

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	23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
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	6
	1 労働政策研究	6
	(2) 厚生労働省との連携等	6
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	9
	1 労働政策研究	9
	(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	9
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	13
	1 労働政策研究	13
	(4) 達成すべき具体的な目標	13
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	17
	1 労働政策研究	17
	(5) 優秀な研究者の確保と研究水準の向上	17
評価シート14	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	21
	5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修	21
	(1) 研修の効果的実施	21
	(2) 研修と研究の連携	24
	(3) 研修生に対するアンケート調査	25
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	29
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	29
	(1) 国内労働事情の収集・整理	29
	(2) 海外情報の収集・整理	31
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	35
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	35
	(3) 各種統計データ等の収集・整理	35
	(4) 図書資料等の収集・整理	36

評価区分	23年度計画記載項目	頁
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	40
	3 研究者・有識者の海外からの招へい・派遣	40
	(1) 研究者等招聘	40
	(2) 研究者等派遣	41
	(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成	41
評価シート11	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
	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言	45
	(1) 労働政策研究等の成果の普及	45
	(4) 英文情報整備	41
評価シート12	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	54
	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言	54
	(2) 政策論議の場の提供	54
評価シート13	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	61
	6 その他の事業	61
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	64
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	73
	(1) 業績評価システムの運用	73
	(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握	75
評価シート15	第3 予算、収支計画及び資金計画	79
	第4 短期借入金の限度額	80
	第5 剰余金の使途	81
	第6 その他業務運営に関する重要事項	81
評価シート16	第7 人事に関する計画	85
評価シート17	第8 施設・設備に関する計画	90

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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を、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、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する質の高い成果を出していることと認められること。なお、課題研究については、年度途中における適切な要請についても、積極的かつ機動的に応ずること。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></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。</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を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、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></p> <p>中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p>	<p><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を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、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p>特に、研究の実施に当たっては、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で掲げる雇用・人材戦略の内容に資するよう配慮するとともに、マクロ経済の動向とその影響にも注視しつつ実施する。</p> <p><b>イ プロジェクト研究</b></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。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p>	<p><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><b>イ 調査研究の実施（資料1参照）</b></p> <p>○ 第2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25のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた3件の課題研究を実施するとともに、23年度は第2期の最終年度であったことから、プロジェクト研究の5年間の各成果の知見や分析内容を再構成し、プロジェクト研究シリーズとして取りまとめた。また、緊急の政策課題に対応するために、年度途中に厚生労働省から要請された緊急調査（下記ホ参照）についても積極的に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究サブテーマ 25テーマ</li> <li>・課題研究 3テーマ</li> <li>・緊急調査 8テーマ</li> </ul> <p>○ 研究テーマについては、調査研究に関する懇談会、総合評価諮問会議等を通して把握した労使のニーズや意見を十分に踏まえ、研究部門内はもとより部門横断的な議論によって機構としての問題意識や考え方を整理し、機構役員等と厚生労働省政策統括官等との意見交換の場であるハイレベル会合等を通じて考え方を突き合わせ、非正規雇用や新成長戦略の内容等を視野に入れた研究を含む重要性の高いテーマを選定した。また、東日本大震災に関しては、厚生労働省との連携の下、震災の雇用・労働面への影響・動向の調査に取り組み、23年5月発行の『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上で成果を報告するなど、迅速に対応した。</p> <p><b>ロ 研究の実施体制（資料2参照）</b></p> <p>○ プロジェクト研究に対応して、研究部門を統括する統括研究員の下、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置している。プロジェクト研究の実施に当たっては、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する柔軟な実施体制を構築し対応している。</p> <p>とりわけ、理事長をトップとして21年度より部門横断的に開催している非正規関連研究連絡会議や「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」において、部門・専門領域の異なる研究員・調査員が連携・調整を図りつつ研究を推進した。</p> <p>○ 課題研究は、研究部門のうち研究課題に最も関連の深い部門が担当して実施した。また、研究テーマの性質に応じて、他部門と協力して研究を実施した。</p> <p>○ 研究成果のとりまとめ段階で研究発表会を実施することにより、研究所内におけるスケルトンの発表と意見交換を経て、研究内容のブラッシュアップができる体制としている。</p> <p>○ 全てのプロジェクト研究（サブテーマ）、課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から、研究成果のとりまとめに向け、厚生労働省と意見交換を行うなど、各研究を適切に推進する体制をとっている。</p> <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>

ロ 課題研究

厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。

ロ 課題研究

厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。

ロ 課題研究

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、より緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。

課題研究は、上記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。

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。

なお、年度途中における要請についても、機動的に対応する。また、東北地方太平洋沖地震に伴う新たな労働政策上の課題研究については、厚生労働省と連携の下、緊急かつ最優先のテーマとして取組を行う。

ハ 研究の実施と成果（資料3参照）

○ 各研究テーマの実実施計画策定にあたっては、理事長をトップとした研究計画ヒアリングを行い、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。年度途中においては、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うなど、調査研究活動を計画的に推進した。また、とりまとめ段階においては理事長参加の下に研究発表会を開催した。このような取組の結果、23年度は、28件の研究テーマをほぼ計画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。

ニ 政策に資する質の高い成果の確保

○ 調査研究成果は各般の政策の企画・立案に活用されている。行政の白書、審議会・研究会の報告書、専門図書等への引用件数は580件となった。中でも審議会・研究会等での引用は、過去最高（153件）であった前年度をさらに上回る185件となるなど、政策の企画立案への貢献度合いが高まっており、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、官邸で開催される新成長戦略実現会議、社会保障改革に関する集中検討会議といった政府の重要な政策課題に関する会議や、中央教育審議会（文部科学省）、産業構造審議会（経済産業省）等の他省庁の審議会等においても機構の調査研究成果が数多く活用されている。

①研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況（資料4参照）

引用件数合計	580件（前年度611件）
・白書等への引用	16件（前年度17件）
・審議会・研究会等での引用	185件（前年度153件）
厚生労働省関係	117件
労働政策審議会（本審及び各部会）	34件
社会保障審議会（本審及び各部会）	21件
研究会	62件
（今後のパートタイム労働対策に関する研究会、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議、有期労働契約研究会、非正規雇用のビジョンに関する懇談会、労使関係法研究会等）	
内閣官房・内閣府関係	40件
文部科学省関係	18件
経済産業省関係	10件
・専門図書等各種媒体への引用	379件（前年度441件）
（専門図書181件、専門誌98件、紀要96件、学会誌3件、一般誌1件）	

②審議会等への参画等

厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画	68件（前年度83件）
行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応	54件（前年度60件）
	14件（前年度23件）

③労働政策の企画立案等における活用実績（行政官アンケート）（資料5参照）

厚生労働省関係部局課室に対し過去1年間を対象に実施した行政官アンケートにおいて、回答した55課室のうち、38課室が機構の成果物等を活用したと回答しており、その全ての課室が、成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」）と回答した。

また、個別の研究成果の評価については、行政官アンケートにおいて有益と評価された研究成果が172件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば184件）となり、前年度の124件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば134件）を大きく上回った。行政官アンケートの回答においては、「労働契約法改正法案の作成の参考資料として活用した。（労働基準局労働条件政策課）」「報告書を全国の都道府県労働局に配布することにより、あっせんを実際に解決する際の参考資料として活用することができた。（大臣官房地方課労働紛争処理業務室）」「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議、同ワーキング・グループの資料として活用した（労働基準局労働条件政策課）」など、他機関では得られない行政に有益な研究テーマ及び研究成果が高く評価されており、機構の研究成果物は労働政策の企画立案等に広く活用されている。

			<p>ホ 行政への機動的対応</p> <p>○ 労働政策の企画・立案に必要な調査ニーズを四半期ごとに把握することにより、政策の企画・立案に必要な調査を時機を逸することなく短期間で実施している。</p> <p>23年度は下記8件の緊急調査を実施した。(前年度7件)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本大震災による企業活動・雇用への影響等に関する緊急調査</li> <li>・今夏の電力需給対策に係る労使の動向</li> <li>・高齢者の雇用の実態に関する調査</li> <li>・震災後の産業復興による雇用への波及効果の検証に関する調査</li> <li>・被災地における労働者の賃金水準の動向等に関する調査</li> <li>・今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査</li> <li>・留学生の就職活動の実態に関する調査</li> <li>・外国人労働者の失業に関する調査</li> </ul>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：S</p>	<p>評価：</p>	
<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>・研究テーマについては、労使懇談会や総合評価諮問会議などで把握した労使のニーズや機構の問題意識を踏まえるとともに、ハイレベル会合等における議論などを通じ、厚生労働省とも密接な連携を図りながら策定している。</li> <li>・この結果、行政の白書や審議会・研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果は580件となった。中でも審議会・研究会等での引用は、過去最高であった前年度(153件)をさらに上回る185件となるなど、政策の企画立案への貢献度合いが高まっており、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、官邸で開催される新成長戦略実現会議、社会保障改革に関する集中検討会議といった政府の重要な政策課題に関する会議や、中央教育審議会(文部科学省)、産業構造審議会(経済産業省)等の他省庁の審議会等においても機構の調査研究成果が数多く活用されている。</li> <li>・行政官アンケートにおいて有益と評価された研究成果は172件(海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば184件)と、前年度の124件(海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば134件)を大きく上回った。他機関では得られない行政に有益な研究テーマ及び研究成果が高く評価されており、労働政策の企画立案等に広く活用されている。</li> <li>・理事長をトップとして21年度より部門横断的に開催している非正規関連研究連絡会議や「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」において、部門・専門領域が異なる研究員・調査員が連携・調整を図りつつ研究を推進した。</li> </ul>		
<p>【評価の視点】</p> <p>・研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究テーマについては、ハイレベル会合、労使懇談会等において把握した行政・労使等のニーズや意見を十分に踏まえた上で、策定している。また、東日本大震災に関しては、厚生労働省との連携の下、震災の雇用・労働面への影響・動向の調査に取り組み、23年5月発行の『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上で成果を報告するなど、迅速に対応した。</li> <li>・労働政策の企画・立案に必要な調査ニーズを四半期ごとに把握することにより、政策の企画・立案に必要な調査を時機を逸することなく短期間で実施している。</li> </ul> <p>(業務実績2頁「イ 調査研究の実施」、4頁「ホ 行政への機動的対応」参照)</p>		

<p>・研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の研究テーマごとに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、成果物、スケジュール（プロジェクト研究については中期的なスケジュール）等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。</li> <li>・プロジェクト研究の5年間の各成果の知見や分析内容を再構成し、プロジェクト研究シリーズとして取りまとめた。（業務実績2頁「イ 調査研究の実施」、3頁「ハ 研究の実施と成果」参照）</li> </ul>
<p>・各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（9月、2月）を行い、適宜、研究計画の見直しを行い、調査研究活動を計画的に推進した。23年度の研究テーマは、28テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施した。（業務実績3頁「ハ 研究の実施と成果」参照）</li> </ul>
<p>・政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政の白書や審議会・研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果は580件となった。中でも審議会・研究会等での引用は、過去最高であった前年度（153件）をさらに上回る185件となるなど、政策の企画立案への貢献度合いが高まっており、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、官邸で開催される新成長戦略実現会議、社会保障改革に関する集中検討会議といった政府の重要な政策課題に関する会議や、中央教育審議会（文部科学省）、産業構造審議会（経済産業省）等の他省庁の審議会等においても機構の調査研究成果が数多く活用されている。</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> <li>・行政官アンケートにおいて有益と評価された研究成果は172件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば184件）と、前年度の124件を大きく上回った。（業務実績3頁「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」参照）</li> </ul>
<p>・研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急調査など労働問題に精通している研究員・調査員でなければ直ちに対応困難なもの、若年者研究など機構に蓄積されている研究成果を活用したものなど、他機関では成し得ない研究を行っている。これらの研究成果が数多くの行政の白書や審議会・研究会等で活用され、活用件数は過去最高の185件となった。また、行政官アンケートにおいても昨年度を大きく上回る件数の成果が有益である、と高い評価を受けている。（業務実績3頁「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」参照）</li> </ul>
<p>・研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究の実施に当たり、各研究テーマの性質や、緊急調査の要請によって、研究部門を越えた研究員・調査員の参加を促進する柔軟な実施体制を構築し対応している。</li> <li>・理事長をトップとして21年度より部門横断的に開催している非正規関連研究連絡会議や「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」において、部門・専門領域が異なる研究員・調査員が連携・調整を図りつつ研究を推進した。（業務実績2頁「ロ 研究の実施体制」参照）</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<p>(2) 厚生労働省と機構との認識の共有化を図るための意見交換等の仕組みに基づき、研究計画・実施の各段階において、当該意見交換等の内容を逐次反映させること。</p>	<p><b>(2) 厚生労働省との連携等</b> 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。</p>	<p><b>(2) 厚生労働省との連携等</b> 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。</p>	<p><b>(2) 厚生労働省との連携等</b></p> <p><b>イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見</b></p> <p>研究計画策定・研究実施等にあたり、機構自らの問題意識を踏まえつつ、ハイレベル会合をはじめとする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を図っている。特に緊急の政策課題にも迅速に対応できるように、前年度に引き続き、四半期ごとに厚生労働省の調査ニーズを把握し、機構理事長と厚生労働省政策統括官（労働担当）との定期協議を実施することで、前年度を上回る8件の緊急調査を実施するとともに、新たに厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を講師として派遣した。</p> <p>また、政策課題を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、研究テーマごとに厚生労働省の研究担当者の登録制を新たに導入し、24年度に予定する全ての研究テーマについて、厚生労働省の研究担当者と担当研究員間で計画段階での意見交換を実施し、政策課題の把握と研究テーマへの反映のための取組を行った。</p> <p>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、24年度の研究テーマや今後の政策課題等について、意見交換が行われた。</p> <p>機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議 <span style="float:right">3回（前年度4回）</span> 第1回 5月17日 第2回 7月28日 第3回 1月31日</p> <p>政策研究会の開催 <span style="float:right">5回（前年度8回）</span> 政策研究会（政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）を下記のとおり開催した。 第1回 平成22年版働く女性の実情について（7月1日） 第2回 今後の高齢者雇用に関する研究会報告書について（7月14日） 第3回 『平成23年版労働経済の分析』について（7月21日） 第4回 平成23年度年次経済財政報告「日本経済の本質的な力を高める」について（9月5日） 第5回 平成24年度労働政策の重点事項（案）について（10月12日）</p> <p>厚生労働省政策担当者との勉強会 <span style="float:right">9回（前年度11回）</span> 第1回 非正規雇用に関する調査研究報告書（6月10日） 第2回 非三大都市圏へのUIターンの促進とUIターン者を活用した内発的雇用創出活性化に係る研究（6月17日） 第3回 労働組織のソーシャルネットワーク化とメゾ調整の再構築（9月22日） 第4回 ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題（9月30日） 第5回 短時間労働者実態調査結果（10月28日） 第6回 登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識（11月11日） 第7回 労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤（11月25日） 第8回 キャリア形成支援における適性評価の意義と方法（2月17日） 第9回 職場のメンタルヘルス対策に関する調査（3月16日）</p> <p>厚生労働省コース別研修への講師派遣 <span style="float:right">3回（23年度新規）</span> ・「非正規雇用をめぐる諸課題」（11月1日） ・「労使関係と政策決定 - 三者構成原則をめぐって」（12月9日） ・「若年労働者の雇用」（1月21日）</p> <p>中間段階における各研究部門と厚生労働省との意見交換（8～9月実施） 24年度研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（11～3月実施） 23年度研究内容の最終調整・取りまとめの調整（2～3月実施）</p>

	<p>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>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>研究の実施への行政担当者の参加者数 11人(前年度48人)</p> <p><b>□ 研究機関との連携</b></p> <p>海外研究機関との連携等  海外研究機関との連携等を通じた労働政策研究の推進については、(1)各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、(2)特定の政策課題に関し各国が自国の状況について報告する、(3)機構のプロジェクト研究の推進に海外の研究者の協力を得る、などの目的に応じて多様な形態で実施している。その成果は、海外の研究者の利用を考慮し必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図っている。ホームページで公表した成果には39,700件のアクセスがあった(前年度30,100件)。</p> <p>「日韓ワークショップ」  韓国労働研究院(KLI)と、「長時間労働の現状と政策的対応」をテーマに、5月27日、ソウルで開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文(機構研究員は2本執筆)を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は韓国語に翻訳され、KLIのホームページでも公表された。共同比較研究により、重要度を増すアジア地域の労働事情に関する情報収集が推進されるとともに、研究実施のための韓国労働研究機関との連携強化が図られた。</p> <p>「日中韓ワークショップ」  中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)と「経済社会の変容と労働者能力開発、キャリア形成支援のあり方についての比較研究」をテーマに10月28日、東京で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文(機構研究員は2本)を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳され、韓国語についてはKLIのホームページでも公表された。共同比較研究により、重要度を増すアジア地域の労働事情に関する情報収集が推進されるとともに、研究実施に当たっての労働研究機関との連携強化が図られた。</p> <p>「国際比較労働法セミナー」  機構プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、従業員代表制に焦点をあて、(1)各国における従業員代表制の概要、(2)従業員代表制と団体交渉制度との関係、(3)従業員代表制の実態、(4)従業員代表制の当該国における評価・展望について、英、米、独、仏、スウェーデン、韓国、台湾、中国、オーストラリアの研究者を招き、当機構の研究員および外部の研究者、政策担当者等を交えて2月28・29の両日、東京でセミナー(「企業における従業員代表制」)を開催。厚生労働省関係各局や大学研究者ら多数のオブザーバーが積極的に議論に参加し、従業員代表制についての政策立案に関する積極的な意見交換が行われた。また、在米国の研究者の一人がスカイプ(インターネットを通じた映像・音声通信)を利用して議論に参加するなど会議の運営を工夫し、国際比較研究の議論の活性化に大きく寄与した。厚生労働省の政策担当者を対象としたアンケート結果では、「諸外国の労働法学者から詳細な労使関係の情報を得ることができ、非常に有益であった」との評価を得た。</p> <p>セミナーを通じて収集した各国の従業員代表制に関する情報は、厚生労働省に政策企画に係る基礎情報として情報提供するとともに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>研究員の講師派遣等についての外部機関からの要請</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学講師(講座) 25件(前年度21件)</li> <li>・地方行政機関、その他機関への講師(講演) 90件(前年度86件)</li> <li>・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加 62件(前年度55件)</li> </ul>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p> <p>(理由及び特記事項)</p>		<p>評定：</p>



<p>・自己評価の総括理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・23年度から新たに、厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を講師として派遣した。</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、研究テーマごとに厚生労働省の研究担当者の登録制を新たに導入し、24年度に予定する全ての研究テーマについて、厚生労働省の研究担当者と担当研究員間で計画段階での意見交換を実施し、政策課題の把握と研究テーマへの反映のための取組を行った。</li> <li>・韓国、中国の研究機関との共同ワークショップを開催し、重要度を増すアジア地域の研究機関との共同研究を推進するとともに、機構プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の調査研究で活用すること等を目的に、欧米アジア等9カ国の大学・研究機関と連携して、共同研究のセミナー「企業における従業員代表制」(2月28日、29日)を開催、その成果を厚生労働省に迅速に提供した。同セミナーにおいては、厚生労働省や大学からも多くの参加者を得、機構内外の研究・専門家による積極的議論の機会を提供し、政策の企画立案に貢献した。</li> </ul>
<p>【評価の視点】 ・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。</p>	<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、ハイレベル会合をはじめとする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を図っている。</li> <li>・23年度から新たに、厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を講師として派遣した。</li> </ul> <p>(業務実績6頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照)</p>
<p>・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究テーマの策定・実施にあたっては、研究内容がより一層政策立案に資するものとなるよう、厚生労働省の要請内容及びハイレベル会合をはじめとする研究の各段階における意見交換において把握した行政等におけるニーズや意見を研究に反映させた。また、24年度に予定する全ての研究テーマについて、厚生労働省の研究担当者と担当研究員間で計画段階での意見交換を実施し、政策課題の把握と研究テーマへの反映のための取組を行った。</li> </ul> <p>(業務実績6頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照)</p>
<p>・内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海外研究機関(欧米諸国、アジア地域)と連携した共同研究を多様な形態により実施した。ホームページで公表した共同研究等成果には、前年度(30,100件)を上回る39,700件のアクセスがあった。</li> <li>・機構プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、欧米アジア等9カ国の研究者を招き実施した、共同研究セミナー「企業における従業員代表制」(2月28日、29日)においては、厚生労働省や大学からも多くの参加者を得、機構内外の研究者・専門家による積極的議論の機会を提供し、政策企画立案に貢献した。また、成果を迅速に取りまとめ、厚生労働省に情報提供した。</li> </ul> <p>(業務実績7頁「ロ 研究機関との連携」参照)</p>

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績																									
<p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働政策の企画立案及び実施へどのように反映されたのか、当該労働政策研究の有効性を検証する仕組みに基づき、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受けること。また、当該検証及び評価の結果を公開すること。</p>	<p><b>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</b></p> <p><b>イ 成果の取りまとめ</b> 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれ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><b>ロ 法人における研究評価の実施</b> 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、</p>	<p><b>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</b></p> <p><b>イ 成果の取りまとめ</b> 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッションペーパー等として取りまとめる。</p> <p><b>ロ 法人における研究評価の実施</b> 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、内部評価と外部評価を組み合わせて行う。 労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成</p>	<p><b>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</b></p> <p><b>イ 成果の取りまとめ</b> 研究成果のとりまとめ（報告書、ディスカッションペーパー、労働政策レポート）においては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を経ることとしている。また、調査シリーズ、資料シリーズについても内部研究者等による査読を導入しており、質の高い成果の確保を目指した。 研究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）  <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">所内研究発表会（スケルトンによる）の開催</td> <td style="width: 33%;">内部研究者等による査読（レビュー）</td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td>査読（レビュー）指摘事項に留意した修正</td> <td>内容確定</td> <td>内部評価</td> </tr> <tr> <td>外部評価（リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議）</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </p> <p><b>(イ) 研究成果の取りまとめ</b> 23年度は、所内研究発表会や査読（レビュー）を通じて、取りまとめに向けた検討を加えるとともに、成果取りまとめをこれまで以上に促進した結果、取りまとめた研究成果は前年度（59件）を上回る68件となり、第2期計画期間中最多となった。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>プロジェクト研究シリーズ</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>ディスカッションペーパー</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>68</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>ロ 法人における研究評価の実施</b> 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等について、内部評価および外部評価を実施した。 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。 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、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名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会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</p>	所内研究発表会（スケルトンによる）の開催	内部研究者等による査読（レビュー）		査読（レビュー）指摘事項に留意した修正	内容確定	内部評価	外部評価（リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議）			成果物	公表済件数	プロジェクト研究シリーズ	6	労働政策研究報告書	13	ディスカッションペーパー	9	労働政策レポート	1	研究開発成果物	6	その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	33	計	68
所内研究発表会（スケルトンによる）の開催	内部研究者等による査読（レビュー）																											
査読（レビュー）指摘事項に留意した修正	内容確定	内部評価																										
外部評価（リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議）																												
成果物	公表済件数																											
プロジェクト研究シリーズ	6																											
労働政策研究報告書	13																											
ディスカッションペーパー	9																											
労働政策レポート	1																											
研究開発成果物	6																											
その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	33																											
計	68																											

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。

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。

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6参照)

調査研究成果の内部・外部評価については、2名の評価者による評価結果(5項目の視点別評価と総合評価)に基づき、5段階の定量的評価を実施した。

(評価項目)

- 趣旨・目的が明確になっているか。
- 研究方法が適切なものか。
- 研究成果・結果の水準はどうか。
- 研究成果・結果の有益度(時宜的確性も含む)。
- 政策又は政策論議活性化への貢献度。

「厚生労働省の研究助成等のあり方に関する省内検討会」において22年7月に取りまとめられた「研究助成等の改善に向けた基本的方向性について」を踏まえ、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、23年度においては、22年度の試行結果を踏まえて評価基準の検討・設定を行うとともに、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24年度研究テーマの事前評価を実施した。

(評価基準)

