	不満	雲南省	54%	43%	3%	0%	湖北省	98%		2%		山東省	100%		0%		黒竜江省	95%		5%		平均	97.5%		2.5%			点数	陝西省	85.0	天津市	85.1	平均	85.1
	とても満足	満足	普通	不満																																			
雲南省	54%	43%	3%	0%																																			
湖北省	98%		2%																																				
山東省	100%		0%																																				
黒竜江省	95%		5%																																				
平均	97.5%		2.5%																																				
	点数																																						
陝西省	85.0																																						
天津市	85.1																																						
平均	85.1																																						

【成果 3】労働保障監察の業務運営能力が向上する

成果 3 は全国責任者研修の参加者の理解度および業務改善施策案の作成にかかる指標が設定されており、全ての指標の達成が確認された。

ya u

指標 3-1 の全国責任者研修参加者の理解度については、参加者への試験による理解度の確認は実施されていないため、研修終了後の満足度に関するアンケート調査結果を用いた。全3回の全国責任者研修のアンケート調査の結果、平均 98.1%の参加者が研修内容、教材、講師等に対して「満足」と回答した。また、指標 3-2 の業務改善施策案としては、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取締りを強化し、労働者の合法的権益を保護するため、人的資源・社会保障部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備され、「労働報酬支払拒否罪嫌疑事件の取締連携業務の強化に関する通知」（人社部発〔2014〕100号）（以下、「人社部発 100号」という）が発出された。通達の内容について全国責任者研修、在職者研修において研修カリキュラムの一部として研修が実施され、対策の徹底が図られた。また、「人社部発 100号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている。さらには、法令周知業務の改善施策として、天津市および山東省煙台市における「日系企業向け労働保障監察法令説明会」の計画が策定され、実施された。

指標	達成状況															
3-1 労働保障監察機関の全国責任者に対する研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する	<ul style="list-style-type: none"> 全3回の全国責任者研修の参加者に対して満足度調査のアンケート調査を実施した結果、98.1%の参加者が「満足」と回答した。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>責任者研修</th> <th>満足</th> <th>不満</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013年</td> <td>98.8</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>2014年</td> <td>98.8</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>2015年*</td> <td>96.6</td> <td>3.4</td> </tr> <tr> <td>平均</td> <td>98.1</td> <td>1.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>*2015年は各コースの講師に対する満足度のみが集計された。</p>	責任者研修	満足	不満	2013年	98.8	1.2	2014年	98.8	1.2	2015年*	96.6	3.4	平均	98.1	1.9
責任者研修	満足	不満														
2013年	98.8	1.2														
2014年	98.8	1.2														
2015年*	96.6	3.4														
平均	98.1	1.9														
3-2 少なくとも1つ以上の有効な業務改善施策案が作成される	<ul style="list-style-type: none"> 労働保障監察の法執行の強化を目的として賃金不払い事案の処理について、公安部との連携及び手続きが制度化された。（「人社部発 100号」として通達）通達内容は全国責任者研修、在職者研修の研修カリキュラムの一部に含まれ、対策の徹底が図られた。また、「人社部発 100号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている。 業務改善施策案として、天津市および山東省煙台市における「日系企業向け労働保障監察法令説明会」の計画が策定され、実施された。 															

2.4 プロジェクト目標の達成状況

【プロジェクト目標】労働保障監察能力を向上する基盤が強化される

プロジェクト目標は労働保障監察能力向上のための基盤の強化であり、全ての指標の達成が確認された。また、本プロジェクトにより実施された日本の労働基準監督に関するセミナー、シンポジウムおよび本邦研修において、中国関係者の日本の労働基準監督制度への理解が促進され、その内容が中国の法令・法規、研修内容、業務改善に反映されることにより、プロジェクト目標である労働保障監察能力の基盤強化が図られた。

指標 1 はパイロット地区における研修に参加した監察員の業務水準の向上であり、質問票

の結果、全てのパイロット地区がプロジェクトの結果、監察員の業務水準が向上したと回答している。また、パイロット地区における調査結果からも、実際の通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査等の監察業務において研修内容が活用され、業務の改善が確認された。

指標 2 および 3 に関しては、全てのパイロット地区においてプロジェクト活動を通じて改善された内容を含む「研修要項」の通達により、資格研修および在職者研修が制度化され、研修計画に沿った研修が実施された。また、各研修において、目的の明確化、実例を含む実践的な内容、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった双方向の研修方式を採用したことにより、研修効果が向上したことが聞き取り調査により確認された。さらに、指標 4 のプロジェクトの活動結果を活用した業務改善施策の実施に関しては、法令周知に関する業務改善として、天津市および山東省煙台市の 2 地区において、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。

指標	達成状況
1 パイロット地区にて、労働保障監察員に対する職務評価水準 ⁸ が向上する	<ul style="list-style-type: none"> 全てのパイロット地区がプロジェクトの結果、監察員の業務水準が向上したと回答した。 具体的には研修で得た知識が、監察業務である通報、申告、臨検・監督、案件調査、案件処理、行政不服審査、社会保険検査等の実務において活用されている。
2 少なくとも 5 つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して資格研修が改善される	<ul style="list-style-type: none"> 全てのパイロット地区（6 地区）において、プロジェクト活動を通じて改善された内容を含む「資格研修要項」を用いた研修が実施され、実際に資格研修が改善された。
3 少なくとも 5 つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して在職者研修が改善される	<ul style="list-style-type: none"> 全てのパイロット地区（6 地区）において、改善内容を含む「在職者研修要項」を用いた研修が実施され、実際に在職者研修が改善された。
4 少なくとも 2 つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して 1 つ以上の業務改善施策が実施される	<ul style="list-style-type: none"> 法令周知業務の改善施策として、天津市および山東省煙台市の 2 地区において、「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。

2.5 上位目標の達成の見込み

【上位目標】中国の労働保障監察能力が強化される

上位目標はプロジェクト終了後 3 から 5 年後に達成すべき目標であり、本プロジェクトでは中国全土での労働保障監察能力強化を目指している。上位目標の指標の一部は既に達成しており、プロジェクト終了後の上位目標の達成の可能性は高い。

指標 1 の業務改善施策の継続に関しては、プロジェクトの実施をとおして、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取締りを強化し、労働者の合法的權益を保護するため、人的資源・社会保障部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備され、通達（「人社部発 100 号」）が発出された。「人社部発 100 号」通達の内容について、全国責任者研修、在職者研修において研修カリキュラムの一部として研修が実施され、対策の徹底

⁸ 指標では「業務評価水準」としているが、監察員の職務に合わせて「業務水準」として評価を実施した。

が図られた。また、「人社部発 100 号」に基づき省・市レベルの法令においても制度化が進められている⁹。

さらに、中国においても「市場の公正な競争の促進と市場の正常な秩序の維持に関する國務院令 [国発 (2014) 20 号]」(以下、「国発 20 号」という)にもとづいて労働保障監察の法執行体制の改革を進めていたところであり、日本の労働基準監督体制が中国の労働保障監察の法執行体制の改革、特に中央政府、省・市政府の労働保障監察の職責の明確化にとって参考になった。

指標 2、3 の資格研修および在職者研修の参加者は資格研修 (1,809 人)、在職者研修 (1,627 人) であり、それぞれの目標の 1,500 人を既に達成した。

さらに、指標 4 の全国責任者研修の参加者は 482 人であり、山西省および山東省で実施された新任責任者研修の参加者を加えると 654 人が責任者に対する研修を受講しており、目標である 450 人を既に達成した。

指標	達成状況
1 少なくとも1つ以上のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクト実施の結果として、労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取締りを強化し、労働者の合法的権益を保護するため、人的資源・社会保障部門による行政法執行と刑事司法との連携に関する制度が整備された（「人社部発 100 号」）。同通達の内容について全国責任者研修、在職者研修において研修が実施され、対策の徹底が図られた。 日本の監督業務執行体制を参考として、中国の監察機構（中央政府、省・市レベル、監察機構レベル）の業務執行体制の権限行使について整備された（「国発 20 号」）。
2 プロジェクト成果を活用した資格研修の修了者が少なくとも 1,500 人に達する	<ul style="list-style-type: none"> パイロット地区での資格研修の参加者は 1,809 人であり、既に目標を達成した。
3 プロジェクト成果を活用した在職者研修の修了者が少なくとも 1,500 人に達する	<ul style="list-style-type: none"> パイロット地区での在職者研修の参加者は 1,627 人であり、既に目標を達成した。
4 プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者が少なくとも 450 人に達する	<ul style="list-style-type: none"> 全国責任者研修の参加者は 482 人であり、目標を既に達成した。さらに山西省、山東省で実施された新任責任者研修の参加者は 172 人であり、計 654 人が責任者に対する研修を受講した。

⁹

湖北省及び広東省では「人社部 100 号」に従い、省レベルにおける行政法執行と刑事司法との連携に関する制度化が進められている。

ya lu

第3章 評価結果

3.1 評価5項目による評価

3.1.1 妥当性

評価時点においても、ターゲットグループのニーズ、中国および日本の政策とも整合していることから、プロジェクト実施の妥当性は高いと判断する。

(1) ターゲットグループのニーズとの整合性

プロジェクトによるパイロット地区へのニーズ調査においては、労働保障監察研修における研修講師の不足、教材の不足、非系統的な研修内容、不十分な研修経費等の課題が確認された。ニーズ調査の実施をうけて、このような課題に対し、プロジェクトによる研修改善、業務改善施策の促進が行われており、プロジェクトの活動はターゲットグループである人社部およびパイロット地区の人力資源・社会保障庁（局）のニーズと整合している。

(2) 中国の国家政策との整合性

プロジェクト活動である監察員の法執行能力の向上に関する研修の実施は、「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱（2009～2015年）」、「人力資源・社会保障事業発展12・5計画要綱」および「就業促進計画」（2011～2015年）における労働保障監察の法執行・体制整備の強化と整合している。さらに、2014年の「四中全会」においてはじめて「法による治国」が会議の議題として取り上げられ、今後、法執行能力の強化が一層推進されることになり、プロジェクトの目的である監察員の法執行能力向上、監察員の資格制度の整備がさらに重要となる。

(3) 日本の援助政策との整合性

2010年8月に発表された、日本政府による対中国経済協力の重点分野である「改革・開放支援」における、経済活動を律する法制度の確立および地域格差の解消とバランスのとれた発展のための「ガバナンス強化」に位置づけられている。また、中国で社会保障関連制度の整備による日系企業を含む事業者の公正な競争環境整備に資する取り組みへの支援が掲げられている。本プロジェクトは労働保障監察制度の強化を通して、立場の弱い農民工の権利を保護し、都市・農村の格差是正に資する。さらに、違法企業の取り締まりの強化により、公平な競争の実現が図られる。以上より、プロジェクトの目標は日本の対中国援助政策と整合している。

3.1.2 有効性

プロジェクト目標の指標は全て達成されており、また、的確な内容の本邦研修、各パイロット地区の状況に沿ったカリキュラム・教材作成により、高い研修効果が確認されたことから、有効性は高いと判断する。

(1) プロジェクト目標の達成状況

プロジェクト目標は「労働保障監察能力向上のための基盤が強化される」であり、研修に参加した監察員の業務水準の向上（指標 1）、パイロット地区におけるプロジェクトの活動結果を活用した資格研修の改善（指標 2）、プロジェクトの活動結果を活用した在職者研修の改善（指標 3）および業務改善施策の実施（指標 4）に関して、全ての指標が達成されている。さらに、パイロット地区での各種研修の内容は、監察員による通報、申告、臨検・監督業務、案件調査業務、案件処理業務、行政不服審査業務、社会保険検査業務および地方政府関連法令、通達（案）の策定業務等に活用されていることが確認された。

(2) 本邦研修の効果的実施（促進要因）

終了時評価における聞き取り調査では、本邦研修の高い効果が確認された。カウンターパートの重点事項、要望にもとづく研修の内容の検討、計画立案、プロジェクト長期専門家による、研修前の労働保障監察政策の中日比較に関する講義の提供並びに研修中の実務にかかる補足説明の実施は、本邦研修の効果向上に大きく寄与している。さらに、本邦研修の結果は「パイロット地区研修業務調整会議」および「研修強化拡大会議」において参加者に共有されている。

(3) 適切なカリキュラム、教材の作成、研修手法の採用（促進要因）

各省・市における労働保障監察制度や法令の整備状況は違っていることから、パイロット地区毎の研修カリキュラム・教材が作成されていることは適切である。さらに、日本人専門家が担当する部分の講義についても、現地の要望をもとに講義内容が策定され、用いられた教材等は現地の監察員への研修に活用される。また、従来型の研修は座学が中心であったが、本邦研修の結果を踏まえ、「ロールプレイ」、「グループ討議」といった双方向型の研修手法の採用により研修が改善された。

3.1.3 効率性

本プロジェクトは非常に限られた投入にもかかわらず、多くの監察員の能力向上に高い効果を実現している。また、各種現地国内研修は中日双方によるコストシェアによるものであり、効率性は高いと判断する。

(1) 成果の達成度と投入の適切さ

長期専門家の有する専門性およびプロジェクト調整能力に関して、中国側から高い評価

を得ている。特に、長期専門家が実施した日本の労働保障監察にかかるセミナー、シンポジウムの実施および助言は中国側の制度基盤強化のニーズに合致したものであった。本邦研修の内容、訪問先等は適切であり、さらに、長期専門家による、本邦研修出発前の中日の労働基準監督制度にかかる講義、本邦研修中の補足説明等により、研修効果が向上した。また、研修結果の他の職員への共有、報告書の作成による組織としての知見の蓄積等があり、中国の労働保障監察研修の実施に効果的に活用されていることが確認された。

(2) コストシェアによる研修実施

本プロジェクトの主要な活動である監察員に対する現地国内研修の実施においては、日本および中国側とのコストシェアが確実に実施されており、プロジェクト開始時点（R/D）における中国側の現地国内研修費用（宿泊費、講師謝金、研修会場借り上げ費等）の分担割合に沿って中国側の経費負担の割合が増加された。本プロジェクトは少ないプロジェクト予算により、多くの研修参加者を輩出しており、費用対効果の高い効率的なプロジェクト運営がなされた。

(3) 他の国際機関との連携

国際労働機関（ILO）との連携として、2013年に実施された天津市による資格研修のカリキュラムの一部に、強制労働問題が取り込まれた。また、2014年にはILO、人社部、JICAの共催で、法執行の手続き等に関する「国際労働保障監察の理論と実践シンポジウム」が開催され、さらには、2015年に「人社部・国際労働機関ILO共催による労働監督条約セミナー」において労働監督条約（81号条約）の批准について、日本人専門家による基調報告が行われた。これらのシンポジウムの参加者にはプロジェクト関係者も多く含まれ、中日の双方の労働保障監察制度の理解が促進された。

