資料２－２

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	24年度計画記載項目	頁
評価シート３	第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置	2
	１　労働政策研究	2
	（１）労働政策研究の種類及び実施体制	2
	（２）労働政策研究の実施体制	3
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	8
	１　労働政策研究	8
	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	8
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	15
	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	15
	（１）国内労働事情の収集・整理	15
	（３）各種統計データ等の収集・整理	16
	（４）図書資料等の収集・整理	17
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	21
	２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	21
	（２）海外情報の収集・整理	21
	３　研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣	22
	（１）研究者等招へい	22
	（２）研究者等派遣	22
	（３）海外の研究機関等とのネットワークの形成	23
	（４）英文情報整備	24
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	27
	４　労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言	27
	（１）労働政策研究等の成果の普及	27
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	35
	４　労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言	35
	（２）政策論議の場の提供および政策提言	35

評価区分	24年度計画記載項目	頁
評価シート９	第２　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置	42
	５　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修	42
	（１）研修の効果的実施	42
	（２）研修と研究の連携	46
	（３）研修効果の測定	47
	（４）その他	49
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	53
	６　その他の事業	53
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	57
	１　組織規律の強化	57
	２　効率的かつ効果的な業務運営体制の整備	57
	３　経費の節減	58
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	65
	・業績評価システムによる評価	65
	・業務運営等に関する意見及び評価の把握	65
評価シート１１	第３　予算、収支計画及び資金計画	69
	第４　短期借入金の限度額	70
	第５　不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画	70
	第６　剰余金の使途	70
	第７　その他業務運営に関する重要事項	70
評価シート１２	第８　人事に関する計画	74
評価シート１３	第９　施設・設備に関する計画	77

独立行政法人　労働政策研究・研修機構　平成２４年度業務実績（評価シート３）

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
１　労働政策研究 （１）次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い調査研究に一層重点化すること。 イ　プロジェクト研究 　現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。 ロ　課題研究 　厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。	**１　労働政策研究** （１）労働政策研究の種類 　次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 イ　プロジェクト研究 　中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。 　それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。 　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。 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については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。	**１　労働政策研究** （１）労働政策研究の種類及び実施体制 　次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 イ　プロジェクト研究 　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。 　プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組むとともに、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。なお、プロジェクト研究は計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。 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、もっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、ま	**１　労働政策研究** （１）労働政策研究の種類及び実施体制 ○　第３期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する６つのプロジェクト研究に係る１８のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた７つのテーマに係る課題研究を実施した。また、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた７テーマの緊急調査を実施した。 **（資料１参照）** ・プロジェクト研究　　１８テーマ（サブテーマの数） ・課題研究　　７テーマ ・緊急調査　　７テーマ ○　プロジェクト研究の個別テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省との間のハイレベルでの課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。 ・調査研究に関する懇談会（労使のニーズや意見の把握） 　労働部会・経営部会　各年１回 ・特別研究員会議（有識者からの意見聴取）年１回 ・厚生労働省とのハイレベル会合（厚生労働省の局長・審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換）年１回 ○　また、課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、同省とのハイレベルでの要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。 ・厚生労働省とのハイレベル会合（再掲） ○　さらに、緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画･立案に資するよう､短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。 ・政策統括官と理事長の定期協議（緊急調査の実施についての意見交換） ○　なお、機構では、労働政策上の課題について労使関係者や労働分野に関する有識者、行政関係者と意見交換しつつ、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。 　また、当機構の行う課題研究や緊急調査は、厚労省で労働政策を立案する上で、短期的又は緊急に必要となる課題に対し、機構の人材・ノウハウを活用して迅速に対応する調査研究である。 　このように、機構の研究は労働政策の企画・立案に迅速・的確に貢献できる仕組みとなっており、他の研究機関ではなし得ない内容・水準となっている。

