

ILO ワイズ方式参加型トレーニング

ILO アジア太平洋総務局 川 上 剛

労働科学研究所教育・国際協力部 労働衛生コンサルタント 伊藤 昭 好

1. はじめに

ワイズ(WISE)とは“Work Improvement in Small Enterprises”の略称で、ILOが中小企業向けに開発し実践してきた安全衛生・労働条件改善参加型トレーニング方式である^{1),2)}。ワイズは現場に即した問題解決型のトレーニングプログラムとしてアジアの多くの中小企業に広がってきた。わが国でもその改善指向の実践的な取り組みとその具体的な成果が評価されて、さまざまな職場で応用・実践されている^{3),4)}。労働科学研究所でも労働安全衛生の研修を実施する際にはワイズ方式の利点を幅広く取り入れている。

2. ワイズ方式参加型 トレーニングの実際

ワイズ方式では、表1に示した9つの分野を対象に、安全衛生と生産性改善の両方を視野に入れた改善活動を進める。ILOがフィリピンで実践したワイズトレーニングでは当初10日間かけた中小企業主向けの総合コースを開催した。最近では、表2に示したように9つの分野を5つに再構成した2～3日の短縮プログラムもよく実施されている。

表1 ワイズで扱う9つの技術分野

1. 物の運搬と保管
2. 作業台の改善
3. 生産機械の安全
4. 有害物質の管理
5. 照明
6. 福利施設
7. 構内整備
8. 作業組織
9. 一般環境保護

このプログラムに示されているようにワイズ方式参加型トレーニングには次のような特長がある。

表2 ワイズ方式参加型トレーニングのプログラム例

第1日：

午前：

- ## 1. 職場訪問とチェックリスト実習
- ### チェックリスト結果のグループ討議

午後：

2. 技術セッション1：物の運搬と保管
トレーナーによるプレゼンテーション
参加者によるグループ討議
3. 技術セッション2：作業台の改善
トレーナーによるプレゼンテーション
参加者によるグループ討議

第2日：

午前：

4. 技術セッション3：生産機械の安全
トレーナーによるプレゼンテーション
参加者によるグループ討議
5. 技術セッション4：作業環境
トレーナーによるプレゼンテーション
参加者によるグループ討議

午後：

6. 技術セッション5：福利厚生施設と作業組織
トレーナーによるプレゼンテーション
参加者によるグループ討議
7. 技術セッション6：職場改善提案作成
参加者によるグループ討議

表3 ワイズ方式参加型トレーニングにおける6つの原則

- (1) 地元の慣行の上につくる
- (2) 改善実績に焦点をあてる
- (3) 労働条件と他の経営目標を結び合わせる
- (4) 実行して学ぶ
- (5) 他の職場との経験を交流する
- (6) 労働者の参加を促進する

まず、トレーニングの最初にチェックリストを用いた職場訪問を実施し（写真1）、参加者自身が訪問した職場の良い点や改善点を考える。次に、チェックリスト実習の結果に基づいたグループ討議を技術分野毎に実施する。

また、「講師」とよばず「トレーナー」（英語ではしばしば facilitator という言葉を用いる）という言葉を用い、「講義」といわず「プレゼンテーション」とよぶ。これはワイズの成功のためにとっても重要なポイントである。「講師」や「講義」と言ってしまうと、「先生」という意味合いが強くなり参加者は勉強にきた受け手になってしまう。講師主導型で実施しては、参加者はしばしば講義の内容を筆記・理解することに精一杯となり、必ずしも現場改善の具体的なアクションに結びつきにくいことが過去に経験されてきた。ワイズでは参加者が主体的に、トレーニングの結果がすぐの改善に結びつくように、プログラム全体を注意深く構成する。

トレーナーによるプレゼンテーションにおいては、各技術分野における地元改善実例と低コストで可能な改善例を示したイラストを紹介する。グループ討議においては、通常チェックリストを実施した職場における3つの良い点（good points）と3つの改善点（points to be improved）を話し合う。建設的に実施可能な改善提案を生み出すことが主旨であるから、悪い点（bad points）とよばずに改善点という言葉を用いている。

