

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

業務実績評価シート

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する質の高い成果を出していることと認められること。なお、課題研究については、年度途中における適切な要請についても、積極的かつ機動的に対応すること。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題策研究。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</p> <p>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。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、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充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、別紙のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>プロジェクト研究は、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。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、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充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。</p> <p>また、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。</p> <p>課題研究は、上記イの研究部門の</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>イ 調査研究の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 中長期的な労働政策の課題に対応する7つのプロジェクト研究と、厚生労働省からの要請に基づいた8件の課題研究を実施した。緊急の政策課題に対応するために、年度途中に厚生労働省から要請された研究についても積極的に対応した。（資料1参照） <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究サブテーマ 19テーマ ・課題研究 8テーマ ○ 第2期中期計画に基づき、プロジェクト研究（サブテーマ）及び厚生労働省からの要請に基づく課題研究を実施している。研究テーマの策定・研究実施にあたっては、厚生労働省の要請内容及び機構自らの問題意識を踏まえつつ、機構役員等の幹部と厚生労働省政策統括官等との意見交換の場（「ハイレベル会合」）等において、行政・労使等におけるニーズや意見を踏まえたうえで決定した。 ○ とりわけ、平成21年度のプロジェクト研究のサブテーマについては、各部門内はもとより部門横断的な議論を行い、機構としての考え方を整理（平行して、厚生労働省サイドにおいても、中長期的な政策課題も踏まえ、調査研究を必要とする政策的論点等を整理。）した上で、ハイレベル会合等を通じて双方の考え方の突き合わせを行い、非正規雇用など重要性の高い21テーマを選定した。 <p>ロ 研究の実施体制（資料2参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究員数を前年度比3名減とした体制で、第2期中期計画に基づき、研究活動を実施した。 ○ プロジェクト研究に対応して、研究部門を統括する統括研究員の下、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置している。プロジェクト研究の実施に当たっては、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する柔軟な実施体制を構築した。 ○ 課題研究は、研究部門のうち研究課題に最も関連の深い部門が担当として実施した。また研究テーマによっては他部門と協力して研究を実施した。 ○ 研究成果のとりまとめ段階で、研究発表会を実施することにより、スケルトンの発表と意見交換を経て、研究内容のブラッシュアップができる体制としている。 ○ 全てのプロジェクト研究（サブテーマ）、課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から、研究成果のとりまとめに向け、厚生労働省と意見交換を行うなど、各研究を適切に推進する体制をとっている。 ○ 第2期中期計画のプロジェクト研究の研究目的を改めて明確化し、労働政策に資する研究成果をあげるための課題を洗い出し、研究体制の在り方等について検討するため、理事長をトップとして「プロジェクト研究の在り方に関する意見交換」（4～9月）を実施した。 ○ 調査研究の実施に当たり遵守すべき事項をまとめた「調査等倫理要綱」に基づき、調査研

うちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、実施し、成果を公表する。

課題研究の実施計画は、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または進捗状況を取りまとめることとする。

なお、年度途中における要請についても、機動的に対応する。

究活動に取り組んでいる。

ハ 研究の実施と成果

- 各研究テーマについて、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。年度途中においては、研究員に対するヒアリングを2回（10月、3月）実施し、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。このような取組みの結果、20年度は、27件の研究テーマが計画され、ほぼ研究計画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。
（資料3参照）

ニ 政策に資する質の高い成果の確保

- 調査研究成果は各般の政策の企画・立案に活用されている。労働経済白書等、専門図書への引用件数は540件となり、前年度（521件）を上回り過去最高となった。研究員の審議会等への参画や議員・行政への情報提供件数についても88件と、前年度（78件）を上回る過去最高の件数となり、政策の企画立案、政策議論の活性化に貢献した。

- ①研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況 540件（前年度521件）
 - ・「平成20年版労働経済白書」（8月3日公表）への引用 11件
 - 調査シリーズNo.41「第5回勤労生活に関する調査(2007年)ースペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」ー(2008)
 - 調査シリーズNo.51「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」(2008)
 - 調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成ー機械・金属関連産業の現状ー」(2008)
 - ・その他の白書への引用 15件
 - 平成20年版高齢社会白書(5月20日公表) 1件
 - 資料シリーズNo.34「労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2007年版)による将来推計ー」(2008)
 - 平成20年度年次経済財政白書(7月23日公表) 4件
 - 報告書No.59「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合一独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査ー」(2006)
 - 最近の海外労働情報(2006)
 - 最近の海外労働情報(2007)
 - データブック国際労働比較2008(2008)
 - 2008年版ものづくり白書(6月12日公表) 2件
 - 調査シリーズNo.44「ものづくり産業における人材の確保と育成ー機械・金属関連産業の現状ー」(2008)
 - 平成20年版少子化社会白書(4月22日公表) 2件
 - 資料シリーズNo.34「労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2007年版)による将来推計ー」(2008)
 - 平成20年版男女共同参画白書(6月13日公表) 2件
 - 調査シリーズNo.25「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(2006)
 - 報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
 - 平成20年版厚生労働白書(8月5日公表) 1件
 - 調査シリーズNo.41「第5回勤労生活に関する調査(2007年)ースペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)」ー(2007)
 - 通商白書2008(9月16日公表) 3件
 - 報告書No.59「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合一独・仏・英・伊・蘭5カ国比較調査ー」(2006)
 - 報告書No.81「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」(2007)
 - 外国人留学生の採用に関する調査(2008)
 - ・専門図書等への調査研究成果引用 445件
(専門図書199件、専門誌140件、紀要84件、政府等以外の報告書3件、学会誌13件、一般の雑誌6件)
 - ・審議会・研究会における報告書等への引用 69件
 - 経済財政諮問会議(内閣府) 5件
 - 第4回「構造変化と日本経済」専門調査会(4/7)参考資料
 - 調査シリーズNo.38「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

—報告書No. 61「現代日本企業の人材マネジメント— プロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析」中間とりまとめ」
 第9回本会議（4/23）配布資料
 —資料シリーズNo. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」（2008）
 第10回本会議（5/9）説明資料
 —調査シリーズNo. 42『外国人留学生の採用に関する調査』（2008）
 第6回「構造変化と日本経済」専門調査会（5/9）参考資料
 —報告書No. 74「企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究報告書」（2007）
 成長力底上げ戦略推進円卓会議（内閣府） 3件
 第5回（5/15）参考資料
 —資料シリーズNo. 3「別冊資料・就業構造基本調査特別集計『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』（2005）
 第6回（6/20）参考資料
 —資料シリーズNo. 3「別冊資料・就業構造基本調査特別集計『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』（2005）
 高度人材受入推進会議（内閣府） 5件
 第1回（12/2）参考資料
 —海外労働情報（2008）
 第1回実務作業部会（12/24）
 —「日本企業における留学生の就労に関する調査」（留学生調査・企業調査）（2008）
 第3回 実務作業部会（2/23）
 —第4回グローバル企業の人材マネジメント調査結果（2006）
 —第7回海外派遣勤務者の職業と生活に関する調査結果（2008）
 —第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果（2006）
 法制審議会（法務省） 6件
 民法成年年齢部会第4回（6/3）配布資料
 —報告書No. 72「大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて—」
 民法成年年齢部会第5回会議（7/1）配布資料
 —報告書No. 6「移行の危機にある若者の実像—無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告）」（2004）
 —報告書No. 35「若年就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から」
 公務員の高齢期の雇用問題研究会（人事院） 2件
 第18回（1/27）参考資料
 —報告書No. 83『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』
 —DPS-05-015『多様性に配慮した本格的な雇用延長を実現するための課題』
 労働政策審議会（厚生労働省） 12件
 第34回 職業安定分科会 雇用対策基本問題部会（8/7）参考資料
 —資料シリーズNo. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」（2008）
 第35回 雇用対策基本問題部会（9/25）配付資料
 —『『団塊の世代』の就業・生活ビジョン』フォローアップ調査（2008）
 —「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート）結果（2007）
 —「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（2007）
 第82回 雇用均等分科会（8/27）参考資料
 —「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（2007）
 —Business Labor Trend 2006. 1（2006）
 第85回 雇用均等分科会（10/8）参考資料
 —「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（2006）
 —有期契約者の育児休業等の利用状況に関する調査（2008）
 —「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006）
 第40回 職業能力開発分科会（10/17）
 —ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査（2008）
 社会保障国民会議（内閣府） 17件
 第3回本会議（4/16）資料
 —資料シリーズNo. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」（2008）
 第4回本会議（5/16）資料
 —「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（2007）
 第9回本会議（11/4）最終報告参考資料
 —資料シリーズNo. 34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」（2008）
 第2回所得確保・保障（雇用・年金）分科会（4/14）

- 若者の包括的な移行支援に関する予備的検討(総務省：2002年就調特別集計) (2006)
- 「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(2007)
- 『大都市の若者の就業行動と移行過程』(2006)
- 60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査 (2007)
- 高年齢者の継続雇用の実態に関する調査 (2006)
- 『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」2006
- 多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)
- 「労働者の働く意欲と雇用管理の在り方に関する調査(企業調査)」(2004)
- 第3回所得確保・保障(雇用・年金)分科会(4/30)
 - 資料シリーズNo.34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」(2008)
- 第2回持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会(4/7) 参考資料
 - 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2007)
- 第3回持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会(4/21) 参考資料
 - 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2007年)
- 国家公務員制度改革推進本部(内閣府) 1件
 - 労使関係制度検討委員会(第1回)10/22配布資料
 - 「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」(2005)
- 男女共同参画会議(内閣府) 9件
 - 基本問題専門調査会・報告書(10/7)
 - 報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
 - 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会報告「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット(概要版)」4/9
 - 報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
 - 調査シリーズNo.16「大卒採用に関する企業調査」(2006)
 - 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(第14回)7/1配布資料
 - 調査シリーズNo.41『第5回勤労生活に関する調査(2007年)—スペシャルトピック「仕事と生活の調和(ワークライフバランス)—』(2008)
 - 調査シリーズNo.15『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—』(2006)
 - 調査シリーズNo.30『『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果』(2007)
 - 第25回全体会議(12/2)
 - 報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)
 - 資料シリーズNo.34「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2007年版)による将来推計—」(2008)
- 海外情勢報告2007～2008年 7件
 - 報告書No.39『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』(2005)
 - 報告書No.36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』(2005)
 - 『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合』(2006)
 - 『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、英国、アメリカ—』(2004)
 - 『海外労働情報』(2006.8)
 - 『アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—』
- 今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会(厚生労働省) 2件
 - 第1回研究会(8/8)
 - 報告書No.75『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して』(2007)
 - 資料シリーズNo.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』(2006)
- ②審議会等への参画等 88件(前年度78件)
 - ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画 65件(前年度58件)
 - 「法制審議会」(法務省)、「社会保障審議会」(厚生労働省)、「中央教育審議会」(文部科学省)、「防衛人事審議会」(防衛省)、「労働政策審議会」(厚生労働省)委員等
 - ・行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応 23件(前年度20件)
- ③労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)

厚生労働省関係部局55課室に対して過去1年間を対象として実施した行政官アンケートにおいて、32課室が機構の成果物等を活用したと回答した。法令等の制定・改正等の参考資料、新規施策検討の参考、審議会・研究会に活用したとして、回答した30課室がその成果が業務に有益であった(「大変役に立った」「役に立った」と回答した。報告書等の研究成果だけでも119件が挙げられるなど、機構の研究成果物は労働政策の企画立案等に広く活用されている。(資料4参照)

			<p>(活用例) 報告書No. 83『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』(2007) ：「高齢者等職業安定対策基本方針」(平成21年度厚生労働省告示第252号) 制定の際に参考資料として利用。 労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会(第34～38回)の資料として利用。 (職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課)</p> <p>報告書No. 99『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—』(2008) ：審議会・研究会等資料(労働政策審議会雇用均等分科会)その他施策立案及び実施のための参考資料とした。(雇用均等・児童家庭局育児・介護休業推進室)</p> <p>調査シリーズNo. 39『ハローワーク来所者の求職行動に関する調査』(2008) ：経済危機対策等、政策立案等の参考として活用した。(職業能力開発局総務課実習併用職業訓練推進室)</p> <p>調査シリーズNo. 43『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』(2008) ：好事例集(「若年者の雇用機会の確保等についての企業からの好事例集の収集に関わる調査研究報告書」) 作成の際の基礎資料や、国会答弁の参考資料として。(職業安定局雇用開発課若年者雇用対策室)</p> <p>「キャリア・インサイトMC(ミッド・キャリア)」(2008)、「キャリアマトリックス2008」(2008)、 「職業紹介用職種別チェックポイント—製造・製作編—」(2008) ：全国の職業安定行政において、職業相談業務に活用している。(職業安定局総務課首席職業指導官室)</p> <p>ホ 行政への機動的対応</p> <p>○年度途中で要請された課題研究 1件(前年度3件) 今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査研究(労働政策担当参事官室)</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> 自己評価の総括理由 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマの策定にあたり、ハイレベル会合等において厚生労働省からの要請に対応した。また行政の白書や審議会等の報告書、専門図書等に引用された研究成果は、前年度(521件)を上回る過去最高の540件となった。さらに労働政策審議会等、厚生労働省の審議会等だけではなく、社会保障国民会議(内閣府)、中央教育審議会(文部科学省)、法制審議会(法務省)をはじめ、他省庁も含む行政機関の審議会・研究会等への参画についても過去最高の65件(前年度58件)に及び、労働政策の企画立案、政策研究の活性化に貢献している。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>プロジェクト研究及び課題研究の研究成果は、厚生労働省の審議会等にとどまらず、他府省の審議会等、白書及び専門図書においても多くの利用(引用された研究成果は540件)がなされる等、労働政策の企画立案等に質・量の両面で寄与しており、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>こうしたことは、これらの研究成果が行政や国民各層のニーズに対応し、かつ、政策立案に真につながるようなタイムリーなテーマを扱っていることや、その質の高さの証左とも言える。</p>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマの策定にあたっては、ハイレベル会合、労使懇談会等において、厚生労働省からの要請のほか、行政・労使等のニーズや意見を踏まえながら行う体制を構築し実施している。(業務実績2頁「イ 調査研究の実施」参照) 	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究員数削減という厳しい状況にもかかわらず、生産性の向上によりアウトプットの量と質はむしろ向上させており、また、我が国の労働政策の立案および研究など多様な分野において研究成果が利用されており、目標を顕著に上回る成果を残している。政府関係資料への引用や、審議会等への参加状況などはむしろ件数が増加している。
<ul style="list-style-type: none"> 研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の研究テーマごとに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、成果物、スケジュール(プロジェクト研究については中期的なスケジュール)等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。(業務実績3頁「ハ 研究の実施と成果」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> これらの研究成果は政策的緊急度の高いテーマに対して、単なる実証的・政策的研究にとどまらずそこから政策的な含意を引き出すことで貢献をしようとするものであり、一般の大学や研究機関ではなしえないものである。 厚生労働省からの要請を踏まえ、計画されている。 他省庁の審議会・研究会等にも貢献している。
<ul style="list-style-type: none"> 各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング(10月、3月)を行い、適宜、研究計画の見直しを行い、調査研究活動を計画的 	<ul style="list-style-type: none"> 行政官アンケートの回答も、機構を高く評価するものとなっている。 適切な取組がなされ、所期の研究結果が出ており、引用件数が過去

	<p>に推進した。20年度の研究テーマは、27テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施された。 (業務実績3頁「ハ 研究の実施と成果」参照)</p>	<p>最高となっている。 <ul style="list-style-type: none"> 研究者数及び経費を縮減している中で、量的にも質的にもハイレベルの研究成果をあげ、引用やアンケート等の結果も過去最高の結果を出している。 研究テーマの策定と研究計画のヒアリングは予定どおり行われた。 調査研究の進捗状況はほぼ予定どおりであった。 調査研究成果が様々な面で引用され、質の高い成果が得られている。 審議会等へ積極的に参加、情報発信の機能を十分に果たしている。 研究成果は政策等で十分に生かされている。 研究成果の審議会等行政への引用件数540件は、大きな成果と特に評価する。 各審議会、他行政に資する資料等その貢献度は高い。 研究テーマ、研究成果においても有益なものが多く評価を得ている点は評価できる。 国や社会の要請に良く対応し、かつレベルも高く成果を評価できる。 研究員を△3人とする中で目標とする研究成果を上回っている。 </p>
<p>・政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 研究員を前年度に比べ3名削減している中でも、行政の白書や審議会・研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果は540件と、前年度(521件)を上回る過去最高の件数となった。労働政策の企画・立案や、政策研究の活性化に貢献している。厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいても、「機構の成果物を活用したことがある」と回答した32課室のうち30課室が「成果が業務に有益であった」と回答している。調査研究成果119件が法令等の制定・改正、新規施策の検討、審議会、研究会の資料などに活用されており、多くの研究成果物が労働政策の企画立案等に役立っている。また行政機関の審議会・研究会等への参画について、厚生労働省の「労働政策審議会」「社会保障審議会」等をはじめとして、内閣官房の社会保障国民会議や、文部科学省の「中央教育審議会」、法務省の「法制審議会」をはじめ、他省庁の審議会・研究会等にも貢献している。 (業務実績3頁「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」参照) </p>	<p>(その他意見) <ul style="list-style-type: none"> このままの縮減を今後も継続した場合、研究者が疲弊し、高いレベルの研究に支障が出かねないことを懸念する。研究の種類や実施体制の質的見直しが必要と考える。 自主研究を廃止すると専門以外視野が狭くなるのでは(厚労省の意向に基づくテーマだけになるのでは)。 </p>
<p>・研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 専門性を有する研究員が、調査研究活動を体系的、継続的、中立的に実施するとともに、厚生労働省の緊急の要請にも積極的に対応している。さらに、若年者の雇用対策(例：地方の若者の就業行動と移行過程)をはじめ、労働現場の現状を的確に把握しつつ、先見的な研究に取り組んでいる。行政官アンケートの回答においては、機構の成果を有益とする理由として、「経済危機対策等の政策立案について、政策立案に向けた基礎資料、バックデータとして活用した(職業能力開発局総務課実習併用職業訓練推進室)」、「資料を作成する際に参考になる研究が多く、労働問題を把握する上で欠かせない(雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課)」、「労働時間や休日等についての海外比較等についてはわかりやすくまとめた資料等は他にあまりない(労働基準局監督課)」「他の調査では補足しにくい部分も調査されていることが多い(職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課)」など、他機関では得られない行政に有益な研究テーマ及び研究成果が高く評価されている。 (業務実績5頁「③ 労働政策の企画立案等における活用実績(行政官アンケート)」参照) </p>	
<p>・研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。</p>	<p>実績：○ <ul style="list-style-type: none"> 研究の実施に当たり、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する、柔軟な実施体制を構築し対応している。 (業務実績2頁「ロ 研究の実施体制」参照) </p>	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>(2) 厚生労働省と機構との認識の共有化を図るための意見交換等の仕組みに基づき、研究計画・実施の各段階において、当該意見交換等の内容を逐次反映させること。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。 また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。 また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等</p> <p>イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見</p> <p>○ 研究計画策定・研究実施等にあたり、機構自らの問題意識を踏まえつつ、ハイレベル会合をはじめとした意見交換の場を数多く設けるとともに、理事長自ら厚生労働省政策統括官と会見し、21年度以降のプロジェクト研究の進め方等について意見交換を行うなど、厚生労働省との連携のための取り組みをより一層強化した。</p> <p>①ハイレベル会合の開催 1回(前年度2回) 理事長をはじめとする機構幹部と、政策統括官をはじめとする厚生労働省幹部を参加メンバーとするハイレベル会合において、21年度の研究テーマや、今後の政策課題等について、意見交換が行われた。</p> <p>②政策研究会の開催 9回(前年度9回) 政策研究会（政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）を下記のとおり開催した。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 労働に関するCSR推進について(4月18日) 2) 「平成19年版働く女性の実情」及び男女雇用均等方針について(5月9日) 3) パートタイム労働者をめぐる政策について(6月19日) 4) 平成20年版労働経済白書「働く人の意識と雇用管理の動向」(7月28日) 5) 平成20年度年次経済財政報告について(8月8日) 6) 平成21年度労働政策の重点事項(案)について(8月21日) 7) 労働者派遣制度に関する現状と今後の課題について(10月8日) 8) 有期契約労働者の雇用管理改善に関する研究報告及びガイドラインについて(10月8日) 9) 労働政策の現状(12月18日) <p>③厚生労働省政策担当者との勉強会 10回(前年度7回)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 「日本的高卒就職システム」の変容と模索(4月25日) 2) 中小企業における能力開発・人材育成—論点整理—(4月25日) 3) 非正規労働者の態様に応じた能力開発施策(4月25日) 4) 子育て後の女性の再就職をめぐる課題とその解決(5月28日) 5) 有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と有期契約労働者の育児休業の定着に向けた課題—(5月28日) 6) 高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告(7月2日) 7) 『団塊の世代』の就業と生活のビジョン」フォローアップ調査結果—「団塊の世代」：60歳定年の正社員の「この一年」—(7月2日) 8) 企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究(7月18日) 9) 企業外の紛争解決システムの現状と課題(7月18日) 10) 労働組合と労使協議機関の併存の現実—オフセットかシナジーか—(7月18日) <p>④中間段階における各研究部門と厚生労働省との意見交換(8～9月実施)</p> <p>⑤21年度プロジェクト研究サブテーマに関する厚生労働省との意見交換(1～2月実施) 理事長と厚生労働省政策統括官との上記意見交換を踏まえ、21年度プロジェクト研究サブテーマの選定に当たり、厚生労働省との間で、以下のとおり、すり合わせを行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20年夏から年末にかけて機構内で、21年度以降のサブテーマについて、各部門内はもとより部門横断的な議論も行い、機構としての考え方を整理。 ・上記の作業と並行して、厚生労働省サイドにおいても、中長期的な政策課題も踏まえ、調査研究が必要とされる政策的論点等を整理。 ・両者の考え方を突き合わせ、非正規雇用など重要度の高い21テーマを、21年度サブテーマとして選定。 <p>⑥21年度課題研究テーマに関する厚生労働省との意見交換(2～3月実施)</p>

⑦ 20年度研究内容の最終調整・取りまとめの調整（2～3月実施）

○ 研究の実施への行政担当者の参加者数 45人（前年度44人）

ロ 研究機関との連携

○ 海外研究機関との連携等

海外研究機関との連携等を通じた労働政策研究の推進については、（1）各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、（2）特定の政策課題に関し各国が自国の状況について報告する、（3）機構のプロジェクト研究の推進に海外の研究者の協力を得る、などの目的に応じて多様な形態で実施した。その成果は、海外の研究者の活用を勘案し必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図っている。ホームページで公表した成果には27,000件のアクセスがあった（前年度27,500件）。

① 「日韓ワークショップ」

韓国労働研究院（KLI）と、「地域雇用創出の現状と課題：日韓比較」をテーマに、6月17日、東京で開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文（機構研究員の分は2本）を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は韓国語に翻訳されてKLIのホームページでも公表された。

② 「日中韓ワークショップ」

中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と「活気に溢れたシステムチックな人的資源市場」をテーマに11月4日、中国で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文（機構研究員は2本、計6本）を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてCALSS、KLIの各ホームページでも公表されている。

③ 「国際比較労働問題セミナー」

プロジェクト研究「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」の基礎資料として活用することを目的に、労働条件やジェンダー、ワーク・ライフ・バランス等にかかわる欧米諸国等の労働時間制度に関する情報を収集するため、米、英、独、仏、スウェーデンの研究者を招き、当機構の研究員および外部の研究者、政策担当者等を交えて1月22日、東京でセミナー（「労働時間のフレキシビリティ：国際比較」）を開催。また、欧米諸国の労働時間に関する労使関係者等の関心が高いことから、セミナー翌日に、招聘した研究者を講師に労働政策フォーラムを開催した。セミナーを通じて収集した各国の（1）労働時間の概要、（2）労働時間に関する制度的構造、（3）各国の労働時間政策が雇用慣行に与えた影響、に関する情報を21年度に報告書としてとりまとめ、印刷物、ホームページで公表する予定。

④ 「日本とオーストラリアの労働市場の比較」

規制緩和を基調とする労働市場改革を通じて低い失業率を実現したオーストラリアとわが国の労働市場を比較研究することにより、政策的な示唆に富む情報の収集を目的に、オーストラリア国立大学（ANU）豪日研究センターと18年度から比較研究に取り組んだ。具体的には、（1）少子高齢化対策、（2）労働の非正規化、（3）技術革新と雇用のミスマッチ、（4）経済改革と所得格差、（5）若年労働者の非正規化問題、などの課題について、日豪双方が各課題ごとに担当研究者を決め、比較研究を行った。本研究の成果は21年度にとりまとめ、印刷物として刊行する予定。

⑤ 「成果主義賃金制度の日韓比較」

日韓両国において企業への導入が相次いでいるにもかかわらずその実態が必ずしも明らかではない「成果主義的な賃金制度」に関する比較研究を韓国労働研究院（KLI）と実施した。本共同研究は18年度から開始したが、20年度においては19年度に実施したヒアリング調査結果の比較検討を行うとともに、当機構が18年度に実施した「企業経営と人材マネジメント」に関するアンケート調査と比較可能な調査項目で韓国側が実施したアンケート調査をとりまとめ、両調査結果の比較検討を行い、この成果を報告書にとりまとめた。

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 国内の政策研究機関等との連携等 一橋大学国際・公共政策学院が行うコンサルティング・プロジェクト（依頼機関の協力を得て政策課題に関するコンサルティングを学生に経験させることにより、学生の政策分析・形成能力を高めること等を目的とするもの）に対して協力をを行い、指導担当研究員が学生（1名）に対して直接指導を行った。 ・テーマ「職業能力の観点から見た日本の高等教育制度とインターンシップ制度の現状と課題」（平成19年11月より平成20年8月まで） ○ 外部機関から研究員への講師等の要請 <ul style="list-style-type: none"> ・大学講師（講座） 20件（前年度19件） ・地方行政機関、その他機関への講師（講演） 66件（前年度94件） ・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加 62件（前年度43件）
--	--	--

