

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

目 次

評価区分	25年度計画記載項目	頁
評価シート3	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	2
	1 労働政策研究	2
	(1) 労働政策研究の種類及び実施体制	2
	(2) 労働政策研究の実施体制	4
評価シート4	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	10
	1 労働政策研究	10
	(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	10
評価シート5	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	19
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	19
	(1) 国内労働事情の収集・整理	19
	(3) 各種統計データ等の収集・整理	20
	(4) 図書資料等の収集・整理	22
評価シート6	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	25
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	25
	(2) 海外情報の収集・整理	25
	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣	26
	(1) 研究者等招へい	26
	(2) 研究者等派遣	27
	(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成	27
	(4) 英文情報整備	28
評価シート7	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	32
	4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言	32
	(1) 労働政策研究等の成果の普及	32
評価シート8	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	39
	4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言	39
	(2) 政策論議の場の提供および政策提言	39

評価区分	25年度計画記載項目	頁	
評価シート9	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	45	
	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修	45	
	(1) 研修の効果的实施	45	
	(2) 研修と研究の連携	49	
	(3) 研修効果の測定	50	
	(4) その他	51	
評価シート10	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	55	
	6 その他の事業	55	
評価シート1	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	59	
	1 組織規律の強化	59	
	2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備	59	
	3 経費の節減	60	
評価シート2	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	67	
	・業績評価システムによる評価	67	
	・業務運営等に関する意見及び評価の把握	67	
評価シート11	第3 予算、収支計画及び資金計画	71	
	第4 短期借入金の限度額	72	
	第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画	72	
	第6 剰余金の使途	72	
	第7 その他業務運営に関する重要事項	72	
	評価シート12	第8 人事に関する計画	75
	評価シート13	第9 施設・設備に関する計画	78

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績																																					
<p><b>1 労働政策研究</b></p> <p>（1）次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い調査研究に一層重点化すること。</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に係る労働政策研究。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。</p>	<p><b>1 労働政策研究</b></p> <p>（1）労働政策研究の種類</p> <p>次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、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。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、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発揮する等の観点から、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。なお、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とりまとめ、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については、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、上記イ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。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。</p>	<p><b>1 労働政策研究</b></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について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、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とともに、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。なお、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とりまとめ、公表する。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省から要請され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、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、ま</p>	<p><b>労働政策研究</b></p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>○ 第3期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る18のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた5つのテーマに係る課題研究を実施した。また、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた11テーマの緊急調査を実施した。</p> <table border="1" data-bbox="1780 451 2878 577"> <tr> <td>・プロジェクト研究</td> <td>18テーマ（サブテーマの数）</td> </tr> <tr> <td>・課題研究</td> <td>5テーマ</td> </tr> <tr> <td>・緊急調査</td> <td>11テーマ</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="1780 577 2878 1795"> <thead> <tr> <th>プロジェクト研究テーマ</th> <th>プロジェクト研究サブテーマ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究</td> <td>1 総合的労働・雇用政策プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>2 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト（震災記録プロジェクト）</td> </tr> <tr> <td>3 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究</td> <td>4 東アジアの労働社会プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>5 労働力需給推計に関する研究</td> </tr> <tr> <td>6 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究</td> <td>7 能力開発施策のあり方に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td>8 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td>9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究</td> <td>10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td>11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td>12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ダイバーシティ・ワークの実現についての調査研究</td> <td>13 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>14 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>15 仕事と生活に関する調査研究</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究</td> <td>16 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>17 従業員代表制実態調査研究プロジェクト</td> </tr> <tr> <td>18 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">課題研究</td> <td>1 入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査</td> </tr> <tr> <td>2 欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握</td> </tr> <tr> <td>3 雇用保険の受給資格決定に関する国際比較</td> </tr> </tbody> </table>		・プロジェクト研究	18テーマ（サブテーマの数）	・課題研究	5テーマ	・緊急調査	11テーマ	プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ	1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	1 総合的労働・雇用政策プロジェクト	2 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト（震災記録プロジェクト）	3 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究	2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	4 東アジアの労働社会プロジェクト	5 労働力需給推計に関する研究	6 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト	3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	7 能力開発施策のあり方に関する調査研究	8 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究	9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究	4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究	11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究	12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究	5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ダイバーシティ・ワークの実現についての調査研究	13 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト	14 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト	15 仕事と生活に関する調査研究	6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	16 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト	17 従業員代表制実態調査研究プロジェクト	18 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究	課題研究	1 入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査	2 欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握	3 雇用保険の受給資格決定に関する国際比較
・プロジェクト研究	18テーマ（サブテーマの数）																																							
・課題研究	5テーマ																																							
・緊急調査	11テーマ																																							
プロジェクト研究テーマ	プロジェクト研究サブテーマ																																							
1 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究	1 総合的労働・雇用政策プロジェクト																																							
	2 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト（震災記録プロジェクト）																																							
	3 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究																																							
2 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究	4 東アジアの労働社会プロジェクト																																							
	5 労働力需給推計に関する研究																																							
	6 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト																																							
3 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究	7 能力開発施策のあり方に関する調査研究																																							
	8 企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究																																							
	9 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究																																							
4 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究	10 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究																																							
	11 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究																																							
	12 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究																																							
5 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ダイバーシティ・ワークの実現についての調査研究	13 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト																																							
	14 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト																																							
	15 仕事と生活に関する調査研究																																							
6 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究	16 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト																																							
	17 従業員代表制実態調査研究プロジェクト																																							
	18 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究																																							
課題研究	1 入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査																																							
	2 欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握																																							
	3 雇用保険の受給資格決定に関する国際比較																																							

<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに迅速・的確に対応するための調査。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p> <p>(2) 労働政策研究の実施体制</p> <p>イ 実施体制</p> <p>労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。</p> <p>また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。</p>	<p>た、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施し、成果を公表する。</p> <p>課題研究は、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。</p> <p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p> <p>(2) 労働政策研究の実施体制</p> <p>イ 実施体制</p> <p>労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。</p> <p>また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。</p>	<table border="1" data-bbox="1783 142 2873 842"> <tr> <td rowspan="11" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: mixed;">緊急調査</td> <td>4 諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について</td> </tr> <tr> <td>5 米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査</td> </tr> <tr> <td>1 労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査</td> </tr> <tr> <td>2 企業の地方拠点における人員確保</td> </tr> <tr> <td>3 資格等に関する企業ニーズ調査</td> </tr> <tr> <td>4 成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成</td> </tr> <tr> <td>5 企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査</td> </tr> <tr> <td>6 諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査（介護等福祉労働者編）</td> </tr> <tr> <td>7 建設労働者に関する分析</td> </tr> <tr> <td>8 地域若者サポートステーション事業の有効性の調査</td> </tr> <tr> <td>9 キャリア形成の実状に係る調査研究</td> </tr> <tr> <td>10 諸外国における公共職業安定所の求職情報の公開等の仕組み及び組織運営について</td> </tr> <tr> <td>11 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査</td> </tr> </table> <p>○ プロジェクト研究の個別テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省との間のハイレベルでの課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。また、25年度においては、調査研究の個別ニーズを詳細に把握するため、新たに経済団体実務者懇談会を設置、開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究に関する懇談会（労使のニーズや意見の把握）       <ul style="list-style-type: none"> <li>労働部会・経営部会 各年1回</li> <li>経済団体実務者懇談会 年1回</li> </ul> </li> <li>・特別研究員会議（有識者からの意見聴取）年1回</li> <li>・厚生労働省とのハイレベル会合（厚生労働省の局長・審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換）年1回</li> </ul> <p>○ また、課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、同省とのハイレベルでの要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省とのハイレベル会合（再掲）</li> </ul> <p>○ さらに、緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画・立案に資するよう、短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策統括官と理事長の定期協議</li> </ul> <p>○ なお、機構では、労働政策上の課題について労使関係者や労働分野に関する有識者、行政関係者と意見交換しつつ、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。</p> <p>また、当機構の行う課題研究や緊急調査は、厚労省で労働政策を立案する上で、短期的又は緊急に必要な課題に対し、機構の人材・ノウハウを活用して迅速に対応する調査研究</p>	緊急調査	4 諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について	5 米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査	1 労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査	2 企業の地方拠点における人員確保	3 資格等に関する企業ニーズ調査	4 成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成	5 企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査	6 諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査（介護等福祉労働者編）	7 建設労働者に関する分析	8 地域若者サポートステーション事業の有効性の調査	9 キャリア形成の実状に係る調査研究	10 諸外国における公共職業安定所の求職情報の公開等の仕組み及び組織運営について	11 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査
緊急調査	4 諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について																
	5 米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査																
	1 労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査																
	2 企業の地方拠点における人員確保																
	3 資格等に関する企業ニーズ調査																
	4 成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成																
	5 企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査																
	6 諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査（介護等福祉労働者編）																
	7 建設労働者に関する分析																
	8 地域若者サポートステーション事業の有効性の調査																
	9 キャリア形成の実状に係る調査研究																
10 諸外国における公共職業安定所の求職情報の公開等の仕組み及び組織運営について																	
11 高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査																	

<p>(2) 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みを構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。</p>	<p>ロ 厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、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など、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。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>ロ 厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を活用し、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など、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。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>である。 このように、機構の研究は労働政策の企画・立案に迅速・的確に貢献できる仕組みとなっており、他の研究機関ではなし得ない内容・水準となっている。</p> <p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 研究の実施体制 (資料1参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ プロジェクト研究に対応して設けられている研究部門ごとに、当該部門を統括する統括研究員の下に、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。また、プロジェクト研究の実施に当たっては、各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を越えた研究グループの編成も行いつつ対応している。 とりわけ、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」、「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)」、「東アジアの労働社会プロジェクト」及び「能力開発施策のあり方に関する調査研究」において、研究部門や専門を越えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。</li> <li>○ 課題研究及び緊急調査については、成果の取りまとめの迅速性を重視しつつ、具体的な調査研究活動の内容を踏まえ、調査部門(調査・解析部及び国際研究部)が中心となって推進した。 調査・解析部及び国際研究部には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員(調査員)を配置しており、組織的な進行管理の下に成果の取りまとめを行っている。</li> <li>○ 調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。 その結果、今年度は以下のとおり、外部研究者等が研究に参加した。</li> </ul> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2">・外部研究者の研究参加</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">大学</td> <td style="text-align: right;">52人(前年度44人)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">その他研究機関</td> <td style="text-align: right;">10人(前年度8人)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">・政策担当者等の研究参加</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">行政担当者</td> <td style="text-align: right;">47人(前年度37人)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">民間実務家(企業、労働組合、NPO法人等)</td> <td style="text-align: right;">31人(前年度7人)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">・労使関係者など民間の実務家へのヒアリング</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">308件(前年度402件)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 25年度は、内閣府経済社会総合研究所、独立行政法人経済産業研究所と共同で「経済における女性の活躍に関する共同セミナー」を開催し、研究員が、女性の就業促進や働き方の見直しに関する研究成果を報告するとともに、外部有識者を交えたパネルディスカッションにおいては、男性を含めた働き方の見直しについて問題提起、意見交換を行った。</li> </ul>	・外部研究者の研究参加		大学	52人(前年度44人)	その他研究機関	10人(前年度8人)	・政策担当者等の研究参加		行政担当者	47人(前年度37人)	民間実務家(企業、労働組合、NPO法人等)	31人(前年度7人)	・労使関係者など民間の実務家へのヒアリング			308件(前年度402件)
・外部研究者の研究参加																			
大学	52人(前年度44人)																		
その他研究機関	10人(前年度8人)																		
・政策担当者等の研究参加																			
行政担当者	47人(前年度37人)																		
民間実務家(企業、労働組合、NPO法人等)	31人(前年度7人)																		
・労使関係者など民間の実務家へのヒアリング																			
	308件(前年度402件)																		

			<p>○ 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、調査研究活動に取り組んでいる。</p> <p>ロ 厚生労働省との連携等</p> <p>○ 研究計画策定・研究実施等にあたり、25年度は、機構理事長と厚生労働省政策統括官との協議において、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握するように努め、24年度（7件）を上回る11件の緊急調査を実施した。また、次年度の研究テーマ等について、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意見交換を行うなど、厚生労働省との連携を図った。さらに、中長期的な調査研究に関する課題についても、前述の協議やハイレベル会合で議論を行うとともに、25年度は調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」の機会を活用して、新たに関係局ごとに意見・要望を聴取し、さらなる連携の強化を図った。</p> <p>①ハイレベル会合の開催 <span style="float: right;">1回（前年度1回）</span>  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、次年度の研究テーマや今後の政策課題等について、意見交換を行った。</p> <p>②機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議 <span style="float: right;">2回（前年度3回）</span>  第1回 5月27日  第2回 2月21日</p> <p>③厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議  厚生労働省の関係局ごとの幹部等に対して行った「研究報告会」において、25年度より新たに、中長期的視野に立った、機構の調査研究に関する意見・要望を聴取する機会を設けた。</p> <p>○ 政策課題を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、24年度に導入した厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制に基づき、各研究テーマごとに、登録政策担当と担当研究員間で計画策定段階、成果のとりまとめ段階等での意見交換等を実施し、その内容を調査研究に反映させた（登録した政策担当者26名）。</p> <p>・平成25年度研究分  ①研究テーマや計画に関する意見交換（24年11月～25年3月実施）  ②研究の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（25年8～9月実施）  ③研究内容の取りまとめについての意見交換（26年2～3月実施）</p> <p>・平成26年度研究分  ①26年度研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（25年11月～26年3月実施）</p> <p>○ さらに、厚生労働省の政策担当者等から政策課題等について説明を受ける研究会や厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を派遣するなど、研究と政策のブリッジ機能の強化に取り組んだ。</p> <p>①政策研究会の開催 <span style="float: right;">5回（前年度5回）</span></p>
--	--	--	--

			<p>政策研究会（政策担当者等を機構に招き、政策課題等について説明を受け、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> <p>第1回「成長のための人的資源活用の今後の方向性について」（4月25日）</p> <p>第2回「インド・マレーシア・シンガポール・ベトナムの労働情勢・社会保障情勢」（5月10日）</p> <p>第3回「平成25年版労働経済の分析―構造変化の中での雇用・人材と働き方―」（10月11日）</p> <p>第4回「Recent developments of collective bargaining in France: traditions, institutional innovations and current issues（フランスの団体交渉における近年の展開：伝統的システム・変革・課題について）」（10月28日）</p> <p>第5回「ドイツの雇用改革と、雇用法制―アジェンダ2010」（1月7日）</p> <p>②厚生労働省政策担当者との勉強会 <span style="float: right;">9回（前年度9回）</span></p> <p>政策担当者との勉強会（研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐる意見交換）を下記のとおり開催した。</p> <p>第1回「仕事と介護の両立支援の新たな課題」（5月10日）</p> <p>第2回「大都市における30代の働き方と意識―「ワークスタイル調査」による20代との比較から―」（6月14日）</p> <p>第3回「限定正社員の人事管理と課題」（8月26日）</p> <p>第4回「労働力需給の推計―労働力需給モデル（2012年版）による政策シミュレーション―」（8月28日）</p> <p>第5回「大都市における30代の働き方と意識―「ワークスタイル調査」による20代との比較から―」、「壮年期の非正規労働―個人ヒアリング調査から―」（9月4日）</p> <p>第6回「派遣労働の職種別労働市場の分析―賃金の視点から―」（9月10日）</p> <p>第7回「女性の管理職登用のための課題」（10月25日）</p> <p>第8回「「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果について」（11月21日）</p> <p>第9回「若年者雇用支援施策の利用実態―中小企業調査から―」（2月17日）</p> <p>③厚生労働省テーマ別研修の実施 <span style="float: right;">4回（前年度4回）</span></p> <p>第1回「労使関係と政策決定」（10月15日）</p> <p>第2回「これからの高齢者雇用政策」（1月7日）</p> <p>第3回「東北被災地復興における政策効果の検証―岩手県ヒアリング調査を中心として―」（1月16日）</p> <p>第4回「若年労働者の雇用」（2月7日）</p> <p>④厚生労働省テーマ別研修（経済論文の読み方研修）の実施 <span style="float: right;">2回（前年度3回）</span></p> <p>第1回「川口・森『最低賃金と若年雇用』を読む（1）―最低賃金に関する経済理論の説明―」（2月17日）</p> <p>第2回「川口・森（2013）「最低賃金と若年雇用：2007年最低賃金法改正の影響」を理解するためのポイント」（2月17日）</p>
--	--	--	--

評 価 の 視 点	自己評定	S	評価項目3	評 定	S
(自己評価の総括理由)	<p><b>(理由及び特記事項)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期目標で示されたプロジェクト研究に関連する18テーマを継続的に実施するとともに、厚生労働省からの要請に基づく課題研究5テーマと年度途中の数カ月間の短期で調査結果報告を求められる、喫緊の政策課題に対応した緊急調査11テーマを実施した。</li> <li>・課題研究と緊急調査は、「労働契約法」、「高齢者雇用安定法の改正の施行状況」、「介護人材」、「裁量労働制」、「欧州の解雇規制」、「民営職業紹介の現状」、「成長戦略を支えるものづくり人材」など、いずれも政府の成長戦略の下での労働政策を効果的に支える重要テーマの要請であり、研究部門と、労使や海外研究機関等とのネットワークを生かした情報収集や調査を担当する調査部門の両部門で連携の上、的確かつスピード感を持って短期間の要請に対応した。</li> <li>・内閣府経済社会総合研究所、独立行政法人経済産業研究所と共同で「経済における女性の活躍に関する共同セミナー」をはじめ開催し、研究員が、女性の就業促進や働き方の見直しに関する研究成果を報告するとともに、外部有識者を交えたパネルディスカッションにおいては、男性を含めた働き方の見直しについて問題提起、意見交換を行った。</li> <li>・研究テーマの設定をよりの確に行うために、25年度において、厚労省や労使団体からよりきめ細かく希望を聴取し、26年度のプロジェクト研究の内容の充実や、「日本の雇用終了」、「諸外国の公的職業紹介の状況」など重要性の高い政策に係る課題研究テーマを新たに設定した。</li> <li>・プロジェクト研究の各テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省と課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。</li> <li>・課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。</li> <li>・緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画・立案に資するよう、短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。</li> <li>・各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門や専門を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。</li> <li>・調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。</li> <li>・研究テーマごとに登録された政策担当者(26人)と担当研究員間で研究の一連の局面で意見交換を行い、調査研究に反映させた。</li> </ul>			<p><b>(委員会としての評定理由)</b></p> <p>研究については、中長期的な労働政策の課題に対応する体系的・継続的な調査研究と、厚生労働省の要請や緊急の政策ニーズを踏まえた短期間で取りまとめを行う研究とを幅広く実施し、労働政策の企画立案等で活用されている。</p> <p>研究テーマの策定については、厚生労働省との密接な連携の下、機構の問題意識や労使のニーズを踏まえて決定する体制を構築されている。特に、平成25年度においては、新たに厚生労働省幹部等との労働政策についての意見交換や研究テーマについての具体的な要望の聴取を実施するなど、厚生労働省との連携を従来以上に強化し、行政のニーズを研究テーマ等によりの確に反映するような取組を実施したことは大いに評価できる。</p> <p>また、厚生労働省だけでなく、経済団体や外部研究者との連携についても積極的な推進が図られており、調査研究の活性化のための取組がなされている。</p> <p>今後もより一層、行政のニーズに対応し、労働政策の企画立案に真に繋がるような時宜を得た研究テーマを厳選し、質の高い研究を継続することが望まれる。</p> <p><b>(各委員の評定理由等)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・以前より本部会で指摘のあった幅広い階層の厚労省幹部との情報交換は高く評価できる。</li> <li>・非営利組織などこれまで手薄だった多様な働き方に関する研究も政策上重要であり、大いに評価される。</li> <li>・厚労省との連携が密になったこと及び経済団体との懇談会の設置は評価できる</li> <li>・政府との連携の強化等、効果的な調査研究の促進が図られた。</li> <li>・厚労省との意見交換を従来より密接に行ったことは評価できる。</li> <li>・厚労省との連携、企業との連携を活発化させたことは評価できると思われるが、日本という国全体の方向性を考えるうえでは、もう少し幅広い団体との情報交換や交流を進めていくことを期待する。</li> <li>・厚労省要請対応の課題研究の着手は評価できる。今後更なる拡充、特にタイムリーかつ迅速な対応を期待したい。</li> <li>・外部研究者、政策担当者等の研究参加は更なる拡充を期待したい。</li> <li>・厚労省、経済団体、外部研究者との連携が強化されている。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第3期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る18のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた5つのテーマに係る課題研究を実施した。また、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた11テーマの緊急調査を実施した。</li> <li>・機構では、労働政策上の課題について行政関係者や労使有識者と意見交換しつつ、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系</li> </ul>				



	<p>的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。また、当機構の行う課題研究や緊急調査は、厚生労働省で労働政策を立案する上で、短期的又は緊急に必要となる課題に対し、機構の人材・ノウハウを活用して迅速に対応する調査研究である。このように、機構の研究は労働政策の企画・立案に迅速・的確に貢献できる仕組みとなっており、他の研究機関ではなし得ない内容・水準となっている。 (業務実績2頁「(1)労働政策研究の種類及び実施体制」参照)</p>	
<p>・研究計画は、各研究テーマについて、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズを踏まえ、適切に作成されているか。特に、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究の個別テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省との間のハイレベルでの課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。</li> <li>・課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、同省とのハイレベルでの要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。</li> <li>・緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画・立案に資するよう、短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。</li> </ul> <p>(業務実績3頁「(1)労働政策研究の種類及び実施体制」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、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究に対応して設けられている研究部門ごとに、当該部門を統括する統括研究員の下に、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。また、プロジェクト研究の実施に当たっては、各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を超えた研究グループの編成も行いつつ対応している。</li> <li>・とりわけ、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」、「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するJILPT調査研究プロジェクト(震災記録プロジェクト)」、「東アジアの労働社会プロジェクト」及び「能力開発施策のあり方に関する調査研究」において、研究部門や専門を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。</li> <li>・課題研究及び緊急調査については、成果の取りまとめの迅速性を重視しつつ、具体的な調査研究活動の内容を踏まえ、調査部門(調査・解析部及び国際研究部)が中心となって推進した。</li> <li>・調査・解析部及び国際研究部には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員(調査員)を配置しており、組織的な進行管理の下に成果の取りまとめを行っている</li> </ul> <p>(業務実績4頁「イ 研究の実施体制」参照)</p>	
<p>・調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。</li> <li>・25年度は、内閣府経済社会総合研究所、独立行政法人経済産業研究所と共同で「経済における女性の活躍に関する共同セミナー」を開催し、研究員が、女性の就業促進や働き方の見直しに関する研究成果を報告するとともに、外部有識者を交えたパネルディスカッションにおいては、男性を含めた働き方の見直しについて問題提起、意見交換を行った。</li> </ul> <p>(業務実績4頁「イ 研究の実施体制」参照)</p>	

<p>・政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加しやすい体制を整備しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政担当者（４７人）や民間実務家（３１人）が研究に参加したほか、労使関係者などの実務家を対象としたヒアリングを３０８件実施するなど実務家の研究への参加を得た。</li> </ul> <p>（業務実績４頁「イ 研究の実施体制」参照）</p>
<p>・厚生労働省との意見交換を適切に行い、その内容を研究の一連の局面に反映させているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画策定・研究実施等にあたり、２５年度は、機構理事長と厚生労働省政策統括官との協議において、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握するように努め、２４年度（７件）を上回る１１件の緊急調査を実施した。また、次年度の研究テーマ等について、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意見交換を行うなど、厚生労働省との連携を図った。さらに、中長期的な調査研究に関する課題についても、前述の協議やハイレベル会合で議論を行うとともに、２５年度は調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」の機会を活用して、新たに関係局ごとに意見・要望を聴取し、さらなる連携の強化を図った。</li> <li>政策課題を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、２４年度に導入した厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制に基づき、各研究テーマごとに、登録政策担当者と担当研究員間で計画策定段階、成果のとりまとめ段階等での意見交換等を実施し、その内容を調査研究に反映させた（登録した政策担当者２６名）。</li> <li>また、厚生労働省の政策担当者等から政策課題等について説明を受ける研究会や厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を派遣するなど、研究と政策のブリッジ機能の強化に取り組んだ。</li> </ul> <p>（業務実績５頁「ロ 厚生労働省との連携等」参照）</p>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 平成25年度業務実績（評価シート4）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25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、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、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機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図ること。さらに、当該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</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類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</p> <p>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て行う。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、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</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類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</p> <p>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て行う。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、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</p> <p>○ 調査研究活動は研究計画に基づき計画的に推進した。同計画策定に当たっては、理事長をトップとした研究計画ヒアリングにおいて、想定される政策的インプリケーションを含め議論を行い、研究の趣旨・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。年度途中においても、理事長参加の下、研究所長等が研究員に対するヒアリングを2回（9月、2月）実施し、適宜、研究計画の見直しを行った。また、取りまとめ段階においても、理事長参加の下に研究発表会を開催した。</p> <p>○ 労働政策研究成果の取りまとめについては、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））を行い、質の高い成果の確保を目指した。</p> <p>研究計画のヒアリング及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とともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</p> <p>（研究成果とりまとめの流れ）</p> <p>所内研究発表会(スケルトンによる)の開催</p> <p>→ 内部研究者等による査読</p> <p>→ レビュー指摘事項に留意した修正</p> <p>→ 成果の取りまとめ</p> <p>○ 25年度は、所内研究発表会や査読を通じて、取りまとめに向けた検討を加えた結果、取りまとめた労働政策研究の成果は48件となった。（資料2参照）</p> <p>（成果種別公表済件数）</p> <table data-bbox="1929 1251 2522 1543"> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>9件</td> </tr> <tr> <td>政策論点レポート</td> <td>1件</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>1件</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>3件</td> </tr> <tr> <td>ディスカッションペーパー</td> <td>3件</td> </tr> <tr> <td>調査シリーズ</td> <td>14件</td> </tr> <tr> <td>資料シリーズ</td> <td>17件</td> </tr> </table> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>○ 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、労働政策レポート及びディスカッションペーパーについて、内部評価および外部評価を実施した（ディスカッションペーパーは内部評価のみ）。</p> <p>内部評価については、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。</p> <p>外部評価については、各研究分野における外部専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、リサーチ・アドバイザー部会（労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家15名から構成）における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経</p>	労働政策研究報告書	9件	政策論点レポート	1件	労働政策レポート	1件	研究開発成果物	3件	ディスカッションペーパー	3件	調査シリーズ	14件	資料シリーズ	17件
労働政策研究報告書	9件																
政策論点レポート	1件																
労働政策レポート	1件																
研究開発成果物	3件																
ディスカッションペーパー	3件																
調査シリーズ	14件																
資料シリーズ	17件																