		た、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施し、成果を公表する。 　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。	
ハ 緊急調査 　厚生労働省の緊急の政策ニーズに迅速・的確に対応するための調査。	ハ 緊急調査 　厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	ハ 緊急調査 　厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	
	（２）労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 　労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 　また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。	（２）労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 　労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 　また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。	（２）労働政策研究の実施体制 イ　研究の実施体制**（資料２参照）** ○　プロジェクト研究に対応して設けられている研究部門ごとに、当該部門を統括する統括研究員の下に、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置している。また、プロジェクト研究の実施に当たっては、各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を超えた研究グループの編成も行いつつ対応している。 　とりわけ、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」、「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するＪＩＬＰＴ調査研究プロジェクト（震災記録プロジェクト）」、「東アジアの労働社会プロジェクト」及び「能力開発施策のあり方に関する調査研究」において、研究部門や専門を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。 ○　課題研究及び緊急調査については、成果の取りまとめの迅速性を重視しつつ、具体的な調査研究活動の内容を踏まえ、調査部門（調査・解析部及び国際研究部）が中心となって推進した。 　調査・解析部及び国際研究部には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員（調査員）を配置しており、組織的な進行管理の下に成果の取りまとめを行っている。 ○　調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。 　その結果、今年度は以下の通り、外部研究者等が研究に参加した。 ・外部研究者の研究参加 　大学　４４人（前年度２５人） 　その他研究機関　８人（前年度　６人）

			・政策担当者等の研究参加 行政担当者　３７人（前年度１１人） 民間実務家（企業、公益団体、独立行政法人、ＮＰＯ法人、コンサルタント等） ７人（前年度１１人） ・労使関係者など民間の実務家へのヒアリング　４０２件（前年度３２０件） ○　また、プロジェクト研究サブテーマ「若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究」においては、調査の実施に当たり、関係経営者団体の協力を得て、研究を推進した。 ○　調査研究の実施に当たり遵守すべき事項をまとめた「調査等倫理要綱」に基づき、調査研究活動に取り組んでいる。
（２）労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みを構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。	ロ　厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	ロ　厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	ロ　厚生労働省との連携等 ○　研究計画策定・研究実施等にあたり、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を行うなど、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緊急の政策ニーズを把握し、機構理事長と厚生労働省政策統括官（労働担当）との協議を実施することで、７件の緊急調査を実施した。 ①ハイレベル会合の開催　１回（前年度１回） 理事長をはじめとする機構幹部と、政策統括官をはじめとする厚生労働省幹部を参加メンバーとするハイレベル会合において、２４年度の研究テーマや今後の政策課題等について、意見交換を行った。 ②機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議　３回（前年度３回） 第１回　５月３１日 第２回　１１月　６日 第３回　２月　７日 ○　政策課題を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、各研究テーマごとに、登録政策担当者と担当研究員間で計画策定段階、成果のとりまとめ段階等での意見交換等を実施し、その内容を調査研究に反映させた（登録した政策担当者２３名）。 ・平成２４年度研究分 ①研究テーマや計画に関する意見交換（２３年１１月～２４年３月実施） ②研究の中間段階における各研究部門と厚生労働省との意見交換（２４年８～９月実施） ③研究内容の取りまとめについての意見交換（２５年２～３月実施） ・平成２５年度研究分 ①２５年度研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（２４年１１月～２５年３月実施）

			○　さらに、厚生労働省の政策担当者等から政策課題等について説明を受ける研究会や厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を派遣するなど、研究と政策のブリッジ機能の強化に取り組んだ。 ①政策研究会の開催　　５回（前年度５回） 政策研究会（政策担当者等を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）を下記のとおり開催した。 第１回　平成23年版 働く女性の実情について（7月30日） 第２回　雇用政策研究会報告書について（8月20日） 第３回　フランスにおけるモラルハラスメントに関する法規則（8月29日） 第４回　労働者派遣制度に関する現状と今後の課題について（9月26日） 第５回　『平成24年版労働経済の分析』について～分厚い中間層の復活に向けた課題（10月5日） ②厚生労働省政策担当者との勉強会　　９回（前年度９回） 政策担当者との勉強会（研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐる意見交換）を下記のとおり開催した。 第１回　諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取組に関する調査（5月25日） 第２回　非正規労働者の組織化に関するヒアリング調査（7月27日） 第３回　「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」（動向調査）結果（9月7日） 第４回　東北被災地の雇用回復状況と政策効果（震災記録プロジェクト）（11月2日） 第５回　子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査（「第１回子育て世帯全国調査」）（11月30日） 第６回　社会保険の適用拡大が パート労働に与える影響について～「多様な短時間労働者の実態に関する調査」結果から～（1月16日） 第７回　成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方（1月30日） 第８回　中小企業における人材育成・能力開発（2月25日） 第９回　「労使関係論からみた従業員代表制のあり方」について（3月25日） ③厚生労働省テーマ別研修の実施　　４回（前年度３回） 第１回　「労使関係と政策決定」（11月12日） 第２回　「地域雇用政策の成功要因」（12月11日） 第３回　「若年労働者の雇用」（1月28日） 第４回　「これからの高齢者雇用政策」（1月30日） ④厚生労働省テーマ別研修（経済論文の読み方研修）の実施　（新規） 第１回　「三大都市圏から非三大都市圏へのＵ・Ｉターン促進に関する研究」を理解するためのポイント（11月27日） 第２回　「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか？」―企業パネルデータを用いたＷＬＢ施策とＴＦＰの検証―を理解するためのポイント（12月4日） 第３回　「若年就業者の非正規化とその背景：1994－2003」を理解するためのポイント（1月17日）