評価の視点	自己評価：A	評定：A
・自己評価の総括理由	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として、ハイレベル会合を開催したほか、政策担当者との勉強会等を前年度を上回って開催した。また、理事長自ら厚生労働省政策統括官と会見し、21年度以降のプロジェクト研究の進め方等について意見交換を行うとともに、当該意見交換を踏まえ21年度以降のサブテーマに関して実務レベルで詳細なすり合わせを行うなど、厚生労働省との連携を一層強化した。そのほか、研究の中間段階等における意見交換を行うとともに、研究の実施に参加した行政担当者も前年度（44名）を上回る45名となった。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>厚生労働省の審議官級の幹部と理事長をはじめとする機構役員等との意見交換の場である「ハイレベル会合」を、理事長と同省政策統括官との意見交換をはじめ各層における意見交換を重ねた上で開催したり、前年度実績を上回る頻度で政策研究会や同省政策担当者との勉強会を開催したことは、同省との連携を一層強化するものであり、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省との連携については、実質的な連携レベルでは前年と同等ないしそれ以上の連携の機会を作り出しており、それによって導き出された研究テーマも国の労働政策上必要欠くべからざるものである。 ・国外の国を代表する研究機関との協力も、アジアを中心に回数内容ともに高いレベルを実現している。 ・ハイレベル会合や勉強会の開催、政策統括官との会見などで連携を図っている。 ・K L I、C A L S S、A N U等との共同研究を行い、その成果を公表したホームページに27,000件のアクセスがあった。 ・厚生労働省の政策担当者などと各層において意見交換を積極的に行い、研究テーマのすり合わせや研究への参加などを進めていることは高く評価できる。 ・各種の意見交換と勉強会が予定を上回って行われた。 ・その他の実績はおおむね予定どおりであった。 ・政策研究ニーズの把握やシーズの発見を着実にしている。 ・研究機関との連携も適切に行っている。この面ではB評価で良いと判断した。 ・厚労省との密な意見交換に努めている。 ・厚生労働省との連携は実質的な成果を上げたと評価する。 ・厚労省をはじめ、外部研究機関と密接な連携をとり、適切なテーマ設定のもとに研究を進めたことを評価できる。 ・厚生労働省、その他研究機関との連携について、適切な取り組みを行っている点は評価できる。 <p>（その他意見）</p>
【評価の視点】 ・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として、ハイレベル会合を実施するとともに、政策研究会および政策担当者との勉強会を、前年度（16回）を上回る19回開催し、研究内容の発表及び意見交換を行った。また、新たに研究の中間段階等における研究部門と厚生労働省との意見交換を行った。（業務実績8頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照） 	
・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究テーマの策定・実施にあたっては、機構自らの問題意識を踏まえつつ、研究内容がより一層政策に資するものとなるよう、厚生労働省の要請内容及びハイレベル会合をはじめとする研究の各段階における意見交換を実施し、行政等におけるニーズや意見を研究に反映させた。（業務実績8頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照） 	
・内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外研究機関（韓国労働研究院（K L I）、中国労働社会保障研究院（C A L S S）、オーストラリア国立大学（A N U）豪日研究センター）等と連携した共同研究を、機構研究員が参加し、多様な形態によって実施した。ホームページで公表した共同研究等成果に対して前年度（27,500件）レベルを維持し、27,000件のアクセスがあった。 ・他の政策研究機関等との連携を図り政策研究をより一層推進するため、一橋大学のコンサルティング・プロジェクトに対して協力を行った。（業務実績9頁「ロ 研究機関との連携」参照） 	

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">・今後より一層具体的、継続的な連携を望む。・当機構が厚生労働省の傘下にあるとはいえ、あまりにも厚生労働省寄り。その意向どおり動くことがものの見方、考え方を狭くしているのではないか。・目標を上回る／meetする／下回るを判断する指標を工夫していただきたい。 |
|--|--|---|

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績														
<p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働政策の企画立案及び実施へどのように反映されたのか、当該労働政策研究の有効性を検証する仕組みに基づき、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けること。また、当該検証及び評価の結果を公開すること。</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取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、労働政策研究報告書等の成果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研究成果として発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施 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る。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取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、労働政策研究報告書等の成果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研究成果として発表する。 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッションペーパー等として取りまとめる。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施 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る。労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 研究成果のとりまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を経ることとし、質の高い成果の確保を目指した。</p> <p>(研究成果とりまとめの流れ) 所内研究発表会(スケルトンによる)の開催 → 内部研究者等によるレビュー → レビュー指摘事項に留意した修正 → 内容確定 → 内部評価 → 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会)</p> <p>(イ) 研究成果の取りまとめ 20年度にとりまとめた研究成果は54件となった。研究員1人当たりの実績件数は、1.69件となり、第1期の平均(1.47件)を上回り、前年度(1.69件)と同様の高水準を維持した。</p> <table border="1" data-bbox="1765 982 2537 1354"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>10 (10)</td> </tr> <tr> <td>ディスカッションペーパー</td> <td>6 (6)</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>1 (1)</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>8 (3)</td> </tr> <tr> <td>その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>54</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ ()内の数字は外部評価の件数</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>○ 調査研究成果の内部・外部評価については、2名の評価者による評価結果（5項目の視点別評価と総合評価）に基づき、5段階の定量的評価を実施した。 (評価項目) ①趣旨・目的が明確になっているか。 ②研究方法が適切なものか。 ③研究成果・結果の水準はどうか。 ④研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む）。 ⑤政策又は政策論議活性化への貢献度。</p> <p>○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等については、内部評価および外部評価を実施した。</p>	成果物	公表済件数	労働政策研究報告書	10 (10)	ディスカッションペーパー	6 (6)	労働政策レポート	1 (1)	研究開発成果物	8 (3)	その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	29	計	54
成果物	公表済件数																
労働政策研究報告書	10 (10)																
ディスカッションペーパー	6 (6)																
労働政策レポート	1 (1)																
研究開発成果物	8 (3)																
その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	29																
計	54																

	<p>ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p>	<p>取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築 民間等ではなしえないもの、または実施していないものかとの視点で外部評価票の様式を充実させる。</p>	<p>内部評価は、内部評価委員会において、機構内の評価者（1件につき2名）の評価、研究担当者のリプライを考慮して、評価を決定した。外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を持つ外部専門家（1件につき2名）の評価によって決定した。（資料5参照）</p> <p>ハ 厚生労働省における評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 19年度における研究成果についての、厚生労働省における具体的な活用状況をホームページに公開した。 <p>ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 行政評価については、政策の企画立案に役立つか、という視点から実施するとともに、その評価結果をホームページに公開した。 ○ 外部評価について、民間等では成し得ないものかどうかとの視点を新たに加えた。
--	---	---	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各研究員の努力により、研究員1人当たり実績件数については、第1期の平均（1.47件）を上回る一定の水準（1.69件）を確保した。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>昨年度に比べて研究員が3名削減されている中で、研究員1人当たり実績件数について、前中期目標期間の平均（1.47件）を上回る1.69件の実績を上げるとともに、法人における内部評価及び外部評価、厚生労働省における評価を適切に実施し、外部から高い評価を得るなど、中期計画を上回っていると評価できる。</p>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果のとりまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を行うことで、質の高い成果の確保を目指した。各研究員の努力により、各研究においてほぼ当初の予定通りの研究成果を取りまとめた。20年度にとりまとめた研究成果は54件（前年度61件）となった。研究員1人当たりの実績件数は1.69件となり、第1期の平均（1.47件）を上回る水準を確保した。また、研究計画ヒアリングおよび、所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるようにした。（業務実績11頁「イ 成果のとりまとめ」参照） 	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果のとりまとめにおけるレビューア어의しくみを取り入れつつも、研究成果の実績は研究員一人当たりで向上している。ピアレビューのプロセスでリジェクトされる研究があることも勘案すれば一人あたりの実績件数の上昇は評価できるのではないかと。 ・外部評価委員会のメンバー構成や機能についても十分に整備されている。 ・ホームページ等で評価結果を外部に公表することで評価の信頼性を高めているのではないかと。 ・研究員1人当たり1.69件の実績をあげ、外部評価結果、行政評価の結果をホームページで公表した。 ・研究成果の内部研究者等による査読や外部評価をきちんと行い、好成績を確保していることは高く評価できる。 ・研究員1人当たりの実績件数が第1期の平均値を上回った。 ・外部評価による各種評価が適切に実施された。 ・着実に「成果のとりまとめ」と「評価」を行っているが、評価としてBとした。 ・成果は十分に上がっている。内部だけでなく外部評価を活用している点は評価できる。
<ul style="list-style-type: none"> ・研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果については、外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、①趣旨・目的が明確になっているか、②研究方法が適切なものか、③研究成果・結果の水準はどうか、④研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む）、⑤政策又は政策論議活性化への貢献度という5項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。 	

	(業務実績11頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究員3名減にも関わらず、54件の成果をあげ、また、内部・外部評価も高いと評価する。 ・ 当年の成果は前年並み。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部評価を適切に行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内部評価については、内部評価委員会において、外部評価と同様の5項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。 <p>(業務実績11頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究成果のとりまとめに当たって、研究テーマ及び研究成果の内容は質的に高く、外部の要請にかなっていると評価できる。 ・ 研究内容において目標を上回っている。 <p>(その他意見)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト研究の成果について、「成果が政策の企画立案に役立つか」という視点から、厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、研究成果の厚生労働省における活用実績を調査した。 <p>(業務実績12頁「ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経費の縮減や研究以外の業務が増大していることから、研究者のモラルを維持・向上する方策を十分検討すべきであろう。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働政策研究の成果については、外部評価の結果をホームページにおいて公開してきたが、行政評価の結果も公開した。また上記の厚生労働省における研究成果の活用実績をホームページに公開した。 <p>(業務実績12頁「ハ 厚生労働省における評価」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																							
<p>（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>イ 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。</p> <p>ロ 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得ること。</p> <p>ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>① 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p>③ 労働政策の企画立案等における活用 プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。 また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標 上記（3）ニの評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>① 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p>③ 労働政策の企画立案等における活用 プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。 また、課題研究については、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標</p> <p>イ 外部評価の結果</p> <p>○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等について外部評価を実施した。外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を有する外部専門家（1件につき2名）の評価により決定した。（資料6参照）</p> <p>○ 外部評価結果は、評価対象として評価を受けた20件の成果のうち、15件がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を上回った（前年度は評価対象27件のうち19件がA以上）。 ※外部評価の実施件数 20件（前年度27件） 10月16日開催 3件（S：1件、A：2件、B：0件、C：0件、D：0件） 3月12日開催 3件（S：0件、A：3件、B：0件、C：0件、D：0件） 6月11日開催 14件（S：1件、A：8件、B：5件、C：0件、D：0件）</p> <p>○ 外部評価でA以上を獲得した件数・割合 15件 75.0%（前年度19件・70.4%）</p> <table border="1" data-bbox="1715 1003 2792 1150"> <thead> <tr> <th></th> <th>S(最優秀)</th> <th>A(優秀)</th> <th>B(普通)</th> <th>C(要努力)</th> <th>D(不足)</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内部評価結果</td> <td>1</td> <td>18</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>外部評価結果</td> <td>2</td> <td>13</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table> <p>ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果（資料7参照）</p> <p>○ 有識者郵送アンケート調査結果（事業活動全般） 学識経験者・労使関係者・地方行政官等を対象とした有識者アンケートは、94.9%（591名）から機構の事業活動全般に対し「有益である」との評価を得ており、年度目標（3分の2以上）を大きく上回った（前年度94.7%）。 「有益」とした理由としては、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」が66.8%と最も多く、「時宜に即した情報」（52.4%）、「諸外国の制度比較情報」（44.2%）、「政策論議の基礎となる知見」（42.6%）等が続き、その比率は前年度とほぼ同様であった。</p> <p>有識者アンケート／機構の事業活動全般に関する評価（ ）内は前年度</p> <table border="1" data-bbox="1700 1606 2813 1850"> <tbody> <tr> <td>1. 大変有益である</td> <td>39.1%・231件</td> <td>(41.7%・261件)</td> </tr> <tr> <td>2. 有益である</td> <td>55.8%・330件</td> <td>(53.0%・332件)</td> </tr> <tr> <td>3. 有益でない</td> <td>3.4%・20件</td> <td>(3.8%・24件)</td> </tr> <tr> <td>4. 全く有益でない</td> <td>0.5%・3件</td> <td>(0.2%・1件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>1.2%・7件</td> <td>(1.3%・8件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>591件</td> <td>(626件)</td> </tr> </tbody> </table>		S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計	内部評価結果	1	18	1	0	0	20	外部評価結果	2	13	5	0	0	20	1. 大変有益である	39.1%・231件	(41.7%・261件)	2. 有益である	55.8%・330件	(53.0%・332件)	3. 有益でない	3.4%・20件	(3.8%・24件)	4. 全く有益でない	0.5%・3件	(0.2%・1件)	・ 無回答	1.2%・7件	(1.3%・8件)		591件	(626件)
	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計																																				
内部評価結果	1	18	1	0	0	20																																				
外部評価結果	2	13	5	0	0	20																																				
1. 大変有益である	39.1%・231件	(41.7%・261件)																																								
2. 有益である	55.8%・330件	(53.0%・332件)																																								
3. 有益でない	3.4%・20件	(3.8%・24件)																																								
4. 全く有益でない	0.5%・3件	(0.2%・1件)																																								
・ 無回答	1.2%・7件	(1.3%・8件)																																								
	591件	(626件)																																								

			<p>○ 有識者郵送アンケート調査結果（労働政策研究成果） 有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した432名（前年度496名）のうち「有益である」との回答は419名（97.0%）と、前年度（96.2%）を上回る高い評価を得ており、年度目標（3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「機構の調査研究成果を利用したことがある」 432名（前年度496名） ・うち「有益である」 419名 97.0% （前年度422名 96.2%） ・うち「有益でない」 7名 1.6% （前年度 7名 1.4%） <p>ハ 労働政策の企画立案等における活用</p> <p>○ 厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（A以上）の評価が年度目標（プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保）を上回る高水準となった。（資料8参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究（サブテーマ） 100%（21件） ・課題研究 100%（7件） <p>○ 機構の研究成果は、厚生労働省の行政担当官によって適宜労働政策の企画立案等に広く活用された。担当部課のアンケートによれば、「平成20年度ものづくり白書（平成21年5月19日閣議報告）において、今後取り組むべき能力開発施策の方向性等の執筆に活用した」（職業能力開発局基盤整備室）、「『男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン』の改訂等、政策に反映させていく予定」（雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課）、「ハローワークの職業相談業務の感覚にマッチする内容であり、とりわけ職業相談TIPSについては、業務経験の浅い職員にとって具体的実践の手法を与えるものであり、今後の職業相談の能力向上をより短期に効果的に進めるための有力なツールとなることが期待できる」（職業安定局首席職業指導官室）等、機構の研究成果が労働政策の現場で広く活用されるとともに、高い評価を受けている。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価結果は、評価対象として評価を受けた20件の成果のうち、15件がA（優秀）以上の評価を受け、年度目標（3分の2以上）を上回った（75.0%）。また、有識者アンケートでは、有益であるとの回答が約95%と前年度同様の極めて高い評価を得ることができ、その数値は年度目標を大きく上回り毎年伸び続けている。また、厚生労働省の担当部局によるプロジェクト研究及び課題研究のいずれの評価も全てが有益と判断する結果となり、年度目標を極めて大きく上回り所期の目標を達成した。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>外部評価において、高い評価を得た研究成果の割合は「75.0%」に上り、総数の「3分の2以上」とする中期計画を上回った。</p> <p>また、労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケートにおいて、「有益である」との回答が「94.9%」に上り、「3分の2」とする中期計画を上回った。</p> <p>さらに、プロジェクト研究及び課題研究について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けた研究成果は、いずれも「100%」となり、それぞれ「80%以上」「90%以上」とする中期計画を上回った。</p> <p>以上のとおり、中期計画の目標値を全て上回っており、質の高い研究成果を上げていると評価できる。</p>
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部専門家が行う研究の評価において、高い評価を受けた研究成果の数が、所期の目標を達成しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部評価結果は、評価対象として評価を受けた20件の成果のうち、15件がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を上回った（75.0%）。（業務実績14頁「イ 外部評価の結果」参照） 	<p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価による研究成果の評価が顕著に高い水準を維持している。また有用性の評価に関しても顕著に目標数値を上回っている。 ・外部評価結果は優秀であり、有識者アンケートとも95%が有益としており、厚労省担当部局の評価も非常に高い。特に担当部局の「政策に役立っているか」の評価はプロジェクト研究、課題研究ともに100%
<p>【数値目標】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者・労使関係者・地方行政官等を対象とした有識者アンケート 	

<ul style="list-style-type: none"> 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、その評価が所期の目標を達成しているか。 	<p>トでは、事業活動全般について、有益であるとの回答が約95%と前年度同様の極めて高い評価を得ることができ、年度目標（3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る）を上回った。また、機構の成果物を利用したことがあると回答した人のうち、当該成果物が「有益」であるとの回答は97.0%となり、前年度（96.2%）同様、年度目標（3分の2以上）を大きく上回る高水準となった。 （業務実績14頁「ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果」参照）</p>	<p>の評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部評価や有識者アンケートにおいて高い評価を得ている。 外部評価結果が年度目標値を上回った。 それぞれの目標を十分に達成している。 計画目標を達成している。 特に外部評価がS+A=15件は高く評価できる。 外部評価の結果目標数値を大幅に上回っている。 外部から高い評価を受けていることがデータで示されていて評価できる。 達成すべき研究評価の結果を上回っている。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。 課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（A以上）の評価が年度目標（プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保）を上回る高水準となった。 <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究（サブテーマ） 100%（21件） 課題研究 100%（7件） <p>（業務実績15頁「ハ 労働政策の企画立案等における活用」参照）</p>	<p>（その他意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部評価にかける件数は昨年度27件に対して20件に減っているが、課題の軽重はあるにしても、これ以上評価対象研究件数は減らさないことを望む。 外部評価者が大学教員に限定されていることは、研究評価が学術的色彩の観点に偏らないかとの懸念が残る。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。</p> <p>この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の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とともに、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を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。</p> <p>さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。</p> <p>ロ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>①中核となる研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を常勤研究員として確保・育成する。</p> <p>②外部人材の活用 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、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の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とともに、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を活用する。 機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、新たに公募を行う。</p> <p>③研究者の業績評価の実施 研究者の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。</p> <p>④研究水準の向上 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育成型任期付研究員の採用 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、採用を内定した。 ・21年度4月1日付採用者の内定 2名 ○ 研究員が、政策課題に関する的確な問題関心等を深めるとともに、政策研究のシーズ等を見いだすための政策研究会、政策担当者との勉強会等を開催した。（前掲） ○ 当機構の研究員が、教育学博士号（名古屋大学）を取得した。 ○ 「研究員の能力開発というインプットの機会を提供していくことも重要である」との評価委員会の指摘に基づき、研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会（37学会に参加）への加入・学会会議への参加等について引き続き積極的に奨励、支援した。 <p>ロ 外部人材の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 非常勤研究員の採用 <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した（平成20年度末現在）。 ・当機構の調査研究事業全般について特別研究員が一同に会して意見交換等を行う「特別研究員会議」を11月20日に開催し、今後の労働政策研究の方向性とニーズについての議論を行った。 ○ 幅広い外部人材等の活用 <ul style="list-style-type: none"> ①外部研究者等の研究参加（延べ人数） 50人（前年度86人） <ul style="list-style-type: none"> ・大学 35人 ・その他研究機関 3人 ・民間の実務家 12人 （企業・団体関係、高校中学教員等関係者、カウンセラー、労使関係者） ②企業等に対するヒアリング等の実施 207件 （前年度352件、第1期平均156.3件） <p>ハ 研究員の業績評価制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、適宜「研究活動等自己申告書様式」「研究員活動記録システム」等の見直しを実施し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、研究員のパフォーマンスの維持向上等を図った。 ○ 研究員業績評価会議（6月23日）において平成20年度実績に係る研究員業績評価を確定し、最終評価結果の通知を行った。 ○ 業績評価と調査研究事業の事業実績との関係 研究員業績評価制度の導入により、研究事業の推進において以下の効果があがっている。

		<ul style="list-style-type: none"> 研究成果の内容及び取りまとめ状況を業績評価の最重要項目とすることで、制度導入前と比較して研究成果の取りまとめ件数が増加した。また、外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、研究成果の質の維持向上等の効果があった。 評価者との個別面接において、評価結果を詳しく説明するとともに、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、事業全体の業績向上につながっている。 <p>ニ 研究水準の向上</p> <p>①関連専門誌等への論文掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> 学会誌・専門誌への論文掲載 23件 うち学会誌の査読論文 6件 <p>②研究員の表彰</p> <p>研究成果を活かした査読論文の発表や博士号の取得等を顕彰し、政策研究の学術的水準の維持・向上を図ることを目的とする「調査研究活動表彰要綱」に基づき、20年10月に6名の研究員を表彰した。</p>
--	--	--

評価の視点	自己評価： B	評定： B
<ul style="list-style-type: none"> 自己評価の総括理由 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業績評価制度は外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、導入前と比較して研究成果の件数が増加するとともに、成果の質の維持向上等の多面的な効果があった。また、学会への加入・学会会議への参加や査読論文の発表等の顕彰など研究能力向上を積極的に奨励、支援した。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>学会等への参加の奨励、研究成果を活かした査読論文の発表・博士号の取得に対する顕彰、任期付研究員の採用等、優秀な研究者の確保等について中期計画どおり実施していると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 目標設定したレベルを達成している。 外部人材の活用については、前年度比で減っているのは注意すべき。 外部研究者との交流等により研究ニーズを見出し、優れた論文にまとめ研究員を表彰した。任期付研究員を公募し、2名の採用を内定した。 育成を重視しており、学会等への参加を奨励していることは評価できる。 各種研究活動がおおむね予定どおり行われた。 目標に沿って外部の人材を活用している。 特に顕著な成果は見られないが、採用者2名の前途には期待が持てる。 目標どおりの成果なので。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 安定した外部人材の確保は安定した研究成果の量・質の維持には不可欠であるので、大きな変動のないように期待したい。 学術的面だけでなく実践研究の側面を考慮する必要がある。 研究員減の中採用した任期付き研究員2名の今後の育成と活躍を望みたい。 業績と成果、賃金への反映が不明確。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策課題に関する研究員の問題関心を深め、研究シーズ等を見いだすための厚生労働省との意見交換の仕組みを整備・充実した。また、先端的な研究動向に接し、外部研究者と交流等を通じて研究能力向上を図るため、学会（37学会に参加）への加入・学会会議への参加等を積極的に奨励、支援した。（業務実績17頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 任期付研究員を公募し、2名の採用を内定した。 時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員9名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。（業務実績17頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、「ロ 外部人材の活用」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 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とともに、外部の幅広い人材の活用を図っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 50人の外部研究者が研究に参加した。また、民間実務家の研究参加を図るとともに、企業実務家等へのヒアリングを積極的に実施した。（業務実績17頁「ロ 外部人材の活用」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。 	<p>実績：○</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ・研究成果の内容及び取りまとめ状況を評価の最重要項目とし、外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、16年度の制度導入以降、研究成果件数の増加、成果の質の維持向上等の効果があった。 ・個別面接を通じて次年度以降の努力すべきポイント等について研究員の理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、研究事業全体の業績向上につながっている。 (業務実績17頁「ハ 研究員の業績評価制度」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究成果を活用した査読付論文の発表等を顕彰し、研究水準の向上を図る観点から、調査研究活動表彰要綱を設けている。20年度はこれに基づいて、6名の研究員を表彰した。 (業務実績18頁「ニ 研究水準の向上」参照) 	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>研究員による研究成果を活かし、労働行政機関で必要な知識やノウハウ等が取得できる労働行政担当職員研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、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、労働政策研究に活かすこと。</p> <p>これらにより、労働政策研究及び労働行政担当職員研修双方の活性化を一層図ること。</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(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く研修等を効果的かつ効率的に実施するため、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図るほか、以下の点に重点的に取り組む。</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、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(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。</p> <p>特に、以下の点に重点的に取り組む。</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、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(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等に基づき、研修コースの新設（2コース、延べ3回）等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成し、研修生からのアンケート結果の分析も踏まえ、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。また、基礎的、一般的な知識やスキルの習得に係る科目については民間活用を図ることとし、新任労働基準監督官研修における「刑事訴訟法（基礎）」の講師については外部講師（弁護士）、新任労働基準監督官研修及び労働行政職員基礎研修における「接遇とコミュニケーション」については企画競争による研修委託等を行った。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修手法及び研修教材の改善を行った。 具体例 <ol style="list-style-type: none"> ① 研修部門と研究部門が協力して開発したマッピング技法を使った自己分析ツールの演習プログラムを職業指導ⅠA専門研修に導入し、職業指導における現在の自己の課題・目標及び研修終了後の将来における自己の目指すべき姿を明確にすることにより、研修の各科目への取り組み姿勢や研修終了後における自己研鑽の方向を具体的に認識させた。 ② 職業指導ⅡA専門研修の事例研究の科目において、研究部門が開発した職業相談の逐語記録を解析するソフトウェア「キャリトーク」の活用を図るとともに現場での改善結果を踏まえて事例研究プログラムの改善を図った。 ③ 職業安定行政職員（上級）研修における職業相談時の対応困難場面に関するグループ検討について、研究部門の分析結果等をもとにした対応困難場面の選定・グループ討議方法を導入し、職業相談技法の向上が図られるようプログラムの改善を図った。 ④ 各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、13件のテキストの改訂を行うとともに、各研修ごとの講義資料や教材の説明に当たっては、パワーポイントやDVD等のAV機器の活用を進めた。 ・ より一層、実務に必要な知識やノウハウの教授及び実務に即した演習とした。 具体例 <ol style="list-style-type: none"> ① 新任労働基準監督官研修 刑事訴訟法（基礎）、改正最低賃金法及び労働者派遣法等の講義の科目を設ける等、第一線で必要な知識の向上を図るとともに、監督官としての実践的な能力の向上を図るため、労働安全衛生法実務や監督実務に関する講義・演習時間の拡充を図る等、研修の内容を充実させた。 ② 事業主指導専門研修 障害者雇用に向けた事業主への助言・指導を進めるうえで必要となる障害者の職業能力開発に関する知識の習得を図るための科目を新設し、また、事業主が果たすべき雇用機会均等やワークライフバランス等、雇用管理に係る幅広い課題に対して相談に応じることができるよう労働行政全般にわたる雇用管理相談の演習を新設する等、研修の内容を充実させた。 ③ 職業指導ⅡA専門研修 実践的な能力の向上を図るため、「相談者特性の把握とアセスメント（講義及び