			<p>験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。（資料3参照）</p> <p>○ なお、調査研究成果の内部・外部評価については、事後評価としていずれも2名の評価者による評価結果（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。（視点別評価の評価基準）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策研究報告書とディスカッションペーパーの場合       <ul style="list-style-type: none"> <li>①趣旨・目的が明確になっているか</li> <li>②研究方法が適切なものか</li> <li>③研究成果・結果の水準はどうか</li> <li>④研究成果・結果の有益度</li> <li>⑤政策及び政策論議活性化への貢献度</li> </ul> </li> <li>・労働政策レポートの場合       <ul style="list-style-type: none"> <li>①基礎とした研究成果選択の的確性</li> <li>②盛り込まれた情報、論点の的確性</li> <li>③記述や標章の的確性</li> <li>④政策及び政策論議活性化への貢献度</li> </ul> </li> </ul> <p>○ 第3期からは、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、25年度は、内部及び外部評価機関（総合評価諮問会議及び総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会）において、プロジェクト研究については事前・中間評価を、課題研究・緊急調査については事後評価を実施した。</p> <p>事前評価 （評価基準）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①視点別評価       <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究方法は適切であるか</li> <li>・研究が効率的・効果的に計画されているか</li> <li>・政策への貢献が期待できるか</li> </ul> </li> <li>②総合評価       <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</li> </ul> </li> </ul> <p>中間評価 （評価基準）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①視点別評価       <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究が効率的・効果的に計画されているか</li> <li>・政策への貢献が期待できるか</li> </ul> </li> <li>②総合評価       <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</li> </ul> </li> </ul> <p>事後評価 （評価基準）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①視点別評価       <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究が効率的・効果的に実施されたか</li> <li>・政策への貢献があったか</li> <li>・国民へのわかりやすい説明・普及等の努力はなされているか</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--

<p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。</p>	<p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、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厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。</p> <p>その他、次の具体的な目標の達成を図る。</p>	<p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標により、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厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成25年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 関係法令の策定・改正</li> <li>・ 予算・事業の創設・見直し</li> <li>・ 審議会・研究会</li> <li>・ 指針・ガイドライン等の制定・改訂</li> <li>・ 既存の施策の実施状況の把握とその評価</li> <li>・ ハローワーク等の現場での業務運営</li> </ul> <p>また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、次の具体的な目標の達成を図る。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。</p>	<p>②総合評価</p> <p>研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価</p> <p>○ 厚生労働省における評価を実施するための評価票においては、評価項目として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった項目や、厚生労働省における研究成果の活用実績を調査する項目があるため、評価票を回収する度に労働政策への貢献度合いを把握した。</p> <p>なお、25年度研究の厚生労働省の評価結果については、機構のホームページに公開する予定。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>○ 厚生労働省の担当部局による「政策的インプリケーションに富んでおり、政策の企画立案及び実施に役立っているか」の評価については、「非常にそう思う」または「そう思う」の評価が95.8% (46/48件) となり、年度目標(80%以上確保)を大きく上回る高水準の評価を得た。(資料4参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロジェクト研究(サブテーマ) 94.9% (37/39件) (うち、「非常にそう思う」: 11件、「そう思う」: 26件)</li> <li>・ 課題研究 100.0% (3/3件) (うち、「非常にそう思う」: 2件、「そう思う」: 1件)</li> <li>・ 緊急調査 100.0% (6/6件) (うち、「非常にそう思う」: 5件、「そう思う」: 1件)</li> </ul> <p>○ 中期計画にある「労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する」については、中期目標期間(5年間)中に取りまとめた成果全体についての目標となるが、24年度、25年度に取りまとめた成果についての厚生労働省の担当部局による「具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか。」(活用する予定であるを含む。)の評価については、「活用した」または「活用する予定である」の評価が82.8% (72/87件)であった。(資料5参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロジェクト研究(サブテーマ) 78.6% (55/70件) (うち、「活用した」: 24件、「活用する予定である」: 31件)</li> <li>・ 課題研究 100.0% (9/9件) (うち、「活用した」: 7件、「活用する予定である」: 2件)</li> <li>・ 緊急調査 100.0% (8/8件) (うち、「活用した」: 6件、「活用する予定である」: 2件)</li> </ul> <p>(活用事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査シリーズNo.111「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果―事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか―</li> </ul> <p>第1回「労働市場における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」参考資料(平成25</p>
---	---	--	---

<p>イ リサーチ・アドバイザー部会等の機構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以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。</p>	<p>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 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>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 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>年9月)として活用(職業能力開発局能力評価課) 第2回雇用政策研究会資料(平成25年10月)として活用(職業安定局雇用政策課)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズNo. 112「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活両立支援に関する調査」 平成25年度第1回社会復帰促進等事業に関する検討会(平成25年6月)や治療と職業生活の両立等の支援手法の開発(平成25年6月)において活用</li> <li>調査シリーズNo. 121「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したか―「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―」 第3回雇用政策研究会資料(平成25年11月)として活用、通常国会(第186回国会)以降の国会答弁で活用(職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課)</li> <li>調査シリーズNo. 122「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか―「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果―」 有期特措法の作成過程において活用(平成25年12月～平成26年3月)、産業競争力会議雇用・人材分科会参考資料(平成25年12月)、第1回、第2回労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会配布資料(平成25年12月)、第6回多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会配布資料(平成26年1月)として活用、厚生労働委員会、労使団体への説明等に活用(平成25年12月以降)(労働基準局労働条件政策課)</li> <li>調査シリーズNo. 124「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」、調査シリーズNo. 125「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」 労働政策審議会労働条件分科会配布資料(平成25年12月、平成26年4月)として活用、厚生労働委員会、労政審に向けた労使団体への説明等に活用(平成25年9月以降)(労働基準局労働条件政策課)</li> <li>資料シリーズNo. 125「労働行政機関の対応等調査報告(JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo. 6)」 「建設人材確保プロジェクト」の新規予算要求時および運用にあたって活用(平成25年8月頃)(職業安定局首席職業指導官室) 被災地での施策の実施状況、企業の現場レベルの状況把握などのために活用(職業安定局雇用政策課)</li> <li>資料シリーズNo. 126「壮年期の非正規労働―個人ヒアリング調査から―」 第3回雇用政策研究会で冊子を配布(職業安定局派遣・有期労働対策部企画課)</li> </ul> <p>○ リサーチアドバイザー部会等による評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>リサーチ・アドバイザー部会(労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家15名から構成)による評価結果は、評価を受けた10件の成果すべてがA(優秀)以上の評価を受け、年度計画(評価を受けた研究成果総数の3分の2以上)を大きく上回った。 <b>(資料6参照)</b></li> <li>外部評価の実施件数10件(前年度9件) 26年3月6日開催 3件(S:0件、A:3件、B:0件、C:0件、D:0件) 26年6月10日開催 7件(S:1件、A:6件、B:0件、C:0件、D:0件)</li> <li>外部評価でA以上を獲得した件数・割合 10件・100.0%(前年度9件・100.0%)</li> </ul>
---	---	--	---

<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政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</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以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</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以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ なお、リサーチ・アドバイザー部会（3月6日開催）において研究テーマごとに評価を行った。プロジェクト研究については事前・中間評価を、課題研究・緊急調査については事後評価を行った。プロジェクト研究については、すべてのテーマで事前・中間評価ともに「研究計画は概ね妥当」との評価を得た。課題研究・緊急調査については、12テーマのうち8テーマで「優秀」との評価を得た。</li> </ul> <p>プロジェクト研究</p> <p>事前評価 1テーマ（概ね妥当：1テーマ、大幅に再検討：0テーマ）</p> <p>中間評価 18テーマ（概ね妥当：18テーマ、中止を含め再検討：0テーマ）</p> <p>課題研究・緊急調査</p> <p>事後評価 12テーマ（優秀：8テーマ、普通：4テーマ、努力が必要：0テーマ）</p> <p>○ 有識者からの評価（資料7参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有識者郵送アンケート調査結果（事業活動全般） 有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「大変有益である」または「有益である」との評価は、95.9%（前年度95.1%）となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回る高い水準を維持している。「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が66.8%と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が62.7%、「政策論議・政策立案の基礎となる重要な知見の提供」が46.0%、「諸外国の制度比較情報が得られる」が41.6%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。</li> </ul> <p>有識者アンケート／機構活動の総合的評価（ ）内は前年度</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 大変有益である</td> <td>45.6%・279件</td> <td>(40.8%・261件)</td> </tr> <tr> <td>2. 有益である</td> <td>50.3%・308件</td> <td>(54.3%・347件)</td> </tr> <tr> <td>3. 有益でない</td> <td>1.6%・10件</td> <td>(2.8%・18件)</td> </tr> <tr> <td>4. 全く有益でない</td> <td>0.3%・2件</td> <td>(0.2%・1件)</td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>2.1%・13件</td> <td>(1.9%・12件)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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431名（前年度462名）のうち「有益である」との回答は416名（96.5%（前年度：98.1%））と、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）を大きく上回る高い評価を得ている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「機構の調査研究成果を利用したことがある」 431名（前年度462名）</li> <li>・ うち「有益である」 416名 96.5%（前年度453名 98.1%）</li> <li>・ うち「有益でない」 5名 1.2%（前年度 4名 0.9%）</li> </ul> </li> </ul> <p>ホ これまでの調査研究成果の多方面での活用状況等（資料8参照）</p> <p>① 調査研究成果等の行政（地方行政を含む）における活用状況 当機構の調査研究はプロジェクト研究を中心に中長期的な政策課題について、継続的・体系的に実施することで、知見や政策的インプリケーションを蓄積できるという特徴があること</p>	1. 大変有益である	45.6%・279件	(40.8%・261件)	2. 有益である	50.3%・308件	(54.3%・347件)	3. 有益でない	1.6%・10件	(2.8%・18件)	4. 全く有益でない	0.3%・2件	(0.2%・1件)	・無回答	2.1%・13件	(1.9%・12件)
1. 大変有益である	45.6%・279件	(40.8%・261件)																
2. 有益である	50.3%・308件	(54.3%・347件)																
3. 有益でない	1.6%・10件	(2.8%・18件)																
4. 全く有益でない	0.3%・2件	(0.2%・1件)																
・無回答	2.1%・13件	(1.9%・12件)																

			<p>から、直近の調査研究成果等のほか、過去の調査研究成果等についても労働政策の企画・立案等の場で活用されている。</p> <p>当機構が把握した25年度の活用実績は以下のとおりであり、労働政策審議会、社会保障審議会等厚生労働省の審議会等だけでなく、産業競争力会議、社会保障制度改革国民会議、教育再生実行会議、若者・女性活躍推進フォーラム（首相官邸）、経済財政諮問会議、少子化社会対策会議（内閣府）といった政府の重要な政策課題に関する会議においても機構の調査研究成果が活用されている。</p> <p>また、研究員の厚生労働省その他行政機関の審議会等への参画も62件となるなど、政策の企画立案に貢献した。</p> <p>○ 審議会・研究会等での活用 <span style="float: right;">149件（前年度94件）</span>  （プロジェクト研究91件、課題研究・緊急調査58件）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省関係 <span style="float: right;">118件</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会（本審及び各部会） <span style="float: right;">36件</span></li> <li>社会保障審議会（本審及び各部会） <span style="float: right;">6件</span></li> <li>研究会 <span style="float: right;">49件</span></li> <li>検討会等 <span style="float: right;">27件</span></li> </ul> </li> </ul> <p>（具体例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会雇用均等分科会 調査シリーズNo.106「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」</li> <li>・労働政策審議会労働条件分科会 労働政策研究報告書No.128「仕事特性・個人特性と労働時間」 調査シリーズNo.85「年次有給休暇の取得に関する調査」 調査シリーズNo.124、125「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果（事業場調査結果、労働者調査結果）」等</li> <li>・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 調査シリーズNo.94「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」等</li> <li>・労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会 調査シリーズNo.80「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」等</li> <li>・社会保障審議会年金部会 調査シリーズNo.114「「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果—短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのか—」等</li> <li>・社会保障審議会医療部会 調査シリーズNo.102「勤務医の就労実態と意識に関する調査」</li> <li>・社会保障審議会児童部会ひとり親家庭への支援施策の在り方に関する専門委員会 労働政策研究報告書No.140「シングルマザーの就業と経済的自立」等</li> <li>・雇用政策研究会 労働政策研究報告書No.158「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」 労働政策研究報告書No.148「大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者のワークスタイル調査」 調査シリーズNo.111「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」</li> </ul>
--	--	--	--



			<p>調査シリーズNo. 104「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」  調査シリーズNo. 36「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」等  ・労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会  資料シリーズNo. 102「諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EU  に関する調査—」等</p> <p>・首相官邸 12件  (具体例)  ・産業競争力会議雇用・人材分科会  調査シリーズNo. 106「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」  調査シリーズNo. 94「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」等</p> <p>・内閣府ほか他省庁 19件  (具体例)  ・経済財政諮問会議  調査シリーズNo. 94「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」</p> <p>・少子化社会対策会議  資料シリーズNo. 61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版  「就業構造基本調査」特別集計より—」</p> <p>○ 厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画 62件(前年度63件)  ○ 行政・政党・国会議員に対する情報提供、問い合わせ対応 11件(前年度12件)</p> <p>② 白書等における引用 24件(前年度25件)  (プロジェクト研究16件、課題研究・緊急調査8件)  白書等における引用は、前年度と同水準の24件となっており、労働政策の企画・立案等  とともに、広く一般に活用され、公労使三者による労働政策形成の基盤として、政策論議の活  性化に大きく貢献している。  (具体例)  ・厚生労働省 平成25年版労働経済白書  労働政策研究報告書No. 157「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの  産業別協約—」  調査シリーズNo. 101「地方自治体における雇用創出への取組と課題」  調査シリーズNo. 93「地域における生産活動と雇用に関する調査」等</p> <p>・厚生労働省 平成25年版厚生労働白書  労働政策研究報告書No. 148「大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者のワ  ークスタイル調査」  調査シリーズNo. 81「高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査」等</p> <p>・内閣府 平成25年版男女共同参画白書  調査シリーズNo. 106「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」</p> <p>・内閣府 平成25年版少子化社会対策白書  資料シリーズNo. 61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年  版「就業構造基本調査」特別集計より—」</p>
--	--	--	--

評 価 の 視 点	自己評定	A	評価項目 4	評 定	A
(自己評価の総括理由)	<b>(理由及び特記事項)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果の割合は、95.8%と、年度計画（成果総数の80%以上）を上回った。</li> <li>外部評価結果は、評価を受けた10件の成果すべてがA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を大きく上回った。</li> <li>有識者アンケートでは「大変有益である」または「有益である」との回答が事業活動全般については95.9%、研究成果については96.5%と、年度目標（3分の2以上）を大きく上回っている。</li> <li>個別研究成果の内部評価については、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。内部評価委員会は、外部評価と同様の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。</li> <li>研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取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））を行い、質の高い成果を確保した。</li> </ul>			<b>(委員会としての評定理由)</b> <p>研究成果の評価体制については、所内研究発表会、内部研究者によるピアレビュー、内部評価、外部専門家による外部評価等の研究評価制度を整備し、重層的かつ厳格な研究評価の仕組みを維持するなど、研究水準の向上のための取組を適切に実施している。</p> <p>この結果、研究成果の取りまとめ件数は48件となり、外部評価を実施した10件の研究成果の全てが「優秀」（A以上）と評価されるなど、中期計画（2/3以上）を上回っている。</p> <p>また、取りまとめた研究成果は、政府の重要な政策課題に関する会議など、多方面で調査研究成果が活用され、審議会、研究会等での活用件数は149件となり、前年度より大幅に増加したことは評価できる。</p> <p>有識者を対象とするアンケートにおいても、機構の調査研究を活用したことがある者のうち、「有益である」との回答が「96.5%」と中期計画（2/3以上）を上回る高い評価を得ており、厚生労働省の担当部局による「政策的インプリケーションに富んでおり、政策の企画立案及び実施に役立っているか」との評価においても、「そう思う」の評価が95.8%と、中期計画（80%以上）を大きく上回るなど、質の高い成果を上げていると評価できる。</p>	
<b>[数値目標]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。</li> <li>厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>この目標については、中期目標期間（平成24年度～28年度）を通じて取りまとめた研究成果全体についてのものであるが、平成24年度、25年度に取りまとめた成果については、厚生労働省の評価により、労働政策の企画立案に貢献した成果の割合は、82.8%となった。</li> <li>政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果の割合は、95.8%と、年度計画（成果総数の80%以上）を上回った。</li> <li>外部評価結果は、評価を受けた10件の成果すべてがA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を大きく上回った。</li> <li>有識者アンケートでは「大変有益である」または「有益である」との回答が事業活動全般については95.9%、研究成果については96.5%と、年度目標（3分の2以上）を大きく上回っている。</li> </ul> (業務実績12頁「ニ 達成すべき具体的な目標」参照)			<b>(各委員の評定理由等)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>従来に増しての厳格な研究評価の仕組みを維持し、研究成果の行政・外部の評価ともに高いことは十分に評価される。</li> <li>経済団体実務者懇談会も開始したことであり、成果についての評価にも協力してもらったかどうか。使用者からの評価を受けることにより、より肉厚な実践的な研究が出来るのではないかと。</li> <li>多段階の評価が行われている。評価も高いと言える。</li> <li>審議会・研究会での活用件数が、前年94件から平成25年度149件に大幅に増加した点を評価したい。</li> <li>目標を達成しており評価できる。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>各研究テーマについて、研究目的を明確にした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。</li> </ul>	実績：○ <ul style="list-style-type: none"> <li>研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取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））を行い、質の高い成果を確保した。</li> <li>研究計画のヒアリング及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とともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</li> </ul> (業務実績10頁「イ 成果のとりまとめ」参照)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>内部評価及び外部評価を厳格に行っているか。特に、外部評価においては、評価基準を明らかにした上で評価を行っているか。</li> </ul>	実績：○ <ul style="list-style-type: none"> <li>個別研究成果の内部評価については、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。内部評価委員会は、外部評価と同様の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。</li> <li>個別研究成果の外部評価については、各研究分野における外部専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、リサーチ・アドバイザー部会（労働問題の</li> </ul>				

	<p>各分野において高度な学識を持つ外部専門家15名から構成)における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点に立ち、研究成果物の評価とは別に、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、25年度においては、評価基準に基づき、外部評価機関(総合評価諮問会議及び総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会)においてプロジェクト研究については事前・中間評価を、課題研究・緊急調査については事後評価を実施した。</li> <li>内部評価及び外部評価とも、視点別評価及び総合評価からなる評価基準を設定し、適切かつ厳格に評価を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績10頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省における評価を実施するための評価票においては、評価項目として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった項目や、厚生労働省における研究成果の活用実績を調査する項目があるため、評価票を回収する度に労働政策への貢献度合いを把握した。</li> </ul> <p>(業務実績12頁「ハ 厚生労働省における評価」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>25年度研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページに公開予定。</li> </ul> <p>(業務実績12頁「ハ 厚生労働省における評価」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>各数値目標について、所期の目標を達成し、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果となっているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する」は、中期目標期間中の成果全体に関する目標を通じて判断する指標であることから、これを除くと全ての目標を達成した。</li> <li>労働政策審議会、社会保障審議会等厚生労働省の審議会等だけでなく、産業競争力会議、社会保障制度改革国民会議、教育再生実行会議、若者・女性活躍推進フォーラム(首相官邸)、経済財政諮問会議、少子化社会対策会議(内閣府)といった政府の重要な政策課題に関する会議においても機構の調査研究成果が活用されている。また、研究員の厚生労働省その他行政機関の審議会等への参画も62件となるなど、政策の企画立案に貢献した。</li> <li>また研究成果の蓄積等を背景として、研究員が審議会・研究会等の委員として参画し、政策の企画・立案に貢献した。</li> </ul> <p>(業務実績15頁「ホ これまでの研究成果の多方面での活用状況等」参照)</p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた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</p> <p>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調査を通じて、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</li> </ul>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた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</p> <p>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・モニター調査等を通じて、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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集の成果について、年度期間中に、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</li> </ul>	<p>（1）国内労働事情の収集・整理</p> <p>国内の労働関係情報について、前年度を上回る139件（昨年度121件）の情報を収集・提供し、年度目標（100件）を達成した。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績</p> <p>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180組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター12組織）等を活用しつつ、企業、勤労者等を対象とする調査や事例収集等を実施した。</p> <p>調査・事例収集に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせて、時宜に応じた実態把握に努めた。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、機動的・効率的に実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 定点観測調査「労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅱ)―労働条件の設定と変更」を実施して労働契約をめぐる実態を明らかにすることで、労働契約法制の論議の活性化や労働政策研究に資する基礎的なデータを提供した。</li> <li>② 定点観測調査「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」を実施し、日本人の働き方の実情（就業形態、労働時間、賃金、キャリア、能力開発、職場・労使関係、生活状況など）について体系的、継続的に把握した。</li> <li>③ 労使等を対象に業況・雇用の実績・見通しを聞くビジネス・レーパー・モニター調査及び地域における景気・雇用動向を聞く地域シンクタンク・モニター調査をそれぞれ年4回した。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』、ホームページなどを通じて公表した。</li> <li>④ 学識経験者等を対象に、当面の政策課題である「大卒新卒者の就職とその後の職場定着にまつわる課題」及び「2014春闘の動向と今後の賃金決定の課題」についてアンケート（有識者アンケート）を実施し、『ビジネス・レーパー・トレンド』で公表した。</li> <li>⑤ 労使等とのネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集により、企業の人事労務管理に関する制度や、労組の取組等、労働問題全般を継続的にフォローしている。</li> <li>⑥ 機構が実施するアンケート調査の質の向上等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、調査票等の検討を行った。</li> </ol> <p>ロ 収集・整理した情報の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ プロジェクト研究テーマ等、労働政策研究の基盤となる情報として、25年度は、以下の</li> </ul>

	<p>(2) 海外情報の収集・整理 (評価シート6参照)</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報</p>	<p>(2) 海外情報の収集・整理 (評価シート6参照)</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを「主要労働統計指標」や「最</p>	<p>13件について事例収集した情報を整理し、『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上で公表した。</p> <p>&lt;事例収集&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・震災を機にサマータイム制を導入&lt;西武鉄道&gt;(5月号)</li> <li>・増加傾向にある「職場のいやがらせ」に関する相談&lt;都労働情報センターほか&gt;(6月号)</li> <li>・2013春闘レポート―労使交渉はどう展開したか&lt;連合、金属労協加盟産別ほか&gt;(6月号)</li> <li>・企業における新たな事業展開と人材の確保・育成策&lt;JR東日本、安川電機、白鶴酒造&gt;(9月号)</li> <li>・ものづくり企業における女性技能者の活用実態&lt;日本プレス工業、マイクロテック・ラボラトリー&gt;(11月号)</li> <li>・パート組合員の就業意識と運動の展開&lt;UAゼンセン&gt;(11月号)</li> <li>・2014春闘 労働側の賃上げ要求に向けた動向と展望&lt;連合、金属労協加盟産別ほか&gt;(2月号)</li> <li>・企業におけるコミュニケーション向上とセルフケア強化&lt;トランスコスモス、サイボウズ&gt;(3月号)</li> </ul> <p>&lt;連載&gt;賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①教育サービス業界の特性を踏まえた人事労務管理&lt;明光ネットワークジャパン&gt;(12月号)</li> <li>②老舗中小企業の人事労務管理&lt;鈴廣&gt;(1月号)</li> <li>③「賃金ビジョン2013」を策定し、2014春闘へ&lt;フード連合&gt;(2月号)</li> <li>④労働時間と就業場所の制約をなくした働き方を実現&lt;サイボウズ&gt;(3月号)</li> <li>⑤期待役割を基軸としたコース制人事体系を導入&lt;日本郵政グループ労組&gt;(4月号)</li> </ol> <p>○ また、国内の労働関係情報について、労働現場の実態把握として日常的に収集しており、2014年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど126件の情報を『ビジネス・レーバー・トレンド』、メールマガジン等を通じて提供した。</p> <p>ハ 労働問題の現状と展望に関する研究会の開催 労使とのコミュニケーションをより一層活性化させるとともに、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握し、調査・研究の立案に資することを目的に、人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高齢者雇用について」(6月21日)</li> <li>・「女性の活躍促進について」(2月24日)</li> </ul> <p>(2) 海外情報の収集・整理 (評価シート6参照)</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、独自の指標や労働統計データベースにして提供するとともに、分析・加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料等独自の統計情報を作成・提供した。ホームページの統計情報へのページビュー数が前年度を大幅</p>
--	---	--	---

