

○国際労使関係協会(IIRA)アジア地域会議に8名の研究員等を派遣した。
 (4) 英文情報整備
 ○英文雑誌 Japan Labor Review 第2号(4月)、第3号(7月)を発行した。

<p>一 年度計画期間中に10名の研究者等を招聘する。</p> <p>(3) 研究者等派遣については、研究者の育成を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。</p> <p>一 年度計画期間中に17名の研究者等を派遣する。</p> <p>(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。</p> <p>16年度においては以下の英文情報を作成、情報提供を実施する。</p> <p>①英文「日本の労働問題と分析」 ②英文労働統計 ③日本の労働法の英訳版 ④英文雑誌Japan Labor Review(季刊) ⑤研究成果の英訳資料 ⑥在日外国人研究者、外資系企業を対象としたセミナー開催</p>	<p>一 上記の目的のため、招へいする研究員等は、中期目標期間中に36人以上とする。</p> <p>(3) 研究者等派遣については、研究者の育成を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。</p> <p>一 上記の目的のため、派遣する研究員等は、中期目標期間中に60人以上とする。</p> <p>(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。</p>
<p>4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言</p> <p>年度計画期間中の調査研究、情報の収集・整理の成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化を促進することを目的として、以下の調査研究成果等の成果の普及・政策提言の業務を的確に行う。</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 調査研究の完了後、速やかに成果をとりまとめ発表し、関係者に迅速、的確に提供することによって、成果の普及、活用促進を図る。 調査研究成果は、以下の形態で取りまとめ、発表する。</p> <p>①労働政策研究報告書 ②労働政策レポート ③資料シリーズ ④ディスカッションペーパー ⑤シンポジウム・ツールの形式で作成した研究開発成果物</p>	<p>4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言</p> <p>調査研究成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化に寄与するものとなるよう、調査研究成果等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 調査研究成果等は、とりまとめた後、迅速に発表し、必要な関係者に提供する。 調査研究成果は、「労働政策研究報告書」、「労働政策レポート」等、適切な形態で発表する。</p>
<p>4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 ○研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、ディスカッションペーパー、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物等としてとりまとめるとともに、労働政策研究報告書、労働政策レポートについては分かりやすいサマリーを作成し、政策担当者等読者の便宜を図る。 ○各成果のサマリーには、テーマへの関心、従立ち度、分かりやすさ、その他の意見をきく葉書アンケートを添付し、国民各層のニーズへの合致についての情報を収集することとしている。 ○とりまとめられた研究成果は、ただちにサマリー及び成果物本体を機構ホームページに掲載して、関係者への迅速な提供に努めるとともに、サマリー及び研究成果の刊行物を関係者に配付している。</p> <p>・『ビジネス・レーバ・トレンド』記事掲載 18件 ・『日本労働研究雑誌』への掲載 6件 ・政策議論の場への研究員の参加：労働政策フォーラム 6名 ・国際会議等への提出論文 4件 ・新聞発表 2件</p>	<p>(2) 調査研究成果等の成果の普及 ○ニュースレター ・月刊『ビジネス・レーバ・トレンド』を毎月1回発行した ・『ビジネス・レーバ・トレンド』の記事が「フジサンケイ ビジネスアイ」(日本工業新聞) オビニ</p>
<p>(2) 調査研究成果等の成果の普及</p>	<p>(2) 調査研究成果等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、各種データベース、和文・英文メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法を効果的に活用(メディアミックス)を図ることに</p>