演習)」や「職業情報作成演習」の科目等、ハローワーク窓口の実情を反映した科目を設定するとともに、研修の効果がより高まるよう個々の講義・演習の科目で習得した理論・技術を組み合わせた「キャリアコンサルティング統合化演習」の科目を設ける等、研修の内容を充実させた。

- 大学教授等の学識経験者により構成される「研修事業有識者懇談会」を開催し、外部からの意見を伺うことにより、より一層の行政職員としての能力向上を目指し、研修内容の充実を図った。

○ 研修実績

	研 修 名	人 数	有 意 義 回答人数	有意義回答率
	(一般・基礎)			
1	厚生労働本省採用職員(Ⅱ種)	21	21	100.0
2	新任労働基準監督官(前期)	60	60	100.0
3	新任労働基準監督官(後期)	60	58	96.7
4	第1回労働行政職員	82	79	96.3
5	第2回労働行政職員	53	53	100.0
6	第3回労働行政職員	62	59	95.2
7	技術系労働基準行政職員	7	6	85.7
	(一般・上級)			
8	厚生労働本省職員(職業安定系)	21	21	100.0
9	第1回労働基準監督官(上級)	42	40	95.2
10	第2回労働基準監督官(上級)	44	44	100.0
11	第1回労働基準行政職員(上級)	42	38	90.5
12	第2回労働基準行政職員(上級)	18	17	94.4
13	第3回労働基準行政職員(上級)	31	30	96.8
14	第1回職業安定行政職員(上級)	47	46	97.9
15	第2回職業安定行政職員(上級)	56	49	87.5
16	第3回職業安定行政職員(上級)	56	55	98.2
17	第4回職業安定行政職員(上級)	51	51	100.0
18	第5回職業安定行政職員(上級)	41	41	100.0
19	第6回職業安定行政職員(上級)	33	33	100.0
20	府省間配置転換職員	40	40	100.0
	(専門)			
21	研修担当者	33	33	100.0
22	労働紛争調整官	40	38	95.0
23	第1回労働保険適用徴収専門	54	43	79.6
24	第2回労働保険適用徴収専門	51	51	100.0
25	第1回労働基準監督官専門	37	34	91.9
26	第2回労働基準監督官専門	37	36	97.3
27	安全衛生専門(前期)	24	23	95.8
28	安全衛生専門(後期)	24	23	95.8
29	産業安全専門官	34	31	91.2
30	労働衛生専門官	22	22	100.0
31	放射線管理(基礎)専門	23	23	100.0
32	放射線管理(上級)専門	6	5	83.3
33	貸金指導業務専門	47	47	100.0
34	労災補償保険審査専門	51	50	98.0
35	労災補償訟務専門	46	46	100.0
36	第1回労災保険給付専門	52	52	100.0
37	第2回労災保険給付専門	62	58	93.5
38	第3回労災保険給付専門	52	47	90.4

39	第4回労災保険給付専門	38	32	84.2
40	労災診療費審査専門	47	46	97.9
41	労災保険求償債権専門	32	30	93.8
42	第1回職業指導ⅠA専門	29	24	82.8
43	第2回職業指導ⅠA専門	44	42	95.5
44	第3回職業指導ⅠA専門	44	41	93.2
45	第4回職業指導ⅠA専門	48	48	100.0
46	第5回職業指導ⅠA専門	26	26	100.0
47	第1回職業指導ⅠB専門	39	39	100.0
48	第2回職業指導ⅠB専門	22	20	90.9
49	第1回職業指導ⅡA専門	54	54	100.0
50	第2回職業指導ⅡA専門	43	43	100.0
51	第1回職業指導ⅡB専門	37	37	100.0
52	第2回職業指導ⅡB専門	43	43	100.0
53	第3回職業指導ⅡB専門	44	43	97.7
54	職業指導Ⅲ専門	50	49	98.0
55	障害者雇用(前期)専門	56	56	100.0
56	障害者雇用(後期)専門	54	52	96.3
57	地方障害者雇用担当官等専門	31	31	100.0
58	第1回事業主指導専門	32	31	96.9
59	第2回事業主指導専門	48	48	100.0
60	第3回事業主指導専門	44	43	97.7
61	需給調整事業関係業務専門	59	56	94.9
62	第1回雇用保険専門	62	60	96.8
63	第2回雇用保険専門	44	44	100.0
64	債権(雇用保険)専門	34	34	100.0
65	毎月勤労統計調査専門	43	40	93.0
	(管理監督者)			
66	労働基準監督署長	47	47	100.0
67	第1回公共職業安定所長	64	63	98.4
68	第2回公共職業安定所長	53	53	100.0
69	第3回公共職業安定所長	60	60	100.0
70	労働基準監督署課長A	70	68	97.1
71	第1回労働基準監督署課長B	22	21	95.5
72	第2回労働基準監督署課長B	56	51	91.1
73	第3回労働基準監督署課長B	42	39	92.9
74	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	44	44	100.0
75	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	56	54	96.4
76	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	53	52	98.1
77	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	58	56	96.6
78	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	55	53	96.4
79	第6回公共職業安定所課長・統括職業指導官	61	61	100.0
80	雇用均等室長補佐	26	26	100.0
	合 計	3,476	3,363	96.7

○ 20年度においては、年度平均で85%以上の者から「有意義」との評価を得ることを目標に受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行って研修内容の充実に努めた。この結果、「有意義」との回答は96.7%となり、年度計画(85%以上)を11.7ポイント上回り、前年度実績(97.2%)同様、高い水準を維持した。

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。

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。

ロ 研究員の研修への参画
研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの導入に当たっては、担当研究員が演習等に参加し、研修生への指導・援助を行い、また、各講義内容に適した専門性を有する研究員を講師として派遣しており、20年度における研究員の研修への参加は延べ92名（前年度は76名）と増加した。

- 労働大学の研修への参加実績
労働大学校講義への研究員の派遣 延べ92名（前年度 延べ76名）
 - ① 府省間配置転換職員研修（2人 4/11, 4/15）
 - ② 職業指導ⅠA専門研修（12人 5/20- 3/9）
 - ③ 職業指導ⅡA専門研修（37人 7/2- 3/2）
 - ④ 職業指導ⅡB専門研修（34人 9/26-11/13）
 - ⑤ 職業指導Ⅲ専門研修（4人 9/2- 9/3）
 - ⑥ 事業主指導専門研修（1人 1/22）
 - ⑦ 職業安定行政職員（上級）研修（2人 3/3）

ハ 研修に対する要望の把握
21年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取するとともに協議を行った。その中で、「研修担当者研修」の「メンタルヘルス担当者研修」への改編及び「新任労働保険適用徴収担当者研修」の新設のほか、都道府県労働局における人事制度の変更に伴う研修コースの新設・廃止や既存コースに係る研修期間の拡充・科目の見直しなどを踏まえ、21年度研修実施計画を策定した。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画することにより研究成果を研修に反映させるとともに、研修を通じて把握した問題意識、課題等について研究に反映させているところであり、20年度においては上記（1）ロの他に以下の取組みを行った。

- イブニングセッションの開催：11回
研修生を対象に実施した「イブニングセッション」（課外活動の時間を利用したワークショップ）では、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試行品のモニター等を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活かした。
 - ・「VRT（職業レディネス・テスト）カードを使った試行実習」（9月9日）
 - ・「キャリア理解のためのAVセッション」（9月30日）
 - ・「職業相談の困難場面を検討するワークショップ」（11月12日）
 - ・「職業相談の困難場面を検討するワークショップ」（11月18日）
 - ・「若者向け携帯サイト「適性発見ナビ」の開発」（12月8日）
 - ・「企業の新卒採用行動の実際」（1月21日）
 - ・「「才能の発見」ワークショップ」（2月25日）
 - ・「ハローワークで使える個人理解ツール」（3月4日）
 - ・「「キャリアのコンセプトをつくる」ワークショップ」（3月4日）
 - ・「VPI職業興味検査ケース解釈入門編」（3月9日）
 - ・「職業カードソート技法とOHBYカード」（3月9日）
- 職業指導／キャリアガイダンスツール講習会：5回
研修生等を対象に、開発したツールの講習会を実施し、参加した研修生等からは「付加価値が高くとても素晴らしいシステムと実感した。当初、使いこなせるか不安があったが、実際に使ってみると、簡単であり、これから利用していきたいと思った。」「職員や求職者、求人者にも利用・活用を勧めたいと思った。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。
 - ・キャリアマトリクス講習（3回 131名）

<p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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」との評価を得ること。 	<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85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</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、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> キャリア・インサイトMC講習 (1回 39名) VP I 職業興味検査講習 (1回 36名) <p>○ 研修と研究の連携による研修プログラム開発・改善 (再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修部門と研究部門が協力して開発したマッピング技法を使った自己分析ツールの演習プログラムを導入し、職業指導における現在の自己の課題・目標及び研修終了後の将来における自己の目指すべき姿を明確にすることにより、研修の各科目への取り組み姿勢や研修終了後における自己研鑽の方向を具体的に認識させた。 職業指導II A 専門研修の事例研究の科目において、研究部門が開発した職業相談の逐語記録を解析するソフトウェア「キャリトーク」の活用を図るとともに現場での改善結果を踏まえて事例研究プログラムの改善を図った。 職業安定行政職員(上級)研修における職業相談時の対応困難場面に関するグループ検討について、研究部門の分析結果等をもとにした対応困難場面の選定・グループ討議方法を導入し、職業相談技法の向上が図られるようプログラムの改善を図った。 <p>(3) 研修生からの評価 全体で「有意義」との回答率は、前年度の実績(97.2%)同様、年度計画(85%以上)を大きく上回る96.7%となった。</p> <table border="1" data-bbox="1632 819 2819 1113"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート</th> <th colspan="2">()内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 有意義だった</td> <td>65.8%・2,287名</td> <td>(65.5%・2,107名)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 まあ有意義だった</td> <td>30.9%・1,076名</td> <td>(31.7%・1,018名)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>2.3%・79名</td> <td>(2.0%・64名)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 あまり有意義でなかった</td> <td>0.8%・28名</td> <td>(0.7%・21名)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 有意義でなかった</td> <td>0.2%・6名</td> <td>(0.1%・4名)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>0名</td> <td>1名</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">3,476名</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">3,215名</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 具体的内容 [有意義だった理由] <ul style="list-style-type: none"> 脳・心臓疾患や精神障害など、過重労働が原因とされる労災申請の認定について、関係通達・認定基準の講義があり、さらに実際の調査形式での申請事案の検討ができたことは大変有意義であった。 現在の厳しい雇用情勢の真ただ中にあるハローワークの実態に即した実習が多く、実践的な内容であり、職場に戻ってから直ちに役に立つ内容であった。 ハローワークにおける失業者に対する雇用保険給付業務とその者に対する職業紹介業務の連携について、現在の窓口体制では困難な面が多くあるが、実例での説明やグループ討議を通じ、どのような創意工夫により業務を進めるべきか理解できた。 [有意義でなかった理由] <ul style="list-style-type: none"> 現場での実践に役立つ事例研究や班別討議の時間を増やして、講義テキストや資料の説明に重点がおかれた講義の時間を減らした方がよいと感じた。 </p>	参加者アンケート		()内は前年度		1 有意義だった	65.8%・2,287名	(65.5%・2,107名)		2 まあ有意義だった	30.9%・1,076名	(31.7%・1,018名)		3 どちらともいえない	2.3%・79名	(2.0%・64名)		4 あまり有意義でなかった	0.8%・28名	(0.7%・21名)		5 有意義でなかった	0.2%・6名	(0.1%・4名)		・無回答	0名	1名		3,476名		3,215名	
参加者アンケート		()内は前年度																																	
1 有意義だった	65.8%・2,287名	(65.5%・2,107名)																																	
2 まあ有意義だった	30.9%・1,076名	(31.7%・1,018名)																																	
3 どちらともいえない	2.3%・79名	(2.0%・64名)																																	
4 あまり有意義でなかった	0.8%・28名	(0.7%・21名)																																	
5 有意義でなかった	0.2%・6名	(0.1%・4名)																																	
・無回答	0名	1名																																	
3,476名		3,215名																																	
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評定：A</p>																																	
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項) <ul style="list-style-type: none"> 平均の有意義度が85%以上になるようにするとともに、前年度実績同様の高水準を維持することを目標として、受講者の意見等进行分析し、厚生労働省とも協議を行い、実務に関する講義・演習時間の拡充及び事例研究・事例検討の実施方法の改善などによって研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は、前年度実績同様に年度計画を大きく上回る高水準を維持し、96.7%となった。 </p>	<p>(委員会としての評定理由) 研究部門が新たに開発したツールを研修に導入すると共に、平成19年度を上回る92名(延べ)の研究員を講師として派遣する等、研究部門と研修部門の一層の連携がなされた結果、研修生を対象としたアンケートにおいて、「有意義」との回答が中期計画の「85%以上」を上回る「96.7%」に上っており、中期計画を上回っていると評価できる。</p>																																	

	<p>また、研究員の研修への参画が進むとともに、それを研究にも活かし、研修と研究の連携が一層進展した。</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 十分な数の研修を職員に対して行い、数値的にも高い満足を得て、目標数値を顕著に上回っている。また、研修と研究の連携に関しても顕著にとりくむことによって、より高次の幅広い受講者満足を達成している。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修生の評価は所期の目標を達成したか。 	<ul style="list-style-type: none"> 「有意義」との回答は、年度計画(85%以上)を11.7ポイント上回り、前年度実績(97.2%)同様、高水準を維持した。(業務実績20頁「(1) 研修の効果的実施」、24頁「(3) 研修生からの評価」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 研修生のアンケートで年度計画を16.7ポイント上回る「有意義」の回答を得た。 新しい演習プログラムを導入するなど、研修方法が改善されている。 研究員の研修への参加が92名にのぼった。 イブニングセッションを実施するなど、研修生の問題意識の把握に努めた。 研修終了後のアンケート結果が97.2%と極めて高く、研修の有意義性が高く評価できる。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 「研修実施計画」における全研修コースを実施した。(業務実績20頁「イ 研修内容の充実等」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 「有意義」との回答が年度計画を大きく上回った。 研修方法に改善が見られ、有意義な成果を上げていると判断。
<ul style="list-style-type: none"> 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> マッピング技法を使った自己分析ツール演習プログラムの導入、逐語記録を解析するソフトウェア「キャリトーク」の活用等及び研究部門の分析結果等をもとにした対応困難場面の選定・グループ討議方法の導入を行った。 各研修で使用する共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、13件のテキストの改訂を行い、また、各研修ごとの講義資料や教材の説明に当たり、パワーポイントやDVD等のAV機器の活用を進めた。(業務実績20頁「イ 研修内容の充実等」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 研究成果には特に目に見える成果はなし。研究員のアンケートについては前年並み(96~97%)。 参加者の高い評価を受け、支持されていることが評価できる。 目標とする満足度を研修で得ているなど目標を上回っている。
<ul style="list-style-type: none"> 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究部門より労働大学の各講義内容に最も適した専門性を有する研究員を講師として派遣しており、研究員の研修への参加は延べ92名(前年度は76名)と増加した。(業務実績23頁「ロ 研究員の研修への参画」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後はさらに職員の見識をよりグローバルな視野に拡大するような、外に向かって開かれた柔軟な視野を形成する研修に期待したい。また、組織を超えたネットワークを形成できる研修を行うことで、より幅広く頑強な政策執行人材の育成が可能ではないか。 職場での実践に役立ったかについての評価が必要であり、終了半年、一年後のアンケートや職場の上司に対するアンケートなどを検討する必要がある。 アンケートの取り方については疑義あり。
<ul style="list-style-type: none"> 送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 21年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について要望等を聴取するとともに協議を行った。その中で、都道府県労働局における人事制度の変更に伴い、研修コースの新設・廃止や既存コースに係る研修期間の拡充・科目の見直しなどを行った。また、「研修担当者研修」について、実施状況をもとに協議した結果、これをメンタルヘルス担当者研修に改編した。これらを踏まえ、21年度研修実施計画を策定した。(業務実績23頁「ハ 研修に対する要望の把握」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> 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等について、研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究員が研修に参画することにより把握した問題意識、課題等について研究に反映させたほか、研修生を対象に「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)(11回)及び「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」(5回)を実施し、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試行品のモニター等を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活かした。(業務実績23頁「(2) 研修と研究の連携」参照) 	

<p>・研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立てているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マッピング技法を使った自己分析ツール演習プログラムの導入、逐語記録を解析するソフトウェア「キャリアトーク」の活用等及び研究部門の分析結果等をもとにした対応困難場面の選定・グループ討議方法の導入を行った。 (業務実績23頁「ロ 研究員の研修への参画」参照)
<p>・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任労働基準監督官研修において、第一線で必要な知識の向上・実践的な能力の向上を図るための講義科目を設定するとともに実務関連の講義・演習時間を拡充し、また、事業主専門研修において、雇用管理全般に係る雇用管理相談の演習を設定することにより、より一層、実務に必要な知識やノウハウの教授及び実務に即した演習を実施した。 ・職業安定行政職員（上級）研修における職業相談時の対応困難場面に関するグループ検討について、研究部門の分析結果等をもとにした対応困難場面の選定・グループ討議方法を導入し、職業相談技法の向上が図られるようプログラムの改善を図った。 (業務実績20頁「イ 研修内容の充実等」参照)

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。 また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。 ー 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーパー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。 これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。 ー 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 白書や新聞・雑誌等における引用件数が184件（前年度182件）、東大データアーカイブを通じた調査データの利用申請件数30件（前年度25件）等、情報収集の成果は広い範囲で活用された。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績 労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度（モニター226組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター9組織）等を活用しつつ、企業、勤労者等を対象とする調査等を実施した（18回／年度計画18回）。 調査に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実態把握に努めた。調査結果の公表についても、記者発表やホームページ、ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じ、効率的かつ機動的に実施した。</p> <p>①企業を対象とした調査「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」を1回実施した。調査実施の際には、厚生労働省と十分に協議の上、要望を反映したものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。提供したデータは、労働経済白書で活用される予定。</p> <p>②厚生労働省からの要請に的確に応じるなど、当面する政策課題について、時宜に適した機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を、下記のテーマで4回実施した。 要請調査については、厚生労働省と十分に協議の上で実施し、調査結果は速やかに厚生労働省に提供した。調査結果については、記者発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表し、白書などの行政機関をはじめ、新聞、雑誌等のマスコミやWEBメディアなどに取り上げられるなど幅広く活用された。 ・「日本企業における留学生の就労に関する調査」 ・「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」 ・「労働CSRのあり方に関する調査」 ・「施設系介護労働者の雇用管理に関する調査」</p> <p>③企業や地域シンクタンクを対象としたモニター報告を8回取りまとめた。とくに今年度は、金融危機による急激な雇用情勢の変化について、機動的な実態把握に努めた。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』、ホームページや労働政策フォーラムを通じて公表した。</p> <p>④学識経験者等を対象に当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケートを以下のテーマで2回実施した。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』で公表した。 ・「最低賃金問題をめぐる現状と課題」 ・「非正規労働者の保護とセイフティネット」</p>

- ⑤モニター企業・労組などを対象としたビジネス・レーバー・トレンド研究会等を、参加者のニーズを踏まえ、下記のテーマ設定で3回実施した。
 - ・「ホワイトカラーの労働時間管理」
 - ・「高度外国人材の採用と雇用」
 - ・「労働基準法改正の意義と法的留意点」
- ⑥調査の質の向上、データの有効利用を進めることを目的とするアンケート調査検討委員会を引き続き開催し、機構内で実施するアンケート調査の調査票等の検討を行った（19件、前年度24件）。

ロ 情報収集の成果の活用状況

白書等における引用は、年度計画100件を大きく上回る184件（白書・審議会など行政機関：37件、新聞・雑誌：147件／前年度182件）に上った。（資料9参照）

このうち審議会・研究会関係は22件、白書・報告書・資料では14件、国会関係で1件と数多くの審議会、研究会等で検討資料として活用され、報告書等に盛り込まれるなど、政策立案に大きく貢献することができた。

- 審議会・研究会関係（主なもの）
 - ・厚生労働省「労働政策審議会雇用対策基本問題部会」
 - ・厚生労働省「有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会」
 - ・内閣府「社会保障国民会議持続可能な社会の構築分科会」
 - ・内閣官房「国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会」
 - ・内閣府「経済財政諮問会議構造変化と日本経済専門調査会」
 - ・人事院「高齢期雇用問題研究会」
 - ・文部科学省「中央教育審議会留学生特別委員会」
- 白書・報告書・資料（主なもの）
 - ・厚生労働省「平成20年版労働経済白書」
 - ・内閣府「平成20年版男女共同参画白書」
 - ・経済産業省「通商白書2008」
- 国会関係
 - ・参議院調査会「パートタイム労働者の正社員並み処遇/経済のプリズム」

このほかにも、WEBメディアでの引用70件（前年度63件）など、調査成果は広い範囲で活用された。また、アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、プロジェクト研究と連携して進められており、収集成果は研究部門で基礎データとして分析・活用されている。

（2）海外情報の収集・整理

- 国別労働情報収集

海外の労働関係情報を国別に収集・整理し、機構の労働政策研究活動にかかわる情報の基盤整備に努めた。国別情報については、労働政策研究に資するという観点から対象を英・米・独・仏などの主要国および国際主要機関に絞り、プロジェクト研究テーマとも関連する政策課題を重点に情報収集した。また、収集・整理した情報を政策立案に資する目的で提供するとともに、広く一般へもホームページ及び『ビジネス・レーバー・トレンド』を通じて提供した。ホームページでの情報提供件数は111件（前年度56件）、『ビジネス・レーバー・トレンド』での情報提供件数は106件（前年度61件）となった。

○ 課題別情報収集

プロジェクト研究等との関連で重要性が高く、かつ喫緊の政策課題に関係する以下の4テーマについて、対象国の制度、慣行、政策の流れなど諸要素を十分に考慮して、情報収集を

（2）海外情報の収集・整理

我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。

このため、次の具体的目標の達成を図る。

- ー プロジェクト研究等との関係で重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度4テーマ以上の

（2）海外情報の収集・整理

海外主要国を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。

イ 海外主要国（英、米、独、仏等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、プロジェクト研究等から導き出されるテーマに関して、政策研究との一体性・相乗性を図りつつ情報の収集・整理を行う。

なお情報は、対象国の政策や制

政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

なお、情報は、テーマに関連する対象国の労働政策、法制度だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。

度に関連する諸要因を合わせて総合的に収集・整理をする。

ロ 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。

一 イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

実施した。

①「ポジティブ・アクションに関する諸外国の取組事例調査」

ポジティブ・アクション（事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置）について、諸外国の法令、施策、制度の最新状況および企業事例を把握することを目的とする2カ年計画の初年度として、主に文献調査を通じた情報収集を行った。各国の施策状況に関して、21年度に予定する現地での実態調査の基盤となる情報の整理を行った。

②「諸外国の公共職業訓練の制度・実態調査」

諸外国（英、米、独、仏）の公共職業訓練制度について、制度の体系、対象者ごとの制度（失業者、若年者、事業主、在職者向けなど）、訓練の評価、現行制度の運用課題や今後の政策展開に関する情報収集を行った（旧組織が平成14年度に行った「職業訓練制度の国際比較、研究」に対する厚生労働省からの評価が高く、これを更新してほしいとの要請があった）。各国の施策状況に関する精度の高い情報を得ることができた。

③「諸外国における最低賃金制度に関する調査」

19年度に実施した「欧米諸国における最低賃金制度調査」の成果をもとに、米・仏・独およびベルギーを対象として、最低賃金引き上げの労働市場への影響や、新たな制度導入をめぐる議論などに焦点を当てた情報収集を実施した。わが国でも論議が高まっている分野であり、政策論議の参考資料としての活用が期待される。

④「諸外国における外国人労働者受け入れ制度と実態に関する調査」

17年度から継続的に実施している外国人労働者受け入れ制度に関する情報収集の成果をベースに、米国の外国人労働者受入れをめぐる制度、実態、評価等の最新情報を収集した。高度人材の受け入れや、近接する後進国からの外国人受け入れなど、先進国としての課題状況はわが国の今後の施策を検討するにあたって重要性が高いが、労働政策という観点からまとまった形で情報を集約したリソースは比較的希少であり、高いニーズが見込まれる。

○ 海外労働情報研究会の開催

政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、5回の海外労働情報研究会を開催し、海外の専門家より当該国（地域）における各テーマに係る実態把握、現状分析についての知見を得た。

第1回「「労働問題」とは何が問題か」5月15日実施

第2回「米国の移民政策・労働政策と日本の政策への示唆」12月8日実施

第3回「ドイツの男女雇用均等策とポジティブアクション」12月15日実施

第4回「ドイツの協約自治と最低賃金関連立法」12月24日実施

第5回「ドイツの雇用・労働情勢と最低賃金関連立法の行方」2月23日実施

○ 行政機関及びマスコミ等での活用例（資料10参照）

①報告書やホームページ等で一般に提供した海外情報に関する一般の新聞・雑誌等の引用件数は、確認しただけで39件（前年度23件）に及ぶ。このほかにマスコミ等からの訪問取材、行政関係者への説明は10件で、合計49件（前年度40件）であった。このほかに電話やEメールによる取材、問い合わせも多数あり、これらに対する情報提供を積極的に行った。

②厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果で、これまでの政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として22件活用されていることを確認した。（前年度19件）

評価の視点	自己評価：A	評定：A
・自己評価の総括理由	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査収集した結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が184件に上り、<u>年度目標（100件）</u>を大きく上回ることができた。収集した</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>国内外の労働事情等を収集・整理した成果が白書等で引用された件数が「184件」に上り、5年間で延べ「500件」とする中期計画を上回るペースで実績を上げていると評価できる。</p>