<p>では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p>近の統計調査結果から」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>に上回る約168万件（前年度約154万件）となる等、情報収集の成果は幅広く活用されている。</p> <p>イ 各種統計データの収集・整理</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 労働関係の最新の統計に係る各種データを継続的に収集・整理しホームページ等で提供する「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」について、月次データの更新など、内容を随時更新した。また、25年度の取組として、ホームページ統計情報コーナーの構成を整理し、「労働統計所在案内」の国の統計部分を全面的に改訂するとともに、新たに時宜に適った統計加工指標を紹介する「統計トピックス」や「JILPTアンケート調査リスト」を設けた。</li> <li>② OECD、ILO、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行った「データブック国際労働比較2014」を刊行した。</li> <li>③ 労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や分析・加工作業を行い、均衡失業率、ラスパイレス賃金指数、生涯賃金などの加工指標を作成し、成果をホームページに掲載するとともに、「ユースフル労働統計2013」として刊行した。また、「ユースフル労働統計」のフォローアップも兼ねて、直近の月次、四半期の均衡失業率、需要不足失業率を算出し、統計トピックスとしてホームページに掲載した。</li> <li>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、データを概ね月2回ずつ更新した。また、賃金構造基本統計調査による職種別賃金及び短時間労働者の賃金に関するデータを充実する改修を行い、公開した。</li> <li>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等に提供するデータ・アーカイブ事業は10本のアーカイブデータを新たに公開し、公開件数は47本となった（事業開始は21年度）。また、25年度のデータ提供実績は、前年度実績13本を大幅に上回る34本であった。</li> </ol> <p>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① ホームページにおける統計情報については、25年度有識者アンケートにおいて「最新の統計情報を知ることができる」、「かなり詳しい統計データが数多くあるため」、「各種統計について、まとめて知ることが出来る」、「統計調査を時系列で加工できる等便利である」等高い評価を得た。</li> <li>② 有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は、「類書のない国際比較の項目が豊富」、「諸外国の最新データがコンパクトに収まっている」、「国際的な労働情勢を知ることができる」、また「ユースフル労働統計」は、「研究を進める出発点にもなる。」「切り口が斬新」「国の労働情報の収集等に簡便な手がかりとなる」「個別に各調査を調べずに、これ1冊で、かなり楽に調べられる」などのコメントを得るとともに、双方の利用者（255件）の97.6%から「有益である」との高い評価を得た（前年度98.1%）。</li> <li>③ 「データブック国際労働比較」は、経済産業省・厚生労働省・文部科学省の「2013年版ものづくり白書」に引用されたほか、内閣府の「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」など、官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。</li> <li>④ 「ユースフル労働統計」は、厚生労働省の雇用政策研究会において、構造的・摩擦的失業</li> </ol>
-------------------------------	--	---

	<p>(4) 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査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、図書資料等を一般公開し、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。</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「労働文献目録」の作成</li> <li>・ 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</li> </ul>	<p>率と需要不足失業率のデータとして活用された。</p> <p>⑤ ホームページでの統計情報のページビュー数は、統計データベースへのページビュー数を含めて168万件（前年度154万件）となり、前年度を大幅に上回った。</p> <p>(4) 図書資料等の収集・整理</p> <p>イ 研究・研修事業の支援</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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2,458冊（購入1,141冊、寄贈1,317冊、前年度は2,372冊）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した。</li> <li>② 25年度末の所蔵状況：図書17万1千冊、雑誌382種、紀要483種。</li> <li>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等を依頼している。25年度は、研究員等からの依頼を受け、貸出を32件（前年度54件）実施し、研究支援で貢献した。</li> <li>④ 毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。</li> <li>⑤ 労働図書館が運用している文献関係の3つのデータベース（蔵書データベース、調査研究成果データベース、論文データベース）のデータの更新を行うとともに、論文データベースに登載された論文掲載誌の永久保存を継続的に実施した。</li> <li>⑥ 歴史的に貴重で、今後、利用が見込まれる労働関係資料のうち、劣化が激しいものについては、電子化を継続的に実施し、安定的な利用に向けての環境整備を進めた。</li> <li>⑦新図書館管理システムを導入し、システム運用の安定化を図った。</li> </ol> <p>ロ 収集図書館資料の有効活用</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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を通じて、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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部来館者数 1,081名（前年度 1,055名）</li> <li>・ 内部貸出冊数 2,977冊（前年度 3,051冊）</li> <li>・ 外部貸出冊数 1,467冊（前年度 1,531冊）</li> <li>・ 複写枚数 30,242枚（前年度33,184枚）</li> <li>・ レファレンス対応件数 492件（前年度 516件）</li> </ul> </li> <li>② 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、各方面で活用された。</li> <li>③ 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「今月の10冊」として概要を作成し、広報誌やホームページ、メールマガジンを通じて紹介した。</li> <li>④ 外部利用を促進するため、利用案内用の3つ折りパンフレットを改訂し、関係図書館、各都道府県社労士会、業界団体等に配付し普及・促進を図った。</li> </ol> <p>ハ 加工情報の作成・提供</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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・論文データベース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、継続的に提供した。</li> <li>② 25年度末の情報量 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 蔵書 171,617件（前年度163,964件）</li> <li>・ 調査研究成果 7,398件（前年度 8,808件）</li> </ul> </li> </ol>
--	--	--	---

			・論文	53,695件(前年度 50,073件)	
評価の視点	自己評定	A	評価項目5	評定	A
(自己評価の総括理由)	<b>(理由及び特記事項)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内労働関係情報の収集・提供については139件となり、年度目標(100件)を上回った。</li> <li>労使とのコミュニケーションをより一層活性化させるとともに、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握し、調査・研究の立案に資することを目的に、人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催した。</li> <li>ホームページ「統計情報コーナー」について、「労働統計所在案内」を改訂するとともに、新たに「統計トピックス」や「JILPT アンケート調査リスト」を設ける等の内容の充実を図り、ページビュー数は、168万件(前年度154万件)となり、前年度を大幅に上回った。</li> <li>25年度有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は、「類書のない国際比較の項目が豊富」、「諸外国の最新データがコンパクトに収まっている」、「国際的な労働情勢を知ることができる」、また「ユースフル労働統計」は、「研究を進める出発点にもなる。」「国の労働情報の収集等に簡便な手がかりとなる」などのコメントとともに、双方の利用者(255件)の97.6%から「有益である」との高い評価を得た(前年度98.1%)。</li> <li>「データブック国際労働比較」は、経済産業省・厚生労働省・文部科学省の「2013年版ものづくり白書」に引用されたほか、内閣府の「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」など、官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。「ユースフル労働統計」は、厚生労働省の雇用政策研究会において活用された。</li> <li>データ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開した(累計公開本数47本)。当年度中のデータ提供実績は34本で、個票データの二次利用を促進した。</li> </ul>			<b>(委員会としての評定理由)</b> <p>国内の労働事情の情報収集の成果として、中期計画(100件)を上回る「139件」の情報を提供できおり、積極的に労働事情・政策に関する情報の収集・整理に取り組んできたことは評価できる。</p> <p>各種統計データ等の収集・整理についても、「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、各種審議会や白書等行政においても幅広く活用されており、ホームページの統計情報へのページビュー数が前年度(約154万件)を大きく上回る「約168万件」となるなど、中期計画を上回っているものと評価できる。</p> <b>(各委員の評定理由等)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報・データの収集・整理について、従来より高く評価されているところであるが、引き続き、質・量・ニーズへの対応等どれをとっても高く評価される。</li> <li>高齢者雇用、メンタルヘルスの事業については、就職支援、フォロー研究、企業への情報提供を行っている高障求機構との連携により、さらに現実的な方策を提示できる事情収集を行っていただきたい。</li> <li>新規の取り組みもある</li> <li>図書館の利用を増やすことを考えてほしい。</li> <li>他の研究機関との差異化、JILPTでなければ困難な調査研究とは何かが明確でないように思える。それを明確にすることの意味があるのかは判断は難しいが。</li> </ul>	
<b>[数値目標]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</li> </ul> <b>[評価の視点]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>	<b>実績：○</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内の労働関係情報の収集・提供は139件(メールマガジン、『ビジネス・レーバー・トレンド』等)と、前年度(121件)を上回り、年度目標(100件)を達成している。</li> </ul> <p>(業務実績19頁「(1)国内労働事情の収集・整理」参照)</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。</li> </ul>	<b>実績：○</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>定点観測的調査として「労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅱ)―労働条件の設定・変更」を実施し、労働契約をめぐる実態を明らかにすることで、労働政策研究に資する基礎的なデータを提供した。</li> </ul> <p>(業務実績19頁「(1)国内労働事情の収集・整理」参照)</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。</li> </ul>	<b>実績：○</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>収集・整理した情報は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等による迅速で適切な公表、普及に努めるとともに、『ビジネス・レーバー・トレンド』で判りやすく紹介し、読者から高い評価を得ている。</li> <li>収集・整理した労働統計情報は、ホームページに迅速に提供した。</li> <li>ホームページ統計情報コーナーの構成を整理し、「労働統計所在案内」の国の統計に関する記述を全面的に改訂するとともに、新たに「統計トピックス」や「JILPT アンケート調査リスト」を設けるなど、ホームページの内容の充実に努め、ページビュー数が大幅に増加し、統計データベース分も含めて約168</li> </ul>				



	<p>万件（前年度約154万件）となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>統計データベースについては、職種別賃金等に関するデータを充実する改修作業を行い、公開した。</li> <li>25年度有識者アンケートでは、ホームページにおける統計情報について、「最新の統計情報を知ることができる」、「かなり詳しい統計データが数多くあるため」、「各種統計について、まとめて知ることが出来る」等高い評価を得た。</li> <li>データ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開した（累計公開本数47本）。当年度中のデータ提供実績は34本（前年度13本）で、個票データの二次利用を促進した。</li> </ul> <p>（業務実績19頁「（1）国内労働事情の収集・整理」、19頁「（3）各種統計データ等の収集・整理」参照）</p>
<p>・労働関係の統計情報を継続的に収集・整理し、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ユースフル労働統計」については、厚生労働省の雇用政策研究会において活用された。</li> <li>「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「平成24年版労働経済の分析」や各種審議会の資料に引用されたほか、内閣府の経済財政諮問会議や男女共同参画局など、複数の官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。</li> <li>25年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」及び「データブック国際労働比較」は、「有益である」との回答が利用者の97.6%となり、高い評価を得た。「有益」とした回答者（255件）からは、「研究を進める出発点にもなる。」「国の労働情報の収集等に簡便な手がかりとなる」、「類書のない国際比較の項目が豊富」、「諸外国の最新データがコンパクトに収まっている」、「国際的な労働情勢を知ることができる」等の具体的なコメントがあった。</li> </ul> <p>（業務実績21頁「（3）各種統計データ等の収集・整理」参照）</p>
<p>・調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。</li> <li>国立情報学研究所の複写相殺制度を利用した、他の図書館等を通じた複写依頼にも適切に対応することで、図書館資料の有効活用を図っている。</li> </ul> <p>（業務実績22頁「（4）図書資料等の収集・整理」参照）</p>
<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"> <li>収集した当機構図書館の全資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成し、蔵書・調査研究成果・論文データベース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、継続的に提供した。</li> <li>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冊の概要等を紹介し、内外の利用促進を継続的に図った。</li> </ul> <p>（業務実績22頁「（4）図書資料等の収集・整理」参照）</p>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（2）海外情報の収集・整理</p> <p>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や高い経済成長下にあるアジア諸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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</li> </ul> <p>なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、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。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></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、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（2）海外情報の収集・整理</p> <p>海外主要国（アジア諸国含む）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機関別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。</p> <p>イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び国際主要機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。</p> <p>なお情報は、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理することとし、特に重要な課題については国際比較の観点からテーマ別に収集・整理を行う。</p> <p>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。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>（2）海外情報の収集・整理</p> <p>海外主要国（アジア諸国含む）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機関別に収集・整理するため、以下の業務を実施した。</p> <p>イ 海外主要国の労働情報の収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国別労働情報収集</li> </ul> <p>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に関わる情報の基盤整備に努めた。海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に情報収集した。</p> <p>また、収集・整理した情報をホームページ及び『ビジネス・レーパー・トレンド』を通じて、広く一般に提供した。情報提供件数は、ホームページ122件（前年度112件）、『ビジネス・レーパー・トレンド』97件（前年度113件）で、数値目標（延べ100件以上）を上回った。</p> <p>特に、米国については、前年度に引き続き「労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイズング・モデルの活用に関する調査」として、アメリカの職業訓練・職業紹介の現場でコミュニティ・オーガナイズング・モデルがどのように活用されているかについて、調査を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ アジア諸国の情報収集の強化</li> </ul> <p>アジア諸国の情報収集に関しては、プロジェクト研究（サブテーマ）「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信を強化した。また、マレーシア、インドについては、労働関係基礎情報をホームページで公開するとともに、『JILPT海外労働情報 マレーシアの労働政策—中長期経済政策と労働市場の実態—』を発行し、インドの国別労働トピックの更新を行った。インドネシアについては調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 報告書、資料シリーズやホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話やEメールによる問い合わせ、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者等への説明は、合計129件（前年度157件）であった。</li> </ul> <p>ロ 海外情報研究会の開催</p> <p>政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、専門家を講師とする海外労働情報研究会を4回開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回（4月12日）「イギリスのNVQ制度」（講演者：瀬水ゆき・JILPT海外情報</li> </ul>

<p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></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、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して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><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></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。なお、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。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</p> <p>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が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p>	<p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></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。</p> <p>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</p> <p>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が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p>	<p>収集協力員（英国担当）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第2回（9月19日）「中国の職業教育の変遷と現実の課題」（講演者：藍欣・天津職業技術師範大学職業教育訓練学部教授）</li> <li>・第3回（10月24日）「解雇規制を考える『労働市場改革』を中心に」（講演者：ガブリエル・ガンベリーニ・イタリア・労働法・労使関係国際比較研究協会（ADAPT）リサーチフェロー）</li> <li>・第4回（10月29日）「フランスの解雇規制の現状について」（講演者：アネット・ジョバール・フランス国立科学研究センター統括研究員）</li> </ul> <p>○ 機構の労働政策研究に関わる情報の基盤整備や海外情報研究会の開催等により収集・整理した海外労働情報を、ホームページで122件、『ビジネス・レーバー・トレンド』で97件、あわせて219件提供した。（再掲）</p> <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p>労働政策研究に資することを目的として、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、活用を図るため、以下の業務を実施した。</p> <p>(1) 研究者等招へい</p> <p>公募に基づき、機構の実施するプロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者3名（前年度1名）を厳選して招へいした。招へい研究員の実施した研究活動は、以下のとおり、機構の研究目的に沿った成果をあげた（資料9参照）。</p> <p>○研究員等招へい 3名（前年度1名）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プリーティ・アロラ（インド・バラティアル大学経営学部リサーチフェロー）</li> </ul> <p>期 間：5月16日～7月14日</p> <p>テーマ：「東日本大震災とスマトラ沖地震・津波の比較検証による、効果的な災害管理のための人的資源管理のレバレッジシステム・アプローチ」</p> <p>成 果：研究成果報告会（7月9日）</p> <p>東日本大震災の後、復興支援・雇用回復のために用いられた、被災者のための雇用創出システム、被災地における産業振興・雇用の総合支援、雇用回復プログラムについて、東北大学などの研究者や労働行政機関担当者のヒアリング・資料分析により調査研究し、包括的アプローチや災害後の雇用対策の重要性を浮き彫りにした。</p>
--	--	---	--

	<p>(2) 研究者等派遣</p> <p>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が強い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厳選して実施する。</p>	<p>(2) 研究者等派遣</p> <p>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が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、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厳選して実施する。</p> <p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</p> <p>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。</p>	<p>・車 紅霞（中国・国際労働保障研究所研究員） 期 間：6月7日～8月30日 テーマ：「人材サービス産業の日中比較研究」 成 果：研究成果報告会（8月26日） 日中両国の人材サービス産業に関わる法律・政策、現状を、関連業界団体等へのヒアリング・文献研究を通じて分析し、今後の中国の人材サービス産業の発展に向けた法律・法規の整備、データ整備による実態把握、労働者保護の強化、官民の役割分担の必要性などを明らかにした。</p> <p>・ガブリエル・ガンベリーニ（イタリア・労働法・労使関係国際比較研究協会（ADAPT）リサーチフェロー） 期 間：9月3日～12月2日 テーマ：「雇用契約の認証手続きに関する日本とイタリアの調査研究」 成 果：研究成果報告会（11月27日） イタリアには、雇用契約を認証するための法的手続きが存在するが、日本においても同様の認証手続きを汎用させることができるかどうか、その可能性について、企業や大学研究者等へのヒアリング調査、両国の法律や慣行、社会制度の比較を通じて分析した。</p> <p>(2) 研究者等派遣</p> <p>プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的として、研究員2名（前年度4名）を厳選して派遣した。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た。（資料10参照）。</p> <p>○研究者等派遣 2名（前年度4名）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・韓国・ソウルで開催された、第20回「IAGG国際老年学会」に研究員1名を派遣した。同研究員は研究成果をもとに、「東西における長期介護システム」と題する学会発表を行った。また、プロジェクト研究「我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究」の基礎資料として活用することを目的に討議に参加し、研究者・専門家との意見交換を通じて情報収集を行った。（6月23日～24日）</li> <li>・韓国職業能力開発院（KRIVET）の要請により、研究員1名を韓国・ソウルに派遣した。同研究員は、日本地域研究会において、職業教育訓練及び能力開発に関する施策について、機構の研究成果に基づき発表した。また、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」の基礎資料として活用することを目的に、議論に参加し情報収集を行った。また、韓国の研究者を訪問し、能力開発教育機関について情報を収集した。（12月4日～7日）</li> </ul> <p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</p> <p>海外の研究機関との共同研究の一環として、ワークショップ、セミナーを開催し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等について意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進に資する情報の収集に努めた。</p> <p>① 日韓ワークショップ（6月14日）</p>
--	---	---	---

		<p>(4) 英文情報整備 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</p>	<p>韓国の労働政策研究機関である韓国労働研究院（K L I）と、「若年者雇用問題：日韓比較」をテーマに、韓国・ソウルでワークショップを開催した。</p> <p>② 日中韓ワークショップ（11月1日） 中国の労働政策研究機関である中国労働社会保障研究院（C A L S S）、韓国労働研究院（K L I）と「女性雇用の現状と政策課題」をテーマに、韓国・済州島でワークショップを開催した。</p> <p>上記①②で発表された各国の論文を報告書に取りまとめ、印刷物、ホームページで公表した。また、日本の発表論文は韓国語や中国語に翻訳されるとともに、韓国K L IのHP上で公表された。共同比較研究を通じて、重要度を増すアジア地域の労働事情に関する情報収集を推進するとともに、中国、韓国の労働政策研究機関との連携をより一層強化した。</p> <p>③ 国際セミナー（11月22日） イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会（A D A P T）、東北大学と共催で、国際セミナー「自然及び環境災害の労働市場への影響」を仙台市において実施した。イギリス、ニュージーランド、イタリア及び日本の研究者が、各国の事例に基づく研究成果について報告するとともに、機構の研究者及び外部研究者を交えて、自然及び環境災害が労働市場に及ぼす影響と政策対応について議論した。 セミナーの発表論文（7本）は、英文報告書として取りまとめ、印刷物、ホームページで公表する予定。</p> <p>④ 国際比較労働法セミナー（3月3日、4日） 海外9カ国の労働法研究者を招き、国際セミナー「従業員の個人情報保護とプライバシー」を開催した。イギリス、ドイツ、フランス、スペイン、アメリカ、オーストラリア、韓国、中国、台湾及び日本の研究者が、従業員の個人情報及びプライバシー保護規制の現状と今後の政策の方向性等について報告するとともに、政策立案に関する積極的な意見交換を行った。 セミナーの発表論文（10本）は、英文報告書として取りまとめ、印刷物、ホームページで公表する予定。</p> <p>⑤ 海外研究機関との連携 ア OECD・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、地域雇用に関する情報収集などを行った。 イ 欧州生活労働条件改善財団（EU 財団）からセミナー「EUおよび国境を越える雇用関係―課題と対応」への参加要請を受け、職員1名を派遣した。EU各国の参加者と交流を深め情報交換するとともに、研究機関ネットワークの構築に向けた基盤整備を図った。 ウ 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、労働関係者の来訪を受け入れ、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。主な来訪者はILO国際労働問題研究所所長、シンガポール人材開発省代表団、韓国最低賃金委員会政労使代表団ほか、各国の研究者等である。 エ 海外の研究機関や企業等からの、日本の労働政策、労働事情等に関する資料の要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりの一環として積極的に対応した。</p> <p>(4) 英文情報整備 機構の研究成果等を活用しつつ、日本の労働問題、労働政策に関する英文情報を整備し、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</p>
--	--	---	--

		<p>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文等情報を作成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 研究成果の英訳資料</li> <li>② 英文「日本の労働問題と分析」</li> <li>③ 英文労働統計</li> <li>④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)</li> </ul>	<p>年度を上回る 147.6 万件であった(前年度 134.1 万件)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働政策研究報告書の「概要」15 点(前年度 11 点)の英語版を作成し、ホームページで提供した。</li> <li>② 日本の労働問題の最近の状況に関する基本的な情報・データとその分析をまとめた英文資料「Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2013/2014」を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、ホームページで提供した。</li> <li>③ 日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する英文統計資料「Japanese Working Life Profile 2013/2014」を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、ホームページで提供した。</li> <li>④ 外国人研究者等に対する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 2,750 部)。</li> </ul>
--	--	--	--

評 価 の 視 点	自己評定	A	評価項目 6	評 定	A
(自己評価の総括理由)	(理由及び特記事項)			(委員会としての評定理由)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国別労働情報については、英米独仏中韓の主要 6 カ国及び国際機関 (ILO、OECD、EU) を対象に、労働政策研究の基盤となる各国・機関の最新の労働情報を収集・整理し、数値目標を上回る情報をホームページ等で提供した。</li> <li>・資料シリーズ、JILPT 海外労働情報やホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話、Eメールによる問い合わせ、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者等への説明は、120 件(前年度 157 件)であった。</li> <li>・アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信を強化した。マレーシア、インドについては、労働関係基礎情報をホームページで公開するとともに、『JILPT 海外労働情報 マレーシアの労働政策—中長期経済政策と労働市場の実態—』を発行し、インドの国別労働トピックの更新を行った。インドネシアについては調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努めた。</li> <li>・韓国、中国の研究機関とワークショップを開催し、各国共通の労働政策課題に関する共同研究を推進するとともに、労働政策研究実施のためのネットワークの強化を図った。</li> <li>・初めての試みとして、イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会 (ADAPT) 及び東北大学と共催で、国際セミナー「自然及び環境災害の労働市場への影響」を実施した。イギリス、ニュージーランド、イタリア及び日本の研究者が、各国の事例に基づく研究成果について報告するとともに、機構の研究者及び外部研究者を交えて、自然および環境災害が労働市場に及ぼす影響と政策対応について議論した。</li> <li>・欧米等 9 カ国の大学・研究機関と連携して、国際セミナー「従業員の個人情報保護とプライバシー」を開催した。同セミナーには、大学の研究者等が数多く参加し、海外研究者と積極的に議論を行い、従業員の個人情報保護対策に関する国際比較研究に知見を与え、政策立案への貢献を図った。</li> <li>・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、労働関係者の来訪を受け入れ、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。主な来訪者は ILO 国際労働問題研究所長、シンガポール人材開発省代表団、韓国最低賃金委員会政労使代表団ほか、各国の研究者等である。</li> <li>・労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成するとともに、機構の研究成果を活用して日本の労働問題、労働政策に関する英文資料を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。ホームページにおける英文情報全体のアクセ</li> </ul>			<p>海外の労働事情の情報収集の成果として、ホームページで「122 件」、ビジネス・レーパー・トレンドで「97 件」と、中期計画(延べ 100 件)を上回る情報提供を実施し、特に中国・韓国の情報収集・発信を強化し、インドネシアに調査団を派遣し、労働関係基礎情報を収集するなど、アジア諸国の情報収集の強化・連携の拡充を図っていることは評価できる。</p> <p>研究者等の招へい・派遣については、それぞれ「3 名」、「2 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>また、海外の研究機関との共同研究の一環として、日中韓ワークショップ、国際セミナー等を開催し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等について意見交換するとともに、機構のプロジェクト研究の推進に資する情報の収集に努めるなど、労働政策研究のため海外とのネットワークの強化に取り組んでいることは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外との双方向的ネットワークは労働政策研究にとって極めて重要な示唆を与えるものであり、これが順調に維持・拡大されることは高く評価される。但し、国外の労働政策については、まだまだ多くの参考になる事例・研究があるので、今後も吟味しつつ拡大されたい。</li> <li>・アジアにおける日本のプレゼンスを向上させるためにも、情報収集・提案に留まるのではなく、日本の労働政策の有効性やアジアを巻き込んだ展開に資する活動が望まれる。</li> <li>・アジア諸国とのネットワークが強化された。</li> <li>・アジア諸国との連携を強めているのは評価できる。欧米についても引き続き連携を強化していただきたい。</li> <li>・海外への発信力が弱いように思える。日本のデータや様々なケースが英文化されていないことで海外の情報提供が少ないことは様々な場で指摘されている。特に高齢者の雇用問題は、高齢化の進む日本の政策のかじ取りに注目が集まっていることへの自覚が薄いのではと思われた。ますますの取り組みの強化を期待する</li> <li>・アジア諸国の情報収集の強化・連携の拡充は評価できる。政策あるいは企業活動への有効な基礎データとなったことを証明するようなことは可能なのだろうか。</li> </ul>	