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目３	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・プロジェクト研究の各テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省と課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。 ・課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。 ・緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画・立案に資するよう、短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。 ・各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門や専門を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。 ・調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。 ・研究テーマごとに登録された政策担当者（２３人）と担当研究員間で研究の一連の局面で意見交換を行い、調査研究に反映させた。				
・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。	実績：○ ・第３期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する６つのプロジェクト研究に係る１８のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた７つのテーマに係る課題研究を実施した。また、厚生労働省の緊急の政策ニーズを踏まえた７テーマの緊急調査を実施した。 ・機構では、労働政策上の課題について労使関係者や労働分野に関する有識者、行政関係者と意見交換しつつ、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。また、当機構の行う課題研究や緊急調査は、厚労省で労働政策を立案する上で、短期的又は緊急に必要となる課題に対し、機構の人材・ノウハウを活用して迅速に対応する調査研究である。このように、機構の研究は労働政策の企画・立案に迅速・的確に貢献できる仕組みとなっており、他の研究機関ではなし得ない内容・水準となっている。 （業務実績２頁「（１）労働政策研究の種類及び実施体制」参照）				
・研究計画は、各研究テーマについて、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズを踏まえ、適切に作成されているか。特に、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているか。	実績：○ ・プロジェクト研究の個別テーマについては、労使関係者や労働分野に係る有識者からの労働政策上の課題認識を多角的に把握し、かつ、厚生労働省との間のハイレベルでの課題認識の共有を経て設定し、的確な人材配置の下に、政労使三者による労働政策形成への貢献度の高い調査研究とすべく実施した。 ・課題研究については、厚生労働省から要請された調査研究課題について、同省とのハイレベルでの要請趣旨の明確化と共有を経て、的確な人材配置の下に、スピード感をもって実施した。 ・緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握した上で当該政策の企画・立案に資するよう、短期間での成果の取りまとめに重点を置いて実施した。 （業務実績２頁「（１）労働政策研究の種類及び実施体制」参照）				
・研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。	実績：○ ・プロジェクト研究に対応して設けられている研究部門ごとに、当該部門を統括する統括研究員の下に、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置				

