

令和6（2024）年度事業計画（案）

I はじめに

《国際労働財団（JILAF）としての課題意識》

1. 激化する紛争と国際的緊張の高まり

自由な移動を妨げたCOVID-19の拡大は、グローバル時代の感染症の脅威と有事の医療提供体制の重要性、そして何より、世界の人々に命の尊さを再認識させた。

しかし、現在世界は、各地で頻発する出口の見えない紛争・内戦、市民への弾圧により、かつてなく、人道危機を強く叫ばなければならない事態に陥っている。こうした歴史、宗教、さらには、政治的、経済的な利害が複雑に絡み合う状況は、当該国間・地域間にとどまらず、グローバル社会全体が分断と対立に鋭く向き合う、極めて深刻な事態と受け止めざるを得ない。

世界の発展を支えてきたグローバル化を反転させかねない状況を押しとどめるには、多様な価値観を相互に認め合う対話と国際協調の必要性を各国が今一度、再確認する必要がある。また、そうした基調を国際協力に向き合う各セクター、各組織が全力で紡ぎあっていく意志と努力が求められている。まさに、多様性に対する普遍的な敬愛、いわゆる「グローバルシチズンシップ」の真価と実践が問われる事態にある。

2. 進展する複合リスクと求められる対処

国際社会の緊張の高まりは、気候変動問題への対応など、これまで築き上げてきた協調的な様々な国際的枠組みの履行にも影響を及ぼしかねない。同時に、国家間の衝突を背景とした、食料供給体制の動揺、エネルギー価格の上昇は、インフォーマルセクター労働者の生活を大きく揺るがしている。また、世界規模での強烈的なインフレーションは、全体として労働の価値の低下を招いている。

連鎖的、かつ、複合的リスクの拡大は、社会的に脆弱な立場にある人々を直撃しており、対外債務問題に直面する国々をはじめ、成長を重ねたアジア地域に対する投資環境にも影を落としかねない。

こうした状況は、当該国の将来見通しのみならず、経済、食料、エネルギー等、日本の安全保障体制上も極めて重要なファクターであり、国際労働運動の側面から、保護、開発、連帯を基礎に置く「人間の安全保障」を念頭においた取り組みの推進がなお一層、重みを増している。

3. イノベーションを背景とする産業構造等の変化

日本企業が多く進出するアジア諸国においては、日本企業群（親会社とサプライヤー）がセットで当該国に進出する、いわゆる、垂直的な「現地化」を進めてきた。この間、現地事業の安定は各国の雇用拡大に結実し、その果実は、日本事業の拡大と安定にも寄与するなど、相互依存の関係を深めてきた。

その背景には、建設的労使関係を土台とする職場段階での一体感醸成など、経営理念を共有する企業と労働組合の健全な関係構築が寄与してきたことは疑いない。

アジア諸国に深く根付いたサプライチェーンは、今や日本企業群の製品やサービスの安定供

給と品質確保に欠かせない存在となっているが、イノベーションの加速が、その位置付けを大きく変化させつつある。また、産業構造の変化（水平的グローバルバリューチェーンの拡大）と社会的な変化（シェアリングエコノミーとギグワーカーの拡大等）は、雇用・労働を含む、社会の姿を一変させ、世界レベルで高技能労働者の獲得競争は一層、激化している。

これらの状況は、アジア諸国の発展に豊かな可能性を与える一方、インフォーマルセクター労働者の一層の固定化を招来させかねない。従い、J I L A Fには、産業構造、社会環境、雇用・労働環境の変化に即応し得る「労使関係の高度化」が強く求められている。

4. 人権の保護に対する世界的潮流と対応

2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を受け、世界では、人権デューデリジェンス、情報開示、貿易措置等の法制化の動きが着実に進行してきた。

また、日本においても、2020年10月、政府が「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020年～2025年）を発表した。

こうした潮流の背景には、OECD、ILO等の国際機関が次々と発信した重要な国際的文書（「ビジネスと人権」（BHR）、責任ある企業行動（RBC）が世界の注目を集め、ESG経営を求める投資家、企業に人権尊重を求める消費者の声を後押ししてきた経過がある。

日系企業のサプライチェーンに深くコミットするアジア諸国においては、EU等で進む法制度（義務化）の注視しつつ、いかに日常の企業行動に「人権デューデリジェンス」の思考を取り込み世界的規範に対応し得るか、同時に、2022年6月、ILO総会で新たに中核的労働基準に位置付けられた「安全で健康的な労働環境」（155号、187号条約）への対応策が重要な経営課題となっている。

今後一層、日本企業の進出先国と我が国の共通の利益を最大化させていくには、中小企業を巻き込みながら、人権に配慮した責任あるサプライチェーン、バリューチェーンの構築と職場に根差すステークホルダーとして労働組合の役割発揮を支える人財の育成等、きめ細かい日本サイドの支援が欠かせない。

《基本的考え方》

1. 労使関係開発との草の根支援（SGRA）事業の一体的取り組みの推進

1989年J I L A F発足当時より進める労使関係開発事業は、建設的な労使関係構築に向けた地道な取り組みにより、多くの労働組合リーダーを輩出してきた。

また、2011年より開始した「草の根支援（SGRA）」は、各国政労使の協力のもと、各国の事業内容も充実し、一定の成果を継続的に生み出している。

この間、事業形態上、労使関係開発事業と草の根支援事業は、J I L A F内においては、それぞれ独立したものとして位置づけられてきたが、労使関係という当該国に根付く資産を如何に社会的に活かすかという極めて重要な狙いがあることを再確認したい。

については、建設的な労使関係を社会的資産を活かす場として、草の根支援（SGRA）が存在すること、同時に、草の根支援（SGRA）事業によるインフォーマルセクター労働者のフォーマル化の受け皿として建設的な労使関係が存在するという理念を今一度、ここに再確認し、2024

年度（令和6年度）の事業を構想・企画する。

2. 建設的な労使関係の開発を通じた「キャパシティ・ビルディング」

上記、《国際労働財団（JILAF）としての課題意識》を踏まえ、以下の通り、2024年度（令和6年度）のJILAF事業を構想し実践する。

1) 各国の労使関係の高度化に向けて

① JILAFはこれまで、日本への招へい事業、現地での労使関係セミナーを通じ、健全な建設的労使関係の構築に努めてきた。一方で、草の根支援事業を通じ、支援対象国の政労使による社会対話の充実に努力してきた。

企業と労働者を取り巻く複雑化する諸課題に対応していくには、一段と各国の「労使関係の高度化」、「社会対話の高度化」が求められる。

② その為には、役員一人ひとりの能力開発（より豊かな知見獲得を土台としたリーダーシップの構築）とその集合体としての労働組合自体の組織能力（組織全体を統率する力と課題への対応力）の両面を念頭においた「キャパシティ・ビルディング」が必要と考える。

2) 人に焦点を当てた「能力開発プログラム」

① JILAFが各国のナショナルセンターとより緊密に連携し、計画的、体系的な人材の育成につながり得る「新たな能力開発プログラム」を策定し実践していく。

② 海外の労働組合リーダーを日本へ招へいする「Invitation Program」を核人材育成の起点とし、日本での学びを自国に広げる場として、アジア各国で実施中の「労使関係セミナー」を有機的に結び付け相乗効果を高める。

③ 同時に、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重」、及び、ILOの中核労働基準に盛り込まれた「安全で健康的な労働環境」の動きを踏まえた「新たなカリキュラム」を策定、実践する。

3) 労働組合の組織能力向上に焦点を当てた取り組み

草の根支援事業（SGRA）は、各国ナショナルセンターの継続的な取り組みの土台となる組織基盤が不可欠であり、労働組合組織の能力向上、キャパシティ・ビルディングを図る上でも最適なフレームワークと位置付けなおす。

① 現在、SGRAの支援対象7か国は、それぞれ特色ある取り組みを重ねてきているが、キャパシティ・ビルディングを図るには、各国政労使の取り組みの強みや努力を支援対象国間で共有し、互いに成功事例を取り込みながら、SGRA事業全体の質向上につながる「新たなフレームワーク」が必要。

② 各事業に対する各国政労使の目標（ターゲット）等を設定しながら、JILAF本部が支援対象国の推進状況を取りまとめ、年度末の政労使代表者会議（ITM）で相互確認できる場を設定。各国のSGRAの前進（インフォーマルセクター労働者のフォーマル化）と組織能力向上の両面を狙う。

3. 草の根支援（SGRA）事業の推進

インフォーマルセクター労働者への「草の根支援事業（SGRA）」を実施するタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、ベトナム、スリランカ、カンボジアの7か国をはじめ新興国において

は、インフォーマルセクター労働者等の経済的弱者の貧困問題が一層深刻化している現状を踏まえ、生活改善・底上げのためSGRA事業を7か国の政労使・ILO・財団がインフォーマルセクター労働者等の生活改善を通じた自立化に一体となって取り組んでいく。

連合や関係諸団体の支援・協力により展開しているネパール、インドでのブリッジスクール事業（正規学校への橋渡し事業）を計画的に実施する。とりわけ、2025年にブリッジスクール開設30周年を迎えるネパールについては、一層の発展の節目とすべく事業のあり方について検討を進める。

なお、この取り組みはILO中核的労働条約132号、182号への対応や、SDGs第4ゴール（「全ての人に包括的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する」）、第8ゴール・7（強制労働、児童労働の撲滅）にも貢献することから、社会開発協力事業の一環としてこれを継続強化し、支援・協力の輪を広げる。