	ス件数は前年度(134.1万件)を上回る147.6万件であった。	・海外進出企業等向けの網羅的な情報収集・整理・提供に着手されている
[数値目標] ・情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 [評価の視点] ・数値目標について、所期の目標を達成しているか。	(海外) 実績：○ ・収集・整理した海外労働情報を、ホームページで122件、『ビジネス・リーダー・トレンド』で97件提供した。 (業務実績25頁「イ 海外主要国の労働情報の収集・整理」参照)	
・海外主要国(アジア諸国含む)を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。	実績：○ ・国別労働情報については、海外主要国(英、米、独、仏、中、韓等)及び国際主要機関(EU、OECD、ILO)を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。 (業務実績25頁「イ 海外主要国の労働情報の収集・整理」参照)	
・収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。	実績：○ ・アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信を強化した。マレーシア、インドについては、労働関係基礎情報をホームページで公開するとともに、『JILPT海外労働情報 マレーシアの労働政策—中長期経済政策と労働市場の実態—』を発行し、インドの国別労働トピックの更新を行った。インドネシアについては調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努めた。 (業務実績25頁「イ 海外主要国の労働情報の収集・整理」参照)	
・収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。	実績：○ ・収集・整理した海外労働情報をホームページ、BLT等を通じて、広く一般に提供した。 (業務実績25頁「イ 海外主要国の労働情報の収集・整理」参照)	
・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されているか。	実績：○ ・プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者3名を厳選して招へいした。 ・プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、韓国・ソウルで開催された「IAGG国際老年学会」及び韓国職業能力開発院(KRIVET)主催の「日本地域研究会」に、それぞれ研究員1名を派遣した。 (業務実績26頁「(1)研究者等招へい」参照)	
・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・活用など、適切な連携が図られているか。	実績：○ ・中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)とワークショップを共催し、アジア地域に共通する労働問題に関する共同研究を推進した。 ・諸外国(9カ国)の研究者を招き、国際比較労働法セミナー「従業員の個人情報保護とプライバシー」を開催し、政策議論の場を提供した。セミナーを通じて収集した諸外国の従業員の個人情報保護とプライバシーに関する情報は、英文報告書に取りまとめ、ホームページで公表する予定。 ・イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会(ADAPT)及び東北大学と共催で、国際セミナー「自然及び環境災害の労働市場への影響」を実施した。イギリス、ニュージーランド、イタリア及び日本の研究者が、各国の事例に基づく研究成果について報告するとともに、機構の研究員及び外部研究者を交えて、自然及び環境災害が労働市場に及ぼす影響と政策対応について議論した。セミナーの提出論文は、英文報告書に取りまとめ、ホームページで公表する予定。 (業務実績27頁「(3)海外の研究機関等とのネットワークの形成」参照) ・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、労働関係者の来訪を受け入れ、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。主な来訪者はILO国際労働問題研究所所長、シンガポール人材開発省 代表団、韓国最低賃金委員会政労使代表団ほか、各国の研究者等である。	
--	--	--



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 平成25年度業務実績（評価シート7）

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p> <p>なお、第2期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ 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>ロ 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>ハ (略)</p>	<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</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 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</p>	<p><b>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</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、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に努めるなどマスメディア等への積極的なPRに努め、その普及を図る。</p> <p>イ メールマガジン</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</p>	<p>平成25年度の業務の実績</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>以下のとおり多様な媒体での成果の普及に努めるとともに、厚生労働省記者クラブにおける研究成果の記者発表等を行うことで、マスメディア等への積極的な情報発信に努めた。</p> <p>○ 記者発表の実績 10件（前年度：8件）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 4/16「第2回子育て世帯全国調査」の結果速報</li> <li>② 4/22「20～50代1,600名の職業スキル・生活スキル・職業意識調査」結果</li> <li>③ 6/14「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果</li> <li>④ 6/24「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活両立支援に関する調査」結果</li> <li>⑤ 7/1 JILPT報告書No.159「子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT子育て世帯全国調査2011の再分析」</li> <li>⑥ 7/30「従業員の採用と退職に関する実態調査」結果</li> <li>⑦ 7/31『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』</li> <li>⑧ 11/12「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果</li> <li>⑨ 2/10「平成25年度労働力需給の推計」労働力需給モデルによる政策シミュレーション</li> <li>⑩ 2/12「経済における女性の活躍に関する共同セミナー」</li> </ol> <p>○ 記者発表した調査結果等については、新聞に取り上げられるとともに、労働関係の専門誌等でも紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努めている。</p> <p>・マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等258件（前年度202件） （機構ホームページ「マスコミへの掲載」参照）</p> <p>イ メールマガジン（「メールマガジン労働情報」の発行）</p> <p>○発行実績</p> <p>・労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週2</p>

<p>ンを活用して、国民各層に幅広く提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ メールマガジンは週2回発行する。</li> <li>・ メールマガジンの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。</li> <li>・ メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、32,500人以上を目標とする。</li> </ul>	<p>る基礎知識の提供を目的に、労働政策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>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25年度末時点で31,500人以上とする。</p>	<p>回発行した（No.902～No.998）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 提供した情報は機構の「研究成果」をはじめ「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1,251件（1回平均12.8件）にのぼっている。</li> </ul> <p>○読者数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年度末における読者数は31,557人（前年度：31,187人）で、前年度実績より370人増加するとともに、年度計画の目標数値（31,500人以上）を57人上回った。</li> <li>・ 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」（メールマガジン3万誌発行）の読者数ランキングとの比較において、読者数31,157人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第4位に相当する規模である（平成26年4月28日現在）</li> </ul> <p>○読者数増加に向けた取り組み</p> <p>中央職業能力開発協会、女性労働協会などで広報活動を行ったほか、各所で2次元バーコード付きのチラシを配布するなどの取り組みを実施した。</p> <p>○読者アンケート調査結果（資料11参照）</p> <p>読者アンケート調査（調査期間26年1月15日～3月31日を実施したところ、「非常に役に立っている」または「役に立っている」との回答は95.0%で、年度計画の目標数値（80%以上の者から「有益」）を大きく上回った。</p> <p>その理由として「労働分野に関する様々な情報、今注目すべきトピックなどが一目でわかる」「労働分野の動向などが伺えるので役立っている。」などが挙げられている。</p> <table border="1" data-bbox="1813 1220 2715 1507"> <thead> <tr> <th>読者アンケート</th> <th>( )内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 非常に役に立っている</td> <td>37.5%・178件 (39.9%・203件)</td> </tr> <tr> <td>2 役に立っている</td> <td>57.5%・273件 (57.0%・290件)</td> </tr> <tr> <td>3 あまり役に立っていない</td> <td>4.4%・21件 (2.8%・14件)</td> </tr> <tr> <td>4 役に立っていない</td> <td>0.0%・0件 (0.0%・0件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>0.6%・3件 (0.4%・5件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>475件 (509件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>○有識者アンケート調査結果（資料7参照）</p> <p>有識者アンケートにおいて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96.0%（前年度96.5%）から「有益である」との高い評価を得たほか、「労働問題のトピックやイベントをタイムリーに知ることができる」といった意見が寄せられている。</p> <table border="1" data-bbox="1813 1734 2614 1938"> <thead> <tr> <th>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>96.0%・218件 (96.5%・247件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益でない</td> <td>3.5%・8件 (2.3%・6件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>0.4%・1件 (1.2%・3件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>227件 (256件)</td> </tr> </tbody> </table>	読者アンケート	( )内は前年度	1 非常に役に立っている	37.5%・178件 (39.9%・203件)	2 役に立っている	57.5%・273件 (57.0%・290件)	3 あまり役に立っていない	4.4%・21件 (2.8%・14件)	4 役に立っていない	0.0%・0件 (0.0%・0件)	・ 無回答	0.6%・3件 (0.4%・5件)		475件 (509件)	有識者アンケート	( )内は前年度	1 有益である	96.0%・218件 (96.5%・247件)	2 有益でない	3.5%・8件 (2.3%・6件)	・ 無回答	0.4%・1件 (1.2%・3件)		227件 (256件)
読者アンケート	( )内は前年度																									
1 非常に役に立っている	37.5%・178件 (39.9%・203件)																									
2 役に立っている	57.5%・273件 (57.0%・290件)																									
3 あまり役に立っていない	4.4%・21件 (2.8%・14件)																									
4 役に立っていない	0.0%・0件 (0.0%・0件)																									
・ 無回答	0.6%・3件 (0.4%・5件)																									
	475件 (509件)																									
有識者アンケート	( )内は前年度																									
1 有益である	96.0%・218件 (96.5%・247件)																									
2 有益でない	3.5%・8件 (2.3%・6件)																									
・ 無回答	0.4%・1件 (1.2%・3件)																									
	227件 (256件)																									

	<p>ロ ニュースレター</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ニュースレターは月1回発行する。</li> <li>・ ニュースレターの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。</li> </ul>	<p>ロ ニュースレター</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・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。</p> <p>ニュースレター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>ロ ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』の発行</p> <p>○発行実績：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を掲載した。また、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>（各号の特集テーマ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5月号「東日本大震災後の雇用・労働」（4月25日発行）</li> <li>6月号「いじめ・嫌がらせの実情と課題」（5月25日発行）</li> <li>7月号「世代別の職業と勤労生活に関する意識」（6月25日発行）</li> <li>8月号「介護しながら働き続けるには」（7月25日発行）</li> <li>9月号「企業の成長戦略と人材育成」（8月25日発行）</li> <li>10月号「若年女性が直面する自立の危機」（9月25日発行）</li> <li>11月号「女性のワーク・ライフの実情」（10月25日発行）</li> <li>12月号「大学生の就活と採用」（11月25日発行）</li> <li>1月号「人材を活かす中小企業経営」（12月25日発行）</li> <li>2月号「景気回復と雇用・労働」（1月25日発行）</li> <li>3月号「これからのキャリア・コンサルティング」（2月25日発行）</li> <li>4月号「多様化する雇用就業」（3月25日発行）</li> </ul> <p>○『ビジネス・レーバー・トレンド』の一般等での活用</p> <p>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」を合わせた割合は、95.9%で、年度計画（80%以上）を大幅に上回った。（資料12参照）</p> <p>読者アンケート <span style="float:right">（ ）内は前年度</span></p> <table border="0"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>44%</td> <td>・</td> <td>95件</td> <td>（</td> <td>45%</td> <td>・</td> <td>26件）</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>52%</td> <td>・</td> <td>113件</td> <td>（</td> <td>50%</td> <td>・</td> <td>29件）</td> </tr> <tr> <td>3 あまり有益でない</td> <td>0%</td> <td>・</td> <td>0件</td> <td>（</td> <td>2%</td> <td>・</td> <td>1件）</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0%</td> <td>・</td> <td>0件</td> <td>（</td> <td>2%</td> <td>・</td> <td>1件）</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>4%</td> <td>・</td> <td>9件</td> <td>（</td> <td>2%</td> <td>・</td> <td>1件）</td> </tr> <tr> <td colspan="8" style="text-align:right">100%・217件（100%・58件）</td> </tr> </table> <p>① 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265人のうち、「有益である」との回答が94.3%と、高い評価を得た。内容に関する自由記述としては、「時宜を得たテーマ」「タイムリーな情報」などとする意見が多く寄せられたほか、「わかりやすい」「読みやすい」など、「わかりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得ている。</p> <p>有識者アンケート <span style="float:right">（ ）内は前年度</span></p> <table border="0"> <tr> <td>1 有益である</td> <td>94.3%</td> <td>・</td> <td>250件</td> <td>（</td> <td>96.5%</td> <td>・</td> <td>278件）</td> </tr> <tr> <td>2 有益でない</td> <td>3.4%</td> <td>・</td> <td>9件</td> <td>（</td> <td>2.8%</td> <td>・</td> <td>8件）</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>2.3%</td> <td>・</td> <td>6件</td> <td>（</td> <td>0.7%</td> <td>・</td> <td>2件）</td> </tr> <tr> <td colspan="8" style="text-align:right">100.0%・265件（100.0%・288件）</td> </tr> </table>	1 大変有益である	44%	・	95件	（	45%	・	26件）	2 有益である	52%	・	113件	（	50%	・	29件）	3 あまり有益でない	0%	・	0件	（	2%	・	1件）	4 有益でない	0%	・	0件	（	2%	・	1件）	・ 無回答	4%	・	9件	（	2%	・	1件）	100%・217件（100%・58件）								1 有益である	94.3%	・	250件	（	96.5%	・	278件）	2 有益でない	3.4%	・	9件	（	2.8%	・	8件）	・ 無回答	2.3%	・	6件	（	0.7%	・	2件）	100.0%・265件（100.0%・288件）							
1 大変有益である	44%	・	95件	（	45%	・	26件）																																																																												
2 有益である	52%	・	113件	（	50%	・	29件）																																																																												
3 あまり有益でない	0%	・	0件	（	2%	・	1件）																																																																												
4 有益でない	0%	・	0件	（	2%	・	1件）																																																																												
・ 無回答	4%	・	9件	（	2%	・	1件）																																																																												
100%・217件（100%・58件）																																																																																			
1 有益である	94.3%	・	250件	（	96.5%	・	278件）																																																																												
2 有益でない	3.4%	・	9件	（	2.8%	・	8件）																																																																												
・ 無回答	2.3%	・	6件	（	0.7%	・	2件）																																																																												
100.0%・265件（100.0%・288件）																																																																																			

	<p>ハ ホームページ等</p> <p>ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。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、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <p>・労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。</p>	<p>ハ ホームページ等</p> <p>ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。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、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <p>また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。</p>	<p>② 日本最大の新聞・雑誌の記事データベースである「日経テレコン21」を通じたデータ提供の利用実績は、年間で件数67,982件（収入金額181,969円）となり、自前収入の面でも貢献した。</p> <p>ハ ホームページ等</p> <p>○25年度のホームページ、データベースのページビュー数：  アクセス件数： 4,464万6,131件  前年度最終実績比： 3,781万7,901件（実績比約118%）</p> <p>○アクセシビリティ等の改善</p> <p>・前年度に引き続き、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施、調査の結果明らかになった問題点をふまえ、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページの改善に努めた。具体的には、高齢者や障がいのある方々にとって利用しづらいページについて、コントラスト不足を解消するための配色変更等の修正を実施した。</p> <p>○成果物の公表</p> <p>・労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載し、メールマガジンにも掲載している。併せてより多くの媒体に取り上げられるよう厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全10回実施した。</p> <p>・24年度の各調査研究成果について、調査目的や事実発見、政策的含意などをコンパクトに取りまとめた「JILPT調査研究成果の概要」を作成し、機構ホームページを通じて広く一般にも広報すると共に厚労省幹部など関係各所に送付した。</p> <p>・研究成果については、グーグルなど検索エンジン上での上位掲載を目的にPDFデータに成果物の内容に応じた短文をHPプログラムに埋め込んだ。</p> <p>○活用状況</p> <p>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97.1%（前年度96.1%）と極めて高い水準を維持している。自由意見においても「労働関連の研究情報を総合的に利用できる」「ホームページ上でデータや資料を入手できるから便利である。特に調査研究活動のバックナンバーは参考になる」「統計調査を時系列で加工できるなど便利」など、サイトの利便性や情報の信頼性・速報性の高さから業務等で利用されており、労働関係のポータルサイト等としての役割を高く評価する意見が寄せられた。（資料7参照）</p> <table border="1" data-bbox="1810 1638 2611 1848"> <thead> <tr> <th colspan="2">有識者アンケート</th> <th colspan="2">（ ）内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 有益である</td> <td>97.1%・396件</td> <td>( 96.1%・415件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益でない</td> <td>1.2%・5件</td> <td>( 1.6%・7件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>1.7%・7件</td> <td>( 2.3%・10件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">100.0%・408件</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">(100.0%・432件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>○アクセス数の公表</p> <p>25年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」</p>	有識者アンケート		（ ）内は前年度		1 有益である	97.1%・396件	( 96.1%・415件)		2 有益でない	1.2%・5件	( 1.6%・7件)		・無回答	1.7%・7件	( 2.3%・10件)		100.0%・408件		(100.0%・432件)	
有識者アンケート		（ ）内は前年度																					
1 有益である	97.1%・396件	( 96.1%・415件)																					
2 有益でない	1.2%・5件	( 1.6%・7件)																					
・無回答	1.7%・7件	( 2.3%・10件)																					
100.0%・408件		(100.0%・432件)																					

	<p>ニ 研究専門雑誌</p> <p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</li> </ul>	<p>ニ 研究専門雑誌</p> <p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>として機構ホームページで公表した。</p> <p>ニ 研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』の発行</p> <p>○発行実績：年度中12回</p> <p>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。</p> <p>（各号の特集テーマ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5月号「日本の高度成長と労働」</li> <li>6月号「職場のゆううつ—心の健康をめぐって」</li> <li>7月号「非正規労働と「多様な正社員」」</li> <li>8月号「公務労働」</li> <li>9月号「家族形成と労働」</li> <li>10月号「人材育成とキャリア開発」</li> <li>11月号「ディアログ+国際機関と労働政策」</li> <li>12月号「産業構造の変化と人材移動」</li> <li>1月号「最近の労働法改正はその目的を達成したか？」</li> </ul> <p>特別号「2013年労働政策研究会議報告」</p> <p>2/3月号「学界展望：労働法理論の現在」</p> <p>4月号「「先生」の働き方」</p> <p>○活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>読者を対象にしたアンケート調査を実施し（調査期間：2月1日～2月28日）、回答者の8割以上から「労働問題に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、約6割の読者から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」、半数以上の読者から「特集テーマが時宜を得たタイムリーなものである」との回答を得た。</li> <li>特に良かった特集として、回答者の約4割が「非正規労働と「多様な正社員」」（7月号）をあげており、「「正社員」をあらためて考えるきっかけになった」「さまざまな非正規雇用に対して、一括されがちだった「正社員」に光を当てたことがタイムリー」などの高い評価を得ている。</li> <li>有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が95.6%（前年度96.0%）と高い評価を得た。自由記述においても「日本でトップレベルの学術誌であり、研究者が研鑽をつむのに良い環境を与えてくれる」「時宜を得たテーマに関して水準の高い論稿が掲載されている」「比較的学際的な論文を掲載しており、政策的に有益である」など労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1840 1596 2671 1806"> <thead> <tr> <th colspan="2">有識者アンケート</th> <th colspan="2">（ ）内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 有益である</td> <td>95.6%・345件</td> <td>( 96.0%・386件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益でない</td> <td>1.9%・7件</td> <td>( 2.0%・8件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 無回答</td> <td>2.5%・9件</td> <td>( 2.0%・8件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">100.0%・361件 (100.0%・402件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>ホ その他</p> <p>労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業</p> <p>25年度の労働関係図書優秀賞（労働に関する優秀図書を表彰することにより、労働問題に関する一般の関心を高めるとともに、労働に関する総合的な調査研究の発展に資することを目</p>	有識者アンケート		（ ）内は前年度		1 有益である	95.6%・345件	( 96.0%・386件)		2 有益でない	1.9%・7件	( 2.0%・8件)		3 無回答	2.5%・9件	( 2.0%・8件)				100.0%・361件 (100.0%・402件)	
有識者アンケート		（ ）内は前年度																					
1 有益である	95.6%・345件	( 96.0%・386件)																					
2 有益でない	1.9%・7件	( 2.0%・8件)																					
3 無回答	2.5%・9件	( 2.0%・8件)																					
		100.0%・361件 (100.0%・402件)																					

			<p>的として実施しているもの)は、厳正な審査の結果、以下のとおりとなった。</p> <p>○受賞作</p> <p><b>【労働関係図書優秀賞】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・富永晃一著『比較対象者の視点からみた労働法上の差別禁止法理』（有斐閣）</li> <li>・山内麻里著『雇用システムの多様化と国際的収斂』（慶応義塾大学出版会）</li> </ul> <p><b>【労働関係論文優秀賞】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中寫剛著「とりあえず志向と初期キャリア形成」（『日本労働研究雑誌』No.632）</li> <li>・西本真弓著「介護のための休業形態の選択について」（『日本労働研究雑誌』No.623）</li> </ul> <p>○選考経緯</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5月30日に第1次審査委員会を開催して、審査対象図書・論文を選定した。</li> <li>・9月11日に第2次審査委員会を開催して、25年度の授賞図書・論文を決定した。</li> <li>・読売新聞紙上（10月7日）、機構ホームページ上（10月7日）及び「日本労働研究雑誌」11月号誌上（10月25日）で授賞作を発表した。</li> <li>・10月30日に表彰式を開催した。</li> </ul>
--	--	--	--

評 価 の 視 点	自己評定	A	評価項目7	評 定	A
(自己評価の総括理由)	(理由及び特記事項)			(委員会としての評定理由)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンは、年度計画で定められた目標を上回る高い評価を得た。</li> <li>○メールマガジン読者アンケート：有益度95.0%（年度計画80%以上）</li> <li>○メールマガジン読者数：31,557人（年度計画：31,500人）</li> <li>・メールマガジン読者数増加に向けた取り組みとして、中央職業能力開発協会、女性労働協会などで広報活動を行ったほか、各所で2次元バーコード付きのチラシを配布するなどの取り組みを実施した。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」（メールマガジン3万誌発行）の読者数ランキングとの比較において、読者数31,557人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第4位に相当する規模である。</li> <li>・ホームページについては、ページビュー数が4,464万件と前年度実績（3,782万件）を大幅に上回った。また、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施の上、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページ実現に向けて、色・感覚のみに依存せず、視覚障害者にも判別できる表現を使用するなどテンプレートの修正を実施した。また、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施、調査の結果明らかになった問題点をふまえ、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページの改善に努めた。具体的には、高齢者や障がいのある方々にとって利用しづらいページについて、コントラスト不足を解消するための配色変更等の修正を実施した。</li> <li>・労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載し、メールマガジンにも掲載している。</li> <li>・25年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。</li> </ul>		<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、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、中期計画（各80%以上）を上回った。メールマガジンの読者数についても「31,557人」と前年度実績より370人上回り、年度計画の目標値（31,500人以上）を上回る実績を上げており評価できる。</p> <p>加えて、マスメディア等への積極的なPRやわかりやすい公表資料の作成に努めたことで、ホームページのページビュー数が「約4,465万件」と前年度（約3,782万件）を大幅に上回るなど、国民各層のニーズに合致するよう効果的にホームページで公表出来ていることは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスレーバートレンドはその典型であるが、成果を一般に幅広く普及する努力は従来より高く行われているが、今期もまたそれを高いレベルで維持されている。</li> <li>・記者発表についても、順調に目標達成されているが、今後も積極的にマスメディアへの露出による政策研究の良質な情報提供に努められたい。</li> <li>・ウェブによる普及が改善された。成果ごとのアクセス数の調査は特筆される。</li> <li>・メールマガジンの普及と満足度は高く評価できる。</li> <li>・社会的にさらに幅広く発信できるよう工夫していただければと思う。</li> </ul>		
[数値目標]					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンを週2回発行する。</li> <li>・ニュースレターを月1回（年度中12回）発行する。</li> <li>・ニュースレター及びメールマガジンの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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メールマガジンについて、労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。</li> <li>・ニュースレターについて、計画通り毎月1回・年度中12回、定期的に発行した。</li> </ul>				