<p>労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースに以上の取組みに加え、利用者ニーズに沿ったホームページを提供することにより、ホームページへのアクセス件数を、2,100万件(ページビュー数)以上とする。</p> <p>(12年度から14年度までの平均年456万件)</p> <p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー(審査員)制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>一 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>平成16年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、職業情報データベース、労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースとする。</p> <p>以上の取組みを通じて、ホームページへの年度計画期間中のアクセス件数を、640万件(ページビュー数)以上とする。</p> <p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言の促進及び研究水準の向上を目的として、レフリー(審査員)制の研究専門雑誌「日本労働研究雑誌」を発行する。</p> <p>一 研究専門雑誌は、毎月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>また、労働に関する研究の奨励と研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるため、労働関係図書及び論文の表彰を年1回行う。</p> <p>ニ 若年者の通職選択・就業支援 若年者向けの職業適性診断システム等(OHBY/キャリア・インサイト等)の職業紹介、職業教育等での活用・普及を図るため、大学校における研修のほか、スキルアップ講座等を行う。また、若年者の職業意識・就業行動に関する情報の収集提供事業を推進する。</p>	<p>・労働統計データベース 1,220件 ハ 研究専門雑誌</p> <p>①『日本労働研究雑誌』は毎月1回発行した ○『日本労働研究雑誌』は毎月1回発行した ○発行部数：3,400部</p> <p>②労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業 平成16年度・第27回図書優秀賞及び第5回論文優秀賞については、6月11日の第1次審査委員会及び8月23日の第2次審査委員会を経て、下記の通り決定した。</p> <p>【図書優秀賞】 ① 玄田有虫『ジョブ・クリエーション』(日本経済新聞社、2004年3月) ② 権丈善一『年金改革と積極的社会保障政策』(慶應義塾大学出版会、2004年3月)</p> <p>【論文優秀賞】 ① 宮本大『NFPの労働需要』(『日本労働研究雑誌』No.515) ② 堀川敦子『アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション規則改正の動向を中心に』(『日本労働研究雑誌』No.519)</p> <p>ニ 若年者の通職選択・就業支援</p> <p>○「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」の実施状況 ・キャリアインサイト研修：2回、71名 ・YPI研修：2回、71名 ・VRT研修：1回、17名 ・GATB研修：1回、18名 ・OHBY研修：1回、16名 ・キャリアガイダンスと職業情報：1回、41名 ○受職生からの評価 8研修コースの受講生234人のうち、88.0%にあたる206人から「有意義だった」との評価を得た。(受講生は大学の就職支援担当者や民営の就職支援担当者など)</p>
<p>(3) 政策論議の場の提供</p> <p>○「労働政策フォーラム」の開催 (第1回) ・開催日：6月29日(火) ・テーマ：「仕事と家庭生活の調和と次世代育成支援対策推進法を受けて」 ・参加者：145名 ・参加者満足度：89%(アンケート回収率46%) (第2回) ・開催日：7月23日(金) ・テーマ：「日本のインタナショナル化はどこまで広がったか」 ・参加者：110名 ・参加者満足度：97%(アンケート回収率60%)</p>	<p>(3) 政策論議の場の提供</p> <p>○「労働政策フォーラム」の開催 (第1回) ・開催日：6月29日(火) ・テーマ：「仕事と家庭生活の調和と次世代育成支援対策推進法を受けて」 ・参加者：145名 ・参加者満足度：89%(アンケート回収率46%) (第2回) ・開催日：7月23日(金) ・テーマ：「日本のインタナショナル化はどこまで広がったか」 ・参加者：110名 ・参加者満足度：97%(アンケート回収率60%)</p>	<p>(3) 政策論議の場の提供</p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労働関係者等の参加を得て、労働政策フォーラムを定期的に開催する。また、労働政策フォーラムでの議論を迅速に議事録等にとりまとめホームページに掲載することにより、ウェブ上でバーチャルフォーラムを開催し、より広範な国民の政策論議への参加を促進する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国の政策論議の結果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に際しては、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して海外の研究者・有識者、政策担当者等と連携して、海外のシンポジウム等を実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>以上の取組みを通じて中期目標期間中のフォーラム、シンポジウム等の開催のべ件数を</p>

<p>3.9件以上とする。</p> <p>一 労働政策フォーラムは年間6回程度、国際シンポジウムは年間2回程度、国際フォーラムは年間3回程度、それぞれ開催する。</p> <p>一 労働政策フォーラム、国際シンポジウム及び国際フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を7.0%以上とする。</p>	<p>等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>一 政策的対応が求められる雇用・労働分野の諸課題について、研究者・行政関係者・労働関係者等の参加する労働政策フォーラムを年度計画期間中に6回程度開催する。</p> <p>一 国際的に注目され、わが国においても関心を集めている先進国に共通する課題をテーマに、機構の研究成果等を活用しつつ、海外の研究者、行政関係者、労働関係者等を交えた国際シンポジウムを、年度計画期間中に2回程度実施する。</p> <p>一 各国に共通する政策課題について海外の政策担当者等を主な報告者とする小規模の国際フォーラムを、年度計画期間中に3回程度実施する。</p> <p>一 職業安定行政職員等を対象とした雇用職業研究会を、全国で6回開催する。</p> <p>一 労働政策フォーラム、国際シンポジウム、国際フォーラム及び雇用職業研究会の参加者を対象としたアンケート調査を実施し、ニーズやサービス満足度の把握を行い、適切な改善に努めるとともに、有益であったと答えた者の割合の7.0%以上を目標とする。</p>	<p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等 調査研究成果等の蓄積を基礎にして、研究員等が労働大学校が行う研修に積極的に参加するほか、行政機関をはじめ外部からの講演、講師等の要請に対応する。</p>
<p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等 労働大学校の講義に、労働政策研究所の研究員を講師として派遣した。また、外部機関からの派遣要請に対しては、職員の出発取扱い要領に則り、大学、地方自治体その他の機関に派遣を行った。</p> <p>○労働大学校への講師派遣 7コースに7名の研究員を派遣した</p> <p>○外部機関からの講演等依頼 ・大学講師（講座）13件、その他の講師 53件</p> <p>○厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 28件</p> <p>○他機関の研究・検討会への参加 55件</p>	<p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修 (1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員新研修計画等に基づき、以下の研修を効果的かつ効果的に実施した。実践的な能力の向上に寄与するような講義、演習等を実施するなどして各研修の内容の充実を図った。また、外部からの意見を伺って、研修の充実を図るために、研修事業有識者懇談会を4月20日に開催した。</p>	<p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等 研究員等は、調査研究成果等の事業成果の普及、活用を図るため、労働大学校が行う研修に積極的に参加するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に適切に対応する。</p>
<p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を効果的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p>	<p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を効果的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p>	<p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等 調査研究成果等の蓄積を基礎にして、研究員等が労働大学校が行う研修に積極的に参加するほか、行政機関をはじめ外部からの講演、講師等の要請に対応する。</p>