ミャンマーにおいては、2022年のクーデター以降、軍事政権による民主派勢力への弾圧により、多くの国民が国を追われ、タイをはじめとする近隣諸国へ移動しており、他国で生活をするミャンマー人への支援についても検討をする。

4. 支援のネットワーク

JILAF事業の推進にあたり、30年来にわたる発展途上国との信頼のネットワークや、日本労働組合総連合会（連合）、国際労働組合総連合（ITUC）、同アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）、ILO等との連携を強みに、各国のナショナルセンターの主体性を尊重しながら、公正、公平で持続可能社会の発展に貢献していく。

5. 国際労働財団（JILAF）の機能強化に向けた取り組み

《調査・広報・人財育成》

国際労働関係組織のデータベース整備については、より効率的、かつ、タイムリーなデータ集約方法を検討、実践する。JILAF事業に対する理解と共感をより一層育むことを目的に効果的な広報のあり方を検討、強化していく。労働運動を基盤とした国際交流のすそ野をより広げるべく、若手を中心としたグローバル人財養成を計画的に進めていく。

《人財戦略、人財開発》

JILAFに対する各国の期待値を踏まえ、事業の持続可能性向上、国際労働人財の育成の観点等から、中期的視点からの人財育成と配置を進める。

《財政基盤の確立》

投資環境を精査しつつ、安全性の高い金融商品を中心に中長期的な財政の安定化に向けた対策を引き続き検討する。

《事業体制の強化》

草の根支援事業の中核的役割を担うタイ事務所を含め、JILAFのより一層の機能発揮に向けた推進体制を具体的に整えていく。

《基盤整備の推進》

2024年度も引き続き業務分掌、年間スケジュール、業務フローの整備を行い、結果を活かしつつ、より一層、効率的、効果的事業運営を図る。

II 労使関係開発事業

(1) 招へい事業

労働組合指導者の招へいセミナーの実施（以下「招へい事業」）について

＜海外進出先の労働組合指導者に対する招へいセミナーの実施＞

日系企業・事業所進出が多い国から労働組合指導者を招へいし、我が国の労使関係・労使慣行・労働法制等に関するセミナーを開催する。

これを通じ、本事業参加者が我が国の労使関係や労働関係法、労働事情などへの理解を深め、当該諸国における建設的な労使関係の構築などを促進するとともに、労使紛争に至る予見可能性を高め、長期的な雇用安定につなげていく。さらには、進出国の社会・経済の健全な発展を通じ、多国籍企業の安定的な経営や経済連携のための人的基礎の構築を図り、我が国の雇用安定に貢献していく。

また、我が国に進出する外資系事業者が多く存在する関係国から、当該外資系企業などに所属する労働組合指導者を招へいし、帰国後、被招へい者が我が国の労使関係・労使慣行・労働法制などに関して学んだ内容を当該国で普及させることにより、経済連携の強化や対日投資の拡大等に寄与する。

さらに、被招へい者には、帰国後に本事業の当財団が実施する現地セミナーにおいて、現地セミナーへの参加はもとより、開催時には講師登壇など指導的役割を担い得るカリキュラムの内容を構成する。これにより、現地セミナーとの相互連携を図り、被招へい者自身、及び、現地労働組合のキャパシティ・ビルディング（組織能力の向上）に資するものとする。

一部のセミナーでは、オンライン及び来日してのセミナーを併用し、我が国の労使関係や労働諸課題とその改善・対策などに関する理解促進に配慮したプログラムを設定する。なお、当該国の国情によっては、すべてオンラインによるセミナーの開催を検討する。

具体的なセミナーの内容は、我が国の労使関係や労働法制などに関する知見獲得に加え、我が国の労働運動と政府との関係、地域における労働運動、生産性運動の歴史や中小企業を取り巻く環境、さらには、労働者自主福祉運動、相互扶助制度に関する取り組みなどについて、様々な角度から重層的に学習し、我が国の労使関係全般について理解を深める。なお、プログラムの実践を通じて、日本の労使関係基盤のなお一層の強化、高度化に資する。

訪問先として、連合本部、地方連合会、産業別労働組合(産別)、企業別労働組合等、厚生労働省、日本経済団体連合会（経団連）、日本生産性本部、中小企業家同友会全国協議会（中同協）、全国労働金庫協会（ろうきん協会）、全国勤労者福祉・共済振興協会（全労済協会）、労働者福祉中央協議会（中央労福協）などを設定する。

セミナーは年間11チーム、110名程度を招へいする。具体的には1回のセミナーが10日（うち1日間はオンラインによるセミナー実施）のチームのほか、特別チームとして先進国チーム（5日間プログラム）、中国チーム（5日間プログラム）、ミャンマーチーム（5日間プログラム）を配置する。

<海外労働事情に関する情報提供業務の実施>

招へい事業の過去の参加者であって、所属組織内において一定の地位に就いている者や、過去数年間に大規模な労使紛争が発生した国の労働組合指導者を再招へいする。

これらを通じ、我が国の労働関係者に対し、諸外国の最新の労働情勢、労使紛争の要因や未然防止策、労使慣行等について情報や事例を提供し、海外展開する我が国事業所での無用な労使紛争・労働争議を予防する。

セミナーは年間1チーム、12名程度を招へいする。具体的には、1回のセミナーに移動日、休日などを除き5日とする。

①対象国及び対象国として選定した理由

*海外進出先の労働組合指導者に対する招へいセミナー

東南アジア10か国から成る東南アジア諸国連合（以下、ASEAN）は、COVID-19禍からの経済的打撃からの回復基調にある。中でも、ASEAN5（インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム）に加え中国、インドも含めた「アジア」は我が国、日系企業にとって引き続き重要となる。また、その周辺国も含め、労働力や将来の市場拡大を求める日系企業や先進諸国・中国等から多くの多国籍企業の進出が加速している。関税撤廃の動きや物流・サービス・投資等の分野での経済的な統合により、ヒト、モノ、カネが国境を越えて移動する動きが加速する一方で、ILOの中核的労働基準である10の基本条約の批准や労働に関する共通のルール作り等は進まず、域内・各国内の格差と貧困の拡大、不公正な分配、対立的労使関係や頻発する労使紛争、分立する労働運動等が課題となっている。

上述を踏まえ、日系企業進出の多い国、又は今後進出がさらに加速することが見込まれる国も含めたアジア地域を中心に、OECD-DACリストに掲載されているODA対象国から幅広く被招へい対象者を選定する。その上で、我が国の労使慣行・労使関係・労働法制や建設的な労使関係の構築、無用な労使紛争の未然防止への貢献はもちろん、企業行動における「ビジネスと人権～責任あるサプライチェーン～」の重要性を共有する。さらに、適切な企業行動に基づく、企業経営の安定と労働者の雇用安定に貢献できるよう、ステークホルダーの一員としての労働組合の機能発揮の必要性を被招へい者と共有しつつ、被招へい出身組織のキャパシティ・ビルディングの一端を担う。

（以下、実施順に記載）

<タイ・ネパールチーム>（タイ、ネパール）

すでに多くの日系企業や事業所が進出しているタイ、また中国・インドの両大国に挟まれた内陸国として地政学的にも重要な国ながら、最貧国であり低成長からの脱却が課題とされるネパールから、労働組合指導者を招へいする。

両国においては、安定した組織運営に根差した建設的な労使関係の構築、「ビジネスと人権」にかかる重要性への認識、さらには雇用安定に資する取り組みに向けて、労働組合指導者のさらなるキャパシティ・ビルディングを進めていくことが求められている。

<フィリピン・マレーシア>（フィリピン、マレーシア）

かねてより日系企業・事業所の進出が多いフィリピン、マレーシアから労働組合指導者を招

へいする。フィリピンは、日系企業・事業所を含む多国籍企業の進出が多いが、COVID-19の影響により落ち込んだ経済の復興のために、さらに日系・外資系企業を誘致する動きがある。マレーシアも日本と直接投資や貿易・技術協力などを通じた緊密な経済関係を築いている。一方で人材不足や契約形態の多様化などが課題となっており、その対応が急がれる。

このような状況下、我が国の労使関係や労働法制などに関する最新情報を共有することで、現地における健全かつ建設的な労使関係の強化・発展を通じた雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与する。

<トルコ・パキスタン> (トルコ、パキスタン)

日系企業のさらなる進出が有望視されているトルコとパキスタンから労働組合指導者を招へいする。

両国労働運動の牽引役として将来を有望視されている指導者に対して、我が国の労使関係、労使慣行、労働法制、生産性向上と雇用安定の取り組みなどの理解促進を図り、今後進出する日系企業における労使紛争の事前防止を図る。

<ユーラシア> (ウクライナ、ウズベキスタン、カザフスタン、ジョージア、モルドバ)

現在もロシアの影響下にある国と敵対する国が混在する一方、中国の影響を注視する必要がある。ウクライナはロシアの侵攻の長期化が懸念されるほか、中央アジアでは、中国による資源争奪の動きがあり、日系企業の進出も影響を受けている。現地ナショナルセンターとの連携を回復・継続させることで、労働者の現状の確認を行い、進出を中断・撤退・延期している日系企業に寄与することができるよう、社会・経済の発展に向けた建設的な労使関係の構築や「ビジネスや人権」に関する意識の醸成に向けて、我が国の雇用安定の取り組み、労使関係や労働法制などに関する情報を共有することが重要と認識する。

なお、実施にあたっては、参加者の安全確保を最優先に、必要に応じて代替国に振り替えての招へい実施も含めて検討する。

<バングラデシュ・ベトナム> (バングラデシュ・ベトナム)