視点別評価

- ・研究方法は適切であるか。
- ・研究が効率的・効果的に計画されているか。
- ・政策への貢献が期待できるか。

総合評価

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。

#### 八 厚生労働省における評価等

すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。

#### 八 厚生労働省における評価等

すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。

#### 八 厚生労働省における評価

労働政策研究の成果について、「成果が政策の企画立案に役立つか」という視点から、厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、研究成果の厚生労働省における活用実績を調査した。

22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した。

[http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei\\_hyouka-h23.pdf](http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h23.pdf)

評価の視点	自己評価：A	評定：
・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>・成果取りまとめをこれまで以上に促進した結果、前年度(59件)を上回る68件となり、第2期計画期間中最多となった。</li> <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、23年度においては、22年度の試行結果を踏まえて評価基準の検討・設定を行うとともに、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24年度研究テーマの事前評価を実施した。</li> <li>・研究成果の取りまとめ(報告書、ディスカッションペーパー、</li> </ul>	

	<p>労働政策レポート)において、必ず一連のピアレビュー(内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読(レビュー))を行い、また、調査シリーズ、資料シリーズについても査読(レビュー)を実施することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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、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名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会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。</li> <li>・22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した。</li> </ul>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> </ul>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果とりまとめをこれまで以上に促進した結果、前年度を上回る68件と第2期計画期間中最多の研究成果を取りまとめた。</li> <li>・研究成果の取りまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー(内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読(レビュー))を行い、また、調査シリーズ、資料シリーズについても査読(レビュー)を実施することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。</li> <li>・研究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> <p>(業務実績9頁「イ 成果のとりまとめ」参照)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究について、第三者(外部専門家)による評価が実施されているか。</li> </ul>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <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、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名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会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。</li> <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、23年度においては、22年度の試行結果を踏まえて評価基準の検討・設定を行うとともに、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24年度研究テーマの事前評価を実施した。</li> </ul> <p>(業務実績9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>・内部評価を適切に行っているか。</li> </ul>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

	<p>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5項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。  (業務実績9頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照)</p>	
<p>・すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。</p>	<p>実績：  ・労働政策研究の成果について、「成果が政策の企画立案に役立つか」という視点から、厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、研究成果の厚生労働省における活用実績を調査した。  (業務実績10頁「ハ 厚生労働省における評価」参照)</p>	
<p>・検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</p>	<p>実績：  ・22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した。  (業務実績10頁「ハ 厚生労働省における評価」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績																					
<p><b>(4) 達成すべき具体的な目標</b> 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>イ 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の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><b>(4) 達成すべき具体的な目標</b> 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>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確か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>有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p>	<p><b>(4) 達成すべき具体的な目標</b> 次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>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確か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>有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p>	<p><b>(4) 達成すべき具体的な目標</b></p> <p>イ 外部評価の結果（資料7参照）</p> <p>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名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会による外部評価結果は、評価対象として評価を受けた件の成果のうち20件、87.0%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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部評価の実施件数23件（前年度21件） <ul style="list-style-type: none"> <li>10月26日開催 4件（S：1件、A：3件、B：0件、C：0件、D：0件）</li> <li>3月12日開催 2件（S：0件、A：2件、B：0件、C：0件、D：0件）</li> <li>6月14日開催 17件（S：1件、A：13件、B：3件、C：0件、D：0件）</li> </ul> </li> <li>外部評価でA以上を獲得した件数・割合 20件・87.0%（前年度19件・90.5%）</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1703 1037 2778 1262"> <thead> <tr> <th></th> <th>S(最優秀)</th> <th>A(優秀)</th> <th>B(普通)</th> <th>C(要努力)</th> <th>D(不足)</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内部評価結果</td> <td>3</td> <td>19</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>外部評価結果</td> <td>2</td> <td>18</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table> <p>ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果（資料8参照）</p> <p>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「有益である」との評価は、前年度とほぼ同じ94.7%（95.1%）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。 「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67.1%と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が60.4%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が49.2%、「諸外国の制度比較情報」が41.2%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> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 大変有益である 41.1%・253件（40.0%・239件）</li> <li>2. 有益である 53.6%・330件（55.1%・329件）</li> <li>3. 有益でない 2.3%・14件（2.8%・17件）</li> <li>4. 全く有益でない 0.2%・1件（0.2%・1件）</li> <li>・無回答 2.9%・18件（1.8%・11件）</li> </ul>		S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計	内部評価結果	3	19	1	0	0	23	外部評価結果	2	18	3	0	0	23
	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計																		
内部評価結果	3	19	1	0	0	23																		
外部評価結果	2	18	3	0	0	23																		

八 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。

労働政策の企画立案等における活用

プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。

また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

労働政策の企画立案等における活用

プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。

また、課題研究については、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

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453名（前年度442名）のうち「有益である」との回答は441名（97.4%）と、前年度（97.5%）と同水準の高い評価を得ており、年度目標（3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている。

- ・「機構の調査研究成果を利用したことがある」 453名（前年度442名）
- ・うち「有益である」 441名 97.4%（前年度431名 97.5%）
- ・うち「有益でない」 4名 0.9%（前年度 6名 1.4%）

## 八 労働政策の企画立案等における活用

厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（A以上）の評価が年度目標（プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保）を大きく上回る高水準の評価を得た。（資料9参照）

- ・プロジェクト研究（サブテーマ） 97.8%（44/45件）  
（うち、「非常にそう思う」：23件、「そう思う」：21件、「あまりそう思わない」：1件）
- ・課題研究 100%（1件）  
（うち、「非常にそう思う」：1件、「そう思う」：0件）

機構の研究成果は、厚生労働省の行政担当官によって適宜労働政策の企画立案等に広く活用された。

（活用例）

- ・労働政策研究報告書No.141「学卒未就職者に対する支援の課題」  
22年度半ばより抜本的に拡充した新卒者対策について、今後更に対策を充実させることとしている。本研究には今後更に新卒者対策を充実させるために必要な知見・提言が多く盛り込まれており（例：公的機関による企業情報の蓄積、潜在求職者への支援、小さな市場の創設など）、今後の対策等の企画に当たり参考資料としている。  
（職業安定局若年者雇用対策室）

- ・労働政策研究報告書No.133「個別労働関係紛争処理事案の内容分析 非解雇型雇用終了、メンタルヘルス、配置転換・在籍出向、試用期間及び労働者に対する損害賠償請求事案」

非解雇型雇用終了、メンタルヘルス事案など、具体的な事案の内容や事案特有の問題点を幅広く収集でき、また申請内容に応じた解決（合意）状況、解決金額、処理期間が分析されていることから、当報告書を全国の都道府県労働局に配布することにより、あっせんを実際に解決する際の参考資料として活用している。

（大臣官房地方課労働紛争処理業務室）

- ・労働政策研究報告書No.123「個別労働関係紛争処理事案の内容分析 雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係」  
労働契約法改正法案の法案作成にあたり、参考資料として活用した。  
（労働基準局労働条件政策課）

- ・資料シリーズNo.100「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査 予防・解決に向けた労使の取組み」

本研究で明らかにされたいわゆるパワハラ問題に対する労組や企業の取組を基に、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」において、この問題の予防・解決のための労使の取組の在り方を検討し、ワーキング・グループ報告（以下「報告」）において、この問題の予防・解決に取り組む労使の取組例（ひな形）という形に整理して社会に提示することができた。労組や企業の取組の実態把握すら困難を極める中、この問題に積極的に取り組む労組や企業を探り当て取組の実態を収集・整理した意義は大きく、報告において提示された労使の取組例は、今後の労使による職場のパワーハラスメ

ント対策の雛形として利用されることが見込まれる。  
 (労働基準局労働条件政策課)

・研究開発成果物「第4回改訂 厚生労働省編職業分類 職業分類表 改訂の経緯とその内容」

改訂案には、最近の職業の変化が適切に反映されるとともに、日本標準職業分類との整合性も確保されており、労働政策審議会に報告後、23年6月13日に改定厚生労働省編職業分類として制定され官民の労働力需給調整機関において使用されることとなった。具体的な求人・求職に職業分類による職業分類番号を付与することが職業紹介業務等の出発点であり、今後、ハローワーク、民間労働力需給調整機関における求人・求職のマッチング等にこの職業分類が日常的に活用されることとなり、また職業分類別に見た職業動向は、国の雇用政策の企画立案のために活用されることとなる。  
 (職業安定局首席職業指導官室)

評価の視点

自己評価：A

評定：

(理由及び特記事項)

・外部評価結果は、評価を受けた23件の成果のうち20件、87.0%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。  
 ・また有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については94.7%、研究成果については97.4%と、年度目標(3分の2以上)を大きく上回っている。また、厚生労働省の担当部局によるプロジェクト研究及び課題研究の評価は、「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う(A)」以上の評価がほとんどとなり、年度目標(プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保)を大きく上回る高水準となった。

【数値目標】

・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。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
70.4%	75.0%	90.0%	90.5%	87.0%

・外部評価結果は、評価を受けた23件の成果のうち20件、87.0%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。  
 (業務実績13頁「イ 外部評価の結果」参照)

【数値目標】

・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。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
96.2%	97.0%	96.8%	97.5%	97.4%

・有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については94.7%、研究成果については97.4%と、年度目標(3分の2以上)を大きく上回っている。  
 (業務実績13頁「ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果」参照)



**【数値目標】**

- ・プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。
- ・課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
プロジェクト研究	100%	100%	100%	100%	97.8%
課題研究	100%	100%	100%	100%	100%

**【評価の視点】**

- ・労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。

**実績：**

- ・厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う(A)」以上の評価がほとんどとなり、年度目標(プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保)を大きく上回る高水準となった。
    - ・プロジェクト研究(サブテーマ) 97.8%(44/45件)
    - ・課題研究 100.0%(1件)
- (業務実績14頁「八 労働政策の企画立案等における活用」参照)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
	<p><b>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</b></p> <p>イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。</p> <p>この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。</p>	<p><b>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</b></p> <p>中核となる研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を常勤研究員として確保・育成する。</p> <p>外部人材の活用 常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用する。 機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、公募を行う。</p>	<p><b>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</b></p> <p><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b></p> <p>育成型任期付研究員の採用 優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）、第2次審査（論文）、第3次審査（研究発表会・面接）を実施し、労働法の研究者2名の内定者を決定した。 ・24年度 4月1日付採用者2名（労働法）</p> <p>機構業務への理解を深め、かつ厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を促した。</p> <p>任期付研究員について、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果の取りまとめを奨励している。23年度は、任期付研究員が主担当で執筆した計4本の外部評価対象成果物すべてが外部評価において優秀（A評価以上）と評価された。</p> <p>研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。 その結果、当機構の研究員が「職業相談の向上を目指した研修プログラムの開発・効果分析及び実施支援に関する実践報告」により日本産業カウンセリング学会の「第1回実践賞」（会員の産業カウンセリングにおける優れた実践活動を顕彰するため、その活動内容のオリジナリティ、困難な場面に挑戦した価値、現場に生かせる知見の有無、社会的影響性等を審査し、優れていると認められる個人または団体に贈られる賞）を受賞するなど、学会活動等を通じた研究者の育成が図られている。</p> <p>・学会への加入実績 <span style="float: right;">46学会(前年度42学会)</span></p> <p><b>ロ 外部人材の活用</b></p> <p>非常勤研究員の採用 ・時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員9名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。 ・当機構の調査研究事業全般について特別研究員が一同に会して意見交換等を行う「特別研究員会議」を24年2月14日に開催し、今後の労働政策研究の方向性とニーズについて意見をいただくなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。</p> <p>幅広い外部人材等の活用 民間実務家の研究参加を促進した結果、42人（前年度45人）の外部研究者が研究に参加した。また、企業実務家等へのヒアリングを前年度を大幅に上回る320件（前年度223件）実施し、各研究において政策担当者、労使関係者のみならず、民間企業等における実務家を引き続き活用した。 外部研究者等の研究参加 <span style="float: right;">42人(前年度45人)</span> ・大学 <span style="float: right;">25人</span></p>

	<p>さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。</p> <p>□ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<p>研究者の業績評価の実施 研究者の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。</p> <p>研究水準の向上 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・その他研究機関 6人</li> <li>・民間の実務家 11人</li> <li>（企業・団体関係、高校中学教員等関係者、カウンセラー、労使関係者）</li> <li>企業等に対するヒアリング等の実施 320件（前年度223件）</li> </ul> <p><b>八 研究員の業績評価制度</b></p> <p>研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、「研究員活動記録システム」及び「研究活動等自己申告書様式」等を最大限活用し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、研究員のパフォーマンスの維持向上等を図った。</p> <p>研究員業績評価会議（24年6月20日）において23年度実績に係る研究員業績評価を確定し、最終評価結果の通知を行った。</p> <p>業績評価と調査研究事業の事業実績との関係 評価者との個別面接において、評価結果を詳しく説明するとともに、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、業績の維持向上につながっている。</p> <p><b>二 研究水準の向上</b></p> <p>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「相対重要項目」から「最重要項目」に見直したことを積極的に周知して、研究員の意欲向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学会誌・専門誌への論文掲載 26件（前年度33件）</li> <li>うち学会誌の査読論文 4件（前年度4件）</li> </ul> <p>研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書（単著・単行本）の発行を奨励しているが、23年9月に発行した研究双書『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞した。「沖永賞」は、労働問題に関する図書・論文のうち、社会的に有意義でかつ優れたものを、労働問題リサーチセンターが表彰しているものであり、機構の研究員の研究水準が高く評価されたものである。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>		<p>評定：</p>
<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>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、労働法の研究者2名の内定者を決定した。</li> <li>・23年9月に発行した研究双書『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞した。「沖永賞」は、労働問題に関する図書・論文のうち、社会的に有意義でかつ優れたものを、労働問題リサーチセンターが表彰しているものであり、機構の研究員の研究水準が高く評価されたものである。</li> <li>・研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。その結果、当機構の研究員が「職業相談の向上を目指した研修プログラムの開発</li> </ul>		

	<p>・効果分析及び実施支援に関する実践報告」により日本産業カウンセリング学会の「第1回実践賞」を受賞するなど、学会活動等を通じた研究者の育成が図られている。</p>
<p>【評価の視点】 ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</p>	<p>実績： ・機構業務への理解を深め、かつ厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。 ・研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。 ・研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書（単著・単行本）の発行を奨励しているが、23年9月に発行した研究双書『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞した。「沖永賞」は、労働問題に関する図書・論文のうち、社会的に有意義でかつ優れたものを、労働問題リサーチセンターが表彰しているものであり、機構の研究員の研究水準が高く評価されたものである。 （業務実績17頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、18頁「ニ 研究水準の向上」参照）</p>
<p>・優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。</p>	<p>実績： ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）、第2次審査（論文）、第3次審査（研究発表会・面接）を実施し、労働法の研究者2名の内定者を決定した。 ・時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員9名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。 （業務実績17頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、「ロ 外部人材の活用」参照）</p>
<p>・政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めると外部の幅広い人材の活用を図っているか。</p>	<p>実績： ・民間実務家の研究参加を促進した結果、42人（前年度45人）の外部研究者が研究に参加した。また、企業実務家等へのヒアリングを前年度を大幅に上回る320件（前年度223件）実施し、各研究において政策担当者、労使関係者のみならず、民間企業等における実務家を引き続き活用した。 （業務実績17頁「ロ 外部人材の活用」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： ・評価者と被評価者の個別面接において、評価結果を詳しく説明する等、研究員との間で相互理解を深める取組により、研究成果の質の向上等につながっている。 ・個別面接を通じて次年度以降の努力すべきポイント等について研究員の理解を深め、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行うことにより、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、業績の維持向上につながっている。 （業務実績17頁「ハ 研究員の業績評価制度」参照）</p>

・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。

実績：

- ・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「相対重要項目」から「最重要項目」に見直したことを積極的に周知して、研究員の意欲向上を図った。
  - ・研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書（単著・単行本）の発行を奨励している。
- （業務実績18頁「二 研究水準の向上」参照）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>研究員による研究成果を活かすとともに、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図ることにより、労働行政機関で必要な知識やノウハウ等が取得できる労働行政担当職員研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、労働政策研究に活かすこと。</p> <p>これらにより、労働政策研究及び労働行政担当職員研修双方の活性化を一層図ること。</p>	<p><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 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、別等を効果的かつ効率的に実施するため、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図るほか、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b> 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 労働関係事務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 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b> 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 労働関係事務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 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、厚生労働省の要望等に対応しつつ、研修コースの新設（求人事業所サービス研修）及び一部科目を地方移管した研修実施計画を作成し、研修生からのアンケート結果の分析も踏まえ、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。</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><b>イ 研修内容の充実等</b></p> <p>コースの新設 「求人事業所サービス研修」 最近の厳しい雇用失業情勢下においてハローワークにおけるマッチングの効率性を向上させるためには、求職者に対するサービスは勿論、求人事業主に対するサービス（求人受理、求人充足、求人開拓、雇用管理相談等）が従前にも増して重要になってきていることから、ハローワーク等で求人業務を担当している職員に対し必要な専門知識及び技能を修得させるため、「求人事業所サービス研修」を新設した。</p> <p>研修科目の見直し 研修生の評価、要望等も踏まえつつ、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。</p> <p>(主要な見直し例) 厚生労働省新規採用職員研修 より実践的な内容とするため、「先輩との意見交換」、「対外説明資料作成技法」の科目を新設する等研修カリキュラムの充実を図った。</p> <p>障害者雇用 精神障害者支援団体の障害者就労支援に関する新たな科目を追加するとともに内部障害者に係る講義内容の改変等研修内容の見直しを図った。</p> <p>また、独立行政法人の事務・事業の見直しの趣旨を踏まえ、公務員倫理や情報公開関連科目等地方で実施が可能なものについては削減し重点化を図った（(4)その他 イ「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(閣議決定)等を踏まえた見直し等」参照）。</p> <p>研修手法及び教材の改善 研修生同士が話し合っって困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオを作りシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック（シナリオ作成タイプ）」を作成した。</p> <p>職業指導 専門研修で実施している「成功体験ワークショップ」の教材について、研修生のアンケート調査の結果を基に、研修生が自分の「職業能力」や「仕事上の強み」をより認識することができるよう改訂した。</p> <p>各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、12件のテキストを改訂した。</p>

各コースにおいて講義ポイントの絞り込み、実践活用を前提とした演習の充実、きめ細かな教材の活用、より使いやすい演習プログラムの改善を行う等、より効果的な研修の展開に努めた。

「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。

夏季節電対策の実施に伴う対応

夏季節電対策のため、休校期間（7月9日～8月28日）を設けたことにより、一部の研修を中止・統合したものの、実施日程の変更等機動的に対応することにより、当初の研修計画を概ね全て実施した（6コースについて日程の変更、2コース（前期・後期）については統合の上短縮、1コースについては当該期間における実施回を中止の上他の回と統合）。

研修実績

	研 修 名	人 数	有 意 義 回答人数	有意義回答率
	(一般・基礎)			
1	厚生労働省新規採用職員	19	19	100.0
2	新任労働基準監督官（前期）	76	74	97.4
3	新任労働基準監督官（後期）	77	74	96.1
4	新任労働基準監督官	95	90	94.7
5	第1回労働行政職員（基礎）	112	111	99.1
6	第2回労働行政職員（基礎）	122	121	99.2
	(一般・上級)			
7	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	28	28	100.0
8	第1回労働基準監督官（上級）	31	31	100.0
9	第2回労働基準監督官（上級）	32	32	100.0
10	第1回労働基準行政職員（上級）	28	26	92.9
11	第2回労働基準行政職員（上級）	10	10	100.0
12	第3回労働基準行政職員（上級）	18	17	94.4
13	第1回職業安定行政職員（上級）	14	14	100.0
14	第3回職業安定行政職員（上級）	24	24	100.0
15	第4回職業安定行政職員（上級）	23	23	100.0
16	第5回職業安定行政職員（上級）	22	21	95.5
17	第6回職業安定行政職員（上級）	11	11	100.0
	(専門)			
18	メンタルヘルス担当者	42	42	100.0
19	労働紛争調整官	35	35	100.0
20	検査業務	46	45	97.8
21	新任労働保険適用徴収業務担当者	51	50	98.0
22	第1回労働保険適用徴収	40	40	100.0
23	第2回労働保険適用徴収	41	37	90.2
24	労働基準監督官専門	78	78	100.0
25	安全衛生専門（前期）	19	19	100.0
26	安全衛生専門（後期）	19	19	100.0
27	産業安全専門官	23	22	95.7
28	労働衛生専門官	26	26	100.0
29	放射線管理（基礎）	17	17	100.0
30	放射線管理（上級）	8	8	100.0

31	賃金指導業務	57	56	98.2
32	労災補償保険審査	46	46	100.0
33	労災補償訟務	36	36	100.0
34	第1回労災保険給付	50	48	96.0
35	第2回労災保険給付	45	45	100.0
36	第3回労災保険給付	34	34	100.0
37	労災診療費審査	52	51	98.1
38	労災保険求償債権	29	29	100.0
39	第1回職業指導	28	28	100.0
40	第2回職業指導	35	35	100.0
41	第3回職業指導	41	39	95.1
42	第4回職業指導	35	35	100.0
43	第1回職業指導 A	36	35	97.2
44	第2回職業指導 A	31	28	90.3
45	第1回職業指導 B	22	22	100.0
46	第2回職業指導 B	23	23	100.0
47	第3回職業指導 B	36	36	100.0
48	第1回職業指導	35	34	97.1
49	第2回職業指導	44	44	100.0
50	第1回求人事業所サービス	35	34	97.1
51	第2回求人事業所サービス	19	18	94.7
52	障害者雇用（前期・後期）	52	51	98.1
53	地方障害者雇用担当官等	26	26	100.0
54	第1回事業主指導	30	30	100.0
55	第2回事業主指導	54	52	96.3
56	第3回事業主指導	45	45	100.0
57	需給調整事業関係業務	59	59	100.0
58	第1回雇用保険	57	54	94.7
59	第2回雇用保険	62	62	100.0
60	債権（雇用勘定）	26	26	100.0
61	雇用均等行政職員	30	29	96.7
62	毎月勤労統計調査	42	39	92.9
	（管理監督者）			
63	労働基準監督署長	47	47	100.0
64	第1回公共職業安定所長	32	32	100.0
65	第2回公共職業安定所長	29	29	100.0
66	第3回公共職業安定所長	25	25	100.0
67	労働基準監督署課長A	52	51	98.1
68	第1回労働基準監督署課長B	25	23	92.0
69	第2回労働基準監督署課長B	39	37	94.9
70	第3回労働基準監督署課長B	48	45	93.8
71	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	44	43	97.7
72	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	48	48	100.0
73	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	32	31	96.9
74	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	48	46	95.8
75	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	38	38	100.0
	合 計	2,946	2,888	98.0

23年度においては、年度平均で85%以上の者から「有意義」との評価を得ることを目標に受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行って研修内容の充実に努めた。この結果、「有意義」との回答は98.0%となり、年度計画（85%以上）を13.0ポイント上回り、前年度実績（98.0%）同様、高い水準を維持した。



**ロ 研究員の研修への参画**

研究員がその研究成果を活かした研修実施に積極的に参画する。

**ハ 研修に対する要望の把握**

労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。

**(2) 研修と研究の連携**

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。

特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

**ロ 研究員の研修への参画**

研究員がその研究成果を活かした研修実施に積極的に参画する。

**ハ 研修に対する要望の把握**

労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。

**(2) 研修と研究の連携**

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。

特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

**ロ 研究員の研修への参画**

研究員が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。  
23年度は前年度と比べ、職業指導 専門研修の実施回数の減(5回から4回)などにより参画数は減少したものの、引き続き延べ80人(前年度同91人)と高い水準となった。

研修への研究員の参画実績 延べ80人

- 厚生労働省新規採用職員研修(1人 4/11)
- 求人事業所サービス研修(2人 12/14、2/8)
- 職業指導 専門研修(15人 6/7- 3/5)
- 職業指導 A専門研修(48人 6/21- 3/1)
- 職業指導 B専門研修(9人 9/30-11/18)
- 職業指導 専門研修(5人 8/31- 9/14)

**ハ 研修に対する要望の把握**

24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。

特に、現下の厳しい雇用情勢の中で若年者の雇用対策を推進するためには担当者の企画等能力を向上させることが不可欠であることから、これに必要な専門的知識及び技術を修得するための「若年者雇用対策担当者研修」を新設することとした。