(4) 中央とパイロット地区関連機関の連携

中央政府である人社部とパイロット地区の連携は適切に実施された。パイロット地区からの中央への報告および、人社部の職員によるパイロット地区への定期的な研修に関するモニタリングが実施され、その結果は地方へフィードバックされた。さらに、人社部、日本人専門家がパイロット地区の活動をモニタリングしたことは、パイロット地区の人社部門の責任者による労働保障監察研修の重要性の認識を促進した。

3.1.4 インパクト

上位目標の指標の一部が既に達成されている一方で、パイロット地区以外へのプロジェクト効果の普及は今後の取り組みとなることから、インパクトはやや高いと判断する。

(1) 上位目標の達成見込み

「2.5 上位目標の達成の見込み」に記載したとおり、上位目標の指標の一部が既に達成されており上位目標達成の見込みは高い。一方で、「中国の労働保障監察能力強化」には、人社部を中心として、パイロット地区の成果が他地区に普及される必要がある。他地区への成果の普及計画は人社部により現在策定中であり、その実施により将来の他地区での研修、業務改善の普及が見込まれる。

(2) 普及に向けた取り組み

パイロット地区以外への普及を目的として、パイロット地区の周辺地区を対象として「研修強化拡大会議」が3回実施され、プロジェクトの内容紹介、モデル研修の視察等が実施された。また、同会議の結果を踏まえて、山西省¹⁰における監察員研修がパイロット地区以外で初めて実施された。さらに、本邦研修および全国規模で実施された全国責任者研修には、パイロット地区以外からも多くの労働保障監察機関の関係者が参加しており、将来の他地区での研修および業務改善の中心的な役割を担うことが期待される。

(3) 関連業務の制度化へのインパクト

本プロジェクトにより、労働保障監察業務の改善にかかる以下の項目の制度化が実施された。

- 労働報酬の支払拒否という犯罪行為に対する取締りを強化し、労働者の合法的權益を保護するため、日本の労働基準監督における司法制度を参考として、中国の労働保障監察業務の実情を踏まえ、人社部は、行政法執行と刑事司法との連携に関する制度整備を進めた（「人社部発 100 号」）。さらに、広東省、湖北省においては既に、「人社部発 100 号」にもとづいて、当該地域における行政法施行と刑事司法との連携に関する制度の具体化を進めている。
- 中国においても「国発 20 号」にもとづいて労働保障監察の法執行体制の改革を進めていたところであり、日本の労働基準監督体制が中国の労働保障監察の法執行体制の改革、特に中央政府、省・市政府の労働保障監察の職責の明確化にとって参考になった。
- 日本の職階に応じた研修体系を参照して、中国における監察員研修を細分化、専門化し、新たに新任責任者研修が山東省、山西省において制度化された。

¹⁰ 山西省は短期研修実績があり、労働保障監察機関と公安、司法機関との連携が模索されており、かつ労働保障監察機構が県、郷、鎮まで浸透していることから選定された。

- 中央及び一部の省（山東省、雲南省）において、労働保障監察研修を実施する講師バンクの設置が制度化された。

（４） 日系企業へのインパクト

天津市、山東省煙台市において、日系企業に対して「日系企業向け労働保障監察法令説明会」が実施された。また、参加企業からは、「中国政府の法令、法規に関する説明により、法規の解釈、法律法規の深い理解ができ、日常管理の標準化につながる」、「説明会で紹介された労働紛争の事例と類似した案件が発生したことがあり有用だった」といった感想が寄せられており、同法令説明会が日系企業にとって有効であることが確認された。今後、上記「日系企業向け労働保障監察法令説明会」のアンケート調査結果等をもとに、日本人専門家による日系企業における労働紛争を未然に防止するための講義が予定されている（2015年12月予定）。

3.1.5 持続性

政策面、組織面および技術面において、プロジェクト効果の維持は可能であるが、一部のパイロット地区ではプロジェクト終了後の予算確保が必要となる。このことから持続性はやや高いと判断する。

（１） 政策面

労働保障監察に関する国家政策は、「国民経済・社会発展第12次5ヵ年計画要項（2011～2015年）」に盛り込まれており、労働保障監察は次期計画である13年5ヵ年計画においても優先課題として踏襲されることが人社部への聞き取り調査により確認された。

人社部は2010年に「労働保障監察研修のさらなる強化に関する通知」にて、労働保障監察にかかる資格研修、在職者研修、全国責任者研修および講師への研修実施にかかる規定を通達している。本プロジェクトでは、上記の通知に基づいて在職者研修および資格研修に関する「研修実施要領」をさらに具体化し、策定した。

さらに、プロジェクトの成果を受けて、パイロット地区においては資格研修、在職者研修および責任者研修¹¹が制度化されており、各パイロット地区の労働保障監察計画において研修の対象者、内容、実施時期等を詳細に規定した省レベルでの計画が策定されるなど、持続的な研修の実施に向けた取り組みが行われている。

（２） 組織・財務面

本邦研修を受講した職員は中央において労働保障監察に関する研修を担当する講師バンクに登録されている。また、山東省、雲南省といった一部のパイロット地区においても省レベルの講師バンクの設置が制度化¹²されるなど、組織面における研修実施体制の構築が行

¹¹ 責任者研修の制度化は一部のパイロット地区に限られる。

¹² 陝西省では制度化されていないが、講師バンクが設置された。

ya lu

われている。

研修の予算措置に関して、パイロット地区での各種研修は既に制度化されており、省・市の経常予算による実施が行われている。プロジェクト期間の現地国内研修は中日双方のコストシェアにより実施されており、予算の継続的な確保は可能であることが確認された。また、中央政府による全国責任者研修および研修講師の育成に関しても、プロジェクトによる研修がコストシェアにより実施されてきたことから、プロジェクト終了後の研修予算の確保は可能であることが確認された。一方で、一部のパイロット地区では、プロジェクト終了後の研修予算が申請中であるなど予算確保の状況は地域によって異なる。

(3) 技術面

中央およびパイロット地区において、労働保障監察に関わる各種研修の参加者の理解度、満足度も高いことから、プロジェクトにより養成された講師は、プロジェクト終了後の研修の継続、研修カリキュラム、教材の作成に十分な能力を有していることが確認された。ただし、労働保障監察の法令・規則、理論、実務は変化が大きく、変化に応じた研修計画（カリキュラム、教材含む）の策定、講師の能力強化の継続が求められる。

3.2 結論

本プロジェクトは労働保障監察能力を向上する基盤強化を目的として実施された。終了時評価調査の結果、プロジェクトの活動は計画通り実施されており、期待された成果が発現していることが確認された。

5項目評価の結果に関しては、ターゲットグループのニーズ、中国および日本の政策とも整合していることから、妥当性は高いと判断する。各成果の発現により、プロジェクト目標が達成しており、有効性は高いと判断される。また、活動が計画通り実施され、期待通りの成果が発現しており、投入の質、量、タイミング共に適切であることから効率性は高い。上位目標は、一部の指標が既に達成されている一方で、今後の他地区への普及には具体的な普及計画の策定が必要となることから、インパクトはやや高いと判断する。政策面、組織面および技術面においてプロジェクト効果の維持は可能であるが、継続的な予算確保の状況は地域によって異なることから、持続性はやや高いと判断する。

第4章 提言

(1) パイロット地区での研修継続への支援

パイロット地区では、プロジェクトの成果を受けて、労働保障監察にかかる研修計画が策定された。プロジェクト終了後も研修計画に沿った研修予算の確保は実現可能であると見込まれるが、人社部は、研修要項に沿った研修が継続的に実施されることを目的とした政策支援およびモニタリングの継続を行う必要がある。

(2) プロジェクト効果の他地区への普及

プロジェクトのパイロット地区以外への普及計画（人員、予算計画を含む）が策定中である。これによりプロジェクト効果の普及を推進されることが期待される。他地区との連携強化により、全国規模での違法企業の取り締まりが強化されると同時に、経済発展が進んだ沿岸地域と内陸部での監察員の技術交流を通して、内陸部において将来発生する問題を共有することが可能となる。

(3) 各種研修の標準教材の策定

現在、プロジェクトの成果を受けて、「全国版資格研修用教科書」が作成中であり、2015年12月に完成予定である。パイロット地区への聞き取り調査では、このような各種研修教材の標準化の必要性が指摘された。このことから、今後、パイロット地区で作成されたカリキュラム、教材を参照し、全国責任者研修および在職者研修についても全国標準教材が作成されることが望ましい。

(4) 段階的な研修体制の整備

プロジェクトでは、職階に応じた研修の実施として新任責任者研修が新たに採用され、一部のパイロット地区では研修の実施が制度化された。監察員の効果的な育成の観点から、採用から配属、異動、昇進、役職等に応じた段階的な研修体系の構築が求められる。

第5章 教訓

(1) 中日間でのコストシェアによる現地国内研修の実施

プロジェクト計画の段階で中国側、日本側の費用負担の割合を明確に定め、各研修において研修委託契約を結んで中日によるコストシェアを確実に実施した。中国政府も予算を負担することにより、費用対効果の高い研修の実施への動機づけが可能となる。さらに、プロジェクトの実施により、中国側の財務当局への説明を含め、研修費用の確保が容易になった。このようにコストシェアによる研修の実施は、研修費用の経常予算化し、将来の研修の継続といった持続性の確保に貢献した。

(2) 制度化促進に向けたプロジェクト関係者の選定

プロジェクトの実施を通して、研修体制、監察業務体制等の制度化が推進され、労働保障監察業務を向上する基盤が強化された。カウンターパートおよび本邦研修の参加者に政策策定にかかる関係者が含まれたことが、これらの制度化の促進に寄与している。カウンターパート及び研修参加者の選定にあたっては、将来の制度化を視野に入れた人選により、プロジェクトの成果の持続性の確保につながる。

添付資料

1. PDM
2. 研修実績
3. 本邦研修参加者リスト
4. 機材購入詳細（長期専門家チーム使用機材）
5. 中国側カウンターパートリスト

附表 I プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)

プロジェクト名：労働保障監察プロジェクト

プロジェクト実施機関：人力資源・社会保障部、パイロット地区人力資源・社会保障庁（局）

プロジェクト期間：2012年～2015年（3年間）

ターゲットグループ：労働保障監察に従事する職員

パイロット地区：陝西省、湖北省、黒竜江省、山東省、雲南省、天津市

プロジェクト要約	指標	入手手段	外部条件
上位目標 中国の労働保障監察能力が強化される。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 少なくとも1つ以上のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される。 2) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員資格研修の修了者数が少なくとも1,500人に達する。 3) プロジェクト成果を活用した労働保障監察員在職者研修の修了者数が少なくとも1,500人に達する。 4) プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者数が少なくとも450人に達する。 	<p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	
プロジェクト目標 労働保障監察能力を向上する基盤が強化される。	<ol style="list-style-type: none"> 1) パイロット地区にて、監察員に対する職務評価水準が向上する。 2) 少なくとも5つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員資格研修が改善される。 3) 少なくとも5つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員在職者研修が改善される。 4) 少なくとも2つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される。 	<p>パイロット地区による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p> <p>人力資源・社会保障部による調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 省級労働保障監察機構が労働保障監察員資格研修と労働保障監察員在職者研修を継続して行う。 - 人力資源・社会保障部が労働保障監察機関の責任者に対する研修を継続して行う。
成果 1. 労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される。 2. パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する。 3. 労働保障監察の業務運営能力が向上する。	<ol style="list-style-type: none"> 1) 少なくとも50人の研修講師（本邦研修受講者）の研修実施能力が向上する。 2) 少なくとも30の研修カリキュラムが作成・改善される。 3) 少なくとも労働保障監察資格研修の分野の研修教材が作成・改善される。 4) 研修体系の改善案が作成される。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 労働保障監察員資格研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する。 2) 労働保障監察員在職者研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 労働保障監察機関の責任者に対する研修の受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する。 2) 少なくとも1つ以上の有効な業務改善施策案が作成される。 	<p>研修講師（本邦研修受講者）による自己評価、人力資源・社会保障部による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>関係文書と関係者による評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>研修評価</p> <p>試行した業務改善施策の評価結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 省級労働保障監察機構が研修や業務の改善に取り組む。 - 労働保障監察の業務量・範囲を大きく増大するような法制度の改正や経済的事象が起きない。

ya
ca

プロジェクト要約	投入		外部条件
<p>活動</p> <p>1-1 中国の労働保障監察の現状を把握する。 1-2 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する。 1-3 行政官研修を実施する。 1-4 研修講師のための研修を行う。 1-5 研修体系を改善する。 1-6 特定分野の研修カリキュラムを整備する。 1-7 特定分野の研修教材を整備する。</p> <p>2-1 労働保障監察員資格研修を実施する。 2-2 労働保障監察員在職者研修を実施する。 2-3 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する。</p> <p>3-1 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する。 3-2 パイロット地区にて業務改善施策(*)を試行する。 3-3 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する。</p> <p>(*) 例：企業向け法令説明会、企業の自主的な法令遵守を促進する取り組みなど</p>	<p>中国側</p> <p>1) 人員配置 > プロジェクト・ダイレクター（人力資源・社会保障部国際合作司司長級幹部） > プロジェクト・執行ダイレクター（人力資源・社会保障部労働監察局局長級幹部） > 人力資源・社会保障部、労働科学研究所、パイロット地区の労働保障監察機関の職員</p> <p>2) 施設 > 専門家執務スペース > 研修会場</p> <p>3) 経常経費 > プロジェクトに関係する職員の人件費、国内旅費 > 光熱・水道費などプロジェクト運営に必要な基礎的経費</p> <p>4) 現地研修開催費用の一部 5) カリキュラム・教材作成費用の一部 6) 中国国内勉強会開催費用の一部</p>	<p>日本側</p> <p>1) 専門家 > 長期 - テーフアドバイザー／労働基準監督行政 > 短期 - 必要に応じてその他の専門分野</p> <p>2) 通訳／秘書 3) 本邦研修 4) 現地研修開催費用の一部 5) カリキュラム・教材作成費用の一部 6) 中国国内勉強会開催費用の一部 7) 専門家の現地活動費</p>	<p>前提条件</p>