	している。また、プロジェクト研究の実施に当たっては、各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を超えた研究グループの編成も行いつつ対応している。 ・とりわけ、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」、「東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関するＪＩＬＰＴ調査研究プロジェクト（震災記録プロジェクト）」、「東アジアの労働社会プロジェクト」及び「能力開発施策のあり方に関する調査研究」において、研究部門や専門を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りつつ研究を推進した。 ・課題研究及び緊急調査については、成果の取りまとめの迅速性を重視しつつ、具体的な調査研究活動の内容を踏まえ、調査部門（調査・解析部及び国際研究部）が中心となって推進した。 ・調査・解析部及び国際研究部には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員（調査員）を配置しており、組織的な進行管理の下に成果の取りまとめを行っている （業務実績３頁「イ　研究の実施体制」参照）	
・調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。	実績：○ ・調査研究の活性化及び労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能の強化を図るため、大学等の研究機関に所属する若手研究者等の研究参加を促進した。 （業務実績3頁「イ　研究の実施体制」参照）	
・政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備しているか。	実績：○ ・行政担当者（３７人）や民間実務家（７人）が研究に参加したほか、労使関係者などの実務家を対象としたヒアリングを４０２件実施するなど実務家の研究への参加を得た。 ・プロジェクト研究サブテーマ「若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究」においては、調査の実施に当たり、関係経営者団体の協力を得て、研究を推進した。 （業務実績３頁「イ　研究の実施体制」参照）	
・厚生労働省との意見交換を適切に行い、その内容を研究の一連の局面に反映させているか。	実績：○ ・厚生労働省における研究テーマごとの担当者登録制を新たに導入し、２４年度に実施した研究テーマについて、登録政策担当者と担当研究員間で研究テーマや計画の策定段階、研究の中間段階、成果の取りまとめ段階など研究の一連の局面で意見交換を実施し、研究へ反映させた。 ・また、厚生労働省の政策担当者等から政策課題等について説明を受ける研究会や厚生労働省が実施するテーマ別研修に研究員を派遣するなど、研究と政策のブリッジ機能の強化に取り組んだ。 （業務実績４頁「ロ　厚生労働省との連携等」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
（３）すべての労働政策研究の成果について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。 　また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 　労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 　労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ　成果の取りまとめ ○　調査研究活動は研究計画に基づき計画的に推進した。同計画策定に当たっては、理事長をトップとした研究計画ヒアリングにおいて、想定される政策的インプリケーションを含め議論を行い、研究の趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき明確な目標を掲げた。年度途中においても、理事長参加の下、研究所長等が研究員に対するヒアリングを２回（９月、２月）実施し、適宜、研究計画の見直しを行った。また、取りまとめ段階においても、理事長参加の下に研究発表会を開催した。 ○　労働政策研究成果の取りまとめについては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果の確保を目指した。 　研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。 （研究成果とりまとめの流れ） 　所内研究発表会(スケルトンによる)の開催 →　内部研究者等による査読 →　レビュー指摘事項に留意した修正 →　成果の取りまとめ ○　２４年度は、所内研究発表会や査読を通じて、取りまとめに向けた検討を加えた結果、取りまとめた労働政策研究の成果は４１件となった。**（資料３参照）** （成果種別公表済件数） 労働政策研究報告書　８件 政策論点レポート　１件 労働政策レポート　１件 研究開発成果物　５件 ディスカッションペーパー　３件 海外労働情報　１件 調査シリーズ　７件 資料シリーズ　１５件
	ロ 法人における研究評価の実施 　業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせて行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられ	ロ 法人における研究評価の実施 　業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせて行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられ	ロ　法人における研究評価の実施 ○　取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、労働政策レポート及びディスカッションペーパーについて、内部評価および外部評価を実施した（ディスカッションペーパーは内部評価のみ）。 　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、リサーチ・アドバイザー部会（労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専

	た成果については、的確な外部評価を行う。	た成果については、的確な外部評価を行う。	門家１５名から構成）における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。**（資料４参照）** ○　なお、調査研究成果の内部・外部評価については、事後評価としていずれも２名の評価者による評価結果（視点別評価と総合評価）に基づき、５段階の定量的評価を実施した。 ※ （視点別評価の評価基準） ・労働政策研究報告書とディスカッションペーパーの場合 ①趣旨・目的が明確になっているか ②研究方法が適切なものか ③研究成果・結果の水準はどうか ④研究成果・結果の有益度 ⑤政策及び政策論議活性化への貢献度 ・労働政策レポートの場合 ①基礎とした研究成果選択の的確性 ②盛り込まれた情報、論点の的確性 ③記述や標章の的確性 ④政策及び政策論議活性化への貢献度 ○　第３期からは、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、２４年度は、内部及び外部評価機関（総合評価諮問会議及び総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会）において、プロジェクト研究（サブテーマ）の中間評価を実施した。 （評価基準） ①視点別評価 ・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 ②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。
	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。	ハ　厚生労働省における評価 ○　厚生労働省における評価を実施するための評価票を作成し、評価項目として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった項目や、厚生労働省における研究成果の活用実績を調査する項目を設け、労働政策への貢献度合いを把握した。 なお、２４年度研究の厚生労働省の評価結果については、機構のホームページに公開する予定。