<p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前年度に続き、ニュースレター（ビジネス・レーパー・トレンド）及びメールマガジンともに、年度計画で定められた目標を上回る高い評価を得た。 ○メールマガジン：有益度95.0%（年度計画80%以上） ○ニュースレター：有益度95.9%（年度計画（80%以上）</li> </ul>	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で、32,500人以上とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>25年度末における読者数は31,557人（前年度：31,187人）で、前年度実績より370人増加するとともに、年度計画の目標数値（31,500人以上）を57人上回った。</li> <li>読者数増加に向け、中央職業能力開発協会、女性労働協会などで広報活動を行ったほか、各所で2次元バーコード付きの案内チラシを配布するなどの取り組みを実施した。</li> </ul>	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。</li> <li>読者を対象としたアンケート調査では、回答者の8割以上の読者から「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」と評価されたほか、約6割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」、半数以上から「特集テーマが時宜を得たタイムリーなものである」との回答を得た。</li> <li>また有識者アンケートにおいても、本誌を「有益」と評価する回答は95.6%（前年度96.0%）と高い評価を得た。自由記述においても、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。特に、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等を行うことにより、積極的な情報発信を実施しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>24年度の各調査研究成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「JILPT調査研究成果の概要」を作成し、機構ホームページを通じて広く一般に広報した。</li> <li>併せてより多くの媒体に取り上げられるよう厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全10回実施した。 (業務実績35頁「ハ ホームページ等」参照)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>メールマガジンについては、読者に対して有益度等についてのアンケート調査を実施したところ、「役に立っている」との回答は95.0%で、年度計画の目標数値（80%以上の者から「有益」）を大きく上回るとともに、創刊から11年連続で95%を超える極めて高い評価を得ている。</li> <li>ニュースレターについては、読者からは、「タイムリーな特集」「関心のあるテーマ」など、特集内容を評価する意見が目立ったほか、トピックスなどの定例欄への一定の評価もみられた。 (業務実績33頁「イ 「メールマガジン労働情報」の発行」、33頁「ロ ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』の発行」参照)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載し、メールマガジンにおいてもホームページのリンク先を掲載している。</li> <li>前年度に引き続き、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施、調査の結果明らかになった問題点をふまえ、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページの改善に努めた。具体的には、高齢者や障がいのある方々にとって利用しづらいページについて、コントラスト不足を解消するための配色変更等の修正を実施した。 (業務実績35頁「ハ ホームページ等」参照)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>25年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。 (業務実績35頁「ハ ホームページ等」参照)</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績																																
<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p> <p>なお、第2期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ 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><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</p> <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言</p> <p>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回開催する。</p> <p>・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><b>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言</p> <p>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回開催する。</p> <p>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および政策提言</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6回(年度計画6回)開催し、参加者数は1,910人となった。(前年度1,803人)。</p> <p>開催にあたっては、喫緊の課題である「改正労働契約法への対応」「仕事と介護の両立支援」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「若年者の雇用問題」や「多様化する個別キャリア支援の在り方」「労使コミュニケーション」といった労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。</p> <p>○ フォーラム参加人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、参加者募集開始を行うとともに、全国紙のイベント欄への掲載をはじめ、厚生労働省、日本キャリア教育学会など外部機関のメールマガジンやホームページ等も活用し、各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・宣伝を行った。</p> <p>○ また、外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域(25年度は福岡県福岡市)でフォーラムを開催し、相当数の参加を得た。</p> <p>○ 開催にあたっては、テーマごとに報告者の選定や人数、時間配分、パネルディスカッションの内容などを十分に検討してプログラムを作成するなど参加者の労働政策への理解促進や知見向上等による満足度向上に努めた。参加者の満足度(「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合)は、年度計画(80%以上)を大きく上回る95.2%となった(前年度89.1%)。</p> <p>[アンケート回収率:平均58.2%(前年度56.8%)] (資料13参照)</p> <table border="1" data-bbox="1804 1438 2745 1774"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート/第1回～6回合計</th> <th colspan="2">( )内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>48.7%・542件</td> <td>(36.3%・399件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>46.5%・517件</td> <td>(52.8%・581件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>3.1%・35件</td> <td>(6.8%・74件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>1.2%・13件</td> <td>(1.6%・18件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.2%・2件</td> <td>(0.5%・6件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>0.3%・3件</td> <td>(2.0%・22件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">1,112件</td> <td>(</td> <td>1,100件)</td> </tr> </tbody> </table>	参加者アンケート/第1回～6回合計		( )内は前年度		1 大変有益である	48.7%・542件	(36.3%・399件)		2 有益である	46.5%・517件	(52.8%・581件)		3 どちらともいえない	3.1%・35件	(6.8%・74件)		4 有益でない	1.2%・13件	(1.6%・18件)		5 全く有益でない	0.2%・2件	(0.5%・6件)		・無回答	0.3%・3件	(2.0%・22件)		1,112件		(	1,100件)
参加者アンケート/第1回～6回合計		( )内は前年度																																	
1 大変有益である	48.7%・542件	(36.3%・399件)																																	
2 有益である	46.5%・517件	(52.8%・581件)																																	
3 どちらともいえない	3.1%・35件	(6.8%・74件)																																	
4 有益でない	1.2%・13件	(1.6%・18件)																																	
5 全く有益でない	0.2%・2件	(0.5%・6件)																																	
・無回答	0.3%・3件	(2.0%・22件)																																	
1,112件		(	1,100件)																																



有識者アンケート	( )内は前年度	
1 有益である	93.2%・137件	(93.4%・156件)
2 有益でない	4.1%・6件	(4.2%・7件)
・無回答	2.7%・4件	(2.4%・4件)
	147件	(167件)

- 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、フォーラム参加者に対し、フォーラムで得た情報等の業務等への活用状況・活用事例、今後のフォーラムテーマの要望等を尋ねる「フォローアップアンケート」を実施した。今年度は第1回フォーラム（仕事と介護の両立支援を考える－仕事意欲の維持向上と離職を防ぐために－）参加者のうちメールアドレスを登録している472人に対して実施し、229人（回収率約48.5%）から回答があり、「フォーラムの内容を参考にして社内にてセミナーを開催した」「介護に関する就業規則を改定中であり、フォーラムの内容を参考とした」「コンサルタントとして、特に男性社員や海外転勤者が多い顧客企業にフォーラムの内容を提供した」「介護のため離職しようとしていた男性社員に支援策を示し、両立可能な方策を共に検討した」「全社員の介護に関わる状況を調査し、現状を把握した上で今後の対応を検討する」などの活用状況を把握できた。
- また「今後も質の高いフォーラムを開催してほしい」「労働分野の知見に触れる機会が少ない地方でのフォーラム開催を希望する」「仕事と介護の両立のような喫緊の課題については、継続的な情報発信を希望する」「大手企業だけでなく中小企業の先進事例も聴いてみたい」といった要望が寄せられた。

**(資料14参照)**

- 当日参加できなかった人や地方在住者からのニーズに対応して、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、フォーラムの成果を幅広く提供した。
- また、外部評価委員会からの指摘を踏まえ、さらなる成果の普及に向けて、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演を撮影し動画配信を行っている。

第1回

- ・テーマ：「仕事と介護の両立支援を考える－仕事意欲の維持向上と離職を防ぐために－」
- ・開催日：5月31日
- ・参加人数：515名
- ・満足度：98.0%
  - 「大変参考になった」・・・52.2%
  - 「参考になった」・・・45.8%
  - (回収数301票、回収率58.4%)
- ・具体的理由：「仕事と介護、仕事と育児との違いが理解できたことは非常に有意義だった」「介護休業制度は、様々なサポートを活用していく準備（マネジメント）期間であるという報告は新鮮で学ぶべき点が多かった」「介護する側（社員）に起こり得る体調・健康面についての問題提起が参考となった」「問題提起、調査報告、事例紹介と、バランスのよい内容でパネルも非常に充実していた」「会場からの質問を受ける時間が多く、参加者と講師双方の意見を聞くことができ参考となった」「大企業だけでなく中小の事例も聞きたかった」等

第2回

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマ：「アンダークラス化する若年女性—労働と家庭からの排除—」</li> <li>・開催日：7月13日</li> <li>・参加人数：277名</li> <li>・満足度：94.5% <ul style="list-style-type: none"> <li>「大変参考になった」・・・46.1%</li> <li>「参考になった」・・・・・・48.4%</li> <li>(回収数128票、回収率46.2%)</li> </ul> </li> <li>・具体的理由：「女性を取り巻く問題は妊娠・出産だけでなく、様々な社会問題とつながっていると理解できた」「日本の将来が、学校と社会との接続である高等教育にかかっていると改めて認識し、高校教師として対応を考えていく良いキッカケとなった」「労働行政に携わる者として、普段の業務ではなかなか知り得ない実情を聞くことができ参考になった」「社会・家族・当事者の心理について、具体的事例が示され、問題になっていることが多角的にあぶり出されることにより理解が深まった」等</li> </ul> <p>第3回</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマ：「大学新卒者の就職問題を考える—大学・企業・行政の取組み—」</li> <li>・開催日：9月10日</li> <li>・参加人数：320名</li> <li>・満足度：92.9% <ul style="list-style-type: none"> <li>「大変参考になった」・・・48.2%</li> <li>「参考になった」・・・・・・44.7%</li> <li>(回収数197票、回収率61.5%)</li> </ul> </li> <li>・具体的理由：「大学教育の先進的取組みを知ることができた」「企業採用の生の声を学生に伝えていきたい」「様々な立場からみた新卒採用への見解を聞き、当社の採用活動を組み立てる際の参考となった」「ハローワークの就業支援の実態が興味深かった。今まさに学生の目を中小企業に向けさせているので本学でも参考としたい」「本音、直言が多く興味深い内容だった。新卒問題の改善にはこうした場がもっと必要」「就職できない学生への支援についてもっと深く掘り下げてほしかった」等</li> </ul> <p>第4回</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマ：「経営資源としての労使コミュニケーション（労働政策フォーラム in 福岡）」</li> <li>・開催日：11月6日</li> <li>・参加人数：141名</li> <li>・満足度：91.4% <ul style="list-style-type: none"> <li>「大変参考になった」・・・48.1%</li> <li>「参考になった」・・・・・・43.3%</li> <li>(回収数104票、回収率73.8%)</li> </ul> </li> <li>・具体的理由：「労使コミュニケーションの重要性とその果たす役割について理解することができた」「会社経営者や労働組合幹部の生の声が聞けて有益だった」「労使コミュニケーションを実践している中小企業の強さを知った。労使コミュニケーションが“経営資源”になっているという検証をもっと様々な角度から聴きたかった」「当社には組合がないので、労働組合の講師の話は大変参考になった」「組合の役員をしているが、経営者の話が大変参考になった」等</li> </ul> <p>第5回</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマ：「現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング—多様化する個別キャリア支援のあり方を考える」</li> <li>・開催日：12月6日</li> </ul>
--	--	--	---

	<p>また、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。</p>	<p>また、引き続き、厚生労働省の労働関係部局の幹部等との政策論議を実施するとともに、平成25年度は機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加人数：257名</li> <li>・満足度：97.7% <ul style="list-style-type: none"> <li>「大変参考になった」・・・44.6%</li> <li>「参考になった」・・・53.1%</li> <li>(回収数130票、回収率50.6%)</li> </ul> </li> <li>・具体的理由：「政策動向から現場の悩みまで幅広く取り上げられ、キャリア支援の全体像をつかむことができた」「パネルディスカッションでは事例が多く引き出され非常に有益だった」「企業で社員教育に従事しているが、今後のキャリア教育のあり方や方向性を決めるにあたり大変参考になる話を聞いた」「キャリアカウンセラーに求められる能力が多岐にわたるので、カウンセラーの研鑽と同時に彼らの安定的雇用の必要性を強く感じた」「高齢者の第二の人生における仕事に対するコンサルティングについて、あまり取り上げられなかったのが残念だった」等</li> </ul> <p>第6回</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テーマ：「24年改正労働契約法への対応を考える」</li> <li>・開催日：3月10日</li> <li>・参加人数：400名</li> <li>・満足度：94.8% <ul style="list-style-type: none"> <li>「大変参考になった」・・・48.8%</li> <li>「参考になった」・・・45.6%</li> <li>(回収数252票、回収率63.0%)</li> </ul> </li> <li>・具体的理由：「労使の弁護士、研究者、企業実務家からの多面的な話を聞いて論点が浮き彫りとなり、立法の趣旨も理解できた」「正社員の制度見直しを改めて考える良い機会となった」「JILPTの調査報告を聴いて、無期転換に前向きな企業が意外と多いことに驚いた」「”無期転換後の社員”という新しい働き方を今後どうするか、集团的労使関係の構築が重要だと改めて感じさせられた」「時宜に合う企画であり、プログラムの構成も良かった」「中小企業は大企業と状況が異なるため、中小企業についての具体的な対応についてもっと聴きたかった」等</li> </ul> <p>ロ 政策論点レポートの作成</p> <p>24年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、ホームページに公表した。</p> <p>ハ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、発表・質疑応答を行うとともに、機構の調査研究に関する意見・要望を聴取した。</li> </ul> <p>①研究報告会 <span style="float: right;">4回（前年度4回）</span></p> <p>第1回 職業安定局（7月22日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者の実態と課題</li> <li>・非正規をはじめとする壮年労働者（30歳代労働者）の課題</li> <li>・多様な正社員</li> </ul>
--	--	---	--

			<p>第2回 労働基準局（7月23日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場におけるいじめ・嫌がらせの問題</li> <li>・労働時間・裁量労働・休憩時間等</li> <li>・医療従事者の労働条件に係る諸問題</li> </ul> <p>第3回 職業能力開発局（7月25日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規社員に係る職業能力開発の課題</li> <li>・中小企業における人材育成支援</li> </ul> <p>第4回 雇用均等・児童家庭局（7月26日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て期の労働者の課題</li> <li>・労働者と介護</li> <li>・女性の管理職登用のための課題</li> </ul>		
評価の視点	自己評定	A	評価項目8	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"> <li>・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6回（年度計画6回）開催した。参加者の満足度は、年度計画（80%以上）を大きく上回る95.2%となった。</li> <li>・開催にあたっては、喫緊の課題である「改正労働契約法への対応」「仕事と介護の両立支援」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「若年者の雇用問題」や「多様化する個別キャリア支援の在り方」「労使コミュニケーション」といった労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。</li> <li>・フォーラム参加人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、募集開始を行うとともに、全国紙のイベント欄への掲載をはじめ、厚生労働省、日本キャリア教育学会など外部機関のメールマガジンやホームページ等も活用し、各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・宣伝を行った。</li> <li>・外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域（福岡市）でフォーラムを開催し、相当数の参加を得た。</li> <li>・厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、発表・質疑応答を行うとともに、機構の調査研究に関する意見・要望を聴取した。</li> </ul>			<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、年度計画（6回）を達成する6回を実施し、参加者からも中期目標（80%以上）を大きく上回る満足度（95.2%）を獲得した。</p> <p>また、より積極的な情報発信のため、労働政策フォーラムの首都圏以外の地域を含めた開催の継続、厚生労働省の幹部等との政策論議の場として研究報告会を実施、内閣府経済社会総合研究所・（独）経済産業研究所との共同セミナーの初開催などといった活性化のための取組についても評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策フォーラムについては、まずまずの評価達成であり、地方や他の組織との共催なども行われており高く評価できる。</li> <li>・他組織との共催は、人数やインパクトはもちろんである組織間に有益な波及効果をもたらすものであり、今後も大いに検討されたい。</li> <li>・内閣府での報告や連携など、省を超えて活動の範囲を広げたことは評価できる。</li> <li>・フォーラム開催地を増やしたことは評価できる。</li> <li>・労働政策フォーラムでの有益度の高さは高く評価できる。</li> <li>・政策論議を行う対象をもう少し広げて考える方向での取り組みがあればと期待する。</li> </ul>	
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策フォーラムを年間6回開催する。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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6回（年度計画6回）開催した。</li> <li>・参加者の満足度（「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合）は、年度計画（80%以上）を大きく上回る95.2%となった。（業務実績39頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。また、目的に沿った内容であるか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催にあたっては、喫緊の課題である「改正労働契約法への対応」「仕事と介護の両立支援」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「若年者の雇用問題」や「多様化する個別キャリア支援の在り方」「労使コミュニケーション</li> </ul>				

	<p>ョン」といった労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域（福岡市）でフォーラムを開催し、相当数の参加を得た。</li> <li>フォーラム参加者人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・宣伝した。</li> <li>当日参加できなかった人や地方在住者からのニーズに対応して、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、その成果を幅広く提供した。また、外部評価委員会からの指摘を踏まえ、さらなる成果の普及に向けて、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演を撮影し動画配信を行っている。</li> </ul> <p>(業務実績 39 頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)</p>	
<p>・政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページ上で公表しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、ホームページに公表した。</li> <li>厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、活発な議論・意見交換を行った。</li> </ul> <p>(業務実績42頁「ロ 政策論点レポートの作成」、「ハ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。</p> <p>また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入すること。</p> <p>さらに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することとし、移管後においても、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を推進すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>イ 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> <p>ロ 当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で85%以上の者から役立っているとの評価を得ること。</p>	<p><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>（1）研修の効果的実施</p> <p>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、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>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。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><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>（1）研修の効果的実施</p> <p>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の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>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><b>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>（1）研修の効果的実施</p> <p>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（公共職業安定所係長・上席職業指導官研修）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た。また、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。</p> <p>また、基礎的、一般的な知識やスキルの修得に係る科目については、引き続き民間活用を図ることとし、外部講師の活用や企画競争による研修委託を行った。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ コースの新設 <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業安定所係長・上席職業指導官研修</li> <li>ハローワークにおいては、利用者の多様なニーズに対し、より専門的に、よりきめ細かく応えていくためには、係長クラスの職員が、これまで以上に、業務の中心的な役割を担いつつ、部下職員や非常勤職員を適切・的確に指導していく必要があることから、新任の係長および上席を対象に、組織マネジメント力、リーダーシップ等を強化すべく新設した。</li> <li>・雇用均等行政職員研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局等の要望等を踏まえ、雇用均等、両立支援、パートの各分野の業務にかかる研修を3年サイクルで実施すべく新設した。</li> </ul> </li> <li>・新任雇用均等室職員研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>これまで厚生労働省で要点のみのごく簡略な研修を実施してきたところ、研修生の実践的研修実施の要望等を踏まえ、内容を拡充して新設した。</li> </ul> </li> <li>・社会保険庁転任職員研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局に配置された旧社会保険庁職員を対象に、労働行政職員として必要な知識及び技術を付与する目的で新設した。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 研修内容・科目の見直し <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生の評価、要望等を踏まえつつ、地方労働行政での実務に必要な知識の付与を充実させるため、厚生労働省の関係課と協議し、研修科目の見直しを行った。</li> </ul> </li> </ul> <p>（主要な見直し例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業安定所長研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>所長業務を直ちに生かせるようマネジメントを中心として各科目を連関させて研修を実施した。実施に当たっては、優秀な所長のマネジメントの勘所・ノウハウをまとめた「所長マネジメントテキスト」（厚生労働省職業安定局作成）を研修のベースにするとともに、グループ討議では班のまとめと同時に、各自、自所で取り組みたい内容を実行宣言的にまとめさせた。</li> <li>また、研修が短期のため、研修前後を有効に活用することとし、各安定所の現況を事前課題で整理させるとともに、現地復帰後、適当な時期に各労働局幹部が意見交換の場を設けて研修フォローアップを行うこととした。</li> </ul> </li> </ul>

- ・「発達障害等配慮を要する者への就職支援」に関する科目の新設  
ハローワークの一般職業紹介窓口において、障害者向け専門支援を受けることを選択しない求職者で、発達障害等様々な要因等により就職に困難を抱えており、配慮を要する者に関し、その特性・対応に関する科目を、「職業指導Ⅰ専門研修」、「職業指導ⅡB専門研修」及び「若年者雇用対策担当者専門研修」に新たに設定した。
- ・「雇用保険専門研修」における新たな教科の設定  
実務テーマや特定の困難事案等をテーマにしたグループ討議を中心に、専門性や実践性の向上に重点を置いた教科を新たに設定した。

○ 研修手法及び教材の改善

- ① キャリア・コンサルタントが、クライアントに、よく読んでいる雑誌や幼少期の思い出等身近な話題に関する質問を發し、その応答材料を基に当該クライアントのキャリアの方向性やテーマを構築していくという新しいカウンセリング技法（キャリア・ストーリー・アプローチ）について、グループ・ワーク等を通じて体験的に理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。
- ② 「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録（リアルな求職者とのやりとり）教材を作成し、職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。

○ 「研修事業有識者懇談会」の開催

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	新任労働基準監督官Ⅰ(前期)	45	44	97.8
2	新任労働基準監督官Ⅰ(後期)	45	43	95.6
3	労働行政職員基礎	48	47	97.9
4	新任雇用均等室職員	13	12	92.3
(一般・上級)				
5	厚生労働本省職員(職業安定行政系)	24	23	95.8
6	労働基準監督官上級	8	8	100.0
7	第1回公共職業安定所係長・上席職業指導官	40	39	97.5
8	第2回公共職業安定所係長・上席職業指導官	36	35	97.2
9	第3回公共職業安定所係長・上席職業指導官	37	35	94.6
10	第4回公共職業安定所係長・上席職業指導官	25	25	100.0
11	第5回公共職業安定所係長・上席職業指導官	25	24	96.0
12	第6回公共職業安定所係長・上席職業指導官	23	20	87.0
13	雇用均等行政指導官	30	29	96.7
(専門)				
14	社会保険庁転任職員研修	8	8	100.0
15	メンタルヘルス担当者専門	38	37	97.4

			16	労働紛争調整官専門	35	34	97.1
			17	検査業務専門	40	40	100.0
			18	新任労働保険適用徴収業務担当者専門	58	58	100.0
			19	労働保険適用徴収（専門基礎）	46	41	89.1
			20	労働保険適用徴収（専門応用）	49	45	91.8
			21	労働基準監督官	65	65	100.0
			22	安全衛生専門（前期）	16	16	100.0
			23	安全衛生専門（後期）	16	16	100.0
			24	産業安全専門官	22	21	95.5
			25	労働衛生専門官	26	26	100.0
			26	放射線管理専門（基礎）	22	21	95.5
			27	放射線管理専門（上級）	6	6	100.0
			28	賃金指導業務専門	52	52	100.0
			29	労災補償保険審査専門	41	40	97.6
			30	労災補償訟務専門	35	34	97.1
			31	第1回労災保険給付専門	44	44	100.0
			32	第2回労災保険給付専門	41	41	100.0
			33	第3回労災保険給付専門	23	23	100.0
			34	労災診療費審査専門	43	42	97.7
			35	労災保険求償債権専門	30	29	96.7
			36	第1回職業指導Ⅰ専門	29	29	100.0
			37	第2回職業指導Ⅰ専門	28	25	89.3
			38	第3回職業指導Ⅰ専門	45	42	93.3
			39	第4回職業指導Ⅰ専門	34	33	97.1
			40	第1回職業指導Ⅱ（A）専門	37	36	97.3
			41	第2回職業指導Ⅱ（A）専門	35	35	100.0
			42	第1回職業指導Ⅱ（B）専門	28	27	96.4
			43	第2回職業指導Ⅱ（B）専門	27	27	100.0
			44	第3回職業指導Ⅱ（B）専門	31	31	100.0
			45	第1回職業指導Ⅲ専門	24	23	95.8
			46	第2回職業指導Ⅲ専門	22	22	100.0
			47	第1回求人事業所サービス専門	31	30	96.8
			48	第2回求人事業所サービス専門	21	20	95.2
			49	第1回若年者雇用対策担当者専門	28	27	96.4
			50	第2回若年者雇用対策担当者専門	28	28	100.0
			51	第3回若年者雇用対策担当者専門	22	22	100.0
			52	障害者雇用専門（前期）	62	61	98.4
			53	障害者雇用専門（後期）	61	59	96.7
			54	新任地方障害者雇用担当官等専門	26	26	100.0
			55	第1回事業主指導専門	39	38	97.4
			56	第2回事業主指導専門	39	39	100.0
			57	第3回事業主指導専門	52	48	92.3
			58	需給調整関係業務専門	74	73	98.6



59	第1回雇用保険専門	33	33	100.0
60	第2回雇用保険専門	39	38	97.4
61	債権（雇用勘定）専門	35	35	100.0
62	雇用均等行政職員	46	45	97.8
63	毎月勤労統計調査専門 （管理監督者）	33	33	100.0
64	労働基準監督署長	47	47	100.0
65	第1回公共職業安定所長	37	37	100.0
66	第2回公共職業安定所長	55	55	100.0
67	第3回公共職業安定所長	49	49	100.0
68	労働基準監督署課長（A）	57	57	100.0
69	第1回労働基準監督署課長（B）	20	20	100.0
70	第2回労働基準監督署課長（B）	48	48	100.0
71	第3回労働基準監督署課長（B）	29	29	100.0
72	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	63	62	98.4
73	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	53	52	98.1
74	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	54	53	98.1
75	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	47	47	100.0
76	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	47	47	100.0
合 計		2,770	2,711	97.9

○ 25年度においては、研修生に対するアンケート調査に関して、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等の意見等を分析し、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97.9%となり、年度計画（85%以上）を12.9ポイント上回り、前年度実績（97.0%）同様、高い水準を維持した。

ロ 研究員の研修への参画

研究員が演習等に参画し、研修部門と連携して、研修プログラムの指導等を行うとともに、各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画（81人。前年度77人）している。