多くの日系企業や事業所が進出し、近年は英語を話すITエンジニアが多いとしてIT分野でも投資先として注目されるバングラデシュ、また、進出日系企業の6割が事業展開を今後拡大させる意欲を示すベトナムから、建設的な労使関係の素地が比較的根付きつつある日系企業を中心に、労働組合指導者を招へいする。

<ミャンマー> (ミャンマー)

日系企業をはじめとする多国籍企業が数多く進出しているミャンマーは2021年2月に発生したクーデター以降、それまで10年来続いてきた民主化プロセスは逆行しているが、現地ナショナルセンターとの連携は継続しており、民主化復帰後を見据え、建設的な労使関係の構築や「ビジネスと人権」にかかる内容をテーマとして、プログラムを実施する。

なお、実施にあたっては、参加者の安全確保を最優先にオンライン形式による実施、または代替国に振り替えての招へい実施も含めて検討する。

<アフリカ英語圏>（ガーナ、ケニア、ザンビア、タンザニア、ナイジェリア、南アフリカ）

人口13億人を超える一大市場であるアフリカ大陸は、石油、鉱物、レアメタルなどの豊富な天然資源を有し、我が国の産業発展や、エネルギー需要の観点からも極めて重要な国々となっている。その一方で、近年では中国による進出も著しい。特に南部では、アフリカ最大の経済大国である南アフリカがその存在感を強めており、自動車関連産業を中心に日系企業・事業所の進出が加速している。

将来を見据え、労働運動の役割や建設的な労使関係の構築の必要性などについて、理解を促進することは、経済連携のみならず、日本とアフリカ諸国のさらなる強化にも貢献していくことが期待されることから、南アフリカのほか、ガーナ、ケニア、ザンビア、タンザニア、ナイジェリアの労働組合指導者を招へいする。

<先進国>（オーストラリア、シンガポール、韓国、台湾）

グローバル経済の進展などによる国際競争の激化と技術革新の飛躍的な発展は、雇用の在り方そのものや労働者の働き方に大きな影響を与え、様々な変化をもたらしている。これに伴い、先進国では経済発展に向けた労働契約の多様化・複雑化への対応が求められている。

このような状況で、日本との関係も深いオーストラリア、韓国、シンガポール、台湾の労働組合指導者を招へいし、建設的な労使関係をさらに強化することなどを通じて、現地における雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与するほか、「ビジネスと人権」にかかる取り組みにかかる情報も得ながら、我が国や他国への波及や、当該国とのネットワーク構築にも貢献する。

<アジアユース非英語チーム>（インドネシア、カンボジア）

日系企業の進出が外貨規制や高い参入障壁により減少し、一方で中国の影響力が高まっているインドネシア、同じく、経済、政治的に中国の影響強化が懸念されることに加え、現地労働組合組織の分立が安定した労使関係の阻害要因となっているカンボジアから若手労働組合指導者を招へいする。

さらに、我が国の将来を担うことが期待される大学生との交流プログラムも配置し、若年雇用の課題などに関する意見交換を通じて相互の理解促進や開発教育にも寄与する。

<中国チーム>（中国）

日系企業をはじめとする多国籍企業がとりわけ数多く進出している中国から、労働組合指導者を招へいする。中国は経済成長が鈍化する一方で、人権問題を国際社会から指摘される中ではあるが、外国投資などのさらなる呼び込みを強化している。そのような中、多くの日系企業は社会経済の安定と内需拡大、苦情処理件数の増加などの課題に直面しており、建設的な労使関係の構築を通じた雇用安定と無用な労使紛争の未然防止が喫緊の課題となっている。

我が国の労使関係や労働法制などに関する最新情報を共有するとともに、現地の最新の動向を情報として得ることにより、現地における健全かつ建設的な労使関係の強化・発展を通じた雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与する。

注）中国は規制で、開催日数・参加人数に制限がある（来日5日間、5人以下）。

<アジアユース英語チーム> (インド、スリランカ)

日系企業が多く進出し、日本と友好な二国間関係が期待されているインドのほか、インドと歴史的、文化的にも関係が深く、政治・安全保障上で重要な隣国であるスリランカから若手労働組合指導者を招へいする。

インド、スリランカは民主主義、自由、法の支配といった基本的価値観を共有する南アジア地域協力連合（S A A R C）の両国との良好な関係を基礎に、現地における自由で民主的な労働運動の推進が望まれている。

このような状況下、我が国の労使関係や労働法制などに関する最新情報を共有することで、現地における健全かつ建設的な労使関係の強化・発展を通じた雇用安定・労使紛争の未然防止に寄与する。

さらに、我が国の将来を担うことが期待される大学生との交流プログラムも配置し、若年雇用の課題などに関する意見交換を通じて相互の理解促進や開発教育にも寄与する。

*海外労働事情に関する情報提供業務

<再招へいチーム> (モンゴル、ラオス)

モンゴルは、中国とロシアの間に位置しており、資源・エネルギーや安全保障の面からも我が国にとって重要な国である。外国からの直接投資拡大が同国の基本政策であるが、対立的労使関係と労使紛争の増加、労働者保護の取り組みなどが必要となっており、労使関係の安定化及び労働法制の改善などが課題となっている。

ラオスは、後発開発途上国（L D C）からの脱却がスローガンとして掲げられ、引き続き海外からの投資誘致のための環境改善、外貨獲得のためのインフラ整備の拡大を推進している。また、隣国タイにおける人件費の高騰などに伴い、日系企業・事業所を含む多国籍企業の関心が急速に高まっている。

このような状況にある両国から、労働組合指導者を招へいし、建設的な労使関係の構築と民主的な労働組合運営などについて必要な情報を提供、相互理解を深めていく。

②招へい対象者数及び対象者の選定方法・基準など

ア) 招へい対象者数

総数：31 各国 122 名

- ・フィリピンから8名
- ・インド、インドネシア、カンボジア、トルコ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、ラオスから6名
- ・中国から5名
- ・スリランカ、南アフリカから4名
- ・シンガポール、韓国から3名、
- ・オーストラリア、カザフスタン、ウクライナ、ウズベキスタン、ザンビア、ジョージア、台湾、ナイジェリア、マレーシア、モルドバから2名
- ・ガーナ、ケニア、タンザニアから1名

イ) 対象者の選定方法・基準など

我が国に招へいする各国の労働組合指導者は、習得した内容を自国において広く伝授・普及可能な能力を有し、若しくは将来的に当該国の労働運動において有力な幹部となることが見込まれることを基本要件に、原則50歳以下、労働組合活動歴5年以上の者を選定する。ユースチーム参加者については、若手組合役員の招へいという観点から、35歳以下の参加を原則とする。

具体的な選定にあたっては、被招へい対象組織（ナショナルセンター）から提出される候補者の労働組合活動歴や役職のほか、当該国での影響力などを分析しつつ、総合的に判断する。また、女性の労働組合指導者の参加についても、これまで以上に意識し、一定程度バランスのとれた参加となるよう引続き対応していく。被招へい対象各組織に対しては、予備候補の推薦も要請し、計画に沿った事業推進を図っていく。

ウ) 被招へい者への対応（研修効果を上げる方策など）

a) 招へいカリキュラムについて

参加者の理解度を向上させ、プログラムの効果を最大限に高めるため、一部をオンラインとしつつ、来日プログラムの中で対面形式にて実施することを基本とする。

b) 言語(通訳)の対応及びチームの使用言語について

言語については、研修効果を高めるため、可能な限り母国語又は母国語と同等の言語での招へいとする。

通訳者の選定にあたっては、労働用語に精通しており、その能力を十分に保有する者とする。また、事前に講義資料や補足資料を提供して、十分な準備期間も担保する。

<母国語又は母国語と同等の言語での招へい>

- ・タイ・ネパールチーム（タイ語、ネパール語）
- ・トルコ・パキスタンチーム（トルコ語、ウルドゥー語）
- ・バングラデシュ・ベトナムチーム（ベンガル語、ベトナム語）
- ・ミャンマーチーム（ミャンマー語）
- ・中国チーム（中国語）
- ・アジアユース非英語チーム（インドネシア語、クメール語）
- ・再招へいチーム（ラオス語、モンゴル語）

<英語での招へい>

- ・フィリピン・マレーシアチーム
- ・ユーラシアチーム
- ・アフリカ英語圏チーム
- ・先進国チーム
- ・アジアユース英語チーム

c) 資料など（翻訳）について

講義内容をアップデートするとともに、被招へい者が講師などの発言や配布資料の

内容を確実に理解できるよう、可能な限り被招へい者の母国語又は母国語と同等の言語に対応した翻訳を行う。被招へい国の現状に応じたテーマについても、現地組織と協議の上極力取り入れるようにする。

翻訳者などの選定にあたっては、原則、労働用語に精通しており、その能力を十分に保有する者とする。

d) 宿泊施設(ホテル)について

研修期間中、快適かつ安全に研修を遂行できる宿泊施設を基本とする。また、感染症対策を最優先に、利便性や効率などを考慮し、英語に加え、多言語への対応やチーム事情に応じて食事などを含めた宗教への配慮が可能な宿舎とする。

また、滞在期間中、職場や家族などとの連絡が取れるよう、インターネット環境についても配慮する。

宿泊施設の選定にあたっては、上記条件を満たす複数の業者から見積もり、価格や対応などから総合的に判断・決定する。

e) 会場などについて

講義会場、労働事情を聴く会などでは原則財団事務所を利用するが、やむを得ず外部の会議室を利用する際は、感染症対策を最優先に、音響・プロジェクターなどの備品などの設備が充実していること、地理的にも宿泊施設または財団事務所に近いことを基本に選定する。