	<p>情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用されるとともに、厚生労働省をはじめ、内閣府、人事院等、政策立案に幅広く貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> また、海外情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関を対象国を絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動や厚労省の政策立案担当者に基礎情報として活用されるとともに、一般の新聞雑誌における引用件数は、前年度実績（23件）を上回る39件となった。 	<p>また、海外情報については、プロジェクト研究等との関連を重視した収集を行っており、中期計画どおり実施していると評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 国内・国外ともに情報収集・整理には量・質ともに高い水準を達成していると評価できる。 とりわけモニタリングによる生きた労働事情の情報収集は本機構ならではの質の高い情報と評価できるのではないかと。 国外の情報収集については、網羅的ではないが厳選された時宜にあったテーマについて、国外機関とのネットワーク提携を基礎に、有益な情報を収集している。また、その成果の還元・公表の仕方についても、独自メディア、一般メディアの両方に関しても十分にこなされていると評価できる。 白書等での引用・活用が184件に上り、行政機関での引用が37件、新聞等での引用が147件を記録した。 ビジネスレーバートrendは、毎月新しく興味深い情報を提供しており、広く読まれている。 情報収集の結果の引用・活用が年度目標を大きく上回っている。海外情報についても昨年度実績を上回る成果。 各種情報収集の成果が年度目標を大きく上回った。 基礎的な業務であることから成果を上げているがB評価とした。 収集した情報は外部では幅広く活用されているところが評価できる。 情報収集は幅広くできたと評価する。 白書等への多方面の引用は特に高く評価する。 特に目を見張るような成果はない。 数を多くこなすよりも内容が問題である。 引用・活用が184件(目標100)と目標を大きく上回り全体として有益な情報の収集整理を果たしたと評価できる。 目標を上回る引用件数等の成果をあげている。
<p>【数値目標】(国内)</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。 	<p>(国内)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度計画に沿って、労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査・収集した。情報収集した成果は、白書等での引用・活用が184件に上り、<u>年度目標（100件）</u>を大きく上回ることができた。とくに、「労働政策審議会雇用対策基本問題部会」「厚生労働省『有期契約労働者の雇用管理の改善に関する研究会』」など審議会、研究会等で検討資料として利用されるとともに、白書・報告書にも数多く引用されるなど、政策立案に活用されたほか、内閣府、秋田県、群馬労働局などで講師として調査結果のレクチャーを要請されたり、「内閣府『平成20年版男女共同参画白書』」「経済産業省『通商白書2008』」「内閣府『社会保障国民会議持続可能な社会の構築分科会』」「内閣官房『国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会』」などで調査結果が引用・活用され、厚生労働省だけでなく内閣府や経済産業省等、幅広く行政機関の政策立案に貢献することができた。また、外部の新聞・雑誌等でも数多く引用・活用された。 <p>(業務実績27頁「(1) 国内労働事情の収集・整理」参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> データベースのスピード化、「ツタヤ」的情報整理の見やすさを追求すべき。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、プロジェクト研究等と連携して進められており、収集成果は有用なデータとして分析・取りまとめに活用されている。例えば、「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」で収集したヒアリング結果を基に、『派遣労働者のキャリアパスに関する研究』におけるアンケート調査を設計するなど、情報収集成果を研究活動に活用している。また、これらのアンケート等は、厚生労働省と十分に協議の上実施し、結果については速やかに厚生労働省などに提供することにより、労働経済白書等で幅広く活用されている。 <p>(業務実績27頁「イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績」参照)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 収集・整理した成果は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等により迅速で適切な公表、普及に努めた結果、白書・審議会など行政機関での引用・活用37件、外部の新聞・雑誌等での引用・活用147件のほか、WEBメディアでも70件の引用・活用があり、合わせて引用・引用件数は254件となり、前年度実績（245件）を上回って積極的に行政機関、マスコミ等に活用された。 上記に挙げた活用例のほか、また、ニュースレター『ビジネス・レーバートrend』においても毎号、調査結果を紹介し、読者から極めて高い評価を得ている。 <p>(業務実績28頁「ロ 情報収集の成果の活用状況」参照)</p>	

<p>【数値目標】(海外)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。 	<p>(海外)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究に資するという観点から、国別情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関に絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題もにらんで、年度目標に沿って、国別情報とは別に特に「諸外国の公共職業訓練の制度・実態調査」等の4つのテーマについて海外情報を収集・整理した。 <p>(業務実績28頁「(2) 海外情報の収集・整理」参照)</p>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用するとともに、政策担当者へ適宜、情報提供した。同時に、労働政策をめぐる論議の活性化のために、労使団体やマスコミの問い合わせにも積極的に対応した。厚生労働省の政策立案者を対象にしたアンケート結果では政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として22件活用されている(前年度19件)。 <p>(業務実績29頁「○ 行政機関及びマスコミ等での活用例」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主にホームページ、『ビジネス・レーバー・トレンド』で情報を定期的に提供した結果、一般の新聞・雑誌における引用、訪問取材が49件を数えた(前年度40件)。その他、労働関係専門紙・誌やネット関連で多数活用された。 <p>(業務実績29頁「○ 行政機関及びマスコミ等での活用例」参照)</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>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継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・加工し、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。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>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継続的に収集・整理する。</p> <p>また、これらを「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。</p> <p>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、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど、提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及</p> <p>労働経済等に関する各種統計情報を収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これら情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの統計情報へは約61万件のアクセス件数があった。</p> <p>イ 各種統計データの収集・整理実績</p> <p>①OECD、ILO、各国統計局等より内外データの更新およびデータの定義・注釈の更新を行い、成果を「データブック国際労働比較2009」として刊行するとともに、ホームページを通じて全ページを公表した。</p> <p>②労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成し、有益な情報の作成に努めた。成果は「ユースフル労働統計2009」として刊行するとともに、ホームページを通じて全ページを公表した。</p> <p>③定期的に公表される最新の労働経済指標を継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」などとして取りまとめるとともにホームページで提供し、月次データを毎月更新するなど可能なものについては随時更新している。</p> <p>④労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、情報更新・運用を実施した。さらに、「賃金構造基本統計調査」のデータについて、昭和56年のデータの遡及登録を行うとともに、同調査に平成17年から追加された雇用形態別データのデータベース化に向けた準備作業を行った。</p> <p>⑤当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータアーカイブ事業については、アンケート調査データに関する規程等を整備するとともに、21年度の公開に備えて提供用データの整備等を実施した。</p> <p>⑥厚生労働省の要請に応じて実施している将来の労働力需給の推計については、研究会を4回、作業部会を30回開催し、推計モデルの見直し作業を行った。</p> <p>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等</p> <p>①20年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」の利用者（244件）の96.7%から「有益である」との高い評価を得た（前年度95.9%）。</p> <p>また、20年度行政官アンケートにおいても、一般からの問合せに回答する際の資料として使用したとの具体的な活用例が報告されるなど高い評価を得た。なお、「ユースフル労働統計」は労働大学校における行政職員研修のテキストとしても活用された。</p>

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。

また、図書資料を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。

(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、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修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、貸出、複写、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活用を図る。

- ・「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への収録情報の作成・蓄積

②労働力需給の推計結果については、厚生労働省社会保障審議会年金部会において、平成21年年金財政検証における経済前提の設定に活用された。

※ 第14回年金部会(平成21年2月23日)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し(平成21年財政検証結果)」の中で、労働力率の前提については「独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計(平成20年3月)」における「労働市場への参加が進むケース」に準拠して設定」とされた。

また、厚生労働省「平成20年版労働経済白書」、内閣府「平成20年版高齢社会白書」において、労働力人口及びその推移に関する基礎データとして活用された。

③ホームページでの統計情報のアクセス件数は、統計データベースへのアクセス数を含めて611,141件(前年度623,469件)となり、前年に比べやや減少したものの17年度以降60万件を超える水準を維持しており、20年度有識者アンケートにおいて、専門家等から「使いやすい」「参考になる」等の高い評価を得た。

(4) 図書資料等の収集・整理

イ 研究・研修事業の支援

①労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた約3,900冊(購入1,830冊、寄贈2,064冊、前年度比1,005冊増)の和洋図書及び継続刊行物等(以下、「図書館資料」)を総合的・体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究及び研修事業の効果的な推進を支援するために提供した。特に洋書については、各分野の内部研究員で構成される選書委員会を創設し、収集の充実に努めた(前年度より200冊受入増)。

②20年度末の所蔵状況 図書15万3千冊、雑誌558種、紀要517種

③当館が所蔵していない図書館資料については、他館に図書館間貸出・複写を依頼、平成20年度は、332件の貸出・複写要望に対処した(前年度209件)。

④貸出を行っていない禁帯出資料・雑誌・紀要等についての利用方法や貸出中の図書館資料の貸出予約制度を周知するとともに、図書館資料の返却延滞者に対する返却督促、定期的な書架整理の実施、中性紙保存箱導入による劣化対策等、引き続き利用環境の改善を図った。

⑤イントラネットに「労働図書館」のページを立ち上げ、現在実施しているサービスを集約、サービス利用環境を改善した。

⑥図書館が運用している文献関係の3つのデータベース(=DB、蔵書・調査研究成果・論文DB)の横断検索システムを導入した。また、論文DBに登載された論文掲載誌の永久保存を開始した。

⑦これらの取組みの結果、内部貸出冊数が増加した(口の④参照)。

ロ 収集図書館資料の有効活用

①研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答等により、行政関係者、研究者・学生、労使実務家等に積極的に提供した。

②平成20年度より、毎月、受け入れた図書館資料の中から主な図書10冊を選定し、広報誌やホームページ、メールマガジンを通じて概要等を紹介した。

③国立情報学研究所の複写相殺制度による受付・依頼状況は、当館の収集・整理・保管実績を反映して、制度加入の平成17年度以来、受付が依頼を大幅に上回っており、平成20年度も同様な傾向にある(複写受付1,745件、複写依頼242件)。

④外部来館者の減少に伴い、外部貸出冊数、複写枚数、レファレンス対応件数が減少した。このような状況に対処するため、蔵書・調査研究成果・論文DBの情報量の充実により図書館資料の利用を促進するとともに、「利用案内」等により、広報活動を積極的に推進した。

・外部来館者数	1, 690名	(前年度 1, 781名)
・内部貸出冊数	3, 586冊	(前年度 3, 444冊)
・外部貸出冊数	2, 909冊	(前年度 3, 109冊)
・複写枚数	50, 897枚	(前年度 52, 151枚)
・レファレンス対応件数	4, 160件	(前年度 4, 501件)

ハ 加工情報の作成・提供

①収集した全図書館資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成するとともに、蔵書・調査研究成果・論文DBのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて提供した。

②平成20年度末の情報量

・蔵書DB	153, 244件	(前年度 149, 551件)
・調査研究成果DB	8, 500件	(前年度 8, 450件)
・論文DB	35, 300件	(前年度 33, 200件)

(受入数と蔵書DB増加数との差は、複本や双書等、受入数＝図書ID数と蔵書DB数＝書誌ID数に乖離があるためである。)

ニ その他

①製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等は、不用決定の内部手続きを経て、まず研究部門等への管理換えを行い、次にインターネット等への公告による買取・交換、さらに、当館もその一員である社会・労働関係資料センター連絡協議会の希望機関に提供、有効利用を図った。これらの不用処理手続きは6年目になるが、他館では見られないものである。

②社会貢献活動の一環として実施しているインターンシップ生の受け入れも、20年度で6年目を迎えたが、復命書等での学生の評価も高い。

--	--	--	--

評価の視点	自己評価： A	評定： A
・自己評価の総括理由	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「労働力需給の推計」については、厚生労働省社会保障審議会年金部会において、平成21年年金財政検証における経済前提の設定に活用され、さらに「平成20年版労働経済白書」等で引用された。 また、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」については、有識者アンケートにおいて「有益である」との評価が96.7%となるなど、高い評価を得た。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>各種統計データ等の収集・整理を行い、「労働力需給の推計」、「ユースフル労働統計」、「データブック国際労働比較」等の有益な情報を作成しており、労働経済白書等行政において活用されているほか、一般の有識者（実務家、労働組合、労働者）にも広く提供され、高い評価を得ており、中期計画を上回っていると評価できる。</p>
<p>【評価の視点】（各種統計データ等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。 労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。 	<p>(各種統計データ等)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 「労働力需給の推計」については、厚生労働省社会保障審議会年金部会において活用され、同部会における検討を経て平成21年年金財政検証における経済前提の設定に利用された。また、「平成20年版労働経済白書」、内閣府「平成20年版高齢社会白書」においても引用された。 20年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」の利用者（244件）からは、「他に、同種統計資料を入手し難い」、「政策、施策、立案を行う際の基礎資料、データとして有益」などのコメントとともに、96.7%から「有益である」との高い評価を得ている（前年度95.9%）。 ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成し、「ユースフル労働統計」で提供した。（業務実績32頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照） 	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 多岐にわたってまんべんなく統計情報を収集している本機構のデータは、日本の労働政策研究になくてはならないという定評があり、今年度もその期待に応える質・量の維持がなされていると評価できる。とりわけ、一般的な市民にまで広く統計を利用してもらうための、ユースフル労働統計などのメディア媒体の工夫も評価すべきものである。 国外の国際機関等の労働統計に関しても、国内の利用者の利便を考慮して公表の努力をしていることは引き続き高く評価できるものである。労働図書館などを通じた一般文献の紹介・閲覧なども、一般数値だけでなく、複写相殺制度の「出超」状態はその裏付けであり、引き続き高い水準を維持している。 データアーカイブの設置など、意欲的な試みは、組織人員の厳しい状況のなか評価すべきものである。 近年の傾向としてネットを通じた資料ダウンロードへの対応も現状で十分対応されていると評価できる。

<p>・情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページあるいはその両方で迅速に提供した。特に、ホームページのデータ更新では、月次データは毎月更新するなど可能なものについては随時更新し、平成20年度有識者アンケートにおいて、実際に利用した回答者から、「最新のデータが入手でき、参考になる」、「特に統計の頁は良い」などのコメントがあり、好評を得ている。アクセス件数は統計データベースへのアクセス数を含めて平成17年度以降年間60万件以上の水準を維持している。 <p>(業務実績32頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」は優れた資料であり、大変分かりやすい。利用者の96.7%が「有益である」と答えている。 ・洋書選書委員会を立ち上げ、前年度を1005冊上回る受入れを行った。 ・各種統計データの評価が高い。 ・有識者アンケートで高い評価を得る。 ・複写交付が複写依頼を大きく上回った。 ・労働力需給の推計結果が、厚生労働省の社会保障審議会年金部会における資料として活用された。 ・基礎的な業務であることから成果を上げているがB評価とした。 ・計画に沿った成果を上げている。 ・計画に沿って着実に仕事したと評価する。 ・データ等の活用、一般市民からの評価も問題なし。 ・加工情報にしても情報量は前年並みであり、特に成果に顕著さが出ているとはいえない。 ・各種統計データの収集・整理はニーズに合致したものであることがアクセス数に表れていると評価できる。 ・収集情報が活用されていることを示す成果が上げられている。
<p>【評価の視点】(資料センター)</p> <p>・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。</p>	<p>(資料センター)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・洋書選書委員会の立ち上げ、資料の積極的受入等により平成20年度の受入実績は、前年度を1,000冊余上回り、蔵書数は15万3千冊となり、労働専門図書館としての高い専門性を維持していると言える。 ・当館が有用な図書館資料を収集していることを反映して、平成17年度以来、複写相殺制度を通じた複写受付は複写依頼を大幅に上回っており、平成20年度も同様な状況を維持している。 <p>(業務実績33頁「(4) 図書資料等の収集・整理」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・加工情報にしても情報量は前年並みであり、特に成果に顕著さが出ているとはいえない。 ・各種統計データの収集・整理はニーズに合致したものであることがアクセス数に表れていると評価できる。 ・収集情報が活用されていることを示す成果が上げられている。 <p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究者以外の一般への広報、図書館の使い方のさらなる努力が必要(例：研究書に対するアクセス数を明記、初めての人が検索しやすくするなど)。 ・今後更なる充実を望む。
<p>・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・広報誌、ホームページ、メールマガジン等により、毎月、受け入れた主要図書10冊の概要等を紹介することとしたほか、文献関係DB(蔵書DB、調査研究DB、論文DB)の一層の充実を図るとともに、当該3つのデータベースの横断検索システムを導入し、収集資料等の有効活用を図った。 ・「労働図書館」イントラウェブ・ホームページの立ち上げ等、内部利用環境の改善を図ったところ、内部貸出冊数等が増加した。 ・平成15年度以降実施している不用雑誌等への対応については、買取・交換、関係機関等への配布等、有効利用が定着した。 <p>(業務実績33頁「(4) 図書資料等の収集・整理」参照)</p>	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究者以外の一般への広報、図書館の使い方のさらなる努力が必要(例：研究書に対するアクセス数を明記、初めての人が検索しやすくするなど)。 ・今後更なる充実を望む。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣であって、労働政策研究事業と一体的に実施する必要性があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <p>－ 招へいする研究員等は、前期間から半減し、中期目標期間中に延べ25人以下とする。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <p>－ 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ5人以下とする。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>(1) 研究者等招へい 年度計画に沿って、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者を海外から1名招へいした。招へい者の選考に当たっては、機構のプロジェクト研究等に関連するテーマでの研究実施を主眼において実施。招へいした研究員は、滞在中に機構の研究活動に貢献する情報提供等を行うなど機構の研究に対し大きく寄与した。</p> <p>評価委員会の指摘に基づき、招へい研究員の行った研究活動が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、以下のとおり、機構の研究目的に沿った成果を上げたことを確認した。(資料11参照)</p> <p>①招へい者数1人、論文提出1点、研究発表1件。(論文は機構のホームページで公表)</p> <p>②招へい者の研究テーマは、機構のプロジェクト研究のテーマを基盤とする項目に限定しているが、招へい者の研究テーマは、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」に関連するテーマである。</p> <p>③招へい者は「機構における研究活動は有益であった」と自ら評価している。</p> <p>④招へい実施要綱に、招へい者は帰国後「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくりに努めることが期待される」と定めている。20年度の招へい者は「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約している。実際に当機構の研究員が全米キャリア開発学会に出張した際も、同学会におけるアメリカ労働統計局の専門家との懇談の調整等を担うなど、国際共同研究の基盤づくりに成果があったと評価できる。</p> <p>・招へい研究員（1名） リン・シュナイパー（アメリカ労働統計局 職業統計・雇用計画部 エコノミスト） 期 間：6月1日－9月30日 テーマ：「日本とアメリカの『求職者向け労働市場情報』の比較」</p>

(2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。

- 一 派遣する研究員等は、前期間から半減し、中期目標期間中に延べ40人以下とする。

(2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。

- 一 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ8人以下とする。

(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、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推進に資する。

(4) 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。年度計画期間中に以下の英

(2) 研究者等派遣

年度計画に基づいて、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的として、下記の4名（前年度7名）を派遣した。各派遣者は派遣目的に即した活動を実施し、いずれも所期の目的を達成している。国際学会で発表した論文はホームページで公表。

評価委員会の指摘に基づき、研究員の海外派遣が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、いずれの海外派遣も機構の研究目的に沿ったものであり、派遣目的に応じた成果をあげたことを確認した。(資料12参照)

- ・研究者等派遣（4名）
 - ・海外研究機関への長期派遣として「個人請負という働き方の可能性－米国の既婚・子持ち女性に注目して」を研究テーマに、ミシガン大学に1名の研究員を派遣（米国）。
 - ・EU財団主催ワークショップ「日本、米国、EUの労働条件に関する国際比較」にEUからの要請により研究員1人を派遣（ベルギー）。
 - ・「全米キャリア開発学会」の世界大会に研究員1名を派遣（米国）、論文を発表。
 - ・中国人的資源社会保障部、及びILO北京オフィスの要請で「中国における高度技能開発」に講師として研究員1名を派遣（中国）

(3) 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下記のネットワークに参加するとともに、アジア地域15カ国の研究機関と共通テーマに基づく研究を実施することにより、各国研究機関の研究動向等に関する情報の収集と、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。また、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、行政関係者等を受け入れ、日本の状況を説明することを通じて、外国の研究者、行政機関とのネットワーク形成の基盤づくりに努めた。

- ①OECD・LEED（地域経済・雇用開発プログラム）のパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関するプロジェクト研究の基礎資料収集などに活用した。
- ②EU財団主催の「労使関係」をテーマとした国際ワークショップに参加し「日本の労使関係の現状」に関して発表するとともに、研究成果の相互交換等について参加研究機関と協議した。（フランス、11月27、28日）
- ③ILOアジア太平洋総局と協力し、アジア地域15カ国の研究機関と「グローバル・プロダクション・システムにおける人事管理とディーセントワーク」をテーマとする各国別調査研究（2006年から開始）への参加を通じて、各研究機関の研究動向について情報を収集した。（テクニカル・ミーティング タイ、3月9日）
- ④海外の研究機関、行政機関等とのネットワーク形成の一環として、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、労働関係者の受け入れ等を行った。主な来訪者はオーストラリア企業関係者（ハイレベル）、スリランカ労働研究機関所長、欧米各国の研究者などである。さらに、海外の研究機関、企業等からEメール、電話等による日本の労働政策、労働事情等に関する資料要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりとして積極的に対応した。これらの対応件数は181件にのぼり、前年度実績（93件）を大幅に上回った。(資料13参照)

(4) 英文情報整備

英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、国際研究会議、ホームページ等を活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら、下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は前年度並みの65万件で、広く活用された。（前年度68万件）

- ①労働政策研究報告書の「要約」17点（前年度28点）の英訳を作成、ホームページで提供した。

	<p>文等情報を作成する。</p> <p>①研究成果の英訳資料 ②日本の労働法の英訳版 ③英文「日本の労働問題と分析」 ④英文労働統計 ⑤英文雑誌Japan Labor Review(季刊)</p>	<p>②政府が推進するわが国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版（「労働契約法」「高齢者雇用安定法」「職業能力開発法」「労働者災害補償保険法」）を作成し、これまでに作成したものと併せてホームページで提供した。</p> <p>③日本の労働問題の最近の状況に関する基本的なデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供した。</p> <p>④日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用、またホームページで提供した。</p> <p>⑤外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行した(配布部数約2,900部)。本誌はアメリカ経済学会のデータベースに収録されている。</p>
--	---	--

評価の視点	自己評価：A	評価：B
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、20年度の招へい者は1人、派遣者は4人に絞った。招へい研究員は政策研究に資するプロジェクト研究の研究活動に貢献するとともに、当機構の要請に応じ、アメリカの求職者向け労働市場情報に関する研究動向についての最新情報を提供・解説するなどの貢献をした。また、研究者派遣も、プロジェクト研究等の研究活動の成果を海外で論文などで披瀝するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。この結果、研究員等の招へい・派遣は労働政策研究に反映されるものであったと評価できる。 また、海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構への訪問、海外の研究機関、研究者、行政関係者等からの資料請求等に積極的に対応した。これらの対応件数は181件にのぼり、前年度実績(93件)を大幅に上回った。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>研究者等の招へい・派遣については、それぞれ「1名」、「4名」とそれぞれ厳選した上で行っており、中期計画どおり実施していると評価できる。</p> <p>招へいした研究員が政策研究に資するプロジェクト研究の研究活動に貢献したり、派遣した研究員等がプロジェクト研究等に関連した海外の労働政策や労働問題の調査研究を行い、海外の研究成果を収集するなど、研究者等の招へい・派遣が労働政策研究に資するものであることは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> この項目に関する閣議決定等による厳しい制約にもかかわらず、厳選した研究者の招聘・派遣の実績を達成している。また、国外の研究機関とのネットワーク提携に関しても、日本を代表する労働研究機関としての責務を十分に果たしていると評価できる。 労働政策に関する国際連携が喫緊の課題となっている今、英文による日本の労働に関する情報公開はきわめて重要であり、また国外からの窓口としての誠実な対応も高く評価すべきものである。 研究者派遣の成果を論文などで実証している。 招へいした研究員の研究成果等を論文に取りまとめ、機構の研究に貢献した。 20年の招へい者は一人にとどまった。経費の状況からやむを得ないことであろうが、規模の縮小は残念である。 研究者等の招へい・派遣は予算内のものであったため、おおむね計画どおりと判断される。 英文での情報発信実績は昨年度並であった。 計画に沿って実施されている。 単年度プロジェクトと複数年度プロジェクトに分け、研究の内容を深める努力が必要。 限られた枠の中で努力したと評価する。 海外への発信(英文情報)。 招へい・派遣は「労働政策研修(研究)の推進に資する」という趣旨は十分に達成しているが、特に顕著にあらわれているかといえればそれはない。 特記事項なし。 研究員を絞り厳選し、適材を選んでいるので。 <p>(その他意見)</p>
<p>【数値目標】(招へい)</p> <ul style="list-style-type: none"> 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ5人以下とする。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。 	<p>(招へい)</p> <ul style="list-style-type: none"> 厳選して海外の研究機関から招へいした<u>1名</u>の研究員の研究テーマは、機構のプロジェクト研究と密接に関連したもので、招へい研究員は機構研究員の協力を得て熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文に取りまとめた。この成果は機構の将来のプロジェクト研究の基礎資料となりうる高い水準にあると評価でき、政策研究の推進に資するという招へいの所期の目的は達成したといえる。 <p>(業務実績36頁「(1) 研究者等招へい」参照)</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> この項目に関する閣議決定等による厳しい制約にもかかわらず、厳選した研究者の招聘・派遣の実績を達成している。また、国外の研究機関とのネットワーク提携に関しても、日本を代表する労働研究機関としての責務を十分に果たしていると評価できる。 労働政策に関する国際連携が喫緊の課題となっている今、英文による日本の労働に関する情報公開はきわめて重要であり、また国外からの窓口としての誠実な対応も高く評価すべきものである。 研究者派遣の成果を論文などで実証している。 招へいした研究員の研究成果等を論文に取りまとめ、機構の研究に貢献した。 20年の招へい者は一人にとどまった。経費の状況からやむを得ないことであろうが、規模の縮小は残念である。 研究者等の招へい・派遣は予算内のものであったため、おおむね計画どおりと判断される。 英文での情報発信実績は昨年度並であった。 計画に沿って実施されている。 単年度プロジェクトと複数年度プロジェクトに分け、研究の内容を深める努力が必要。 限られた枠の中で努力したと評価する。 海外への発信(英文情報)。 招へい・派遣は「労働政策研修(研究)の推進に資する」という趣旨は十分に達成しているが、特に顕著にあらわれているかといえればそれはない。 特記事項なし。 研究員を絞り厳選し、適材を選んでいるので。 <p>(その他意見)</p>
<p>【数値目標】(派遣)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ8人以下とする。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。 	<p>(派遣)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の派遣については、評価委員会での指摘を踏まえ、プロジェクト研究等との関連において厳選した派遣目的により実施した。<u>4名</u>の派遣研究員等はいずれも調査研究、学会発表などの派遣目的を計画通り達成している。この結果、派遣を通じて労働政策研究の推進に資するという所期の目標を達成したといえる。 <p>(業務実績37頁「(2) 研究者等派遣」参照)</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> この項目に関する閣議決定等による厳しい制約にもかかわらず、厳選した研究者の招聘・派遣の実績を達成している。また、国外の研究機関とのネットワーク提携に関しても、日本を代表する労働研究機関としての責務を十分に果たしていると評価できる。 労働政策に関する国際連携が喫緊の課題となっている今、英文による日本の労働に関する情報公開はきわめて重要であり、また国外からの窓口としての誠実な対応も高く評価すべきものである。 研究者派遣の成果を論文などで実証している。 招へいした研究員の研究成果等を論文に取りまとめ、機構の研究に貢献した。 20年の招へい者は一人にとどまった。経費の状況からやむを得ないことであろうが、規模の縮小は残念である。 研究者等の招へい・派遣は予算内のものであったため、おおむね計画どおりと判断される。 英文での情報発信実績は昨年度並であった。 計画に沿って実施されている。 単年度プロジェクトと複数年度プロジェクトに分け、研究の内容を深める努力が必要。 限られた枠の中で努力したと評価する。 海外への発信(英文情報)。 招へい・派遣は「労働政策研修(研究)の推進に資する」という趣旨は十分に達成しているが、特に顕著にあらわれているかといえればそれはない。 特記事項なし。 研究員を絞り厳選し、適材を選んでいるので。 <p>(その他意見)</p>
<p>【評価の視点】(招へい・派遣)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。 	<p>(招へい・派遣)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の招へい・派遣は、評価委員会の指摘を踏まえ、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、20年度の招へい者は1人に絞った。招へい研究員は政策研究に資するプロ 	<p>(その他意見)</p>