**(2) 研修と研究の連携**

研究員が研修に参画することにより研究成果を研修に反映させるとともに、研修を通じて把握した問題意識、課題等について研究に反映させているところであり、23年度においては上記(1)ロのほか以下取り組みを行った。

イブニングセッションの開催: 23回(前年度21回)

研修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。

23年度においては、非正規労働者等、焦眉の課題に関する研究等について、前年度を上回る23回実施した。

- ・「最低賃金の引き上げによる雇用等への影響に関する理論と分析」(4月19日)
- ・「個別労働紛争とその処理の実態～解雇事案を中心に～」(5月10日)
- ・「成功体験ワークショップ」(6月3日、6月27日、9月7日、11月16日、2月23日)
- ・「職場のいじめ・いやがらせ」(6月9日)
- ・「職業分類が変わる」(6月15日、6月29日、9月7日)
- ・「求人企業サービス」(7月6日)
- ・DVD教材「よりよい職業相談を行うために - 困難場面への対応 - 」の活用のポイント(8月30日、9月14日)
- ・「職業相談シミュレーション」(10月4日、10月17日、11月17日)
- ・「こんな時どうする? - 職業相談の困難場面での対応マニュアルの紹介 - 」(11月15日)
- ・「契約社員の人事管理と就業実態」(12月5日)
- ・「高年齢者雇用管理における現状と課題」(1月12日)
- ・「非正規雇用増加のメカニズム」(2月6日)
- ・「ジョブカード制度の現状と課題」(2月29日)
- ・「派遣労働でキャリアは培えるか?」(3月8日)

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

- ・ 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。

(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

職業指導/キャリアガイダンスツール講習会：5回（前年度5回）

研修生等を対象に、開発したツールの講習会を実施し、前年度を上回る142名（前年度128名）の研修生等が参加した。参加した研修生等からは「今までに体験したことのないプログラムであり、大変参考になった。」「職業ブランクのある中高年のクライアントの相談に行き詰まっていたが、このツールを使用してみて相談をすすめる糸口にしたい。」「若年層への対策のために受講を希望したが障害者（特に発達障害者）にも有効に使用できそうだと思い、希望を持った。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

- ・「VRTカード」講習会 (2回 57名)
- ・「VPI職業興味検査」講習会 (1回 24名)
- ・「キャリアシミュレーションプログラム」講習会 (1回 34名)
- ・キャリア・インサイトMC講習会 (1回 27名)

研修と研究の連携による研修教材の改定

- ・ 研修生同士が話し合っって困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオをつくりシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック（シナリオ作成タイプ）」を作成した（再掲）
- ・ 職業指導 専門研修で実施している「成功体験ワークショップ」の教材について、研修生のアンケート調査の結果を基に、研修生が自分の「職業能力」や「仕事上の強み」をより認識することができるよう改訂した（再掲）

### (3) 研修生からの評価

全体で「有意義」との回答率は、前年度の実績（98.0%）同様、年度計画（85%以上）を大きく上回る98.0%となった。

#### 参加者アンケート

( )内は前年度

1 有意義だった	68.6%・2,021名	(68.2%・2,310名)
2 まあ有意義だった	29.4%・867名	(29.8%・1,009名)
3 どちらともいえない	1.6%・48名	(1.7%・56名)
4 あまり有意義でなかった	0.3%・8名	(0.3%・9名)
5 有意義でなかった	0.1%・2名	(0.1%・2名)
・ 無回答	0名	(0名)
	2,946名	(3,386名)

#### 具体的内容

〔有意義だった理由〕

- ・ 講義の内容が、理論だけではなく実際の現場を意識できるプログラムになっているように感じた。また、他のメンバーと話すことにより、気づかされること、参考になることが多くあり、とても有意義であった。
- ・ ほとんどの講義が実務とマッチしており、新たな知識の修得ができ、また、自分の間違った解釈が是正され、今後役に立つことが多かった。
- ・ 講師の方々の豊富な経験と知識を生かした講義を受講できて大変良かったと思う。
- ・ 全体のカリキュラムが実践に活用できるものばかりで、特にロールプレイングでは、自分の対応について客観的な意見をいただいたのは初めてだったので非常に有意義な研修であった。

### (4) その他

- イ 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(閣議決定)等を踏まえた見直し等

行政刷新会議による事業仕分け(22年4月23日)の評価結果等を踏まえ、その後、労働行政関係担当職員研修(労働大学校)については「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)において、「研修の質の維持向上を図り

			<p>つつ、規模を縮減の上、国が実施する。その際、都道府県労働局で実施可能な研修については、都道府県労働局に移管する。」とされたところである。</p> <p>このため、国への移管について、厚生労働省と協議しながら、検討を進めるとともに、閣議決定の趣旨を踏まえ、23年度研修実施計画において、研修科目のうち、公務員倫理、情報公開関連科目等、都道府県労働局でも実施が可能なものについて削減することとした。</p> <p>地方における研修を支援するため、厚生労働省の要請を受け、同省と協力して新任職員を対象とした労災補償業務（給付）と雇用保険業務の研修テキストを開発した。</p> <p>□ 新しい研修効果測定の試行実施 研修効果を適切把握するため、研修終了時における研修生による評価に加え、12の研修コースについて、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試行実施した。 なお、これを踏まえ、24年度から本格実施することとしている。</p> <p>八 東日本大震災により被災した新卒者等への支援 東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学校の宿泊施設を無償で提供した。また、受講希望の宿泊者に対し、研修及び研究を通じて得られた知見を活用して、就職支援のためのセミナーを実施するとともに、厚生労働省が実施する被災した新卒者向けの就職面接会についても、労働大学校の施設の一部を会場・宿泊施設として提供した。</p> <p>【年度実施期間：23年5月10日～24年3月31日】 宿泊等の実績 ・宿泊者数 延べ321人、857人泊 ・セミナー受講者数 16回実施、延べ143人受講 ・就職面接会 4回実施、延べ238人参加</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：S</p>		
<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>・平均の有意義度が85%以上になるようにするとともに、前年度実績同様の高水準を維持することを目標として、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、実務に関する講義・演習時間の拡充及び事例研究・事例検討の実施方法の改善などによって研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は、前年度同様に年度計画を大きく上回る高水準を維持し、98.0%（前年度98.0%）となった。</li> <li>・イブニングセッションを前年度を上回る23回開催するとともに、その場を活用して「職業相談シミュレーションワークブック（シナリオ作成タイプ）」を開発するなど研修と研究の緊密な連携を推進した。</li> <li>・また、ハローワーク等で求人業務を担当している職員に対し必要な専門知識及び技能を修得させるため、「求人事業所サービス研修」を新設するなど、研修生の評価・要望等も踏まえ、研修内容の見直しを行った。</li> <li>・地方における研修を支援するため、厚生労働省と協力して新任職員を対象とした労災補償業務（給付）と雇用保険業務の研修テキストを開発した。</li> <li>・東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を</li> </ul>		

支援するため、労働大学の宿泊施設を無償で提供した。また、受講希望の宿泊者に対し、研修及び研究を通じて得られた知見を活用して、就職支援のためのセミナーを実施するとともに、厚生労働省が実施する被災した新卒者向けの就職面接会についても、労働大学の施設の一部を会場・宿泊施設として提供した。

【数値目標】  
 ・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「有意だった」との評価を得る。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
97.2%	96.7%	97.0%	98.0%	98.0%

【評価の視点】  
 ・研修生の評価は所期の目標を達成したか。

実績：  
 ・「有意義」との回答は98.0%と、年度計画（85%以上）を13.0ポイント上回り、前年度実績（98.0%）同様、高い水準を維持した。  
 （業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」、25頁「(3)研修生からの評価」参照）

【評価の視点】  
 ・「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。

実績：  
 ・夏季節電対策のため、休校期間（7月9日～8月28日）を設けたことにより、一部の研修を中止・統合したものの、実施日程の変更等機動的に対応することにより、当初の研修計画を概ね全て実施した。  
 （21頁「イ 研修内容の充実等」参照）

・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。

実績：  
 ・研修生同士が話し合っ困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオを作りシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック（シナリオ作成タイプ）」を作成した。  
 ・職業指導 専門研修で実施している「成功体験ワークショップ」の教材について、研修生のアンケート調査の結果を基に、研修生が自分の「職業能力」や「仕事上の強み」をより認識することができるよう改訂した。  
 ・制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえ、12件のテキストの改訂を行った。  
 ・地方における研修を支援するため、厚生労働省と協力して新任職員を対象とした労災補償業務（給付）と雇用保険業務のテキストを開発した。  
 （業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」、25頁「(4)その他 イ「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（閣議決定）等を踏まえた見直し等」参照）

・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。

実績：  
 ・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。23年度は前年度と比べ、職業指導 専門研修の実施回数の減（5回から4回）などにより参画数は減少したものの、引き続き延べ80人（前年度同91人）と高い水準となった。  
 （業務実績24頁「(1)ロ 研究員の研修への参画」参照）

・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

実績：

<p>修実施計画」に反映させているか。</p>	<p>・24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。特に、現下の厳しい雇用情勢の中で若年者の雇用対策を推進するためには担当者の企画等能力を向上させることが不可欠であることから、これに必要な専門的知識及び技術を修得するための「若年者雇用対策担当者研修」を新設することとした。 (業務実績24頁「八 研修に対する要望の把握」参照)</p>
<p>・職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究等について、研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。</p>	<p>実績：  <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)(23回)(前年度21回)及び「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」(5回)(前年度5回)を実施し、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試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。</li> <li>・研修生同士が話し合っって困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオをつくりシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック(シナリオ作成タイプ)」を作成した。</li> <li>・職業指導 専門研修で実施している「成功体験ワークショップ」の教材について、研修生のアンケート調査の結果を基に、研修生が自分の「職業能力」や「仕事上の強み」をより認識することができるよう改訂した。</li> </ul> (業務実績24頁「(2)研修と研究の連携」参照)</p>
<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：  <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修生同士が話し合っって困難場面を設定、その困難場面に応じた対応方法のシナリオを作りシミュレーションを行うための教材として「職業相談シミュレーションワークブック(シナリオ作成タイプ)」を作成した。</li> <li>・職業指導 専門研修で実施している「成功体験ワークショップ」の教材について、研修生のアンケート調査の結果を基に、研修生が自分の「職業能力」や「仕事上の強み」をより認識することができるよう改訂した。</li> </ul> (業務実績24頁「(2)研修と研究の連携」参照)</p>
<p>・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</p>	<p>実績：  <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修生の評価・要望等を踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、障害者雇用専門研修について、精神障害者支援団体の障害者就労支援に関する新たな科目の追加、内部障害者に係る講義内容の改変等研修内容の見直しを図った。</li> </ul> (21頁「(1)イ 研修内容の充実等」参照)</p>

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p><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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（1）国内労働事情の収集・整理</b>                      中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。                      また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。                      - 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。</p>	<p><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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（1）国内労働事情の収集・整理</b>                      定点観測的調査とともに、ビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーパー・アンケート調査を柱とするビジネス・レーパー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。                      これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。                      - 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>白書や新聞・雑誌等における引用件数が前年度を上回る154件（前年度145件）となる等、情報収集の成果は広い範囲で活用された。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績                      労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度（BLMモニター205組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター8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。                      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、効果的、機動的な実態把握に努めた。調査結果の公表についても、記者発表やホームページ、ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じ、効率的かつ機動的に実施した。                      個人を対象とした定点観測的調査「第6回勤労生活に関する調査」を実施した。                      企業を対象とした調査「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」を実施した。調査実施の際には、厚生労働省と十分に協議の上、要望を反映したものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。提供したデータは、24年度版『労働経済白書』で活用される予定。また、22年度に実施した「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」の調査結果をとりまとめ、記者発表した。調査結果は23年度版『労働経済白書』で活用された。                      厚生労働省からの要請に的確に応じるなど、当面する政策課題について、時宜に適った機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を、下記のテーマで実施した。                      要請調査については、厚生労働省と十分に協議の上で実施し、調査結果は速やかに厚生労働省に提供した。特に、「東日本大震災等が産業・雇用に与える影響についての調査」など喫緊の政策課題については「緊急調査」の枠組みにより、短期間で迅速に対応した。調査結果については、記者発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表し、行政機関の白書をはじめ、新聞、雑誌等のマスコミやWEBメディアなどに取り上げられるなど幅広く活用された。                      ・「ものづくり現場の中核を担う技能者の現状と課題に関する調査」（企業調査）                      ・「勤務医の就労実態と意識に関する調査」（インターネットモニター調査）                      ・「非正規労働者の組織化の現状に関する調査」（労組ヒアリング調査）                      ・緊急調査「東日本大震災等が産業・雇用に与える影響についての調査」（モニター対象のヒアリング調査）                      ・緊急調査「今後の電力需給対策に係わる労使の動向」（BLM特別調査）                      ・緊急調査「被災地における労働者の賃金水準の動向等に関する調査」（ヒアリング調査）                      企業や地域シンクタンク等を対象としたモニター調査を8回実施。23年度は、企業や業界団体が求める、震災復興に係る政策ニーズを緊急に把握するように努めた。調査結果</p>

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。

学識経験者等を対象に当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケートを以下のテーマで2回実施した。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』で公表した。

- ・「非正規の組織化と処遇改善」
- ・「震災後1年を経てみえてきた課題と対応」

モニター企業・労組などを対象としたビジネス・レーパー・トレンド研究会等を、参加者のニーズを踏まえ、下記のテーマで2回実施した。研究会の結果は、ホームページなどを通じて公表した。

- ・「職場におけるメンタルヘルス対策の最新動向」
  - ・「厚生労働省『労使関係法研究会報告書』のポイント」
- 企業の人事労務管理に関する制度や労組の取り組み事例等について、情報収集を実施し、『ビジネス・レーパー・トレンド』誌上などで公表した。

- ・「有期労働契約のあり方に関する議論」
- ・「2011春闘レポート」
- ・「東日本大震災にかかわる労使の対応」
- ・「企業のメンタルヘルス対策」
- ・「東日本大震災のメンタルヘルスへの影響」
- ・「労組の高齢者雇用対策」
- ・「連合、主要産別の新運動方針」
- ・「企業・業界団体のポジティブアクションの取り組み」

国内の労働関係情報について、日常的に収集しており、メールマガジンを通じて、23年度は、2011年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど84件の情報を収集・提供した。

調査の質の向上、データの有効利用を進めることを目的とするアンケート調査検討委員会を引き続き開催し、機構内で実施するアンケート調査の調査票等の検討を行った(25件/前年度27件)。

#### □ 情報収集の成果の活用状況

白書等における引用は、前年度を上回る154件(前年度145件 白書・審議会など行政機関等:28件/前年度31件、新聞・雑誌等:126件/前年度114件)となり、年度計画(100件)を大幅に超えて達成した。(資料10参照)

このうち審議会・研究会関係は19件、白書・報告書等では9件と、審議会、研究会等で政策の企画立案等の検討素材として広く活用され、報告書等に盛り込まれるなど、政策立案に大きく貢献することができた。

#### 審議会・研究会関係(主なもの)

- ・厚生労働省「第87回労政審労働条件分科会」  
(「有期契約労働者の契約・雇用管理に関する調査」)
- ・厚生労働省「第7回今後のパートタイム労働対策に関する研究会」  
(「短時間労働者実態調査」)
- ・厚生労働省「第1回非正規雇用のビジョンに関する懇談会」  
(「短時間労働者実態調査」)
- ・厚生労働省「第8回今後のパートタイム労働対策に関する研究会」  
(「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」)
- ・厚生労働省「第3回外国人高度人材に関するポイント制導入の際の基準等に関する研究会」(「日本企業における留学生の就労に関する調査」)
- ・財務省「国家公務員宿舍の削減のあり方についての検討会」  
(「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」)
- ・文部科学省「第2回教職員のメンタルヘルス対策検討会」  
(「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」)

## (2) 海外情報の収集・整理

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

このため、次の具体的目標の達成を図る。

- プロジェクト研究等との関係で重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度4テーマ以上の政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

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

## (2) 海外情報の収集・整理

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

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

なお情報は、対象国の政策や制度に関連する諸要因を合わせて総合的に収集・整理をする。

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

- イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

白書・報告書・資料

・厚生労働省「平成23年版厚生労働白書」

(「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」、「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」、「第1回勤労生活に関する調査」、「第5回勤労生活に関する調査」、「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」、「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する調査」、「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」)

・内閣府「平成23年度年次経済財政報告」

(「副業者の就労に関する調査」、「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」)

このほかにも、WEBメディアでの引用50件(前年度49件)を合わせると総計204件となり、調査成果は広い範囲で活用された。(資料10参照)

また、厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果では、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として39件活用されている(前年度18件)。

## (2) 海外情報の収集・整理

イ 海外労働事情の収集・整理のための調査等実績

国別労働情報収集

海外の労働関係情報を国別に収集・整理し、機構の労働政策研究活動に係る情報の基盤整備に努めた。労働政策研究に資するという観点から英・米・独・仏等の主要国及び主要国際機関を対象に、プロジェクト研究テーマとも関連する政策課題を重点的に情報収集した。また、収集・整理した情報を政策立案に資する目的で提供するとともに、広く一般へもホームページ及び『ビジネス・レーバー・トレンド』を通じて提供した。ホームページでの情報提供件数は95件(前年度110件)、『ビジネス・レーバー・トレンド』での情報提供件数は101件(前年度80件)となった。

課題別情報収集

プロジェクト研究等との関連で重要性が高く、かつ喫緊の政策課題に係る以下の4テーマについて、厚生労働省からの要請を踏まえつつ、対象国の制度、慣行、政策の流れなど諸要素を十分に考慮して、情報収集を実施した。

「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」

諸外国において、均等賃金の促進を目的として導入・実施されている職務分析・評価手法の制度について情報収集を行った。調査対象はこの分野で先事例を持つスウェーデン、カナダ、イギリスの3カ国とした。調査結果は、資料シリーズに取りまとめ、要請元の厚生労働省に提供した。

「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査(要請)」

諸外国の労働時間規制に関する法制度を把握することを目的として、情報収集を行った。調査対象は、EUのほか、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国である。調査結果は、資料シリーズに取りまとめ、要請元の厚生労働省に提供した。

「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(要請)」

諸外国の能力評価制度の実状の確認を目的として、情報収集を行った。調査対象はイギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、中国、韓国の6カ国とEUである。調査結果は、資料シリーズに取りまとめ、要請元の厚生労働省に提供した。

「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」

2カ年計画の2年目で、アメリカの新しい労働組織について現地調査を行った結果に基づき、分析を加えて取りまとめた。対象とした組織は、従来型の労働組合と使用者の関係に



			<p>基づくものから、労働組合ではないが労働者の権利擁護や職業訓練、職業紹介、相互扶助、制度・政策要求を行う組織、労働者所有企業など多岐にわたる。調査結果は、労働政策研究報告書として発行した。</p> <p>海外労働情報研究会の開催 政策研究に資する海外における最新の労働情報を多角的視野から収集することを目的に、2回の海外労働情報研究会を開催し、海外の専門家より当該国（地域）における各テーマに係る実態把握、現状分析についての知見を得た。</p> <p>第1回「OECD加盟諸国の移民政策の現状」 ジョン・マーティンOECD雇用労働社会問題局長、 ジャン＝クリストフ・デュモンOECD国際移民局課長</p> <p>第2回「イギリスにおける職業別労働市場の変貌・若年者入職・選抜の長期化」 デイビッド・マースデン ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス教授</p> <p>□ 情報収集の成果の活用状況</p> <p>行政機関及びマスコミ等での活用例（資料11参照） 海外の労働情報を広く収集・整理した成果は、厚生労働省の政策立案などの検討素材として活用されるとともに、内閣府、経済産業省など、幅広く行政機関で活用された。</p> <p>報告書やホームページ等で一般に提供した海外情報に関する新聞・雑誌等の引用、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者への説明は合計84件（前年度49件）であった。このほかに電話やEメールによる取材、問い合わせが多数あり、これらに対する情報提供を積極的に行った。</p> <p>厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果で、これまでの政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として21件活用されている（前年度29件）。</p> <p>主な活用事例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題別情報収集として実施した「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査（要請）」については、24年度において政務三役に対して直接説明を求められるなど（4/20：小宮山大臣、藤田政務官、5/9：西村副大臣）、厚生労働省の関心も高い時宜に適った成果であり、労働政策の検討に活用されている。</li> <li>・ 日本経済新聞に欧米（一部アジア）の若年者雇用にまつわる記事を寄稿するなど、主要一般紙・専門紙誌でも情報収集の成果が広く活用された。</li> <li>・ 欧米におけるワーク・ライフ・バランスに関する調査結果が、内閣府のメールマガジンに掲載された。</li> <li>・ 失業扶助や非正規に関する調査概要が内閣府の報告書に引用された。</li> <li>・ 「諸外国の外国人労働者受け入れ制度と実態」調査結果が厚生労働省の政策立案や国会答弁資料などに活用された。</li> </ul>
評価の視点	自己評価：A	評定：	
・ 自己評価の総括理由	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>・ 年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査収集するとともに、より迅速に喫緊の政策課題に対応するため、「緊急調査」を実施した。その結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が前年度を上回る154件（前年度145件）となり、年度計画（1</p>		

00件)を大幅に超えて達成した。

- ・特に、とりまとめた調査結果が、厚生労働省の「労働政策審議会労働条件分科会」や「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」の検討素材に活用されるとともに、財務省(国家公務員宿舎の削減のあり方についての検討会)、文部科学省(教職員のメンタルヘルス対策検討会)など、幅広い行政機関で活用され、審議会、研究会等での政策立案に大きく貢献することができた。
- ・海外情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関を対象に、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題をにらんで、国別情報とは別に課題別情報収集として「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」等の4つのテーマについて海外情報を収集・整理し、年度目標(4テーマ以上)を達成した。
- ・特に、「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」については、24年度において政務三役に対して直接説明を求められるなど、厚生労働省の関心も高い時宜に適った成果であり、労働政策の検討に活用されている。

(国内)  
実績：  
・年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査・収集するとともに、「東日本大震災等が産業・雇用に与える影響についての調査」など喫緊の政策課題については「緊急調査」の枠組みにより、短期間で迅速に対応した。その結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が前年度を上回る154件(前年度145件)となり、年度計画(100件)を大幅に超えて達成した。

- ・特に、取りまとめた調査結果が、厚生労働省の「労働政策審議会労働条件分科会」や「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」など審議会、研究会等で検討素材として利用されるとともに、白書・報告書にも引用されるなど、政策立案に活用された。また、厚生労働省だけでなく、財務省「国家公務員宿舎の削減のあり方についての検討会」、文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策検討会」などでも調査結果が活用され、幅広い行政機関の政策立案に大きく貢献することができた。また、新聞・雑誌等でも数多く引用・活用された。

(業務実績29頁「(1) 国内労働事情の収集・整理」参照)

実績：  
・アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、厚生労働省と十分に協議の上実施し、結果については速やかに厚生労働省などに提供することにより、厚生労働省の審議会・研究会や労働経済白書などで幅広く活用されている。

- ・厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果では、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として39件(前年度18件)活用されている。

(業務実績30頁「□ 情報収集の成果の活用状況」参照)

実績：  
・収集・整理した成果は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等による迅速で適切な公表、普及に努めた結果、白書・審議会など行政機関等での引用・活用28件、外部の新聞・雑誌等での引用・活用126件のほか(合わせて白書等出頻用・活用は154件)、WEBメディアでも50件の引用・活用があり、合わせて活用・引用件数は204件とな

【数値目標】  
(国内)  
・情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
182件	184件	117件	145件	154件

【評価の視点】  
・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。

・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。

・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。

り、行政機関、マスコミ等に幅広く活用された。  
 ・上記にあげた活用例のほか、ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』においても、情報収集・調査結果を紹介し、読者から高い評価を得ている。  
 ・日常的に収集している国内労働関係情報についても、メールマガジンなどを通じて公表している。23年度は、2011年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど84件の情報を収集・提供した。  
 (業務実績30頁「□ 情報収集の成果の活用状況」参照)

【数値  
 目標】  
 (海外)  
 ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
4テーマ	4テーマ	4テーマ	4テーマ	4テーマ