<p>イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう研修内容の一層の充実を図る。 また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p> <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に関する研究等 効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。</p> <p>ニ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</p> <p>6 その他の事業 調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう研修内容の一層の充実を図る。 また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p> <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に関する研究等 効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。</p> <p>ニ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</p> <p>6 その他の事業 調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>イ 研修実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修実施コース数：43コース ・研修実施日数：延べ323日 ・研修参加人数：1,967人 ・研修生「有意義」回答率：94.7% (1,862人/1,967人) <p>ロ 研究員の講義への参画状況</p> <p>○講義・演習への参加等：35人</p> <p>(2) 研修と研究の連携 アンケートの集計結果から、研修生の問題意識の吸い上げを行っている。また、労働大学がその有する研究機関、研修ノウハウを活用して実施する「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を労働大学校(研究員、教授職、事務員)が一丸となって行った。</p> <p>(3) 研修生からの評価 43研修コースの研修生1,967人のうち、94.7%にあたる1,862人から「有意義だった」との評価を得ており、目標を大きく上回った。</p> <p>○第53回東京労働大学講座の運営 (総合講座) ・開講期間：4月20日～7月29日 ・開講部門：「労働経済・労使関係」、「人的資源管理・能力開発」、「労働法」の3部門 ・受講者数：352名 ・受講満足度：89% (アンケート回収率58%) ・修了手続き(修了認定、成績表作成等)を行った (専門講座)</p>
---	---	---

<p>・第53回東京労働大学講座専門講座)の開講準備及び受講申込受付</p> <p>○第42回労働通信教育講座の開講準備及び受講申込受付</p> <p>○第1回労働教育講座運営委員会を7月21日に開催し、第53回東京労働大学講座専門講座の課目・講師案等について、労働教育講座運営委員等から意見を聴取した。</p>		<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する。</p> <p>ハ 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(2) 人員の指標</p> <p>期末の常勤職員数 <u>1,344人</u>とする。 (参考) 期初の常勤職員数 <u>1,40人</u></p>	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する。(人事関連諸制度については、中期計画の初年度中に整備を完了し、実施する。)</p> <p>ハ 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(2) 人員の指標</p> <p>期末の常勤職員数 <u>1,40人</u>とする。 (参考) 期初の常勤職員数 <u>1,37人</u></p>
<p>第6 人事に関する計画</p> <p>イ 優秀な人材の確保</p> <p>○優秀な人材を幅広く登用するため、平成15年度に大学への転出及び定年退職で減少した研究員の補充は、すべて任期付研究員を採用することによって実施した(4月1日採用)。</p> <p>・採用実績4名(労働法1名、経済・社会学系2名、心理学・職業研究系1名)</p> <p>○平成16年度に定年退職を迎える研究員2名の補充を目的として、平成17年4月採用の任期付研究員の公募を実施した(6月24日)</p> <p>・各大学院及び大学付属研究所に研究員の公募文書を送付</p> <p>・機構ホームページに研究員の公募情報を掲載</p> <p>・科学技術振興機構の研究人材データベースに研究員公募情報を登録</p>	<p>ロ 新人事制度の運用</p> <p>○平成15年度に確立した、業績評価制度を含む新人事制度の本格運用を開始した。</p> <p>・各部門目標の作成を完了(5月初旬)</p> <p>・各部門において、期首面談を実施し、業績評価の対象となる個人目標の設定及び能力評価の対象となる能力評価項目の施設を実施した。</p> <p>○新人事制度の運用と関連して、平成16年6月1日より、研究員を対象に裁量労働制を導入した。</p> <p>○評価委員会の指標を踏まえ、新人事制度が職員のモラルに及ぼす影響を把握し、制度の改善の参考とするため、全職員を対象とした意識調査を実施した。</p>	<p>ハ 人員の抑制</p> <p>昨年度に引き続き、常勤嘱託やアルバイト等非常勤職員の採用に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員の採用により対応した。</p>	<p>ニ 職員の専門的な資質の向上</p> <p>○全職員を対象に「人権研修～パワーハラスメントの防止に向けて～」を実施した。(7月14日)</p> <p>○職員の業務研修への参加は14件(34人)である。(内部監査に係る研修、独法会計セミナー等)</p> <p>(2) 人員の指標</p> <p>設立当初の常勤職員数 <u>1,40人</u> 平成16年8月末現在 <u>1,37人</u></p>