	<p>プロジェクト研究の研究活動に貢献するとともに、当機構の要請に応じ、アメリカの職業情報分類に関する最新情報を提供・解説するなどの貢献をした。また、研究者派遣も、プロジェクト研究等の研究活動の成果を海外で論文などで披瀝するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。この結果、研究員等の招へい・派遣は労働政策研究に反映されるものであったと評価できる。 (業務実績36頁「(1) 研究者等招へい」、37頁「(2) 研究者等派遣」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後はさらにそういったネットワークによるフィードバックや、より幅広い一般への普及が大いに期待される。 ・ 今後さらに、こういった個々の取り組みが、海外とのネットワークを通じた研究成果が、総合的に日本の政策決定への適切な貢献として生かすプロセスが確立されることを期待する。海外からの研究のオファーに対し、研究員の興味も大事であるが、国の政策決定という視点からの優先順位も必要なのではないかと。 ・ 閣議決定とはいえ少なくしすぎでは。 ・ 研究論文のPDCA化 ・ 日本の労働政策の改善点を抽出し、タイムリーに行政、研究機関等に提出する。 ・ 招へい枠1名をスリム化した中でもたらした成果や、研究者派遣4名のもたらした成果を明確にすること。
<p>・ 研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 招へい者は滞在中、受け入れ担当であったキャリアガイダンス部門の研究員に対して、アメリカの労働統計に関するブリーフィングや、また当該部門の研究員がアメリカへ学会出張する際にカウンターパートのアメリカの専門家を紹介する等、当機構の研究活動に対する関係構築に貢献した。また派遣された研究者等はいずれも各国の研究機関との連携を行い、継続的な連絡を続けている。 ・ 海外の研究機関等とのネットワークの形成については、先進国、アジア地域の研究機関でそれぞれ構成されている研究・情報交換ネットワークに積極的に参加し、年度計画どおり各国の研究機関の情報を収集した。 ・ また、海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構訪問や海外の研究機関等からの資料請求、問い合わせ等に積極的に対応した結果、対応件数は181件のぼり、前年度(93件)を大幅に上回った。 ・ 英文情報については年度計画に基づき5件を整備し、国際研究会議、英文雑誌、ホームページ等を活用して外国の研究機関の要望を把握しながら普及に努めた。ホームページでの英文情報へのアクセス件数は65万件となるなど日本の労働問題・政策研究に関するサイトとしての役割を果たし、外国の大学図書館、研究者等から英文雑誌、英文労働統計などの入手の要望が寄せられる等、海外に向けて的確に普及を図ることができた。 <p>(業務実績36頁「(1) 研究者等招へい」、37頁「(2) 研究者等派遣」、37頁「(4) 英文情報整備」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。</p> <p>(2) ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン</p> <p>労働政策研究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及び労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <p>－ ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。</p> <p>－ ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p> <p>－ メールマガジンの読者は、中期</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン</p> <p>労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供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。</p> <p>－ 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メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>－ ニュースレター、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80%以上となるようにする。</p> <p>－ メールマガジンの読者数は20年度末時点で24,500人以上とする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン</p> <p>機構の研究やリサーチ活動等に基づいた労働政策課題の発見に努め、それが「何故」起きているのかを的確に解説したニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』を毎月1回発行した。また、調査研究等の成果や収集した内外の労働関係情報を迅速に提供するメールマガジン「メールマガジン労働情報」を発行した。</p> <p>(イ) 発行実績</p> <p>○『ビジネス・レーパー・トレンド』 発行状況：年度中12回</p> <p>調査・研究成果と連携した特集テーマを設定し、研究成果に基づくわかりやすい解説論文に加え、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を一体として、以下の特集を企画し、提供した。</p> <p>5月号「外国人労働者の活用—新しい雇用ルール下でのあり方」（4月25日発行） 6月号「仕事と子育ての両立—再就職、非正規雇用、母子家庭への支援」（5月25日発行） 7月号「企業内紛争の予防と処理—システムをどう整備すべきか」（6月25日発行） 8月号「働き方の改革『元年』—労働時間の適正化にどう取り組むか」（7月25日発行） 9月号「いくつになっても働ける社会をめざして—高齢者雇用の現状と今後」（8月25日発行） 10月号「最低賃金制度—国内外の動向と課題」（9月25日発行） 11月号「地域雇用開発と人材育成—ものづくりと産業集積を中心に」（10月25日発行） 12月号「高校生の就職とキャリア形成支援—日本的就職システムの行方と課題」（11月25日発行） 1月号「金融危機がもたらす影響と対応—悪化する経済・雇用情勢」（12月25日発行） 2月号「雇用システムはどこに向かうのか—コーポレートガバナンスの変化と影響」（1月25日発行） 3月号「労働時間をめぐる先進諸国の動向—時短、弾力化、WLB、ワークシェアの視点から」（2月25日発行） 4月号「非正規雇用をどう安定化させるか—セーフティネット、支援策のあり方」（3月25日発行）</p> <p>○「メールマガジン労働情報」（発行実績・読者数等）</p> <p>・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した（No.423～No.516）。</p> <p>・提供情報は「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「企業」「海外」「判例命令」「イベント」「法令」の10項目にわたり、総計2,437件（1回平均25.9件）にのぼっている（前年度1,493件、1回平均15.5件）。</p> <p>・年度末における読者数は26,611人（前年度：25,234人）で、年度計画（24,500人以上）を上回った。</p> <p>・なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」（3万誌発行）のランキングと比較すれば、読者数26,611人は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第4位にあたる規模である（21年5月11日現在）。</p>

目標期間終了時点で、24,500人以上を目標とする。

(ロ) 一般等での活用

○『ビジネス・レーバー・トレンド』

①年間を通じて実施した綴じ込み葉書による読者アンケートでは、毎号の内容について「大変有益」と「有益」を合わせた割合が、前年度実績と同率の95%で、年度計画(80%以上)を大幅に上回った。有益度の割合は前年度と同じだったが、「大変有益である」の割合が前年比で10件(6ポイント)増えている。(資料14参照)

読者アンケート		()内は前年度	
1 大変有益である	46%・75件	(36%・65件)	
2 有益である	49%・81件	(59%・106件)	
3 あまり有益でない	2%・4件	(1%・1件)	
4 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)	
・ 無回答	3%・5件	(4%・8件)	
	165件	(180件)	

②有識者アンケート(郵送調査)においても、BLTを利用したことがあると回答した591人のうち、「有益である」との回答が96.3%(前年度92.3%)と、前年比4ポイント増の高い評価を得ており、年度計画(80%以上)を大きく上回った。内容の評価に関する自由記述としては、「時宜にかなったテーマ」「タイムリーな企画」とする意見が数多く寄せられたほか、「わかりやすい」「読みやすい」「親しみやすい」との意見が増えており、「分かりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得た。

有識者アンケート		()内は前年度	
1 有益である	96.3%・258件	(92.3%・264件)	
2 有益でない	2.2%・6件	(5.9%・17件)	
・ 無回答	1.5%・4件	(1.7%・5件)	
	268件	(286件)	

③創刊後6年を経て、各方面からの認知度が増してきたことを反映して、日本最大の新聞・雑誌の記事データベース提供会社である「日経テレコン21」から、雑誌バックナンバーの論文・記事提供依頼があり、21年7月上旬より順次、データ提供を開始できるよう準備に入っている。

○「メールマガジン労働情報」

①読者に対して有益度等についてのアンケート調査(調査期間21年1月28日～3月17日)を実施したところ、「役に立っている」との回答は98.1%(472件)と、前年度(98%)と同様に極めて高い評価を得て、年度計画(80%以上の者から「有益」)を上回った。その理由として「最新のJILPT研究成果をタイムリーに知ることによって、これを踏まえた政策提言をすることができる」「細かい通達、法令の改正などにもれなく対応している」「業務のよりどころとしている」「案内の記事が簡潔で、それだけで何の資料か判断しやすく、重宝している」「大学、高校生の内定率、月次の失業率の分析、各省庁の統計資料などを進路指導・講演の裏付け資料として活用している」「最新の情報を活動に生かし、また労使で共有している」「日本や諸外国の労働政策や実態に関する研究動向や統計、海外情勢やイベントのお知らせが役だっている」などがあげられた。

また、有識者アンケートでもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の98.2%(前年度95.7%)から「有益である」との高い評価を得た。(資料15参照)

読者アンケート		()内は前年度	
1 非常に役に立っている	46.6%・224件	(46%・212件)	

2 役に立っている	51.5%	・248件	(52%・241件)
3 あまり役に立っていない	1.9%	・9件	(2%・11件)
4 役に立っていない	0.0%	・0件	(0%・1件)
・無回答	0.0%	・0件	(0%・0件)
		481件	(465件)

有識者アンケート	()	内は前年度	
1 有益である	98.2%	・215件	(95.7%・243件)
2 有益でない	1.4%	・3件	(3.1%・8件)
・無回答	0.5%	・1件	(1.2%・3件)
		219件	(254件)

(主な改善点等)

19年度の読者アンケート(20年1月25日～3月7日)における指摘、有識者からの意見・要望等も踏まえながら、20年度においては迅速、適切な情報提供をさらに推進するための以下の改善などを行った。

- ・研究成果をより効果的に普及するため、メールマガジンで取り上げた労働政策等の関連情報として、当該政策の企画・立案等のために当機構が提供した研究成果等へのリンクを追加した。
- ・地方開催のイベントや地方労働行政の動向などについても情報を提供した。
- ・人材育成、両立支援、再雇用制度、CSR活動等に関する企業の動向について紹介した。
- ・「外国人労働者雇用状況の届出」、「ねんきん特別便」等重要な行政情報については、媒体の特長を生かしながら行政からの要請に迅速に対応して情報提供を行った。
- ・各号の掲載記事を一覧できるように、「記事の見出し・リンク先一覧ページ」を新たに設けた。
- ・従来「行政」に分類していた中央労働委員会の不当労働行為事件命令を「判決」のカテゴリーと統合し「判例命令」欄を設け、より分かりやすいカテゴリーへの見直しを行った。

ロ ホームページ、データベース等

ホームページやデータベースは、調査研究、情報収集・整理等の成果を提供する媒体の柱と位置づけ、前年度に引き続き掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めた。またホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い(利用目的、管理等)などについてのサイトポリシーを定めて適切に実施している。

○利用実績

- ①20年度のホームページ、データベースのアクセス件数：
40,055,282件(前年度：34,093,031件)。
- ②労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、引き続きPDFファイルで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実を努めた。また、利便性を向上するための改善に引き続き取り組んだ。主な改善点は次のとおり。
- ・刊行物のページに「新着情報」欄を新設するとともに、各カテゴリーの一覧性向上を図った。
 - ・URLの変更、削除等されているページに利用者が古いブックマーク等からアクセスした際にトップページや各コンテンツに誘導するページ(表示)を新たに設けた。
- ③研究成果の提供、普及
- ・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数
1,757,859件(前年度1,681,442件)

ロ ホームページ、データベース等

労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、国民各層に対して幅広くかつ迅速に提供する。

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20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及び総合的職業情報データベースとする。

ロ ホームページ、データベース等

労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。

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研究成果等については、データベースとして整備し、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及び総合的職業情報データベースとする。

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。

－ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

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。

－ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

○活用状況

研究者、労使の実務家、地方行政官を対象とした有識者アンケート（郵送調査）では、ホームページを「有益」と評価する回答が96.7%に上り、前年度（94.5%）に続き極めて高い水準を維持している。自由記述欄には「情報が最新のものであり、実務にも利用価値が高い」「人事・労務関連情報のポータルサイト的な内容となっているから」「比較的新しい情報も（出版物など）内容が見られるので、非常に使いやすい」「他にない労働関係の情報が多面的に利用できる」「最新の統計データが入手でき、時流にそった講演録や資料は参考になる」「キャリアマトリックスは職業選択に有益である」「見やすく、充実しているのでこのレベルを維持してほしい」などの評価が寄せられた。

有識者アンケート	() 内は前年度
1 有益である	96.7%・355件 (94.5%・396件)
2 有益でない	1.1%・4件 (1.7%・7件)
・ 無回答	2.2%・8件 (3.8%・16件)
	367件 (419件)

ハ 研究専門雑誌

○『日本労働研究雑誌』の発行

レフリー（審査員）制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』（月刊）を下記の特集テーマに沿って編集企画し、発行した。

5月号「雇用平等とダイバーシティ」

6月号「長時間労働」

7月号「労働契約法と改正パート労働法」

8月号「職業能力評価と労働市場」

9月号「障害者雇用の現状と就業支援」

10月号「労働政策を考える」

11月号「ディアログ：労働判例この1年の争点」

12月号「労働紛争の解決システム」

1月号「派遣社員の適正なマネジメントに向けて」

特別号「2008年労働政策研究会議報告

－ワーク・ライフ・バランス（WLB）の現状と課題」

2/3月号「学界展望：労働経済学研究の現在」

4月号「その裏にある歴史」

○活用状況

①有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が92.4%と、前年度（92.8%）に引き続き高い評価を得た。「内容が質・量両面で高水準で、レフェリング付のアカデミックな学術誌として不可欠の存在」「労働研究の最先端となっており、学界をリードしている」「高水準・バックナンバーも含めて蓄積性が高い（活字メディアのメリット）」「学術的水準が高い調査研究が多く掲載されており、研究活動に役立っている」「公正な視点から有用な研究成果を発信されている。非常に水準が高い」などの意見が寄せられた。また、「日本の当面の労働政策の動向を知りうる」「重要な政策課題を真正面から取り上げている」「業務の上でも今後の国政方針決定にあたって、実施される事業を知る上でも有益」「労働政策に関する者として、知識を得る資料として有益」など実務面にも役立っていると評価された。一方、「有益でない」との回答理由の多くは「質が高すぎて実務的でない」などの研究専門雑誌としては対応が難しいものであった。

有識者アンケート () 内は前年度
 1 有益である 92.4%・339件 (92.8%・349件)
 2 有益でない 4.4%・16件 (4.8%・18件)
 ・無回答 3.3%・12件 (2.4%・5件)
 376件 (376件)

②読者のうち労働問題専門家・実務家と定期購読者に対してアンケート(調査期間：2月20日～2月27日、回答数：72件、回答率17%)を実施し、回答者の約8割から「特集テーマが時宜を得たタイムリーなものである」とする評価を得たほか、約7割から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」との回答を得た。特集については「労働契約法と改正パート労働法」(7月号)がタイムリーだとして好評だったほか、「通説を検証する」(4月号)には「切り口が非凡で新鮮」「基本的な命題の確かさの確認、労働の変化などが理解できる」などの意見が寄せられた。また「労働政策を考える」(10月号)については行政担当者から「新しい政策の企画立案に当たって役に立った」「政策担当者の当初の意図と目的をその後の成果・結果と比較する視点は、今後益々重要と思われた」など、実際の業務に有益だったと評価された。

ニ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

19年4月から20年3月までに刊行・発表された著作・論文を対象に、審査委員会による2回の審査を経て、20年度労働関係図書優秀賞・論文優秀賞受賞作を決定した。結果は、ホームページのほか、9月8日付読売新聞(朝刊)及び『日本労働研究雑誌』10月号で公表した。

【受賞作】

- 第31回労働関係図書優秀賞
櫻庭涼子著『年齢差別禁止の法理』(信山社 2007年)
- 第9回労働関係論文優秀賞
・佐々木勝「ハローワークの窓口紹介業務とマッチングの効率性」
(『日本労働研究雑誌』No.567)
- ・島貫智行「派遣労働者の人事管理と労働意欲」
(『日本労働研究雑誌』No.566)
- ・原ひろみ「日本企業の能力開発——70年代前半～2000年代前半の経験から」
(『日本労働研究雑誌』No.563)

ホ マスコミへの協力

- 取材等への対応
190件(前年度107件)
- 報告書・研究成果等の引用・紹介 25件
- 記事の執筆 16件
- テレビ・ラジオの出演 9件
- 海外メディアの取材等 4件
- 研究員名の掲載 67件
- 資料・コメントの提供 68件

評価の視点	自己評価：A	評定：A
	(理由及び特記事項)	(委員会としての評定理由)

<p>・自己評価の総括理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター及びメールマガジンは、いずれの読者アンケートも「有益である」との回答が9割以上の高率（ニュースレター95%、メールマガジン98.1%）となり、年度計画（80%以上）を大きく上回る高い評価を得た。 ・ニュースレターについては、創刊後6年を経て各方面からの認知度が増した結果、日本最大の新聞・雑誌の記事データベース提供会社である「日経テレコン21」から、同社の情報検索サービスへの記事の転載について依頼を受けた。 ・メールマガジンの読者数は、26,611人と、年度計画（24,500人）を上回り、メールマガジンのポータルサイトのランキングで見れば、読者数は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第4位にあたる規模である。 ・ホームページにおいては、キャリアマトリックスへのアクセス件数が23,896,901件となり、前年度実績から5,404,270件増加した。また、調査研究成果に関するページへのアクセス件数は1,757,859件となった（前年度実績1,681,442件）。 	<p>ニュースレター・メールマガジン・研究専門雑誌をそれぞれ中期計画どおり発行している。</p> <p>また、ニュースレター・メールマガジンの読者を対象としたアンケートにおいて、「有益であったと答えた者の割合」はいずれも「90%以上」となり、「80%以上」とする中期計画を上回った。メールマガジンの読者数についても「26,611人」に上り、「24,500人」とする中期計画を上回った。</p> <p>以上のことから、機構の労働政策研究等の成果の普及等について、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスレーバートレンドが日経テレコン21から恒常的なバックナンバーも含めた記事の提供を依頼されていることは、本機構の成果普及の成果を客観的に評価するなよりの証左と言える。 ・メールマガジンのポータルサイトランキングが、客観的に上位にランクされていることは、上記のBLTと併せて、内部的なアンケート調査によるものでないだけに、高く評価すべき客観的な指標といえるのではないか。 ・一般的教育的レベルだけでなく、研究レベルに関しても「労働研究雑誌」による様々な政策決定に関わる質の高い研究成果の普及は高く評価される。 ・ネットを通じて出来るだけ早期にダウンロード閲覧できるような普及努力も、現下のウェブ環境のもとでは期待されるのではないか。 ・ニュースレター、メールマガジンにつき読者アンケートで9割以上が「有益である」と答え、メールマガジンの読者が26,611人となった（行政、政治、地域ジャンル1位）。 ・ホームページアクセス件数は、175万件となった。ホームページにサイトポリシーを公表した。 ・日本労働研究雑誌は学術的水準が高く、欠くことのできない専門誌となっている。有識者アンケートでは92.4%が「有益」と評価している。 ・キャリアマトリックスに対するアクセスが23,896,901件に上った。 ・ニュースレター等の利用者数が非常に多いこと、またキャリアマトリックスの価値の高さは優れた業績であり、高く評価できる。 ・アンケート調査で「有益」との回答が9割以上となった。 ・研究成果の報告はおおむね予定を上回った。 ・ニュースレターとメールマガジンの内容は充実している。 ・努力の跡が見られ、計画以上の成果が上がっている。 ・参加者数が1回当たり少ないので若干努力が必要。 ・ニュースレター、メールマガジン、ホームページの内容、活用度とも大変良い（計画を大きく上回る）と評価する。 ・「研究雑誌」の内容、活用度も高いレベルにあると評価できる。 ・読者にしろ有識者にしろアンケート結果はほとんど前年並みである。 ・ニュースレター、メールマガジンは読者から高い評価を得ている。また、ネット上で素早く情報をアップして、信頼性の高いサイトとなっていることを評価できる。評定はAとしたがSに近い評価である。 ・成果について普及の目標を上回る成果を上げている。
<p>【評価の視点】（研究成果の普及）</p> <p>・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。</p>	<p>（研究成果の普及）</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究の成果については、報告書としてとりまとめるとともに、適宜、最も適切な媒体により情報提供に努めた。ホームページにおいては、キャリアマトリックスへのアクセス件数が23,896,901件となり、前年度実績から5,404,270件増加した。また、調査研究成果に関するページへのアクセス件数は1,757,859件となった（前年度実績1,681,442件）。 <p>（業務実績42頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）</p>	
<p>【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。 ・メールマガジンを週2回発行する。 <p>【評価の視点】</p> <p>・ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。</p>	<p>（ニュースレター、メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレターについては、所期の目標通り毎月1回・年度中12回、定期的に発行した。 ・メールマガジンについては、計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 <p>（業務実績40頁「(イ) 発行実績」参照）</p>	
<p>【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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80%以上となるようにする。 <p>【評価の視点】</p> <p>・ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査の評価は所期の目標を達成しているか。</p>	<p>（ニュースレター、メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレターについては、喫緊の政策課題に対するタイムリーな特集企画に努めた結果、読者アンケート（回答数165件）、有識者アンケート（268人）とも、「有益である」との回答が95%超の高率となり、両調査とも年度計画（80%以上）を大幅に上回る高い評価を得た。 ・メールマガジンについては、読者アンケートでは、年度計画（80%以上）を大きく上回る98.1%から「役に立っている」との評価を得た（「非常に役に立っている」46.6%、「役に立っている」51.5%）。 <p>（業務実績41頁「(ロ) 一般等での活用」参照）</p>	
<p>【評価の視点】（ニュースレター、メールマガジン）</p> <p>・ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層のニーズに合致しているか。</p>	<p>（ニュースレター、メールマガジン）</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレターについては、読者アンケート等において、「時宜を 	

	<p>得たテーマ設定」「タイムリーな企画」といった企画の内容・時期両面に対する評価が昨年以上に目立った。</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンについては、国民各層の求める労働に関するトピックスはほぼ網羅しており、10項目（「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例命令」「企業」「海外」「イベント」「法令」）で、年間総計2,437件の情報提供を行っている。 <p>読者アンケートでは</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「最新のJILPT研究成果をタイムリーに知ることによって、これを踏まえた政策提言をすることができる」 ○「細かい通達、法令の改正などにもれなく対応しているので、業務のよりどころとしている」 ○「大学、高校生の内定率、月次の失業率の分析、各省庁の統計資料などを進路指導・講演の裏付け資料として活用している」 ○「最新の情報を活動に生かし、また労使で共有している」 ○「日本や諸外国の労働政策や実態に関する研究動向や統計、海外情勢やイベントのお知らせが役だっている」 <p>などのコメントが寄せられた。 （業務実績40頁「(イ) 発行実績、(ロ) 一般等での活用」参照）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ニュースレター、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ニュースレターについては、有識者アンケートで「分かりやすい」「読みやすい」「親しみやすい」といった編集面の工夫に対する評価が増えている。中期計画にある「わかりやすい形で提供する」という所期目標の達成についても、目に見える成果が出ている。 <p>さらに、来年度から日経テレコン21での論文・記事データ提供が始まれば、成果の普及について、さらなる拡大が期待できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンについても、発行の都度、研究報告書やキャリアマトリックスの内容を紹介するなど、研究成果の普及に努めたほか、関連するJILPTサイトのページにリンクを貼り、読者により詳しい情報を提供するとともに、各号の「記事の見出し・リンク先一覧ページ」を新たに作成・掲載し一覧性の向上を図った。 （業務実績41頁「(ロ) 一般等での活用」参照）
<p>【数値目標】（メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンの読者数は19年度末時点で24,500人以上とする。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。 	<p>（メールマガジン）</p> <ul style="list-style-type: none"> メールマガジンの読者数は、26,611人と、年度計画を上回った。スパムメール（迷惑メール）の蔓延などによりメールマガジンの利用者数が伸びにくい状況の中で、前年度より1,377人の読者を増やした。メールマガジンのポータルサイト（3万誌発行）のランキングで見れば、読者数は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第4位にあたる規模である。 （業務実績41頁「(イ) 発行実績」参照）
<p>【評価の視点】（ホームページ）</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。 	<p>（ホームページ）</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果は取りまとめ次第全文をホームページからPDFファイルでダウンロードできるようにしているほか、「新着情報」やトップページのバナー広告欄を活用した案内等の取組みにより、ホームページに公表した研究成果に対するアクセス件数は約175万件（前年度約168万件）となった。 （業務実績42頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）