【評価の視点】  
 ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。

・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。

・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。

(海外)  
 実績：  
 ・国別情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関を対象に、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題をにらんで、年度計画に沿って、国別情報とは別に課題別情報収集として「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」等の4つのテーマについて海外情報を収集・整理し、年度目標(4テーマ以上)を達成するとともに、労働政策研究に貢献した。  
 (業務実績31頁「□ 課題別情報収集」参照)

実績：  
 ・「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組みに関する調査(要請)」については、24年度において政務三役に対して直接説明を求められるなど、厚生労働省の関心も高い時宜に適った成果であり、労働政策の検討に活用されている。  
 ・収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用するとともに、政策担当者へ適宜、情報提供した。同時に、労働政策をめぐる論議の活性化のために、労使団体やマスコミの問い合わせにも積極的に対応した。厚生労働省の政策立案者を対象にしたアンケート結果では政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として21件活用されている(前年度29件)。  
 ・収集した情報は厚労省における政策立案のための検討材料として役立つだけでなく、他の行政機関のHP等でも活用され、幅広く政策論議に貢献した。  
 (業務実績32頁「□ 情報収集の成果の活用状況」参照)

実績：  
 ・主にホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で情報を定期的に提供した結果、一般の新聞・雑誌における引用、マスコミ等の訪問取材、行政関係者への説明が84件を数えた(前年度49件)。その他、労働関係専門紙・誌やネット関連で多数活用された。  
 (業務実績32頁「□ 情報収集の成果の活用状況」参照)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p><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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（3）各種統計データ等の収集・整理</b></p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p><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、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p><b>（3）各種統計データ等の収集・整理</b></p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。</p> <p>また、これらを「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど、提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p><b>（3）各種統計データ等の収集・整理と普及</b></p> <p>労働関係の各種統計データを収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これらの情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの統計情報のページビュー数が前年度を大幅に上回る116万件（前年度約90万件）となる等、情報収集の成果は幅広く活用されている。</p> <p><b>イ 各種統計データの収集・整理実績</b></p> <p>労働関係の最新の各種統計データを継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」などとして取りまとめるとともにホームページで提供し、月次データを毎月更新するなど随時更新している。また、23年度の取組として「都道府県の労働統計」（都道府県庁等の統計のページへのリンク集）、「労働統計Q&amp;A」を新たに作成してホームページに公開するなど、内容の更なる充実に努めた。</p> <p>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、データおよびデータの定義・注釈・解説の更新を行った「データブック国際労働比較2012」を刊行するとともにホームページで公表した。</p> <p>労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。ラスパイレス賃金指数、生涯賃金といった高度加工情報を引き続き作成し、有益な情報の作成に努めた。成果は「ユースフル労働統計2012」として刊行するとともにホームページで公表した。また、厚生労働省からの要望に基づき、「ユースフル労働統計」のフォローアップとして、直近の月次、四半期の均衡失業率を算出しホームページに掲載した。</p> <p>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、データ更新・運用を実施した。またサーバーリプレイスに伴うアプリケーション改修に当たり、仕様検討等を改めて行い、改修内容に反映し、更新作業の効率化を図った。</p> <p>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・アーカイブ事業については、23年度中に合計10本のアーカイブデータを新たに公開し、21年度の事業開始以降の公開件数は累計で27本となった。統計データの二次的利用のための取組を着実に進めており、当年度中のデータ提供実績は13本であった。</p> <p>厚生労働省の要請に応じて実施している将来の労働力需給の推計については、研究会を1回、作業部会を2回開催し、新人口推計に基づく新たな推計を得るべく、作業を行った。</p> <p>厚生労働省の要請に応じて実施した雇用創出・消失指標の推計について、「雇用創出・消失指標の試算」結果を4月に記者発表した。また、要請元に指標の計算ツールを提供するとともに、資料シリーズNo.95『雇用創出指標・雇用消失指標』を刊行した。</p>

#### (4) 図書資料等の収集・整理

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

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

#### (4) 図書資料等の収集・整理

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

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

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

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

#### ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等

ホームページにおける労働情報の提供については、23年度有識者アンケートにおいて「統計データをエクセルで二次加工できるのありがたい」等高い評価を得た。

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「最新のデータを国際比較できる」、「幅広く統計が集められており、便利で役に立つ」、「海外の情報がコンパクトにまとめられている」、また「ユースフル労働統計」は「業務の参考となる統計データを得ることができた」、「労働統計の基礎資料がわかりやすくまとまっていて利用しやすい」などのコメントを得るとともに、双方の利用者(258件)の97.3%から「有益である」との高い評価を得た(前年度96.7%)。

「データブック国際労働比較」は厚生労働省「第2回今後の高齢者雇用に関する研究会」の資料として活用されたほか、経済産業省「経済白書」、内閣府「経済財政白書」、ほか複数の官公庁ホームページでもデータが引用されるなど広く活用された。

さらに、「データブック国際労働比較」は、国立国会図書館調査及び立法考査「青少年をめぐる諸問題総合調査報告書」、その他一般紙および専門紙等でも利用された。

「ユースフル労働統計」は、第77回中央教育審議会(文部科学省)官邸で開催された「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合において、学歴別生涯賃金のデータとして活用された。

「労働力需給の推計」については、平成19年版推計結果が、「平成23年版厚生労働白書」(厚生労働省)、「平成23年版高齢社会白書」(内閣府)において引用された。

23年度行政評価結果において、厚生労働省統計情報部より「雇用創出・消失指標の試算」は、24年度末までに作成・公表する雇用創出・消失指標の検討に当たり、非常に役立つとの評価を得た。

各種統計データ等の収集整理に関しては、行政官アンケートにおいて、「労働統計データ検索システムは比較的更新も早く、また情報量・利便さの面でも優れている」、「労働統計データベースは、時系列での比較などが容易にできて使いやすいため、よく利用している。」との評価を得た。

ホームページでの統計情報のページビュー数は、統計データベースのページビュー数を含めて1,166,927件(前年度901,884件)となり、前年を大幅に上回り、100万件を超える水準に達した。

#### (4) 図書資料等の収集・整理

##### イ 研究・研修事業の支援

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2,056冊(購入1,000冊、寄贈1,056冊、前年度は約2,700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するために提供した。特に洋書については、引き続き各分野の内部研究員で構成される洋書選書委員会を開催し、収集の充実に努めた(23年度506冊、22年度436冊、21年度515冊、20年度493冊購入、19年度305冊購入)。

23年度末の所蔵状況：図書16万1千冊、雑誌404種、紀要505種。

当館が所蔵していない図書館資料については、他館に図書館間貸出・複写を依頼している。23年度は、研究員からの依頼を受け、貸出を37件(前年度22件)・複写を356件(前年度51件)実施し、研究支援面での貢献度を高めた。

図書館資料の延滞者に対する返却督促、猛暑のため発生したカビ除去作業の実施、中性紙保存箱による劣化防止、等引き続き利用環境の維持・改善に努めた。

イントラネットに開設している「労働図書館」のページを随時更新し、継続的に労働図書館の利用促進に努めた。

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(=DB、蔵書・調査研究成果・論文DB)のデータの更新を行うとともに、論文DB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。  
歴史的に貴重な労働関係資料の中で、今後、利用が大いに見込まれる貴重資料で、劣化が激しい資料については、電子化を継続し、安定的利用に向けての環境整備を進めた。

□ 収集図書館資料の有効活用

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

23年度も、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。概要付きで10冊もの図書を紹介している専門図書館は他に見当たらない。

国立情報学研究所の複写相殺制度による受付・依頼状況は、当館の収集・整理・保管実績を反映して、制度加入の17年度以来、受付が依頼を上回っている（他館からの複写受付は、22年度：1,761件、23年度：1,944件）。また、複写依頼数が前年度と比べ約7倍となっており（他館への複写依頼は、22年度：51件、23年度：356件）、研究員等が資料センターを介して他館所蔵書籍の複写を利用する件数が大幅増となっている。

電動書架改造工事・カビ除去作業時の利用制限、東日本大震災等により来館者が減少し、外部貸出冊数、複写枚数、レファレンス対応件数も減少した（ただし、内部貸出冊数は、3,866冊と大幅増となり、内部研究支援が充実した）。

- ・外部来館者数 1,251名（前年度 1,391名）
- ・内部貸出冊数 3,866冊（前年度 2,807冊）
- ・外部貸出冊数 1,382冊（前年度 1,595冊）
- ・複写枚数 35,694枚（前年度39,979枚）
- ・レファレンス対応件数 598件（前年度 875件）

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、関係図書館等に配付している。

八 加工情報の作成・提供

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

23年度末の情報量

- ・蔵書DB 161,561件（前年度159,470件）
- ・調査研究成果DB 8,723件（前年度 8,670件）
- ・論文DB 46,808件（前年度 43,480件）

（イ 受入数[2,056冊]と蔵書DB増加数[2,091件]との差は、複本や双書等、受入数=図書ID数と蔵書DB数=書誌ID数に乖離があるためである。）

二 その他

製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等は、引き続き不用決定の内部手続きを行った。

評価の視点	自己評価：A	評定：
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・「都道府県の労働統計」、「労働統計Q&A」を新たに作成してホームペ	

ージに公開するなど、内容の更なる充実に努めた結果、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1,166,927件(前年度901,884件)となり、前年を大幅に上回り、100万件を超える水準に達した。

- ・23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」が「最新のデータを国際比較できる」、「幅広く統計が集められており、便利で役に立つ」、また「ユースフル労働統計」が「業務の参考となる統計データを得ることができた」などのコメントとともに、双方の利用者(258件)の97.3%から「有益である」との高い評価を得た(前年度96.7%)。
- ・「データブック国際労働比較」は、経済産業省「経済白書」、内閣府「経済財政白書」、ほか複数の官公庁ホームページでもデータが引用されるなど広く活用された。また、国立国会図書館調査及び立法考査「青少年をめぐる諸問題総合調査報告書」、その他一般紙および専門紙等でも利用された。「ユースフル労働統計」は、第77回中央教育審議会(文部科学省)官邸で開催された「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合において引用された。
- ・当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開した(累計公開本数27本)。統計データの二次的利用のための取組を着実に進めており、当年度中のデータ提供実績は13本であった。
- ・23年度行政評価結果において、厚生労働省統計情報部より「雇用創出・消失指標の試算」は、24年度末までに作成・公表する雇用創出・消失指標の検討に当たり、非常に役立つとの評価を得た。

【評価の視点】

- ・分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。
- ・労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。

実績：

- ・「ユースフル労働統計」については、第77回中央教育審議会(文部科学省)官邸で開催された「社会保障改革に関する集中検討会議」への準備作業会合において引用された。
  - ・23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97.3%となり、高い評価を得た。「有益」とした回答者(258件)からは、「最新のデータを国際比較できる」、「幅広く統計が集められており、便利で役に立つ」、「業務の参考となる統計データを得ることができた」などの具体的なコメントがあった。
  - ・「データブック国際労働比較」は、経済産業省「経済白書」、内閣府「経済財政白書」、ほか複数の官公庁ホームページでもデータが引用されるなど広く活用された。また、国立国会図書館調査及び立法考査「青少年をめぐる諸問題総合調査報告書」、その他一般紙および専門紙等でも利用された。
  - ・23年度行政評価結果において、厚生労働省統計情報部より「雇用創出・消失指標の試算」は、24年度末までに作成・公表する雇用創出・消失指標の検討に当たり、非常に役立つとの評価を得た。
  - ・「労働力需給の推計」については、平成19年版推計結果が、厚生労働省「平成23年版厚生労働白書」、内閣府「平成23年版高齢社会白書」において引用された。
- (業務実績35頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照)

- ・情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。

実績：

- ・収集した労働統計情報は、ホームページに迅速に提供するとともに、刊行物として提供した。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働統計情報については、21年度よりホームページの「what's new」に更新情報を掲載したこと等により、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116万件（前年度約90万件）となった。</li> <li>・統計データベースについては、サーバーリプレイスに伴うアプリケーションの改修のための仕様検討等を行った。また、新コンテンツ「都道府県の労働統計」（都道府県庁等の統計のページへのリンク集）、「労働統計Q&amp;A」の公開などを通じて内容を充実させた。</li> <li>・23年度有識者アンケートでは、労働統計データベースについて「必要な時に必要な統計等が見られる」と評価された。</li> <li>・当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開した（累計公開本数27本）。統計データの二次的利用のための取組を着実に進めており、当年度中のデータ提供実績は13本であった。 （業務実績35頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照）</li> </ul>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。</li> </ul>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・23年度は、特に洋書選書委員会を2回開催し、専門洋書の充実を更に図った。</li> <li>・当館が有用な図書館資料を収集していることを反映して、17年度以来、複写相殺制度を通じた複写受付は複写依頼を大幅に上回っている。また、複写依頼数が前年度と比べ約7倍となっており、研究員等が資料センターを介して他館所蔵書籍の複写を利用する件数が大幅増となっている。 （業務実績36頁「(4) 図書資料等の収集・整理」参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</li> </ul>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <li>・収集した全図書館資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成するとともに、蔵書・調査研究成果・論文DBのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて、継続的に提供した。 （業務実績36頁「(4) 図書資料等の収集・整理」参照）</li> </ul>



中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
<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性があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、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。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><b>（1）研究者等招へい</b> 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。 - 招へいする研究員等は、労働政策研究への直接的な効果が高いも期間中に延べ10人以下とする。</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。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><b>（1）研究者等招へい</b> 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。 - 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。</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><b>（1）研究者等招へい</b> 年度計画に沿って、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者を海外から1名招へいした。招へい者の選考に当たっては、機構のプロジェクト研究等に関連するテーマでの研究実施を主眼において実施。招へい研究員は、内部研究会を通じて、マレーシアにおける民間ヘルスケア部門の労務管理・労使関係、職業訓練制度等の実態に関して知見をもたらした。また、プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」に関連し、医療・介護部門のみならずヘルスケア産業全般における調和のとれた職場環境・労使関係の構築およびその政策対応について日本との比較という観点から、最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題の政策研究に貢献した。今年度招聘研究者の日本国内の労働政策等への貢献としては、厚生労働省医政局、日本労働組合総連合会（連合）と意見交換を行い、「医療等現場のマネジメントに関する各種政策、組織体制のあり方等」「医療関係現場の労使関係への政策対応」等について示唆を提供したほか、厚生労働省要請調査「医療従事者の労働条件の改善策に関する研究」について担当者との意見交換を通じ今後の研究に有用なアドバイス・情報提供を行った。さらに研究者とも「アメリカの病院における医療専門職種の調査」についても意見交換し、積極的に医療と労働現場の新しいあり方について情報提供するなど、機構内外の研究活動に貢献した。招へい研究員の行った研究活動が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、以下のとおり、機構の研究目的に沿った成果を上げたことを確認した。（資料12参照）</p> <p>招へい者数1人、論文提出1点（論文は機構のホームページで公表予定）、研究発表1件（滞在研究成果報告会） 招へい者の研究テーマは、機構のプロジェクト研究のテーマ等を基盤とする項目に限定しているが、23年度の招へい者の研究テーマは、プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」に関連するテーマである。 招へい者は「機構における研究活動は大変有益であった」と自ら評価している。 招へい実施要綱に、招へい者は帰国後「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくりに努めることが期待</p>

される」と定めている。23年度の招へい者は「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約している。今後のより強固な国際共同研究の基盤づくりに成果があったと評価できる。

・招へい研究員(1名)(23年度)

対象者：ドゥリッシャー・イドゥルス(マレーシア国際看護・厚生科学大学副学長)  
期 間：3月17日 - 3月31日  
テーマ：「日本とマレーシアにおける民間ヘルスケア部門の比較研究  
- 調和のとれた職場関係のための政策に焦点をあてて」

## (2) 研究者等派遣

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

- 派遣する研究員等は、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ20人以下とする。

## (2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の調査研究、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実施する。

- 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

## (2) 研究者等派遣

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

研究員の海外派遣が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、いずれの海外派遣も機構の研究目的に沿ったものであり、派遣目的に応じた成果をあげたことを確認した。(資料13参照)

研究者等派遣(4名)

- ・「ISA世界社会学会議」のワークショップ(韓国・ソウル)に研究員1名を派遣し論文を発表
- ・EUシンポジウム準備会合(ベルギー・ブリュッセル)に研究員1名を派遣、研究成果を発表。
- ・ILOアジア労使関係学会専門家会議(インド・ゴア)に研究員1名を派遣、研究成果を発表。
- ・労働雇用関係協会の年次総会(米国・シカゴ)に調査員1名を派遣、研究成果を発表。

## (3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究推進に資する。

## (3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした下記のネットワークに参加し、各国研究機関の研究動向等に関する情報の収集と、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。また、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、行政関係者等を受け入れ、日本の状況を説明することを通じて、外国の研究者、行政機関とのネットワーク形成の基盤づくりに努めた。

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、地域雇用に関するプロジェクト研究の基礎資料収集などに活用した。

日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、労働関係者の来訪を受け入れた。主な来訪者はインドネシア政労使訪問団、香港政府労働局訪問団、米国大使館書記官、イタリア・ベネチア大学研究者ほか欧米各国の研究者等である。

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要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりとして積極的に対応した。これらの対応件数は129件にのぼった(前年度156件)。

## (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

## (4) 英文情報整備

英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、国際研究会議、ホームページ等を活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら、下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は前年度を大幅に上回る88.7万件にのぼり、国民に広く活用された。(前年度57.8万件)

労働政策研究報告書の「要約」11点(前年度11点)の英訳を作成、ホームページで

	<p>する。</p> <p>研究成果の英訳資料 日本の労働法の英訳版 英文「日本の労働問題と分析」 英文労働統計 英文雑誌Japan Labor Review(季刊)</p>	<p>提供した。</p> <p>政府が推進するわが国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版（「労働基準法」の法律改正を反映して更新）を作成し、これまでに作成したものと併せてホームページで提供した。</p> <p>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「日本の労働事情と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供した。</p> <p>日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用し、ホームページで提供した。</p> <p>外国人研究者等への日本の労働政策に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行した(配布部数約2,900部)。掲載論文のうち2本が海外の研究雑誌から転載要請されるなど、日本の労働政策研究の成果を海外に情報提供する役割を果たした。掲載論文は、海外における政策導入の際の参考資料として、特にアジア等近隣諸国の政策形成にも貢献している。(例えば労働時間法制の導入を検討している香港では本誌の掲載論文を通じて日本の労働時間法制を研究している等)。また本誌はアメリカ経済学会の要請に基づき同学会のデータベースに収録されている。厚生労働省の政策立案担当者を対象に実施した行政官アンケートによると、最低賃金に係る掲載論文が政策を検討する際の参考資料として活用された。</p>
--	---	---

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>	<p>評価：C</p>
<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>研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、23年度の招へい者は1人、派遣者は4人に絞って実施し、年度計画の数値目標を達成するとともに、当機構の労働政策研究に貢献したと評価できる。</li> <li>招へい研究員は、内部研究会を通じて、マレーシアにおける民間ヘルスケア部門の労務管理・労使関係、職業訓練制度を紹介しつつ、新しい医療現場の労使関係のあり方等に関して知見をもたらした。この成果は、プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」に関連し、医療・介護部門のみならずヘルスケア産業全般における調和のとれた職場環境・労使関係の構築およびその政策対応について日本との比較という観点から、最新情報を提供・解説し、雇用・労使関係等分野の政策研究に貢献するものである。さらに、厚生労働省、日本労働組合総連合会(連合)、医療関係団体組織、大学研究者、機構研究員と現場のマネジメントと労使関係への政策対応等について、積極的に意見交換し、政策の企画立案に貢献するとともに、同分野の研究についてアドバイスするなど機構内外の研究活動にも貢献した。</li> <li>研究者派遣においては、プロジェクト研究等の研究活動の成果を積極的に海外で論文発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。</li> <li>海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構への訪問受け入れや、海外の研究機関、研究者、行政関係者等からの資料請求等に積極的に対応した。これらの対応件数は129件にのぼった。</li> </ul>	
<p>【数値目標】 (招へい) ・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。</p>	<p>(招へい) ・厳選して海外の研究機関から招へいした1名(前年度1名)の研究員の研究テーマは、機構のプロジェクト研究と密接に関連したもので、招へい研究員は機構研究員等の協力を得て熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文に取りまとめた。この成果は機構の将来のプロジェクト</p>	

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
1人	1人	1人	1人	1人

【評価の視点】

- ・研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。

研究の基礎資料となりうる高い水準にあると評価でき、政策研究の推進に資するという招へいの所期の目的は達成したといえる。  
(業務実績40頁「(1)研究者等招へい」参照)

【数値目標】(派遣)

- ・派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
7人	4人	3人	4人	4人

【評価の視点】

- ・研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。

(派遣)

・研究者等の派遣については、プロジェクト研究等との関連において派遣目的などを厳選して実施した。4名(前年度4名)の研究員等はいずれも調査研究、学会発表などの派遣目的を計画通り達成している。この結果、派遣を通じて労働政策研究の推進に資するという所期の目標を達成したといえる。

(業務実績41頁「(2)研究者等派遣」参照)

【評価の視点】(招へい・派遣)

- ・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。

(招へい・派遣)

実績:

・研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、23年度の招へい者は1人(前年度1人)に絞った。招へい研究員は、内部研究会を通じて、マレーシアにおける民間ヘルスケア部門の労務管理・労使関係、職業訓練制度等の実態に関して知見をもたらした。また、プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」に関連し、医療・介護部門のみならずヘルスケア産業全般における調和のとれた職場環境・労使関係の構築およびその政策対応について日本との比較という観点から、最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題の政策研究に貢献した。さらに、日本労働組合総連合会(連合)と医療関係労働現場の労使関係における政策対応等について積極的に意見交換を行うとともに、機構研究員や大学研究者とも積極的に意見交換し今後の研究についてアドバイスするなど、機構内外の研究活動に貢献した。

・研究者派遣においては、プロジェクト研究等の研究活動の成果を積極的に海外で発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。この結果、研究員等の招へい・派遣は労働政策研究に反映されるものであったと評価できる。

(業務実績40頁「(1)研究者等招へい」、41頁「(2)研究者等派遣」参照)

- ・研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。

実績:

・招へい者は滞在中、当機構の要請に応じ、マレーシアや英国における医療現場の労使関係の実態について最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、また、内外の研究員の要請に基づき、当該研究調査について積極的に意見交換を行い、有用なアドバイスをするなど、内外の機関との連携を深め、研究活動に貢献した。また、

派遣された研究者等はいずれも各国の研究機関との連携を行い、継続的な連絡を続けている。

- ・ 海外の研究機関等とのネットワークの形成については、先進国、アジア地域の研究機関でそれぞれ構成されている研究・情報交換ネットワークに積極的に参加し、各国の研究機関の研究活動等の情報を収集した。
- ・ 海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、日本の労働政策研究について説明を求める海外の研究者、行政関係者等を積極的に受け入れた。海外の研究機関等からの資料請求、問い合わせ等に積極的に対応した結果、対応件数は129件にのぼった。
- ・ 英文情報については年度計画に基づき5件を整備し、国際研究会議、英文雑誌、ホームページ等を活用して外国の研究機関の要望を把握しながら情報提供に努めた。ホームページでの英文情報へのアクセス件数は88.7万件にのぼり、日本の労働問題・政策研究に関する代表的なサイトとしての役割を果たした。また、外国の大学図書館、研究者等から英文雑誌、英文労働統計などの入手要望が寄せられる等、海外に向けて的確に情報提供した。

