

独立行政法人労働政策研究・研修機構 平成16年度計画

第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置

業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札の積極的な導入を進める。また、業務処理への情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行う。

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置

(1) 業績評価システムの確立

適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とした業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。

業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

1 労働政策についての総合的な調査研究

(1) 調査研究の実施

イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化する高い水準の成果を出す。

(イ) プロジェクト研究

中期目標第3の1で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。

「失業の地域構造分析に関する研究」

(担当部門) 労働経済分析部門

本研究は、雇用失業の地域間格差を生み出す要因を分析し、各地域の特性を踏まえ、産業政策を含めた雇用失業情勢の改善のための効果的な方策について提言を行う。

16年度は、労働移動、産業構造変化等の視点による地域の就業・失業の研究、就業からみた地域活性化に関する研究、EU諸国の地域雇用対策に関する

研究などを実施する。

「労働条件決定システムの再構築に関する研究」

(担当部門) 労使関係・労働法部門

本研究は、個別化・多様化の進展に関する実態の把握、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定の枠組み・ルールづくりについて検討し、必要な政策提言を行う。

16年度は、パートタイム労働者をめぐる労働条件決定システムについて総合的な調査を行いつつ、就業形態の多様化を始めとする構造変化の下での労使関係のあり方について検討を加えるとともに、欧米7カ国の労働法研究者との共同研究により労使関係や労働条件決定システムについて国際比較法研究を行う。

「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」

(担当部門) 雇用戦略部門

本研究は、OECD、EU等及びこれら諸国の雇用戦略と各国における政策運営への反映、実施状況、政策効果等の分析の下に、我が国において雇用戦略を策定する場合の労働市場構造、社会的背景、雇用関係法制の体系などの特性を検討し、モデルプランの提示を行う。

16年度は、引き続きOECD・EU雇用戦略について分析するとともに、特に北欧諸国等における雇用戦略を調査する。日本に関しては、雇用に関連のある公共政策の総括的分析を行うとともに、90年代以降の雇用政策の展開を具体的に分析する。さらに、政府・地方自治体の雇用政策と企業の雇用戦略がどのように相乗効果を発揮しているのかについても調査する。

「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」

(担当部門) 労働条件・就業環境部門

本研究は、多様な働き方の実態を把握し、諸外国の現状も踏まえ、多様な働き方を可能とする就業環境のあり方や労働関係法制の適用に関するセーフティネットのあり方について検討し、労働法制の整備を中心とした厚生労働政策に資する。

16年度は、15年度調査を踏まえ、業務委託またはNPO関連従事者本人に対するケーススタディ調査ないしアンケート調査を行う。また、60歳を超える雇用延長企業における多様な雇用形態のケーススタディ調査を行う。さらに、7カ国の労働法研究者と労働者概念等に関する国際比較法研究を行う。

「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」

(担当部門) 企業と雇用部門

本研究は、大きく変わりつつある我が国企業の経営戦略と人事処遇制度等を総合的に分析し、今後の企業経営と労働に関して問題提起を行う。

16年度は、最近の日本企業の人的資源管理システムの変化を把握するとともに、そうした変化が企業業績、労働者の生産性やモラル、心身の衛生など

にどのような影響を与えるかについての実態調査を行う。

「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」

(担当部門) 人材育成部門

本研究は、職業能力評価、教育訓練、キャリアコンサルティング、職業情報システム等について、主要諸外国及び国内の状況を調査するとともに、我が国がめざすあり方について提言を行う。

16年度は、既存統計からは明らかにできなかった質的側面(教育訓練市場に提供されている訓練の内容、期間、レベル等)に関して、学校関係及び民間の教育訓練プロバイダーにアンケート調査を実施し、教育訓練市場の状況を把握する。また、社会人に対するインタビュー調査の実施及び関連データとの総合分析を行う。

「仕事と生活の調和を可能とする社会的システムの構築に関する研究」

(担当部門) 仕事と生活部門

本研究は、雇用政策及びこれと密接に関連する教育、保育、介護等の広い分野について、仕事と家庭的責任及び自己啓発等との両立を可能にする社会システムのあり方と必要な雇用政策について提言を行う。