<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い（利用目的、管理等）などについてのサイトポリシーを定めるとともに、ホームページ上にサイトポリシー（「当サイトのご利用に当たって」）を公表するなど、適切に実施している。（業務実績42頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）
<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有識者アンケート（郵送調査）では、データベース等の各種コンテンツを提供するホームページを「有益」とする回答は96.7%に上り、前年度（94.5%）に引き続き高水準を維持している。（業務実績42頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）
<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・刊行物のページに「新着情報」欄を新設するとともに、各カテゴリーの一覧性向上を図った。 ・URLの変更や削除等がされているページに利用者が古いブックマーク等からアクセスした際にトップページや各コンテンツに誘導するページ（表示）を新たに設けた。（業務実績42頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）
<p>【数値目標】（日本労働研究雑誌）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。 	<p>（日本労働研究雑誌）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」と評価する回答は92.4%と、前年度に引き続き高い水準を維持している。自由記述欄では、専門誌としての学術的水準の高さを評価する意見が多く寄せられたほか、「日本の当面の労働政策の動向を知りうる」「重要な政策課題を真正面から取り上げている」「業務の上でも今後の国政方針決定にあたって、実施される事業を知る上でも有益」「労働施策に関する者として、知識を得る資料として有益」など、実際の労働政策立案、実務面での有益性も評価された。（業務実績43頁「ハ 研究専門雑誌」参照）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																																							
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(3) 労働政策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、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(2) 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政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 －労働政策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80%以上とする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>(2) 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政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 －労働政策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80%以上とする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催</p> <p>○労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを<u>年度計画（6回）を上回る7回開催した</u>。開催にあたっては、喫緊の政策課題である雇用問題や若年者の就業支援、高齢者雇用問題などについて、行政からの要請に対応し十分に連携しながら国内外に関わる幅広い視野の下での政策論議を高めるため積極的な企画に取り組んだ。</p> <p>○いずれの回も各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく案内した結果、毎回多数の参加者を得ることができ（延べ1,391人、平均199人）、参加者の満足度（「大変有益」または「有益」と答えた割合）も<u>91.3%（前年度：91.0%）と年度計画（80%以上）を大きく上回った</u>〔アンケート回収率：平均47.2%（前年度53.4%）〕。 (資料16参照)</p> <p>○第3回と第6回フォーラム参加者のうち、学校教育機関、民間企業等からの参加者（126名/第3回・114名/第6回）に対するフォローアップアンケート調査を実施した。第3回は58名（回収率46%）から、第6回は72名（回収率63%）から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も継続的に高校生のキャリア形成に光を当てて欲しい」（第3回）、「今後もキャリア支援のプラスになるフォーラムを開催して欲しい」（第6回）という要望も寄せられた。(資料17参照)</p> <p>○当日参加できない人や地方に在住する人からのニーズに応えるために、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、録画映像等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。</p> <table border="1" data-bbox="1676 1386 2775 1669"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート／第1回～7回合計</th> <th>() 内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>31.1%・204件</td> <td>(35.4%・268件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>60.2%・395件</td> <td>(55.6%・421件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>6.3%・41件</td> <td>(7.0%・53件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>2.1%・14件</td> <td>(1.7%・13件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.3%・2件</td> <td>(0.3%・2件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>0件</td> <td>(26件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>656件</td> <td>(783件)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1676 1732 2775 1911"> <thead> <tr> <th colspan="2">有識者アンケート</th> <th>() 内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 有益である</td> <td>96.7%・355件</td> <td>(94.5%・396件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益でない</td> <td>1.1%・4件</td> <td>(1.7%・7件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>2.2%・8件</td> <td>(3.8%・16件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>367件</td> <td>(419件)</td> </tr> </tbody> </table>	参加者アンケート／第1回～7回合計		() 内は前年度	1 大変有益である	31.1%・204件	(35.4%・268件)	2 有益である	60.2%・395件	(55.6%・421件)	3 どちらともいえない	6.3%・41件	(7.0%・53件)	4 有益でない	2.1%・14件	(1.7%・13件)	5 全く有益でない	0.3%・2件	(0.3%・2件)	・ 無回答	0件	(26件)		656件	(783件)	有識者アンケート		() 内は前年度	1 有益である	96.7%・355件	(94.5%・396件)	2 有益でない	1.1%・4件	(1.7%・7件)	・ 無回答	2.2%・8件	(3.8%・16件)		367件	(419件)
参加者アンケート／第1回～7回合計		() 内は前年度																																								
1 大変有益である	31.1%・204件	(35.4%・268件)																																								
2 有益である	60.2%・395件	(55.6%・421件)																																								
3 どちらともいえない	6.3%・41件	(7.0%・53件)																																								
4 有益でない	2.1%・14件	(1.7%・13件)																																								
5 全く有益でない	0.3%・2件	(0.3%・2件)																																								
・ 無回答	0件	(26件)																																								
	656件	(783件)																																								
有識者アンケート		() 内は前年度																																								
1 有益である	96.7%・355件	(94.5%・396件)																																								
2 有益でない	1.1%・4件	(1.7%・7件)																																								
・ 無回答	2.2%・8件	(3.8%・16件)																																								
	367件	(419件)																																								

第1回

- ・テーマ：グローバル化と労働組合の「いま」－主要国の経験と対応－
- ・開催日：5月13日
- ・参加人数：217名
- ・満足度：100%
- ・具体的理由：「他国の事情、情報を一度に短時間で聞いたのが良かった。」「各国代表者の話を生で聞くことができる非常に貴重な時間だった。」「グローバル化の影響に対する理解が深まった」「格差は日本に限ったことではないことがよく理解できた」

第2回

- ・テーマ：いくつになっても働ける社会の実現を目指して－高齢者雇用の現在と今後－
- ・開催日：6月2日
- ・参加人数：315名
- ・満足度：90.1%
- ・具体的理由：「基調講演、研究成果報告、パネルディスカッション発表が具体的でわかりやすく、労使や行政、学者のコンビネーションが良かった」「政策と現場の実態の温度差があることがわかった」「統計データに基づいた話は説得力があって良かった」「このような産・学・官ジョイントのセミナーを是非とも継続実施していただきたい」「少子化と高齢化を一体として施策を立てていくための問題点、解決策を考えることができるフォーラムを開催してほしい」

第3回

- ・テーマ：高校生のキャリア教育と就職支援を考える
－学校・企業・ハローワークの連携の中で－
- ・開催日：10月6日
- ・参加人数：218名
- ・満足度：96.0%
- ・具体的理由：「各立場からのキャリア教育の実例が聞いたことは大変参考になった」「企業が高校生を採用する際の期待やリスクなど理解できた」「高校から社会(企業)へのプロセスの変化が理解できた」「ハローワーク、労働局が、学校に対してどこまで動いているか知りたい」

第4回

- ・テーマ：「高度外国人材」のマネジメントを考える」
- ・開催日：12月11日
- ・参加人数：202名
- ・満足度：91.1%
- ・具体的理由：「留学生に対しても厚労省と経産省、文科省のスタンスの違いがわかってよかった」「高度外国人材の現状と政府の方針は、とても分かりやすかった」「企業側、学校側、行政側の視点から留学生の活用に関しての議論をみることができ参考になった」「厚労省の施策についてももう少し詳しく聞きたかった」

第5回

- ・テーマ：労働時間のフレキシビリティ：国際比較
- ・開催日：1月23日
- ・参加人数：81名
- ・満足度：100%
- ・具体的理由：「様々な国のワークライフバランスの取り組み、労働時間の状況などの情報を得ることができた」「文献ではなく、リアルタイムで実態を聞かせてもらうのは、大変ありがたい」「テーマが今日の課題と一致しており、人選も適切」「非常にレベルの高いフォーラムだと感じた」

第6回

- ・テーマ：総合的職業情報データベース「キャリアマトリックス」の新展開
- ・開催日：2月13日
- ・参加人数：168名
- ・満足度：85.7%
- ・具体的理由：「人的資源の活用の大切さとCMXが繋がった点がよかった」「大学などにおけ

		<p>るキャリア相談でのCMX活用方法が特に参考になった」「新版の理解が進んだ」「学生の仕事理解に役立つ様に、載せる職業をさらに増やしてほしい」</p> <p>第7回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テーマ：雇用問題を考える－雇用の安定と創出にむけて－ ・開催日：3月6日 ・参加人数：190名 ・満足度：78.0% ・具体的理由：「労働の多様化に関する知見、特により社会を横断的に見るべきという点が参考になった」「いろいろな立場の先生から雇用安定についてのキーワードや内容を伺って参考になった」「パネルディスカッションはとても面白かった」「第一部の報告時間が短すぎた。もっとじっくり聴きたかった」
--	--	--

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策フォーラムは、<u>年度計画の6回を上回る7回開催し、参加者に対するアンケートでは、「有益である」と答えた割合は91.3%と年度計画(80%以上)を大きく上回る高い評価を得た。</u> ・G8労働大臣会合にあわせて開催されたレーバーサミットの参加者を講師に迎え、グローバル化への対応や格差解消への取組み等先進諸国共通の政策課題について、各国労組トップによる議論の場を提供(第1回)、最前線の教育現場で活躍する教師の方にパネラーとして参加してもらうなど、高校生のキャリア教育と就労支援について、教育行政との密接な連携を視野に入れた議論を展開(第3回)など、新たな創意・工夫を取り入れ、より効果的な企画に努めた。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>労働政策フォーラムについて、中期計画の「6回」を上回る頻度(7回)で実施した。また、参加者を対象としたアンケートにおける「有益であったと答えた者の割合」も中期計画の「80%以上」を上回る「91.3%」となっており、労働政策フォーラムを通して、政策論議の場の提供が着実になされていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講義形式のフォーラムとしての受講者満足は、講師やパネラーの質の高さに起因すると思われ、その点で高い評価をえていることは、テーマの設定と併せて、十分に評価されるべきである。 ・労働政策フォーラムの開催が計画が6回なのに対し7回行った。参加者アンケートは、年度計画80%以上に対し、91.3%が「大変有益」、「有益」と回答した。参加人数も延べ1,391人に上った。講師陣も素晴らしいメンバーであり、パネルディスカッションも有意義であったと考えられる。 ・フォーラムの参加者によるアンケートは、91.3%と高い評価であるが、大変有益が31.3%、有益が60.2%であり、実質にやや問題あり。 ・労働政策フォーラムの開催回数が予定を上回り、アンケートで「有益」のとの回答がおおむね9割以上であった。 ・「場の提供」として、フォーラムの開催、ホームページへの掲載をして、成果が得られている。 ・計画に沿ってきちんと実施している。 ・労働政策フォーラム7回のテーマはいずれも今日的であり、参加者からの満足度も高いと評価できる。 ・労働政策フォーラムは有益については前年並み。また、参加者、有識者ともアンケートの結果も前年並みであり、Aと自己評価しているが甘いと言わざるを得ない。 ・特記事項はない。 ・フォーラム開催及びその満足度がこの目標の目的ではないので、フォーラムの満足度ゆえに目標を上回ったとすることは難しい。
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策フォーラムの開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・当面の政策課題等をテーマにした討論、情報提供の場として、労働政策フォーラムの開催に積極的に取り組んだ結果、開催回数は所期の計画数(6回)を上回る7回となった。(業務実績48頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に対するアンケートでは、「大変有益」および「有益」と答えた割合は、<u>91.3%(前年度：91.0%)と年度計画(80%以上)を大きく上回る高い評価を得た。</u> ・事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため、第3回と第6回フォーラム参加者のうち、学校教育機関、民間企業等からの参加者(126名/第3回・114名/第6回)に対するフォローアップアンケート調査を実施した。第3回は58名(回収率46%)から、第6回は72名(回収率63%)から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も継続的に高校生のキャリア形成に光を当てて欲しい」(第3回)、「今後もキャリア支援のプラスになるフォーラムを開催して欲しい」(第6回)という要望も寄せられた。(業務実績48頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)
<p>【数値目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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80%以上とする。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いずれの回も各テーマの内容に沿ってきめ細かく案内し、多くの参 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さらに「革新」を考えるのであれば、フォーラムに関しては本来のフォーラムとしての横のネットワーク作りにおける貢献も検討する価値はあるのではないか。

加者を得た（参加人数：延べ1,391人・平均199人／回）。

- ・喫緊の政策課題である雇用問題や若年者の就業支援、高齢者雇用問題などについて、行政からの要請も踏まえ、十分な連携を図りながら企画し、関係各所への周知に努めた。
- ・労働政策フォーラムの地方開催の要望等も踏まえ、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、録画映像等を掲載し、会場への参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。

（業務実績48頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）

・一方的な座学であれば、大学の市民大学講座などでもできており、それとの差別化が重要と思われる。文字どおりの「政策論議」の場を提供されることを期待する。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																														
	<p>6 その他の事業</p> <p>労働政策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>6 その他の事業</p> <p>労働政策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東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>6 その他の事業</p> <p>イ 労働教育講座事業の実施</p> <p>政策研究及び行政職員等に対する研修を通じて得られたノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、行政職員研修以外の企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。</p> <p>20年度においては、労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見、また前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、東京労働大学講座の総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、受講者へのサービスの向上を図った。</p> <p>○労働教育講座運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の労働問題研究者からなる運営委員会を開催し、実施案や運営改善策等について意見を聴取した。</p> <p>○第回東京労働大学講座総合講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開講期間：204月14～8月6 ・開講部門：「人的資源管理・能力開発部門」、「労働経済・労使関係部門」、「労働法」の3部門 ・受講者数：42名（前年度388名） ・受講者総数は、機構発足以来最高を記録した一昨年度（18年度）をさらに上回り、多くの受講者の申し込みを得た。 <p>り、9割近い受講者より有益であるという高い評価を得た。具体的には、「限られた講義でこれだけ充実した内容の講義を受ける機会にはなかなかない」「一流の講師陣であり、広範囲にもかかわらず平易な説明で、自分なりに体系付けができた」「現在の日本をとて忠実に表す講義が多く、問題意識が芽生えた」などの声が寄せられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次年度の第58回総合講座の企画にあたっては、運営委員会での意見や受講者アンケートの分析結果を踏まえ、次年度の総合講座の部門の再編成を行い、新たに選択受講制度を導入するなど、受講生の利便性向上を図り、講座内容を充実させた。 <p>受講者アンケート （ ）内は前年度</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>35.2%</td> <td>・</td> <td>83件</td> <td>（32.2</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>7.2%</td> <td>・</td> <td>17件</td> <td>（9.7%・19件）</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.0%</td> <td>・</td> <td>0件</td> <td>（0.5%・1件）</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>236件</td> <td>（196件）</td> </tr> </table> <p>○第回東京労働大学講座専門講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開講期間：10月2日～12月日 ・開講部門： ・受講者：102名（前年度100名） ・昨年度に引き続き、受講者の定員を各コース50名として、ゼミナール形式の充実を図った。 ・受講者満足度：90.9% [44名中40名]（前年度94.8%） 	1 大変有益である	35.2%	・	83件	（32.2	2 有益である	5				3 どちらともいえない	7.2%	・	17件	（9.7%・19件）	4 有益でない	3				5 全く有益でない	0.0%	・	0件	（0.5%・1件）				236件	（196件）
1 大変有益である	35.2%	・	83件	（32.2																													
2 有益である	5																																
3 どちらともいえない	7.2%	・	17件	（9.7%・19件）																													
4 有益でない	3																																
5 全く有益でない	0.0%	・	0件	（0.5%・1件）																													
			236件	（196件）																													

			<p>受講者アンケート () 内は前年度</p> <p>1 大変有益である 47.7%・21件 (41.0%)</p> <p>2 有益である 43.2%・19件 (53.8%)</p> <p>3 どちらともいえない 9.1%・4件 (2.6%・1件)</p> <p>4 有益でない 0</p> <p>5 全く有益でない 0%・0件 (0%・0件)</p> <p>44件 (39件)</p> <p>・運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、テキスト内容の充実を行い、受講者へのサービスの向上を図った。</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・については、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、課目「大変有益・有益である」と答えた割合は、総合講座で89.4%、専門講座で90.9%といずれも年度計画を上回る高い評価を得た。</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>労働教育講座の受講者を対象としたアンケートにおいて「大変有益」「有益」と答えた割合が、総合講座で「89.4%」、専門講座で「90.9%」と、いずれも機構の年度計画を上回る高い受講者満足度を得ており、労働教育講座を通して、労使実務課等への教育の場の提供が着実になされていると評価できる。</p>
<p>【評価の視点】</p> <p>・教育講座事業を適切に実施したか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・については、り、機構発足以来最高の428運営委員会での意見や受講者アンケート結果等を踏まえ、次年度講座の部門の再編成を行い、新たに選択受講制度の導入を決めるなど、講座運営の改善を図った。</p> <p>かかわらず平易な説明で、自分なりに体系付けができた」「現在の日本をととも忠実に表す講義が多く、問題意識が芽生えた」などにより益であることが確認できた</p> <p>・同専門講座のプログラムについても、運営委員会での意見や前年度受講者へのテキスト内容を充実させ、受講者へのサービス向上を図った。</p> <p>受講者アンケートにおいても、「大変有益である」「有益である」との回答が高い評価を得た。</p> <p>(業務実績52頁「イ 労働教育講座事業の実施」参照)</p>	<p>(各委員の評定理由)</p> <p>・東京労働大学講座総合講座につき、発足以来最高の428名の受講者を得た。受講者アンケートで90%が「大変有益」、「有益」と答えた。</p> <p>・セミナー・講座の評価が高く、優れた業績。</p> <p>・受講者アンケートで「大変有益」、「有益」を合わせて90%以上の頻度で得た。</p> <p>・計画に沿って成果を上げている。</p> <p>・受講者数、参加者の満足度ともに計画を上回って（下がっているものもあるものの）実施できたと評価できる。</p> <p>・とくに顕著な成果は見られない。</p> <p>・特記事項はなし。</p> <p>・当該の労働大学の質については目標を上回っている。</p> <p>・</p> <p>(その他意見)</p> <p>・受講者の満足度は高いとしても、テーマの設定などについては、あらかじめニーズが選別された受講者が集まってくるため、講座においてテーマとしなかった内容についてどれだけ潜在的なニーズがあったかを把握すべきではないだろうか。</p> <p>・一流の講師陣で高い受講者満足を得るのはいいとしても、そこに来ていない人たちの潜在的なニーズに対応出来ていないのではないのか。機構の中心業務ではないにしても、「労使」対象というような、組合組織率が低迷している時期に「労働大学講座」を名乗って、潜在的なニーズに対応していないことに問題はないのだろうか。</p> <p>・セミナー・講座の回数を増やして収入を拡大することはできないか。</p> <p>・労働大学講座の受講性の知的レベルがどうなのか。その知的レベルを測定することが第一である。</p>



中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績																		
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減すること。 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成19年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。 <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を行うとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p> <p>人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等、業務処理の効率化のための見直しを行う。</p> <p>また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行うとともに、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）を着実に実行するための所要の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 節電・節水対策として、昨年度に引き続き、省資源・省エネルギー推進日（毎週水曜日）の定時退庁、昼休みの執務室一斉消灯の徹底、洗面所・階段等への人感センサー式照明の導入、廊下等の部分消灯、洗面所等の節水コマによる節水、夏季（6月～9月）及び冬季（12～3月）省エネルギー月間の実施、5月と10月の窓開け励行期間の実施、巡回点検（18時及び21時に巡回し冷暖房設定温度や消灯状況等を毎日確認）などに積極的に取り組んだ。 これにより、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料（42,475千円）は、前年度（44,227千円）を4.0%（前年度2.1%）下回り、法人発足から6年連続で、対前年度比マイナスを達成した。 ○ LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で12.6%（約265千枚）下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降6年連続して用紙の節減を達成した。 ○ 昨年度策定した「温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置について定める実施計画」を改訂し、地球温暖化対策への取り組みを強化した。 <p>(2) 一般競争入札の積極的な導入等（資料18参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。 その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は毎年度増加し、20年度では、件数で67.9%（前年度55.5%）、金額で75.0%（同70.7%）となった。 また、契約額（601,297千円）は、予定価格（852,505千円）比で約29.5%（約251,208千円）の節約となった。 <table border="1" data-bbox="1691 1386 2789 1501"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</td> <td>109件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）</td> <td>74件（67.9%）</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>35件（32.1%）</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約によることができる案件についても、競争性、経済性の確保に努め、引き続き見積合せを積極的に実施した結果、件数で69.6%（前年度64.2%）、金額で73.5%（前年度66.4%）となった。 <table border="1" data-bbox="1691 1659 2789 1774"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳（一般競争入札基準額以下）</td> <td>115件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>見積合せ（見積合せ及び企画競争）</td> <td>80件（69.6%）</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>35件（30.4%）</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 随意契約の適正性等を確保することを目的とする「随意契約審査委員会」（17年10月設置）を四半期毎に開催し、契約金額が100万円以上の随意契約の内容を審査するとともに、契約の内容の透明性を高めるため審査結果をホームページに公表した。 	契約の内訳（一般競争入札基準額以上）		109件	1	一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	74件（67.9%）	2	随意契約	35件（32.1%）	契約の内訳（一般競争入札基準額以下）		115件	1	見積合せ（見積合せ及び企画競争）	80件（69.6%）	2	随意契約	35件（30.4%）
契約の内訳（一般競争入札基準額以上）		109件																			
1	一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	74件（67.9%）																			
2	随意契約	35件（32.1%）																			
契約の内訳（一般競争入札基準額以下）		115件																			
1	見積合せ（見積合せ及び企画競争）	80件（69.6%）																			
2	随意契約	35件（30.4%）																			

< 20年度審査委員会開催状況 >

- ・第1回（8月4日）：4～6月の随意契約25件について審査
- ・第2回（10月28日）：7～9月の随意契約5件について審査
- ・第3回（2月1日）：10～12月の随意契約8件について審査
- ・第4回（5月15日）：1～3月の随意契約5件について審査

- 「独法整理合理化計画の策定に向けた基本方針」（19年8月10日閣議決定）に基づき策定・公表した「随意契約見直し計画」において、一般競争入札等の割合を、22年度までに、件数ベースで18年度の54.6%から87%に、金額ベースで60.8%から91%に見直すこととしているが、20年度において、件数ベースで77%、金額ベースで79.5%と22年度までの見直し計画の達成に向け一般競争入札等への移行を積極的に実施した。

(3) 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

- 機構とインターネットをつなぐ回線の変更作業を実施し（8月）、同じ回線サービス水準を維持しつつ、10月より毎月約20万円の経費削減を図った。前年度に見直した機構内ネットワークの通信データの利用と合わせ、通信データ回線料は対前年度比で25.1%（△1,190千円）下回り、情報通信技術の活用による大幅な経費削減効果を得た。
- 電話通信回線では、IP電話導入から1年以上経っており、20年度は安定運用となっているが、IP電話化の対象となっていないアナログ回線（FAX等）について、マイライン契約の見直しを実施し、契約を1社に統合し、より安価な料金プランとした。これにより、毎月14千円程度の経費削減を図った。
- 引き続き、郵便物の発送におけるメール便の一括活用等による料金計算業務の効率化及びEMS（国際スピード郵便）の利用禁止及び郵便による発送の際の発送記録簿の記入措置等の対策を徹底した。これにより、前年度より195千円の節約を達成した。
- 引き続き、LANの活用によるオンライン在席システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載等を行い事務処理の効率化及び経費の節減を図った。昨年度導入した出退勤管理システムの運用により、年間を通じて事務処理のさらなる効率化が図られている。
- CIO補佐官による査定（業務用情報システムに要するコスト削減等を図ることを目的とし、予定価格500万円以上（税込、年間）の情報システム関連契約（開発、運用、保守、データ処理等）で随意契約を行う予定のものについては、実施を決定する前にCIO補佐官による査定を受ける制度）報告を計4件（前年度7件）受け、契約内容・金額・手続の妥当性を詳細に検証して適性化を図った。
- マイクロソフト社製品導入の際に割引が適用される「ガバメントライセンス」の取得申請を同社に行った。これにより、今後、同社製品の導入の際に経費の節減を図ることが可能となった。

(4) 総人件費改革の取組

- 総人件費改革については、プロジェクト研究や課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から更なるテーマの厳選を行い人員の削減を図った結果、20年度人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、17年度と比較して8.1%の削減となり、中期計画の目標である「22年度までに5%以上の削減」を達成した。
また18年度との比較では9.9%の削減となっており、中期計画の目標「23年度までに14%以上の削減」の達成に向けて着実に取り組んでいる。

総人件費改革の取組状況(平成20年度)

年 度	基準年度 (17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	対17年度 削減実績	対18年度 削減実績
給与、報酬等支給総額(千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	—	—
削減額(千円)	—	—	—		△ 88,802	△ 113,009
人件費削減率(%)	—	—	—		△ 7.4	△ 9.2
人件費削減率(補正值)(%)	—	—	—		△ 8.1	△ 9.9

※「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年度は0、19年度は0.7%、20年度は0%である。

- 給与支給水準については、国家公務員給与構造改革を踏まえた見直しに加え、16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、20年度においても人事院勧告を踏まえ、給与水準を据え置いた。

① 20年度における継続事項

- ・常勤役員の報酬月額を10%削減
- ・事務職員の本俸(2%)及び職務手当支給率(部長:20→15%、課長:15→10%、課長補佐:7→6%)を削減
- ・全職員の本俸を平均4.8%削減

② 20年度実施事項

- ・20年度人事院勧告を踏まえ、給与水準を据え置いた。

(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減

経費削減及び業務効率化のための取り組みを行ったことにより、19年度決算に対し、一般管理費等の合計において、20年度決算では3.8%の節減、また、中期計画に沿った20年度予算に対し13.0%の節減となり、第2期の中期目標達成に向け着実に努力しているところである。

一般管理費については、20年度予算に対し、決算では8.5%の節減となった。

業務経費については、同様に17.5%の節減となった。

人件費については、20年度予算に対し、決算では8.2%の節減となり、また、総人件費改革による削減対象人件費についても、基準年である17年度決算に対し20年度決算では7.4%の削減となっており、22年度における5%削減に向け着実に進めている。

(参考)

	一般管理費 (20年度予算比)	業務経費 (20年度予算比)	人件費 (17年度決算比)	人件費 (20年度予算比)
20年度決算	△ 8.5%	△ 17.5%	△ 7.4%	△ 8.2%