（４）達成すべき具体的な目標 労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。	ニ 達成すべき具体的な目標 あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の２分の１以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。 その他、次の具体的な目標の達成を図る。	ニ 達成すべき具体的な目標 あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成 24 年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 80%以上確保する。 ・ 関係法令の策定・改正 ・ 予算・事業の創設・見直し ・ 審議会・研究会 ・ 指針・ガイドライン等の制定・改訂 ・ 既存の施策の実施状況の把握とその評価 ・ ハローワーク等の現場での業務運営 また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、次の具体的な目標の達成を図る。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。	ニ　達成すべき具体的な目標 ○　厚生労働省の担当部局による「政策的インプリケーションに富んでおり、政策の企画立案及び実施に役立っているか」の評価については、「そう思う」の評価が９７．４％（３８／３９件）となり、年度目標（８０％以上確保）を大きく上回る高水準の評価を得た。**（資料５参照）** ・プロジェクト研究（サブテーマ）　９６．８％（３０／３１件） （うち、「非常にそう思う」：１４件、「そう思う」：１６件） ・課題研究　１００．０％（　６／　６件） （うち、「非常にそう思う」：　２件、「そう思う」：　４件） ・緊急調査　１００．０％（　２／　２件） （うち、「非常にそう思う」：　１件、「そう思う」：　１件） ○　中期計画にある「労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の２分の１以上確保する」については、中期目標期間（５年間）中に取りまとめた成果全体についての目標となるが、２４年度に取りまとめた成果についての厚生労働省の担当部局による「具体的政策の企画立案及び実施に直接活用したか。」（活用する予定であるを含む。）の評価については、「活用した」または「活用する予定である」の評価が８４．６％（３３／３９件）であった。**（資料６参照）** ・プロジェクト研究（サブテーマ）　８３．９％（２６／３１件） （うち、「活用した」：　１０件「活用する予定である」：１６件） ・課題研究　１００．０％（　６／　６件） （うち、「活用した」：　２件、「活用する予定である」：　４件） ・緊急調査　５０．０％（　１／　２件） （うち、「活用した」：　１件、「活用する予定である」：　０件） （活用事例） ・資料シリーズNo. 110「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2012年）による政策シミュレーション－」 改正高年齢者雇用安定法、施行令、施行規則、高年齢者等職業安定対策基本方針、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の検討に活用（２４年９月以降頃）。（職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課） 社会保障審議会年金部会年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会の資料として活用（２５年１月頃）。（年金局数理課） ・調査シリーズNo. 110「企業における外国人の高度人材の活用に関する調査」 高度人材外国人に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度の検討に活用（２５年５月頃）。（職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課） ・労働政策報告書No. 152「働き方と職業能力・キャリア形成－「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より－」 キャリア支援企業創出推進事業、キャリア・コンサルティング普及促進事業の検討（２５年４月頃）。（職業能力開発室育成支援課キャリア形成支援室） ・海外労働情報「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」（緊急調査） 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会（２４年１０月頃）。（職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課）

イ リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保すること。 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。 ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を 80%以上確保すること。	① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保する。 ② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、３分の２以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。	① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保する。 ② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、３分の２以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。	○ リサーチアドバイザー部会等による評価 ・リサーチ・アドバイザー部会（労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家１５名から構成）による評価結果は、評価を受けた９件の成果のうちすべてがＡ（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の３分の２以上）を大きく上回った。 **（資料７参照）** ・外部評価の実施件数９件（前年度２３件） ２５年３月１１日開催　２件（Ｓ：０件、Ａ：２件、Ｂ：０件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） ２５年６月１７日開催　７件（Ｓ：０件、Ａ：７件、Ｂ：０件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） ・外部評価でＡ以上を獲得した件数・割合 ９件・１００．０％（前年度２０件・８７．０％） ・　なお、リサーチ・アドバイザー部会による研究テーマごとの評価については、プロジェクト研究（サブテーマ）の中間評価を行い、１８テーマのすべてにおいて、「研究計画は概ね妥当」との評価を得た。 （中間評価） ３月１１日開催　１８テーマ（概ね妥当：１８テーマ、中止を含め再検討：　０テーマ） ○ 有識者からの評価 **（資料８参照）** ・ 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（９４．７％）を上回る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６６．９％と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が５４．９％、「諸外国の制度比較情報が得られる」が４５．４％、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が４３．３％となっており、前年度同様の評価傾向となっている。 <u>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</u> １．大変有益である　４０．８％・２６１件　（４１．１％・２５３件） ２．有益である　５４．３％・３４７件　（５３．６％・３３０件） ３．有益でない　２．８％・　１８件　（　２．３％・　１４件） ４．全く有益でない　０．２％・　１件　（　０．２％・　１件） ・無回答　１．９％・　１２件　（　２．９％・　１８件） ・ 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４６２名（前年度４５３名）のうち「有益である」との回答は４５３名（９８．１％）と、前年度（９７．４％）を超える高い評価を得ており、年度目標（３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている。 ・「機構の調査研究成果を利用したことがある　４６２名（前年度４５３名） ・うち「有益である」　４５３名　９８．１％（前年度４４１名　９７．４％） ・うち「有益でない」　４名　０．９％（前年度　４名　０．９％）