ya

添付資料 2 : 研修実績

事 項	日 程	備 考
セミナー・シンポジウム等		
日中労働監察比較セミナー	2013年2月28日(北京市)	
日中労働保障監察シンポジウム	2014年3月3日(北京市)	
国際労働保障監察の理論と実践シンポジウム	2014年7月29日(北京市)	国際労働機関 ILO 本部から参加
日系企業向け労働保障監察法令説明会 (日系企業 45 社)	2014年4月24日(天津市)	
日系企業向け労働保障監察法令説明会 (日系企業 90 社、人事労務担当約 110 名)	2015年5月12日(山東省煙台市)	
人社部・国際労働機関 ILO 共催による労働監督条約セミナー	2015年10月13日(北京市)	国際労働機関 ILO 本部から参加
日中労働保障監察シンポジウム	2015年10月15日(北京市)	
労働保障監察機関責任者研修		
全国労働保障監察機関責任者研修	2013年5月27日～31日(北京市)	102名
	2014年5月11日～16日(北京市)	180名
	2015年6月29日～7月3日(北京市)	200名
山東省労働保障監察機関新任責任者研修	2014年3月10日～14日(泰安市)	80名
山西省労働保障監察機関新任責任者研修	2015年3月10日～12日(太原市)	92名
資格研修		
陝西省資格研修	2013年6月23日～26日(西安市)	60名
	2014年6月22日～27日(西安市)	66名
	2015年5月18日～22日(西安市)	85名
湖北省資格研修	2013年7月14日～20日(武漢市)	80名
	2014年6月15日～20日(武漢市)	83名
	2015年6月14日～18日(武漢市)	87名
雲南省資格研修	2013年7月28日～8月2日(昆明市)	80名
	2014年6月29日～7月4日(昆明市)	136名
	2015年10月18日～24日(昆明市)	90名
天津市資格研修	2013年8月22日～30日(天津市)	86名
	2014年7月20日～26日(天津市)	84名
	2015年6月8日～12日(天津市)	214名
黒竜江省資格研修	2013年9月1日～6日(ハルビン市)	150名
	2014年4月8日～12日(ハルビン市)	110名
	2015年5月25日～29日(ハルビン市)	139名
山東省資格研修	2013年9月9日～13日(済南市)	79名
	2014年7月28日～8月1日(泰安市)	100名
	2015年7月6日～10日(威海市)	80名

ya m

在職者研修		
湖北省在職者研修	2013年8月12日～26日(武漢市)	75名
	2014年7月21日～25日(武漢市)	90名
	2015年7月27日～31日(武漢市)	69名
天津市在職者研修	2013年9月8日～13日(天津市)	63名
	2014年7月6日～12日(天津市)	80名
	2015年5月18日～21日(天津市)	154名
陝西省在職者研修	2013年9月9日～12日(西安市)	60名
	2014年9月16日～20日(西安市)	72名
	2015年9月21日～25日(西安市)	80名
雲南省在職者研修	2013年9月22日～25日(昆明市)	60名
	2014年10月20日～22日(昆明市)	76名
	2015年10月26日～30日(昆明市)	110名
山東省在職者研修	2013年10月21日～25日(濰坊市)	80名
	2014年10月12日～16日(青島市)	80名
	2015年9月21日～25日(曲阜市)	80名
黒竜江省在職者研修	2013年10月21日～25日(ハルビン市)	80名
	2015年6月15日～19日(ハルビン市)	113名
山西省在職者研修	2015年10月28日～30日(太原市)	205名
訪日研修		
労働保障監察行政官研修	2013年7月25日～8月3日	12名
労働保障監察講師研修	2013年11月12日～11月21日	12名
労働保障監察行政官研修	2014年8月19日～8月28日	11名
労働保障監察講師研修	2014年10月28日～11月6日	12名
労働保障監察行政官研修	2015年8月4日～8月13日	12名
労働保障監察講師研修	2015年10月20日～10月29日	12名

ya. ca

添付資料 3：本邦研修参加者

注：所属先は本邦研修時のもの

労働保障監察行政官研修 2013. 7. 25-8. 3		
	名 前	所 属
1	闫宝卿	人力資源和社会保障部労働監察局局長
2	蘇瑩榮	人力資源和社会保障部労働監察局総合処処長
3	李碧蓮	人力資源和社会保障部労働監察局総合処調研員
4	姚曉東	人力資源和社会保障部国際合作司国際協力部技術協力処調研員
5	李天国	人力資源和社会保障部労働科学研究院研究員
6	張東明	天津市人力資源和社会保障局労働監察総隊副総隊長
7	張国榮	黒龍江省人力資源和社会保障庁労働監察局局長
8	姜 燕	山東省人力資源和社会保障庁労働監察処副処長
9	阮在毅	湖北省人力資源和社会保障庁労働監察総隊調研員
10	向引懷	陝西省人力資源和社会保障庁労働監察局調研員
11	李平生	雲南省人力資源和社会保障庁労働監察局調研員
12	吳 丹	湖北省武漢市労働監察支隊支隊長

労働保障監察TOT研修 2013. 11. 12-11. 21		
	名 前	所 属
1	馬紅兵	人力資源和社会保障部労働監察局副巡視員
2	呂小平	人力資源和社会保障部国際合作司副巡視員
3	陳 嵐	人力資源和社会保障部労働監察局法執行処処長
4	蘇 玲	人力資源和社会保障部労働監察局総合処副処長
5	董広馳	山東省人力資源和社会保障庁副庁長
6	晁振源	天津市人力資源和社会保障局労働監察総隊副調研員
7	王振江	黒龍江省人力資源和社会保障庁労働監察局副局長
8	張玉林	湖北省人力資源和社会保障庁労働監察局調研員
9	李文睿	雲南省人力資源和社会保障庁労働監察局副局長
10	石 崗	重慶市人力資源和社会保障局労働保障監察処長
11	程丛安	陝西省人力資源和社会保障庁労働監察局主任科員
12	嚴 波	上海市人力資源和社会保障局労働監察総隊副支隊長

労働保障監察行政官研修 2014. 8. 19-8. 28		
	名 前	所 属
1	趙 森	人力資源和社会保障部労働監察局監督処処長
2	吳礼舵	人力資源和社会保障部計画財政司副司長
3	王建宇	人力資源和社会保障部国際合作司主任科員
4	方繼興	人力資源和社会保障部労働監察局監督処主任科員

ya ma

	名 前	所 属
5	程詩華	北京市人力資源和社会保障局勞働監察處處長
6	肖海葵	天津市人力資源和社会保障局勞働監察總隊副總隊長
7	谷業広	山東省人力資源和社会保障庁勞働監察處處長
8	湯文明	湖北省人力資源和社会保障庁勞働監察總隊副總隊長
9	欧水木	広西壮族自治区人力資源和社会保障庁勞働監察局長
10	何亜寧	雲南省人力資源和社会保障庁勞働監察局長
11	楊 璆	陝西省人力資源和社会保障庁勞働監察局副調研員

勞働保障監察講師研修 2014. 10. 28-11. 6

	名 前	所 属
1	尚建华	人力資源社会和社会保障部勞働監察局副局長
2	姚曉東	人力資源社会和社会保障部国際合作司国際協力部技術協力処調研員
3	鄭国権	人力資源社会和社会保障部勞働監察局法執行処副処長
4	王洪強	国家公務員局総合司調査研究統計処主任科員
5	張斌	天津市人力資源社会和社会保障局勞働監察処主任科員
6	高雲静	黒龍江省人力資源社会和社会保障庁勞働保障監察局案件審理科長
7	席玉峰	江蘇省人力資源社会和社会保障庁勞働監察總隊副總隊長
8	張志宏	山東省人力資源社会和社会保障庁勞働監察總隊副總隊長
9	劉 臣	湖北省人力資源社会和社会保障庁勞働監察局主任科員
10	于春濤	広東省人力資源社会和社会保障庁勞働監察局長
11	張雲梅	雲南省人力資源社会和社会保障庁勞働監察局副局長
12	趙程昱	陝西省人力資源社会和社会保障庁勞働監察局副局長

勞働保障監察行政官研修 2015. 8. 4-8. 13

	名 前	所 属
1	何雪飛	人力資源和社会保障部勞働監察局総合処調研員
2	張嵐廷	人力資源和社会保障部勞働監察局法執行処調研員
3	張華琳	人力資源和社会保障部人事司主任科員
4	邢淑霞	人力資源和社会保障部能力開発センター幹部
5	謝 群	雲南省人力資源和社会保障庁副庁長
6	許寿海	黒龍江省人力資源和社会保障庁勞働監察局副局長
7	宋海柱	河北省人力資源和社会保障庁勞働監察局長
8	楊優天	山西省人力資源和社会保障庁勞働監察總隊副總隊長
9	唐善武	陝西省人力資源和社会保障庁勞働監察局長
10	林 慧	福建省人力資源和社会保障庁勞働監察處處長
11	龔志軍	湖南省人力資源和社会保障庁勞働監察局長
12	謝光輝	貴州省人力資源和社会保障庁勞働監察局副局長

ya
an

勞働保障監察講師研修 2015. 10. 20-10. 29		
	名 前	所 属
1	林淑莉	人力資源和社会保障部勞働監察局監督処調研員
2	李剛	人力資源和社会保障部勞働監察局監督処副処長
3	姚曉東	人力資源和社会保障部國際合作司國際協力部技術協力処調研員
4	沈麗麗	中央編制工作組織委員會弁公室副巡視員
5	王忠輝	天津市勞働監察總隊主任科員
6	諸葛福玲	山東省人力資源和社会保障庁勞働監察局副調研員
7	叶 軍	湖北省人力資源和社会保障庁勞働監察副局長
8	陳 進	四川省人力資源和社会保障庁勞働監察處處長
9	歐陽可日	広東省人力資源和社会保障庁勞働監察副局長
10	邵民生	海南省人力資源和社会保障庁勞働監察處處長
11	王瑞峰	寧夏回族自治区人力資源和社会保障庁勞働監察局長
12	向 東	甘肅省人力資源和社会保障庁勞働監察處處長

計 71 名

ya
w

添付資料 4 : 調達機材 (プロジェクト事務所用品)

購入日	物品名	モデル名	個数	金額 (人民元)
2013年1月25日	パソコン (デスクトップ)	レノボ S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	パソコン (デスクトップ)	レノボ S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	パソコン (デスクトップ)	レノボ S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	パソコン (ノートブック)	ソニー S13129CCB	1	8,500.00
2013年1月25日	OA 複合機	富士ゼロックス C2265	1	24,000.00
2013年1月25日	オペレーティングシステム	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	オペレーティングシステム	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	オペレーティングシステム	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	オペレーティングシステム	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	ソフトウェア	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	ソフトウェア	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	ソフトウェア	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	ソフトウェア	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	ビデオカメラ	パナソニック LX7	1	3,000.00
2013年3月18日	プロジェクター	エプソン EB-C15S	1	8,699.00
2013年3月18日	空気清浄機	大金 MCK57LMV2-A	1	3,880.00
2013年3月18日	翻訳ソフト	J・北京 V6	1	3,800.00
2013年3月18日	翻訳ソフト	J・北京 V6	1	3,800.00
合計				87,279.00

ya
au

添付資料5：カウンターパートリスト

(1) プロジェクト・ディレクター

呂小平 人力資源・社会保障部国際合作司 元副巡視員
呂玉林 人力資源・社会保障部国際合作司 副司長

(2) プロジェクト・執行ダイレクター

李新旺 人力資源・社会保障部労働監察局 元副局長
尚建華 人力資源・社会保障部労働監察局 副局長

(3) プロジェクト・マネージャー

姚曉東 人力資源・社会保障部国際合作司 調研員
蘇莹荣 人力資源・社会保障部労働監察局総合処 処長

(4) プロジェクト調整員

蘇 玲 人力資源・社会保障部労働監察局総合処 副処長

(5) カウンターパート

科学技術部

秦洪明 科学技術部技術交流センター処 処長

人力資源・社会保障部労働監察局

何雪飛 人力資源・社会保障部労働監察局総合処 調研員

天津市人力資源・社会保障局労働監察処

張冀威 天津市人力資源・社会保障局労働監察処 処長
晁振源 天津市人力資源・社会保障局労働監察処 副調研員
張 斌 天津市人力資源・社会保障局労働監察処 主任科員

黒龍江省人力資源・社会保障庁労働監察局

張国栄 黒龍江省人力資源・社会保障庁労働監察局 局長
許濤海 黒龍江省人力資源・社会保障庁労働監察局 副局長
高雲静 黒龍江省人力資源・社会保障庁労働監察局案件審理科 科長

山東省人力資源・社会保障庁労働監察処

谷業広 山東省人力資源・社会保障庁労働保障監察処 元処長
張志宏 山東省人力資源・社会保障庁労働保障監察処 処長
姜 燕 山東省人力資源・社会保障庁労働保障監察処 元副処長
諸葛福玲 山東省人力資源・社会保障庁労働保障監察処 副調研員
程興国 山東省人力資源・社会保障庁労働保障監察処 主任科員

湖北省人力資源・社会保障庁労働監察局

趙芝斌 湖北省人力資源・社会保障庁労働監察局 局長
阮在毅 湖北省人力資源・社会保障庁労働監察局 調研員
劉 臣 湖北省人力資源・社会保障庁労働監察局 主任科員

雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局

李平生 雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局 元調研員

YA
cu

何亞寧 雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局 局長
張雲梅 雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局 副局長
李興峰 雲南省人力資源・社会保障庁労働監察局 主任科員

陝西省人力資源社会保障庁労働監察局

唐善武 陝西省人力資源・社会保障庁労働監察局 局長
程丛安 陝西省人力資源・社会保障庁労働監察局 主任科員

人力資源・社会保障部労働科学研究所

李天国 人力資源・社会保障部労働科学研究所 主任
王文珍 人力資源・社会保障部労働科学研究所 主任

人力資源・社会保障部能力建設センター

楊曉燕 人力資源・社会保障部能力建設センター訓練処 処長
王一章 人力資源・社会保障部能力建設センター訓練処 主任科員

ya

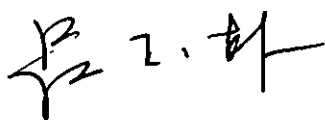
2. 協議議事録（M/M）及び終了時評価調査合同報告書（中国語）

劳动保障监察项目终期评估调查备忘录

2015年11月11日-11月27日，日本国际协力机构（以下称“JICA”）为确认与中国人力资源社会保障部共同签署实施的“中日劳动保障监察”技术合作项目的实施情况，委派以日本国际协力机构人力资源开发部门（日 JICA 人间开发部企画）负责人汤浅步美女士任团长的评估调查团与中国人力资源社会保障国际合作司和劳动监察局的相关人员，共同就劳动保障监察技术合作项目（以下简称“项目”）的实施情况进行了终期评估。联合评估调查团采取访谈和现场调查的方式，本着协商一致的原则，完成了终期评估调查报告。

本评估调查备忘录用中文及日文制作，正本各一式两份。

中华人民共和国 北京市
2015年11月26日



吕玉林
中华人民共和国
人力资源和社会保障部
国际合作司
副司长



汤浅 步美
日本国
独立行政法人国际协力机构
终期评估调查团
团长

附件 终期评估调查报告书

中国劳动保障监察项目
终期评估调查报告

联合评估调查团

2015年11月26日

第 1 章 终期评估调查概要

1.1 派遣调查团的背景与目的

随着中国市场经济体制改革的深化与经济社会的快速发展,劳动关系由单一的劳动管理型转变为灵活的劳动合同型。在这一背景下,中国政府为了保护劳动者的合法权益,于 1994 年制定了《劳动法》,2007 年制定了《劳动合同法》,同时强化了劳动保障监察制度(相当于日本的劳动基准监督行政制度),以确保相关法律法规的正确实施。