会場などの選定にあたっては、複数の業者から見積もり、価格や対応などから総合的に判断、決定する。

f) 航空券などについて

経路、査証取得(ビザ不要な経由地を選択)、現地発着時刻(参加者の安全を考慮)、乗継ぎ時間や経由地での感染症流行状況などに配慮した上で最適なディスカウントエコノミークラスの航空券を手配する。航空券については、財団又は旅行会社から直接本人に送付する。なお旅行会社選定については、原則相見積もりによる最低価格落札方式とする。

g) 被招へい者の送迎について

来日・離日時は、旅行会社を通じて、被招へい者専属の随行者を配置し、安全かつ確実に宿泊施設・空港まで移動する。なお、その際の随行者は、可能な限り被招へい者の母国語又は母国語と同等の言語に対応可能な者とする。

h) 安全の確保及び危機管理について

研修期間中は、安全面に充分配慮し、財団スタッフ及び財団が契約する労働運動経験者のプロジェクトアドバイザー(以下、PA)の2人以上で全日程を引率する。PAは、研修内容のフォローだけではなく、生活面などについても適宜アドバイスをする。

また、研修初日には、大規模地震など発生時の避難場所や避難方法などについても防災マニュアルに基づき説明する（被招へい者用のヘルメットも常備）。

失踪防止については、常時、被招へい者の行動に注意を払い、空港送迎時を含め万全を期す。万が一失踪が発覚した場合は、危機管理マニュアルに則り、適切かつ迅速に対処する。

i) 研修効果の把握及び効果向上について

研修期間中、財団スタッフとPAは、各日プログラム終了後にフォローアップを実施する。また、講義ごとにアンケートを実施し、その分析によりその後のプログラム改善につなげ、研修効果の最大化を図っていく。被招へい者が研修期間中に記載するアクションプランに関しては、被招へい者及び派遣元のナショナルセンターに対してフォローアップを実施し、研修プログラムの効果を把握する。

さらに、アジアを中心とした現地セミナー開催国からの被招へい者に対しては、現地セミナー事業と連携しつつ、当該国で開催する労使関係セミナーへの参加などを促していく。なお、現地セミナー開催国以外からの被招へい者に対しては、直接現地に赴きフォローアップセミナーの開催を検討するなど、研修成果の把握・波及に努めていく。

③実施スケジュール

準備日数 (暦日)	組織宛招へい状／推薦決定回答書	備 考
90日以上前	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">厚生労働省と相談し来日可否を判断の上、財団から各国ナショナルセンターに「招へい状」発送</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">招へい状到着(各国NC)</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">各NCにて推薦者を決定し、財団へ「推薦状」を送付</div>	
50日前	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">財団へ「推薦状」到着</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">財団にて被招へい者決定</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・各NCにて組合役員として活躍している者、または今後組合役員として活躍が期待できる者を推薦する。 ・原則、組合歴5年以上、年齢 50歳以下とする。 ・被招へい者が決定した段階で、航空券の相見積もりをとる。
30日前	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>◎財団→外務省</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">財団より外務省へ査証発給の便宜供与依頼</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">外務省より在外公館へ査証発給依頼</div> </div> <div style="width: 45%;"> <p>◎財団→各NC</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">組織宛「招へい決定通知」等発送</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">「決定通知」等到着(各国現地)</div> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・被招へい者と連絡をとり、来日までのスケジュール等について確認する。 ・日本・現地国の必要な手続きを関係箇所と調整の上適宜実施する。 ・招へい者に出発地を再確認し、Eチケットを本人へ送付。
20日前	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">在外公館へ査証申請</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	
来日2週間前	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">査証取得</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">オンラインプログラム受講</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">適切な防疫措置を実施しつつ各国から移動</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・査証取得状況等についてNC、本人と密に連絡し、必要であればJILAFが外務省や在外公館と連携し来日までサポートする。
来日	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">来 日</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">訪日プログラム受講</div> <div style="text-align: center;">↓</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・到着空港でミーティングサービスを実施し来日を確認に確認し、宿泊先まで送迎する。
離日 1ヵ月後	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">離 日</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">各NCからアンケート提出</div>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修終了後、センディングサービスを実施し、帰国についても確実にサポートする。

④カリキュラム

ア) 標準チーム (10日間プログラム)

	テーマ・ねらい	講義内容	講師等
<オンラインプログラム> ※来日プログラム開催週の前週に実施			
1日目	オリエンテーション 財団の活動紹介 関心事項と目標設定	来日プログラムに向けたオリエンテーション 財団の活動紹介 関心事項を聴取し、各自目標設定を行う。	財団役職員
<来日プログラム> ※オンラインプログラム開催週の翌週に実施			
2日目 (火)	開会式		財団役職員
	今日的な労働組合の課題	世界的に労働を取り巻く環境が大きく変わる中で、今日的な労働組合の抱える課題・対策について講義を行う。	
	労働市場の変遷と労働慣行 労働運動の役割と課題	我が国の労働市場・労働慣行の特徴や課題について学ぶとともに、労働組合の機能や労働運動の役割と課題について知見を深める。	
	労働者を支える法体系	労働基準法、労働組合法、労働関係法規及び社会保障制度などに関する講義と意見交換を行う。	
3日目 (水)	労働組合のビジョン	全ての労働者の地位向上に向けた連合の役割と取り組みについて学ぶとともに、連合のナショナルレベルの課題に対する重点活動(雇用・労働政策、ジェンダー平等、組織化、未組織労働者対応、生活福祉政策など)に関する意見交換を行う。	連合本部 国際政策局
	労働者を支える労働行政	厚生労働省が取り組んでいる、労働行政などについて学ぶ。	厚生労働省
4日目 (木)	労働組合のビジョン2	世界的に労働を取り巻く環境が大きく変わる中で、ビジネスと人権に関する課題・対策について講義を行う。	財団役職員
	産別訪問	産業政策や加盟組織の労使関係などについて知見を深め、当該組織の取り組みを学ぶ。	産別・単組
5日目 (金)	労働組合役員の情報収集力	(労働事情を聴く会準備)	財団役職員 被召へい者
		労働事情を聴く会(または国際シンポジウム) 各国の労働事情や各国が抱える課題について報告するとともに、情報の共有、相互理解を深める。	

(土)	(自己研修日)	参加者が休養と自己研修できるよう休日とする。	財団職員等
6日目 (日)	フォローアップ	前段の研修を受け、そのフォローアップなどを行う。	
	(移動)	地方連合会へ移動	
7日目 (月) ・ 8日目 (火)	労働組合役員の情報収集力 労働組合のビジョン3	地方の雇用情勢をはじめ、地方行政の雇用・労働分野の施策、地方連合会の日頃の取り組みについて学ぶ。また、地方の工場（職場）視察などを通して、現場で働く労働者や我が国の就業実態について理解を深める。	地方連合会
	地域における労働者互助のための仕組み	地域における労働者互助の仕組みについて、地方労福協や労働金庫またはこくみん共済 coop などを訪問し、自主的な金融ないし共済の取り組みなどについて研修を受ける。	地方労福協 労働金庫 こくみん共済 coop 等
	労働者を支える労働行政2	ハローワークや職業訓練校などの視察を行い、地方における雇用安定の取り組みについて、理解を深める。	ハローワーク ポリテクセンター 地方行政等
	(移動)	帰京	
9日目 (水)	労使関係構築力2	生産性三原則、生産性向上と労使関係の役割及び日本的労使関係（建設的な労使関係・労使協議制など）などに関する講義を行う。	日本生産性本部
	労使関係構築力1	経営側からみた労使関係や中小企業の労使見解、人材育成などの重要性に関する講義を行う。	経団連 中同協
10日目 (木)	労働者互助のための仕組み	我が国の労働者互助組織である全労済協会、ろうきん協会から、労働者互助の仕組みについて研修を受ける。あるいは中央労福協あるいは労使紛争が発生した際の解決機関である中央労働委員会などを訪問し、仕組みについて意見交換を実施する。	全労済協会 ろうきん協会 中央労福協 中央労働委員会
	労働組合役員の問題解決力	被招へい者はプログラム全体で学んだことを踏まえ、アクションプランを策定し発表する。また財団役員との意見交換を通じて、これまでの研修などで感じたことや疑問点、各国の労働組合が抱える問題などについて自由な意見交換を行う。	財団役職員 被招へい者
	閉会式		

イ) 先進国チーム 5日間プログラム

	内 容		講師等
	午前	午後	
1日目 (月)	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	講義「今日的な日本の労働運動の課題」	財団役職員
2日目 (火)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	産別訪問「産業別労働組合の政策立案手法等に学ぶ」	連合本部 産別
3日目 (水)	シンポジウム準備	シンポジウム	被招へい者
4日目 (木)	講義「経営側から見た日本の労使関係」	講義「日本の生産性の現状と課題」	経団連 日本生産性本部
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表	財団役員との意見交換／閉会式	被招へい者

ウ) 中国チーム 5日間プログラム

	内 容		講師等
	午前	午後	
1日目 (月)	来 日	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	財団役職員
2日目 (火)	講義「我が国の労働運動の役割と課題」	講義「労働運動を支える労働・社会保障法制」	財団役職員
3日目 (水)	中労委訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	中労委 連合本部
4日目 (木)	労働事情を聴く会準備	労働事情を聴く会	被招へい者
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表／財団役員との意見交換／閉会式	離 日	財団役職員 被招へい者

エ) ミャンマーチーム 5日間プログラム

	内 容		講師等
	午前	午後	
1日目 (月)	来 日	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	財団役職員
2日目 (火)	講義「我が国の労働運動の役割と課題」	(グループ討議など)	財団役職員
3日目 (水)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	(グループ討議など)	連合本部
4日目 (木)	労働事情を聴く会準備	労働事情を聴く会	被招へい者
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表／財団役員との意見交換／閉会式	離 日	財団役職員 被招へい者