16年度は、15年度の基礎作業を踏まえて、仕事と育児・介護の両立を中心とする支援策の実態とニーズについて企業・従業員調査を実施し、今後の支援策の拡大・充実の方向性、阻害要因を明らかにする。併せて、働き方・ライフスタイルの多様化の視点からも、本課題について検討を進める。

「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」

(担当部門) 職務・キャリア分析部門

本研究は、海外諸国の先行例も踏まえて、我が国における総合的な職業情報データベースが備えるべき要件に関する政策的インプリケーションを提示しつつ、そのプロトタイプ、実用版の開発を図る。

16年度は、パイロット版により試験的評価運用を行い、システムの改善を図るとともに、その実質内容である数値データを含む職業コンテンツ情報の開発・整備を進め、17年度の実用試験に向けて一次実用版を開発する。

「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」

(担当部門) 職業相談・就職支援部門

本研究は、中高年離職者等就職困難者の再就職支援について、グループエンカウンター、インターネットによるサイバーカウンセリング等さまざまな技法やテクノロジーを活用して、新たなカウンセリング技法及びシステムを開発する。

16年度は、15年度に検討したモデルに従い、求職者の自己理解や再就職の状況を理解することを支援するツールやガイダンスシステムのプロトタイプの開発を図るとともに、キャリア・カウンセリングの事例を収集する。

(ロ) 個別研究

労働政策研究に対する行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズを広く把握し、中長期的視点も踏まえて機構において実施することが必要と判断した「個別研究」について、研究の趣旨・目的、概要・必要性等を記載した研究計画を作成し、計画的に実施する。

平成16年度は、

厳しい雇用失業情勢の解明と解決への寄与

就業、企業行動、労使関係等さまざまな構造変化の解明とこれに対応する制度・政策への寄与

仕事と生活の調和の実現への寄与

を重点課題とし、 に関しては以下の36のテーマ(プロジェクト研究(再掲)を除く)について個別研究を実施する。

厳しい雇用失業情勢と雇用問題への対応

【総合的雇用政策の必要性】

我が国における雇用戦略の在り方に関する研究(再掲)

総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究(再掲)

労働力需給の推計

外国人労働者に関する研究

【失業の解明】

失業者の属性と再就職経路に関する研究

失業者の実態に関する追跡調査

失業率の理論的分析に関する研究

【地域の雇用情勢と政策】

失業の地域構造分析に関する研究(再掲)

【高齢者問題と政策】

中高年長期失業者の構造に関する研究

団塊の世代を対象とした生活・職業経歴の追跡

【若年者問題と対策】

若者の職業への移行の実態と移行支援のあり方に関する調査研究

若年者にとっての「魅力ある仕事、職場」に関する研究

若年労働市場の現状及び将来見通しについて

人材育成における高等教育の役割について

【就職支援メソッドの開発】

ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究(再掲)

「職業レディネステスト」の改訂に関する研究

「適性診断システム：キャリア・インサイト」の改訂に関する研究

若年者職業ガイダンス実施者に対する支援に関する研究

若年者向け職業情報OHB Yの改訂に関する研究

さまざまな構造変化への対応

【就業・雇用の多様化】

多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究(再掲)
労働者の副業に関する労働契約等の実態に関する調査

【企業構造・行動の変化と人的資源管理の変化】

企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究(再掲)
大企業における過去10年の賃金改革と今後の課題
職務・職責基準の賃金データに関する研究
パートタイム労働者の均衡処遇に関する事例研究
自動車産業の雇用・労働に関する研究
長時間労働の実態とその雇用・生産性に及ぼす影響に関する研究

【制度・政策の変化と対応】

労働基準・契約法制研究
・労働契約の展開に関する調査
・諸外国の労働契約法制について
・諸外国の労使協議制について
・解雇無効判決後の現職復帰の状況について
・ホワイトカラー・イグゼンプションに関する調査研究
産業別最低賃金制度に関する研究
特別法に基づく企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究
行政の支援による起業事例と雇用創出効果に関する研究
解雇権濫用法理と雇用調整に関する定量的分析
雇用調整助成金が事業所の構造調整に与える影響についての研究
企業のコンプライアンスと雇用に関する研究
労働大学校における研修技法等に関する研究(5-(1)-八に対応)