劳动保障监察制度的强化主要体现在三个方面。一是完善法律制度,出台了《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动保障监察条例》等法律法规。二是强化监察执法,确立了日常巡视检查、举报投诉调查、用人单位书面审查等执法方式。三是完善组织体系,全国共设立劳动保障监察机构 3291 个,配备 2.5 万名专职监察员和 2.8 万名兼职监察员。随着监管范围的不断扩大和用工形式的日益多样化,劳动保障监察的监管模式需要由被动反应型向主动预防型转变。同时,还需要进一步强化劳动保障监察能力建设。

在此背景下,为了进一步加强中国的劳动保障监察工作,日本国际协力机构(JICA)将人力资源和社会保障部(以下简称“人社部”)作为对口单位,从 2013 年 1 月到 2016 年 1 月,计划用 3 年的时间实施“劳动保障监察项目(以下简称“本项目”)”,并派遣了 1 名长期专家(首席顾问)。本项目以“强化提高劳动保障监察能力的基础”为目标,旨在使劳动保障监察相关的各项工作走向制度化,加强培训实施的基础,提高劳动保障监察员的业务能力,推进监察专业化建设。

此次实施的终期评估调查临近 2016 年 1 月项目结束,目的是对项目活动的完成情况和成果进行确认和评价,同时对项目提出建议,为开展类似项目总结经验。

1.2 项目概要

【项目名称】

中华人民共和国“劳动保障监察项目”

【合作对象】

人力资源和社会保障部、试点地区（陕西省、湖北省、黑龙江省、山东省、云南省、天津市）的人力资源和社会保障厅（局）

【合作期限】

2013年1月17日-2016年1月16日

【总体目标】

强化中国的劳动保障监察能力

【项目目标】

强化提高劳动保障监察能力的基础

【成果】

1. 强化劳动保障监察的培训基础
2. 提高试点地区劳动保障监察员的业务能力
3. 提高劳动保障监察的业务执行能力

1.3 评估调查团的概况与目的

此次调查的目的是：由中日双方对项目活动的完成情况、成果进行评估和确认，同时确认对今后的项目活动和项目结束后的工作的建议，整理会谈纪要（会谈备忘录）和联合终期评估报告并达成一致。

1.4 评估人员组成

由日方与中方评估人员组成的中日联合调查小组由以下人员组成：

【日方调查成员】

姓名	负责领域	所属机构	派遣时间
汤浅 步美	总负责人、团长	JICA 人类开发部社会保障小组企划干事	11月17日-27日
须藤 祥	劳动政策	厚生劳动省大臣官房国际课 课长助理	11月22日-27日
藤中 基之	劳动保障监察行政	厚生劳动省劳动基准局监督课中央劳动基准监察监督官	11月22日-27日
伊藤 治夫	评估分析	株式会社 ICONS	11月11日-27日

【中方调查成员】

姓名	所属机构
姚晓东	人力资源和社会保障部国际合作司技术合作处调研员
苏莹莹	人力资源和社会保障部劳动监察局综合处处长
苏 玲	人力资源和社会保障部劳动监察局综合处副处长

1.6 评估方法

(1) 评估提问

根据 PDM（项目计划概要）以及相关资料和相关信息，对评估提问进行了探讨，确定了提问表和访谈调查的提问项目。

(2) 数据收集方法与分析

根据评估提问，对开展终期评估前的项目实际投入、活动开展情况和计划达成情况等内容进行确认，并对中央政府和试点地区的相关人员实施了访谈调查，对部分试点地区（山东省、天津市）实施了现场考察。此外，还从以下 5 个评估项目的角度进行了评估分析。

(3) 评估项目（5 个评估项目）

评估从以下 5 个项目的角度实施。

- ① 相关性：判断项目目标和总体目标与中国政府的发展政策、受益者需求以及日本的援助方针是否吻合。
- ② 成效：判断成果以及截至目前项目目标的达成情况、项目结束时的预计达成情况以及成果达成是否有助于项目目标的达成。
- ③ 效率：通过投入的时期、质和量等情况判断投入对成果产生的影响，投入是否有助于成果的达成，是否存在投入过多或不足的情况。
- ④ 影响：观察项目实施带来的长期、间接效果和延伸效应，对项目计划阶段设想的或未曾预料到的正面、负面效果进行评估。
- ⑤ 可持续性：从组织制度方面、财政和技术方面判断合作结束后，项目成果在中国是否有望继续得到维护和发展。

(4) 与项目相关人员的协商

调查团与日方专家以及中方政府相关机构基于评估结果草案进行了意见交流和协商。协商主题如下：

- ① 确认项目完成情况
- ② 从 5 个评估项目角度，对评估结果进行说明和协商
- ③ 确认对项目的建议和得出的经验

第 2 章 项目的完成情况与现状

2.1 实际投入

2.1.1 日方投入

① 派遣专家（截至 2015 年 10 月）

日方派遣了 1 名长期专家和 2 名短期专家/调查团（参见表 1）。短期专家负责讲解日本劳动监察的发展历程，调查团团员负责讲解劳动基准相关法律法规的修订情况。

表 1：派遣专家的实际情况

分类	职务/指导内容	姓名	派遣时间
长期专家	首席顾问	岸川 正次郎	2013 年 1 月 17 日-2016 年 1 月 16 日
短期专家	劳动基准培训讲师	马场 洋征	2014 年 3 月 2 日-2014 年 3 月 4 日
调查团	中日劳动保障监察讨论会	原田 浩一	2015 年 10 月 14 日-2015 年 10 月 16 日

② 赴日培训（截至 2015 年 10 月）

以人社部及试点地区人力资源和社会保障厅（局）的对口单位为中心，共计 71 人次参加了劳动保障监察行政官员培训和劳动保障监察师资培训。（详见附件资料 3）。

③ 器材采购

截至 2015 年 10 月，日方长期专家组器材采购共计支出人民币¹8.7 万元（参见表 2）。主要器材为计算机、复印机等办公用品（详见附件资料 4）。

表 2：器材采购费（单位：万元）

年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	总额
器材采购费	8.7	0	0	8.7

④ 项目国内培训费、会议费及相关运营费

共计支出人民币 605.8 万元²。截至 2015 年 10 月的各年度实际支出情况如表 3 所示。

表 3：项目国内培训费、会议费及相关运营费（单位：万元）

年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	总额
国内培训、会议及相关运营费用	248.7	224.5	132.6	605.8

*2015 年度的金额为截至 10 月份的金额

¹ 日元：164.5 万日元。按 1 元人民币=18.8496 日元（2015 年 10 月 JICA 中国事务所管理汇率）换算。

² 日元：11,419 万日元。按 1 元人民币=18.8496 日元（2015 年 10 月 JICA 中国事务所管理汇率）换算。

ya cu

2.1.2 中方投入

① 提供设施等

中方提供劳动保障科学研究院劳动科学研究所（以下简称“劳动科学研究所”）的办公室作为项目的办事处，并提供了办公用品。

② 配备对口专家

人社部国际合作司副司长作为总负责人（项目主任）负责项目的整体工作，人社部劳动监察局副局长作为实施负责人（项目执行主任）负责项目管理及技术方面的有关事项。此外，还设置了项目管理机构（项目办公室），人社部国际合作司技术合作处和劳动监察局综合处相关人员分别担任项目经理和项目执行经理；配备人社部劳动监察局、劳动科学研究所、试点地区的人社厅（局）的相关人员作为项目办公室成员。（详见附件资料 5）

③ 分担本地国内培训费用

项目开始时（R/D 中）确定中方承担的本地国内培训费用（住宿费、讲师报酬、培训会场租赁费等）的比例为第 1 年 1/4、第 2 年 1/3、第 3 年 2/3。截至 2015 年 10 月，中方支出人民币 642.98 万元³（63.1%）。如上所述，在针对监察员的培训这一项目主要活动中，日方和中方切实实施成本分担，中方的费用承担有助于确保项目结束后活动的可持续性。

表 4：本地国内培训费用的中日承担金额比例（单位：万元）

	2013 年	2014 年	2015 年	合计
中方	169.89	213.01	260.08	642.98
日方	156.0	130.5	89.0	375.5
中方承担比例 ⁴	52.1%	62.0%	74.5%	63.1%

2-2 活动完成情况

本项目按照 PDM（项目设计框架）开展活动项目，如下表 5 所示，活动基本得到了顺利实施。

表 5：活动计划与主要完成情况

活动计划	完成情况
成果 1	
1-1. 把握中国劳动保障监察工作的现状	• 在试点地区山东省、黑龙江省和天津市，了解了劳动保障监察的现状并实地调查对培训的需求，撰写了报告。
1-2. 召开有关日本劳动基准监督的研讨会	• 有关日本劳动基准监督制度的研讨会、讨论会由本项目相关人员、中方负责政策决策的政府官员、研究机构、大学教授等参加，在促进参加人员对日本劳动基准监督制度的理解的同时，将这些内容反映到了中国的法律法规、培训内容、业

³ 日元：12,120 万日元。按 1 元人民币=18.8496 日元（2015 年 10 月 JICA 中国事务所管理汇率）换算。

⁴ 各年度中方负担的成本均超过了项目开始时（R/D 中）确定的中方本地国内培训费用（住宿费、讲师报酬、培训会场租赁费等）承担比例。

	<p>务改善当中。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日方长期专家通过研讨会、讨论会、各种培训及每月例会等机会，就日本的劳动基准监察工作进行了以下演讲和授课。 • 《中国劳动保障监察制度及日本劳动基准监督制度》（中日劳动监察制度比较研讨会） • 《日本政府解决劳动合同相关纠纷的途径及其发挥的作用》（中日劳动保障监察讨论会） • 《日本的劳动纠纷解决办法及行政部门的作用》（中日劳动保障监察研讨会） • 《日本劳动基准监督的执法理论与实践》（国际劳动保障监察研讨会） • 《日本对劳动监察公约（第81号公约）的批准情况》（人社部及国际劳工组织联合举办的国际劳动监察公约研讨会） • 《日本的劳动基准监督制度》（全国负责人培训、资格培训、岗位培训） • 《日本劳动基准监督官员培训课程》（每月例会） • 《法律法规实务讲座》（岗位培训） • 《日本劳动基准监督署的运营管理》（山东省新任负责人培训） • 《日本劳动监督制度中的垂直型管理》（岗位培训） • 《日本对大规模破产案件的处理》（资格培训） • 《日本劳动基准监督行政制度的基础知识》（赴日行前培训） • 《中日劳动保障监察制度及相关法律法规的区别》（赴日行前培训） • 《日本的劳动时间、休息日及休假制度》（岗位培训） • 《中日劳动保障监察制度的比较》（赴日行前培训） • 《劳动基准行政信息系统》（每月例会） 																								
1-3. 实行政官员培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在赴日培训中，共实施了3次（参加人数共计35人次）劳动保障监察行政官员培训。 																								
1-4. 实施师资培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在赴日培训中，共实施了3次（参加人数共计36人次）劳动保障监察师资培训。 																								
1-5. 改善培训体系	<ul style="list-style-type: none"> • 人社部下发的《关于进一步加强劳动保障监察培训工作的通知》（2010年）确定了劳动保障监察员岗位培训（以下简称“岗位培训”）及劳动保障监察员资格培训（以下简称“资格培训”），但缺乏具体配套的培训实施大纲。通过实施本项目，中央层面制定了岗位培训及资格培训相关的“培训实施大纲”，试点地区根据“培训实施大纲”也做出了相应的部署和细化。 • 在山东省和山西省面向任职2年以内的负责人实施了劳动保障监察新任负责人培训（以下简称“新任负责人培训”）。（新任负责人培训已在两个省份实现了制度化。） 																								
1-6. 完善特定领域的培训课程	<ul style="list-style-type: none"> • 根据1-5改善培训体系，制定了全国劳动保障监察负责人培训（以下简称“全国负责人培训”）、试点地区资格培训及岗位培训的课程。 																								
1-7. 完善特定领域的培训教材	<ul style="list-style-type: none"> • 在全国负责人培训、试点地区资格培训及岗位培训中，按照制定的课程，完善了各项培训教材。 • 开展了全国版资格培训教科书编写工作，预计将在项目结束前，即2015年12月完成。 																								
成果2																									
2-1. 实施资格培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在各试点地区实施了资格培训，6个地区共计1,809人参加。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>试点地区</th> <th>次数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陕西省</td> <td>3</td> <td>211</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>云南省</td> <td>3</td> <td>306</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>384</td> </tr> <tr> <td>黑龙江省</td> <td>3</td> <td>399</td> </tr> <tr> <td>山东省</td> <td>3</td> <td>259</td> </tr> <tr> <td>合计</td> <td></td> <td>1,809</td> </tr> </tbody> </table>	试点地区	次数	人数	陕西省	3	211	湖北省	3	250	云南省	3	306	天津市	3	384	黑龙江省	3	399	山东省	3	259	合计		1,809
试点地区	次数	人数																							
陕西省	3	211																							
湖北省	3	250																							
云南省	3	306																							
天津市	3	384																							
黑龙江省	3	399																							
山东省	3	259																							
合计		1,809																							