オ) 再招へいチーム 5日間プログラム *海外労働事情に関する情報提供業務

	内 容		講師等
	午前	午後	
1日目 (月)	オリエンテーション／財団の活動紹介／開会式	講義「最近の労働・社会法制をめぐる動向」	財団役職員
2日目 (火)	連合本部訪問「連合の役割と直面する課題」	講義「今日的な日本の労働運動の課題」	連合本部 財団役職員
3日目 (水)	中労委訪問「労働委員会の取り組みと我が国の労使紛争解決手段」	連合東京訪問「労働相談対応と集团的労使関係の構築」	中労委 連合東京
4日目 (木)	情報収集・労働事情を聴く会準備	労働事情を聴く会・拡大版	被招へい者
5日目 (金)	アクションプランの策定・発表	財団役員との意見交換／閉会式	財団役職員

<参 考> 招へい事業計画一覧

ア：海外進出国の労働組合指導者に関する招へいセミナー

イ：海外労働事情に関する情報提供業務

期間	チーム番号	チーム名	人数	オンラインプログラム	来日プログラム	使用言語	参加国	現地連携組織	人数	
10日間	24-01 ア	タイ・ネパール	12	5月14日	5月21日～5月30日	タイ語	タイ	ITUC-TC	4	
								CILT	1	
						ネパール語	ネパール	ALCT	1	
								NTUC	6	
10日間	24-02 ア	フィリピン・マレーシア	10	5月28日	6月4日～6月13日	英語	フィリピン	NTUC Phi	4	
								TUCP	4	
							マレーシア	MTUC	2	
10日間	24-03 ア	トルコ・パキスタン	12	6月11日	6月18日～6月27日	トルコ語	トルコ	HAK-IS	3	
								TURK-IS	3	
						ウルドゥー語	パキスタン	PWF	6	
10日間	24-04 ア	ユーラシア	10	6月25日	7月2日～7月11日	英語	ウクライナ	KVPU	2	
							ウズベキスタン	TUFU	2	
							カザフスタン	FPRK	2	
							ジョージア	GTUC	2	
							モルドバ	CNSM	2	
10日間	24-05 ア	Bangladesh・ベトナム (国際シンポジウム開催)	12	7月16日	7月23日～8月1日	ベンガル語	Bangladesh	ITUC-BC	6	
						ベトナム語	ベトナム	VGCL	6	
5日間	24-06	ミャンマー	6		9月9日～9月13日	ミャンマー語	ミャンマー	CTUM	6	
10日間	24-07 ア	アフリカ英語圏	11	9月17日	9月24日～10月3日	英語	ガーナ	GTUC	1	
							ケニア	COTU (K)	1	
							ザンビア	ZCTU	2	
							タンザニア	TUCTA	1	
							ナイジェリア	NLC	2	
							南アフリカ	NACTU	2	
								FEDUSA	2	
5日間	24-08 ア	先進国 (国際シンポジウム開催)	10		10月7日～10月11日	英語	オーストラリア	ACTU	2	
							シンガポール	SNTUC	3	
							韓国	FKTU	3	
							台湾	CFL	2	
10日間	24-09 ア	アジアユース非英語	12	10月15日	10月22日～10月31日	インドネシア語	インドネシア	CITU/KSPI	2	
								KSPSI	2	
								KSBSI	2	
							カンボジア語	カンボジア	ITUC-CC	6
5日間	24-10	中国	5		11月11日～11月15日	中国語	中国	ACFTU	5	
10日間	24-11 ア	アジアユース英語	10	11月19日	11月26日～12月5日	英語	インド	INTUC	2	
									HMS	2
									BMS	2
							スリランカ	CWC	2	
								SLNSS	2	
5日間	24-12 イ	再招へい	12		12月16日～12月20日	モンゴル語	モンゴル	CMTU	6	
						ラオス語	ラオス	LFTU	6	

計 31 か国 122 名

(2) 現地セミナーの実施について

①開催国及び開催国として選定した理由

ア) 二国間セミナーの実施

我が国からの事業所進出が多いアジア地域諸国において、我が国の労働関係有識者を派遣し、招へい事業とのさらなる連携のもと、労働関係諸制度に関する二国間セミナー（労使関係セミナー）を開催する。

アジア地域は、日本の貿易シェアの50%を超え、引続き今後の成長が最も期待されている。しかしながら同時に、COVID-19の影響のみならず、ウクライナ紛争などに端を発した物価高騰、通貨安などの影響が深刻に発生している地域でもあるため、労働者を取り巻く環境は悪化している。労使紛争の発生及び雇用リスクが以前と比較して高まっている状況であり、生産性向上への貢献を通じた建設的労使関係の構築や労使紛争の未然防止、雇用安定のための労使協議・団体交渉の実現は、重要性を増している。また、多国籍企業に求められる「ビジネスと人権」を重視した適切な企業行動、ステークホルダーとしての労働組合の機能発揮、さらには各国の労働課題に対して労使が協力した取り組みなどがなされるよう、幅広い教育を実施する。複雑化しているテーマに対応するため、より専門的な知識などを有する外部講師の派遣なども検討する。

また、「(1)『招へい事業』」の被招へい者には、帰国後に、二国間セミナーへの参加はもとより、運営や講師登壇など指導的役割が担えるよう、二国間セミナーのカリキュラムの内容を構成する。これにより、招へい事業との相互連関が図られ、日本国内における招へい事業の成果を、二国間セミナーを通じた各国人財との持続的な連携強化や人財のキャパシティ・ビルディングに結びつける。

セミナーは最低でも1か国2日程度、30名程度を原則とし、10か国で実施する。基本的には、感染症対策に万全を期した上で現地に赴き、対面での取り組みを実施するが、入出国制限が課せられた場合などについては、現地参加者は十分な感染症対策を実施した上で集合、又は居所などから参加し、現地と日本をオンラインで結ぶ形でのセミナー実施を行うことを基本とする。

<インド>

(二国間セミナー：INTUC、HMS)

世界第一位の人口、アジア第三位の経済規模を誇る同国は、「自由で開かれたインド太平洋地域」を実現する上での最重要パートナーであり、特に日印国交樹立70周年となった2022年には、「特別戦略的グローバル・パートナーシップ」としての日印関係のさらなる飛躍に向けた様々な取り組みを進めていくことが確認された。このことを踏まえ、同国に投資・進出する日系企業の雇用安定と無用な労使紛争の未然防止などに向け、両ナショナルセンター指導層との相互論議形式での「労使関係セミナー」を開催する。

<カンボジア>

(二国間セミナー：ITUC-CC (CCTU、CCU、CLC))

2022年度にASEAN議長国を担った同国は、縫製・製靴品の輸出が牽引役となって高成長を続けているが、2021年10月に新規投資の誘致や既存企投資の拡大などを目指した

新投資法が施行され、日系企業などのさらなる進出先として一層注目されている。

一方で、現地労働組合組織の分立が安定した労使関係の阻害要因となっている。これらを踏まえ、安定した組織運営に根ざした建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、さらには、最低賃金などの労働政策の前進を期すための「労使関係セミナー」を開催する。

<スリランカ>

(二国間セミナー：CWC、NTUF、SLNSS)

アジアと中東・アフリカの中間に位置するシーレーン上の戦略的要衝である同国だが、慢性的な貿易赤字及び財政赤字を背景として外貨流出が続き、食料・燃料などの生活必需品の不足と物価上昇が急激に進行している。特に燃料不足は長時間の計画停電や生産活動の停滞につながり、雇用面での負の影響も拡大している。こうした状況を踏まえ、持続的で安定した雇用とディーセントワークを通じた包括的な経済成長に向け、建設的労使関係の構築、産業政策提言能力強化のための「労使関係セミナー」を開催する。

<タイ>

(二国間セミナー：ITUC-TC (LCT、TTUC、SERC、NCPE))

アセアン経済共同体(AEC)の中軸国として、多国籍企業・資本の参入が続いている一方、経済・機会格差の拡大とインフォーマル経済の増幅、個別・集团的労使紛争の増加、脆弱な社会保障制度などの課題に直面している。これらを踏まえ、建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止、組織連帯・強化を目指した「労使関係セミナー」を開催する。

<ネパール>

(二国間セミナー：ITUC-NAC (NTUC、GEFONT、ANTUF))

インドと中国の間に位置し、同国の持続的経済発展は地域全体の平和と安定にとって重要性を増している。また、2015年9月に新憲法が公布され、民主国家として着実に歩みを進める同国への投資や進出を検討している日系企業は増加している。政府も外交投資誘致に積極的である一方で、ストライキの多発など、労使関係の健全化が重要な課題となっている。これらを踏まえ、政治安定に向けた労働運動の役割を再確認するとともに、建設的労使関係の構築や労働法制や社会保障制度の前進を期す「労使関係セミナー」を開催する。

<バングラデシュ>

(二国間セミナー：ITUC-BC (BMSF、BJS D、BLF、BFTUC、JSL、BSSF))

2023年に日本との外交樹立50周年を迎えた同国は、繊維業を中心に多国籍企業の進出が加速する一方、労働環境の整備と労働者の権利保護が急務となっている。同国では、2024年初頭に行われた総選挙において、現与党が勝利したものの、野党勢力が選挙をボイコットするなど、政治状況は混迷している。対象となるナショナルセンターは、与野党双方の勢力に分立するなか、これら組織が一同に会し、協働し統一したテーマ設定のもとでセミナーを開催することは非常に有意義であり、労働組合の産業経済政策・政策提言能力強化などを目指した「労使関係セミナー」を開催する。