ホ　これまでの調査研究成果の多方面での活用状況等（資料９参照）

①　調査研究成果等の行政（地方行政を含む）における活用状況

当機構の調査研究はプロジェクト研究を中心に中長期的な政策課題について、継続的・体系的に実施することで、知見や政策的インプリケーションを蓄積できるという特徴があることから、直近の調査研究成果等のほか、過去の調査研究成果等についても労働政策の企画・立案等の場で活用されている。

当機構が把握した２４年度の活用実績は以下のとおりであり、労働政策審議会、社会保障審議会等厚生労働省の審議会等だけでなく、国家戦略会議、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議、若者・女性活躍推進フォーラム（首相官邸）、経済社会構造に関する有識者会議、経済財政諮問会議（内閣府）といった政府の重要な政策課題に関する会議においても機構の調査研究成果が活用されている。

また、研究員の厚生労働省その他行政機関の審議会等への参画も６３件となるなど、政策の企画立案に貢献した。

○　審議会・研究会等での活用　　９４件

（プロジェクト研究５６件、課題研究・緊急調査３８件）

・厚生労働省関係　　７４件

労働政策審議会（本審及び各部会）　　３件

社会保障審議会（本審及び各部会）　　４件

研究会　　４５件

検討会　　２２件

（具体例）

・労働政策審議会 雇用均等分科会

研究報告書No.117「非正規社員のキャリア形成－能力開発と正社員転換の実態－」等

・社会保障審議会 生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会

資料シリーズNo.15「若者の包括的な移行支援に関する予備的検討」等

・雇用政策研究会

調査シリーズNo.65「今後の企業経営と賃金の在り方に関する調査」

調査シリーズNo.93「地域における生産活動と雇用に関する調査」

労働力需給推計　等

・今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会

調査シリーズNo.79「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣元調査）」

調査シリーズNo.80「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）」

緊急調査報告「諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について」等

・非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会

研究報告書No.117「非正規社員のキャリア形成－能力開発と正社員転換の実態－」

調査シリーズNo.90「ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査」等

・首相官邸　　１６件

（具体例）

・雇用戦略対話ワーキンググループ（若者雇用）

研究報告書No.148「大都市の若者の就業行動と意識の展開―第３回若者ワークスタイル調査結果」　等

			・内閣府関係　４件 ○　厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画　６３件（前年度５４件） ○　行政・政党・国会議員に対する情報提供、問い合わせ対応　１２件（前年度１４件） ②　白書等における引用　２５件 （プロジェクト研究１７件、課題研究・緊急調査８件） 白書等における引用は、前年度を上回る２５件となっており、労働政策の企画・立案等とともに、広く一般に活用され、公労使三者による労働政策形成の基盤として、政策論議の活性化に大きく貢献している。 （具体例） ・厚生労働省　平成24年版労働経済白書 研究報告書No.141「学卒未就職者に対する支援の課題」 調査シリーズNo.104「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査結果」 資料シリーズNo.79「欧米における非正規雇用の現状と課題」　等 ・厚生労働省　平成24年版働く女性の実情 研究報告書No.136「出産・育児期の就業継続-2005年以降の動向に注目して-」 ・内閣府　平成24年版子ども・子育て白書 調査シリーズNo.88「短時間労働者実態調査結果」等

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目４	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果の割合は、９７．４％と、年度計画（成果総数の８０％以上）を上回った。 ・外部評価結果は、評価を受けた９件の成果のすべてがＡ（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の３分の２以上）を大きく上回った。 ・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９５．１％、研究成果については９８．１％と、年度目標（３分の２以上）を大きく上回っている。				
［数値目標］ ・厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の２分の１以上確保する。 ・厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。 ・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。 ・有識者を対象としたアンケート調査を実施し、３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る。	・この目標については、中期目標期間（平成２４年度～２８年度）を通じて取りまとめた研究成果全体についてのものであるが、平成２４年度に取りまとめた成果については、厚生労働省の評価により、労働政策の企画立案に貢献した成果の割合は、８４．６％となった。 ・政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果の割合は、９７．４％と、年度計画（成果総数の８０％以上）を上回った。 ・外部評価結果は、評価を受けた９件の成果のうちすべてがＡ（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の３分の２以上）を大きく上回った。 ・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９５．１％、研究成果については９８．１％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10頁「ニ　達成すべき具体的な目標」参照）				
・各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。	実績：○ ・研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果				