2-2. 实施岗位培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在各试点地区实施了岗位培训，6个地区共计1,627人参加。 <table border="1" data-bbox="480 241 1059 533"> <thead> <tr> <th>试点地区</th> <th>次数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>陕西省</td> <td>3</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>湖北省</td> <td>3</td> <td>234</td> </tr> <tr> <td>云南省</td> <td>3</td> <td>246</td> </tr> <tr> <td>天津市</td> <td>3</td> <td>297</td> </tr> <tr> <td>黑龙江省</td> <td>2</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>山东省</td> <td>3</td> <td>240</td> </tr> <tr> <td>山西省*</td> <td>1</td> <td>205</td> </tr> <tr> <td colspan="2">合计</td> <td>1,627</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> *在黑龙江省实施的岗位培训中，受相关人员人事调整的影响，之前计划的岗位培训中的第2次培训（2014年）中止。于是在非试点地区山西省实施了岗位培训，以替代黑龙江省的培训。 	试点地区	次数	人数	陕西省	3	212	湖北省	3	234	云南省	3	246	天津市	3	297	黑龙江省	2	193	山东省	3	240	山西省*	1	205	合计		1,627
试点地区	次数	人数																										
陕西省	3	212																										
湖北省	3	234																										
云南省	3	246																										
天津市	3	297																										
黑龙江省	2	193																										
山东省	3	240																										
山西省*	1	205																										
合计		1,627																										
2-3. 召开有关提高业务执行能力的研讨会	<ul style="list-style-type: none"> • 提高监察员的业务执行能力的相关内容通过活动2-1资格培训和活动2-2岗位培训实施。 • 活动1-2中有关日本劳动基准监督的座谈会中长期专家的演讲、授课也包括提高业务执行能力的相关内容。 																											
成果3																												
3-1. 实施面向各级劳动保障监察机构负责人的培训	<ul style="list-style-type: none"> • 全国负责人培训在北京共实施了3次，有来自全国的482人参加。 • 新任负责人培训面向担任负责人2年以内的人员，在山东省和山西省实施，共有172人参加。（新任负责人培训在两省都实现了制度化。） <table border="1" data-bbox="480 875 1189 1039"> <thead> <tr> <th>培训</th> <th>地点</th> <th>次数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全国负责人培训</td> <td>北京</td> <td>3</td> <td>482</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">新任负责人培训</td> <td>山东省</td> <td>1</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>山西省</td> <td>1</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td colspan="3">合计</td> <td>654</td> </tr> </tbody> </table>	培训	地点	次数	人数	全国负责人培训	北京	3	482	新任负责人培训	山东省	1	80	山西省	1	92	合计			654								
培训	地点	次数	人数																									
全国负责人培训	北京	3	482																									
新任负责人培训	山东省	1	80																									
	山西省	1	92																									
合计			654																									
3-2. 在试点地区试行业务改善措施	<ul style="list-style-type: none"> • 为改善法律普及工作，2014年4月和2015年5月分别在天津市（面向45家公司）和山东省烟台市（面向90家公司）举行了“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”。 																											
3-3. 召开座谈会，将活动成果向全国推广	<ul style="list-style-type: none"> • 在湖北省武汉市、云南省昆明市举办的资格培训以及山东省青岛市举办的岗位培训中，举行了3次“培训座谈会”。试点地区周边的省市（山西省、江苏省、浙江省、安徽省、河南省、广东省、四川省等）的劳动保障监察机构负责人参加，并观摩了试点地区的培训，之后还举行了会议，使培训成果和培训方法得到了普及。 																											

2.3 成果的达成情况

【成果1】强化提高劳动保障监察能力的基础

成果1设定了培训实施基础完善指标，除指标1-3（“全国版资格培训教材”预计于2015年12月完成）以外，其他所有指标均已达成。

指标1-1为通过赴日培训培养师资力量，共计71人次参加了赴日培训，其大部分为监察员培训师⁵的师资。指标1-2的课程设计考虑了试点地区特点（产业形态、法律法规的差异、监察员的能力等），共制定了全国负责人培训、新任负责人培训、资格培训、岗位培训等

⁵ 满足劳动保障监察培训师的条件并获得批准后，可在师资库登记。师资库的成员有人社部职员、劳动保障监察员、大学讲师、律师等。

ya cu

42 项相关课程。指标 1-3 的全国版资格培训教科书目前正在编写过程中，预计将在项目结束前，于 2015 年 12 月完成。关于指标 1-4，中央政府部门人社部制定了包括通过项目活动制定的培训改善方案（明确对象、提高内容针对性、根据出勤率及考试结果认定是否合格、采用互动式培训方法等）在内的资格培训以及岗位培训的“培训大纲”。各试点地区在人社部的指导下，按照该大纲制定具体培训计划并实施。因此，可确认培训体系的改善内容已反映在了各试点地区的培训计划中，今后将积极实施经过改善的培训。由此可以判断，成果 1 已经达成。

指标	达成情况
1-1 至少提高 50 名培训讲师(赴日培训学员)的培训实施能力	<ul style="list-style-type: none"> 通过赴日培训，共计 71 人次的劳动保障监察工作相关人员的能力得到了提高。参加培训的人员为中央及试点地区师资库的讲师。
1-2 至少制定或改善 30 项培训课程	<ul style="list-style-type: none"> 全国负责人培训、新任负责人培训、资格培训和岗位培训的课程共计 42 项，根据各试点地区的情况制定。
1-3 至少编写并改善资格培训 ⁹ 领域的培训教材	<ul style="list-style-type: none"> 从全国选拔教材编写人员，正在编写全国版资格培训教科书。（预计将于 2015 年 12 月完成） 编写并改善了试点地区资格培训的教材。 编写并改善了试点地区岗位培训的教材。
1-4 编写培训体系改善方案	<ul style="list-style-type: none"> 人社部制定了资格培训、岗位培训的“培训大纲”。各试点地区根据该“培训大纲”制定培训计划，在获得人社部的批准后开展培训。因此，培训体系的改善方案已反映在了各试点地区的培训计划中。

【成果 2】提高试点地区劳动保障监察员的业务能力

成果 2 的指标为试点地区监察员对培训的理解程度，可以确认全部指标已经达成。

指标 2-1 中，使用了培训结束后的考试结果对资格培训参加人员的理解程度进行了考察。试点地区的考试结果平均为 87.7 分，表明参加人员的理解程度较高。在指标 2-2 中，即岗位培训的理解程度上，有的地区在培训实施后通过满意度问卷调查进行了确认，有的地区通过考试对理解程度进行了确认，没有使用统一的方法确认效果。云南省、湖北省、山东省、黑龙江省的满意度调查结果显示，平均 97.5% 的参加人员对培训内容、讲师和实施形式等表示满意；此外，在举行考试的陕西省及天津市，平均分为 85.1 分，可确认培训的理解程度较高。通过对试点地区相关人员的访谈调查结果也已确认到，项目实施前，不区分资格培训、岗位培训，通过实施项目，制作了符合双方参加人员水平的课程、教材，此外通过“角色扮演”、“小组讨论”等参与型培训，培训参加人员的理解程度得到大幅提高。

指标	达成情况						
2-1 80% 以上的资格培训参加人员充分理解培训内容	<ul style="list-style-type: none"> 在各试点地区实施了 3 次资格培训，考试平均分为 87.7 分，表明学员的理解程度较高。 <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th>资格培训</th> <th>参加考试人数</th> <th>平均</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	资格培训	参加考试人数	平均			
资格培训	参加考试人数	平均					

⁹ “资格培训领域的培训教材”指的是全国版资格培训教材。

ya lu

	2013年	530	88.8		
	2014年	579	87.4		
	2015年	677	87.0		
	平均		87.7		
2-2 80%以上的岗位培训参加人员充分理解培训内容	<ul style="list-style-type: none"> 在岗位培训方面，有的地区在培训结束后实施了满意度调查，有的地区举行了考试。 从满意度调查结果看，回答“非常满意”或“满意”的学员在云南省为97%、湖北省为98%、山东省为100%、黑龙江省为95%，平均97.5%的参加人员对培训表示满意。 				
		非常满意	满意	一般	不满意
	云南省	54%	43%	3%	0%
	湖北省	98%		2%	
	山东省	100%		0%	
	黑龙江省	95%		5%	
	平均	97.5%		2.5%	
	<ul style="list-style-type: none"> 从考试结果看，陕西省为85分、天津市为85.1分*，均显示出学员对培训的理解程度较高。 				
		分数			
	陕西省	85.0			
天津市	85.1				
平均	85.1				
*陕西省的数值为2014年的结果，天津市的数值为2014和2015年结果的平均值					

【成果3】提高劳动保障监察的业务执行能力

成果3为全国负责人培训参加人员的理解程度与撰写业务改善措施方面的指标，可以确认，全部指标均已达到。

未通过参加人员考试确认指标3-1中全国负责人培训参加人员的理解程度，而是使用了培训结束后的满意度问卷调查进行确认。从全国负责人培训（共计3次）的问卷调查结果来看，平均98.1%的参加人员对培训内容、教材和讲师等情况“满意”。此外，在指标3-2业务改善措施方案上，为了加强打击拒不支付劳动报酬的犯罪行为，维护劳动者的合法权益，人力资源和社会保障部关于行政执法与刑事司法衔接的相关制度得以完善，并发布了《加强涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件查处衔接工作的通知》（人社部发[2014]100号）（以下简称“人社部发100号文件”）。通知的内容在全国负责人培训和岗位培训中作为培训课程的一部分进行了培训，使相关对策措施得到了贯彻。此外，根据“人社部发100号文件”，省市级别的法律法规也正在制度化建设。作为法律法规宣传业务的改善措施，制定并实施了在天津市和山东省烟台市举办“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”的计划。

指标	达成情况		
3-1 80%以上的劳动保障监察机构全国负责人培训参加人员充分理解培训内容	· 从对全国负责人培训（共计3次）参加人员进行的满意度问卷调查结果来看，98.1%的参加人员回答“满意”。		
	负责人培训	满意	不满意
	2013年	98.8	1.2
	2014年	98.8	1.2
	2015年*	96.6	3.4
	平均	98.1	1.9
*2015 年仅统计了对各项课程的讲师的满意度。			
3-2 至少制定了 1 项有效的业务改善措施方案	<ul style="list-style-type: none"> · 为加强劳动保障监察执法，在欠薪案件的处理上，实现与公安部门的合作及程序的制度化（作为“人社部发 100 号文件”下发通知）。通知的内容在全国负责人培训和岗位培训中作为培训课程的一部分进行了培训，使相关对策措施得到了贯彻。此外，根据“人社部发 100 号文件”，省市级别的法律法规也正在制度化建设。 · 作为业务改善措施方案，在天津市和山东省烟台市，制定并实施了“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”的计划。 		

2.4 项目目标的达成情况

【项目目标】强化提高劳动保障监察能力的基础

项目目标为强化提高劳动保障监察能力的基础，已确认全部指标均已达成。此外本项目实施的日本劳动基准制度相关的研讨会、讨论会以及赴日培训促进了中方相关人员对日本劳动基准监督制度的了解，其内容反映到了中国的法律法规、培训内容、业务改善当中，实现了强化提高劳动保障监察能力的基础这一项目目标。

指标 1 为提高试点地区参加培训的监察员的业务水平，从提问表回答结果看，全部试点地区均回答，监察员的业务水平得到了提高。此外，根据试点地区的调查结果，培训内容在实际的投诉举报、检查与监督、案件调查、案件处理、行政复议、社会保险检查等监察业务中得到了充分运用，使业务得到了改善。

在指标 2 和指标 3 方面，全部试点地区根据包括通过项目活动改善的内容在内的“培训大纲”，实现了资格培训和岗位培训的制度化，并按培训计划实施了培训。在各项培训中，通过明确目的、采用包括实际案例在内的实务性内容、“角色扮演”、“小组讨论”这一互动式培训方式，提高了培训效果，此点已通过访谈调查得到确认。此外，在指标 4 运用项目活动成果，实施业务改善措施方面，在天津市和山东省烟台市这两个地区采取了有关法律法规普及的业务改善措施，举办了“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”。

指标	达成情况
1 提高试点地区劳动保障监察员的职务评估 ⁷ 水平	<ul style="list-style-type: none"> · 全部试点地区均回答，通过实施项目监察员的业务水平得到了提高。 · 具体而言，在培训中获得的知识在投诉举报、检查监督、案件调查、案件处理、行政复议、社会保险检查等监察业务中得到了充分运用。

⁷ 指标中为“工作评价水平”，根据监察员的职务对“工作水平”进行了评价。

2 至少在 5 个省以上的地区，运用项目活动成果改善资格培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在全部试点地区（6 个地区），运用包括通过项目活动改善的内容在内的“资格培训大纲”实施了培训，资格培训得到了实际改善。
3 至少在 5 个省以上的地区，运用项目活动成果改善岗位培训	<ul style="list-style-type: none"> • 在全部试点地区（6 个地区），运用包括改善内容在内的“岗位培训大纲”实施了培训，岗位培训得到了实际改善。
4 至少在 2 个省，运用项目活动成果，实施 1 项以上的业务改善措施	<ul style="list-style-type: none"> • 在天津市和山东省烟台市两个地区采取了有关法律法规普及的业务改善措施，举办了“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”。

2.5 总体目标的达成预期

【总体目标】加强中国的劳动保障监察能力

总体目标为项目结束后 3 至 5 年后达成的目标，本项目旨在加强中国全国的劳动保障监察能力。总体目标的部分指标已经达成，项目结束后，总体目标达成的可能性非常大。

在指标 1，即业务改善措施的延续上，通过项目的实施，为加强打击拒不支付劳动报酬的犯罪行为，维护劳动者的合法权益，人力资源和社会保障部关于行政执法与刑事司法衔接的相关制度得以完善，并发出了通知（“人社部发 100 号文件”）。在全国负责人培训、岗位培训中，将（人社部发 100 号文件）通知的内容作为培训课程的一部分进行了培训，使相关对策措施得到了贯彻。此外，根据“人社部发 100 号文件”，省市级法律法规也正在进行制度建设⁸。

在项目实施过程中，正值中国按照《国务院关于促进市场公平竞争维护市场秩序的若干意见[国发(2014)20 号]》（以下简称“国发 20 号文件”）推进劳动保障监察执法体制改革，日本劳动基准监督的体制对推进中国劳动保障监察执法体制的改革，特别是划分中央、省市劳动保障监察的职责提供了借鉴。

指标 2、3 中，资格培训和岗位培训的参加人数分别为 1,809 人和 1,627 人，均达到了原先制定的 1,500 人的目标。各试点地区制定了省培训计划，并设定了今后培训的参加人数目标，可以预见，参加培训的人数今后还会增加。

此外，指标 4 中的全国负责人培训的参加人为 482 人，加上在山西省和山东省实施的新任负责人培训的参加人数，共有 654 人参加了针对负责人实施的培训，已经达到了原定的 450 人的目标。

指标	达成情况
1 至少有 1 项运用项目成果的业务改善措施继续得到实施	<ul style="list-style-type: none"> • 通过实施项目，为加强打击拒不支付劳动报酬的犯罪行为，维护劳动者的合法权益，人力资源和社会保障部关于行政执法与刑事司法衔接的相关制度得以完善，（“人社部发 100 号文件”）。通知的内容在全国负责人培训、岗位培训中作为培训课程的一部分进行了培训，使相关对策措施得到了贯彻。

⁸ 湖北省及广东省根据“人社部 100 号文件”，推进了省级行政执法与刑事司法衔接相关制度。

ya w

	<ul style="list-style-type: none"> 借鉴日本监督业务执行体制，针对中国的监察机构（中央政府、省市级、监察机构级）业务执行体制的权限行使进行完善（“国发20号”）。
2 运用项目成果资格培训参加人数至少达到1,500人	<ul style="list-style-type: none"> 试点地区参加资格培训的人数为1,809人，已经达到目标。
3 运用项目成果的岗位培训参加人数至少达到1,500人	<ul style="list-style-type: none"> 试点地区参加岗位培训的人数为1,627人，已经达到目标。
4 运用项目成果的面向劳动保障监察机构负责人实施的培训的参加人数至少达到450人	<ul style="list-style-type: none"> 全国负责人培训的参加人数为482人，已经达到目标。除此之外，在山西省和山东省实施的新任负责人培训的参加人数为172人，共计654人接受了针对负责人实施的培训。