(業務実績40頁「(1)研究者等招へい」、41頁「(2)研究者等派遣」、42頁「(4)英文情報整備」参照)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。</p> <p>(2) ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジン及び労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。</li> <li>- ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</li> <li>- メールマガジンの読者は、中</li> </ul>	<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調査研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。</li> <li>- ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</li> <li>- メールマガジンの読者数は2</li> </ul>	<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 機構の研究やリサーチ活動等に基づいた労働政策課題の発見に努め、それが「何故」起こっているのかを的確に解説したニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』を毎月1回発行した。また、調査研究等の成果や収集した内外の労働関係情報を迅速に提供するメールマガジン「メールマガジン労働情報」を週2回発行した。</p> <p>(イ) 発行実績 『ビジネス・レーパー・トレンド』 発行状況：年度中12回 調査・研究成果と連携した特集テーマを設定し、研究成果に基づくわかりやすい解説論文に加え、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を一体として、以下の特集を企画し、提供した。</p> <p>(発行実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5月号「労働時間と働き方をめぐる課題」(4月25日発行)</li> <li>6月号「震災の影響と復興に向けた課題」(5月25日発行)</li> <li>7月号「職場のメンタルヘルス対策」(6月25日発行)</li> <li>8月号「高齢者の就労促進」(7月25日発行)</li> <li>9月号「震災後の地域経済・雇用」(8月25日発行)</li> <li>10月号「若者支援とキャリア形成」(9月25日発行)</li> <li>11月号「今、労使関係に問われていること」(10月25日発行)</li> <li>12月号「女性の就労促進を考える」(11月25日発行)</li> <li>1月号「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」(12月25日発行)</li> <li>2月号「中小企業におけるものづくり人材」(1月25日発行)</li> <li>3月号「非正規労働者の組織化と処遇改善」(2月25日発行)</li> <li>4月号「労使コミュニケーション」(3月25日発行)</li> </ul>

期目標期間終了時点で、24,500人以上を目標とする。

3年度末時点で24,500人以上とする。

「メールマガジン労働情報」  
(発行実績・読者数等)

- ・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した(No.711~No.806)。
- ・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1733件(1回平均18.0件)にのぼっている。(前年度1762件、1回平均18.2件)
- ・年度末における読者数は30,041人(前年度:28,858人)で、前年度実績より1,183人増加するとともに、年度計画の目標数値(24,500人以上)を5,541人と大幅に上回った。
- ・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30,041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6位に相当する規模である(24年4月10日現在)。

(口)一般等での活用

『ビジネス・レーパー・トレンド』

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を実施したところ、「有益である」との回答は93.6%(前年度93.0%)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、5年連続で90%を超える極めて高い評価を得ている。(資料14参照)

読者アンケート		( )内は前年度	
1 大変有益である	28%・22件	(39%・39件)	
2 有益である	65%・51件	(54%・54件)	
3 あまり有益でない	3%・2件	(1%・1件)	
4 有益でない	0%・0件	(1%・1件)	
・無回答	4%・3件	(5%・5件)	
		78件	(100件)

有識者アンケート(郵送調査)においても、『ビジネス・レーパー・トレンド』を利用したことがあると回答した263人のうち、「有益である」との回答が97.3%(前年度97.4%)と、高い評価を得た。

内容に関する自由記述としては、「時宜にかなったテーマ」「タイムリーな企画設定」とする意見が数多く寄せられたほか、「わかりやすい」「読みやすい」がめだつなど、「分かりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得ている。また、外部評価機関である総合評価諮問会議の委員から「この1年、テーマの選び方も非常にタイムリーで中身も非常に良くなっている。数値で把握できること以外の評価を反映できるようにすべき」との指摘があった。(資料8参照)

有識者アンケート		( )内は前年度	
1 有益である	97.3%・256件	(97.4%・261件)	
2 有益でない	1.1%・3件	(2.6%・7件)	
・無回答	1.5%・4件	(0%・0件)	
		263件	(268件)

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、年間で利用件数76,019件:収入金額582,304円となり、自前収入の面でも貢献した。

「メールマガジン労働情報」

読者に対して有益度等についてのアンケート調査(調査期間24年1月20日~3月16日)を実施したところ、「役に立っている」との回答は96.3%(前年度96.0%)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9年連続で95%を超える極めて高い評価を得ている。

その理由として「一定期間毎に、行政の施策・動向、労使関係の事象や判例などが、系統的に紹介されているので保存しやすく、活用しやすい」「厚生労働行政の動向および関係法令の改正の動きを早期に知ることができる」などが挙げられている。

特に行政関係の読者からは、「最新の労働情勢や労働行政の動き、海外の状況について、ポイントを絞って分かりやすく発信していただき、地方で労働行政に従事する者にとって、非常にありがたい存在」といった意見が寄せられており、メールマガジンは行政職員の業務や自身の資質向上のための基礎知識の提供等にも貢献している。(資料15参照)

読者アンケート		( )内は前年度	
1 非常に役に立っている	42.1%・212件	(42.1%・210件)	
2 役に立っている	54.2%・273件	(53.9%・269件)	
3 あまり役に立っていない	2.6%・13件	(3.6%・18件)	
4 役に立っていない	0.2%・1件	(0.2%・1件)	
・無回答	1.0%・5件	(0.2%・1件)	
504件		(499件)	

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234人のうち、「有益である」との回答が96.6%(前年度94.2%)と、高い評価を得た。(資料8参照)

有識者アンケート		( )内は前年度	
1 有益である	96.6%・226件	(94.2%・210件)	
2 有益でない	1.7%・4件	(4.5%・10件)	
・無回答	1.7%・4件	(1.3%・3件)	
234件		(223件)	

更なる読者数の増加、内容の充実のための改善

23年度においては、以下のとおり読者数の更なる増加に向けた広報活動を積極的に行うとともに、引き続き読者からの高い評価を得るための改善を行った。

- ・ 機構が開催した東京労働大学講座受講生や資料センター来館者に直接案内するとともに、厚生労働省が主催したセミナーでチラシを配布するなどの広報活動により新規読者の開拓を図った結果、前年度と比較して読者数が1,183人増加した。
- ・ 読者アンケートにおける指摘や有識者からの意見・要望等を踏まえた内容の充実を図り、迅速かつ適切な情報提供を推進した。
- ・ 外部の研究者や機関の調査報告等についても記事として提供した。

#### ロ ホームページ、データベース等

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

長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる研究成果等については、データベースとして整備し、提供する。

データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベ

#### ロ ホームページ、データベース等

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

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

平成23年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書デ

#### ロ ホームページ、データベース等

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

利用実績

- ・ 23年度のホームページ、データベースのページビュー数  
28,661,075件(前年度:16,247,244件)
- ・ 調査研究成果に対するページビュー数  
2,494,972件(前年度:1,765,735件)

ホームページの改善等

利用者の利便性について、トップページ掲載内容の変更や、アクセシビリティ向上に向けたウェブサイト診断を実施するなどコンテンツの充実にも努めた。その結果、ホームページのページビュー数は28,661,075件となり、前年度実績(16,247,244件)を大幅に上回った(1,241万件増)。



スとする。

データベース、労働統計データベースとする。

- ・ 従来の「ビジネス・レーバー・サーベイ」をリニューアルし、調査員取材記事のバックナンバー等を一覧掲載した「国内労働情報」を公開した結果、昨年実績で月平均2,670件程度だったページビュー数が同6,700件程度と、約2.5倍増加した。
- ・ アクセシビリティ向上に向けたホームページ改修の一環として、「文字サイズ拡大・縮小ボタン」を新たに追加したほか、専門業者に委託してウェブサイト診断を実施した。診断結果を踏まえ、以下の通り改善を図った。「画像・写真には、そのコード上に内容を表すテキストを入れて、視覚障害者等が音声を聞いても判別できるようにした」「前景色と背景色のコントラスト比を4.5:1以上として視覚障害者・高齢者に見やすいページにした」等
- ・ グーグル等サーチエンジンの検索結果ページの上位に機構のホームページが表示されるよう、各ページのメタタグ（HTML内にタグで記述されたサーバーや検索エンジン用の情報）にページに掲載されている内容・情報の紹介文を挿入した。
- ・ 次年度以降に一層詳細に研究成果の普及状況を把握する観点から、研究成果ごとのアクセス件数の把握方法等を検討した。

活用状況

有識者アンケートにおいて、『ホームページ』を利用したことがあると回答した399人のうち、「有益である」との回答が95.5%（前年度96.2%）と、高い評価を得た。（資料8参照）

自由意見においても「労働関係の最新の動向、政策をフォローするとともにデータベースとして活用している」「統計データがexcelで呼び出せて2次加工できるのがありがたい」「PDFにより刊行物が手元になくても引き出せる」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。

有識者アンケート ( )内は前年度

1 有益である	95.5%・381件	(96.2%・359件)
2 有益でない	1.0%・4件	(1.1%・4件)
・ 無回答	3.5%・14件	(2.7%・10件)
	399件	(373件)

八 研究専門雑誌

研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。

- 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

八 研究専門雑誌

研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。

- 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

八 研究専門雑誌

- 『日本労働研究雑誌』の発行 発行状況：年度中12回
- レフリー（審査員）制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』（月刊）を下記の特集テーマに沿って編集企画し、発行した。
- 5月号「短期雇用」（4月25日発行）
- 6月号「低成長と賃金の変容」（5月25日発行）
- 7月号「不安の時代と労働」（6月25日発行）
- 8月号「個別労働紛争の背景と解決システム」（7月25日発行）
- 9月号「仕事に「学力」は不要か？ 学力研究の最前線」（8月25日発行）
- 10月号「均等法のインパクト」（9月25日発行）
- 11月号「ディアローグ：労働判例この1年の争点+ミッドエイジの危機」（10月25日発行）
- 12月号「評価制度の弊害は除けるか？」（11月25日発行）
- 1月号「能力開発の今」（12月25日発行）
- 特別号「2011年労働政策研究会議報告」（1月25日発行）
- 2/3月号「学界展望：労働経済学研究の現在」（2月25日発行）
- 4月号「この学問の生成と発展」（3月25日発行）

活用状況

読者を対象にしたアンケート調査（調査期間：2月1日～2月28日）を実施したところ、回答者の約8割から「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、6割以上の読者から「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。特に良かった特集としては、「あの議論はどこへいった」（4月号）、「短期雇用」（5月号）などが上位となり、「政策的にも一般の関心からも注目度の高いテーマ」「タイムリーな内容」などの高い評価を得た。

有識者アンケートにおいても、『日本労働研究雑誌』を利用したことがあると回答した394人のうち、「有益である」との回答が94.9%（前年度95.7%）と、高い評価を得た。（資料8参照）

自由記述においても「水準の高い学術雑誌であり、日本での労働関係のものとしてはトップクラスである」「テーマごとに多用な視点からの論文が掲載されており、問題の全体的な把握に役立つ」「労働問題に関する質の良い研究成果を提示している」「現状の労働情勢や政策を正しく把握できる」「文献としての参考、引用価値が高い」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寄せられた。

有識者アンケート		（ ）内は前年度	
1 有益である	94.9%・374件	(95.7%・336件)	
2 有益でない	3.0%・12件	(2.6%・9件)	
・無回答	2.0%・8件	(1.7%・6件)	
394件		(351件)	

二 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

23年度の労働関係図書優秀賞は、厳正な審査の結果、太田聡一氏の『若年者就業の経済学』（日本経済新聞出版社）と三輪卓己氏の『知識労働者のキャリア発達 - キャリア志向・自律的学習・組織間移動』（中央経済社）が受賞した。

受賞作

【労働関係図書優秀賞】

太田聡一『若年者就業の経済学』（日本経済新聞出版社）

三輪卓己『知識労働者のキャリア発達 - キャリア志向・自律的学習・組織間移動』（中央経済社）

【労働関係論文優秀賞】

四方理人「非正規雇用は「行き止まり」か？ - 労働市場の規制と正規雇用への移行」（『日本労働研究雑誌』No.608）

堀田聡子「介護保険事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理」（『季刊社会保障研究』46巻2号）

選考経緯

- ・6月7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。
- ・7月25日に第2次審査委員会を開催して、23年度の授賞図書・論文を決定した。
- ・読売新聞紙上（9月5日）機構ホームページ上（9月6日）及び「日本労働研究雑誌」10月号誌上（9月26日）で授賞作を発表した。
- ・10月13日に表彰式を開催した。

評価の視点	自己評価：S	評定：
・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>・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すべて大きく上回る高い評価を得た。</li> <li>ニュースレター読者アンケート：有益度93%（年度計画80%以上）</li> <li>メールマガジン読者アンケート：有益度96%（年度計画80%以上）</li> </ul>	

メールマガジン読者数：30,041人（年度計画24,500人）

- ・ニュースレターについては、外部評価機関である総合評価諮問会議の委員から「この1年、テーマの選び方も非常にタイムリーで中身も非常に良くなっている。数値で把握できること以外の評価を反映できるようにすべき」との指摘があった。また、「日経テレコン21」へのデータ提供により、普及の充実に努めると共に、自前収入面でも貢献した（利用件数76,019件：収入金額582,304円）。
- ・メールマガジンの読者数は、機構が開催した東京労働大学講座受講生や資料センター来館者に直接案内するとともに、厚生労働省が主催したセミナーでチラシを配布するなどの広報活動により新規読者の開拓を図った結果、年度計画（24,500人）を5,500人以上も上回った。メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第6位に相当する規模である。
- ・ホームページについては、ページビュー数が2,866万件と、前年度実績（1,624万件）を大幅に上回った（1,241万件増）。また、労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、引き続きPDFで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた結果、ホームページに公表している成果物に対するページビュー数は249.5万件と前年度（176.6万件）を75万件も上回るなど、引き続き高い利用実績を上げている。また有識者のアンケートにおいても、「労働関係の最新の動向、政策をフォローするとともにデータベースとして活用している」といった意見があるなど労働関係のポータルサイト等として高く評価されている。

【評価の視点】（研究成果の普及）  
 ・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。

（研究成果の普及）  
 実績：  
 ・研究の成果を報告書として取りまとめるとともに、ニュースレター、メールマガジン及びホームページといった媒体を適切に組合せ、国民各層に対して幅広くかつ迅速な情報提供に努めた。  
 ホームページ・データベースについては、引き続きPDFで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた結果、ページビュー数が2,866万件となり、前年度実績を大幅に上回った（1,241万件増）。また、調査研究成果に関するページへのページビュー数は249.5万件であり、前年度実績（176.6万件）をさらに上回る高い水準となった。  
 （業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）

【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン）  
 ・ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。  
 ・メールマガジンを週2回発行する。

（ニュースレター、メールマガジン）  
 実績：  
 ・ニュースレターについては、計画通り毎月1回・年度中12回、定期的に発行し、年度計画を達成した。  
 ・メールマガジンについては、計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行し、年度計画を達成した。  
 （業務実績45頁「(イ)発行実績」参照）

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
ニュースレター	年12回	年12回	年12回	年12回	年12回
メルマガ	週2回	週2回	週2回	週2回	週2回

【評価の視点】  
 ・ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。

【数値目標】(ニュースレター、メールマガジン)  
 ・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。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
ニュースレター	95%	95%	94%	93%	94%
メルマガ	98.0%	98.1%	96.7%	96.0%	96.3%

【評価の視点】  
 ・ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査の評価は所期の目標を達成しているか。

【評価の視点】(ニュースレター、メールマガジン)  
 ・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。

・ニュースレター、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。

(ニュースレター、メールマガジン)  
 実績：  
 ・ニュースレターについては、当面の政策課題についてタイムリーな特集企画に努めた結果、「有益である」との回答が、読者アンケートで93.6%、有識者アンケートでも97.3%の高率となっており、年度計画(80%以上)を大幅に上回る高い評価を得た。  
 ・メールマガジンについては、読者アンケートでは、年度計画(80%以上)を大きく上回る96.3%(前年度96.0%)から「役に立っている」「非常に役に立っている」42.1%、「役に立っている」54.2%との高い評価を得ており、創刊から9年連続で95%を上回った。特に行政関係の読者からは、「最新の労働情勢や労働行政の動き、海外の状況について、ポイントを絞って分かりやすく発信していただき、地方で労働行政に従事する者にとって、非常にありがたい存在」といった意見が寄せられており、メールマガジンは行政職員の業務や自身の資質向上のための基礎知識の提供等にも貢献している。また、有識者アンケートでも96.6%から「有益である」との評価を得た。  
 (業務実績46頁「(口)一般等での活用」参照)

(ニュースレター、メールマガジン)  
 実績：  
 ・ニュースレターについては、「有益である」との回答が、読者アンケートで93.6%、有識者アンケートでも97.3%の高率となっており、読者からは、「時宜に即したテーマ」「タイムリーな企画設定」など、特集内容を評価する意見が目立ったほか、「トピックスが参考になる」「モニター調査は貴重な情報源」など、定例欄への一定の評価もみられた。  
 ・メールマガジンについては、国民各層の求める労働に関するトピックスをほぼ網羅しており、10項目(「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例命令」「企業」「海外」「イベント」「法令」)で、年間総計1,733件の情報提供を行い、読者アンケートにおいて「有益である」との回答が96.3%となっており、「一定期間毎に、行政の施策・動向、労使関係の事象や判例などが、系統的に紹介されているので保存しやすく、活用しやすい」「厚生労働行政の動向および関係法令の改正の動きを早期に知ることができる」など高く評価する意見が寄せられている。  
 (業務実績45頁「(イ)発行実績」、46頁(口)一般等での活用」参照)

実績：  
 ・ニュースレターについては、外部評価機関である総合評価諮問会議の委員から「この1年、テーマの選び方も非常にタイムリーで中身も非常に良くなっている。数値で把握できること以外の評価を反映できるようにすべき」との指摘があった。また、「日経テレコン21」へのデータ提供により、普及の充実に図ると共に、自前収入面でも貢献した(利用件数76,019件：収入金額582,304円)。

・メールマガジンについては、読者から意見等も踏まえ、研究者や機関の研究や調査のまとめや報告についても豊富に提供するなど内容の充実をはかった。  
(業務実績46頁「(ロ)一般等での活用」参照)

**【数値目標】**

(メールマガジン)

・メールマガジンの読者数は22年度末時点で24,500人以上とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
25,234人	26,611人	27,610人	28,858人	30,041人

**【評価の視点】**

・メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。

(メールマガジン)

・メールマガジンの読者数は、機構が開催した東京労働大学講座受講生や資料センター来館者に直接案内するとともに、厚生労働省が主催したセミナーでチラシを配布するなどの広報活動により新規読者の開拓を図った結果、30,041人と、年度計画を5,500人以上も大幅に上回った。スパムメール(迷惑メール)の蔓延などによりメールマガジンの利用者数が伸びにくい状況の中で、前年度(28,858人)より1,183人の読者を増やした。

なお、この読者数は、メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」(3万誌発行)の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報原」ジャンルの第6位に相当する規模である。

(業務実績46頁「(イ)発行実績」参照)

**【評価の視点】**

(ホームページ)

・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。

(ホームページ)

実績:

・研究成果は取りまとめ次第全文をホームページからPDFファイルでダウンロードできるようにしている。ホームページに公表した研究成果に対するアクセス件数は249.5万件と、前年度実績(176.6万件)をさらに上回る高い水準を維持した。また、次年度以降に一層詳細に研究成果の普及状況を把握する観点から、研究成果ごとのアクセス件数の把握方法等を検討した。

・また、次のとおり、ホームページの内容を効果的に公開するための取組を行った。

利用者の利便性について、トップページ掲載内容の変更や、アクセシビリティ向上に向けたウェブサイト診断を実施するなどコンテンツの充実に努めた。

従来の「ビジネス・レーバー・サーベイ」をリニューアルし、調査員取材記事のバックナンバー等を一覧掲載した「国内労働情報」を公開した結果、昨年実績で月平均2670件程度だったページビュー数が同6700件程度と、2.5倍に増加した。アクセシビリティ向上に向けたホームページ改修の一環として、「文字サイズ拡大・縮小ボタン」を新たに追加したほか、専門業者に委託してウェブサイト診断を実施した。

グーグル等サーチエンジンの検索結果ページの上に機構ホームページが表示されるよう、各ページのメタタグ(HTML内にタグで記述されたサーバーや検索エンジン用の情報)にページに掲載されている内容・情報の紹介文を挿入した。

(業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照)

・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。

実績:

・ホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い(利用目的、管理等)などについてのサイトポリシーを定めるとともに、ホームページ上にサイトポリシー(「当サイトのご利用に当たって」)を公表するなど、適切に実施している。

(業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照)

・ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。

実績：  
・有識者アンケートにおいてデータベース等の各種コンテンツを提供するホームページを「有益」とする回答は95.5%に上り、高い水準を維持している。  
(業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照)

・ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。

実績：  
・利用者の一層の利便性(ユーザビリティ)向上を図るため以下のとおり改善のための工夫を行った。  
利用者の利便性について、トップページ掲載内容の変更や、アクセシビリティ向上に向けたウェブサイト診断を実施するなどコンテンツの充実に努めた。  
従来の「ビジネス・レーバー・サーベイ」をリニューアルし、調査員取材記事のバックナンバー等を一覧掲載した「国内労働情報」を公開した結果、昨年実績で月平均2,670件程度だったページビュー数が同6,700件程度と、約2.5倍に増加した。  
アクセシビリティ向上に向けたホームページ改修の一環として、「文字サイズ拡大・縮小ボタン」を新たに追加したほか、専門業者に委託してウェブサイト診断を実施した。  
グーグル等サーチエンジンの検索結果ページの上に機構ホームページが表示されるよう、各ページのメタタグ(HTML内にタグで記述されたサーバーや検索エンジン用の情報)にページに掲載されている内容・情報の紹介文を挿入した。  
(業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照)

【数値目標】(日本労働研究雑誌)  
・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
月1回	月1回	月1回	月1回	月1回

【評価の視点】  
・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。

(日本労働研究雑誌)  
・日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。  
・読者を対象としたアンケート調査では、回答者の約8割から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、6割以上の読者から「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。  
・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94.9%と、前年度(95.7%)とほぼ同水準の高い評価を得た。自由記述においても、次のとおり、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。  
「水準の高い学術雑誌であり、日本での労働関係のものとしてはトップクラスである」  
「テーマごとに多様な視点からの論文が掲載されており、問題の全体的な把握に役立つ」  
「労働問題に関する質の良い研究成果を提示している」  
「現状の労働情勢や政策を正しく把握できる」  
「文献としての参考、引用価値が高い」  
(業務実績48頁「ハ 研究専門雑誌」参照)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(3) 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p><b>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p><b>(2) 政策論議の場の提供</b> 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。</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 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p><b>(2) 政策論議の場の提供</b> 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。</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 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(2) 政策論議の場の提供</b></p> <p><b>イ 労働政策フォーラムの開催</b></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年度計画(6回)を上回る7回開催した。開催にあたっては、政策論議を高めるため、若年者や高齢者の雇用問題、ワークライフバランスの推進といった従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。また喫緊の政策課題である非正規雇用については、機構研究員が様々な視点から捉えた雇用形態別の研究成果を報告するフォーラムや、「労使関係」、「ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発」といった今まで取り上げられなかった労働政策課題に焦点を当てたフォーラムを開催した。さらに、震災から1年が経つことを勘案し、被災地域の雇用情勢と雇用創出について様々な視点から議論する「震災後の被災地域の復興と労働政策」をテーマにフォーラムを開催し、政策論議の活性化を図った。</p> <p>フォーラム参加者数増を図るため、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、中小企業庁・東京経営者協会・全国社会保険労務士会・連合会など他団体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・宣伝した結果、全7回の参加者数は2,107人(平均301人)と前年度実績の1,994人(平均284人)を100人以上も上回り、過去最高を記録した(うち4回は300人超)。</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89.2%となった(前年度92.8%)。特に行政関係の参加者からは、「実態調査に基づく報告であり、調査結果の数値等は自らの考えを構築するための根拠となる。」「現代の労働政策に欠けている点が指摘され、その対策へのヒントが示されている。」「他国との比較、他国からの指摘によって自国の慣行や法令の特色が浮かび上がり、大変勉強になった。」「実態分析を行い、労働事情の重要な問題提起を行っている点が良かった。」「異業種の考え方、アカデミックな観点等、視野が広がった。」といった意見が寄せられ、労働政策の企画の検討に貢献した。〔アンケート回収率：平均56.8%(前年度60.8%)〕</p> <p><b>(資料16参照)</b></p> <table border="1" data-bbox="1685 1675 2775 1948"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート/第1回~7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>33.5%・401件</td> <td>(38.0%・461件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>55.7%・666件</td> <td>(54.8%・664件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>6.3%・75件</td> <td>(3.9%・47件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>2.4%・29件</td> <td>(1.2%・15件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.4%・5件</td> <td>(0.0%・0件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>1.7%・20件</td> <td>(2.1%・25件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">1,196件</td> <td colspan="2" style="text-align: right;">(1,212件)</td> </tr> </tbody> </table>	参加者アンケート/第1回~7回合計		( )内は前年度		1 大変有益である	33.5%・401件	(38.0%・461件)		2 有益である	55.7%・666件	(54.8%・664件)		3 どちらともいえない	6.3%・75件	(3.9%・47件)		4 有益でない	2.4%・29件	(1.2%・15件)		5 全く有益でない	0.4%・5件	(0.0%・0件)		・ 無回答	1.7%・20件	(2.1%・25件)		1,196件		(1,212件)	
参加者アンケート/第1回~7回合計		( )内は前年度																																	
1 大変有益である	33.5%・401件	(38.0%・461件)																																	
2 有益である	55.7%・666件	(54.8%・664件)																																	
3 どちらともいえない	6.3%・75件	(3.9%・47件)																																	
4 有益でない	2.4%・29件	(1.2%・15件)																																	
5 全く有益でない	0.4%・5件	(0.0%・0件)																																	
・ 無回答	1.7%・20件	(2.1%・25件)																																	
1,196件		(1,212件)																																	