【労使関係の変容と胎動】

労働条件決定システムの再構築に関する研究(再掲)
諸外国の集団的労使紛争解決制度とその実態に関する研究

【諸外国の動向】

イギリスにおける能力開発を担う指導者の養成及び資格に関する調査研究
ロシアにおける労働政策と労使関係に関する研究
アジア諸国の雇用・職業訓練政策について

労働者・企業の意識の変化と仕事と生活の調和

【仕事と生活の調和】

仕事と生活の調和を可能とする社会的システムの構築に関する研究(再掲)
労働者の職業意識に関する研究
ITとディーセントワーク(良質な就業機会)に関する研究

【人材開発の新段階】

職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究(再掲)
職業訓練の就職行動に及ぼす影響に関する研究

その他

上記 のほか、例えば社会保障と労働市場の関係その他の予備的研究、国

際ワークショップのための研究等として10程度の研究を実施する。

また、年度途中において行政等から要請・依頼があったテーマについての的確に対応する。

ロ 調査研究の実施体制

プロジェクト研究

- ・ 上記の9つのプロジェクト研究を機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。
- ・ それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を上記イ(イ)のとおり設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門に、リーダーとして、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材をおく。

個別研究

個別研究は、上記により設ける研究部門のうちもっとも関連の深いものが中心となって、単独で、又は研究チームを組織して、原則として1年以内の期間で実施する。

個別研究のテーマは、政策の企画立案に資すると考えられる調査研究のニーズを機構の事業活動の中から発見・発掘し、これに基づいて機動的に設定する。ニーズの発見・発掘及びテーマの設定は、行政の要請を踏まえるほか、労使の関心など国民各層のニーズを広く把握した上で行う。

個別研究の実施計画は年度計画において定めることとし、原則として、年度ごとに最終結果をとりまとめ、公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告をとりまとめることとする。

上記の他、年度途中において行政から調査研究の要請があった場合には、これに的確に対応する。

ハ 他の政策研究機関等との連携

研究テーマに応じて、内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究の推進を行う観点から、共同研究を実施する。

国内の政策研究機関等との間で機関同士の話し合いの場を持つなど、共同研究の実施に向けた調整・提案を積極的に行い、連携を図る。

海外の政策研究機関等とは、国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資することを目的に、共通テーマに基づく研究、特定分野における各国研究者との研究会議等を通じて共同研究に取り組む。

- 内外の他の政策研究機関等との共同研究を4件以上実施する。

二 調査研究のとりまとめ

調査研究のとりまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、それぞれの分類の成果物に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の調査研究成果として発表する。

- 調査研究成果は、労働政策研究報告書、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、資料シリーズ、研究双書、ディスカッション・ペーパー及び紀要論文等としてとりまとめる。

とりまとめた研究成果については、中期目標の達成に向け、内部評価を経て、リサーチ・アドバイザーによる厳正な外部評価を受け、政策的視点から高い評価を得ることをめざす。

- のうち、10件以上の成果について、外部評価による総合評価で優秀であるとの評価を得ることをめざす。

中期目標の達成に向け、調査研究成果を活用し、関連専門誌等への論文掲載を促進する。

- 関連専門誌等への論文掲載を27件以上とすることをめざし、そのうち、3件以上は査読を経ることを掲載の条件とする雑誌等への掲載であることをめざす。

(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備

以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。

イ 優秀な研究者の確保と育成

研究員の業績評価の実施

研究員の業績評価制度を含む人事関連諸制度に基づき評価を行い、評価結果を研究員の処遇等に反映させる。

中核となる内部研究者の確保

プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として、また、常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等の内部非常勤研究員として確保又は育成する。

外部人材の活用

任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する優

秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図る。

また、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図る。

ロ 適切な研究評価の実施

業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。

研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行うこととし、厳正な評価を行うため、総合評価諮問会議にリサーチ・アドバイザー部会を設け、研究成果等に関する外部の第三者による評価を行う。