第3章 评估结果

3.1 基于5个评估项目的评估

3.1.1 相关性

到评估阶段仍然与目标群体的需求、中国及日本的政策吻合，故判断实施本项目的相关性为高。

(1) 与目标群体需求的吻合性

在通过本项目对试点地区的需求进行调查时发现，劳动保障监察培训中存在培训师资不足、教材不足、培训内容不系统、培训经费不足等问题。对需求进行调查后，通过本项目，针对这些问题采取了改善培训、改善工作的措施，项目活动与目标群体人社部、试点地区的人社厅（局）的需求相一致。

(2) 与中国国家政策的吻合性

开展提高监察员执法能力的培训这一项目活动与《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要（2009年—2015年）》、《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》及《就业促进计划》（2011年—2015年）中的加强劳动保障监察的执法、体制建设相一致。而且，在2014年的“四中全会”上，首次将“依法治国”作为会议议题，今后将进一步增强执法能力，本项目目标，即提高监察员的执法能力、完善监察员的资格制度将变得更加重要。

(3) 与日本援助政策的吻合性

本项目在2010年8月公布的日本政府对华经济合作的重点领域“援助改革开放”中，被定位为旨在确立约束经济活动的法律制度、消除地区差距及实现均衡发展而实施的“加强治理”。并且，还提出了要通过在中国完善社会保障方面的制度帮助包括日资企业在内的企业开展建立公平竞争环境的工作。本项目通过加强劳动保障监察制度以及保护弱势群体农民工的权利，为缩小城乡差距做出贡献。并且，加强打击违法企业，有望实现公平竞争。由此可知，项目的目标与日本的对华援助政策相吻合。

3.1.2 成效

项目目标中的指标全部达成，并且，通过内容详实的赴日培训以及符合各试点地区情况的课程与教材制作，确认培训取得了较好的效果，因此判断成效为高。

(1) 项目目标的达成状况

项目目标是“强化提高劳动保障监察能力的基础”，在提高参加培训的监察员的业务水平（指标1）、有效运用试点地区的项目的活动成果改善资格培训（指标2）、有效运用项目的活动成果改善岗位培训（指标3）以及实施业务改善措施（指标4）方面，全部指标都得以达成。

ya lu

而且，确认了试点地区的各种培训的内容已被有效应用于监察员举报、投诉工作、检查与监督工作、案件调查工作、案件处理工作、行政复议工作、社会保险检查工作以及地方政府相关法律法规、通报（草案）的编制工作等。

（2）赴日培训的有效实施（促进因素）

在终期评估的访谈调查中，确认赴日培训具有很好的效果。根据对口单位的重点事项与要求研讨培训内容、制定计划、由项目长期专家在培训前举办有关劳动保障监察政策之中日比较的讲座并在培训中对实务进行补充说明，大大提高了赴日培训的效果。而且，还在“试点地区培训工作协调会议”及“培训强化扩大会议”上与参会人员共享了赴日培训的成果。

（3）合理的课程、教材制作、培训方法的采用（促进因素）

由于各省、市的劳动保障监察制度与法律的完善情况各不相同，因此针对各试点地区分别编制培训课程与教材的做法是合理的。而且，日本专家所负责的讲座也根据当地的需求制定了讲座内容，并将所使用的教材等有效应用于当地监察员的培训之中。此外，以往的培训都是以讲座为主，但本项目根据赴日培训的成果，采用“角色表演”、“小组讨论”等双向互动式培训方法，完善了培训方式方法。

3.1.3 效率

本项目的投入虽然非常有限，但还是在提高众多监察员的能力方面实现了很好的效果。此外，各种培训都由中日双方共同承担成本，可以判断效率为高。

（1）成果的达成度与投入的合理性

中方对长期专家所具备的专业性以及项目协调能力给予了高度评价。尤其是长期专家实施的日本劳动保障监察方面的研讨会、座谈会以及提出的建议与中方强化制度基础的需求是一致的。而且，赴日培训的内容与访问目的地等都很恰当，另外赴日培训出发前由长期专家讲解中日劳动基准监督制度并在赴日培训中进行补充说明等，提高了培训的效果。还与其他职员共享培训成果、通过制作报告作为组织的知识储备等，培训成果被有效运用于劳动监察培训。

（2）通过成本共担实施培训

开展针对监察员的培训是本项目的主要活动，该活动由中日双方通过成本共担落实，按照项目开始时（R/D中）规定的中方本地国内培训费用（住宿费、讲师报酬、培训会场租赁费等）承担比例，中方的经费承担比例逐年增加。本项目通过少量的预算，使更多的人员参加了培训，实现了高投入产出比且有效的项目运营。

（3）与其他国际机构的合作

与国际劳工组织（ILO）合作，将强迫劳动问题纳入其中，作为 2013 年实施的天津市资格培训课程的一部分。还在 2014 年由 ILO、人社部、JICA 共同举办了有关执法程序的“国际劳动保障监察理论与实践讨论会”，还于 2015 年在“人社部与国际劳工组织 ILO 共同主办的劳动监察公约研讨会”上，由日方专家就对劳动监察公约（81 号公约）的批准情况做了主题报告。这些研讨会的参加人员中很多是项目相关人员，因此也促进了中日双方对劳动保障监察制度的理解。

（4）中央与试点地区相关机构的合作

中央政府部门人社部与试点地区进行了适当地合作。试点地区向中央报告情况，人社部的工作人员定期到试点地区对培训进行监督，并将结果反馈给地方。此外，人社部、日方专家对试点地区开展活动的监督也促使试点地区人社部门的负责人认识到了劳动保障监察培训的重要性。

3.1.4 影响

总体目标的部分指标已经达成。另一方面，今后还将向非试点地区推广项目成果，对影响的评估为较高。

（1）总体目标的达成预期

正如“2.5 总体目标的达成预期”所述，总体目标的部分指标已经达成，总体目标达成的可能性很高。另一方面，要“加强中国的劳动保障监察能力”就需要以人社部为中心，将试点地区的成果推广到其他地区。人社部正在计划向其他地区推广成果，由此，有望将来在其他地区推广培训的实施与业务的改善。

（2）推广措施

为了向非试点地区推广项目，以试点地区的周边地区为对象，举行了 3 次“培训强化扩大会议”，对项目内容与示范培训进行了考察等。此外，基于该会议的结果，首次在非试点地区山西省⁹实施了监察员培训。而且，赴日培训以及在全国范围内实施的全国负责人培训都有许多来自非试点地区的劳动保障监察机构的相关人员参加，他们将来有望成为其他地区培训及业务改善的主要力量。

⁹ 在山西省开展了短期培训，山西省探索了劳动保障监察机构与公安、司法机构的合作，而且劳动保障监察机构渗透到了县、乡、镇，因此选择了山西省。

(3) 对相关工作制度化影响

通过本项目，改善劳动保障监察业务中的以下项目实现了制度化。

- 为加强打击拒不支付劳动报酬的犯罪行为，维护劳动者的合法权益，参考日本劳动基准监督中的司法制度，结合中国劳动保障监察工作实际，人社部完善了关于行政执法与刑事司法衔接的相关制度（“人社部发 100 号文件”）。经调查已确认在广东省、湖北省已按照“人社部发 100 号文件”对本地区关于行政执法与刑事司法衔接的相关制度进行了细化。
- 正值中国正按照国发 20 号文件推进劳动保障监察执法体制改革，日本劳动基准监督的体制对推进中国劳动保障监察执法体制的改革，特别是划分中央、省市劳动保障监察的职责提供了借鉴。
- 参考日本的职级培训体系对中国的监察员培训实施细化、专业化，新任负责人培训在山东省、山西省实现了制度化。
- 在中央及部分省（山东省、云南省），建立劳动保障监察培训的师资库实现了制度化。

(4) 对日资企业的影响

在天津市、山东省烟台市，针对日资企业举办了“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”。此外，参加调查的企业提出如下感想：“通过参加中国政府举办的法律法规宣传会，加深了对法律法规的理解，有助于规范日常管理”、“发生过与在宣传会上介绍的案例类似的事情，宣传会很有用”，可见对于日资企业而言，该法律法规宣传会是很有效果的。今后计划根据上述“面向日资企业的劳动保障监察法律法规宣传会”上的问卷调查结果等，举行由日本专家主讲的预防日资企业劳动纠纷的讲座（预计将于 2015 年 12 月举行）。

3.1.5 可持续性

在政策方面、组织方面以及技术方面都能够保持项目的效果，但在部分试点地区，需要确保项目结束后的预算。因此，可以判断可持续性为较高。

(1) 政策方面

与劳动保障监察相关的国家政策写入了《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要（2011 年—2015 年）》，经过对人社部的访谈调查确认，劳动保障监察将在下一期规划即第十三个五年规划中作为优先课题被保留下来。

人社部在 2010 年的《关于进一步加强劳动保障监察培训工作的通知》中通报了劳动保障监察相关的资格培训、岗位培训、全国负责人培训以及对讲师实施培训的相关规定。本项目根据上述通知对岗位培训及资格培训方面的《培训实施大纲》进行了细分和完善。

并且，还为实施具有可持续性的培训采取了措施，如根据本项目的成果，在试点地区实

现了资格培训、岗位培训以及全国负责人培训¹⁰的制度化，在各试点地区的劳动保障监察计划中制定了详细规定了培训对象、内容、实施时期等的省级计划。

(2) 组织与财务方面

参加赴日培训的人员已登记到负责劳动保障监察相关培训的中央师资库中。并且，山东省、云南省等部分试点地区还将设置省级师资库制度化¹¹等，在组织方面构建起了培训实施体制。

关于培训的预算措施，试点地区的各种培训已经实现制度化，使用省市的经常性预算实施培训。项目期间的本地国内培训由中日双方共担成本，已经确认能够持续确保预算。此外，关于由中央政府实施全国负责人培训以及培训讲师的培养，鉴于本项目的培训也是以成本共担的方式实施的，因此已经确认能够确保项目结束后的培训预算。另一方面，部分试点地区指出项目结束后的培训预算还正在申请中，各地区继续保证预算的情况各不相同。

(3) 技术方面

已经确认在中央及试点地区，各种培训的参加人员对劳动保障监察的理解程度、满意度也很高，因此本项目所培养的讲师有足够的能在项目结束后继续实施培训，制作培训课程与教材。但是，劳动保障监察的法律法规及规定、理论与实务变化大，需要根据变化制定培训计划（包含课程、教材），并继续加强讲师的能力。

3.2 结论

本项目的实施目的在于强化提高劳动保障监察能力的基础。经终期评估调查确认，项目活动按计划得以实施并取得了预期的成果。

关于就5个项目进行评估的结果，因为与目标群体的需求、中国及日本的政策均吻合，因此可以判断相关性为高。根据各项成果的显现情况可以判断达成了项目目标，且成效为高。此外，活动按计划实施，实现了预期的成果，投入的质、量和时机都很恰当，因此效率很高。总体目标的部分指标已经达成，但另一方面，今后要向其他地区推广，还需要制定具体的推广计划，因此可以判断影响为较高。在政策方面、组织方面以及技术方面，各地区确保持续预算的情况各不相同，因此可以判断可持续性较高。

¹⁰ 负责人培训仅在部分试点地区实现了制度化。

¹¹ 陕西省虽未进行制度化，但已设置了师资库。

第4章 建议

(1) 为试点地区继续实施培训提供支持

通过实施项目，试点地区制定了劳动保障监察培训计划。预计项目结束后也有望实现根据培训计划确保培训预算，但人社部仍需要提供政策支持并持续开展监督工作，以确保基于培训大纲的培训能够得到持续实施。

(2) 向其他地区推广项目成果

向项目试点地区以外的地区推广成果的计划（含人员与预算计划）正在制定中。由此有望推进项目成果的推广。通过加强与其他地区的合作，既能够加强在全国范围内对违法企业的打击，也能够通过经济发达的沿海地区与内陆地区的监察员的技术交流，共同了解在内陆地区将来可能会发生的问题。

(3) 编制各种培训的标准教材

现在正在根据项目成果，制作《全国版资格培训教科书》，计划将于2015年12月完成。在针对试点地区的访谈调查中，提到了实现各种培训教材的标准化的必要性。因此，建议今后参照在试点地区制作的课程、教材，制作全国负责人培训及岗位培训的全国标准教材。

(4) 完善阶段性培训体制

本项目中，为了实施职级培训，新采用了新任负责人培训，在部分试点地区已实现了培训实施的制度化。从有效培养监察员的观点出发，需要构建从聘用到分配、调动、晋升、担任要职的阶段性培训体系。

第5章 经验

(1) 中日间共担成本实施本地国内培训

在项目计划阶段，明确规定了中方与日方的费用承担比例，在各项培训中，缔结培训委托合同，落实中日成本共担。由于中国政府也承担了预算，因此能够激励双方实施投入产出比高的培训。并且，由于项目的实施，包括向中方财政部门的说明在内，确保培训经费更为容易。实施此种成本共担形式的培训，对于将培训费用纳入经常性预算，确保培训的持续实施这一可持续性做出了贡献。

(2) 为促进制度化挑选项目相关人员

通过实施本项目，促进培训体制、监察业务体制等的制度化，强化了提高劳动保障监察业务的基础。对口单位及赴日培训的参加人员中有与制定政策相关的人员，这有助于促进制度化的实现。在选择对口单位及培训参加人员时，着眼于未来的制度化进行选择，有助于确保项目成果的可持续性。

附件资料

1. PDM
2. 培训实际情况
3. 赴日培训参加人员名单
4. 设备采购明细(日方长期专家组使用)
5. 中方对口单位名单



补充资料1：PDM

附表 I 项目设计表(PDM)

项目名称：劳动保障监察项目 项目实施机构：中国人力资源和社会保障部、试点地区人力资源和社会保障厅（局）
 项目合作期：2012年~2015年（为期3年） 受益群体：从事劳动保障监察的人员
 试点地区：陕西省、湖北省、黑龙江省、山东省、云南省、天津市

Version 0.1 (2012.9.)