<フィリピン>

(二国間セミナー：NTUC Phl、TUCP)

経済成長が主にビジネス・プロセス・アウトソーシング産業を含むサービス産業をはじめとする特定分野の発展によってもたらされている同国は、製造業の不在など産業構造の基盤が不安定である。これに伴い雇用は有期契約や業務請負契約など、限定的かつ不安定であることから、持続可能な成長を支える経済産業及び雇用安定政策が待望されている。このことを踏まえ、持続的で安定した雇用とディーセントワークを通じた包括的な経済成長に向け、建設的労使関係の構築、産業政策提言能力強化のための「労使関係セミナー」を開催する。

<ベトナム>

(二国間セミナー：VGCL)

顕著な経済発展と日系企業・事業所の進出が続く同国では、2021年に施行された新労働法への対応のため、団体交渉や労使協議の重要性が増す中、ストライキの大半が外資系企業に集中するなど、団体交渉や労使対話の実施と実効性の確保が重要な課題となっている。さらに、最低賃金の急速な上昇などの課題も抱える同国において、労使の話し合いを中心とした建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止に向けた「労使関係セミナー」を開催する。

<モンゴル>

(二国間セミナー：CMTU)

中国とロシアに挟まれ、地政学的に重要な位置を占める同国は、資源やエネルギーの観点からも我が国にとって重要な国であり、今後、貿易量の拡大や日系企業・事業所のさらなる進出が期待されている。また、2022年に施行された改正労働法では労働協約の権限が拡大されるなど、労使関係の構築の重要性が増している。一方で所得格差の拡大と貧困率の増大、低賃金・劣悪な労働環境などに伴う労働争議の増加などの課題に直面している。これらを踏まえ、建設的労使関係の構築と無用な労使紛争の未然防止などに資する「労使関係セミナー」を開催する。

<ラオス>

(二国間セミナー：LFTU)

タイに比し低廉な人件費や隣接国（ベトナム、中国、カンボジア、ミャンマー）より安価な電力使用料金、安定した政情などにより、日系事業所を含む多国籍企業の進出が急増しているが、2022年以降、燃料不足や物価上昇が続いている。他方、労働者の権利保護や労働関連法規の未遵守などの課題が顕在化していることから、労使関係の基本的枠組みへの理解促進や建設的労使関係の構築などに向けた「労使関係セミナー」を開催する。

労使関係セミナー「標準プログラム」

<基本的考え方>

当該セミナーでは、「グローバル社会経済の発展と労働組合の役割」、「建設的な労使関係の構築と雇用安定、無用な労使紛争の未然防止」を基本テーマに、対象国ごとに関連課題が付帯テーマとして追加設定される（これに応じ、講演内容や講師、及び参加者によるグループ討議内容が決定）。その際、過去の招へいセミナーにより得られた内容を講義内容に反映させるほか、過去の被招へい者から講師としての参加を得るなど、開催国に即した内容とする。

<付帯テーマ例>

労働法改正／労働協約／労使紛争解決システム／最低賃金制度／生産性向上／社会保障制度／労働者保護のための協同組合組織の設立と運営／産業経済政策と労働組合の政策提言／曖昧な雇用を含む非正規雇用への対応／職場の環境改善／ビジネスと人権など

（1回開催／国の場合を前提に記載しているが、各国のニーズによって内容の変更があり得る。）

【1 日 目】

開 会／来賓挨拶（過去実績を踏まえた登壇者一例）

〔共催主催者代表〕

現地ナショナルセンター代表者（会長・事務局長 ほか）

財団代表者（理事長、専務理事、常務理事、事務長ほか）

〔来 賓〕

当該国労働関係行政代表者（労働関係所管省庁高官 ほか）

日本国大使館（総領事館）代表者（大使、公使、総領事 ほか）

当該国使用者団体代表者（会長／議長、事務局長 ほか）

国際労働機関（ILO）各国事務所代表者

講 義 1（財団側講師）及び質疑・意見交換

－建設的な労使関係の構築プログラム（日本の事例紹介など）

－ 昼食・休憩 －

現地組織ニーズに沿ったテーマに基づくセッション

講 義 2（使用者組織講師）

－産業界の現状と課題に関する概括的内容、労使間の課題などへの対応及び質疑・意見交換

講 義 3（現地ナショナルセンター講師／過去の被招へい者）

－労働組合の重点活動や労使関係・労働政策に関連する現状と課題及び質疑・意見交換

講 義 4（財団側講師／過去の被招へい者）及び質疑・意見交換

－付帯テーマの専門的内容など

【2 日 目】

講 義 5（財団側講師）及び質疑・意見交換

－ビジネスと人権／職場環境改善プログラム

－ 昼食・休憩 －

グループ討議（参加者がグループに分散）

－労使関係及び関連テーマに関するグループ毎発表素材の取りまとめ
各グループからの発表（現地ナショナルセンター／財団によるコメント、講評など）

イ) 多国間セミナーの実施

アジア大洋州地域から 30 名程度の労働組合リーダーをシンガポール（または近隣国）及びタイに招集し、各国の労使関係（とりわけ日系企業が多数進出している国の労使関係と、その建設的な在り方、労使紛争の未然防止など）、労働政策、産業問題などに関し、情報交換並びに講義などを配置する。これを通じ、それぞれの国の雇用安定、労使紛争未然防止の一助とするとともに、人的ネットワークの構築を図る。

ユース・リーダーシップコース（シンガポール（または近隣国））は国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）と共催し、5日間で1回実施する。

また、ILO共催セミナー（タイ）はILO労働者活動局（ILO-ACTRAV）と共催し、5日間で1回実施する。

各国参加者は、感染症対策に万全を期した上で現地に赴き、対面でのプログラム実施を基本とするが、入出国に制限が課されている場合などは居所などからのオンライン参加も検討する。

a) ユース・リーダーシップコース

アジア大洋州約20か国からおおむね30名の若手労働組合リーダー層をシンガポール（または近隣国）に招集し、我が国の労使関係・雇用安定の取り組みや労働法制などに関する講義を実施する。

なお、ITUC-APと共催する同セミナーは、参加各国の労使関係（とりわけ日系企業が多数進出している国の労使関係と、その建設的な在り方、労使紛争の未然防止など）、労働政策、産業課題などに係る情報交換などを通じ、多国籍企業・日系事業所の雇用安定などに資する内容とする。

〈参加国〉（予定）

インド、インドネシア、カンボジア、スリランカ、タイ、トルコ、ニュージーランド、ネパール、パキスタン、パレスチナ、バングラデシュ、東ティモール、フィジー、フィリピン、ベトナム、マレーシア、モンゴル、ヨルダン、日本 ほか

b) ILO共催セミナー

日系企業・事業所が多数進出しているアジア大洋州各国を対象に、労働組合リーダー層約30名をタイのバンコクに招集し、ILO-ACTRAVとの共催のもと、我が国の労使関係・雇用安定への取り組みなどを共有する。

その上で、各国の労働組合リーダーに我が国の建設的な労使関係の有用性を説き、雇用安定と無用な労使紛争未然防止の一助とする。

〈参加国〉（予定）

インド、インドネシア、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、マレーシア、モンゴル、ヨルダン ほか

[多国間セミナープログラム]

<ユース・リーダーシップコース>

<p><第1日> 開会式（本セミナーの主旨及び財団紹介ほか） 「自国が直面する社会経済問題と労働組合の対応（財団、ITUC-AP）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第2日> 「建設的な労使関係の構築と雇用安定、労使紛争未然防止に向けて（財団）」 「組織化（ITUC-AP）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第3日> 「若者雇用の課題と対応（ITUC-AP）」 「持続的社会的実現に向けたセーフティネットの構築（ITUC-AP）」 ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第4日> 「ビジネスと人権（財団）」 「ILO中核的労働基準の推進に向けて（ITUC-AP）」 「男女平等（ITUC-AP）」ほか ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第5日> 「より良い労働条件の実現に向けた労使関係（財団、ITUC-AP）」ほか 総括・閉会式</p>

<ILO共催セミナー>

<p><第1日> 午前 開会式（タイ政府、使用者側含む） 「本セミナー主旨及び財団紹介ほか」 「ILOの任務と役割」 午後 「グローバル化とアセアン経済共同体（AEC）への労働組合の対応」 課題1 「自国が直面する労使問題と労働組合の対応（ILO）」 ※講義とグループ討議・発表</p>
<p><第2日> 午前 「ILO-ACTRAVの取り組み」（ILO） 「日本の労使慣行と労使関係」（財団） 午後 課題2 「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」 （ILO、財団）① 導入</p>

<第3日>	
午前	「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」 (ILO、財団) ②
午後	「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」 (ILO、財団) ③ ※講義とグループ討議・発表
<第4日>	
午前	「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」 (ILO、財団) ④
午後	「ビジネスと人権～職場の環境改善と建設的労使関係の構築」 (ILO、財団) ⑤ ※講義・模擬訓練と発表
<第5日>	
午前	課題3「無用な労使紛争の未然防止に向けて」(ILO、財団) パネル討論 総括・閉会式