○ 研修への研究員の参画実績 延べ81人

- ・ 職業指導Ⅰ専門研修（12人）
- ・ 職業指導Ⅱ（A）専門研修（23人）
- ・ 職業指導Ⅱ（B）専門研修（15人）
- ・ 職業指導Ⅲ専門研修（4人）
- ・ 求人事業所サービス専門研修（2人）
- ・ 若年者雇用対策担当者研修（14人）
- ・ 公共職業安定所課長・統括職業指導官研修（5人）
- ・ 公共職業安定所係長・上席職業指導官研修（6人）

ハ 研修に対する要望の把握

26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。

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

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

	<p>的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携</p> <p>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。</p> <p>特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>なお、労働大学校の国への移管後も、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を実施する。</p>	<p>的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携</p> <p>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。</p> <p>特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督官に対し、安全衛生業務に必要な基礎的知識及び技術を習得させ、窓口における届け出の受付及び届出書類の審査業務を的確に行われるようにするため「労働基準監督官（安全衛生業務基礎）研修」を、労災補償業務に必要な基礎的知識及び技術を習得させ、労災保険給付業務担当の専門職員として、迅速・適正に業務を遂行できるようにするため「労働基準監督官（労災補償業務基礎）研修」を新設することとした。</li> </ul> <p>(2) 研修と研究の連携</p> <p>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するとともに、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、24年度においては上記(1)のほかに以下の取組を行った。</p> <p>○イブニングセッションの開催：31回（前年度26回）</p> <p>研究成果の普及を図るために「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）」を開催し、研究に即した話題を提供し討議を行うとともに、研修生から現場における問題意識や提供した研究成果に対する課題等を吸い上げている。</p> <p>25年度においては、ハローワークの職業相談のプロセスと技法、職業相談の勘とコツを言葉にするワークショップ、職業相談の勘とコツを言葉にするインタビュー法の紹介等について前年度を上回る31回を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「派遣労働でキャリアは培えるか？」（4/23）</li> <li>・「若年就職困難者支援の実態と現場での対応と工夫」（5/15）</li> <li>・「ハローワークの職業相談のプロセスと技法」（5/21、5/28、6/11、8/27、9/3、10/7、10/28、11/11）</li> <li>・「キャリア・ストーリー・インタビューの体験的理解」（5/23、6/13、9/5）</li> <li>・「若年就職困難者支援の実態と現場での対応の工夫」（6/5）</li> <li>・「最近の外国人労働者をめぐる問題から」（6/10）</li> <li>・「仕事と介護の両立支援の新たな課題」（6/18）</li> <li>・「中小企業における人材育成・能力開発」（6/26）</li> <li>・「職業相談の勘とコツを言葉にするワークショップ」（6/27、2/20）</li> <li>・「壮年期の非正規労働ー個人ヒアリング調査から」（9/11、11/20）</li> <li>・「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」（9/12）</li> <li>・「職業相談の勘とコツを言葉にするインタビュー法の紹介」（10/9、12/9、1/27、2/17）</li> <li>・「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」（11/25）</li> <li>・「中小企業を中心とした雇用管理」（12/9）</li> <li>・「労働力需給の推計 ～果たして日本の将来は？～」（1/20）</li> <li>・「高齢者雇用政策」（2/3）</li> <li>・「求人企業サービス～研究動向と新たなノウハウ～」（2/27）</li> </ul> <p>○ 職業指導／キャリアガイダンスツール講習会：6回（前年度6回）</p> <p>研修生等を対象に、研究員が開発したツールの講習会を実施し、多数の参加を得た。参加者数は174名（前年度136名）と前年度を大幅に上回った。</p> <p>参加した研修生からは、「学生には、有効な検査になり、コミュニケーションツールとしても活用していきたいと思います。」（VRTカード）、「実習しながらの講習</p>
--	--	---	--

	<p>(3) 研修効果の測定</p> <p>研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>所属長に対する事後調査により、毎年度平均 85%以上の者から役立っているとの評価を得る。</li> </ul>	<p>(3) 研修効果の測定</p> <p>研修生に対するアンケート調査及び研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>所属長に対する事後調査により、毎年度平均 85%以上の者から役立っているとの評価を得る。</li> </ul>	<p>だったので大変わかりやすかったです。是非、現場で活用したいと思います。」(キャリアインサイト(若年版))、「このツールの良いところは、紙ベースで自由度が高いところだと思う。そして、ツールを「きっかけ」にするところが、これまでにあまりないタイプで、応用しやすくてとても良く、使いたい気持ちになりました。」(キャリアシミュレーションプログラム)、「大変勉強になりました。早速、使ってみたいと思います。また、職場にも広めたいと思います。」(キャリアトーク)、「実践で更にスキルを上げ就職ツールとして活用して行きたい。」(VPI職業興味検査(中級))、「わかりやすく時間が過ぎるのがとても早く感じました。何度聞いても新たな発見があり、再認識をすることがありました。」(職業レディネス・テスト)等の感想が寄せられなど好評を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「VRTカード」(1回 31名)</li> <li>「キャリア・インサイト(若年版)」(1回 46名)</li> <li>「キャリアシミュレーションプログラム」(1回 30名)</li> <li>「キャリアトーク」(1回 8名)</li> <li>「VPI職業興味検査(中級)」(1回 34名)</li> <li>「職業レディネス・テスト」(1回 25名)</li> </ul> <p>○ 研修と研究の連携による研修教材の開発</p> <p>① キャリア・コンサルタントが、クライアントに、よく読んでいる雑誌や幼少期の思い出等身近な話題に関する質問を発し、その応答材料を基に当該クライアントのキャリアの方向性やテーマを構築していくという新しいカウンセリング技法(キャリア・ストーリー・アプローチ)について、グループ・ワーク等を通じて体験的に理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。(再掲)</p> <p>② 「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録(リアルな求職者とのやりとり)教材を作成し、職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。(再掲)</p> <p>(3) 研修効果の測定</p> <p>研修生に対するアンケート調査に関して、全体で「有意義」との回答は、97.9%と、年度計画(85%以上)を12.9ポイント上回り、前年度実績(97.0%)同様、高い水準を維持した。</p> <p>研修生に対するアンケート ( )内は前年度</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>たいへん有意義だった</td> <td>59.6%</td> <td>1,652人</td> <td>(55.9%・1,672人)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>まあ有意義だった</td> <td>38.2%</td> <td>1,059人</td> <td>(41.2%・1,232人)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>どちらともいえない</td> <td>1.8%</td> <td>50人</td> <td>(2.3%・69人)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>あまり有意義ではなかった</td> <td>0.3%</td> <td>8人</td> <td>(0.5%・16人)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>有意義ではなかった</td> <td>0.0%</td> <td>1人</td> <td>(0.1%・4人)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>・無回答</td> <td></td> <td>0人</td> <td>(1人)</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td>2,770人</td> <td>2,994人</td> </tr> </table> <p>○ 具体的内容</p> <p>[有意義だった理由]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自分の職の役割について、今まで真剣に考える機会がなかったが、今回学ぶことができ、その役割の重要性を再認識することができ、その点が有意義であった。</li> </ul>	1	たいへん有意義だった	59.6%	1,652人	(55.9%・1,672人)	2	まあ有意義だった	38.2%	1,059人	(41.2%・1,232人)	3	どちらともいえない	1.8%	50人	(2.3%・69人)	4	あまり有意義ではなかった	0.3%	8人	(0.5%・16人)	5	有意義ではなかった	0.0%	1人	(0.1%・4人)		・無回答		0人	(1人)				2,770人	2,994人
1	たいへん有意義だった	59.6%	1,652人	(55.9%・1,672人)																																		
2	まあ有意義だった	38.2%	1,059人	(41.2%・1,232人)																																		
3	どちらともいえない	1.8%	50人	(2.3%・69人)																																		
4	あまり有意義ではなかった	0.3%	8人	(0.5%・16人)																																		
5	有意義ではなかった	0.0%	1人	(0.1%・4人)																																		
	・無回答		0人	(1人)																																		
			2,770人	2,994人																																		

- ・研修前まで、自分の課題を漠然としか感じていなかったが、研修を通じてはっきり認識することができ、また、克服するための知識や方法を知ることができ有意義であった。
- ・単なる座学ではなく、演習を多数取り入れ、より実践に近いカリキュラムであり、また、講師の方が、自らの経験などを交えて講義していただき、有意義であった。
- ・カリキュラムが、導入部分において、その狙いを明確にし、研修生の理解を深めてから演習・実践を行うなど工夫されており、大変良かった。

また、上記に加え、24年度から、全研修コースを対象として、所属長に対する事後調査を実施している。調査の結果、「役に立っている」との回答は96.4%と、年度計画(85%以上)を11.4ポイント上回り、高い水準であった

※本調査は、研修閉講の6ヶ月後に実施しており、本報告は、4月から9月に閉講した研修の調査の結果である。

所属長に対する事後調査

1	たいへん役立っている	59.6%	560人
2	ある程度役立っている	36.8%	346人
3	どちらともいえない	3.3%	31人
4	あまり役立っていない	0.3%	3人
5	役立っていない	0.0%	0人
	・無回答	0.0%	0人
			940人

○具体的内容

[役立っているとの理由]

- ・各種業務に対する所長自らの考え方を伝達し、職員とのコミュニケーションを積極的にとるなど、組織の長としての自覚が芽生えており、又、対外的な接触も精力的に行うなど、同研修が一定の効果を挙げていると思います。
- ・年度当初に受講できたため、高い意識を持って紹介業務に当たることができている。また、研修資料を使って伝達研修を職員・相談員に実施するなど、受講者本人のみならず、紹介部門全体の意識向上に寄与している。
- ・需給調整業務の基本から事業所指導に係る具体的な手法・実践演習、ロールプレイ等即効性のあるカリキュラムとなっており、業務推進に有効な研修であると思料します。業務の全体像をつかむことができ、また、演習やグループ討議で知識・スキルの向上が図れ、帰庁後、業務にすんなり入ることができていた。
- ・訟務を担当するのは局内でもごく限られたポストであり、“独特”かつ“戦略的”な業務であることから、これらを本省講師、法務局等外部講師により、大変分かりやすく講義いただいていると考えており、日々の訟務に大いに役立っているところである。

(4) 地方研修で使用する研修教材の作成

厚生労働省の要望により、「計画届の審査マニュアル(隋道等建設工事・シールドトンネル)」について同省と協力して教材作成に着手した。現在も作成継続中。

(4) 地方研修で使用する研修教材の作成  
厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。

評価の視点	自己評定	A	評価項目9	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"> <li>・研修生に対するアンケート調査に関しては、平均の有意義度が97.9%と年度計画の85%を上回った。 また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目の拡充等により研修内容の充実に努めた。</li> <li>・所属長に対する事後調査に関しても年度計画の85%を大きく上回る96.4%となった。</li> <li>・イブニングセッションについては前年度(26回)を上回る31回、ツール講習会については前年度(6回)と同じ6回を開催した。</li> <li>・ハローワークにおいては、利用者の多様なニーズに対し、より専門的に、よりきめ細かく答えていくためには、係長クラスの職員が、これまで以上に、業務の中心的な役割を担いつつ、部下職員や非常勤職員を適切・的確に指導していく必要があることから、新任の係長および上席を対象に、組織マネジメント力、リーダーシップ等を強化すべく公共職業安定所係長・上席職業指導官研修を新設した。</li> <li>・労働局等の要望等を踏まえ、雇用均等、両立支援、パートの各分野の業務にかかる研修を3年サイクルで実施すべく雇用均等行政職員研修を新設した。</li> <li>・新任雇用均等室職員研修は、これまで厚生労働省で要点のみのごく簡略な研修を実施してきたところ、研修生の実践的研修実施の要望等を踏まえ、内容を拡充して新設した。</li> </ul>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>政策ニーズや厚生労働省からの要望等を踏まえ、研修コースの新設や科目内容の拡充・見直しを行うとともに、研究員の研修講師への参画やイブニングセッションの開催等により、研究成果を活用した、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(85%以上)を大幅に上回る「97.9%」となり、所属長を対象とした事後調査においても、「役に立っている」との回答が中期計画(85%以上)を上回る「96.4%」となっており、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務担当職員への研修は、政策の理解と着実な実行に極めて重要である。</li> <li>・各種講習会を参加しやすい形で実施されていることは評価できる。</li> <li>・グッドプラクティス事例、職業相談技法習得プログラムなど、より現場での課題解決に役立つ実践的研修の充実に一層取り組んでいただきたい。</li> <li>・目標を達成しており評価できる。</li> <li>・研修による意識改革は地道ではあっても非常に大切なことであり、研究員が研修の現場と連携をもち、学ぶ機会があることはとても良い事業であると考える。</li> </ul>
<p>[数値目標]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。</li> </ul> <p>[評価の視点]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は97.9%と、年度計画(85%以上)を上回った。</li> <li>・所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は96.4%と、年度計画(85%以上)を上回った。 (業務実績48頁「(1)イ 研修内容の充実等」、51頁「(3)研修効果の測定」参照)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「研修実施計画」に基づき全研修を実施するとともに、「社会保険庁転任職員研修」を追加実施した。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア・コンサルタントが、クライアントに、よく読んでいる雑誌や幼少期の思い出等身近な話題に関する質問を発し、その応答材料を基に当該クライアントのキャリアの方向性やテーマを構築していくという新しいカウンセリング技法(キャリア・ストーリー・アプローチ)について、グループ・ワーク等を通じて体験的に理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。</li> <li>・「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録(リアルな求職者とのやりとり)教材を作成し、職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。 (業務実績46頁「(1)イ 研修内容の充実等」参照)</li> </ul>	

<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究員が演習等に参画し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指導等を行うとともに、各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画している。</li> <li>・25年度も前年度に引き続き延べ81人（前年度同77人）が講師として参画し、高い水準となった。 （業務実績48頁「（1）ロ 研究員の研修への参画」参照）</li> </ul>	
<p>・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、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・26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。</li> <li>・労働基準監督官に対し、安全衛生業務に必要な基礎的知識及び技術を習得させ、窓口における届け出の受付及び届出書類の審査業務を的確に行われるようにするため「労働基準監督官（安全衛生業務基礎）研修」を、労災補償業務に必要な基礎的知識及び技術を習得させ、労災保険給付業務担当の専門職員として、迅速・適正に業務を遂行できるようにするため「労働基準監督官（労災補償業務基礎）研修」新設することとした。 （業務実績49頁「（1）ハ 研修に対する要望の把握」参照）</li> </ul>	
<p>・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>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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）（31回）（前年度26回）及び「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」（6回）（前年度6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作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49頁「（2）研修と研究の連携」参照）</li> </ul>	
<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っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア・コンサルタントが、クライアントに、よく読んでいる雑誌や幼少期の思い出等身近な話題に関する質問を發し、その応答材料を基に当該クライアントのキャリアの方向性やテーマを構築していくという新しいカウンセリング技法（キャリア・ストーリー・アプローチ）について、グループ・ワーク等を通じて体験的に理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。</li> <li>・「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録（リアルな求職者とのやりとり）教材を作成し、職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発し、イブニングセッションで活用された。 （業務実績49頁「（2）研修と研究の連携」参照）</li> </ul>	
<p>・研修生に対するアンケート及び所属長に対する事後調査の結果を分析し、その内容を研修内容等に適切に反映させているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>研修生アンケート調査の有意義度、理解度、他に実施してほしい科目、自由記述等から研修生の評価・要望等の分析を行った。また、事後調査の役立ち度、所属長の自由記述意見から所属長の研修に対する評価・要望等の分析を行った。これらを踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、以下のような見直しを図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークの一般職業紹介窓口において、障害者向け専門支援を受けることを選択しない求職者で、発達障害等様々な要因等により就職に困難を抱えており、配慮を要する者に関し、その特性・対応に関する科目を、「職業指導Ⅰ専門研修」、「職業指導ⅡB専門研修」及び「若年者雇用対策担当者専門研修」に新たに設定した。</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"><li>・「雇用保険専門研修」実務テーマや特定の困難事案等をテーマにしたグループ討議を中心に、専門性や実践性の向上に重点を置いた教科を新たに設定した。</li></ul> <p>(業務実績46頁「(1)イ 研修内容の充実等」参照)</p>	
--	---	--

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（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>労働教育講座事業の実施</p> <p>労働政策研究及び労働行政職員等に対する研修を通じて得られたテーマ設定、講義等の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、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>25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、東京労働大学講座総合講座では新たに「メンタルヘルス」の課目を設けるなどプログラムの改善を図るとともに、講義日が週2回程度になるよう、受講生の通学上の負担に配慮したスケジュール設定を行うなど、引き続きサービス向上に努めた。</p> <p>○ 運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の研究者からなる運営委員会を25年12月17日に開催し、実施案や運営改善策等について意見を聴取した。</p> <p>○ 第62回東京労働大学講座 総合講座</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開講期間： 25年4月9日～7月29日（31講義日、2試験日）</li> <li>・講座内容（2部門）： ※講義のほか、最終日に試験を実施。 労働法部門：「労働法総論」「労働条件」「労働契約」等 13講義 人事管理・労働経済部門：「人事管理の役割と課題」「高齢者雇用」等 18講義</li> <li>・受講者数： 456名（前年度475名） （内訳） 一括受講：291名（前年度275名） 部門受講： 「人事管理・労働経済部門」 35名（前年度 35名） 「人事管理・労働経済部門（選択受講）」 23名（前年度 31名） 「労働法部門」 107名（前年度134名）</li> <li>・受講料： 一括受講 53,000円、部門受講 32,000円 選択受講 22,000円</li> <li>・昨年に引き続き450名を超える多くの受講者を獲得した。また受講者満足度は93.7%（前年度実績92.1%）となり昨年度を上回る高い評価を得た。</li> </ul> <p>有益だとする具体的な意見として、「一流の講師陣からコンパクトに人事労務管理のエッセンスを得る事ができた」「これほどの講師陣での講義を一度に聞ける機会には他にない」「業務等でわからなかったこと、気になっていたことの背景や全体像がわかり、体系だった知識の習得に役立った」「人事制度見直しのポイントをつかむことができた」「今まで関心の低かった分野も学ぶことができ、視野が広がった」「最新の動向について、具体的なデータや事例をもとに解説してもらえ、知識のブラッシュアップができた」「現場に即した内容で、現業務に役に立つ」「人事部門初任者なので、業務に必要な知識が習得できて良かった」「普段アカデ</p>



ミックな話を聞く機会はなかなかないため、知的好奇心が刺激された」「労働法に関する幅広い知識を効率的に学ぶことができた」などの意見が寄せられた。

受講者アンケート		( )内は前年度
1 大変有益である	37.3%・79件	(45.2%・103件)
2 有益である	56.4%・119件	(46.9%・107件)
3 どちらともいえない	5.4%・11件	(6.1%・14件)
4 有益でない	0.5%・1件	(1.3%・3件)
5 全く有益でない	0.5%・1件	(0.4%・1件)
210件		(228件)

総合講座受講がどのように役立っているか等の効果を知るため、終了してから半年程度経過した時点で、受講者へのフォローアップアンケートを実施し（調査方法は昨年と同じWEB調査）、130件（前年度147件）と昨年度に引き続き多くの回答を得た。

アンケート結果（設問：「どのように役にたっていますか」）	(複数回答)
・今現在の担当業務に活用している	28.8%・63件 (24.9%・73件)
・基礎知識として役立っている	40.6%・89件 (42.7%・125件)
・今現在の業務に直接活用しているわけではないが、中長期的な視点では役立ちそうである	14.6%・32件 (16.0%・47件)
・資格取得など、キャリアアップにつながった、もしくはつなげていけそうである	5.5%・12件 (7.8%・23件)
・講義内容・レジュメを職場等で情報共有している	10.0%・22件 (8.2%・24件)
・現在までのところあまり役に立っていない	0.5%・1件 (0.3%・1件)

具体的な活用事例として、企業勤務者からは「人事部内で本講座で学んだ知識を勉強会の形をとって共有した（計5回のセッション）」「昨年は、コールセンターで働く相談員の人事制度の見直しがあり、外部専門機関と人事部、及び自分の部署で約6ヶ月かけて新しい人事制度の策定を行ったがその際、当講座で学んだ知識が非常に役に立ち、相談員に受け入れられる人事制度を策定することができた」「現在人事課に所属しており組合交渉にも参加しているが、交渉では様々な観点からの要求があるため、人事管理について多角的に勉強できたことが役立っている」「社内規程の創設・変更や、経営層への説明資料作成において、テキストを活用する場面が多い。また、後輩へのレクチャーなどでも、テキストを活用するケースが多々ある」などの事例がよせられた。また社労士等の受講生からは「業務（コンサル）の際、昨今の労働事情をお客さまにご説明するにあたりテキストが役立っている。また判例・法令等のチェックや確認の際にも活用している」「企業や官公庁の社員・職員に対し労働関係の研修講師を担当する機会が増え、講座で学んだ知識や具体的事例などが役に立った」という声があるなど、受講で得た知識が各業務で活用されていることがわかった。他にも「現在、資格取得を目指しており、そのための知識の整理に役立っている。また、参加したい」などの声もあった。

○ 第62回東京労働大学講座 専門講座

			<p>・開講期間： 25年9月20日～12月9日</p> <p>・講座内容（2コース）： ※両コースともゼミナール形式で実施。 ※「総括指導」等を通じて、修了レポートを提出。</p> <p>労働法コース：「労働法の現代的課題」「労働市場と法の役割」等 14講義 人事管理・労働経済コース：「国際比較から見た日本の雇用制度」等 14講義</p> <p>・受講者数： 109名（前年度87名） （内訳） 労働法コース 51名（前年度50名） 人事管理・労働経済コース 58名（前年度37名）</p> <p>・受講料：40,000円</p> <p>・受講者数が昨年度より22名増加し、また受講者満足度は94.6%（前年度93.5%）と昨年を上回る高評価を得た。特に労働法コースでは昨年に引き続き100%の満足度であった。</p> <p>受講者アンケート ( )内は前年度</p> <table border="1"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>54.1%・20件 (51.6%・16件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>40.5%・15件 (41.9%・13件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>5.4%・2件 (6.4%・2件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0%・0件 (0%・0件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0%・0件 (0%・0件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>37件 (31件)</td> </tr> </table> <p>有益だとする具体的な意見として、「現在のメイン担当業務が「女性活躍推進」「評価・昇給」であるため、自社施策を検討する上で、統計データや日本における動向などを知ることができたのが大変有益だった」「本講座では様々な角度から「雇用」について学ぶことができた。また、業種や立場の違う方々の生の話を聞いて、実情や仕事に向き合う姿勢等を知ることができ参考になった」「各テーマを代表する論者にお話いただいて、現在の動向や課題の雰囲気も合わせて知ることができ、有意義だった」「今までの採用・教育業務では知り得なかった知識を習得することができた」「第一線でご活躍されている先生方から直接指導を受けることができ、また、近時の法改正動向も知ることができて、大変有意義だった」「改めて自分自身の知識の棚卸を行えたのと同時に、新たな知識、最新の情報を入手することができた」「業務に関わる最低限の知識しかなかったが、それ以外のものが吸収できた」などがあった。また「グループワーク等で講師や他の受講生と話をできる機会があったのが参考になり、とても良かった」という意見が多くの受講生から寄せられた。</p>	1 大変有益である	54.1%・20件 (51.6%・16件)	2 有益である	40.5%・15件 (41.9%・13件)	3 どちらともいえない	5.4%・2件 (6.4%・2件)	4 有益でない	0%・0件 (0%・0件)	5 全く有益でない	0%・0件 (0%・0件)		37件 (31件)
1 大変有益である	54.1%・20件 (51.6%・16件)														
2 有益である	40.5%・15件 (41.9%・13件)														
3 どちらともいえない	5.4%・2件 (6.4%・2件)														
4 有益でない	0%・0件 (0%・0件)														
5 全く有益でない	0%・0件 (0%・0件)														
	37件 (31件)														