项目概要	指标	入手手段	外部条件
总体目标 强化中国的劳动保障监察能力。	1) 在制度层面持续落实至少一次以上的充分有效利用项目成果的业务改善方案。 2) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员资格培训的人员至少达到 1500 人。 3) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察员岗位培训的人员至少达到 1500 人。 4) 完成有效利用项目成果的劳动保障监察机构负责人培训的人员至少达到 450 人。	人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动	
项目目标 强化提高劳动保障监察能力的基础。	1) 提升试点地区监察员的工作评价水平。 2) 至少在五个省，充分利用项目的活动成果，改善劳动保障监察员资格培训。 3) 至少在五个省，充分利用项目的活动成果，改善劳动保障监察员岗位培训。 4) 至少在两个省，充分利用项目的活动成果，实施 1 个以上的业务改善方案。	试点地区开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动 人力资源和社会保障部开展调研活动	- 省级劳动保障监察机构继续实施劳动保障监察员资格培训和劳动保障监察员岗位培训。 - 人力资源和社会保障部继续实施以劳动保障监察机构负责人为对象的培训。
成果 1. 强化劳动保障监察的培训基础。 2. 提高试点地区的劳动保障监察员的业务能力。 3. 提高劳动保障监察的业务执行能力。	1) 至少提升 50 人培训讲师（接受赴日培训的人员）的培训实施能力。 2) 至少编写及改善 30 的培训课程。 3) 至少编写及改善劳动保障监察资格培训领域的培训教材。 4) 制定培训体系的改进方案。 1) 80% 以上的接受劳动保障监察员资格培训的人员充分理解培训内容。 2) 80% 以上的接受劳动保障监察员岗位培训的人员充分理解培训内容。 1) 80% 以上的接受劳动保障监察机构负责人培训的人员充分理解培训内容。 2) 至少制作一个以上有效改善业务的方案。	培训讲师（接受赴日培训的人员）的自我评估、人力资源和社会保障部的评估 相关文件及相关人员的评估 相关文件及相关人员的评估 相关文件及相关人员的评估 培训评估 培训评估 培训评估 实行业务改善方案的评估结果	- 省级劳动保障监察机构努力实施培训，改善工作。 - 不发生大幅度改变劳动保障监察工作量及范围的法律制度的修订和经济事件。

yan

项目概要	投入		外部条件
<p>活动</p> <p>1-1 把握中国劳动保障监察的现状。 1-2 召开有关日本劳动基准监督的研讨会。 1-3 实施行政官员的考察 1-4 实施师资培训。 1-5 改善培训体系。 1-6 完善特定领域的培训课程。 1-7 完善特定领域的培训教材。</p> <p>2-1 实施劳动保障监察员资格培训。 2-2 实施劳动保障监察员岗位培训。 2-3 召开有关提高业务执行能力的研讨会。</p> <p>3-1 实施面向各级劳动保障监察机构负责人的培训。 3-2 在试点地区试行业务改善方案 (*). 3-3 召开以项目活动成果向全国普及为目的的研讨会。</p> <p>(*) 示例:面向企业的法律法规说明会、开展促进企业自主遵守法律法规的活动等</p>	<p>中方</p> <p>1) 人员配备</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 项目主任 (人力资源和社会保障部国际合作司司领导) ➢ 项目执行主任 (人力资源和社会保障部劳动监察局局长领导) ➢ 人力资源和社会保障部、劳动科学研究所、试点地区劳动保障监察机构的监察人员 <p>2) 设施</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 专家办公场所 ➢ 培训会场 <p>3) 经常费用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 项目相关人员的人事费、国内旅费 ➢ 电费、煤气费、水费等项目运营所需的基本经费 <p>4) 实施现地培训所需的部分费用 5) 课程及教材编写的部分费用 6) 在中国国内召开研讨会所需的部分费用</p>	<p>日方</p> <p>1) 专家</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 长期 <ul style="list-style-type: none"> - 首席顾问 / 劳动基准监督行政 ➢ 短期 <ul style="list-style-type: none"> - 其他专业领域 <p>2) 翻译 / 秘书 3) 赴日培训 4) 实施现地培训所需的部分费用 5) 课程及教材编写的部分费用 6) 在中国国内召开研讨会所需的部分费用 7) 专家的现地活动经费</p>	<p style="text-align: center;">外部条件</p> <hr/> <p style="text-align: center;">前提条件</p>

YPM

补充资料 2：培训成果

活 动	日 程	备 注
座谈会、研讨会等		
关于中日劳动监察比较的座谈会	2013年2月28日（北京）	
中日劳动保障监察研讨会	2014年3月3日（北京）	
国际劳动保障监察理论与实践研讨会	2014年7月29日（北京）	国际劳工组织 ILO 本部参加
面向日企劳动保障监察法律法规宣讲会 （日企 45 家）	2014年4月24日（天津市）	
面向日企劳动保障监察法律法规宣讲会 （日企 90 家、日企人事管理人员约 110 名）	2015年5月12日（山东省烟台市）	
人社部、国际劳工组织（ILO）共同主办的 劳动监督条例研讨会	2015年10月13日（北京）	国际劳工组织 ILO 本部参加
中日劳动保障监察研讨会	2015年10月15日（北京）	
劳动保障监察机构负责人培训		
全国劳动保障监察机构负责人培训	2013年5月27日~31日（北京）	102人
	2014年5月11日~16日（北京市）	180人
	2015年6月29日~7月3日（北京市）	200人
山东省劳动保障监察机构新任负责人培训	2014年3月10日~14日（泰安市）	80人
山西省劳动保障监察机构新任负责人培训	2015年3月10日~12日（太原市）	92人
资格培训		
陕西省资格培训	2013年6月23日~26日（西安市）	60人
	2014年6月22日~27日（西安市）	66人
	2015年5月18日~22日（西安市）	85人
湖北省资格培训	2013年7月14日~20日（武汉市）	80人
	2014年6月15日~20日（武汉市）	83人
	2015年6月14日~18日（武汉市）	87人
云南省资格培训	2013年7月28日~8月2日（昆明市）	80人
	2014年6月29日~7月4日（昆明市）	136人
	2015年10月18日~10月24日（昆明市）	90人
天津市资格培训	2013年8月22日~30日（天津市）	86人
	2014年7月20日~26日（天津市）	84人
	2015年6月8日~12日（天津市）	214人
黑龙江省资格培训	2013年9月1日~6日（哈尔滨市）	150人
	2014年4月8日~12日（哈尔滨市）	110人
	2015年5月25日~29日（哈尔滨市）	139人
山东省资格培训	2013年9月9日~13日（济南市）	79人
	2014年7月28日~8月1日（泰安市）	100人
	2015年7月6日~7月10日（威海市）	80人

ya w

岗位培训		
湖北省岗位培训	2013年8月12日~26日(武汉市)	75人
	2014年7月21日~25日(武汉市)	90人
	2015年7月27日~31日(武汉市)	69人
天津市岗位培训	2013年9月8日~13日(天津市)	63人
	2014年7月6日~12日(天津市)	80人
	2015年5月18日~21日(天津市)	154人
陕西省岗位培训	2013年9月9日~12日(西安市)	60人
	2014年9月16日~20日(西安市)	72人
	2015年9月21日~25日(西安市)	80人
云南省岗位培训	2013年9月22日~25日(昆明市)	60人
	2014年10月20日~22日(昆明市)	76人
	2015年10月26日~30日(昆明市)	110人
山东省岗位培训	2013年10月21日~25日(潍坊市)	80人
	2014年10月12日~16日(青岛市)	80人
	2015年9月21日~25日(曲阜市)	80人
黑龙江省岗位培训	2013年10月21日~25日(哈尔滨市)	80人
	2015年6月15日~19日(哈尔滨市)	113人
山西省岗位培训	2015年10月28日~30日(太原市)	205人
赴日培训		
劳动保障监察行政官赴日培训	2013年7月25日~8月3日	12人
劳动保障监察讲师赴日培训	2013年11月12日~11月21日	12人
劳动保障监察行政官赴日培训	2014年8月19日~8月28日	11人
劳动保障监察讲师赴日培训	2014年10月28日~11月6日	12人
劳动保障监察行政官赴日培训	2015年8月4日~8月13日	12人
劳动保障监察讲师赴日培训	2015年10月20日~10月29日	12人

ya lu

补充资料 3:

参加赴日研修人员名单

注：所属单位为赴日研修时所属单位。

中国劳动监察行政官赴日培训 2013. 7. 25-8. 3		
	姓 名	单 位
1	闫宝卿	人力资源和社会保障部劳动监察局局长
2	苏莹荣	人力资源和社会保障部劳动监察局综合处处长
3	李碧莲	人力资源和社会保障部劳动监察局综合处调研员
4	姚晓东	人力资源和社会保障部国际合作司技术合作处调研员
5	李天国	人力资源和社会保障部劳动科学研究所研究员
6	张东明	天津市人力资源和社会保障局劳动监察总队副队长
7	张国荣	黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
8	姜 燕	山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处副处长
9	阮在毅	湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察总队调研员
10	向引怀	陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局调研员
11	李平生	云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局调研员
12	吴 丹	湖北省武汉市劳动监察支队支队长

中国劳动监察师资赴日培训 2013. 11. 12-11. 21		
	姓 名	单 位
1	马红兵	人力资源和社会保障部劳动监察局副巡视员
2	吕小平	人力资源和社会保障部国际合作司副巡视员
3	陈 岚	人力资源和社会保障部劳动监察局执法处处长
4	苏 玲	人力资源和社会保障部综合处副处长
5	董广驰	山东省人力资源和社会保障厅副厅长
6	晁振源	天津市人力资源和社会保障局劳动监察总队副调研员
7	王振江	黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
8	张玉林	湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局调研员
9	李文睿	云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
10	石 岗	重庆市人力资源和社会保障局劳动监察处处长
11	程丛安	陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局主任科员
12	严 波	上海市人力资源和社会保障局劳动监察总队副支队长

中国劳动监察行政官赴日培训 2014. 8. 19-8. 28		
	姓 名	单 位
1	赵 森	人力资源和社会保障部劳动监察局稽查和制度处处长
2	吴礼舵	人力资源和社会保障部规划财务司副司长
3	王建宇	人力资源和社会保障部国际合作司综合处主任科员

ya lw

	姓名	单位
4	方继兴	人力资源和社会保障部劳动监察局稽查和制度处主任科员
5	程诗华	北京市人力资源和社会保障局劳动监察处处长
6	肖海葵	天津市人力资源和社会保障局劳动监察总队副队长
7	谷业广	山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处处长
8	汤文明	湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察总队副队长
9	欧水木	广西壮族自治区人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
10	何亚宁	云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
11	杨 璆	陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局副调研员

中国劳动监察师资赴日培训 2014. 10. 28-11. 6		
	姓名	单位
1	尚建华	人力资源和社会保障部劳动监察局副局长
2	姚晓东	人力资源和社会保障部国际合作司技术合作处调研员
3	郑国权	人力资源和社会保障部劳动监察局执法处副处长
4	王洪强	国家公务员局综合司调研统计处主任科员
5	张 斌	天津市人力资源和社会保障局劳动监察处主任科员
6	高云静	黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局案件审理科科长
7	席玉峰	江苏省人力资源和社会保障厅劳动监察总队副队长
8	张志宏	山东省人力资源和社会保障厅劳动监察总队总队长
9	刘 臣	湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局主任科员
10	于春涛	广东省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
11	张云梅	云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
12	赵程昱	陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长

中国劳动监察行政官赴日培训 2015. 8. 4-8. 13		
	姓名	单位
1	何雪飞	人力资源和社会保障部劳动监察局综合处调研员
2	张岚廷	人力资源和社会保障部劳动监察局执法处调研员
3	张华琳	人力资源和社会保障部人事司综合处主任科员
4	邢淑霞	人力资源和社会保障部社会保障能力建设中心干部
5	谢 群	云南省人力资源和社会保障厅副厅长
6	许寿海	黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
7	宋海柱	河北省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
8	杨优天	山西省人力资源和社会保障厅劳动监察总队副队长
9	唐善武	陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
10	林 慧	福建省人力资源和社会保障厅劳动监察处处长
11	龚志军	湖南省人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
12	谢光辉	贵州省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长

ya w

中国劳动监察师资赴日培训 2015.10.20-10.29		
	姓 名	单 位
1	林淑莉	人力资源和社会保障部劳动监察局稽查和制度处调研员
2	李刚	人力资源和社会保障部劳动监察局稽查和制度处副处长
3	姚晓东	人力资源和社会保障部国际合作司技术合作处调研员
4	沈丽丽	中央编制工作委员会办公室副巡视员
5	王忠辉	天津市劳动保障监察总队主任科员
6	诸葛福玲	山东省人力资源和社会保障厅劳动监察局副调研员
7	叶 军	湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
8	陈 进	四川省人力资源和社会保障厅劳动监察处处长
9	欧阳可日	广东省人力资源和社会保障厅劳动监察局副局长
10	邵民生	海南省人力资源和社会保障厅劳动监察处处长
11	王瑞峰	宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅劳动监察局局长
12	向 东	甘肃省人力资源和社会保障厅劳动监察处处长

总计：71名

ya cu

补充资料 4:

采购器材清单（项目办公室使用）

购买日期	物品名称	型号	个数	金额
2013年1月25日	电脑（台式机）	联想 S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	电脑（台式机）	联想 S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	电脑（台式机）	联想 S710 G645	1	4,000.00
2013年1月25日	电脑（笔记本）	索尼 S13129CCB	1	8,500.00
2013年1月25日	OA 复合机	富士施乐 C2265	1	24,000.00
2013年1月25日	操作系统	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	操作系统	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	操作系统	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	操作系统	Microsoft WIN 7	1	2,400.00
2013年1月25日	办公软件	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	办公软件	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	办公软件	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	办公软件	Microsoft office 2010	1	2,500.00
2013年1月25日	数码相机	松下 LX7	1	3,000.00
2013年3月18日	投影仪	爱普生 EB-C15S	1	8,699.00
2013年3月18日	空气净化机	大金 MCK57LMV2-A	1	3,880.00
2013年3月18日	翻译软件	J北京 V6	1	3,800.00
2013年3月18日	翻译软件	J北京 V6	1	3,800.00
合计				87,279.00

ya
m

补充资料 5:

中方对口单位人员名单

一、项目总负责人

吕小平 人力资源和社会保障部国际合作司 副巡视员（原）
吕玉林 人力资源和社会保障部国际合作司 副司长

二、项目实施负责人

李新旺 人力资源和社会保障部劳动监察局 副局长（原）
尚建华 人力资源和社会保障部劳动监察局 副局长

三、项目经理

姚晓东 人力资源和社会保障部国际合作司 调研员
苏莹荣 人力资源和社会保障部劳动监察局综合处 处长

四、项目协调员

苏 玲 人力资源和社会保障部劳动监察局综合处 副处长

五、对口单位

科学技术部

秦洪明 科学技术部技术交流中心 处长

人力资源和社会保障部劳动监察局

何雪飞 人力资源和社会保障部劳动监察局综合处 调研员

天津市人力资源和社会保障局劳动监察处

张冀威 天津市人力资源和社会保障局劳动监察处 处长
晁振源 天津市人力资源和社会保障局劳动监察处 副调研员
张 斌 天津市人力资源和社会保障局劳动监察处 主任科员

黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局

张国荣 黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局 局长
许寿海 黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局 副局长
高云静 黑龙江省人力资源和社会保障厅劳动监察局案件审理科 科长

山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处

谷业广 山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处 处长（原）
张志宏 山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处 处长
姜 燕 山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处 副处长（原）
诸葛福玲 山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处 副调研员
程兴国 山东省人力资源和社会保障厅劳动监察处 主任科员

ya cu

湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局

赵芝斌 湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局 局长
阮在毅 湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局 调研员
刘 臣 湖北省人力资源和社会保障厅劳动监察局 主任科员

云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局

李平生 云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局 调研员（原）
何亚宁 云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局 局长
张云梅 云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局 副局长
李兴峰 云南省人力资源和社会保障厅劳动监察局 主任科员

陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局

唐善武 陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局 局长
程丛安 陕西省人力资源和社会保障厅劳动监察局 主任科员

人力资源和社会保障部劳动科学研究所

李天国 人力资源和社会保障部劳动科学研究所 主任
王文珍 人力资源和社会保障部劳动科学研究所 主任

人力资源和社会保障部社会保障能力建设中心

杨晓燕 社会保障能力建设中心培训处 处长
王一章 社会保障能力建设中心培训处 主任科员

ya tu

3. 評価グリッド

評価項目	評価設問		判断基準・方法	必要なデータ	情報源	データ収集方法
	大項目	小項目				
実績の検証	上位目標の達成度 (見込み)	中国の労働保障監察能力が強化される パイロット地区で得られた業務改善施策及びプロジェクト成果を活用した研修が他地区に普及する見込みはあるか	[PDM指標1]少なくとも1つ以上のプロジェクト成果を活用した業務改善施策が継続して実施される	・研修参加者の実績 ・開発した教材研修方法のパイロット地区以外での普及実績 ・将来の他地区への普及計画	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	データ提出依頼 質問票 インタビュー
			[PDM指標2]プロジェクト成果を活用した労働保障監察員資格研修の修了者が少なくとも1,500人に達する			
			[PDM指標3]プロジェクト成果を活用した労働保障監察員在職者研修の修了者が少なくとも1,500人に達する			
			[PDM指標4]プロジェクト成果を活用した労働保障監察機関の責任者に対する研修の修了者が少なくとも450人に達する			
	プロジェクト目標達成度	労働保障監察能力を向上する基盤が強化される パイロット地区における監察員の業務評価水準は向上したか パイロット地区において監察員資格研修は改善したか パイロット地区において在職者研修は改善したか パイロット地区において、研修を受講した労働保障監察員による業務改善が実施されているか	[PDM指標1]パイロット地区にて、監察員に対する職務評価水準が向上する	・研修参加者の実績、満足度、試験結果 ・改善されたカリキュラム、教材 ・教務改善施策に関する実績	質問票結果 インタビュー結果	質問票 インタビュー
			[PDM指標2]少なくとも6つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員資格研修が改善される			
			[PDM指標3]少なくとも6つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して労働保障監察員在職者研修が改善される			
			[PDM指標4]少なくとも2つの省にて、プロジェクトの活動結果を活用して1つ以上の業務改善施策が実施される			
	成果の達成度	【成果1】労働保障監察に関する研修を実施するための基盤が強化される 本邦研修に参加した研修講師の研修実施能力は向上したか 研修カリキュラムが作成され、研修の実施結果に基づいて改善されたか 研修教材が作成され、研修の実施結果に基づいて改善されたか	[PDM指標1-1]少なくとも50人の研修講師(本邦研修受講者)の研修実施能力が向上する	・研修実施状況、受講者の満足度	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	データ提出依頼 質問票 インタビュー
			[PDM指標1-2]少なくとも30人の研修カリキュラムが作成・改善される			
			[PDM指標1-3]少なくとも労働保障監察資格研修の分野の研修教材が作成・改善される			
		【成果2】パイロット地区の労働保障監察員の業務能力が向上する 監察資格研修受講者は研修内容を十分に理解したか 監察在職者研修受講者は研修内容を十分に理解したか	[PDM指標2-1]労働保障監察資格研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する	・研修終了後の試験結果 ・研修内容の活用状況	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー
			[PDM指標2-2]労働保障監察在職者研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する			
			[PDM指標3-1]労働保障監察機関の責任者に対する研修受講者の80%以上が研修内容を十分に理解する			
[PDM指標3-2]少なくとも1つ以上の有効な業務改善施策が作成される						
投入の実績	日本側 (1)長期専門家(3名) (2)短期専門家 (3)通訳/秘書 (4)本邦研修 (5)カリキュラム・教材作成費の一部 (6)中国国内勉強会開催費の一部 (7)専門家の現地活動費 中国側 (1)人員配置 (2)施設(執務スペース、研修会場) (3)経常経費(人件費、国内旅費、光熱費等) (4)現地研修開催費用の一部 (5)カリキュラム・教材作成費用の一部 (6)中国国内勉強会開催費用の一部	投入量、投入の質及び時期は計画通りか。計画と齟齬がある場合の(阻害)要因は何か	計画と進捗の比較	・時期、投入量、投入の質	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー
計画の進捗状況	1-1. 中国の労働保障監察の現状を把握する 1-2. 日本の労働基準監督に関する勉強会を開催する 1-3. 行政官研修を実施する 1-4. 研修講師のための研修を行う 1-5. 研修体系を改善する 1-6. 特定分野の研修カリキュラムを整備する 1-7. 特定分野の研修教材を整備する 2-1. 労働保障監察員資格研修を実施する 2-2. 労働保障監察員在職者研修を実施する 2-3. 職務執行能力向上に関する勉強会を開催する 3-1. 各級労働保障監察機関の責任者に対する研修を実施する 3-2. パイロット地区にて業務改善施策を試行する 3-3. 活動の成果を全国展開するための勉強会を開催する 活動の促進要因、阻害要因はあるか 追加・中止された活動はあるか。プロジェクト終了までに計画されている活動に変更点等があるか	達成度、達成時期などの確認及び計画との比較	達成度、達成時期	研修実績、プロジェクト計画 関係者の意見	プロジェクト資料 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー

評価項目	評価設問		判断基準・方法	必要なデータ	情報源	データ収集方法		
	大項目	小項目						
実施プロセスの検証	実施体制・プロジェクト運営	プロジェクトスタッフの人数、役割分担は適当か	専門家・プロジェクトスタッフの人数、役割	関係者の意見	質問票結果 インタビュー結果	質問票 インタビュー		
		プロジェクト関係者間の情報共有、関係は良好か	CPの人数、役割					
	モニタリング体制	異なる機関のCPの相互コミュニケーションは十分か。意思決定プロセスは適当か	情報共有の方法、頻度、内容	合同調整委員会の開催頻度、委員出席率、内容	会議議事録 会議参加者の意見	ICC議事録 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー	
		合同調整委員会(JCC)は適切に開催され、機能しているか	合同調整委員会の開催頻度、委員出席率、内容					
	コミュニケーション	日本人専門家、CPメンバー間の関係は良好ですか。また、コミュニケーション・プロジェクト管理は適切に行われているか。【効率性】	情報共有の方法、頻度、内容					
	ニーズ調査	パイロット地区におけるニーズ調査の結果は研修カリキュラム・教材作成に有効に活用されているか	調査方法、結果の活用状況		ニーズ調査結果 関係者の意見	進捗報告書 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー	
阻害要因及び貢献要因	活動進捗、成果達成、目標達成に阻害要因はあるか			関係者の意見	インタビュー結果	インタビュー		
妥当性	優先度	プロジェクト目標と中国側(ターゲット・グループ)のニーズは一致しているか	プロジェクトの活動は下記のターゲットグループのニーズと合致しているか ・「国民経済・社会発展第12次5カ年計画要綱」(2009～2015)「人力資源・社会保障事業発展12・5計画要綱」「就業促進計画」(2011-2015年)への貢献はどのようなものか 他の国家政策、計画との整合性	左記計画におけるプロジェクト位置づけ、貢献度	関係者の意見	進捗報告書 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー	
		プロジェクトと日本の援助政策、JICA国別事業実施計画との整合性はあるか	日本の対中国援助重点課題、JICA国別事業実施計画に変更はないか	プロジェクトと関連のある国家政策・計画の有無	・対中国二国間協力に関する政策文書	国家政策・計画 質問票結果 インタビュー結果	対中援助方針 国別事業実施計画	ドキュメントレビュー インタビュー
	手段としての妥当性	プロジェクトのアプローチは適切だったか	労働保障監察員資格、在職者及び監察機関責任者に対する研修への支援は適切か	パイロット地区及びその中の技術支援地区の選定は適切に実施されたか	パイロット地区、技術支援対象の2省の選定の妥当性	関係者の意見	インタビュー結果	インタビュー
		日本の協力としての優位性はあるか	日本国内における労働保障監察にかかわる知見は活用されているか	中国における過去の類似プロジェクトの知見が活用されているか		関係者の意見	質問票結果 インタビュー結果	質問票 インタビュー
	その他	プロジェクト開始以降のプロジェクトを取りまく環境(政策、経済、社会)の変化はあったか			関係者の意見	インタビュー結果	インタビュー	
	有効性	プロジェクト目標の達成予測	プロジェクト目標は達成されるか	プロジェクト目標は達成される可能性は高いか プロジェクト目標指標の設定レベルは適切か	実績と計画(目標値)の比較	目標の達成度 関係者の意見	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー
因果関係		プロジェクトのアウトプットはプロジェクト目標達成に貢献しているか	(成果1)労働保障監察に関する研修の基盤強化は、プロジェクト目標達成に貢献しているか (成果2)パイロット地区における労働保障監察員の業務能力の向上は、プロジェクト目標達成に貢献しているか (成果3)労働保障監察の業務運営能力の向上は、プロジェクト目標達成に貢献しているか		成果の達成度 関係者の意見	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー	
外部要因		プロジェクト目標達成を促進あるいは阻害する外部要因はあるか	パイロット地区での研修を実施する際のCP機関の協力体制は十分であったか 【外部条件】省級労働保障監察機構が研修や業務の改善に取り組む可能性は高いか 労働保障監察の業務量・範囲を大きく増大するような法制度の改訂や経済的事象が起きない可能性は高いか		関係者の意見	インタビュー結果	インタビュー	
効率性	成果の達成度	成果は計画通り達成しているか。阻害要因があるとすれば何か	各成果の指標の設定水準は適切か	実績と計画(目標値)の比較	計画の達成度、時期 関係者の意見	進捗報告書 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー	
	因果関係	成果を産出するために十分な活動であったか	中央政府への研修の実施は労働保障監察研修の基盤強化に貢献しているか パイロット地区における研修は行政機関及び関連技術機関の業務能力の向上に貢献しているか パイロット地区における労働保障監察機関の責任者への研修は、業務能力の向上に貢献しているか		関係情報 関係者の意見	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー	
		達成されたアウトプットから見て投入の質、量、タイミングは適切か	専門家派遣人数、専門分野、派遣時期は適切か 本邦研修の分野、研修内容、研修時期、受入時期は適切か 日本側の現地活動費は適切か 中国側のCP配置、予算配分は適切か		専門家派遣実績 関係者の意見 研修員受入実績			
	プロジェクトの実施プロセスの効率性に影響を与えている要因	CP機関の連携による効率的な運営が実施されているか	中央及びパイロット地区の労働保障監察局の連携状況		現地活動費実績 関係者の意見 CP配置状況 中国側の投入状況 関係者の意見	進捗報告書 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー	
		ローカル資源を有効に活用しているか	現地スタッフ、既存のシステム、他ドナーのリソース等が有効に活用されているか		関係者の意見			
その他効率性の貢献要因、阻害要因はあるか				関係者の意見				

評価項目	評価期間		判断基準・方法	必要なデータ	情報源	データ収集方法	
	大項目	小項目					
インパクト	上位目標の達成見込み	投入・成果の実績、活動の状況から、上位目標の達成の可能性は高いか。上位目標とプロジェクト目標は乖離していないか	・プロジェクトの研修を導入した地区の有無 ・今後の他地区への普及計画の有無	・開発した研修方法のパイロット地区以外での普及実績 ・将来の他地区への普及計画	インタビュー結果	インタビュー	
		上位目標達成に必要な外部条件が満たされる可能性は高いか	【外部条件】各級労働保障監察機構が労働保障監察員資格、在職者研修を継続して行う可能性は高いか 【外部条件】人力資源・社会保障部が労働保障監察機関の責任者への研修を継続して行う可能性は高いか		・関係者の意見	インタビュー結果	インタビュー
		上位目標の達成を阻害する要因はあるか					
	波及効果	面的な広がりはあるか	パイロット地区内、他省への波及効果の有無 パイロット地区で得られた労働保障監察研修を他地区に導入する予算措置も含めた計画の有無		・関係者の意見	質問票結果 インタビュー結果	質問票 インタビュー
	その他のインパクト	中国の労働保障監察政策・法規への貢献 日系企業への貢献	日本の労働保障監察政策・法規等が参照され作成された政策・法規の有無 日系企業向け労働保障監察法令説明会の波及効果、インパクト				
持続性	政策・制度面	その他の正負の効果・影響があるか					
		政策支援は協力終了後も継続される可能性は高いか	中国政府の政策において、労働保障監察が今後も重要な位置を占めるか プロジェクト終了後も適用される中国行政機関の労働保障監察に関わる計画があるか		・労働保障監察事業の将来計画、戦略 ・関係者の意見	進捗報告書 政策文書 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー
	組織・財政面	労働保障監察事業の実施を担う組織は維持されるか	中央政府は労働保障監察に関わる研修を継続するに必要な権限と人員、経常予算を有しているか パイロット地区は労働保障監察に関する研修を継続するに必要な権限と人員、経常予算を有しているか	プロジェクトのカウンターパート機関での位置づけ、権限、体制、予算 プロジェクトのパイロット地区での位置づけ、権限、体制、予算	・プロジェクト実施体制 ・関係者の意見	進捗報告書 質問票結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー 質問票 インタビュー
		技術面	関係者の能力開発は十分に行われているか	養成された中央及びパイロット地区の労働保障監察員は活動を継続的に実施する技術力を備えているか 養成された労働保障監察員の離職の際の引き継ぎ体制は確立されているか	監察員の研修の理解度、活動実績	・研修実施状況 ・受講生の理解度試験結果 ・関係者の意見	理解度試験結果 質問票結果 インタビュー結果
その他	プロジェクト終了まで、終了後の提言	残された期間に投入・活動・成果の内容を軌道修正する必要があるか 今後、留意していかなければならないことは何か			・関連情報 ・関係者の意見 ・関係者の意見	PDM 進捗報告書 インタビュー結果 インタビュー結果	ドキュメントレビュー インタビュー インタビュー