評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に機構のホームページにおいて公表する。

- 調査研究について、業績評価システムに基づいた評価を行い、研究成果の質的向上を図る。

ハ 有識者からの評価の調査等

有識者を対象とし、機構における調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について、有益度を含むアンケート調査を実施する。

また、報告書の配布にあわせて調査研究成果ごとの有益度等を把握する。

- 外部の評価・調査機関により、当機構の調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について有益度を調査し、この有益度調査において、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。

プロジェクト研究及び行政からの要請に基づく調査研究を中心として、政策的課題の把握・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動の種々の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施する。

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

労働に関する政策研究や政策論議に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。

(1) 国内労働事情の収集・整理

企業、個人を対象として一定規模のサンプルを確保した調査を各1回、企業や地域を対象としたモニター報告を6回以上、モニターなどを対象とする機動的なアンケートを3回、有識者アンケートを3回実施して、雇用や人事労務管理など国内の労働事

情に関する動向を機動的に収集・整理するとともに、モニターなどを対象としたトレンド研究会を4回開催する。併せて、調査手法の向上を図るための実証調査を実施する。

- 収集・整理する情報の質を向上させ、年度計画期間中に26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外主要国の労働情報を国別及び政策課題別に、継続的・体系的に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。

主要23カ国に海外委託調査員を設置し、労働政策研究の基盤整備となる国別情報を収集する。

7カ国程度の海外委託調査員を招へいして連絡会議を開催し、国別情報を収集する。

ロ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。具体的には以下の情報収集に取り組む。

アジア諸国の雇用・職業訓練政策について(再掲)

諸外国の労使協議制について(再掲)

企業の社会的責任

少子化対策

海外進出日系企業の人事労務管理の実態

在日外資系企業の労使関係、労働条件の実態

- 収集・整理して公表する海外情報は、年度計画期間中で320件以上とする

(3) 各種統計データ等の収集・整理

広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。

また、これらを整理し、「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。

さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、データの拡充を図り、有益性を向上させる。

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働に関する図書資料等を体系的に収集、整理、保管し、機構の調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。

併せて、これら図書資料は、閲覧・公開、レファレンス・サービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用にも供し、その有効活用を図る。

さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な利用を図る。

- ・「労働文献目録」の作成
- ・蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースの収録情報の作成・蓄積

3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。また、国際的な労働政策研究に貢献する。

このため、以下の業務を実施する。

(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的としたネットワークに参加し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究の推進に活用する。

- ・EU財団の主催する労働関係研究機関会議への参加
- ・ドイツ・ベルテルスマン財団の主催する情報交換ネットワークへの参加(情報の提供等)

アジア地域労働関係研究機関会議の開催

ILOアジア太平洋総局(在バンコク)と協力し、15カ国の研究機関による共通の研究テーマ(ITとディーセントワーク)に基づいた研究活動を進め成果を取りまとめる。

(2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい、具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいを実施する。

- 年度計画期間中に10名程度の研究者等を招聘する。

(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。

- 年度計画期間中に17名程度の研究者等を派遣する。

(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等情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。

16年度においては以下の英文等情報を作成、情報提供を実施する。

英文「日本の労働問題と分析」

英文労働統計

日本の労働法の英訳版

英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)

研究成果の英訳資料

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

4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言

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論議の活性化を促進することを目的として、以下の調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を的確に行う。

(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。

労働政策研究報告書

労働政策レポート

資料シリーズ

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

(2) 調査研究等の成果の普及

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・方法の効果的な活用(メディアミックス)を図ることによって、その広範な普及を促進する。

イ ニュースレター及びメールマガジン

調査研究、内外の情報収集・整理等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターを発行することによって、分かりやすい形で国民各層に提供する。

- 労働に関する時宜にかなった政策課題を取り上げ、同課題に関する調査研究成果を踏まえて、課題の背景や論点等を分析するとともに、企業の動向を探る「ビジネス・レーパー・サーベイ」の調査結果、事例など現場の実態、海外の動向、労使・研究者の意見・主張など課題を多角的に捉えて情報発信するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。
- 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調査研究成果等に関する情報に加えて