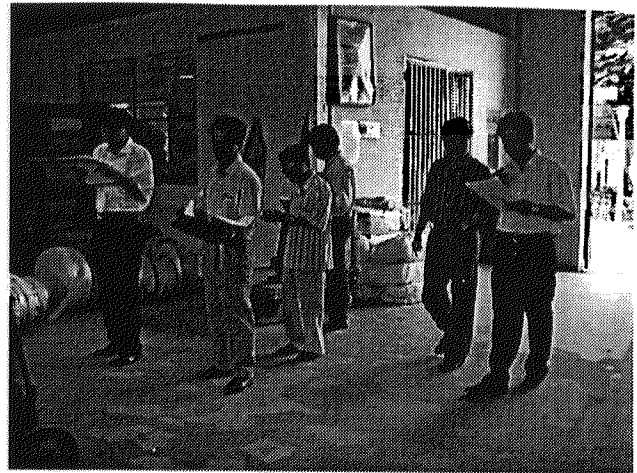


写真1 チェックリストを用いた職場訪問（ベトナムの中小企業主とのワイズトレーニング）

3. ワイズ方式参加型トレーニングにおける6つの原則

表3にワイズ方式参加型トレーニングにおける6つの原則を示した。ここには低コスト改善からはじめてすぐの改善を地元自助努力で進める姿勢が示されている。

(1) 地元の慣行の上につくる

地域・職域のやり方を尊重して実際に機能する方法で改善を実施されることが重要である。ワイズは経営者・労働者の自助努力による継続的な改善に主眼を置いているからである。

(2) 改善実績に焦点をあてる

最近では、ポジティブアプローチという言葉がよく耳にするようになったが、ワイズはまさにポジティブアプローチを実践してきた。職場の問題点や弱点を指摘するのではなく、前向きにその強みから学ぶ。同じ地域あるいは職域の改善事例であれば応用可能性も広い。この考え方の延長として、ワイズ方式参加型トレーニングでは地元改善事例を収集してそれをトレーニング教材として使うのである。

(3) 労働条件と他の経営目標を結び合わせる

ILOの試算では、労働災害・職業病による経済的損失は世界のGDPの4%に相当するとされる。安全衛生の改善を実施し職場から労働災害・職業病を発生させる可能性のあるリスクを減らすこと

(4) 実行して学ぶ

(5) 他の職場との経験を交流する

(6) 労働者の参加を促進する

4. ワイズ方式参加型トレーニングで 応用されるアプローチとツール

(1) チェックリスト

ILOで出版している「人間工学チェックポイント」⁵⁾のチェックリストが参考になる。チェックリスト項目は多くても30前後に絞るのがよい。この「人間工学チェックポイント」は128項目あるが、通常はこの中から対象とする現場に応じた代表的な30項目前後を選択してワイズトレーニングに用いている。

ワイズではトレーナーが地元にある改善事例写真を紹介する。外国の例ではなくて「同じ地域・職域」の例、そして「危険な例」ではなく「改善事例」を紹介する。このことにより低コストで実際に可能な改善手法を共有し、問題提起から問題解決へ現場が取り組む姿勢を支援できる。ILOの国際協力においても、ある国でワイズ方式に最初に取り組む時には、その国の職場を見せてもらって同じ国にある良い事例の写真を収集することが第1歩になる。また、グループ討議は安全衛生改善における参加者の主体性を強化・支援する上で重要である。地元改善事例はグループ討議において参加者が具体的な改善案を作成する上で役に立つ。

トレーニングの数ヵ月後に参加者の職場へのフォローアップ訪問を実施する。参加者にもう一度集まってもらい手短かなフォローアップワークショップを開催することもある。フォローアップ活動を通して改善活動の進み具合を知り、困っていることがあれば相談をする。ワイズの結果進んだ改善を見るのはトレーニングを開催した側にとって、もっともうれしい瞬間である。新しくできた改善事例はもっとも説得力のある事例として次のワイズトレーニングに応用できる。