	の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果を確保した。 ・研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。 （業務実績８頁「イ　成果のとりまとめ」参照）	
・内部評価及び外部評価を厳格に行っているか。 特に、外部評価においては、評価基準を明らかにした上で評価を行っているか。	実績：○ ・個別研究成果の内部評価については、機構内の評価者（１件につき２名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。内部評価委員会は、外部評価と同様の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。 ・個別研究成果の外部評価については、各研究分野における外部専門家（１件につき２名）による評価票をもとに、リサーチ・アドバイザー部会（労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家１５名から構成）における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。 ・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、２４年度においては、評価基準に基づき、外部評価機関（総合評価諮問会議及び総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会）においてプロジェクト研究（サブテーマ）の中間評価を実施した。 （業務実績８頁「ロ　法人における研究評価の実施」参照）	
・すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。	実績：○ ・厚生労働省における評価を実施するための評価票を作成し、評価項目として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった項目や、厚生労働省における研究成果の活用実績を調査する項目を設け、労働政策への貢献度合いを把握した。 （業務実績９頁「ハ　厚生労働省における評価」参照）	
・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。	実績：○ ・２４年度研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページに公開予定。 （業務実績９頁「ハ　厚生労働省における評価」参照）	
・各数値目標について、所期の目標を達成し、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果となっているか。	実績：○ ・「厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の２分の１以上確保する」は、中期目標期間中の成果全体に関する目標を通じて判断する指標であることから、これを除くと全ての目標を達成した。 ・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、国家戦略会議、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議、若者・女性活躍推進フォーラム（首相官邸）、経済社会構造に関する有識者会議、経済財政諮問会議（内閣府）といった政府の重要な政策課題に関する会議においても機構の調査研究成果が活用されている。また、研究員の厚生労働省その他行政機関の審議会等への参画も６３件となるなど、政策の企画立案に貢献した。 ・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。 （業務実績 12 頁「ホ　これまでの研究成果の多方面での活用状況等」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。	**２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理** 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （１）国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100 件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。	**２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理** 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （１）国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じて、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。 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、年度期間中に、延べ 100 件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。	（１）国内労働事情の収集・整理 国内の労働関係情報について、前年度を上回る１２１件（昨年度１０８件）の情報を収集・提供し、年度目標（１００件）を達成した。 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・レーバー・モニター制度（モニター１９６組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター９組織）等を活用しつつ、　企業、勤労者等を対象とする調査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、時宜に応じた実態把握に努めた。調査結果の公表についても、記者発表やホームページ、ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』等を通じ、機動的・効率的に実施した。 ①　定点観測調査「労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅰ)―従業員の採用と退職」 労働契約をめぐる実態を明らかにし、基礎的なデータを提供することで、労働契約法制の論議の活性化に資することを目的に実施した。同調査は１６年度に続き２度目となる。 ②　労使等を対象に業況・雇用の実績・見通しを聞くビジネス・レーバー・モニター調査及び地域における景気・雇用動向を聞く地域シンクタンク・モニター調査をそれぞれ年４回実施した。調査結果については、『ビジネス・レーバー・トレンド』、ホームページなどを通じて公表した。 ③　学識経験者等を対象に、当面の政策課題である「日本の労働条件決定システム再構築の課題」及び「６５歳現役社会の現状と課題」についてアンケート（有識者アンケート）を実施し、『ビジネス・レーバー・トレンド』で公表した。 ④　労使等とのネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集により、企業の人事労務管理に関する制度や、労組の取組等、労働問題全般を継続的にフォローしている。 ⑤　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。 ロ　収集・整理した情報の提供 ○　プロジェクト研究テーマ等、労働政策研究の基盤となる情報として、２４年度は、以下の１２のテーマについて収集した情報を整理し、『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上で公表した。 ・2012春闘の焦点と交渉のポイント(５月号)