②現地(開催地)での受講者数など

<二国間セミナー>

開催国	現地連携組織	回数	時期	場所	参加人数	派遣講師数
インド	INTUC、HMS	1	7月	デリー、ほか	30	1
カンボジア	ITUC-CC	1	8月	プノンペン、ほか	30	1
スリランカ	CWC、NTUF、 SLNSS	1	10月	コロンボ、ほか	30	1
タイ	ITUC-TC	1	7月	バンコク、ほか	30	1
ネパール	ITUC-NAC	1	12月	カトマンズ、ほか	30	1
バングラデシュ	ITUC-BC	1	9月	ダッカ、ほか	30	1
フィリピン	NTUC Phil、 TUCP	1	6月	マニラ、ほか	30	1
ベトナム	VGCL	1	12月	ハノイ、ほか	30	1

モンゴル	CMTU	1	6月	ウランバートル、ほか	30	1
ラオス	LFTU	1	11月	ビエンチャン、ほか	30	1

<多国間セミナー>

セミナー名称	内 容	回 数	時 期	場 所	参加 人数	派遣 講師数
JILAF/ ITUC-AP/ OTC共催 ユース・リーダー シップコース	アジア大洋州諸国の若手 組合リーダー候補への労 働政策セミナー	1	10～ 11月	シンガポール または 近隣国	30	2
JILAF/IL O共催多国間セミ ナー	アジア大洋州諸国の労働 組合指導者への労働政策 セミナー	1	9～ 10月	バンコク	30	2

③実施スケジュール

- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織へのプロポーザル要請・・・(4月)
- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織がプロポーザルを財団に提出
・・・・・・・・(4月)
- ・財団における各国プロポーザル内容の精査・検討・承認・・・・・・・・(4月)
- ・セミナー実施計画国ナショナルセンター／国際組織への承認通知・・・・・・・・(5月)
- ・セミナー実施に向けた各国ナショナルセンターとの電話・メールなどによる連絡調整を
行い、開催時期・内容詳細・講師・会場などについて決定し、実施・・・・・・・・(5月以降)

④テーマ

労使対等など及び労使自治に基づく建設的な労使関係構築や雇用安定、ディーセントワークの実現に向け、各国の労働組合及び労働者の能力向上を図ることを目的としたテーマを設定する。

具体的には、「グローバル社会経済の発展と労働組合の役割」、「建設的な労使関係の構築と雇用安定」、「無用な労使紛争の未然防止」、「ビジネスと人権」等を基本テーマとし、対象国ごとに関連課題を付帯テーマとして追加設定する（これに応じ、講演内容や講師、及び参加者によるグループ討議内容が決定）。

<付帯テーマ例>

労働法改正／労働協約／労使紛争解決システム／最低賃金制度／生産性向上／社会保障制度／労働者保護のための協同組合組織の設立と運営／産業経済政策と労働組合の政策提言／非正規雇用への対応／男女平等／職場の環境改善、など

(3) シンポジウム

<シンポジウムの開催について>

我が国労使関係者に対し、海外の労使関係、労働政策及び労働法制、社会経済の動向などの情報を提供するため、シンポジウムを2回開催する。

シンポジウムは、国内外の労使関係者及び有識者の協力を得るとともに、学生、マスコミなどに幅広く参加を呼び掛ける。

①シンポジウムⅠ

アジア各国に進出する日系企業が、現地の労働者と建設的な労使関係を築くことを目的とした「国際シンポジウム」を7月に開催する。具体的には、アジアにおける日系企業進出国の労使関係者を我が国に招へいし、建設的な労使関係の実践事例を共有するとともに、「ビジネスと人権」などに焦点をあてて、理解を深める。招へい国は招へい事業のバングラデシュ・ベトナムチームにあわせる。

シンポジウムⅠ プログラム (案)

開 会 13:30

主催者代表挨拶

「バングラデシュ・ベトナムにおける状況報告並びに問題提起」

休 憩

「パネルディスカッション」

総 括 まとめ (当財団 役員など)

閉 会 16:30

②シンポジウムⅡ

我が国への企業進出又は投資が顕著な先進国の労働組合役員や有識者に加え、我が国の労使関係者の協力のもと、10月に開催する。テーマは「ビジネスと人権」などとし、各国の労使の対応取り組みとその成果について展望する。招へい国は、招へい事業の先進国チームにあわせる。

シンポジウムⅡ プログラム (案)

開会 13:30

主催者代表挨拶

先進国労働組合・我が国労使関係者や有識者などからの「ビジネスと人権」に関する報告

休憩

「パネルディスカッション」(同テーマについて先進国労働組合、我が国の労使関係者または有識者などを交えての討論)

総括 まとめ (当財団 役員など)

閉会 16:30

Ⅲ 草の根支援事業

(1) 事業別の基本的な考え方

ア) 国際労使ネットワーク等を通じた組織化による草の根支援事業（SGRA）

2011年度にスタートした本事業は、国際的な政労使・ILOネットワークを活用し、インフォーマル経済の拡大に伴い貧富の格差等が広がるアジア地域において、草の根レベルの低所得者や女性・障がい者、移民労働者等、経済基盤の脆弱な人々に対する社会的セーフティネットの構築と生活改善・底上げと収入改善のための取り組みを進めてきた。これは、SDGsの目指す「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある社会の実現に向けた取り組みでもある。

現在、アジア地域の各事業対象国ではコロナ禍で落ち込んだ経済の回復を志向しつつも、食料やエネルギーの世界的高騰がインフォーマルセクターにも多大な影響を与えており、本事業の重要性は一層増している。かかる状況下、2024年度においても、タイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、ベトナム、スリランカ及びカンボジアの7か国で事業を展開する。

具体的には各国において、次頁（2）実施年間計画一覧内に記載の新規ネットワークメンバー対象者に対して、現地連携組織の協議・主導の下、①SGRAネットワークメンバーとして組織化、②ライフサポートセミナーを通じた生活に役立つ情報提供及び互助制度構築の啓発、③現地のニーズに適した職業訓練の実施、④互助組織の起ち上げや既存の組織への加入、等の活動を実施することで対象者の生活の向上と自立化を目指す。

上記の活動とともに、既存のネットワークメンバーに対しては、⑤現状及び事業成果の把握（職業訓練受講後に就労・就職・起業が実現（収入向上）した対象者、協同組合の設立等、具体的な成果を継続して確認）とフォローアップを、運営側の現地連携組織に対しては、⑥事業運営・推進のための核人材養成ワークショップを同時並行的に実施し、担い手のキャパシティ・ビルディングによる現地事業運営の自立化及び自走化を促進する。

また、⑦事業年度末には、すべての事業対象国の関係する政労使代表が参加する会合を開催し、年度内事業の総括と次年度計画の共有を行ない、年度の各国事業の共通目標を当事者間で議論検討し、⑧その共通目標を次年度首期の各国の中央推進委員会等において、各国の具体的事業に反映させる。

これら①～⑧のサイクルを通じて、各国事業の相互連携による内容の充実、底上げと担い手のキャパシティ向上をはかり、事業対象地の生活水準向上につなげる。さらに、日本のNGOや現地労働組合・NGOとの新たな連携を継続して模索し、リソースの補強・豊富化を通じたより高い効果を上げるための取り組みを進める。

イ) 児童労働撲滅事業（ネパール／インド ブリッジスクールプロジェクト）

児童の教育機会を奪い、健全な発育等を妨げる児童労働の撲滅を目指し、自主財源及び全国電力関連産業労働組合総連合、日本教職員組合、TOTOユニオン、東京電力労働組合をはじめとする労働組合等からの寄付をお願いしつつ費用対効果を意識した運営を継続する。

具体的には、現地ニーズを踏まえネパールにおいて9校、インドにおいて1校を運営し、8～14歳の子どもを対象に、現地ナショナルセンターや地域社会と協働して基礎教育の提

供ならびに公立学校への編入等を促進する。

(2) 実施計画一覧

<SGRA>

	対象国	現地連携組織	実施地域	新規対象者数		
1	タイ	ITUC-TC ECOT(使) MOL(政) ILO 等	中央部(首都圏)	20	80	
			北部	20		
			東北部	20		
			南部	20		
2	ネパール	NTUC FNCCI(使) MOLE(政) ILO 等	バクタプール郡	30	210	
			パルサ郡	30		
			モラン郡	30		
			ラリットプール郡	30		
			ダン郡	30		
			スルケット郡	30		
			カイラリ郡	30		
3	バングラデシュ	ITUC-BC BEF(使) MOLE(政) ILO 等	ダッカ	20	80	
			ボグラ	20		
			クルナ	20		
			チッタゴン	20		
4	ラオス	LFTU LNCCI(使) MLSW(政) ILO 等	首都圏	40	160	
			南部	40		
			最南部	40		
			北部	40		
5	ベトナム	VGCL VCCI(使) MOLISA(政) ILO 等	北部(ハノイ)	30	60	
			南部	30		
6	スリランカ	CWC EFC(使) MOL(政) ILO 等	コロombo近郊	30	60	
			ヌワラエリア	30		
7	カンボジア	ITUC-CC CAMFEBA(使) MOLVT(政) ILO 等	プノンペン	30	30	
						680

<児童労働撲滅事業（ブリッジスクールプロジェクト）>

	対象国	現地連携組織	開校地	2024年度予定児童数		
1	ネパール	NTUC	カスキー	50	450	510
			カイラリ	50		
			ナワルパラシ	50		
			バーラ	50		
			バクタプール	50		
			パルサ	50		
			パルパ	50		
			モラン	50		
			ルパンデヒ	50		
2	インド	INTUC	グントール	60		