労働問題に関する広範な情報をもリンクした和文メールマガジンを週2回発行する。和文メールマガジンの読者数は16年度末までに23,000人以上とする。

また、政策研究等のための英文等情報基盤の整備事業において作成した英語によるわが国の労働問題、労働法制、労働関係の研究動向、研究成果等に関する情報を活用しながら、日本の労働問題に関する時事的なトピックスを加えた英文メールマガジンを月2回発行する。同メールマガジンの読者は16年度末までに1,750人以上とする。

- ニュースレター、和文・英文メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、「有益である」と答えた者の割合を70%以上となるようにする。

ロ ホームページ、データベース等

調査研究、情報収集・整理等の成果については、国民各層に幅広く公開するため、ホームページを通じて迅速に提供する。

長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。

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、蔵書データベース、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。

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。

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。

- 研究専門雑誌は、毎月1回（年度中12回）発行する。

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。

二 若年者の適職選択・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、スキルアップ講習会等を行う。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。

(3) 政策論議の場の提供

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

使関係者等の参加を得て、労働政策フォーラムを定期的を開催する。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、web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。

その他、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に応じた政策ニーズに即して、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。

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、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。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。

- 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・労使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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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、ニーズやサービスの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70%以上を目標とする。

(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画するほか、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。

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研修計画に基づき、別紙1の研修等を効果的かつ効率的に実施する。

特に、以下の点に重点的に取り組む。

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。

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。

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。

二 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。

(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。

(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。

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。

第3 予算、収支計画及び資金計画

別紙2から別紙4のとおり。

第4 短期借入金の限度額

1. 限度額 300百万円

2. 想定される理由

(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。

(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。

第5 剰余金の使途

1. プロジェクト研究等政策研究の内容の充実
2. 研修事業の内容の充実

第6 人事に関する計画

(1) 方針

- イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き、期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。
- 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。
- 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。
- ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。

(2) 人員の指標

設立当初の常勤職員数	140人
平成16年度末の常勤職員数	137人

第7 施設・整備に関する計画

施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 (労働大学校) 研修棟及び電気室外壁工事 厚生棟屋外防水整備	84	施設整備費補助金

平成16年度研修計画

研修類型		研修の名称	人員	日数
一般	基礎研 修	厚生労働本省採用職員(種)	24	5
		新任労働基準監督官 <前期>	90	20
		<後期>	90	33
		労働行政職員	62	10
			54	10
			54	10
			54	10
			54	10
			54	10
			54	10
		技術系労働基準行政職員	30	15
		小 計 4 種類 1 0 回	566	133
	研 修	上 級 研 修	厚生労働本省職員(職業安定行政系)	30
労働基準監督官			45	15
			45	15
労働基準行政職員			54	9
			54	9
			54	9
			54	9
			54	9
職業安定行政職員			59	9
			59	9
			59	9
			59	9
	59	9		
	59	9		
	59	9		

研修類型	研修の名称	人員	日数
一般 研修	職業安定行政職員	59	9
		59	9
		59	9
	雇用均等行政職員	32	9
	部門間配置転換職員	12	10
		12	10
	労政行政職員	45	4
	小計 7種類 22回	1,081	206
	計 11種類 32回	1,647	339

研修類型	研修の名称	人員	日数
専門 研修	研修担当者	47	5
	労働紛争調整官	30	5
	労働保険適用徴収	50	5
		50	5
	労働基準監督官	50	10
		50	10
	安全衛生専門 前期	40	10
	後期	40	10
	産業安全専門官	30	10
	労働衛生専門官	20	10
	放射線管理（基礎）	40	5
	放射線管理（上級）	16	4
	賃金指導業務	47	5
	労災補償保険審査	60	5
	労災補償訟務	45	5
	労災保険給付	60	8
		60	8
	60	8	

研修類型	研修の名称	人員	日数	
専門 研 修	労災保険給付	40	8	
	労災診療費審査	60	5	
	労災保険求償債権	50	5	
	職業指導	60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		60	10	
		職業指導	45	5
			45	5
			45	5
		障害者雇用 <前期>	45	10
	<後期>	45	10	
	事業主指導	45	10	
		45	10	
		45	10	
	需給調整事業関係業務	50	9	
	毎月勤労統計調査	47	3	
	小計 21種類 38回	1,822	293	