有識者アンケート

( )内は前年度

1 有益である	92.9%・156件	(93.1%・134件)
2 有益でない	5.4%・9件	(4.2%・6件)
・無回答	1.8%・3件	(20.8%・4件)
	168件	(144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4回フォーラム(ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発)参加者(238人)に対して実施し、76人(回収率約32%)から回答があり、「人材開発の風土を考える際の参考としている。」「部内の打ち合わせ時に要点・感銘を受けた点を紹介した。」「加盟組合の研修等で引用し、人材育成に対する経営の姿勢や、労働組合としての高齢者雇用のみならずダイバーシティについての再考を促すことができた。」「中小企業の人材活用の考え方を理解できたので、求職者へのアドバイスに活用している。」などの活用状況を把握できた。また「海外進出にまつわる、現地での外国人の雇用管理(特に新興国)等の事例紹介などを伺ってみたい。」「グローバル化、特にアジアへの進出・労務問題等をテーマとしたフォーラムを開催していただきたい。」といった要望が寄せられた。(資料17参照)

当日参加できなかった人や地方に在住する人からのニーズに対応して、昨年度に引き続き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、会場参加者以外にもフォーラムの成果を幅広く提供した。

評価委員会からの指摘を踏まえ、23年度末から、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演についての動画配信を開始するなど、さらなる成果普及のための改善に取り組んだ。

第1回

- ・テーマ:「高齢者雇用のこれから - 更なる戦力化を目指して - 」
- ・開催日: 6月3日
- ・参加人数: 335名
- ・満足度: 91.3%
  - 「大変参考になった」・・・29.5%
  - 「参考になった」・・・61.8%
  - (回収数183票、回収率54.6%)
- ・具体的理由:「全体の労働力等、マクロの背景、動き、及びそれに沿った各企業の取組みがわかりやすく紹介されていた。」「年金制度の変革に向け、自社の再雇用施策の見直しを行わなければと気付かされました。」「公的年金引上げに伴う、雇用確保のあり方について、考えるべき基本がおぼろげながら見えてきた。」「65歳定年延長の制度を構築した基本的理念と導入するにあたっての労使の交渉経過等が大変参考となった。」等

第2回

- ・テーマ:「若者問題への接近: 若者政策のフォローアップと新たな展開」
- ・開催日: 7月9日
- ・参加人数: 304名
- ・満足度: 93.6%
  - 「大変参考になった」・・・47.1%
  - 「参考になった」・・・46.5%
  - (回収数170票、回収率55.9%)



- ・具体的理由：「高校のキャリア支援センター、若年支援のネットワーク、若者の問題は社会全体の問題ということが分かった。」、「若者支援の総論から更に具体的な現場の熱意ある意見、行動に感激した。」、「少子化の社会において若者の就業を公助、共助でどう支援していくのかを事例や社会的（政策）視点からよく理解できた。」、「メディアでは知ることのできない現状を知ることができました。」、「進学、就職に課題を抱える高校生について、家庭環境が与えている影響を具体的に知ることができた点が良かった。」、「自分の関わっている仕事が若者問題全体の中で、どのような役割、位置付けとなっているのかが、整理できました。」等

### 第3回

- ・テーマ：「非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから  
JILPT平成22年度調査研究成果報告会」

・開催日：10月3日・4日

・参加人数：527人（第1日目：303人、第2日目：224人）

・満足度：80.1%

「大変参考になった」・・・17.3%

「参考になった」・・・62.8%

（回収数301票、回収率57.1%）

第1日目：73.7%（大変参考12.9%、参考60.8% / 回収数186票、回収率61.4%）

第2日目：90.4%（大変参考24.3%、参考66.1% / 回収数115票、回収率51.3%）

- ・具体的理由：「非正規社員といっても様々で問題点、課題と対応の方向性が異なることがよくわかりました。（第1日目）」、「採用する立場におり、求職者のマインドが概ね理解できた。（第1日目）」、「各報告が非常にまとめられており、ヒアリングや実証といった多くの切口からの分析で、意義のあるわかりやすく参考になる報告だったと思います。（第1日目）」、「調査を踏まえての実証分析が参考になった。（第1日目）」、「最新の状況を実態調査で明らかにされていることが良かった。（第1日目）」、「調査結果の数値等は自らの考え構築の根拠となる。（第2日目）」、「専門性の高い内容と進行の良いパネルディスカッションが参考になった。（第2日目）」、「様々な視点、切口からの報告で多面的に理解することができました。（第2日目）」、「海外のWLB法制度に関する動向が参考になった。（第2日目）」、「漠然としたイメージが数字でわかった。（第2日目）」等

なお、本フォーラム終了後に、複数の報告者（機構研究員、調査員）に対し、研究会委員就任依頼や講演依頼があったため、「労働政策フォーラム」以外でも政策論議が展開される可能性を広げることとなった。

### 第4回

- ・テーマ：「ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発」

・開催日：11月15日

・参加人数：238人

・満足度：91.8%

「大変参考になった」・・・24.5%

「参考になった」・・・67.3%

（回収数147票、回収率61.8%）

- ・具体的理由：「これからの日本の中小企業製造業の生き残りのための方向性の一端を参考にすることができました。」、「中小企業における、特にものづくりに携わる人材の育成の重要性について理解できた。」、「中小零細企業においては思っていた以上に人材育成、能力開発に尽力していることがわかった。」、「具体的な人材育成、能力開発の取り組みや方法が聞けたのは大変参考になりました。」、「現場の取り組みの苦労話では新しい気付きがあった。」等

#### 第5回

- ・テーマ：「経営資源としての労使コミュニケーション」
- ・開催日：1月24日
- ・参加人数：320人
- ・満足度：93.8%

「大変参考になった」・・・55.2%

「参考になった」・・・38.6%

(回収数163票、回収率50.9%)

- ・具体的理由：「会社を良くするという熱い思いを労使で持つ必要性がわかった。」、「労組に求められる役割がわかった。私だけ良ければよいという考えからの転換が必要と感じた。」、「労働組合の可能性を感じることができた。」、「迫力ある話に感動しました。組合の今後の活動について、課題が見つかりました。」、「労組委員長、中小企業経営者の話を直接聞けてとても良かった。」、「労使双方からの実際の経験談であり、大変感動した。」、「経営不振に陥っている企業と企業内組合という立場で、いかに労組が企業経営に関わっていくか、非正規社員とどう向き合うか考える道筋が見えてきた。」、「マクロな報告と生々しい実践事例の組み合わせで、労使のあるべき姿が提示されたのが良かった。」等

#### 第6回

- ・テーマ：「労働の多様化と法」
- ・開催日：2月23日
- ・参加人数：84人
- ・満足度：87.7%

「大変参考になった」・・・38.4%

「参考になった」・・・49.3%

(回収数73票、回収率86.9%)

- ・具体的理由：「ヨーロッパでの労働の多様化の実質と対応の方向性について知ることができた。」、「フランスと日本の労働法のアプローチの違いが良くわかった。」、「EU、特に仏の法理について学ぶことができました。」、「他国との比較、他国からの指摘によって自国の慣行や法令の特色が浮かび上がることがよくわかり、大変勉強になった。」、「新たな労働形態という考え方が大変参考になった。」、「日仏の比較による共通点、差異から日本の労働の多様化に対する法規制がよく分かった。」等

#### 第7回

- ・テーマ：震災から1年、被災地域の復興と労働政策を考える
- ・開催日：3月19日
- ・参加人数：299人
- ・満足度：93.1%

「大変参考になった」・・・38.4%

「参考になった」・・・54.7%

(回収数159票、回収率53.2%)

- ・具体的理由：「被災地の状況が、将来の日本の課題である事などがわかった。」、「縮小する地域を前提に、身の丈に合った復興計画をつくることなどの話が参考になった。」、「報道とは異なる震災から1年後の実状と今後の問題が垣間見れたと感じました。」、「被災地の現状や具体的な労働政策等を知ることができて大変良かったです。」、「復興の難しさについて改めて考えさせられました。」等

			<p>□ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議</p> <p>イ．の労働政策フォーラムについては、主に国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として開催しているものであるが、評価委員会からの指摘も踏まえ、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、新たな取組として厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催することとした。23年度においては、具体的には前年度のハイレベル会合において厚生労働省とその実施方法等についての意見交換を行い、そこでの要望も取り入れて労働関係の部局別に4回開催した。（開催状況・発表内容）</p> <p>職業能力開発局（7月5日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業における能力開発</li> <li>・労働市場のインフラ関係</li> <li>・社会的弱者のキャリア展開・雇用の受け皿としての社会的企業の育成</li> <li>・欧米先進国の職業訓練政策</li> </ul> <p>職業安定局（7月7日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者対策 - 学卒労働市場</li> <li>・高齢者の就労促進</li> <li>・成人のキャリアガイダンス</li> </ul> <p>雇用均等・児童家庭局（7月8日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業・就業継続</li> <li>・中小企業のワーク・ライフ・バランス、両立支援</li> <li>・母子家庭の母の就業支援、女性の再就職</li> </ul> <p>労働基準局（7月8日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間関係</li> <li>・有期契約労働 / 契約社員関係</li> </ul> <p>開催にあたっては、今後の中長期的な課題等、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に、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た上で、当該調査研究責任者が成果の説明を行った。厚生労働省側からは厚生労働審議官、官房長、政策統括官、当該局長といった政策の企画立案の責任者が出席し活発な議論・意見交換を行った。</p>
--	--	--	--

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：S</p>	<p>評価：</p>
<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>・厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議の活性化を図るため、新たな取組として厚生労働省幹部に対する「研究報告会」を開催することとした。具体的には前年度のハイレベル会合において厚生労働省とその実施方法等についての意見交換を行い、そこでの要望も取り入れて23年度は労働関係の部局別に4回開催した。</li> <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年度計画（6回）を上回る7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89.2%となった。</li> <li>・開催にあたっては、政策論議を高めるため、若年者や高齢者の雇用問題、ワークライフバランスの推進といった従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。また喫緊の政策課題である非正規雇用については、機構研究員が様々な視点から捉えた雇用形態別の研究成果を報告するフォーラムや、「労使関係」、「ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発」といった今まで取り上げられなかった労働政</li> </ul>	

策課題に焦点を当てたフォーラムを開催した。さらに、震災から1年が経つことを勘案し、被災地域の雇用情勢と雇用創出について様々な視点から議論する「震災後の被災地域の復興と労働政策」をテーマにフォーラムを開催し、政策論議の活性化を図った。

- ・フォーラム参加者数増を図るため、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、中小企業庁・東京経営者協会・全国社会保険労務士会・連合会など他団体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・宣伝した結果、全7回の参加者数は2,107人(平均301人)と前年度実績の1,994人(平均284人)を100人以上も上回り、過去最高を記録した(うち4回は300人超)。
- ・23年度末から、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演についての動画配信を開始するなど、さらなる成果普及のための改善に取り組んだ。

- ・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年度計画(6回)を上回る7回開催した。
- ・開催にあたっては、政策論議を高めるため、「労使関係」、「ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発」といった今まで取り上げられなかった労働政策課題に焦点を当てたフォーラムを開催した。さらに、震災から1年が経つことを勘案し、被災地域の雇用情勢と雇用創出について様々な視点から議論する「震災後の被災地域の復興と労働政策」をテーマにフォーラムを開催し、政策論議の活性化を図った。  
(業務実績54頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)

【数値目標】  
・労働政

策  
ラ  
間  
度  
る

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
7回	7回	7回	7回	7回

フォー  
ムを年  
6回程  
開催す  
。

【評価の視点】  
・労働政

策  
ラ  
催  
所  
標

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
91.0%	91.3%	91.4%	92.8%	89.2%

フォー  
ムの開  
回数  
は期  
の目  
を達成

できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。

【数値目標】

- ・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。

【評価の視点】

- ・労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。

- ・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89.2%となった(前年度92.8%)。特に行政関係の参加者からは、「実態調査に基づく報告であり、調査結果の数値等は自らの考えを構築するための根拠となる。」「現代の労働政策に欠けている点が指摘され、その対策へのヒントが示されている。」「他国との比較、他国からの指摘によって自国の慣行や法令の特色が浮かび上がり、大変勉強になった。」「実態分析を行い、労働事情の重要な問題提起を行っている点が良かった。」「異業種の考え方、アカデミックな観点等、視野が広がった。」といった意見が寄せられ、労働政策の企画の検討に貢献した。
- ・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4回フォーラム（ものづくり分野における中小企業の人材育成・能力開発）参加者（238人）に対して実施し、76人（回収率約32%）から回答があり、「人材開発の風土を考える際の参考としている。」、「部内の打ち合わせ時に要点・感銘を受けた点を紹介した。」、「加盟組合の研修等で引用し、人材育成に対する経営の姿勢や、労働組合としての高齢者雇用のみならぬダイバーシティについての再考を促すことができた。」、「中小企業の人材活用の考え方を理解できたので、求職者へのアドバイスに活用している。」などの活用状況を把握できた。また「海外進出にまつわる、現地での外国人の雇用管理（特に新興国）等の事例紹介などを伺ってみたい。」、「グローバル化、特にアジアへの進出・労務問題等をテーマとしたフォーラムを開催していただきたい。」といった要望が寄せられた。

（業務実績54頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）

【評価の視点】

・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。

- ・フォーラム参加者数増を図るため、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・宣伝した結果、全7回の参加者数は2,107人（平均301人）と前年度実績の1,994人（平均284人）を100人以上も上回り、過去最高を記録した（うち4回は300人超）。
- ・当日参加できなかった人や地方に在住する人からのニーズに対応して、昨年度に引き続き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、会場参加者以外にもフォーラムの成果を幅広く提供した。
- ・23年度末から、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演についての動画配信を開始するなど、さらなる成果普及のための改善に取り組んだ。

（業務実績54頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績																								
	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p>労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p><b>イ 労働教育講座事業の実施</b></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ノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、行政職員研修以外の企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。</p> <p>23年度においては、労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見、また前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、東京労働大学講座の総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、要望が多かった講義終了後の講師への質問時間やグループディスカッションの時間を設けるなど受講者へのサービスの向上を図った。</p> <p>労働教育講座運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の労働問題研究者からなる運営委員会を23年12月8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60回東京労働大学講座総合講座 ・開講期間：23年4月12日～8月4日 ・開講部門：「人事管理・労働経済」、「労働法」の2部門 ・受講者数：398名（前年度431名） ・受講者満足度は92.9%（240名中223名）（前年度91.0%）と前年を上回り、受講者から高い評価を得ている。</p> <p>有益だとする具体的な意見として、「多岐に及ぶ課題を整理解決する為に、裏づけとなる論理を体系的に学ぶ事が出来る機会と思っています」「経験で理解していたことの裏付けや新しい知識も得られた」「狭い範囲でしか物事を見ていなかった事に改めて気付かされた。普通、当たり前と思っていた事がそうでなかったりと広く社会を知る機会となった」「今まであいまいであった知識が今回の講義でしっかりと知識となった」「今まで実務しかやっていたが、理論を体系的に学ぶ事ができた」「今日のフリーターやニートの出現の経緯や若年労働者における課題についてマスメディアでは読み取れない情報を得ることができた」「漠然と眺めていた労働法が大変緻密な議論の積み重ねででき上っている事に気づかされた。また、法律、判例、学説の関係がおぼろげながら理解出来た」などの声が寄せられた。</p> <p>受講者アンケート <span style="float:right;">（ ）内は前年度</span></p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>34.6%</td> <td>83件</td> <td>(33.2%・74件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>58.3%</td> <td>140件</td> <td>(57.8%・129件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>5.8%</td> <td>14件</td> <td>(8.5%・19件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0.8%</td> <td>2件</td> <td>(0.4%・1件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.4%</td> <td>1件</td> <td>(0.0%・0件)</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align:center;">240件</td> <td style="text-align:right;">(223件)</td> </tr> </table> <p>・講座が一定期間後に及ぼす効果を測定するため、講義終了から半年程度が経過した時点で受講者へのフォローアップアンケート調査を実施し、76名から回答を得た。</p> <p>受講者に対して、講義で得た知見の具体的な活用事例について聞いたところ、「新入社員や若手社員に対し、労働法に対する啓蒙と基本的な知識を持たせることに役立て</p>	1 大変有益である	34.6%	83件	(33.2%・74件)	2 有益である	58.3%	140件	(57.8%・129件)	3 どちらともいえない	5.8%	14件	(8.5%・19件)	4 有益でない	0.8%	2件	(0.4%・1件)	5 全く有益でない	0.4%	1件	(0.0%・0件)			240件	(223件)
1 大変有益である	34.6%	83件	(33.2%・74件)																								
2 有益である	58.3%	140件	(57.8%・129件)																								
3 どちらともいえない	5.8%	14件	(8.5%・19件)																								
4 有益でない	0.8%	2件	(0.4%・1件)																								
5 全く有益でない	0.4%	1件	(0.0%・0件)																								
		240件	(223件)																								

ている」「実務への応用が効くため、個別案件で活用できる。新たな制度導入等についても、最新のデータを使用した説得力のある資料作成が可能」「私は個人加盟の労働組合（ユニオン）の役員で、労働相談や争議対策も担当しています。講義内容は労働相談実務をはじめ、団体交渉での使用者への説得などの場面で大いに役立っており、争議方針の検討の際にも今後役立つと思います」「社内研修でのデータ引用と社内人事労務施策への反映（労使協議など）」「（民間企業の人事に所属する受講者から）相談や問題が発生した際に、判例等に照らし合わせながら対応するクセがついた」といった意見が寄せられ、講座が受講生の日常業務の実践面でも寄与していることが確認できた。

第60回東京労働大学講座専門講座

- ・開講期間：9月27日～12月12日
- ・開講部門：「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」の2コース
- ・受講者：100名（前年度102名）（各コース合計）
- ・受講者満足度：100% [44名中44名]（前年度94.6%）

満足度では前年を上回り、受講者から高い評価を得ている。総括指導日及び最終講義日の2日間のアンケートの実施に加え、メールでもアンケート票を送信し、回収率の向上に努めた。

受講者アンケート	( )内は前年度
1 大変有益である	59.1%・26件 (56.8%・21件)
2 有益である	40.9%・18件 (37.8%・14件)
3 どちらともいえない	0%・0件 (2.7%・1件)
4 有益でない	0%・0件 (0%・0件)
5 全く有益でない	0%・0件 (2.7%・1件)
	44件 (37件)

- ・有益だとする具体的な意見として、「労働法コース」では、「点での知識が、面として体系的に労働法について理解することができました。また、今後考えていくうえで、何をどのように考えればいいのかという、おおもとのところが理解できたのが大変有意義でした」「人事の基礎知識もなく人事の業務経験が半年と未熟であったため、初めはついていくのが大変であったが、講座を通して労働法の考え方が理解でき、大変有意義であった。実務を遂行する上で大変役立っている。」「学会の考えと裁判所の考えの相違や、最近の解釈の動向等、実情に即した内容であった。また、討議を通じて参加者間における考え方の相違が判り、興味深かった」等の理由により、アンケート回答者全員から「大変有益である」あるいは「有益である」との評価を得た。また、「人事管理・労働経済コース」では、「講師も受講生もそれなりのレベルで、よい学びの場であった。グループワークも、社会人大学院のゼミのようで有意義であった。」「各専門の先生方のお話は大変面白く、勉強になりました。また参加者の意識も高く、参加者同士の交流も刺激を受けることが多かったです。」「講師の考えや問題提起に対し、様々な職業に就いている受講者と意見を交わす機会が多くあったので良い刺激となりました」「各講師の方々の講義内容もちろんですが、講座を座学のみではなく、グループ討議も交えて進めていただいたことで、他の受講者の方と交流し意見交換できたことが良かったです」等の理由により、アンケート回答者全員から、「大変有益である」あるいは「有益である」との評価を得た。
- ・運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、討論時間の確保、テキスト内容の充実を行い、受講者へのサービスの向上を図った。

評価の視点	自己評価：A	評定：
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・東京労働大学講座総合講座・専門講座については、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、講座やテキス	

トの内容の充実に努めたほか、要望が多かった講義終了後の講師への質問時間を確実に設けるなど講座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」と答えた割合は、総合講座で92.9%（前年度91.0%）、専門講座では、100%（前年度94.6%）という結果であり、受講者から高い評価を得た。

- ・東京労働大学講座総合講座の受講者総数は398名となり、東日本大震災の影響で団体受講者が減ったこともあり昨年の431名を下回ったものの、引き続き400名近くの多数の受講者を得た。

【評価の視点】

- ・教育講座事業を適切に実施したか。

実績：

- ・総合講座受講者アンケートでは、「多岐に及ぶ課題を整理解決する為に、裏づけとなる論理を体系的に学ぶ事が出来る機会とっています」「経験で理解していたことの裏付けや新しい知識も得られた」「漠然と眺めていた労働法が大変緻密な議論の積み重ねででき上っている事に気づかされた。また、法律、判例、学説の関係がおぼろげながら理解出来た」などにより「大変有益である」「有益である」との回答が92.9%と高い満足度を得た。
- ・総合講座受講者を対象に、半年後に実施したフォローアップ調査では、「実務への応用が効くため、個別案件で活用できる。新たな制度導入等についても、最新のデータを使用した説得力のある資料作成が可能」「社内研修でのデータ引用と社内人事労務施策への反映（労使協議など）」「（民間企業の人事に所属する受講者から）相談や問題が発生した際に、判例等に照らし合わせながら対応するクセがついた」等の意見が寄せられ、講義終了後の受講生の実務にも貢献していることが確認できた。
- ・専門講座の受講者数はほぼ定員に達しており、特に労働法コースに関しては、受講定員を満たし締め切り後にも問い合わせ、受講希望のキャンセル待ちが数多く見られるほど好評を得ている。受講者アンケートにおいても、「点での知識が、面として体系的に労働法について理解することができました。また、今後考えていくうえで、何をどのように考えればいいのかという、おおもとのところが理解できたのが大変有意義でした」「各講師の方々の講義内容もちろんですが、講座を座学のみではなく、グループ討議も交えて進めていただいたことで、他の受講者の方と交流し意見交換できたことが良かったです」など、「大変有益である」「有益である」との回答が100%と大変高い評価を得た。
- ・運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、グループディスカッションや質疑応答の時間を確保する等、受講者へのサービス向上を図った。