ワイズのトレーナーを地元で養成し、自主的な安全衛生活動を継続的にサポートすることが大切である。限られた数の専門家では多くのニーズに応えられないし、常に遠くから専門家が来なければトレーニングを継続できない状態では広がらない。ILOのワイズ活動においても各国毎に地元

トレーナーを養成し、ワイズトレーニングにひとりでも多くの経営者・労働者が参加できるように実践している。ワイズの参加者あるいは地元トレーナーのネットワーク化が重要である。わが国でも例えば、高知では地元保健所の協力を得てトレーニングのネットワークを広げている³⁾。

5. 終わりに

ワイズ方式参加型トレーニングはアジアの多くの国々に定着し幅広く応用されている。農業、建設業、病院、学校職場の改善にもワイズで築かれてきた参加型手法が用いられている。日本でもその利点を応用したさまざまな試みが行われている。限られた紙面にその全容を紹介できないが、最近では、労働安全衛生マネジメントシステムとの連携も進められている^{6),7)} (写真2)。ワイズ方式を安全衛生マネジメントシステムにおけるリスクアセスメント手法として応用することができる。

労使の直接参加を通して安全衛生改善の職場力を最大に発揮するワイズは、さまざまな現場の知恵を吸収しながらそれ自身進化しつつ今後も広く応用されるであろう。多くの成功事例の拡大と交流が進むことを期したい。

参考文献

- 1) 小木和孝：労働条件(2)労働安全衛生，講座ILO—社会正義の実現をめざして—，193-224ページ，日本ILO協会，1999年
- 2) 川上 剛，ILO（国際労働機関），中央労働災害防止協会編，「最新・安全衛生，世界の動き」15-35ページ，中災防新書007，2002年
- 3) 甲田茂樹，保健所における包括的な職域保健サ

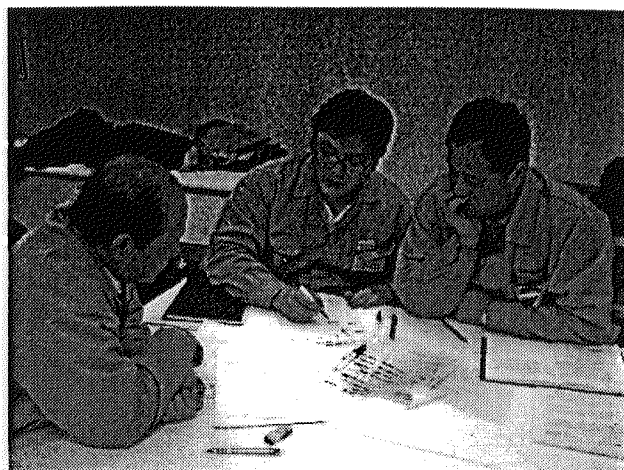


写真2 グループ討議による改善アクションの作成
(日本ダイカスト工業協同組合におけるトレーニング)

- ービスの展開，日本産業衛生学会・中小企業安全衛生研究会編「中小企業の安全衛生を創る」206-212ページ，労働調査会，2002年
- 4) 古木勝也，日本の中での“多様性 (Variability)”の成功例，パネルディスカッション「産業保健のグローバリズムとローカリズム，その接点を探る」，産業衛生学雑誌第44巻臨時増刊号193-194ページ，2002年
 - 5) 小木和孝訳，ILO 編，IEA（国際人間工学会）協力：人間工学チェックポイント，労働科学研究所出版部1998
 - 6) 川上 剛，ILO における中小企業安全衛生対策—アジアにおけるワイズ方式参加型トレーニングの進展—，日本産業衛生学会・中小企業安全衛生研究会編「中小企業の安全衛生を創る」226-235ページ，労働調査会2002年
 - 7) 伊藤昭好，中小企業への安全衛生マネジメントシステムトライアル事例，労働の科学，55巻，486-490ページ，2000年