<p align="center"><b>評価の視点</b></p>	<p align="center"><b>自己評定</b></p>	<p align="center"><b>A</b></p>	<p align="center"><b>評価項目9</b></p>	<p align="center"><b>評定</b></p>	<p align="center"><b>A</b></p>
<p>(自己評価の総括理由)</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・運営委員会での意見や前年度アンケート結果を踏まえ、昨今関心の高まっている「メンタルヘルス」を新しい課目として設置、また講義回数を概ね週2回にするなど、運営面での改善を図った。その結果、受講者アンケートでは、「大変有益・有益である」との回答の割合が、総合講座で93.7%（前年度92.1%）、専門講座で94.6%（前年度93.5%）と両講座ともに前年を超える高い評価を得た。</p>			<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>昨年度に引き続き450名を超える多くの受講者を得ているほか、受講生を対象としたアンケート調査においても高い満足度を得ており、労働教育講座を通じた労使実務家等への教育の場の提供は中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <p>・広く一般に対して労働教育は重要である。</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度の受講生は456名（前年度475名）と、前年度に引き続き多数の参加を得た。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の評価を得ていることは評価される。</li> <li>・今後なお講師の選定やコースの体系化などについてもさらに検討され、高い水準を維持されたい</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育講座事業を適切に実施したか。</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合講座・専門講座とも受講者アンケートでは、講座内容を高く評価する回答がよせられ、総合講座で93.7%、専門講座で94.6%と前年を超える高い満足度を得た。特に専門講座「労働法部門」では満足度が昨年引き続き100%となった。</li> <li>・総合講座受講者を対象に約半年後に行ったフォローアップアンケートでも、受講生のその後の業務に役立てられている具体的事例が多く確認できた。</li> <li>・新しい課目として「メンタルヘルス」を設置、また講義日が週2回程度になるよう、受講生の通学負担に配慮したスケジュール設定を行うなど、サービス向上に努めた。</li> </ul> <p>(業務実績 55 頁「労働教育講座事業の実施」参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合組織率が低下している中、労働関係知識が不足している人が増加している。メルマガとあわせて労働関係知識普及活動は益々重要。他機関と連携して啓蒙活動の充実を図ってほしい。</li> <li>・満足度が高いことは多いに評価できる。</li> <li>・講座の地方出前について、積極的に活用しレベルを上げるための取り組みについてのプロテクト的な姿勢が前面に出て、意欲が感じられず少し残念に思う。</li> <li>・東京のみの開催であるが、要望があるのであれば地方開催（のミニ講座）も検討しても良いのではと思われる。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b> 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> <p><b>1 内部統制の充実・強化</b> 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。</p> <p><b>2 組織運営体制の見直し</b> (1) 「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行うこと。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進めること。  (2) 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管する</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 組織規律の強化</b> 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。</p> <p><b>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備</b> (1) 「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進める。  (2) 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管する</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 組織規律の強化</b> 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、平成24年度に策定した内部統制基本方針に基づき、理事長のリーダーシップの下、内部統制を充実・強化する。また、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、専門分野を超えた協働や業務部門間の機動的な連携を強化することにより、質の高い業務運営を行う。</p> <p><b>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備</b> 厚生労働省との政策論議の場や研究事業の評価制度の充実等を通じて、機構の有する資源を労働政策の効果的な展開に役立てていくとともに、引き続き研究と研修の効果的な連携を図る。 なお、組織の見直しについては、「平成25年度予算編成の基本方針」（平成25年1月24日閣議決定）により、「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成24年1月20日閣議決定）が当面凍結されたことから、今後の政府の方針等を踏まえて適切に対応する。</p>	<p><b>1. 組織規律の強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 理事長のリーダーシップが発揮され、マネジメントの実効性が確保されるように、引き続き、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的に開催するなど適切な統制環境の下で業務運営に取り組むとともに、下記の取組を実施するなど内部統制の充実・強化を図った。 (主な取組事項) <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク管理規程の策定（26年3月）新規</li> <li>・経営会議の開催（月1回）</li> <li>・コンプライアンス委員会（4回）</li> <li>・内部監査（2回）</li> </ul> </li> <li>○ 機構全体の意思疎通を図り、職員間のコミュニケーションを活性化するため、引き続き、経営会議等における情報共有の徹底を図るとともに、イントラネットや全職員を集めた訓辞、研修等の機会を利用して、理事長からのメッセージを職員に直接伝える取組を進めた。 理事長からは就任に当たったの挨拶の中で、機構が政策課題に対する研究や、定点観測的な調査を継続して実施していることは大変有益であり、大学の研究者や外国の研究者にもさまざまな形で活用されているが、機構の存在価値をさらに高めていくための具体的な方法を、職員と共に考えていきたいとのメッセージが伝えられた。</li> <li>○ 内部統制のモニタリングとしては、監事による期中監査や期末監査を受けるとともに、監査法人による監査を自主的に依頼し、毎年、監査法人と理事長との間で独立・専門の立場から内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施しており、外部の会計監査人から見てどのような状況にあるのか、内部統制の点検の機会を確保している。</li> </ul> <p><b>2. 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織の見直し（閣議決定への対応） 独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合及び労働大学校の国への移管については、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）において、労働安全衛生総合研究所は他法人と統合されることとなり、機構は引き続き中期目標管理型の法人として単独での存続とされた。また、労働大学校における研修事業については、「政策研究機能と研修機能が同じ組織の下で一体的に運営され、高い相乗効果を発揮していることを踏まえ、引き続き本法人が実施する。」とされた。これらを踏まえ、引き続き厚労省と調整しつつ適切に対応する。</li> <li>(2) 業務運営体制の整備 効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、組織規程を改正し、以下の取組を実施した。</li> </ul>

<p>ことに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行うこと。</p> <p>また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第3の1の(1)イからハマまでに掲げる労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。</p> <p><b>3 業務運営の効率化に伴う経費節減等</b></p>	<p>ことに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行うこと。</p> <p><b>3 経費の節減</b></p> <p>(1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</p>	<p>ことに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行うこと。</p> <p><b>3 経費の節減</b></p> <p>(1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</p>	<p>・データアーカイブの所管を調査・解析部から研究調整部成果普及課に変更（25年4月）</p> <p><b>3. 経費の節減</b></p> <p>(1) 契約の適正化</p> <p>○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</p> <p>一般競争入札等の積極的な導入により、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、25年度契約実績は77.1%（前年度73.6%）となり、随意契約の件数は前年度29件から10件削減の19件となった。また、契約金額は、予定価格比で約23.8%の節約となった。</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><u>契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</u></td> <td>83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>64件（77.1%）</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>19件（22.9%）</td> </tr> </table> <p>なお、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、50万円未満を除く件数で81.1%（前年度84.3%）となった。</p> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><u>契約の内訳（一般競争入札基準額以下（50万円以上））</u></td> <td>95件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>見積合せ（見積合せ及び企画競争）</td> <td>77件（81.1%）</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>18件（18.9%）</td> </tr> </table> <p>○随意契約等審査委員会</p> <p>随意契約の適正性等を確保することを目的とし、契約担当部門以外から構成される「随意契約等審査委員会」（17年10月設置）を四半期毎に開催し、①契約金額が100万円以上の随意契約（競争性のある随意契約である企画競争・公募を含む）、②一者応札・一者応募の入札案件、③100万円以上の見積もり合わせの案件について、適否等の審査を行うとともに、改善策につい</p>	<u>契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</u>		83件	1	一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	64件（77.1%）	2	随意契約	19件（22.9%）	<u>契約の内訳（一般競争入札基準額以下（50万円以上））</u>		95件	1	見積合せ（見積合せ及び企画競争）	77件（81.1%）	2	随意契約	18件（18.9%）
<u>契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</u>		83件																			
1	一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	64件（77.1%）																			
2	随意契約	19件（22.9%）																			
<u>契約の内訳（一般競争入札基準額以下（50万円以上））</u>		95件																			
1	見積合せ（見積合せ及び企画競争）	77件（81.1%）																			
2	随意契約	18件（18.9%）																			

ての検討を行った。審査結果はホームページに公表している。

<審査委員会の開催状況>	対象案件
第1回（6月13日）：4～5月	・随意契約19件 ・100万円以上の見積り合わせ 5件
第2回（9月12日）：6～8月	・随意契約0件 ・100万円以上の見積り合わせ 1件
第3回（12月10日）：9～12月	・随意契約2件 ・100万円以上の見積り合わせ 3件
第4回（3月12日）：12～3月	・随意契約0件 ・100万円以上の見積り合わせ 2件

※随意契約21件の内訳は、特命随意契約20件、企画競争1件。  
（特命随意契約の件数は、東京国税局が入札主体で不落随契となった「朝霞エネルギーセンターの運営に係る経費負担（電気料金）」の1件を除く20件。）

○契約監視委員会による契約の点検、見直し  
「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（21年11月17日閣議決定）に基づき、25年度においても、前年度に引き続き監事及び外部有識者で構成される「契約監視委員会」を開催し、競争性のない随意契約の見直しを徹底して行うとともに、契約が一般競争入札等による場合であっても、真に競争性が確保されているかとの観点から、一者応札・一者応募等の全件について点検を実施した。同委員会による点検結果は、次のとおりである。

①競争性のない随意契約（25年度分）21件（随意契約20件+企画競争1件）  
全件について点検を行ったが、契約は適切に行われているという評価であった。  
このうち、機構が著作権を保有していないシステム関連の一者応札となった契約について、新システムへの更新等を含めたシステムの見直しを検討していくことを説明し、委員の理解を得た。

②一者応札・応募となった契約（25年度分）5件  
一者応札・一者応募については、入札条件の緩和の見直しといった改善点があるものの、適正に行われているとの審議結果であった。

③契約事前点検（25年度分）31件  
前回競争性のない随意契約や一者応札・一者応募等となった契約案件について、契約形態や入札仕様書案の事前点検を行い、全件において妥当性が認められた。

<25年度契約監視委員会開催状況>  
・第1回（平成25年 9月19日）  
・第2回（平成25年12月19日）  
・第3回（平成26年 3月20日）

○競争性確保のための取組  
・21年6月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間

<p>(1) 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 28 年度において、平成 23 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 28 年度において、平成 23 年度と比べて 5%以上を節減すること。</p> <p>(2) 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。）についても、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。また、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。</p> <p>(3) 契約については、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(4) 情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。</p> <p>(5) 保有資産については、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行うこと。また、法人が保有し続</p>	<p>(2) 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 28 年度において、平成 23 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 28 年度において、平成 23 年度と比べて 5%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度 1%以上の節減を行う。</p>	<p>(2) 業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、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>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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むことにより、年度期間中に 1%以上の節減を行う。</p>	<p>の十分な確保、資格要件の緩和をするなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図ったところであり、22 年 10 月からは、公告期間を平日 10 日間から 12 日間に拡大するとともに、入札公告終了日から入札日までの入札案件に係る積算期間を案件ごとに判断し、十分に余裕のある期間設定を行っている。</p> <p>・一般競争入札公告等を機構ホームページの What's New（新着情報）に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう工夫をしている。</p> <p>(2) 経費の節減</p> <p>○省資源・省エネルギー対策の推進</p> <p>政府による省エネルギー対策及び東日本大震災以降の節電の趣旨を踏まえ、機構においても夏季及び冬季の節電等に取り組むとともに、通年でも電力使用量の抑制のための対策に取り組んだ。</p> <p>(主な取組事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・夏季節電実行計画の策定及び実施</li> <li>・冬季省エネルギー対策及び節電対策の策定及び実施</li> <li>・照明設備の省エネタイプへの変更（外構照明設備等）等</li> </ul> <p>その結果、電力使用量について、対前年度比△3.2%の削減を達成した。</p> <p>○一般管理費及び業務経費の節減</p> <p>運営費交付金について、業務の効率化等を進めた結果、25 年度予算上、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一般管理費については、対前年度比△1.9%の削減を図った。 25 年度：444,390 千円（前年度：452,972 千円）</li> <li>・また、業務経費については、対前年度比△1.3%の削減を図った。 25 年度：742,109 千円（前年度：751,504 千円）</li> </ul> <p>○人件費の節減</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）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしており、16 年度から 18 年度に実施した事務職員の本俸 2%削減措置等による独自の見直しを継続して実施した結果、25 年度予算上、対前年度比△1.0%の削減を図った。</p> <p>25 年度：1,095,328 千円（前年度：1,106,557 千円）</p> <p>○給与水準の適切な管理のための取組</p> <p>機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証することとしており、25 年度においては、以下の取組を実施した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①国家公務員の給与減額支給措置に準じた給与削減（継続） 役職員給与について、平成 26 年 3 月 31 日までの間、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成 24 年法律第 2 号）に準拠した給与削減を実施した。</li> <li>②退職手当の見直し</li> </ol>
---	---	---	--

<p>ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うものとする。</p>	<p>(3) 自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10% 程度の拡大に努める。</p> <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p>	<p>(3) 自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10% 程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成 25 年度は、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p> <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p>	<p>厚生労働省から「独立行政法人における役職員の退職手当について」において必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、労使協議を経て平成 26 年 3 月 31 日付で国に準じた退職金規程の減額改正を行った（役員は、25 年 1 月 1 日付で改正済み）。</p> <p>以上の取り組みの結果、25 年度のラスパイレ指数（年齢・地域・学歴勘案）については、事務職が 100.8（前年度 99.8）となり、前年度比 1.0 ポイント増加、研究職は 92.0（前年度 93.2）となり、前年度比 1.2 ポイント減少となった。</p> <p>事務職については本俸の 2% 削減（16 年度より実施）、職務手当支給率の削減（部長：20%→15%、課長：15%→10%、課長補佐：8%→6%、16 年度より実施）後の額を基準とした定額化（22 年度より実施）、国家公務員給与と比較し 1 号俸昇給抑制期間を 1 年度延長して実施（23 年度）したことなどにより、25 年度のラスパイレ指数は、前年度を上回ったものの、その給与水準は、国家公務員とほぼ均衡したものとなった。</p> <p>機構は職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいため、引き続き給与等を勘案した人事配置を国に要請するとともに今後も国家公務員の給与水準の見直しを踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準（100 程度）を維持できるよう努めていく。</p> <p>なお、研究職の給与水準は、年齢・地域・学歴勘案で 92.0 となった。</p> <p>(3) 自己収入の拡大</p> <p>自己収入の拡大に向けた取組として、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した。その結果、25 年度の自己収入は、48,464 千円となり、22 年度と比較して 0.8% の増加となった。</p> <p>出版物販売収入：24,493 千円（26,147 千円）  <u>受講料収入</u>：23,971 千円（21,915 千円）  自己収入計：48,464 千円（48,062 千円）  ※カッコ内は 22 年度実績。</p> <p>(4) 情報セキュリティ対策の充実</p> <p>○情報セキュリティ基本ポリシー等の策定</p> <p>機構では、以下のとおり、情報セキュリティ対策のための基準等を設け、運用している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「情報セキュリティ基本ポリシー」（21年3月31日）</li> <li>・「情報セキュリティー委員会設置要綱」（21年11月1日）</li> <li>・「機構情報セキュリティ対策運用基準」（22年5月1日）</li> </ul> <p>○サーバ、職員端末の管理</p> <p>アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視するとともに、不正なアクセスが生じた際にはログから追跡を行うことができるよう、ログを取得するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。その結果、25 年度においても特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。</p> <p>また、ウイルス感染等の原因となるスパムメール対策についても、メールサーバに対策ソフトを導入するとともに、専用のウイルス対策ソフトと併用して、外部からのセキュリティ侵犯の防止に努めている。</p>
--	---	--	---



			○情報セキュリティ研修の実施 25年度は階層別に、経営層、課長職向けに情報セキュリティ研修を実施した。情報漏洩等セキュリティ事故の事例や事故が発生した場合の影響、当機構に求められる対策や現在行っている取り組みについて、注意喚起及び啓発を行った。		
評価の視点	自己評定	A	評価項目1	評定	A
(自己評価の総括理由)	<b>(理由及び特記事項)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>データアーカイブの所管を調査・解析部から研究調整部成果普及課に変更するなど、適宜見直しを図っている。</li> <li>契約監視委員会において25年度随意契約(21件(企画競争1件含))及び一者応札・一者応募(5件)等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価を得た。</li> <li>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3.5%増加して77.1%(前年度73.6%)となり、契約金額では予定価格比で約23.8%節約となった。(前年度26.6%)</li> <li>随意契約の見直しを進めた結果、基準額以上の契約における随意契約の割合は、前年度件数比で3.5%減少して22.9%(前年度26.4%)となり、件数では前年度29件から19件となり、10件の削減となった。</li> <li>16年度以降に実施した給与制度の独自の見直しを継続実施した結果、25年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)については、事務職が100.8(前年度99.8)となり、前年度比1.0ポイント増加、研究職は92.0(前年度93.2)となり、前年度比1.2ポイント減少となった。 事務職については本俸の2%削減(16年度より実施)、職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長:15%→10%、課長補佐:8%→6%、16年度より実施)後の額を基準とした定額化(22年度より実施)、国家公務員給与と比較し1号俸昇給抑制期間を1年度延長して実施(23年度)したことなどにより、25年度のラスパイレス指数は、前年度を上回ったものの、その給与水準は、国家公務員とほぼ均衡したものとなった。 機構は職員数が少数であることから、給与水準は国家公務員の人事交流により影響が生じやすいため、引き続き給与等を勘案した人事配置を国に要請するとともに今後も国家公務員の給与水準の見直しを踏まえることにより、年齢・地域・学歴勘案で国家公務員と同程度の給与水準(100程度)を維持できるよう努めていく。</li> <li>25年度の自己収入は、48,464千円となり、22年度と比較して0.8%の増加となった。</li> </ul>		<b>(委員会としての評定理由)</b> 理事長のリーダーシップの下、マネジメントの実効性が確保されるように、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的に開催するなど、適切な統制環境の下で業務運営に取り組んでいるところであり、平成25年度からは新たにリスク管理規程を策定し、リスク管理委員会を設置するなど、更なる内部統制の充実・強化を図っていることは評価できる。 また、内部統制を確保するためのモニタリング体制についても、監事による期中・期末監査を受けているとともに、独立行政法人通則法上は義務づけられていないが、独自に監査法人による監査を受けるとともに、監査法人と理事長との間で内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施しているなど、適切に機能していると評価できる。 経費の節減については、夏季及び冬期の節電対策を含めた節電対策による電力使用量の削減、政府の総人件費削減の取組を踏まえた人件費の見直し等、改善等の取組が進められている。その結果、平成25年度予算においては、平成24年度と比較して、一般管理費、業務経費、人件費ともに節減が図られており評価できる。	<b>(各委員の評定理由等)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>効率化に対しての当機構の努力は従来より高いものがある。努力を維持されていることは高く評価される。</li> <li>一定程度の費用の削減が達成されており評価できる。</li> <li>H20年度と比較しても随契はまだ高水準と思われるので、引き続き削減に向けての努力を期待したい。</li> </ul>	
<b>[数値目標]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般管理費については、平成28年度において、平成23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28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。</li> <li>人件費について、給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度1%以上の節減を行う。</li> <li>自己収入について、中期目標期間の最終年度において、平成22年度と比較して10%程度の拡大に努める。</li> </ul> <b>[評価の視点]</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各数値目標について、中期目標期間中に所期の目標を達成できるように、25年度において以下のとおり取組を進めている。</li> <li>一般管理費については、対前年度比△1.9%の削減を図った。</li> <li>また、業務経費については、対前年度比△1.3%の削減を図った。</li> <li>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)並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしており、16年度から18年度に実施した事務職員の本俸2%削減措置等による独自の見直しを継続して実施した結果、25年度予算上、対前年度費△1.0%の削減を図った。</li> <li>25年度の自己収入は、48,464千円となり、22年度と比較して0.8</li> </ul>				

	<p>％の増加となった。  (業務実績62頁「(2) 経費の節減」、62頁「(3) 自己収入の拡大」参照)</p>	
<p>・効率的かつ効果的な業務運営体制を構築しているか。また、適宜見直しを図っているか。</p>	<p>実績：○  ・データアーカイブの所管を調査・解析部から研究調整部成果普及課に変更するなど、適宜見直しを図っている。  (業務実績60頁「2 (2) 業務運営体制の整備」参照)</p>	
<p>・一般競争入札の積極的な導入等、契約の適正化が図られているか。</p>	<p>実績：○  ・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、一般競争入札等の件数の割合は77.1％(前年度73.6％)となり、契約金額では予定価格比で約23.8％の節約となった。  (業務実績60頁「3 (1) 契約の適正化等」参照)</p>	
<p>・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。</p>	<p>実績：○  ・21年6月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件を緩和するなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図ったところであるが、更に、22年10月からは、公告期間を平日10日間から12日間に拡大するとともに、入札公告終了日から入札日までの入札案件に係る積算期間を案件ごとに判断し、十分に余裕のある期間設定を行っている。  ・契約担当部門以外から構成される随意契約等審査委員会(毎四半期開催)において、随意契約案件及び一者応札・一者応募案件等について、その適正性についての審査を受けホームページに公表し、透明性を図っている。  ・一般競争入札公告等を機構ホームページのWhat's New(新着情報)に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう工夫をしている。  ・一般競争入札等の実施にあたっては、入札案件の特質を踏まえて適切なサービス等が確実に実施されるように、原課に対して契約実施状況のアンケート調査を行うなど、問題点等の把握を通じて「質の確保」にも取り組んでいる。  (業務実績61頁「3 (1) 契約の適正化等」参照)</p>	
<p>・契約監視委員会での見直し・点検を適切に行っているか。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。</p>	<p>実績：○  ・契約監視委員会において25年度随意契約(21件(企画競争1件含))及び一者応札・一者応募(5件)等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価を得た。  ・随意契約の見直しを進めた結果、基準額以上の契約における随意契約の割合は、前年度件数比で3.5％減少して22.9％(前年度26.4％)となり、件数では前年度29件から19件となり、10件の削減となった。  ・一般競争入札の結果、一者応札・一者応募となった場合には、仕様書を受け取りながら入札参加を見送った事業者から理由を聴取し、随意契約審査委員会審査においてその内容等を審査し、改善の方策を反映できるプロセスを整備した。更には、同種の案件について、直ちに意見を仕様書に反映させるなどの対応を行っている。  (業務実績61頁「3 (1) 契約の適正化等」参照)</p>	

<p>・給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証することとしている。25年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に準じた給与減額を継続した他、退職手当については、労使協議を重ね、国家公務員の退職手当に準じた見直しを実施した。</li> <li>・25年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）については、事務職が100.8（前年度99.8）となり、前年度比1.0ポイント増加、研究職が92.0（前年度93.2）となり、前年度比1.2ポイント減少となった。（業務実績62頁「給与水準の適切な管理のための取組」参照）</li> </ul>	
<p>・出版物の販売促進等を通じて、自己収入の拡大を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己収入の拡大に向けた取組として、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した。その結果、25年度の自己収入は、48,464千円となり、22年度と比較して0.8%の増加となった。（業務実績63頁「自己収入の拡大」参照）</li> </ul>	
<p>・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募は適切に行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・25年度に新たに再就職した国家公務員はいない。なお、25年度は該当がなかったため、新たな公募は行っていない。</li> </ul>	
<p>・業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視するとともに、不正なアクセスが生じた際にはログから追跡を行うことができるよう、ログを取得するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。</li> <li>・経営層、課長職向けに、情報セキュリティ研修を実施し、情報漏えい等事故の事例を紹介し、事故が発生した場合の影響や、今後、当機構で必要となる取り組み等について、啓発を行った。（業務実績63頁「（4）情報セキュリティ対策の充実」参照）</li> </ul>	
<p>・内部統制（業務の有効性・効率性、法令等の遵守、資産の保全、財務報告の信頼性等）の強化に取り組んでいるか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長のリーダーシップが発揮され、マネジメントの実効性が確保されるように、引き続き、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的で開催するなど適切な統制環境の下で業務運営に取り組むとともに、内部統制推進室を新たに設置するなど内部統制のための仕組みの充実・強化を図った。（業務実績59頁「1 組織規律の強化」参照）</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
<p><b>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</b></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><b>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</b></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> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績評価システムによる評価</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務運営等に関する意見及び評価の把握</li> </ul> <p>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。</p>	<p><b>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</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績評価システムによる評価</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務運営等に関する意見及び評価の把握</li> </ul> <p>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。</p>	<p>(1) 業績評価制度の運用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。</li> </ul> <p>さらに、独立行政法人評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っている。</p> <p>イ 業務進行管理と内部評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①理事長のリーダーシップの下、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、質の高い業務運営を行った。具体的には、担当部門からの定期的、あるいは必要な場合の随時の報告、経営会議の場における毎月の業務実績報告とその情報共有の徹底により、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っている。</li> <li>②また、業績評価規程に基づき、以下のとおり25年度計画及び業務実績の内部評価を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前評価（25年3月26日）</li> <li>・中間評価（25年7月23日、10月22日、26年1月28日）</li> <li>・事後評価（26年5月27日、6月24日）</li> </ul> </li> </ul> <p>ロ 外部評価機関による評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①24年度業務実績の事後評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>○実施状況 <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価諮問会議（25年6月24日）</li> <li>・厚生労働省独立行政法人評価委員会（25年7月31日、8月14日）</li> <li>・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（25年12月16日公表）</li> </ul> </li> <li>○評価結果等 <p>平成24年度業務実績については、厚生労働省の評価委員会において「中期目標・中期計画に沿った取組が行われ、中期計画に掲げられた目標値の達成、利用者からの高い有益度及び満足度が確保されていることから、引き続き適正な業務運営が行われている」との評価を得た。</p> <p>24年度業務実績 S評価：0項目、A評価：11項目、B評価：2項目  (23年度業務実績 S評価：3項目、A評価：12項目、B評価：2項目)</p> <p>※平成23年度までの評価項目数17が、24年度実績評価から13項目に変更。</p> </li> </ul> </li> <li>②26年度計画の事前評価</li> </ul>