（業務実績61頁「イ 労働教育講座事業の実施」参照）



中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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></p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。</li> </ul>	<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>運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を図るとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p>	<p><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>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、契約の締結に当たっては、競争性・透明性等の確保を図りつつ一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等、業務処理の効率化のための見直しを行うとともに、事業費における冗費の削減に引き続き取り組む。</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>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <p>○ 東日本大震災以降の電力不足等に対応するため、政府の「節電実行計画に係る基本方針」（23年5月13日、電力需給対策本部決定）の趣旨を踏まえ、機構においても7月1日から9月30日までを実施期間とする節電実行計画を策定し、ピーク期間・時間帯における使用最大電力の大幅な抑制に積極的に取り組んだ。その結果、次に掲げる事項等を実施することで、政府目標を大幅に上回る数値目標を達成することができた。</p> <p>①上石神井事務所            数値目標：25%以上削減（使用電力上限値：185Kw） ※基準電力値：247Kw            実績：28.3%（節電実行計画期間中の使用電力最大値：177Kw）            （主な取組事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇の計画的付与による一斉閉庁（7/30-8/7）</li> <li>・ノー残業デーの増加（週1日→週3日）</li> <li>・始業・終業時間等の変更（サマータイム、昼休みの輪番制）</li> <li>・空調（冷房）機械の運転抑制（温度管理の徹底、昼休み期間の利用停止等）</li> <li>・照明の抑制（蛍光灯の間引き、執務室内窓側・廊下側及び廊下の照明の消灯等）</li> <li>・OA機器、その他の機器の使用の抑制（コピー機等の使用台数制限、エレベーターの使用停止等）</li> </ul> <p>②朝霞労働大学校            数値目標：20%以上削減（使用電力上限値：216Kw） ※基準電力値：271Kw            実績：45.8%（節電実行計画期間中の使用電力最大値：147Kw）            （主な取組事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修事業（研修コース）の実施時期の変更等による労働大学校の休校（7/9-8/28）</li> <li>・ノー残業デーの増加（週1日→週3日）</li> <li>・空調（冷房）機械の運転抑制（温度管理の徹底、昼休み期間の利用停止等）</li> <li>・照明の抑制（蛍光灯の間引き、執務室内窓側・廊下側及び廊下の照明の消灯等）</li> <li>・OA機器、その他の機器の使用の抑制（コピー機等の使用台数制限等）</li> </ul> <p>○ なお、電力使用量については、節電実行計画期間にとどまらず年間を通じて使用電力の削減に努めた結果、上石神井事務所で対前年度比9%減、朝霞労働大学校で同12%減となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上石神井事務所 554,940kwh(前年度613,113kwh)</li> <li>・朝霞労働大学校 621,253kwh(前年度706,418kwh)</li> </ul> <p>○ また、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料の合計金額は39,847千円（前年度36,741千円）となり、2,583千円（7.0%）の増加となった。その主たる要因は、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源設備）の廃止を見据えて自前熱源設備の整備を進めていることによるものであり、特にガス代が増加した。一方で、共有の熱源設備のために支払っている灯油代が大幅に減少しており、光熱水料に灯油代を含めた合計金額は43,674千円（前年度46,602千円）となり全体では前年度を6.3%下回り、省エネルギーによる経費節減が図られている。</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>光熱水料</td> <td>39,324千円</td> <td>（前年度36,741千円）</td> </tr> <tr> <td>灯油代</td> <td>4,350千円</td> <td>（前年度 9,861千円）</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>43,674千円</td> <td>（前年度46,602千円）</td> </tr> </table>	光熱水料	39,324千円	（前年度36,741千円）	灯油代	4,350千円	（前年度 9,861千円）	合計	43,674千円	（前年度46,602千円）
光熱水料	39,324千円	（前年度36,741千円）										
灯油代	4,350千円	（前年度 9,861千円）										
合計	43,674千円	（前年度46,602千円）										

○ LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で約158千枚(▲10.6%)下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降9年連続して用紙の節減を達成した。

○ 地球温暖化対策についても「温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づき、積極的に取り組んだ。また、24年度から機構の第3期中期目標期間が開始されることから、東日本大震災以降の電力事情等も踏まえつつ、同実施計画の見直しを実施し、24年4月に同計画を改訂した。

**(2) 一般競争入札の積極的な導入等**

○ 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。  
その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は毎年度増加し、23年度契約実績は、件数で77.6%(前年度76.9%)となった。  
また、契約額(563,742千円)は、予定価格(713,484千円)比で約21.0%(149,742千円)の節約となった。

契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		98件
1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	76件(77.6%)
2	随意契約	22件(22.4%)

○ 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88.6%(前年度80.3%)となった。

契約の内訳(一般競争入札基準額以下(50万円以上))		105件
1	見積合せ(見積合せ及び企画競争)	93件(88.6%)
2	随意契約	12件(11.4%)

○ 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(7月28日): 4~6月	・随意契約21件 ・一者応札 9件 ・100万円以上の見積り合わせ 9件
第2回(10月27日): 7~9月	・随意契約 3件 ・一者応札 3件 ・100万円以上の見積り合わせ 2件
第3回(2月8日): 10~12月	・随意契約 0件 ・一者応札 1件 ・100万円以上の見積り合わせ 1件
第4回(5月14日): 1~3月	・随意契約 1件 ・一者応札 1件 ・100万円以上の見積り合わせ 8件

※随意契約計25件の内訳は、特命随意契約22件、企画競争3件。

○ 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、資格要件の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。

- 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ことを新たに始めるなど、問題点等の把握を通じて「質の確保」にも取り組んでいる。

### (3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し（業務実績評価別添資料「項目5」参照）

- 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（21年1月17日閣議決定）に基づき、23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」を設置し、競争性のない随意契約の見直しを更に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 随意契約（23年度分）25件（競争性のない随意契約22件+企画競争3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。その中で、統計分析処理用のパッケージソフトの契約が複数あることについて（SASとSPSS）の必要性に対して質問があり、分析の内容と継続性の維持等の必要性を説明し、委員の理解を得たところである。

② 一者応札・応募となった契約（23年度分）14件  
一者応札・一者応募については、参考見積を複数社からとることをもっと積極的に行うことや、入札までの日程をもっと余裕を持たせるように工夫すべきといった改善余地があるものの、適正に行われているとの審議結果であった。また、以前からの懸案事項であるシステムに関する案件について、開発業者でなければ対応が難しい改修に係る部分と通常の保守部分とを切り離して入札に掛けるようにすれば、開発元のみの一者応札という結果になることを回避できるのではないかという提案が委員からなされ、23年度内の契約（複数年契約）において、その趣旨に則った仕様内容の改善により、一者応札の回避につながったものがあった。

③ 23年度契約事前点検分 7件  
23年度事前点検案件についても、自ら改善のために工夫をしていることが認められるとの評価を得ている。

#### <23年度契約監視委員会開催状況>

- ・第1回（平成23年 9月20日）
- ・第2回（平成23年12月21日）
- ・第3回（平成24年 3月12日）

### (4) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し

- 労働大学校の施設管理・運營業務（電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務）について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した結果、21年4月からの3年間、同一の業者が施設管理・運營業務を実施しており、23年6月の官民競争入札監理小委員会において適切に実施されているとの評価を得るなど、業務処理の効率化が図られた。

なお、同小委員会において、「24年度以降についても引き続き、民間競争入札を実施することが必要であるが、労働大学校を国に移管することが閣議決定されていることか

・人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成19年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。

さらに、「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）を着実に実行するための所要の取組を行う。

ら、労働大学校に係る土地建物を国庫納付し、その後、厚生労働省において引き続き、民間競争入札を実施することについて検討する」こととされている。

- 引き続き、LANの活用によるオンライン在席システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載、出退勤システムの運用等を行うことで、事務処理の効率化及び経費の節減を図った。
- 前年度に引き続き、すべてのシステム関連の入札案件（8件）について、仕様書の段階で競争性が確保されているかどうか等についてCIO補佐官による査定を行うことで、適正な契約による情報通信技術の活用を積極的に推進した。査定結果等を踏まえて入札を実施したことにより、これまで1者応札だった案件（情報システム運用支援・ヘルプデスク等業務）が複数者による応札となるなどの効果があった。

**(5) 総人件費改革の取組（業務実績評価別添資料「項目3」参照）**

- 総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、23年度の給与・報酬等支給総額は968,670千円（※）となった。（※）平成24年度6月期の期末手当において、国家公務員との給与格差是正のための調整を行った額（1,694千円）を除いて算出している。
- 中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、22年度において16.2%（人事院勧告改定分補正後）の削減となり目標を達成済みである（参考：23年度は16.0%（同上）の削減）。
- また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、17.6%（同上）の削減となっており、目標を3.6ポイント上回って達成した。
- 総人件比改革の取組状況（23年度）

年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
給与・報酬等 総支給額（千円）	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945	968,964	968,670

- ・対18年度削減実績：△257,300千円、削減率：21.0%（17.6%）  
括弧内は補正值。補正值とは「行政改革の重要方針」（17年12月24日閣議決定）による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率。
- 国家公務員の再就職者のポストの見直し  
23年度に新たに再就職した国家公務員はいない。  
なお、役員ポストについては、任期満了となった理事ポスト（管理・研修担当）を公募し、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適と判断した者（公務員退職者）について所管大臣と協議を経た上で任命（再任）し、23年10月1日に就任している。  
なお、嘱託ポストについては、21年12月31日に常任参与を廃止済みである。
- 役職員の給与制度の見直し（業務実績評価別添資料「項目3」参照）  
16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、23年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に関連して、厚生労働省から機構における役職員の給与についても必要な措置を講じるようにとの要請を受けたことを踏まえ、給与削減に関する労使交渉を実施した。

- ① 継続事項
  - ・常勤役員の報酬月額の10%削減
  - ・事務職員の本俸の2%削減
  - ・全職員の本俸の4.8%削減（平均）
  - ・事務職の定期昇給の抑制
- ② 国と異なる諸手当の見直し  
 国と異なる諸手当はない（22年度に以下に掲げる見直しを実施済み）。
  - ・職務手当の定額化
  - ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更
  - ・深夜超過勤務手当の割増率を160%から150%へ削減
- ③ 国と異なる法定外福利費の見直し
  - ・互助組織に対する支出の見直しを行い23年度以降法人としての支出を全廃
- ④ 再任用職員（常勤嘱託）の給与引下げ
  - ・22年度に決定した常勤嘱託給与の見直しに基づき5%の給与削減を実施

○ 給与水準（ラスパイレス指数）  
 上記取組の結果、事務職の23年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は101.3となり、前年度比1.2ポイント減少となった。事務職本俸の2%削減（16年度より実施）、事務職の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）、事務職（一部管理職）の給与引き下げ（22年度より実施）を継続して実施したこと、23年度においても事務職（課長補佐以上）を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。

当機構の職員数は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く、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。

なお、23年度における研究職の対国家公務員指数は年齢・地域・学歴勘案で97.2となった。

年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
事務職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9	104.8	102.7	102.5	101.3
研究職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1	100.0	98.2	98.0	97.2

#### (6) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減

○ 中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。

○ 冗費点検の取組  
 第3期中期計画の策定に当たって、23年12月から24年1月にかけて、総務部から各部門に対して、事業・予算体系及び業務運営に関する具体的方針等についての検討依頼を行う中で、冗費の有無についての点検を実施した。

評価の視点	自己評価：A	評価：
<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>・中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。</li> <li>・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、23年度の給与・報酬等支給総額は968,670千円となった。中期計画において22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、22年度において16.2%(人事院勧告改定分補正後)の削減となり目標を達成済みである(参考：23年度は16.0%(同上)の削減)。また、23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、17.6%(同上)の削減となっており、目標を3.6ポイント上回って達成した。</li> <li>・東日本大震災以降の電力不足等に対応するため、政府の「節電実行計画に係る基本方針(23年5月13日、電力需給対策本部決定)」の趣旨を踏まえ、機構においても7月1日から9月30日までを実施期間とする節電実行計画を策定し、ピーク期間・時間帯における使用最大電力の大幅な抑制に積極的に取り組んだ。その結果、政府目標を大幅に上回る数値目標を達成することができた。</li> <li>・一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は毎年度増加し、23年度契約実績は、件数で77.6%(前年度76.9%)となった。</li> <li>・事務職の23年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は101.3となり、前年度比1.2ポイント減少となった。事務職本俸の2%削減(16年度より実施)、事務職の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)、事務職(一部管理職)の給与引き下げ(22年度より実施)を継続して実施したこと、23年度においても事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。 当機構の職員数は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く、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</li> </ul>	
<p>【数値目標】(業務運営の効率化)</p> <p>・一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推</li> </ul>	

・人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に  
関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。

【評価の視点】

・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。  
(政・独委評価の視点事項と同様)

進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。

・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、23年度の給与・報酬等支給総額は968,670千円となった。中期計画において22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、22年度において16.2%(人事院勧告改定分補正後)の削減となり目標を達成済みである(参考:23年度は16.0%(同上)の削減)。また、23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、17.6%(同上)の削減となっており、目標を3.6ポイント上回って達成した。(業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」、68頁「(6)一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照)

【評価の視点】

・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。

実績：○

・東日本大震災以降の電力不足等に対応するため、政府の「節電実行計画に係る基本方針(23年5月13日、電力需給対策本部決定)」の趣旨を踏まえ、機構においても7月1日から9月30日までを実施期間とする節電実行計画を策定し、ピーク期間・時間帯における使用最大電力の大幅な抑制に積極的に取り組んだ。その結果、政府目標を大幅に上回る数値目標を達成することができた。

・LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で約158千枚(▲10.6%)下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降9年連続して用紙の節減を達成した。(業務実績64頁「(1)省資源・省エネルギーの推進」参照)

・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。  
(政・独委評価の視点事項と同様)

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、一般競争入札等の割合は、前年度件数比で0.7%増加して77.6%(前年度76.9%)となり、契約額では予定価格比で約21.0%(約149,742千円)と1億5千万円弱の大幅な節約となった。

(業務実績65頁「(2)一般競争入札の積極的な導入等」参照)

・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。(新規:二の②)

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。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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ことを新たに始めるなど、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66頁「(3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか(その後のフォローアップを含む)。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。(新規: 二の③)</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>契約監視委員会において23年度随意契約(25件(企画競争3件含))及び一者応札・一者応募(14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」との評価をいただき、着実に随意契約の見直しは進んでいる。</li> <li>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66頁「(3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。さらに、事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。(新規: 二の①)</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を削減、業務経費については、同25%以上を削減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費削減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。</li> <li>第3期中期計画の策定に当たって、23年12月から24年1月にかけて、総務部から各部門に対して、事業・予算体系及び業務運営に関する具体的方針等についての検討依頼を行う中で、冗費の有無についての点検を実施した。 (業務実績68頁「(6) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働大学の施設管理・運營業務(電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務)について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した結果、21年4月からの3年間、同一の業者が施設管理・運營業務を実施しており、23年6月の官民競争入札監理小委員会において適切に実施されているとの評価を得るなど、業務処理の効率化が図られた。</li> <li>すべてのシステム関連の入札案件(8件)について、仕様書の段階で競争性が確保されているかどうか等について、CIO補佐官による査定を行うことで、適正な契約による情報通信技術の活用を積極的に推進した。査定結果等を踏まえて入札を実施したことにより、これまで1者応札だった案件(情報システム運用支援・ヘルプデスク等業務)が複数者による応札となるなどの効果があった。 (業務実績66頁「(4) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し」参照)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</li> </ul>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、23年度の給与・報酬等支給総額は968,</li> </ul>



	<p>670千円となった。中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、22年度において16.2%（人事院勧告改定分補正後）の削減となり目標を達成済みである（参考：23年度は16.0%（同上）の削減）。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、17.6%（同上）の削減となっており、目標を3.6ポイント上回って達成した。 （業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」参照）</p>
<p>・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか（特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を検証し、給与水準を設定しているか）。（追加：一の①） （政・独委評価の視点事項と同様）</p>	<p>実績：○  ・事務職の23年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は101.3となり、前年度比1.2ポイント減少となった。事務職本俸の2%削減（16年度より実施）、事務職の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）、事務職（一部管理職）の給与引き下げ（22年度より実施）を継続して実施したこと、23年度においても事務職（課長補佐以上）を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。  当機構の職員数は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く、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。  （業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」参照）</p>
<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切性を検証しているか（新規：一の③）</p>	<p>実績：○  国と異なる諸手当はない。  （業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」参照）</p>
<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、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。（新規：一の⑤）</p>	<p>実績：○  ・23年度に新たに再就職した国家公務員はいない。なお、役員ポストについては、任期満了となった理事ポスト（管理・研修担当）を公募し、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適任と判断した者（公務員退職者）について所管大臣と協議を経た上で、任命（再任）し、23年10月1日に就任している。なお、嘱託ポストについては、21年12月31日に常任参与を廃止済みである。  （業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」参照）</p>
<p>・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。（新規：一の⑥）</p>	<p>実績：○  ・22年度に決定した常勤嘱託給与の見直しに基づき5%の給与削減を実施。（業務実績67頁「(5)総人件費改革の取組」参照）</p>

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>(1) 業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価システムの運用 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。</p>	<p><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><b>(1) 業績評価制度の運用</b></p> <p>○ 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、すべ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。<b>(資料6参照)</b> さらに、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おり、評価結果等について機構の業務運営の改善に適切に反映させている。(業務実績評価別添資料「項目6」参照)</p> <p><b>イ 業務進行管理と内部評価</b></p> <p>①理事長のリーダーシップの下で、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、適正で質の高い業務運営を行った。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。</p> <p>②また、業績評価規程に基づき、以下のとおり23年度計画及び業務実績の内部評価を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事前評価（23年3月22日）</li> <li>・中間評価（23年7月26日、10月25日、24年1月24日）</li> <li>・事後評価（24年5月22日、6月19日）</li> </ul> <p><b>ロ 外部評価機関による評価の実施</b></p> <p>23年度は第2期中期目標期間の最終年度に当たる年であったことから、毎年度実施している各事業年度に係る業務の実績に関する評価（独法通則法第32条）に加え、中期目標の期間の終了時の検討（独法通則法第35条）を実施した。また、24年度からの第3期中期目標の指示（同第29条）に基づき、中期計画の策定（同第30条）及び年度計画の策定（同第31条）も実施した。 それぞれの評価の実施状況及び評価結果等は次のとおり。</p> <p>① 22年度業務実績の事後評価</p> <p>○実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合評価諮問会議（23年6月24日）</li> <li>・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）（23年7月12日、8月16日）</li> <li>・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（23年12月9日公表）</li> </ul> <p>○評価結果等</p> <p>22年度業務実績については、いずれの過程においても特段の指摘事項はなく、厚労省の独法評価委員会（労働部会）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</p>

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。また、個別項目に関する評価結果では、「労働政策研究の種類及び実施体制」の項目において、機構設立以来初となるS評価を得るなど、前年度よりも良い評価結果であった。

・個別項目に関する評価結果

22年度業務実績 S評価：1項目、A評価：13項目、B評価：3項目  
(21年度業務実績 S評価：0項目、A評価：13項目、B評価：4項目)

## ② 第2期中期目標期間の暫定評価

○実施状況

- ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）（23年8月16日）
- ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（総会）（23年8月31日）

○評価結果等

第2期中期目標期間の暫定評価については、「厚生労働省所管独立行政法人の業務実績に関する評価の基準（平成13年6月厚生労働省独立行政法人評価委員会決定）」に基づき実施し、厚労省の独法評価委員会（総会）において「平成19年度から平成22年度までの4年間の機構の業務実績については、中期目標・中期計画における数値目標を上回る業務運営の効率化を実現するとともに、中期目標・中期計画における数値目標や第1期の実績を上回る高い成果を上げ、労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に大きく寄与している」との評価を得た。

## ③ 中期目標期間の終了時における組織・業務全般の検討（見直し）

○実施状況

厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）

- ・組織・業務全般の見直し当初案の審議（23年8月16日）
- ・組織・業務全般の見直し案の審議（23年12月13日）
- ・中期目標・中期計画案の審議（24年3月8日）

厚生労働省独立行政法人評価委員会（総会）

- ・組織・業務全般の見直し当初案の審議（23年8月31日）
- ・組織・業務全般の見直し案の審議（23年12月27日）

総務省政策評価・独立行政法人評価委員会

- ・同分科会第5WGによるヒアリング（23年7月11日）
- ・同分科会第5WGによる法人視察（23年7月20日）
- ・独立行政法人分科会によるヒアリング（23年10月14日）
- ・主要な事務及び事業の改廃に関する勧告の方向性の公表（23年12月9日）

○評価結果等

中期目標期間の終了時における組織・業務全般の検討については、厚労省が組織・業務全般の見直し当初案を策定した上で厚労省の独法評価委員会や総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会（政独委）において審議等が実施され、12月に政独委から「勧告の方向性」が公表された。その後、「勧告の方向性」における指摘事項である調査研究の重点化、調査員の在り方の見直し等の内容を踏まえつつ、第3期の中期計画を策定した。

## ④ 24年度計画の事前評価

○実施状況

- ・総合評価諮問会議（24年3月28日）

○評価結果等

新しい中期目標・中期計画を踏まえた24年度計画の事前評価を実施し、概ね妥当との評価を得た。委員からは今後重要になるであろう研究テーマ、成果等のアピール方法や評価方法についての工夫を期待したい旨の意見があった。

## ハ 評価結果等の公表

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握  
有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握  
有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

- 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。
- ②評価委員会からの「22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。
- 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。

**(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映**

機構の業務運営及び事業成果等についての意見、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及び行政官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。

**イ ホームページ等を通じた意見等の把握**

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。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の対応を行った。また、「ホームページのデータアーカイブ公開リストで、調査実施時期による並び替えがうまくいかないのを修正してほしい」との意見等に対しては、速やかに改善を図った。

- 意見等の件数：606件（前年度693件）  
内訳：提案・意見5（23）件、質問・照会599（666）件、その他2（4）件

**ロ 有識者アンケート等の実施（資料8参照）**

**①有識者アンケートの実施**

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%）とほぼ同じ94.7%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。

「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67.1%と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が60.4%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が49.2%、「諸外国の制度比較情報」が41.2%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。

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	
1. 大変有益である	41.1%・253件	(40.0%・239件)	
2. 有益である	53.6%・330件	(55.1%・329件)	
3. 有益でない	2.3%・14件	(2.8%・17件)	
4. 全く有益でない	0.2%・1件	(0.2%・1件)	
・無回答	2.9%・18件	(1.8%・11件)	
	616件	(597件)	

**②行政官アンケートの実施**

第2期中期目標期間よりプロジェクト研究及び課題研究についての厚生労働省担当部局による評価を新たに開始したことから、16年度より実施している行政官アンケートを上記の厚生労働省担当部局による評価を補完する内容に改めたうえで、厚生労働省の旧労働省各部局の55課・室を対象に実施した。（資料18参照）

機構の各種成果等に対しては、回答した55課室のうち、38課室が機構の成果を活用したと回答しており（前年度32課室）、そのすべての課室から成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」）との評価を受けた。理由（複数回答）としては、「業務上作成する各種資料の参考として」（38.5%）が最も高く、「各種内部会議等

の参考資料として」(17.9%)、「新規施策の検討のための参考資料として」(16.7%)等が続いている。

行政官アンケート/機構の各種成果等の活用に関する評価 ( )内は前年度

1. 大変役に立った	60.5%	23件	(53.1%	17件)
2. 役に立った	39.5%	15件	(46.9%	15件)
3. 役に立たなかった	0.0%	0件	(5.6%	2件)
4. 全く役に立たなかった	0.0%	0件	(0.0%	0件)
		38件	(	32件)

また、機構の活動への評価としては、「新政策の検討及び業務上の資料作成にあたり参考になったため。」(大臣官房国際課国際協力室)、「法案作成(労働契約法改正案)の参考となったため。」(労働基準局労働条件政策課)、「政策立案(職場のパワーハラスメント対策)の参考となったため。」(労働基準局労働条件政策課賃金時間室)、「政策立案(地域雇用対策)への参考になったため。また、業務上でも内部会議等に活用されているため。」(職業安定局雇用開発課地域雇用対策室)、「『日本再生の基本戦略』に基づく『若者雇用戦略(仮称)』の策定について、雇用戦略対話やその作業部会となるワーキンググループ等において、厚生労働省プレゼン資料にJILPTの各調査を引用すると同時に、小杉研究員、堀研究員にも当該会議の委員として参加いただき、有意義な発言をいただいている。また、日頃の労働局・ハローワークにおいて実施する新卒者・若年者対策関係業務の方向性を当室で検討する際にも、労働局・ハローワークでは実施できない専門的な調査を提示いただき、役にたっている。」(職業安定局派遣・有期労働対策部企画課若年者雇用対策室)、「研究会等において、知見に基づいた多くの示唆をいただいたため。」(職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室)、「政策立案(少子化対策)への参考になり得るため。また、法案作成(新システム関連3法案)への参考になったため。」(雇用均等・児童家庭局総務課(含少子化対策企画室))等の回答があった。