※ 人件費の17年度決算比の欄は、総人件費改革の対象人件費の比較であり、人件費削減率の補正前の率である。

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料は対前年度比4.0% (△1,752千円) の削減となり、法人設立以降6年連続して前年度比マイナスを達成した。 ・通信データ回線料についても、回線の見直し等により、対前年度比25.1% (△1,190千円) の削減を実現した。 ・様々な業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費については、20年度予算と比較し、決算では8.5%、業務経費は同様に17.5%、人件費にあつては8.2%とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値(18年度と比較して、一般管理費では15%以上、業務経費20%以上、人件費14%以上) に対し、確実に達成出来る状況にある。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>省エネ対策による高熱水費の削減、一般競争入札の積極的な導入、通信回線の見直しによる経費の削減、プロジェクト研究テーマ等の重点化等、業務運営の効率化のための取組により、中期計画の目標値(平成18年度と比較して、一般管理費では15%以上、業務経費20%以上、人件費14%以上の削減) を確実に達成できるペースで実績を上げており、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>なお、年齢・地域・学歴勘案ラスパイレス指数が104.8である事務・技術職員の給与水準については、引き続き適正な水準の確保に向け努力が必要。</p>
<p>【数値目標】(業務運営の効率化)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減すること。 ・人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>(業務運営の効率化)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以下の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費については、20年度予算と比較し、決算では8.5%、業務経費は同様に17.5%、人件費にあつては8.2%とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値(18年度と比較して、一般管理費では15%以上、業務経費20%以上、人件費14%以上) に対し、確実に達成出来る状況にある。(業務実績57頁「(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照) 	<p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・設定された業務効率化の目標は、資料によれば、すべて順調に中期目標を達成しつつあることは評価できる。 ・一般競争入札の積極的導入に関しても、中期目標に向けて順調に達成しつつある。 ・省エネの徹底により光熱水料を対前年度比4%削減した。 ・一般管理費8.5%、業務経費15%削減した。 ・給与水準の見直しを継続して実施した。 ・効率化や経費削減努力が高く、中期目標の確実な達成が見込まれる。 ・省エネルギー対策の成果が予定を上回った。 ・経費削減についておおむね予定を超過達成すると考えられる。 ・随意契約審査委員会の早期設置は評価。 ・効率化についての努力が見られ計画以上の成果を上げている。 ・頑張っているのでさらなる努力を期待したい。 ・省エネ、一般競争入札の拡大、人件費改革など継続的な取り組みが成果を上げていると評価できる。 ・契約額で29.5%の節約。随意契約では金額にして25%がまだ残っているのは問題である。減少幅が少ない。 ・事務・技術職員のラスパイレス指数は121.3、他法人では113.5。高すぎる。地域差、学歴差は依然として改善されていない。 ・業務運営の効率化に取り組み、成果が上がっていると認められる。 ・中期目標を前倒しで達成しうるレベルの削減実績を上げている。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・種々の省エネルギー対策を全職員をあげて取り組み、省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料について昨年の2.1%を上回り、対前年度比4.0% (△1,752千円) の削減となり、法人設立以降6年連続して前年度比マイナスを達成した。 ・ペーパーレス化のさらなる推進により前年度比12.6% (265千枚) の用紙削減を行い、6年連続で用紙を節約した。(業務実績55頁「(1) 省資源・省エネルギーの推進」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・随意契約については業務の性格上困難な面もあるが、さらなる努力が必要である。 ・地球温暖化対策は、より具体的にしていきたい。 ・せっかく予算の節減化をしていることから、目的積立金ができる体制作りが望まれます。 ・リスクマネジメントの徹底が必要。 ・事務・研究職員のラスパイレス指数が高いことについて、改善の方法はないのか。
<ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図った結果、一般競争入札基準額以上の契約における、一般競争入札等の割合は、前年度件数比で12.4%増加して67.9%、同金額比で4.3%増加の75.0%となり、契約額も予定価格比で約29.5% (約251,208千円) と2.5億円を超える大幅な節約となった。 ・「随意契約見直し計画」においては、一般競争入札等の割合を、22年度までに、金額ベースで18年度の60.8%から91%に、件数ベースで54.6%から87%に大幅な拡大を図ることとしているが、20年度における実施状況は件数ベースで77%、金額ベースで79.5%と 	

	<p>なっており、22年度までの見直し計画の達成に向け、一般競争入札等への移行を積極的に実施した。 (業務実績55頁「(2) 一般競争入札の積極的な導入等」参照)</p>
<p>・業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。</p>	<p>実績：○ ・省資源、省エネルギー、一般競争入札の推進、情報通信技術の活用等により、20年度予算と比較し、決算では、一般管理費8.5%、業務経費1.5%の節減となった。 (業務実績57頁「(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照)</p>
<p>・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。</p>	<p>実績：○ ・通信データ回線料の削減を図るため、回線の見直しを図った結果、データ回線料が対前年度比で25.1% (△1,190千円) も下回り、使い勝手を落とさずに、コストの抑制に成功した。 ・引き続き、郵便物の発送におけるメール便の一括活用等による料金計算業務の効率化及びEMS (国際スピード郵便) の利用禁止及び郵便による発送の際の発送記録簿の記入措置等の対策を徹底した。これにより、前年度より195千円の節約を達成した。 ・前年度に引き続き、LANの活用による事務処理の効率化、庁舎管理業務や日常清掃業務等の外部委託による業務運営の効率化を図った。また、一定額以上のシステム契約について、CIO補佐官と連携して仕様書、見積書等の査定を行い、契約内容の妥当性を検証して適性化を図った。 ・昨年度策定した「温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置について定める実施計画」を改訂し、地球温暖化対策への取り組みを強化した。 (業務実績55頁「(1) 省資源・省エネルギーの推進」参照)</p>
<p>・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・総人件費改革については、プロジェクト研究や課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から更なるテーマの厳選を行い人員の削減を図った結果、20年度人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、17年度と比較して8.1%の削減となり、中期計画の目標である「22年度までに5%以上の削減」を達成するとともに、18年度との比較でも9.9%の削減となっており、「23年度までに14%以上の削減」の目標達成に向けて着実に取り組んでいる。 (業務実績56頁「(4) 総人件費改革の取組」参照)</p>
<p>・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・給与支給水準については、国家公務員給与構造改革を踏まえた見直しに加え、16年度から18年度に実施した給与水準の独自の見直し(事務職員の本俸(2%)及び管理職手当支給率(部長:20→15%、課長:15→10%、課長補佐:7→6%)等の削減)を継続して実施した。 (業務実績56頁「(4) 総人件費改革の取組」参照)</p>

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
<p>第3 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事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の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事項は、次のとおりとする。</p>	<p>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にとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>(1) 業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映について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する。</p>	<p>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にとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価システムの運用 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する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。</p>	<p>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にとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価制度の運用 ○ 理事長のリーダーシップの下で的確な業務運営を行い、質の高い事業成果を確保するため、前年度に引き続き、理事長主催の経営会議において内部評価等を行うとともに、時宜をみて理事長自ら全役職員に向けて訓示を行うなど内部統制の維持、強化に努めた。また、外部の学識経験者で構成する「総合評価諮問会議」等による外部評価を実施した。 (資料5参照) さらに、評価委員会の指摘事項に関しては、理事長のリーダーシップの下で真摯な検討を重ね、非正規雇用について部門横断的な調査研究を21年度から実施することや、モチベーション向上のために研究員が蓄積してきた成果を単著・単行本として刊行できるようにすること等、具体的な対応策をとりまとめた。</p> <p>イ 業務進行管理と内部評価 ① 理事長のリーダーシップの下で、引き続き、毎月の業務実績報告（経営会議）や四半期毎の内部評価（経営会議）において、業務進行管理を実施したうえで、これら会議に関する情報共有を徹底し、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することで、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、適正で質の高い業務運営を行った。 ②業務の進捗状況管理及び年度計画に対する達成状況を把握するための中間評価（四半期ごとに3回実施）及び「19年度業務実績報告」の事後評価（20年6月10日）を行った。</p> <p>ロ 外部評価機関による評価の実施 ①総合評価諮問会議において21年度計画の事前評価（21年3月6日）、20年度業務実績報告の事後評価（21年6月26日）、を実施し「機構の行った自己評価は妥当である」との評価を得た。 ②「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）での指摘事項を受けて、業務経費の縮減率の一段の引き上げ（20%→25%）、プロジェクト研究テーマの再編等の措置を講じたうえで、21年3月31日に第2期中期目標と中期計画の改訂を行った。</p> <p>ハ 評価結果等の公表 ①評価委員会からの「19年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 ②評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等で対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行うとともに、中長期的な経営上の重要課題についての議論を行った。特に、「厚生労働行政をリードするような質の高い研究を期待」、「研究員の長期的な育成やモチベーションの向上」等の指摘に対しては、理事長のリーダーシップの下で検討を重ねた結果、例えば、非正規雇用について部門横断的な調査研究を21年度から実施することや、研究員が蓄積してきた成果を単著・単行本として刊行できるようにすること等、具体的な対応策をとりまとめた。</p>

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び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。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び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。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映

機構の業務運営及び事業成果に対する有識者等の意見及び評価を積極的に把握し、これら意見を業務運営の改善に反映した。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

- ① 昨年度に新設したホームページ上の「ご意見募集」欄を通じて、「貴機構の公表する情報には、貴重なものが多く含まれている」「私たちニートの発生・増加の問題は、若者側の努力だけでは、どうにもならない。根本的な問題に取り組んで頂きたい」等の意見が寄せられた（前年度2件：3月12日設置）。
- ② ホームページを通じてのメールによる問合せ件数：198件（前年度201件）

ロ 有識者アンケート等の実施（資料7参照）

① 有識者アンケートの実施

前年度に続き、「有識者アンケート」を実施し、機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握した。

有識者アンケートは、昨年度を上回る94.9%（591名）から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得た（前年度94.7%）。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」が66.8%と最も高く、「時宜に即した情報」（59.0%）、「諸外国の制度比較情報」（52.4%）、「諸外国の制度等の情報」（44.2%）等が続き、前年度とほぼ同様であった。一方、「有益でない」とする回答は4.1%（23件）と、ほぼ前年度（4.0%（25件））と同様で、その理由は、「テーマが自分の関心と乖離している」（8件）、「特に現時点で必要な情報がない」（7件）、「新たな情報・知見が得られなかった」（7件）、等であった。

有識者アンケート／機構の活動に関する評価		（ ）内は前年度	
1. 大変有益である	39.1% 231件	(41.7% 261件)	
2. 有益である	55.8% 330件	(53.0% 332件)	
3. 有益でない	3.4% 20件	(3.8% 24件)	
4. 全く有益でない	0.5% 3件	(0.2% 1件)	
・ 無回答	1.2% 7件	(1.3% 8件)	
591件		(626件)	

② 行政官アンケートの実施（再掲）

第2期よりプロジェクト研究及び課題研究についての厚生労働省担当部局による評価を新たに開始したことから、16年度より実施している行政官アンケートを上記の厚生労働省担当部局による評価を補完する内容に改めたうえで、厚生労働省の旧労働省各部局の55課・室を対象に実施した。（資料19参照）

機構の各種成果等に対しては、過去1年間に機構の各種成果等を活用したことがあると回答のあった32課室のうち30課室から「役に立った」との評価を得ることができた。理由（複数回答）としては、「業務上作成する各種資料の参考として」（36.4%）が最も高く、「各種内部会議等の参考資料として」（18.2%）、「新規施策の検討のための参考資料として」（14.5%）、「審議会・研究会等の参考資料として」（12.7%）等が続いている。

行政官アンケート／機構の各種成果等の活用に関する評価		（ ）内は前年度	
1. 大変役に立った	40.6% 13件	(44.1% 15件)	
2. 役に立った	53.1% 17件	(55.9% 19件)	
3. 役に立たなかった	6.3% 2件	(0.0% 0件)	
4. 全く役に立たなかった	0.0% 0件	(0.0% 0件)	
32件		(34件)	

また、機構の活動への評価としては、「JILPTのような機関で専門的に分析してもらえることは非常に有益である」（若年者雇用対策室）、実情や信頼できる分析内容を把握することができ、有益であった」（高齢者雇用対策課）「政策の企画立案に役立つ知見を提供いただける」（雇用均等政策課）といった回答があった。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のリーダーシップの下、経営会議等において、①毎月、業務の進捗状況を確認するとともに、②四半期毎に内部評価を行うなど、適切な業績評価を実施した。また、有識者や行政官を対象としたアンケートを実施するとともに、ホームページ等を通じて業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行った。これら評価、把握した意見をもとに、中期的な経営課題に関する戦略的な意思決定を図った。 ・特に、評価委員会の指摘事項に関しては、理事長のリーダーシップの下で真摯な検討を重ね、例えば「厚生労働行政をリードするような質の高い研究を期待する」との指摘に対して、非正規雇用について部門横断的な調査研究を21年度から実施すること等、具体的な対応策をとりまとめた。 ・有識者アンケートでは、機構の業務活動全般に対する有益度が94.9%であり、依然として高い水準を維持している。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>理事長のリーダーシップの下、業績評価システムによる評価や業務運営等に関する各種意見・評価を把握し、業務運営に反映させるよう取り組んでいるとともに、当委員会からの指摘事項についても経営会議主導で適切に対応がなされる等積極的に取り組んでおり、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務実績報告の評価結果を速やかに公表した。 ・評価委員会の指摘への対応も良く、前向きな姿勢が明らかである。 ・業績評価が高く、また各界からの意見聴取も行っており、オープンな評価システムであることは高く評価できる。 ・理事長のリーダーシップによる改善が行われた。 ・有識者及び行政官アンケート結果で90%以上が有益と回答された。 ・業績評価制度の体制が整備され、機能していると判断した。 ・計画に沿ってきちんと実施している。 ・理事長リーダーシップのもとでの業績評価制度（内・外）は、システムティックに行われ、成果は大きいと評価できます。 ・理事長のリーダーシップを発揮することは当然のことであり、それを業績評価の理由とすべきではない。 ・特記事項なし。 ・適切なアクションを目標どおり行っている。上回るというにはその基準／根拠が薄い。
<p>【評価の視点】</p> <p>・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のリーダーシップによる業務運営を推進するため、引き続き、業績評価規程に基づき経営会議を中心に内部評価を実施し、経営に関する戦略的な意思決定の強化のために、中長期的な経営上の重要課題についての議論を深めた。また、理事長自ら全役職員に向けて訓示を行うなど、内部統制の維持、強化に努めた。 (業務実績60頁「イ 業務進行管理と内部評価」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・満足度が高いことはよくわかるが、評価制度はそこからどう改善に結びつけるのかということが重要であると思われるが、そのプロセスについては、資料2-6にあるような個別コメントを統計的に分析するなどしてより機構の業務改善に結びつけるルーチンの確保も必要なのではないか。 ・評価項目が個人別にどのように明示され、それが理事長以下の組織運営の目標達成に結びつけていくかのシステム作りが必要なのではないか。 ・さらなる個別評価の仕組みを改善すべき。上司、本人、全体の中で本人のキャリアアップが実現できるように、モチベーションが上がるように評価をしていただきたい。
<p>・評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価委員会からの「19年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 (業務実績60頁「ハ 評価結果等の公表」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・満足度が高いことはよくわかるが、評価制度はそこからどう改善に結びつけるのかということが重要であると思われるが、そのプロセスについては、資料2-6にあるような個別コメントを統計的に分析するなどしてより機構の業務改善に結びつけるルーチンの確保も必要なのではないか。 ・評価項目が個人別にどのように明示され、それが理事長以下の組織運営の目標達成に結びつけていくかのシステム作りが必要なのではないか。 ・さらなる個別評価の仕組みを改善すべき。上司、本人、全体の中で本人のキャリアアップが実現できるように、モチベーションが上がるように評価をしていただきたい。
<p>・業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度に新設したホームページ上の「ご意見募集」欄を通じて、34件の意見が寄せられた。 ・機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握し、適正で質の高い業務運営を確保するため、有識者及び行政官を対象としたアンケートを実施した。 (業務実績61頁「(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・満足度が高いことはよくわかるが、評価制度はそこからどう改善に結びつけるのかということが重要であると思われるが、そのプロセスについては、資料2-6にあるような個別コメントを統計的に分析するなどしてより機構の業務改善に結びつけるルーチンの確保も必要なのではないか。 ・評価項目が個人別にどのように明示され、それが理事長以下の組織運営の目標達成に結びつけていくかのシステム作りが必要なのではないか。 ・さらなる個別評価の仕組みを改善すべき。上司、本人、全体の中で本人のキャリアアップが実現できるように、モチベーションが上がるように評価をしていただきたい。
<p>・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行うとともに、中長期的な経営上の重要課題についての議論を行った。 (業務実績60頁「ハ 評価結果等の公表」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・満足度が高いことはよくわかるが、評価制度はそこからどう改善に結びつけるのかということが重要であると思われるが、そのプロセスについては、資料2-6にあるような個別コメントを統計的に分析するなどしてより機構の業務改善に結びつけるルーチンの確保も必要なのではないか。 ・評価項目が個人別にどのように明示され、それが理事長以下の組織運営の目標達成に結びつけていくかのシステム作りが必要なのではないか。 ・さらなる個別評価の仕組みを改善すべき。上司、本人、全体の中で本人のキャリアアップが実現できるように、モチベーションが上がるように評価をしていただきたい。

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務実績																																				
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施すること。 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、各年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1650 575 2712 785"> <thead> <tr> <th></th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入予算</td> <td>3,370</td> <td>3,338</td> <td>3,131</td> <td>3,045</td> <td>△86 (△2.7%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 交付金債務の推移 (単位：百万円)</p> <p>期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行及び余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務となったものである。</p> <table border="1" data-bbox="1650 1031 2712 1232"> <thead> <tr> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>195</td> <td>248</td> <td>299</td> <td>339</td> <td>41 (13.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般競争入札・企画競争の推進 198百万円 人件費の給与水準見直しの継続等 124百万円 <p>(3) 損益推移 (単位：千円)</p> <table border="1" data-bbox="1650 1497 2712 1688"> <thead> <tr> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>対前年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,480</td> <td>1,001,316 (△752)</td> <td>△754</td> <td>△187</td> <td>567 (75.2%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>20年度における損失は、主にリース債務によるものである。なお、18年度については、第1期中期目標期間の最終年度であり、期間中の運営費交付金債務の精算のため、全額(1,002,068千円)を収益化したことにより、大幅な利益が生じたものであり、18年度の利益剰余金は全額国庫に返納した。</p> <p>当該収益化を除く通年ベースでの損益は()書きに示すとおりである。</p>						17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減	交付金収入予算	3,370	3,338	3,131	3,045	△86 (△2.7%)	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減	195	248	299	339	41 (13.8%)	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減	2,480	1,001,316 (△752)	△754	△187	567 (75.2%)
	17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																																		
交付金収入予算	3,370	3,338	3,131	3,045	△86 (△2.7%)																																		
17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																																			
195	248	299	339	41 (13.8%)																																			
17年度	18年度	19年度	20年度	対前年度増減																																			
2,480	1,001,316 (△752)	△754	△187	567 (75.2%)																																			

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労働政策研究の内容の充実。
- 2 研修事業の内容の充実。

第6 その他業務運営に関する重要事項

- 1 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
- 2 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施する。
- 3 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用

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労働政策研究の内容の充実。
- 2 研修事業の内容の充実。

第6 その他業務運営に関する重要事項

- 1 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
- 2 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施する。
- 3 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用

(4) 財務指標について

(単位：%)

	17年度	18年度	19年度	20年度	増減
人件費比率	45.0	46.1	50.5	50.2	△0.3
業務費比率	75.5	70.9	73.2	70.4	△2.8

20年度は、人員の計画削減を着実に実施し、人件費比率は僅かではあるが減少した。一方、業務比率については、業務は計画に基づき実施しているが、研究の進捗により毎年度の経費が変動するため減少した。また、競争入札の積極的な推進等による経費削減に努めており、更なる業務効率化を目指している。

(5) 20年度外部委託費について

総務省評価委員会の「外部委託費の内訳を把握、精査し、評価を行うべき」との指摘を踏まえ、外部委託費の精査を行い、随意契約の一般競争入札等への移行により経費削減を進めたこと等の結果、外部委託費は413百万円（経常費用の14.9%（前年度16.4%））となった。

業務類型別の内訳は以下のとおり。

	413百万円
・調査データ集計入力等	109百万円 (26.4%)
・システム開発・改修	110百万円 (26.7%)
・庁舎・施設管理	77百万円 (18.6%)
・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	41百万円 (10.0%)
・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	66百万円 (16.0%)
・保守・運用	10百万円 (2.3%)

第4 短期借入金の限度額

短期借入れは発生しなかった。

第5 剰余金の使途

使途に充てるための剰余金は発生しなかった。

第6 その他業務運営に関する重要事項**(1) 決算情報の公表の充実**

事業報告書中「Ⅲ. 簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の科目欄」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるため、記載内容の充実を図った。

(2) 一般競争入札等の積極的な実施

（評価シート1 第1（2）一般競争入札の積極的な導入等参照）

を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。

を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。

(3) 土地・建物等の効率的な活用

建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、今年度において、売店施設及び自動販売機設置等の賃料について、有償化した。

(4) コンプライアンス体制の整備状況

- ① 19年度から、コンプライアンス研修の拡大強化に努め、毎年度計画的に研修を行うこととし（年4回）、内部統制の徹底を図っている。
 - ・前年度は、職員向けコンプライアンス研修については、機構内のコンプライアンス推進担当者が中心となって実施したが、20年度は、4回の研修のうち2回（ハラスメント防止研修）及び「情報セキュリティ研修」について、各々の分野に深い見識を有する外部専門家を講師として実施した。
 - ・また、内部講師による研修についても、まず、コンプライアンス推進担当者自らが、下記の外部専門機関の主催する研修に参加し、研鑽を深めたうえで、実施した。
 - 「知的財産権研修」（（独）工業所有権情報・研修館）
 - 「情報セキュリティ対策実施トレーニング」（（株）富士通ラーニングメディア）
 - 「独法等研究機関における内部統制の構築のあり方について」（新日本有限責任監査法人）
- ② また、理事長を委員長とするコンプライアンス委員会を開催し、年1回以上の評価・点検を行っている（20年度は2回実施）。
 - ・特に、20年度は、コンプライアンスの推進状況について、チェックリストを作成し、それに基づき評価・点検を実施した。

(5) 福利厚生費の見直し

- ・機構の福利厚生費については、法人発足時より職員の健康の保持・増進を目的とした産業医の選任や健康診断など必要最小限の経費のみであり、保養施設の設置・運用等の余暇活動等に係る経費は一切支出していない。
- ・国費を財源とする厚生会（雇用・能力開発機構厚生会）への支出によって実施していた「文化・教養・体育事業の補助」事業については、20年度は執行を停止するとともに、21年度からは廃止することとした。

評価の視点	自己評価：A	評定：B
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に基づく予算を作成し、予算執行において更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めて適正に執行した結果、予算に対し19年度の△9.9%削減を更に上回る△13.0%の削減を行った。 ・コンプライアンス研修については、外部専門家を講師とする研修の回数を増やすとともに、内部講師による研修に関しても、コンプライアンス推進担当者が外部専門機関の研修を受講し研鑽を深めたうえで実施するなど、内容の拡充・強化を図った。 ・コンプライアンスの推進状況について、新たにチェックリストを作成し、それに基づき、コンプライアンス委員会において、年2回の評価・点検を実施した。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>中期計画に基づく予算を作成し、中期計画に沿って着実に執行している。また、コンプライアンス体制の整備強化に努めたことは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予算の計画・執行についての高い管理体制は評価できる。 ・コンプライアンス体制の整備というのは研修だけで十分といえるのかどうか。 ・福利厚生費は「見直し」であって「削減」ではないことに注意したい。 ・20年度において予算に対し13%の削減を行った。 ・コンプライアンスに関する制度が整っており、問題も生じていないことは高く評価できる。 ・経費削減が前年度で上回った結果、前年度を上回る交付金債務を行った。 ・コンプライアンス研修を拡充強化した。 ・十分な成果を上げている。 ・コンプライアンスへの取組みは評価した。
<p>【評価の視点】</p> <p>・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めた結果、20年度においては、予算に対し△13.0%の大幅な削減を行った。 	

	(業務実績63頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照)	
<ul style="list-style-type: none"> ・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにし、それぞれが合理的な理由となっている。(業務実績63頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・努力の跡がよく見られ、きちんと実施している。 ・計画を若干上回って成果をあげたと評価できる。 ・収支計画及び損益推移においても特に変化した点はない。わずかながら良い方向に傾きつつあり。 ・コンプライアンスの推進に努め成果を上げることができたと評価できる。 ・数値目標を上回る成果をあげた。
<ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金は費用進行基準により適正に執行し、交付金債務については、一般競争入札等の推進、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削減等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。(業務実績63頁「(2) 交付金債務の推移」参照) 	<p>(その他意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・このように一方的に福利厚生を削減するのでは、職員のモラル・インセンティブにも影響をあたえるのではないだろうか。 ・コンプライアンスについては永遠の課題であり、マニュアルの整備など、さらなる努力が望まれる。 ・収支計画の年次管理が出来ているのか疑問。 ・損益20年度を19万赤字とするところは努力で+0にすべき。 ・コンプライアンスへの取組みの推進成果を明確に。
<ul style="list-style-type: none"> ・発生した利益剰余金(又は繰越欠損金)については、適切な業務運営によるものか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当期は、リース取引に伴う債務により、僅かな損失が発生したが、業務運営は適切であった。(業務実績64頁「第5 剰余金の使途」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・当期総利益(又は当期総損失)を計上した場合、利益(又は損失)の発生要因等の分析を行っているか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人単位の利益は発生しなかったが、勘定別の利益又は損失の要因等の分析を行った。(業務実績63頁「(3) 損益推移」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・借入の理由が中期計画に定められているとおりにか。またその額が限度額以下となっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・借入金が発生しなかった。(業務実績64頁「第4 短期借入金の限度額」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりにか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・剰余金は発生しなかった。(業務実績64頁「第5 剰余金の使途」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・固定資産等について効率的な活用が図られているか。(政・独委評価の視点事項と同様)(新規) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、今年度において、食堂、売店施設及び自動販売機設置の賃料について、有償化した。(業務実績64頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制(業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等)に係る取組が行われているか。(政・独委評価の視点事項と同様)(新規) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス研修の拡大強化に努め、毎年度計画的に研修を行うこととし(年4回)、内部統制の徹底を図っている。 ・毎月の経営会議において効率的かつ効果的に事業が進行しているかどうかを評価するとともに、コンプライアンスの推進状況については、理事長を委員長とするコンプライアンス委員会において、定期的に評価・点検を行っている。(業務実績65頁「(4) コンプライアンス体制の整備状況」参照) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。(政・独委評価の視点事項と同様)(新規) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構の福利厚生費については、法人発足時より職員の健康の保持増進を目的とした産業医の選任や健康診断など必要最小限の経費のみであり、保養施設の設置・運用等の余暇活動等に係る経費は 	