研修類型	研修の名称	人員	日数	
管理 監督 者 研 修	労働基準監督署長	25	5	
	公共職業安定所長	45	5	
		45	5	
		45	5	
		労働基準監督署課長 A	60	10
		B	50	5
			50	5
		50	5	

研修類型	研修の名称	人員	日数
管理監督者研修	公共職業安定所課長・統括職業指導官	45	5
		45	5
		45	5
		50	5
		50	5
小計 4種類 13回		605	70

研修類型	研修の名称	人員	日数
特別研修	キャリア・コンサルタント養成	45	14
小計 1種類 1回		45	14
総計 37種類 84回		4,119	716

平成16年度計画予算

(単位:百万円)

区 別	金 額			
	一般勘定	労災勘定	雇用勘定	計
収 入				
運営費交付金	502	166	2,856	3,524
施設整備費補助金	0	8	76	84
受託収入	34	0	0	34
その他の収入	83	0	31	114
計	619	174	2,963	3,756
支 出				
人件費	396	49	1,184	1,630
一般管理費	23	79	486	588
業務経費	201	37	1,217	1,455
政策研究経費	76	29	414	519
情報収集等経費	0	0	321	321
国際研究交流経費	46	0	75	121
成果普及等経費	41	0	397	438
研修事業経費	4	9	9	22
その他の経費	34	0	0	34
施設整備費	0	8	76	84
計	619	174	2,963	3,756

[人件費の見積り]

期間中総額1,728百万円を支出する。

一般管理費等	1,630百万円
業務経費	98百万円

[注釈]

- 1)業務経費の政策研究経費には受託経費33百万円、一般管理費には同2百万円を含む。
- 2)各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

平成16年度収支計画

(単位:百万円)

区 別	金 額			
	一般勘定	労災勘定	雇用勘定	計
費用の部	620	167	2,890	3,677
經常費用	620	167	2,890	3,677
人件費	396	49	1,184	1,630
一般管理費	23	79	486	588
業務経費	201	37	1,217	1,455
政策研究経費	76	29	414	519
情報収集等経費	0	0	321	321
国際研究交流経費	46	0	75	121
成果普及等経費	41	0	397	438
研修事業経費	4	9	9	22
その他の経費	34	0	0	34
減価償却費	0	1	3	4
財務費用	0	0	0	0
臨時損失	0	0	0	0
収益の部	620	167	2,890	3,677
運営費交付金収益	502	166	2,856	3,524
受託収入	34	0	0	34
資産見返物品受贈額戻入	0	1	0	1
資産見返運営費交付金戻入	0	0	2	3
その他の収入	83	0	31	114
財務収益	0	0	0	0
臨時利益	0	0	0	0
純利益	0	0	0	0
目的積立金取崩	0	0	0	0
総利益	0	0	0	0

[注釈]

- 1)当機構における退職手当については、役員退職金規程及び職員退職手当支給規程に基づいて支給することとなるが、その全額について運営費交付金を財源とすることを想定している。
- 2)業務経費の政策研究経費には受託経費33百万円、一般管理費には同2百万円を含む。
- 3)各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。

平成16年度資金計画

(単位:百万円)

区 別	金 額			
	一般勘定	労災勘定	雇用勘定	計
資金支出	619	174	2,963	3,756
業務活動による支出	619	166	2,887	3,672
投資活動による支出	0	8	76	84
財務活動による支出	0	0	0	0
翌年度への繰越金	0	0	0	0
資金収入	619	174	2,963	3,756
業務活動による収入	619	166	2,887	3,672
運営交付金による収入	502	166	2,856	3,524
受託収入	34	0	0	34
その他の収入	83	0	31	114
投資活動による収入	0	8	76	84
施設整備費補助金による収入	0	8	76	84
その他の収入	0	0	0	0
財務活動による収入	0	0	0	0
前年度からの繰越金	0	0	0	0

[注釈]

各欄積算と合計欄の数字は四捨五入の関係で一致しないことがある。