ハ 業務運営の改善のための取組

①事務・事業の見直し

第3期中期目標期間に向け、厚労省とも協議しつつ、組織・業務全般の見直しを実施した。また、中期計画の策定に当たっては、事業・予算体系及び業務運営に関する具体的方針等についての検討を行うなど、冗費の有無についての点検を行いつつ、より効率的・効果的な事務・事業の実施のための取組を積極的に推進した。

②閣議決定事項への対応

「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)に関して、23年度中に実施とされた不要資産の国庫納付について、23年9月に政府出資金約3億円を国庫納付するなど指摘事項について適切に措置している。(業績評価別添資料「項目7」参照)

③業務改善委員会

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。

評価の視点	自己評価：A	評価：
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・第3期中期目標期間に向け、厚労省とも協議しつつ、組織・業務全般の見直しを実施した。また、中期計画の策定に当たっては、事業・予算体	

	<p>系及び業務運営に関する具体的方針等についての検討を行うなど、冗費の有無についての点検を行いつつ、より効率的・効果的な事務・事業の実施のための取組を積極的に推進した。</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、すべ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>・行政官アンケートについて、機構の各種成果等に対しては、回答した55課室のうち、38課室が機構の成果を活用したと回答しており（前年度32課室）、そのすべての課室から成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」）との評価を受けた。</li> </ul>
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。（政・独委評価の視点事項と同様）</li> </ul>	<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、すべ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。（業務実績73頁「イ 業務進行管理と内部評価」参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<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「22年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。（業務実績75頁「ハ 評価結果等の公表」参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<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、有識者及び行政官を対象としたアンケートを実施した。（業務実績75頁「(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映」参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。（政・独委評価の視点事項と同様）</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「勧告の方向性」における指摘事項である調査研究の重点化、調査員の在り方の見直し等の内容を踏まえつつ、第3期中期計画を策定した。</li> <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。（業務実績73頁「(1) 業績評価制度の運用」参照）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務改善の取組を適切に講じているか。（新規三の①）</li> </ul>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。（業務実績76頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照）</li> </ul>

・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。(新規三の②)

実績：○

・第3期中期目標期間に向け、厚労省とも協議しつつ、組織・業務全般の見直しを実施した。また、中期計画の策定に当たっては、事業・予算体系及び業務運営に関する具体的方針等についての検討を行うなど、冗費の有無についての点検を行いつつ、より効率的・効果的な事務・事業の実施のための取組を積極的に推進した。  
(業務実績76頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照)

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務実績																																													
<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>労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。</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><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><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) 予算措置状況 <span style="float: right;">(単位：百万円)</span></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入予算</td> <td>3,131</td> <td>3,045</td> <td>2,892</td> <td>2,769</td> <td>2,596</td> <td>173</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 交付金債務の推移（業務実績評価別添資料「項目1」参照）</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、余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は198百万円となった。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>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金債務</td> <td>299</td> <td>339</td> <td>404</td> <td>460</td> <td>198</td> <td>261</td> </tr> </tbody> </table> <p>交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般競争入札・企画競争の推進 <span style="float: right;">73百万円</span></li> <li>人件費の給与水準見直しの継続等 <span style="float: right;">125百万円</span></li> </ul> <p>(3) 損益推移（業務実績評価別添資料「項目1」参照） <span style="float: right;">(単位：千円)</span></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>損益</td> <td>754</td> <td>187</td> <td>5,733</td> <td>13,108</td> <td>19,840</td> <td>6,731</td> </tr> </tbody> </table>				区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減	交付金収入予算	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596	173	区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減	交付金債務	299	339	404	460	198	261	区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減	損益	754	187	5,733	13,108	19,840	6,731
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減																																										
交付金収入予算	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596	173																																										
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減																																										
交付金債務	299	339	404	460	198	261																																										
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減																																										
損益	754	187	5,733	13,108	19,840	6,731																																										



23年度における利益（約2000万円）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。

**(4) 財務指標について**

23年度は、人員の計画削減を着実に実施し、人件費の削減を図ったところであり、人件費比率は僅かではあるが減少した。一方、業務費比率については、業務は計画に基づき実施しているが、研究の進捗により毎年度の経費が変動すること等により、業務費比率は僅かながら増加した。

また、競争入札の積極的な推進等による経費削減に努めており、更なる業務効率化を目指している。

(単位：%)

区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対前年度 増 減
人件費比率	50.5	50.2	49.4	51.8	51.0	0.7
業務費比率	73.2	70.4	72.4	70.0	71.0	1.0

※ 23年度は中期目標期間の最終年度であるため運営費交付金債務残高については全額収益化を行っているが(2)～(4)については経年比較のため当該収益化の影響を除いて表示している。

**(5) 23年度外部委託費について**

総務省評価委員会の「外部委託費の内訳を把握、精査し、評価を行うべき」との指摘を踏まえ、外部委託費の精査を行い、随意契約の一般競争入札等への移行により経費削減を進めているが、データベースシステムの更改時期を迎えたこと等による特殊要因により外部委託費は421百万円（経常費用の17.3%（前年度13.9%））と増加した。

業務類型別の内訳は以下のとおり。

	421百万円
・調査データ集計入力等	117百万円（27.9%）
・システム開発・改修	79百万円（18.8%）
・庁舎・施設管理	97百万円（23.0%）
・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	33百万円（7.8%）
・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	54百万円（12.7%）
・保守・運用	41百万円（9.8%）

**第4 短期借入金の限度額**

短期借入れは発生しなかった。

**第4 短期借入金の限度額**

1 限度額 300百万円

2 想定される理由

(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。

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

**第4 短期借入金の限度額**

1 限度額 300百万円

2 想定される理由

(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。

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

<p>・ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。</p> <p>・ 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とすること。</p> <p>・ 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。</p>	<p><b>第5 剰余金の使途</b> 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6 その他業務運営に関する重要事項</b> 1 職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</p> <p>2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とし、市場化テストを実施する。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。</p>	<p><b>第5 剰余金の使途</b> 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6 その他業務運営に関する重要事項</b> 1 職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</p> <p>2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、契約監視委員会での見直し・点検を適切に実施する。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。</p> <p>5 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</p>	<p><b>第5 剰余金の使途</b> 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p><b>第6 その他業務運営に関する重要事項</b></p> <p><b>(1) 内部統制の徹底</b> 理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、24年度からは内部統制の専任部署を新たに設け、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている（業務実績評価別添資料「項目6」参照）。</p> <p><b>(2) 決算情報の公表の充実</b> 事業報告書中「Ⅲ. 簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の科目欄」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるなど、記載内容の充実を図っている。</p> <p><b>(3) 一般競争入札等の積極的な実施</b> （評価シート1 第1（2）一般競争入札の積極的な導入等参照）</p> <p><b>(4) 土地・建物等の効率的な活用</b> ○ 当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために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、労働大学校の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。（業務実績評価別添資料「項目2」参照） ○ 21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学校の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、引き続き、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進した。 23年度の貸し出し実績は以下のとおり。 ・9月26～10月4日 中央労働委員会「労働委員会事務局専門研修」（41名） ・10月17日～10月28日 厚生労働省医政局「医療事務研修」（42名） ○ また、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学校の宿泊施設を無償で提供した。（再掲）</p> <p><b>(5) 福利厚生費の見直し</b> ○ 互助組織に対する支出の見直しを行い、23年度より法人としての支出を全廃した。（業務実績評価別添資料「項目3」参照）</p>
--	---	--	---

	<p>要な見直しを行う。</p> <p>6 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」に則って、自己収入の拡大に努める。</p>	<p>また、健康保険料の労使負担割合についても見直しを行い、23年4月分から負担割合を労使折半とした。(業務実績評価別添資料「項目7」参照)</p> <p><b>(6) 関連公益法人との関係</b>          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。24年度の公益法人等との契約による支出は以下の4件であった。          ・一般競争入札(アンケート調査に係る業務委託)          契約相手先: 社団法人中央調査社 3件          ・一般競争入札(経理システムの保守)          契約相手先: 財団法人日本システム開発研究所 1件          (業務実績評価別添資料「項目5」参照)</p>
--	--	--

評価の視点	自己評価: A	評価:
<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>・23年度における利益(約2000万円)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。</li> <li>・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めた結果、23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10.1%、人件費については9.1%の節減となった。</li> <li>・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効活用を図るために、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出しを実施することで、利用率の向上に努めているところである。また、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学の宿泊施設を無償で提供した。</li> <li>・理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、24年度からは内部統制の専任部署を新たに設け、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている。</li> </ul>	
<p><b>【評価の視点】</b>          ・中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めた結果、23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10.1%、人件費については9.1%の節減となった。</li> </ul>	
<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。          (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績: ○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は198百万円となった。</li> <li>・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79頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照)</li> </ul>	

<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。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・運営費交付金は23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、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。 (業務実績79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。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・23年度において約2000万円の利益が発生したが、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り、業務運営は適切であった。 (業務実績81頁「第5 剰余金の使途」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。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・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適用しているため、一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化による経費の節減に努めた結果、運営費交付金の収益化に際し約2000万円の利益が発生しており、勘定別の利益の要因等の分析を行った。 (業務実績79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：○ ・借入金は発生しなかった。 (業務実績80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：○ ・剰余金は発生しなかった。 (業務実績81頁「第5 剰余金の使途」参照)</p>
<p>・固定資産等について効率的な活用が図られているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために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実物資産であり、有効活用している。 ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効活用を図るために、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出しを実施することで、利用率の向上に努めているところである。また、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するため、労働大学の宿泊施設を無償で提供した。 (業務実績81頁「第6 その他業務運営に関する重要事項(4)」参照)</p>
<p>・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組が行われているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンス</p>

	<p>の厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、24年度からは内部統制の専任部署を新たに設け、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている。 (業務実績81頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」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。(追加：一の④) (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・互助組織に対する支出の見直しを行い、23年度より法人としての支出を全廃した。また、健康保険料の労使負担割合についても見直しを行い、23年4月分から負担割合を労使折半とした。 (業務実績81頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照)</p>	
<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを行っているか。(新規：三の③)</p>	<p>実績：○ ・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。 (業務実績81頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務の実績
	<p><b>第7 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p>	<p><b>第7 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p>	<p><b>第7 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保と育成</p> <p>育成型任期付研究員の採用（再掲）                  優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）第2次審査（論文）第3次審査（研究発表会・面接）を実施し、労働法の研究者2名の内定者を決定した。                  ・24年度 4月1日付採用者2名（労働法）</p> <p>なお、21年4月に任期付研究員として採用した2名の研究員について、「研究成果学習会（新人学習会）」や外部評価の対象となる研究成果の取りまとめの奨励等を通じて積極的に育成に努めた結果、一定の業績をあげたと認められたことから、24年4月から常勤の研究員として任用することを決定した。                  ・24年4月1日現在の任期付研究員数：5名</p> <p>非常勤研究員の採用（再掲）                  時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員9名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。</p> <p>ロ 人事制度の運用等</p> <p>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った。23年度は、勤勉手当の成績率を見直したことに伴い、期末評価を迅速に行うよう効率的な運用に努めた。</p> <p>人事評価制度は、組織目標の浸透、管理職の指導・育成責任の明確化、人材育成と業務改革の実施、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>ハ 人員の抑制</p> <p>第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加し、114人にする事とした。これは第2期中期目標期間において20名の削減（15%減）という大幅な人員削減であったが、業務運営の効率化等により業務運営の質を落とすことなく、目標を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政改革推進法等に基づき人員の削減を図っている中で、定年退職後の職員をより有効活用し機構全体として引き続き質の高い業務運営を行っている。</li> <li>法人発足以降、アルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員により対応した（22年度末：38人、23年度末：34人）。</li> <li>派遣職員の新規契約については引き続き競争入札や見積合せを実施するとともに、緊</li> </ul>

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

急等やむを得ない場合においても、各社の見積金額及びスキルシートの両方を総合的に評価して決定するなど競争的な方法により決定することとした。(入札等実施実績：6件)

二 職員の専門的な資質の向上(一部再掲)

研究の質の向上及び研究員の意欲を高めることを主たる目的に、機構の研究業務として行った成果を中心に構成した研究双書(単著・単行本)の発行を奨励しているが、23年9月に発行した研究双書『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤』が公益財団法人労働問題リサーチセンターの「第26回沖永賞」を受賞した。「沖永賞」は、労働問題に関する図書・論文のうち、社会的に有意義でかつ優れたものを、労働問題リサーチセンターが表彰しているものであり、機構の研究員の研究水準が高く評価されたものである。

研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。

その結果、当機構の研究員が「職業相談の向上を目指した研修プログラムの開発・効果分析及び実施支援に関する実践報告」により日本産業カウンセリング学会の「第1回実践賞」(会員の産業カウンセリングにおける優れた実践活動を顕彰するため、その活動内容のオリジナリティ、困難な場面に挑戦した価値、現場に生かせる知見の有無、社会的影響性等を審査し、優れていると認められる個人または団体に贈られる賞)を受賞するなど、学会活動等を通じた研究者の育成が図られている。

調査の専門的な知識、ノウハウ等の取得による専門性の向上のため、法政大学大学院において政策課題の実態を解明できる調査研究能力の修得を行っていた主任調査員が修士号を取得したほか専門社会調査士の認定を受けた。

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。  
・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 59件(前年度56件)  
「SPSS statistics操作入門」等  
・コンプライアンス推進に係る研修 3件(前年度2件)  
「情報セキュリティー研修」等

ホ インターンシップ制度の運用

前年度に引き続き、労働分野の研究に関連する学科の学生(1大学、1名)をインターンシップとして受け入れを承諾し、就業機会を提供することにより、若者の職業観や就労意識の醸成に貢献した。

へ 役職員の給与制度の見直し(再掲)

16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、23年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に関連して、厚生労働省から機構における役職員の給与の見直しについて必要な措置を講じるようにとの要請を受けたことを踏まえ、給与削減に関する労使交渉を実施した。

継続事項

- ・常勤役員の報酬月額10%削減
- ・事務職員の本俸2%削減
- ・全職員の本俸4.8%削減(平均)
- ・事務職の定期昇給の抑制

国と異なる諸手当の見直し

国と異なる諸手当はない(22年度に以下に掲げる見直しを実施済み)

- ・職務手当の定額化
- ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更

	<p>(2) 人員の指標          期末の常勤職員数を <u>115人</u> とする。</p> <p>(参考) 平成18年度末の常勤職員数 <u>134人</u></p>	<p>(2) 人員の指標          平成18年度末の常勤職員数 <u>134人</u> (第1期末)</p> <p>平成19年度末の常勤職員数 <u>129人</u> (第2期初)</p> <p>平成23年度末の常勤職員数 <u>114人</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・深夜超過勤務手当の割増率を160%から150%へ削減</li> <li>・国と異なる法定外福利費の見直し</li> <li>・互助組織に対する支出の見直しを行い23年度以降法人としての支出を全廃</li> <li>・再任用職員課(常勤嘱託)の給与引下げ</li> <li>・22年度に決定した常勤嘱託給与の見直しに基づき5%の給与削減を実施</li> </ul> <p>給与水準(ラスパイレス指数)(再掲)          事務職の23年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は101.3となり、前年度比1.2ポイント減少となった。事務職本俸の2%削減(16年度より実施)事務職の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)事務職(一部管理職)の給与引き下げ(22年度より実施)を継続して実施したこと、23年度においても事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。</p> <p>当機構の職員数は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く、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</p> <p>なお、23年度における研究職の対国家公務員指数は年齢・地域・学歴勘案で97.2となった。</p> <p>(2) 人員の指標          23年度末の常勤職員数の人員の指標114人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進めた結果、22年度(118人)と比較し、4名減となり、23年度計画どおりの人員の削減を達成した。</p>
--	--	---	--

評価の視点	自己評価：A	評価：
・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>・第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加し、114人にする事とした。これは第2期中期目標期間において20名の削減(15%減)という大幅な人員削減であったが、業務運営の効率化等により業務運営の質を落とすことなく、目標を達成した。</li> <li>・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、23年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に関連して、厚生労働省から機構における役職員の給与についても必要な措置を講じるようにとの要請を受けたことを踏まえ、給与削減に関する労使交渉を実施した。</li> <li>・23年度末の常勤職員数の人員の指標114人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進めた結果、22年度(118人)と比較し、4名減となり、23年度計画どおりの人員の削減を達成した。</li> <li>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、8月下旬から10月中旬にかけて研究員(任期付)を公募し、労働法の研究</li> </ul>	



	者2名を採用した。
<p>【評価の視点】</p> <p>・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。 (業務実績85頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」参照)</p>
<p>・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、8月下旬から10月中旬にかけて研究員(任期付)を公募し、労働法の研究者2名の内定者を決定した。 (業務実績85頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、「ロ 外部人材の活用」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> <p>・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った。23年度は、勤勉手当の成績率を見直したことに伴い、期末評価を迅速に行うよう効率的な運用に努めた。</p> <p>・人事評価制度は、組織目標の浸透、管理職の指導・育成責任の明確化、人材育成と業務改革の実施、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。 (業務実績85頁「ロ 新人事制度の運用等」参照)</p>
<p>・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：</p> <p>・第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加し、114人にする事とした。これは第2期中期目標期間において20名の削減(15%減)という大幅な人員削減であったが、業務運営の効率化等により業務運営の質を落とすことなく、目標を達成した。</p> <p>・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、23年度においては、国家公務員の給与減額支給措置に関連して、厚生労働省から機構における役職員の給与についても必要な措置を講じるようにとの要請を受けたことを踏まえ、給与削減に関する労使交渉を実施した。</p> <p>・事務職の23年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は101.3となり、前年度比1.2ポイント減少となった。事務職本俸の2%削減(16年度より実施)、事務職の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)、事務職(一部管理職)の給与引き下げ(22年度より実施)を継続して実施したこと、23年度においても事務職(課長補佐以上)を対象とした1号俸昇給抑制期間を延長したことなどにより、23年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数にお</p>

	<p>いて国家公務員とほぼ均衡している。</p> <p>当機構の職員数は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く、給与等を勘案した配置を引き続き要請するとともに、今後も国家公務員の給与減額支給措置を踏まえることにより、24年度には、対国家公務員指数の年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案で概ね100.0とするよう改善を図ることとする。</p> <p>なお、23年度における研究職の対国家公務員指数は年齢・地域・学歴勘案で97.2となった。 (業務実績85頁「八 人員の抑制」、86頁「へ 役職員の給与制度の見直し」参照)</p>	
<p>・職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査の専門的な知識、ノウハウ等の取得による専門性の向上のため、法政大学大学院において政策課題の実態を解明できる調査研究能力の修得を行っていた主任調査員が修士号を取得したほか専門社会調査士の認定を受けた。</li> <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。</li> </ul> <p>(業務実績86頁「二 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。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・23年度末の常勤職員数の人員の指標114人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進めた結果、22年度(118人)と比較し、4名減となり、23年度計画どおりの人員の削減を達成した。</li> </ul> <p>(業務実績87頁「(2)人員の指標」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成23年度計画	平成23年度の業務実績													
	<p><b>第8 施設・設備に関する計画</b> 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>（参考）</p> <table border="1" data-bbox="596 556 1092 1029"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備</td> <td rowspan="2">1,306</td> <td rowspan="2">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 エネルギーセンター設備更新</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) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,306	施設整備費補助金	(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 エネルギーセンター設備更新	<p><b>第8 施設・設備に関する計画</b> 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>（参考）</p> <table border="1" data-bbox="1110 556 1605 802"> <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) 電気設備工事 (労働大学校) 空調設備工事</td> <td>70</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) 電気設備工事 (労働大学校) 空調設備工事	70	施設整備費補助金	<p><b>第8 施設・設備に関する計画</b></p> <p>23年度の施設・設備の整備については、一般競争入札を実施することにより、経費の節減（23年度予算額比約1.4%の節減）を図りつつ、計画どおり実施した。</p> <p>予算額：70,079千円 契約額：69,090千円（予算額比 98.9千円）</p> <p>労働大学校においては電気・空調設備更新等を実施した。</p> <p>労働大学校の施設は竣工後30年（昭和57年竣工）となり、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。</p> <p>特に、熱源については、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源設備）の廃止を見据えて自前熱源設備の整備を進めていく必要があることから、国税庁や埼玉県警など関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画的に整備を進めている。</p> <p>また、労働大学校の宿泊施設については、研修生に加え、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するために無償で提供していることもあり、安全性を確保するため、専門業者と耐震診断の実施についての打ち合わせを行った。</p>
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源														
(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,306	施設整備費補助金														
(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 エネルギーセンター設備更新																
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源														
(法人本部) 電気設備工事 (労働大学校) 空調設備工事	70	施設整備費補助金														
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>		<p>評定：</p>													
<p>・自己評価の総括理由</p> <hr/> <p>【評価の視点】</p> <p>・施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>・年度計画どおり実施するとともに、一般競争入札の徹底により、第2期中期目標期間において5年連続で経費の節減を実現した。</p> <hr/> <p>実績：</p> <p>・23年度計画どおり、労働大学校においては電気・空調設備更新等を実施した。特に、熱源については、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源設備）の廃止を見据えて自前熱源設備の整備を進めていく必要があることから、国税庁や埼玉県警など関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画的に整備を進めている。</p> <p>・一般競争入札により実施し、予算額70,079千円に対し約1.4%（約1百万円）の節約を行った。</p> <p>・労働大学校の宿泊施設については、研修生に加え、東日本大震災で被災した新卒者等に対し、首都圏での就職活動等を支援するために無償で提供していることもあり、安全性を確保するため、専門業者と耐震診断の実施についての打ち合わせを行った。</p> <p>（業務実績90頁「第8 施設・設備に関する計画」参照）</p>															

中 期 目 標	中 期 計 画	平成23年度計画
<p style="text-align: center;"><b>【プロジェクト研究テーマ】</b></p> <p>人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究</p> <p>雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究</p> <p>多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究</p> <p>労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究</p> <p>新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究</p> <p>労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発</p>	<p style="text-align: center;"><b>【中期目標期間中のプロジェクト研究】</b></p> <p>「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 ・労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究</p> <p>「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 ・地域別の経済指標及び分析手法の開発・提供、市町村レベルでの地域雇用対策の成否要因を多角的に分析し、創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方を研究</p> <p>「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」 ・多様な働き方のもとで、労働者が職業生涯の各段階で職業とその他の活動等と調和を図りつつ、充実した職業生活が送れるようになるための条件整備の在り方に関する研究</p> <p>「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」 ・労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていく取組に関する研究</p> <p>「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」 ・経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究</p> <p>「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」 ・労働市場において個人と産業社会のニーズを効率的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システムの充実等に関する研究開発</p>	<p style="text-align: center;"><b>【年度計画期間中のプロジェクト研究】</b></p> <p>「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 (担当研究部門) 雇用戦略部門 本研究は、労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究する。 平成23年度は、高齢者雇用、派遣労働者のキャリアパス、母子家庭の母の就業支援等について調査・分析を行う。</p> <p>「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 (担当研究部門) 労働経済分析部門 本研究は、市町村レベルでの地域雇用対策を多角的に分析するとともに、市町村の役割や創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方等を研究する。 平成23年度は、地域雇用の創出や地域間労働移動の実態について調査・分析を行う。</p> <p>「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」 (担当研究部門) 就業環境・ワークライフバランス部門 本研究は、多様な働き方のもとで、労働者が職業生涯の各段階で職業とその他の活動等と調和を図りつつ、充実した職業生活が送れるようになるための条件整備の在り方を研究する。 平成23年度は、出産・子育て期の就業継続、企業の雇用管理と両立支援、労働時間、非正規雇用の就業等の実態について調査・分析を行う。</p> <p>「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」 (担当研究部門) 労使関係・労使コミュニケーション部門 本研究は、労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていくための取組に関する研究を推進する。 平成23年度は、個別労働関係紛争処理事案の内容と政策対応、人事労務管理・労使コミュニケーションの動向等について調査・分析を行う。</p> <p>「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」 (担当研究部門) 人材育成部門 本研究は、経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究する。 平成23年度は、中小企業における能力開発、非正規等労働者の</p>

能力開発、キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査・分析を行う。

「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」

(担当研究部門) キャリアガイダンス部門

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

平成23年度は、現在のマッチングやキャリアガイダンスにおける問題等についてその実態を調査し整理・分析するとともに、政策実施上から整備が求められる諸課題について所要の研究開発を行う。