(3) 事業のポイント

<SGRA>

- ① ILOプロジェクトやAGRIプロジェクトで培った、教材の豊富化や運営展開手法、現地ネットワーク等のノウハウを活かし、既存のSGRA事業によるプロジェクトを通じた事業対象者のさらなる生活向上に向けて、現地連携組織の事業実施能力や技術レベルの向上など、担い手のキャパシティ・ビルディングを進める。
- ② 事業の特徴・成果（アウトカム）の見える化を進め、事業実施国内・実施国間の現場レベルで成功事例の共有や運営ノウハウの水平展開を強化し、関係団体への説明を通じた共感の輪を拡大させる。
- ③ タイ事務所・ネパール連絡事務所等と定期的に会議を開催し、事業実施国について日常的に情報や運営ノウハウの共有やJILAF他事業とのさらなる連関を進め、より一体となった事業運営を実施する。
- ④ 国際機関、実施国の公的セクター、アカデミア、NGO等との情報の共有化と連携の強化を図り、具体的な事業協力を模索し、プロジェクトのリソース豊富化や強化を図る。
- ⑤ 物価上昇や過去の実績に基づいた精度の高い予算作成と定期的な執行状況の点検を実施し、それに伴う費用対効果の分析を行う。

<児童労働撲滅事業（ブリッジスクールプロジェクト）>

- ① モニタリング強化により、地域実情や保護者層に関する現状の詳細な把握に努め、適切な運営につなげる。
- ② 精度の高い予算編成と定期的な執行状況の点検により、説明責任の伴った運営を継続する。地元の資源の活用を働きかけ、プロジェクトの持続性を高める。
- ③ 学校ごとの成果（公立学校への編入率、卒業生の進路、サクセスストーリーの収集）の見える化と、成果を活用したドナーや関係団体への説明を通じた共感の輪を拡大させる。
2025年度に本事業は開始から30年が経過する。事業では卒業生を多数輩出し、彼らは現地社会で活躍する。このため、同窓会などの組織化(機会の創出)などにより、卒業生の進路フォローアップに努め、プロジェクトへの理解者を増やす。

IV 広報事業の展開

(1) 基本方針

1) 広報事業

新ホームページやソーシャルメディア活用など、情報発信精度の向上を追い求めつつ、メールマガジン等の手段も活用し、招へい事業および現地セミナー・事業、国内外のネットワークを通じて得られた労働関係情報を、国内外の労働関係者等に提供するとともに、日本の労働関係情報を海外の労働関係者等に共有する。

ホームページの寄付を受ける体制を整え、事業趣旨に賛同する人々を増やし、寄付者を募っていく。

また、財団の活動状況や財務内容に関する情報を適切に公開し、事業の透明性の確保や、公益性の高い組織としての説明責任を果たしていく。

(2) 具体的取組み

1) 広報事業（労使紛争未然防止ネットワーク事業）

ア) 財団データベースの充実

(i) 活用度が高いナショナルセンター情報を随時更新する。

招へい事業や各種セミナー等でやり取りのある各国ナショナルセンターへ情報提供を依頼するとともに、連合やITUC-AP等と連携しつつ更新する。

イ) ウェブサイトの運営

(i) 財団事業を紹介し理解促進を図るため、ウェブサイトの活用を進め、事業紹介映像や活動報告、シンポジウム・セミナー等の資料、ナショナルセンター情報等のデータベースを公開する。

(ii) 日本語版ウェブサイト以外に、英語版ウェブサイトを構築し、財団の活動を発信していく。

ウ) メールマガジンによる情報発信

(i) 国内外における無用な労使紛争の未然防止に資するべく、メールマガジンを活用し、財団のネットワークを活かした労働分野における海外情報を日本語版で発信する。また、英語版メールマガジンでは海外の関係者に向け、国内労働関連情報を発信する。日本語版メールマガジンは月3件（年間36件）以上、英語版メールマガジンは月2件（年間24件）以上、配信する。

(ii) 財団が実施する労使関係開発事業の参加者・関係者等からメールマガジン登録を積極的に募り、継続的な関係構築を促進する。

(3) 事業評価及び業務改善の方法

労使紛争未然防止ネットワーク事業では、年1回以上、定例会（理事長以下、常勤の全役職員が出席）において、担当役職員の報告をもとに、事業の評価と改善点等について意見交換を行う。

評価基準は下記の通り。

- 1) ウェブサイトアクセス数
- 2) ウェブサイト情報更新回数
- 3) メールマガジンの配信登録者数
- 4) メールマガジンの配信回数は、計画した配信数の90%以上とする。また、年1回満足度に関する読者アンケートを実施し、回答の90%以上の満足度が得られる内容で配信する。
- 5) 国内外の労働組合関係者等からの意見・要望及び情報提供数
なお、メールマガジンやウェブサイトに掲載した内容について指摘等があった場合は速やかに改善を図る。

(4) その他の広報事業

- 1) 財団事業の理解促進のためのツールの活用
 - ア) 財団事業の紹介パンフレットを複数言語で作成し、活用する。
 - イ) 「財団事業紹介」「児童労働撲滅のための事業紹介」、「草の根支援（S G R A）事業紹介」等の情報を発信する。
- 2) イベントへの出展
財団事業を広報するため、積極的に各種イベントに参加・出展する。
- 3) 連合組織内への積極的な情報提供
財団事業の理解促進を図るため、事業紹介等を継続する。
- 4) ソーシャルメディアによる情報発信

V 労働分野におけるグローバル人財養成

将来の国際労働運動等の担い手として、国際場裏で活躍可能な「人財」を養成する観点から、労働分野における国際活動に必要な語学力（英語）の向上を図るとともに、幅広く労働運動・労働組合に関する知識、労使関係等の知見を習得するプログラムを提供する。

国際活動に必要な英語力の向上は、5ヵ月間にわたる集中講義により、基礎固め（5回）と労働組合国際人財としての実践的コミュニケーション力の向上（10回）という2つのプログラムを配置する。併せて、財団の労働講義への参加や国際労働関係組織への訪問や講義受講により、労働組合関係の知識・知見を深めるものとする。

研修については、2023年度の実績を活かし、オンラインでの実施可能な体制も含めた開催とする。また、引き続き、前年度の参加者および参加組織からのニーズや課題等を棚卸し、さらなるプログラムの充実を図るとともに、多くの参加が得られる内容を検討する。募集開始前に各産別に講座紹介、参加者応募増のオルグを実施する。

VI 国際労働関係組織等との連携強化

- (1) 国際労働関係組織が開催する諸会議への参加及び関係組織との協力関係の構築
I T U C、I T U C - A P、I L O等の国際労働関係組織が開催する開発協力を中心とし

た会議や財団事業に関連する諸会議に参加し、情報収集や交流を深め、関係組織との協力関係の構築を図る。

財団と類似事業を展開する韓国労働雇用事業団（K L E S）との交流により両国に共通する労働関係の課題に対する情報・意見交換を行い、財団事業にその成果をフィードバックする。また、日韓労働関係者による情報交換や交流機会の共同開催の可能性についても検討する。

（２）連合、連合構成組織およびG U F等とのネットワーク強化

連合との有機的な活動を推進していくべく、国際政策局を中心に定期的な情報交換を行っていく。

また、連合、連合構成組織およびG U Fアジア地域事務所、日本加盟組合協議会等と連携し、財団事業の理解促進や協働行動を推進する。

（３）NGOとの連携強化

NGOと労働組合が協力・連携して人権確立・児童労働撲滅等の課題克服に向けて取り組む「NGO・労働組合国際協働フォーラム」に引き続き参加し、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」の取り組みに寄与する。

また、日本国内で活動している国際協力NGOとのこれまでのネットワークを活かし、情報収集を行う。

（４）ネットワークの確立・検討

日本の労働分野における開発協力の推進に賛同する超党派の議員を対象に、財団事業の内容等を積極的に発信・共有し、賛同者を拡大することを目的に、2021年4月に設立した「J I L A F国際労働開発懇話会」について、財団事業に関する助言・提言を受ける意見交換等の場として取り組みを継続する。

また、広く国際交流、国際協力等に取り組む国内の関係団体等との連携を図りつつ、ポストコロナ下における事業推進のあり方等についてなお一層の知見獲得に努める。

VII 持続可能な事業体制の構築(人事・総務・財政分野)

（１）基本的考え方

財団の持続可能な事業体制は、理念実現に向けた①事業の活性化・高度化への取り組み、②長期展望を持った人財の育成、③能力発揮のための環境整備、④安定した財政基盤の確立、⑤適切な管理とガバナンス体制の構築によって支えられる。

（２）人財育成と役職員全員の能力発揮のための環境整備

事務局員の人財育成・能力開発を目的に、事務局研修の実施、外部機関の研修への派遣、自己啓発の支援等を継続実施する。

また、事務局員の事業へのモチベーション等を向上させるため、組織マネジメントの強化や組織・事業継承のための人財の育成、働き甲斐のある人事・育成制度等を再検討する。

さらに、安全衛生委員会等を活用し、職場環境の改善に努める。

(3) 総務機能の充実

財団の事業運営が健全に持続できるよう、各グループとの連携を深めながら業務改善および後方支援に取り組む。

また、法令遵守はもとより、多様なリスクに対する管理機能（危機管理体制、情報管理体制、安全衛生管理体制他）の充実を継続的に図る。特に、事業を支える事務局員をさまざまな感染症から守るために、感染防止に係る情報収集および職場環境整備、勤務態勢含めた働き方の変更等に引き続き取り組む。

また、財団の公益性を維持向上し、社会的価値を高めるべく、関係諸団体・関係省庁等含めたステークホルダーとの円滑な関係構築を引き続き図っていく。

(4) 健全な財政運営

日本国政府および連合等の財源のみに依拠しない財団事業の持続可能な財政構造を構築すべく、事業理解の浸透を図りながら寄附等の財政支援の拡充方法を検討する。

以上