一切支出していない。

- ・国費を財源とする厚生会（雇用・能力開発機構厚生会）への支出によって実施していた「文化・教養・体育事業の補助」事業については、20年度は執行を停止するとともに、21年度からは廃止することとした。

（業務実績65頁「(5) 福利厚生費の見直し」参照）

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務の実績
	<p>第7 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し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p>	<p>第7 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し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p>	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保（再掲） 優秀な人材を確保するため、研究員については法人発足時より任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用した。</p> <p>○任期付研究員の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任期付研究員が執筆したディスカッションペーパー1点が外部評価において優秀（A）と評価された。また、総合的職業情報サイトとして高い評価を得ている「キャリアマトリックス」と若者の職業支援情報サイト「ガイダンスサポーター」の統合を行い、「キャリアマトリックス」の更なる利便性の向上を図った。 ・機構における研究成果等に基づき学会発表を2件行った。 ・内閣府の「仕事と生活の調和に関するアーカイブ構築を目指した調査アドバイザーグループ」委員及び文部科学省国立教育政策研究所の「国際成人力調査の準備に関する研究会」有識者委員に1人が任命された。 <p>○非常勤研究員の任用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部の幅広い人材を活用するため、前期と同様に特別研究員9名を委嘱し、プロジェクト研究の実施に参加するなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 <p>ロ 新人事制度の運用等 前年度に引き続き、業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの人事評価制度の運用実績等を踏まえ、20年度において制度内容の見直しを行った。 ・評価結果については、前年度と同様、21年度の昇格者の決定に係る総合的な判断の一環として勘案した。 <p>ハ 人員の抑制 第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画上の人員指標の達成に向けて大幅な人員削減に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究職に関しては、プロジェクト研究や課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から更なるテーマの厳選を行い人員の削減を図った（前年度比3名減）。 ・事務職に関しても、厚生労働省等からの出向者を大幅に減らす（第2期累計：△5人）など、人員削減に努めた。 ・また、事務職に関しては、出向引き上げや定年退職等で第2期累計10人（19年度5人、20年度5人）の人員減が生じたが、新規採用は一切行わず、業務の大幅な見直しや、定年退職者の効果的な活用等で対応した。 ・行政改革推進法等に基づき、新規採用の停止等により人員の削減を図っている中で、定年退職後の職員をより有効活用し機構全体として引き続き質の高い業務運営を行うため、1年毎に業績評価を行うなどの定年退職嘱託再雇用制度の見直しを行った。 ・法人発足以降、常勤嘱託やアルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員による対応とすることにより対応した。

ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。

(2) 人員の指標

期末の常勤職員数を 115人 とする。

(参考) 平成18年度末の常勤職員

ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。

(2) 人員の指標

平成18年度末の常勤職員数 134人 (第1期末)

平成19年度末の常勤職員数

ニ 職員の専門的な資質の向上

○職員の能力開発のための方策の実施

前年度に引き続き、各種就学支援制度や自己啓発制度の運用により、職員の専門的な資質の向上に努めた。

- ・社会人大学院就学支援制度に基づき、20年度より新たに大学院修士課程（早稲田大学）へ派遣した職員が、当該年度1年の就学期間で修士号を取得した。
- ・社会人大学院での就学が行いやすいよう、就学時間中の勤務時間の運用について柔軟な配慮を行うなど制度の更なる充実を図った。
- ・20年度も、社会人大学院等で就学した職員が学会において発表したり査読付学会誌に論文が掲載されるなど、制度に基づく職員の資質の向上は引き続き進んでいる

○職員研修等の実施

- ・「整理合理化計画」及び政・独委の指摘「職員研修の強化などにより、内部統制の徹底を図る」を踏まえ、機構におけるコンプライアンス推進策の一環として、最近特に社会問題化しているパワーハラスメントに対する職員の理解を深め、問題発生を未然に防止するためのパワハラ研修を実施した。
- ・労働分野の政策研究機関として、組織全体の労働問題対応力の向上を図るため、特に管理部門の事務職員を対象とした労働問題や労働政策に関する研修（労働問題講話、労働現場の実態視察等）を実施した。
- ・部門別に必要な専門的知識や技術の習得を目的とした外部業務研修への参加を積極的に奨励した結果、20年度の研修参加者は36件であった。

ホ インターンシップ制度の運用

前年度に引き続き、労働分野の研究に関連する学科の学生（2大学、2名）をインターンシップとして受け入れ、就業機会を提供することにより、若者の職業観や就労意識の醸成に貢献した。

ヘ 給与制度の見直し

○16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、20年度においても人事院勧告を踏まえ、給与水準を据え置いた。

(1) 20年度における継続事項

- ・常勤役員の報酬月額を10%削減
- ・事務職員の本俸（2%）及び職務手当支給率（部長：20→15%、課長：15→10% 課長補佐：7→6%）を削減
- ・全職員の本俸を平均4.8%削減

(2) 20年度実施事項

- ・20年度人事院勧告を踏まえ、給与水準を据え置いた。

○上記取組の結果、給与支給水準の国家公務員との比較における地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職104.8ポイント、研究職100.0ポイントとなり、引き続き国家公務員との均衡が図られている。

※	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
事務職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9	104.8
研究職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1	100.0

(2) 人員の指標

20年度末の常勤職員数の人員の指標 125人 に対し、研究の重点化や業務の大幅な見直しを進め、厚生労働省等からの出向引き上げを大幅に実施するなど、人員の削減に努めた結果、117人 となり、20年度計画を大幅に上回る人員の削減を達成した。

	数 <u>134</u> 人	<u>129</u> 人 (第2期初) 平成20年度末の常勤職員数 <u>125</u> 人	
評価の視点	自己評価：A	評定：A	
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・第2期中期目標期間内に常勤職員を19人削減するという中期計画上の人員指標を達成するため、厚生労働省等からの出向者を大幅に減らす(第2期累計で研究職5人、事務職5人、年度別では19年度6人、20年度4人)など、人員削減に努めた。 ・事務職に関しては、出向引き上げや定年退職等で第2期累計10人(19年度5人、20年度5人)の人員減が生じたが、新規採用は一切行わず、業務の大幅な見直し等で対応した。 ・大幅な人員削減の中で業務水準を確保するため、定年退職後の再雇用者に対して、1年毎に業務評価を行うなど、その戦力化のための制度改正を行った。	(委員会としての評定理由) 人員の抑制及び人件費の削減については、研究の重点化等により、20年度末の常勤職員数が「117人」となり、20年度末の指標である「125人」を大幅に上回る削減を達成しており、優秀な人材の確保等についても、任期付研究員・非常勤研究員を活用するなど、中期計画を上回っていると評価できる。 (各委員の評定理由) ・人員削減の状況のなか、人材の高度化にかける努力は評価できる。 ・特別研究員を活用している。 ・前年度比3名減の人数削減を行った。 ・定年退職等により人員減が10人生じたが、新規採用は一切行っていない。再雇用制度の見直しも行っている。 ・職員の資質向上のため修士課程へ派遣し、修士号を取得させた。 ・人員削減や業績評価・能力評価制度の見直し等、優れた業績である。 ・中期計画の一環として第2期累計で19人の人員削減を行った。特に事務職において第2期累計10人の削減を行った。 ・職員の能力開発を引き続き行った。 ・計画に沿った人員・削減を行いながら人材の質的向上に成功している。 ・大幅な人員削減と代替対策への取組みには成果ありと評価する。 ・人員の抑制について、職員134人が第2期末には115人と△19人。 ・給与削減について、全職員の本俸△4.8%顕著の効果あり。 ・特記事項なし。 ・目標を上回る人員及び給与の抑制を行っている。	
【評価の視点】 ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。	実績：○ ・優秀な人材を確保するため、研究員については法人発足時より任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用しており、20年度は、研究員(任期付)を公募し、2名の採用を内定した。 ・任期付研究員が執筆したディスカッションペーパー1点が外部評価において優秀(A)と評価されたり、国等の研究会の委員に任命されるなど、その育成は確実に進んでいる。 (業務実績68頁「イ 優秀な人材の確保」参照)		
・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。	実績：○ ・外部の幅広い人材を活用するため、前年度と同様に特別研究員を委嘱し、プロジェクト研究の実施に参加するなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 (業務実績68頁「イ 優秀な人材の確保」参照)	(その他意見) ・個別の人員削減など、数による調整だけでなく、リレーショナルな部分での高度化が必要なのではないかと、組織の内部での人材のつながりによる生産性の向上についても検討の余地があるのではないだろうか。 ・今後は、業務の厳しさが増す中でモラルの低下を防ぎ、より活力を高める工夫が望まれる。 ・人件費率が18年度～20年度約5%アップ。その理由を明確に。	
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・前年度に引き続き、業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用した。20年度は、これまでの運用実績等を踏まえた制度内容の見直しも行った。 ・前年度と同様に、21年度の昇格者の決定に係る総合的な判断の一環として評価結果も勘案した。 (業務実績68頁「ロ 新人事制度の運用等」参照)		
・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)	実績：○ ・研究職に関しては、プロジェクト研究や課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から更なるテーマの厳選を行い人員の削減を図った(前年度比3名減)。 ・事務職に関しては、出向引き上げや定年退職等で第2期累計10人の人員減が生じたが、新規採用は一切行わず、業務の大幅な見直しや、定年退職者の効果的な活用等で対応した。 ・人件費については、研究の重点化等による人員の抑制に加え、16年度から18年度に実施した給与制度の独自見直しの継続実施等により削減を図り、給与支給水準の国家公務員との比較		

	<p>において、地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職104.8ポイント、研究職100.0ポイントとなり引き続き国家公務員との均衡が図られている。 (業務実績69頁「ハ人員の抑制、へ 給与制度の見直し」参照)</p>	
<p>・職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の専門的な資質の向上を図る観点から、引き続き各種就学支援制度を運用した。20年度は、社会人大学院就学支援制度に基づき、新たに大学院修士課程（早稲田大学）へ派遣した職員が、当該年度1年の就学期間で修士号を取得した。 ・20年度も、社会人大学院等で就学した職員が学会において発表したり査読付学会誌に論文が掲載されるなど、制度に基づく職員の資質の向上は引き続き進んでいる。 (業務実績69頁「ニ 職員の専門的な資質の向上」参照) 	
<p>・人員の指標に関する計画は実施されているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20年度末の常勤職員数の人員の指標125人に対し、研究の重点化や業務の大幅な見直しを進め、厚生労働省等からの出向引き上げを大幅に実施するなど、人員の削減に努めた結果、117人となり、20年度計画を大幅に上回る人員の削減を達成した。 (業務実績69頁「(2) 人員の指標」参照) 	

中期目標	中期計画	平成20年度計画	平成20年度の業務実績																						
	<p>第8 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="596 556 1092 1029"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備</td> <td rowspan="5">1,312</td> <td rowspan="5">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備</td> </tr> <tr> <td>食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,312	施設整備費補助金	(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備	食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新			<p>第8 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="1110 556 1605 1029"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 空調設備更新 給排水設備更新</td> <td rowspan="7">267</td> <td rowspan="7">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 電気設備更新 機械設備更新 厨房設備更新 ITセンター設備更新</td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> <tr> <td></td> </tr> </tbody> </table>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 空調設備更新 給排水設備更新	267	施設整備費補助金	(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 電気設備更新 機械設備更新 厨房設備更新 ITセンター設備更新						<p>第8 施設・設備に関する計画</p> <p>○20年度の施設・設備の整備については、一般競争入札を実施することにより、大幅な経費の節減（20年度予算額比約31%の節減）を図りつつ、計画どおり実施した。</p> <p>予算額：266,764千円 契約額：184,457千円（予算額比△82,307千円）</p> <p>○法人本部においては空調設備更新及び給排水設備更新、労働大学校においては厚生棟の外壁・屋上防水工事及び電気設備更新等をそれぞれ実施した。</p> <p>○両施設とも竣工後20年以上を経過（法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57竣工）し、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。</p>
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源																							
(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,312	施設整備費補助金																							
(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備																									
食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新																									
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源																							
(法人本部) 空調設備更新 給排水設備更新	267	施設整備費補助金																							
(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 電気設備更新 機械設備更新 厨房設備更新 ITセンター設備更新																									
評価の視点	自己評価：B		評価：B																						
<p>・自己評価の総括理由</p> <hr/> <p>【評価の視点】</p> <p>・施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・年度計画どおり実施した。</p> <p>・20年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新及び給排水設備更新、労働大学校においては外壁防水工事、屋上防水工事及び電気設備更新等をそれぞれ実施した。</p> <p>・一般競争入札により実施し、予算額266,764千円に対し約31%（約82百万円）の節約を行った。 (業務実績72頁「第8 施設・設備に関する計画」参照)</p>		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>施設・整備の改修・更新等については、中期計画どおり着実に実施していると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画通りの目標達成が進行していると評価できる。 ・予算額に対し31%の節約を行った。 ・計画どおり実施された。 ・計画どおりと判断。 ・計画に沿って行われていると評価する。 ・施設整備の予算額31%の節減。大幅な節減効果はあったが、当初の計画どおり。 ・特記事項なし。 ・目標どおりと思われる。 																						

中 期 目 標	中 期 計 画	平成20年度計画
<p style="text-align: center;">【プロジェクト研究テーマ】</p> <p>① 人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究</p> <p>① 雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究</p> <p>② 多様な働き方における生活の質の向上に関する研究</p> <p>④ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究</p> <p>⑤ 労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究</p> <p>⑥ 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究</p> <p>⑦ 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発</p>	<p style="text-align: center;">【中期目標期間中のプロジェクト研究】</p> <p>①「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 ・労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究</p> <p>②「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 ・地域別の経済指標及び分析手法の開発・提供、市町村レベルでの地域雇用対策の成否要因を多角的に分析し、創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方を研究</p> <p>③「多様な働き方における生活の質の向上に関する研究」 ・多様な働き方のもとで生活の質の向上が実現するよう、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進、在宅勤務などのテレワークの推進等の支援の在り方を研究</p> <p>④「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」 ・職業生涯の長期的な視点に立って、男女がともに家庭生活、地域生活との調和を図りながら充実した職業生活を送れるようにするための諸条件の在り方を研究</p> <p>⑤「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」 ・労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていく取組に関する研究</p> <p>⑥「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」 ・経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究</p> <p>⑦「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」 ・労働市場において個人と産業社会のニーズを効率的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システムの充実等に関する研究開発</p>	<p style="text-align: center;">【年度計画期間中のプロジェクト研究】</p> <p>①「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 (担当研究部門) 雇用戦略部門 本研究は、労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究する。 平成20年度は、高齢者雇用、外国人材の雇用実態と雇用管理の在り方について調査・分析を行う。</p> <p>②「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 (担当研究部門) 労働経済分析部門 本研究は、市町村レベルでの地域雇用対策を多角的に分析するとともに、市町村の役割や創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方等を研究する。 平成20年度は、地域における雇用創出の実態や市町村の役割について調査・分析を行う。</p> <p>③「多様な働き方における生活の質の向上に関する研究」 (担当研究部門) 就業環境・ワークライフバランス部門 本研究は、多様な働き方のもとにおける生活の質の向上が実現するよう、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進、在宅勤務などのテレワークの推進等の支援の在り方を研究する。 平成20年度は、在宅就労などテレワーク等の実態について調査・分析を行う。</p> <p>④「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」 (担当研究部門) 就業環境・ワークライフバランス部門 本研究は、職業生涯の長期的な視点に立って、男女がともに家庭生活、地域生活との調和を図りながら充実した職業生活を送れるようにするための諸条件の在り方を研究する。 平成20年度は、出産・子育て期の就業継続および再就職の実態、企業の雇用管理と両立支援の実態について調査・分析を行う。</p> <p>⑤「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」 (担当研究部門) 労使関係・労使コミュニケーション部門 本研究は、労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていくための取組に関する研究を推進する。 平成20年度は企業内外における紛争処理システムの実態とそのあり方、人事労務管理・労使コミュニケーションの動向について調査・分析を行う。</p> <p>⑥「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に</p>

関する研究」

(担当研究部門) 人材育成部門

本研究は、経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究する。

平成20年度は、中小企業における能力開発、非正規等労働者の能力開発、キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査・分析を行う。

⑦「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」

(担当研究部門) キャリアガイダンス部門

本研究は、労働市場において個人と産業社会のニーズを効果的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システム及び関係ツールの整備・充実等に関する研究開発を行う。

平成20年度は、現在のマッチングやキャリアガイダンスにおける問題等についてその実態を調査し整理・分析するとともに、政策実施上から整備が求められる諸課題について所要の研究開発を行う。

【年度計画期間中の課題研究】

厚生労働省からの要請に基づいた労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。

課題研究は、上記の研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、実施し、成果を公表する。

別 紙

平成20年度業務実績評価参考資料

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
平成 2 1 年 7 月

目次

参考 1	財務状況	1
参考 2	人件費管理	5
参考 3	契約	19
参考 4	内部統制	27
参考 5	中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組	28
参考 6	業務改善のための役職員のイニシアティブ等	29

(参考1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	0 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	0 億円
③-1 当期運営費交付金債務（一般勘定）	1 億円（執行率	84.7%）
③-2 当期運営費交付金債務（労災勘定）	0 億円（執行率	89.7%）
③-3 当期運営費交付金債務（雇用勘定）	3 億円（執行率	89.6%）

④運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	<ul style="list-style-type: none">・ 受講料収入等自己収入の収支差を交付金事業に充当したことにより生じた。・ 事務系職員の定年退職者不補充及び給与水準引き下げの継続実施により生じた。・ 一般競争による入札効果により生じた。・ 受託業務の取り止め等、業務の見直しにより生じた。
-------------------------	---

人 件 費 管 理

<p>①給与水準・総人件費の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与水準については、当機構事務職員の対国指数は121.3と100を超えているが、その理由は①主たる勤務地が東京都であること、②事務職員の約93%が大卒以上（国家公務員行政職俸給表（一）職員は約49%（「平成20年国家公務員給与等実態調査」））であること、によるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は104.8となり、国とほぼ均衡しているものとする。 こうした国との均衡は、平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組（事務職本俸の2%削減、事務職員の職務手当支給率の削減（部長：20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→7%）等）を継続して実施してきたことによるものであり、今後も引き続き上記独自の取組を行っていく。 ・ 総人件費については、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額は、平成20年度は1,112,961千円であり、平成17年度（基準年度）1,201,763千円と比較して8.1%の削減となっている。
<p>②福利厚生費の見直し状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション経費については、自民党（無駄遣い撲滅プロジェクトチーム）が取りまとめた「無駄遣い撲滅対策」において、「レクリエーション経費について、国費（運営費交付金）を財源とする独立行政法人からの支出は全廃する。」とされたことを受け、雇用・能力開発機構厚生会への支出によって実施していた「文化・教養・体育事業の補助」事業について、平成20年度は執行を停止するとともに21年度からは廃止することとした。 ・ その他の福利厚生費については、法人発足時より職員の健康の保持・増進を目的とした産業医の選任や健康診断など必要最小限の経費のみである。

	<p>り、保養施設の設置・運用等の余暇活動等に係る経費は一切支出していない。</p>
--	--

契 約

<p>①契約に係る規程類、体制の整備状況</p>	<p>○契約に係る規程類の整備状況等</p> <ul style="list-style-type: none">・入札に係る公告期間等は、国と同様の基準である。・指名競争入札の限度額は国と同額とした。(21.6.4 契約事務実施細則を改正済)・包括的随契条項については削除した。(20.11.10 契約事務実施細則を改正済)・予定価格の作成・省略に関する定めについては、国と同額の基準である。・総合評価方式及び複数年契約については、規程に定めがある。・上記の要領・マニュアルの整備については、企画競争については整備しているが、総合評価方式と公募については、件数が少ないため、実施の都度要領を定めている。 <p>○審査体制等</p> <ul style="list-style-type: none">・100万円を超えるすべての契約案件については、総務部評価課の内部審査を経て、その後監事の確認を得て契約を締結している。特に、随意契約を行ったものについては、4半期ごとに「随意契約審査委員会」において審査を受け、さらに、この審査結果について監事による監査を随時受けている。審議後の審査結果は、HPにて公表するとともに総合評価諮問会議でも報告するなど、審査体制の実効性を確保している。・1者応札の改善について 1者応札・1者応募に係る改善方策を策定し、ホームページに公表した。(21.6.15 付け別添のとおり)・第三者に再委託している例はない。
--------------------------	--

<p>②「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況</p>	<p>○随意契約見直し計画の進捗状況等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況 <ul style="list-style-type: none"> 19年度の見直し件数20件、20年度は19件。21年度以降の見直しは14件となり、順調に推移している。 ・効果 <ul style="list-style-type: none"> 例えば、これまで製造元企業のみでしか契約できないとされていた「空調自動制御機器の保守」について、公募を行ったところ4者の応募があり、一般競争入札を行った結果1,785千円(3,045千円→1,260千円)の節約効果を得られた。 <p>○随意契約の対19年度比率</p> <p>19年度の契約総件数137件のうち競争性のない随意契約は61件(44.5%)、金額ベースでは29.3%であったが、20年度では総件数109件に対して同35件(32.1%)、金額で25.0%となり、どちらも着実に減少している。</p> <p>○随意契約の相手方から第三者への再委託の状況</p> <p>契約書に再委託禁止等の条項を設けており、一部委託の承認申請もなかった。</p>
-----------------------------	--

(参考3の2)

I 平成20年度の実績【全体】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	67件 (62%)	5.84億円 (72%)
	企画競争等	7件 (6%)	0.25億円 (3%)
競争性のない随意契約		35件 (32%)	2.03億円 (25%)
合 計		109件 (100%)	8.13億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

II 平成20年度の実績【同一所管法人等】		件数	金額
競争性のある契約	競争入札等	0件 (0%)	0億円 (0%)
	企画競争等	1件 (100%)	0.01億円 (100%)
競争性のない随意契約		0件 (0%)	0億円 (0%)
合 計		1件 (100%)	0.01億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

Ⅲ 平成20年度の実績【同一所管法人等以外の者】		
	件数	金額
競争性のある契約	競争入札等 67件 (62%)	5.84億円 (72%)
	企画競争等 6件 (6%)	0.24億円 (3%)
競争性のない随意契約	35件 (32%)	2.03億円 (25%)
合 計	108件 (100%)	8.11億円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第2号、第3号、第4号又は第7号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

(参考4)

内 部 統 制

①内部統制に係る取組 状況

- ・平成19年度から、コンプライアンス研修の拡大強化に努め、毎年度計画的に研修を行うこととし（年4回）、内部統制の徹底を図っている。
- ・前年度は、職員向けコンプライアンス研修については、機構内のコンプライアンス推進担当者が中心となって実施したが、20年度は、4回の研修のうち2回（「ハラスメント防止研修」及び「情報セキュリティ研修」）について、各々の分野に深い見識を有する外部専門家を講師として実施した。
- ・また、内部講師による研修についても、まず、コンプライアンス推進担当者自らが、下記の外部専門機関の主催する研修に参加し、研鑽を深めたうえで、実施した。
 - 「知的財産権研修」（独）工業所有権情報・研修館
 - 「情報セキュリティ対策実施トレーニング」（株）富士通ラーニングメディア
 - 「独法等研究機関における内部統制の構築のあり方について」（新日本有限責任監査法人）
- ・毎月の経営会議において効率的かつ効果的に事業が進行しているかどうかを評価するとともに、コンプライアンスの推進状況については、理事長を委員長とするコンプライアンス委員会において、定期的に評価・点検を行っている。
- ・特に、20年度は、コンプライアンスの推進状況について、チェックリストを作成し、それに基づき評価・点検を実施した。

中期目標期間終了時の見直しを前提にした取組

<p>①中期目標期間の見直しを前提にした取組状況</p>	<ul style="list-style-type: none">・「整理合理化計画」での指摘事項を踏まえ、プロジェクト研究の統合再編を行うなど、研究内容がより一層政策に資するものとなる研究を厳選して実施することとし、それによる政策研究経費の削減を図った。また、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化し、招へい・派遣数を削減することとし、それによる国際研究交流経費の縮減を図った。これらを踏まえ、平成21年3月に中期目標・中期計画を改定した。・業務運営の効率化について、様々な効率化及び経費削減のための取組を行ったことにより、一般管理費については、平成20年度予算と比較し、決算では8.5%、業務経費では同様に17.5%、人件費にあっては8.2%とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値（平成18年度と比較して一般管理費では15%以上、業務経費25%以上（改定後）、人件費14%以上）に対し、確実に達成できる状況にある。
------------------------------	--

業務改善のための役職員のイニシアティブ等

<p>①業務改善のための役職員のイニシアティブ等の取組状況</p>	<p>○業務改善のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・理事長のリーダーシップの下、経営会議等において、①毎月、業務の進捗状況を確認するとともに、②四半期毎に内部評価を行うなど、適切な業績評価を実施した。・有識者や行政官を対象としたアンケートを実施するとともに、ホームページ等を通じて業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行った。これら評価、把握した意見をもとに、中期的な経営課題に関する戦略的な意思決定を図った。 <p>○モチベーション向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・評価委員会による「研究員の長期的な育成やモチベーションの向上」との指摘に関し、理事長のリーダーシップの下で真摯な検討を重ね、研究員が蓄積してきた成果を単著・単行本として刊行できるようにすること等、具体的な対応策をとりまとめた。・組織内のコミュニケーションを円滑にし、機構のミッションを職員に徹底するために、時宜をみて理事長自ら全役職員に向けて訓示を行ったほか、社内報の発行準備を進めた。 <p>○職員の能力開発のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・前年度に引き続き、各種就学支援制度や自己啓発制度の運用により、職員の専門的な資質の向上に努めている。20年度より新たに大学院修士課程へ派遣した職員が、当該年度1年間の就学期間で修士号を取得するなど、職員の資質向上は引き続き進んでいる。・労働分野の政策研究機関として、組織全体の労働問題対応力の向上を図るため、特に管理部門の事務職員を対象とした労働問題や労働政策に関する研修を新たに実施した。
-----------------------------------	---