			<p>○実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価諮問会議（26年3月17日）</li> </ul> <p>○評価結果等</p> <p>26年度計画の事前評価を実施し、概ね妥当との評価結果を得た。委員からは「女性の活躍促進に関して、労働市場に積極的に参入しない層についての調査研究」「キャリア形成に関する国、企業、労使等当事者間の関与についての国際比較」など、今後取り組むべき研究テーマや新たに実施・拡充すべき事業等についての指摘や「「経営」という視点を入れた政策提言をすべき」など重要な示唆がなされたことから、業務運営に反映させるために、指摘等への対応について検討を進めている。</p> <p>ハ 評価結果等の公表</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表し、透明性の確保を図っている。</li> <li>②評価委員会からの「24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。</li> <li>③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い、必要な対応を行った。</li> </ol> <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映</p> <p>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、ホームページや有識者を対象としたアンケートなどで意見を把握し、把握した意見を業務運営の改善に反映した。</p> <p>イ ホームページ等を通じた意見等の把握</p> <p>ホームページ等を通じた意見の把握及び寄せられた意見等を踏まえた業務運営の改善のための取組として、引き続き、国民の皆様の声の募集・集計・公表を行った。</p> <p>寄せられた声のほとんどは、公表している調査結果や統計資料に関する質問・照会であったことから、これらについては最新の結果やホームページの掲載場所を説明するなど、問い合わせ等に対しては迅速・丁寧な対応を行った。</p> <p>○ 意見等の件数：470件（前年度555件）</p> <p>内訳：提案・意見2（2）件、質問・照会447（551）件、その他21（2）件</p> <p>ロ 有識者アンケートの実施（資料7参照）</p> <p>○ 実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施方法：郵送アンケート調査</li> <li>・実施時期：26年2月～3月</li> <li>・調査対象：約1,960名</li> <li>内訳：学識経験者1,198名、地方行政官282名、労使関係者480名</li> <li>・回収率：33.8%</li> </ul> <p>○ アンケート結果等</p> <p>有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益であ</p>
--	--	--	--

			<p>る」との評価は、前年度（95.1%）を上回る95.9%となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、依然として高い水準を維持している。</p> <p>「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が66.8%と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が62.7%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が46.0%、「諸外国の制度比較情報」が41.6%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。</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"> <tr> <td>1. 大変有益である</td> <td>45.6%・279件</td> <td>( 40.8%・261件)</td> </tr> <tr> <td>2. 有益である</td> <td>50.3%・308件</td> <td>( 54.3%・347件)</td> </tr> <tr> <td>3. 有益でない</td> <td>1.6%・10件</td> <td>( 2.8%・18件)</td> </tr> <tr> <td>4. 全く有益でない</td> <td>0.3%・2件</td> <td>( 0.2%・1件)</td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>2.1%・13件</td> <td>( 1.9%・12件)</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>100.0%・612件 (100.0%・639件)</td> </tr> </table> <p>ハ 業務運営の改善のための取組</p> <p>①業務改善委員会</p> <p>引き続き、職員から無駄削減・業務改善に関する提案等を募集するとともに、提案のあった案件については全部門の管理職（課長級）で構成する業務改善委員会で審議する体制を整備している。</p> <p>②業務改善・冗費等の点検</p> <p>26年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、更なる改善に向けた検討を行った。</p> <p>（業務改善等の具体例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会計監査人監査業務委託の入札を複数年化することで経費を削減 △360千円（24年度比）</li> <li>・国際関連事業に係る翻訳業務の委託の入札方法を、企画競争から総合評価落札方式の競争入札に変更し、言語ごとの契約であったものを一括化することで経費を削減 △6,245千円（24年度比）</li> </ul>	1. 大変有益である	45.6%・279件	( 40.8%・261件)	2. 有益である	50.3%・308件	( 54.3%・347件)	3. 有益でない	1.6%・10件	( 2.8%・18件)	4. 全く有益でない	0.3%・2件	( 0.2%・1件)	・無回答	2.1%・13件	( 1.9%・12件)			100.0%・612件 (100.0%・639件)
1. 大変有益である	45.6%・279件	( 40.8%・261件)																			
2. 有益である	50.3%・308件	( 54.3%・347件)																			
3. 有益でない	1.6%・10件	( 2.8%・18件)																			
4. 全く有益でない	0.3%・2件	( 0.2%・1件)																			
・無回答	2.1%・13件	( 1.9%・12件)																			
		100.0%・612件 (100.0%・639件)																			

評 価 の 視 点	自己評定	A	評価項目2	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"> <li>・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。</li> <li>・26年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、更なる改善に向けた検討を行った。</li> <li>・有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度（95.1%）を上回る95.9%となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、依然として高い水準を維持している。</li> </ul>			<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基づき、事業の厳格な評価を実施するとともに、外部有識者で構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けており、多方面からの評価システムを活用していることは評価できる。</p> <p>また、業績評価システムの評価基準や評価結果については、ホームページで公表しており、透明性についても確保されている。</p> <p>有識者アンケートによる機構の業務運営及び事業成果等についての意見等の把握や、ホームページ等を通じた国民からの意見募集を広く行い、各部門の業務の改善に役立てている。</p> <p>これらの取組によって、事業進行管理が適切かつスピーディーに行われ、質の高い業務運営が行われていると評価できる。</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。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。</li> </ul> <p>（業務実績67頁「（1）業績評価制度の運用」参照）</p>	<p><b>（各委員の評定理由等）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業績評価制度をしっかりとPDCAによってスピーディーにフィードバックされているところに注目したい。評価情報の透明性の維持についても高く評価する。</li> <li>・労働問題は使用者の関わりも見逃せないので、経営者からの意見や評価をPDCAに組み込んで頂きたい。</li> <li>・適切な運営がなされていると評価できる。</li> </ul>
<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"> <li>・業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表し、透明性の確保を図っている。</li> <li>・評価委員会からの「24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。</li> </ul> <p>（業務実績68頁「（ハ）評価結果等の公表」参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多方面からの評価システムを用意し、活用していることを評価する。ただ、「研究」という業務は「財支」などとは違い、短期間で成果が見えてこないことも多々あるのが当たり前と思われる。極端に短期間あるいはものさしの間違いによって、真に優れたものが潰されることのないような仕組みも併せて持ってもらえればと期待する。</li> <li>・PDCA、フィードバック体制の整備など評価できる。</li> </ul>
<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"> <li>・ホームページ等を通じた意見の把握及び寄せられた意見等を踏まえた業務運営の改善のための取組として、引き続き、国民の皆様の声の募集・集計・公表を行った。</li> <li>・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、有識者アンケートを実施した。</li> </ul> <p>（業務実績68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>	
<p>・得られた意見・評価を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組を適切に講じているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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い、必要な対応を行った。</li> </ul> <p>（業務実績68頁「（1）業績評価制度の運用」参照）</p>	
<p>・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・26年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、更なる改善に向けた検討を行った。</li> </ul> <p>（業務実績69頁「（ハ）業務運営の改善のための取組」参照）</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績																																													
<p><b>第4 財務内容の改善に関する事項</b></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"> <li>「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。</li> <li>毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。</li> <li>中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。</li> </ul>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></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>なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></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>なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></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) 予算の措置及び執行状況</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25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>2,892</td> <td>2,769</td> <td>2,596</td> <td>2,568</td> <td>2,383</td> <td>△185</td> </tr> </tbody> </table> <p>中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、25年度においては、予算に対し一般管理費については9.7%、業務経費については2.8%、人件費については6.4%の節減となった。</p> <p>(2) 交付金債務の推移</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や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は138百万円となった。各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行っており、それぞれが合理的な理由となっている。</p> <p style="text-align: right;">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金債務</td> <td>404</td> <td>460</td> <td>198</td> <td>302</td> <td>138</td> <td>△164</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 損益推移</p> <p style="text-align: right;">(単位：千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>損 益</td> <td>5,733</td> <td>13,108</td> <td>19,840</td> <td>11,772</td> <td>1,448</td> <td>△10,324</td> </tr> </tbody> </table> <p>25年度における利益（1,448千円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。</p> <p>(4) 25年度外部委託費について</p> <p>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ており外部</p>				区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減	交付金収入予算	2,892	2,769	2,596	2,568	2,383	△185	区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減	交付金債務	404	460	198	302	138	△164	区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減	損 益	5,733	13,108	19,840	11,772	1,448	△10,324
区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減																																										
交付金収入予算	2,892	2,769	2,596	2,568	2,383	△185																																										
区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減																																										
交付金債務	404	460	198	302	138	△164																																										
区 分	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	対前年度 増 減																																										
損 益	5,733	13,108	19,840	11,772	1,448	△10,324																																										



<p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>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。</p> <p><b>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</b></p> <p>労働大学校の土地建物等については、労働大学校の国への移管時に国庫納付する。</p> <p><b>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画</b></p> <p>なし</p> <p><b>第7 剰余金の使途</b></p> <p>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。</p> <p><b>第8 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <p><b>1 情報開示の徹底</b></p>	<p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>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。</p> <p><b>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</b></p> <p>労働大学校の土地建物等については、労働大学校の国への移管時に国庫納付する。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <p>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。</p> <p><b>第7 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <p><b>1 情報開示の徹底</b> 機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報</p>	<p>委託費は449百万円と前年度388百万円より61百万円増加した。 業務類型別の内訳は以下のとおり。</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">449百万円</td> </tr> <tr> <td>・調査データ集計入力等</td> <td style="text-align: right;">187百万円（41.6%）</td> </tr> <tr> <td>・システム開発・改修</td> <td style="text-align: right;">51百万円（11.4%）</td> </tr> <tr> <td>・庁舎・施設管理</td> <td style="text-align: right;">103百万円（22.8%）</td> </tr> <tr> <td>・定型的役務提供（報告書発送等）</td> <td style="text-align: right;">27百万円（5.9%）</td> </tr> <tr> <td>・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）</td> <td style="text-align: right;">52百万円（11.6%）</td> </tr> <tr> <td>・保守・運用</td> <td style="text-align: right;">30百万円（6.6%）</td> </tr> </table> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>短期借入れは発生しなかった。</p> <p><b>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</b></p> <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（25年12月24日閣議決定）において、労働大学校については、政策研究機能と研修機能が同じ組織の下で一体的に運営され、高い相乗効果を発揮していることを踏まえ、引き続き当法人が実施することが適当であるとされた。</p> <p><b>第6 剰余金の使途</b></p> <p>使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p><b>第7 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <p><b>1 情報開示の徹底</b> ○研究テーマ等の対外的な説明 ・事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績について掲載し、対外的に分かりやすく説明している。 ○決算情報、セグメント情報の公表の充実 ・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</p>		449百万円	・調査データ集計入力等	187百万円（41.6%）	・システム開発・改修	51百万円（11.4%）	・庁舎・施設管理	103百万円（22.8%）	・定型的役務提供（報告書発送等）	27百万円（5.9%）	・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	52百万円（11.6%）	・保守・運用	30百万円（6.6%）
	449百万円															
・調査データ集計入力等	187百万円（41.6%）															
・システム開発・改修	51百万円（11.4%）															
・庁舎・施設管理	103百万円（22.8%）															
・定型的役務提供（報告書発送等）	27百万円（5.9%）															
・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	52百万円（11.6%）															
・保守・運用	30百万円（6.6%）															

<p>機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p><b>2 保有資産の見直し</b></p> <p>保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。</p> <p>第9（略） 第10（略） 第11 積立金の処分に関する事項 なし</p>	<p>の公表の充実等を図る。</p> <p><b>2 保有資産の見直し</b></p> <p>保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。</p>	<p>科目」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など、記載内容の充実を図っている。</p> <p>また、「V. 事業の説明」の「2. 財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明」において、各事業の財源及び要した費用について記載し、対外的に分かりやすい説明を行っている。</p> <p>・法人単位財務諸表の附属明細書「9. セグメント情報」について、独立行政法人会計基準の趣旨に則り主要な資産項目及び事業費用等の内訳を記載するなど、公表内容の充実を図っている。</p> <p><b>2 保有資産の見直し</b></p> <p>保有資産の必要性について見直しを行い、職員宿舍（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（2,322千円）について国庫納付を行った。</p> <p>また、機構が保有する職員宿舍（民間借上げ）については、26年度末の廃止を決定している。</p>
--	--	--

評 価 の 視 点	自己評定	A	評価項目11	評 定	A
<p>(自己評価の総括理由)</p> <p>・運営費交付金債務残高の発生状況にも留意しつつ、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>・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。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <p>・25年度における利益(約1百万円)は、期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。</p> <p>・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、25年度においては、予算に対し一般管理費については9.7%、業務経費については2.8%、人件費については6.4%の節減となった。</p> <p>実績：○</p> <p>・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、25年度においては、予算に対し一般管理費については9.7%、業務経費については2.8%、人件費については6.4%の節減となった。(業務実績71頁「(1) 予算措置状況」参照)</p> <p>実績：○</p> <p>・期中に厳格な執行管理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や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は138百万円となった。</p> <p>・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71頁「(2) 交付金債務の推移」参照)</p>			<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>予算執行等については、引き続き、一般競争入札等の推進による予算の効率的執行や経費削減に努めた結果、平成25年度決算額においては、予算額と比較し、一般管理費で「9.7%」、業務経費で「2.8%」、人件費で「6.4%」の節減を図ったことは、評価できる。</p> <p>また、平成25年度における運営費交付金債務は138百万円となっているが、これは一般競争入札等の推進等による予算の効率的執行や、人件費の給与水準見直しの継続等によるものであり、適正な業務運営が行われている。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <p>・一般管理・業務経費・人件費の各項目にわたり高い水準で目標を達成していることを高く評価したい。但し、本委員会で度々指摘されていることだが、組織の持続可能性を十分に担保されることを期待する。</p> <p>・削減に努力している様子が伺える。</p> <p>・妥当と考える。</p> <p>・引き続き適正な予算執行を期待したい。</p>	

<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>・運営費交付金については、25年度においても一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を、その他の費用については費用進行基準により適正に執行している。また、運営費交付金債務については、一般競争入札等の積極的な導入、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削減及び自己収入の確保の努力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。</p> <p>(業務実績71頁「(2) 交付金債務の推移」参照)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>・25年度において約1百万円の純利益が発生したが、これは期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めたことが主な要因であり、適切な業務運営によるものである。</p> <p>(業務実績71頁「(3) 損益推移」参照)</p>	
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>・25年度における約1百万円の純利益の発生要因は、21年度から一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用し、一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めた結果であり、運営費交付金の収益化により発生した利益である。</p> <p>(業務実績71頁「(3) 損益推移」参照)</p>	
<p>・借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・借入金は発生しなかった。</p> <p>(業務実績72頁「第4 短期借入金の限度額」参照)</p>	
<p>・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>(業務実績72頁「第6 剰余金の使途」参照)</p>	
<p>・労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。</p> <p>(業務実績72頁「1 情報開示の徹底」参照)</p>	
<p>・保有資産について効率的な活用が図られているか。また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、業務を確実に実施するための財産的基礎として政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は主として研究に、労働大学の土地・建物は主として研修に必要な資産として、有効活用している。</p> <p>・保有資産の必要性について見直しを行い、職員宿舎（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（2,322千円）について国庫納付を行った。</p> <p>・また、機構が保有する職員宿舎（民間借上げ）については、26年度末の廃止を決定している。</p> <p>(業務実績73頁「2 保有資産の見直し」参照)</p>	
<p>・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。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・互助組織に対する支出については、23年度より法人としての支出を全廃したほか、健康保険料の労使負担割合についても、23年4月分から労使折半としている。</p>	
<p>・公益法人との関係について、透明性確保に向けた点検・見直しを行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <p>・当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に対して補助金等の交付も行っていない。</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績
	<p><b>第9 人事に関する計画</b></p> <p><b>1 方針</b>                      (1) 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>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。</p>	<p><b>第8 人事に関する計画</b></p> <p><b>1 方針</b>                      (1) 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>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。</p>	<p><b>1 方針</b>                      (1) 優秀な人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 機構の運営に必要な優秀な人材を幅広く登用するため、以下のとおり採用活動を実施した。                         <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育成型任期付研究員の採用                                 <p>優秀な専門人材を幅広く登用するため、25年4月1日付で産業社会学・経済学分野の研究者1名を採用した。採用した1名が担当する研究テーマには、当該分野の第一線で活躍する優秀な外部研究者も参画し、機構内外から指導・助言を得ることにより、任期付研究員のパフォーマンスの向上等を図っている。</p> </li> <li>・ 非常勤研究員の委嘱                                 <p>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。</p> </li> <li>・ 統括研究員の公募                                 <p>研究プロジェクト「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」の担当部門を統括する統括研究員を採用するため機構ホームページ、ハローワーク、各大学院研究科等を通じて幅広く公募を行い、外部有識者3名による選考を経て、最適任者とされた者1名を9月1日付で採用した。</p> </li> <li>・ 再雇用制度の見直し                                 <p>「独立行政法人改革等に関する基本的な方針（25年12月24日閣議決定）」において常勤職員数の削減等の合理化が求められている中、引き続き組織の活力を維持しつつ、機構の目的を達成するため、定年退職後も研究部門等において引き続き退職前と同等の業務に従事することができるよう、定年再雇用制度の見直しを行った。この改革により26年度からは、定年前後を通じてモチベーションの維持がなされ、再雇用職員の能力を最大限有効活用できる見通しである。</p> </li> </ul> </li> </ul> <p>(2) 人事制度の運用                      前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果は6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。                      人事評価制度は、①組織目標の浸透、②管理職の指導・育成責任の明確化、③人材育成と業務改革の実施、④公正で納得性の高い人事の実現を目的として実施しており、こうした制度の理解を深めるため新たに赴任した職員を対象に個別に説明を行い、人事評価制度の定着に努めた。</p> <p>(3) 調査員の位置付けの検証                      前年度に行った検証結果に基づき、これまでの業務処理の蓄積により、プロセスの定型化と外部委託等の活用により調査員以外の職員においても対応が可能と判断した「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止し、要員について1名削減した。</p>

	<p>(4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p><b>2 人員の指標</b></p> <p>期末の常勤職員数について第2期末の常勤職員数（労働大学校が国へ移管された場合は、労働大学校に係る常勤職員数を除く）を上限とする。</p> <p>(参考) 平成23年度末の常勤職員数114人</p>	<p>(4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p><b>2 人員の指標</b></p> <p>平成25年度末の常勤職員数114人 (参考) 平成23年度末の常勤職員数114人(第2期末)</p>	<p>(4) 職員の専門的な資質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・部門別の必要な専門的知識や技術の習得を目的とした業務研修 78件(前年度70件) 「統計分析セミナー」、「国際労働問題シンポジウム」等</li> <li>・コンプライアンス推進に係る研修 コンプライアンス研修については、効果的・効率的な研修方法に見直すため、インターネットの活用や各部門長が講師となり各職場においてハラスメント研修を実施する等の実現可能性について勉強会を行った。</li> </ul> </li> <li>○ 研究水準の向上 関連専門誌等への論文掲載が研究員業績評価の評点に含まれていることを周知して、研究員の意欲向上を図った。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・学会誌、専門誌への論文掲載 36件(前年度43件) うち学会誌の査読論文 4件(前年度10件)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. 人員の指標</b></p> <p>年度末の常勤職員数：111人</p>
--	---	---	--

評価の視点	自己評定	A	評価項目12	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"> <li>・「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(25年12月24日閣議決定)」において常勤職員数の削減等の合理化が求められている中、引き続き組織の活力を維持しつつ、機構の目的を達成するため、定年退職後も研究部門等において引き続き退職前と同等の業務に従事することができるよう、定年再雇用制度の見直しを行った。この改革により26年度からは、定年前後を通じてモチベーションの維持がなされ、再雇用職員の能力を最大限有効活用できる見通しである。</li> <li>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、25年4月1日付で産業社会学・経済学分野の研究者1名を採用した。また、研究プロジェクト「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」の担当部門を統括する統括研究員を採用するため広く公募を行い、外部有識者3名による選考を経て、最適任者とされた者1名を9月11日付で採用した。</li> <li>・年度末の常勤職員数は111人。</li> </ul>			<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>育成型任期付研究員の採用や、常勤の研究員の行う調査研究活動に対する助言・指導等の役割を担う特別研究員の委嘱など、優秀な人材の確保・育成に向けた取組を推進し、研究の質の確保を図っていることは評価できる。</p> <p>また、職員の業務研修への参加等を積極的に奨励し、学会誌・専門誌への論文掲載を推進するなど、職員の専門的資質や研究員の意欲向上に努めていることは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由等)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価について、任期付研究員の採用は記載があるものの、常勤の研究員については今後十分な体制確保を期待する。一方で、外部からの特別研究員(とりわけ若手の調査能力の高い人材)を取り込むことは限られた人員で高い成果を出すには重要と考えられる。</li> <li>・丁寧な評価がされていると言える。</li> <li>・妥当と考える。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、25年4月1日付で産業社会学・経済学分野の研究者1名を採用した。採用した1名が担当する研究テーマには、当該分野の第一線で活躍する優秀な外部研究者も参画し、機構内外から指導・助言を得ることにより、任期付研究員のパフォーマンスの向上等を図っている。</li> <li>・研究プロジェクト「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」の担当部門を統括する統括研究員を採用するため機構ホームページ、ハローワーク、各大学院研究科等を通じて幅広く公募を行い、外部有識者3名に</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究の質を向上させるためには、優秀な人材が必要であり、採用・育成・リテンション策に工夫が必要と思われる。</li> <li>・中期目標は概ね達成されているが、職員の専門的な資質の向上において、「上回っている」とまでは言えない面がある。</li> </ul>	

	<p>よる選考を経て、最適者とされた者1名を9月1日付で採用した。  (業務実績75頁「(1)優秀な人材の確保」参照)</p>	
<p>・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果は6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</li> <li>・人事評価制度は、①組織目標の浸透、②管理職の指導・育成責任の明確化、③人材育成と業務改革の実施、④公正で納得性の高い人事の実現を目的として実施しており、こうした制度の理解を深めるため新たに赴任した職員を対象に個別に説明を行い、人事評価制度の定着に努めた。</li> </ul> <p>(業務実績75頁「(2)人事制度の運用」参照)</p>	
<p>・調査員の位置付けを検証するなど、人員構成の見直しが行われているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度に行った検証結果に基づき、これまでの業務処理の蓄積により、プロセスの定型化と外部委託等の活用により調査員以外の職員においても対応が可能と判断した「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止し、要員について1名削減した。</li> </ul> <p>・(業務実績75頁「(3)調査員の位置付けの検証」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"> <li>・職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励した。また、コンプライアンス研修については、効果的・効率的な内容とするため研修方法の見直しに関する勉強会を開催した。</li> <li>・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の研究員業績評価の評点を「最重要評価項目」としていることを周知して、研究員の意欲向上を図った。</li> </ul> <p>(業務実績76頁「(4)職員の専門的な資質の向上」参照)</p>	
<p>・人員の指標に関する計画は実施されているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度末の常勤職員数は111人。</li> </ul> <p>(業務実績76頁「2 人員の指標」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成25年度計画	平成25年度の業務の実績												
	<p><b>第10 施設・設備に関する計画</b></p> <p>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"> <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) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事</td> <td>970</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事	970	施設整備費補助金	<p><b>第9 施設・設備に関する計画</b></p> <p>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"> <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>(労働大学校) 空調・電気設備工事 機械設備工事</td> <td>180</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(労働大学校) 空調・電気設備工事 機械設備工事	180	施設整備費補助金	<p><b>第9 施設・設備に関する計画</b></p> <p>○ 25年度施設・設備の整備については、計画どおり実施した。</p> <p>○ 実施にあたり、年度当初からのより競争性の高い仕様書を作成の上、一般競争入札を実施することで、多くの入札参加業者（設計・施工監理と施工の入札参加者数計13社）を得た結果、約4,000万円の大幅な経費節減（25年度予算額比約22.6%の節減）を達成した。</p> <p>予算額：180,200千円 執行額：139,440千円（執行残額△40,760千円）</p> <p>○ 労働大学校において、空調・電気設備及び機械設備工事を実施した。</p> <p>○ 朝霞エネルギーセンター（国税庁、埼玉県警、労働大学校共有の熱原設備等）の廃止を見据え、国税庁や埼玉県警などの関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画に沿った整備を進めた。</p>
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源													
(法人本部) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事	970	施設整備費補助金													
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源													
(労働大学校) 空調・電気設備工事 機械設備工事	180	施設整備費補助金													

評価の視点	自己評定	A	評価項目13	評定	A
(自己評価の総括理由)	(理由及び特記事項) ・年度計画どおり実施するとともに、一般競争入札の徹底により、第2期中期目標期間から引き続き7年連続で経費の節減を実現した。			(委員会としての評定理由) 施設・整備の改修・更新等については、中期計画通りに着実に実施しており、また実施に当たり、より競争性の高い仕様書を作成の上、一般競争入札を実施することで、多くの入札参加業者を得た結果、大幅な経費削減を行ったことは評価できる。	
・施設及び設備に関する計画は実施されているか。	実績：○ ・25年度計画どおり、労働大学校において空調・電気設備及び機械設備工事を実施した。朝霞エネルギーセンター（国税庁、埼玉県警、労働大学校共有の熱原設備等）の廃止を見据えて、国税庁や埼玉県警などの関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画に沿った整備を進めた。 ・一般競争入札により実施し、予算額180,200千円に対し約22.6%の節減を行った。 (業務実績78頁「施設・設備に関する計画」参照)			(各委員の評定理由等) ・労働大学校の改修につき、予算を大幅に下回る実施をしたことは高く評価される。 ・妥当と考える	