			・生産工程における「オペレーター」の仕事（５月号） ・メンタルヘルスの新対応とキャリア・コンサルタントへの支援（５月号） ・復興の現場からみた雇用動向（６月号） ・経団連と会員企業の支援活動（７月号） ・連合と産別の震災ボランティア（７月号） ・労組のメンタルヘルスの取り組み（８月号） ・工業高校における技能継承の取り組み（９月号） ・介護労働者の処遇の現状（１１月号） ・海外展開企業における人材育成の考え方（１月号） ・働きやすい職場をめざすメンタルヘルス対策の企業事例（３月号） ・６０歳以降の雇用確保に向けた労使の取り組み（４月号） ○　また、国内の労働関係情報について、労働現場の実態把握として日常的に収集しており、２０１３年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど１０９件の情報を『ビジネス・レーバー・トレンド』、メールマガジン等を通じて提供した。 ハ　労働問題の現状と展望に関する研究会の設置 労使とのコミュニケーションをより一層活性化させるとともに、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握し、調査・研究の立案に資することを目的に、新たな取組として、人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を設置し、初回会合を１２月に開催した。
	（２）海外情報の収集・整理 *（評価シート６参照）* （３）各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。	*（２）海外情報の収集・整理* *（評価シート６参照）* （３）各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。 また、これらを「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、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。	*（２）海外情報の収集・整理* *（評価シート６参照）* （３）各種統計データ等の収集・整理 労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、独自の指標や労働統計データベースにして提供するとともに、分析・加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料等独自の統計情報を作成・提供した。ホームページの統計情報へのページビュー数が前年度を大幅に上回る１５４万件（前年度約１１６万件）となる等、情報収集の成果は幅広く活用されている。 イ　各種統計データの収集・整理 ①　労働関係の最新の統計に係る各種データを継続的に収集・整理しホームページ等で提供する「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」について、月次データの更新など、内容を随時更新した。また、２４年度の取組として、労働に関する主な統計の種類、内容を概説した「労働統計のあらまし」、国の労働関連の統計サイトへのリンク集及び労働統計用語解説の改訂版をホームページに掲載した。 ②　ＯＥＣＤ、ＩＬＯ、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行った「データブック国際労働比較２０１３」を刊行した。 ③　労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や分析・加工作業を行い、ラスパイレス賃金指数、生涯賃金などの加工指標を作成した。成果はホームページに掲載するとともに、「ユ

			ースフル労働統計２０１３」として刊行することとしている。「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。 ④　労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、データを概ね月２回更新した。また、賃金構造基本統計調査による職種別賃金に関するデータを充実する改修を行い、公開した。 ⑤　当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者等に提供するデータ・アーカイブ事業は１０本のアーカイブデータを新たに公開し、公開件数は３７本となった（事業開始は２１年度）。また、２４年度のデータ提供実績は１３本であった。（前年度１３本） ロ　収集・整理した情報の行政、一般での活用等 ①　ホームページにおける統計情報については、２４年度有識者アンケートにおいて「労働経済関係の有益な統計資料が得られる」、「ほしい統計が集められ、見やすく加工されて掲載されている」、「入手したい情報が集約され掲載されている」、「労働市場関係のデータを拾うのに大変簡便である」等高い評価を得た。 ②　有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は、「諸外国の労働統計を時系列で比較できる」、「各国の労働事情の概要を簡潔に知ることができる」、「国際的な統計の比較は難しいため、有益」、また「ユースフル労働統計」は「独自の切り口とその算出根拠が明確な点（が有益）」「失業のＵ１～Ｕ６等、処理の困難なデータが継続的に利用できる。」などのコメントを得るとともに、双方の利用者（２６０件）の９８．１％から「有益である」との高い評価を得た（前年度９７．３％）。 ③　「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「平成２４年版労働経済の分析」や各種審議会の資料に引用されたほか、内閣府の経済財政諮問会議や男女共同参画局など、複数の官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。 ④　「ユースフル労働統計」は、厚生労働省「平成２４年版労働経済の分析」において、雇用ミスマッチ、失業期間、労働の質の分析等に活用されたほか、第６回日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ（内閣府）、第９回経済社会構造に関する有識者会議（内閣府）において、転職による生涯所得減少率のデータとして活用された。 ⑤　ホームページでの統計情報のページビュー数は、統計データベースへのページビュー数を含めて１５４万件（前年度１１６万件）となり、前年を大幅に上回った。
	（４）図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。	（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、その有効利用を図る。 さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて、加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な利用を図る。	（４）図書資料等の収集・整理 イ　研究・研修事業の支援 ①　労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた２，３７３冊（購入９８７冊、寄贈１，３８６冊、前年度は２，０５６冊）の和洋図書及び継続刊行物等(以下、「図書館資料」)を総合的・体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究及び研修事業の効果的な推進を支援した。 ②　２４年度末の所蔵状況：図書１６万９千冊、雑誌４１０種、紀要５１４種。 ③　当館が所蔵していない図書館資料については、他館に図書館間貸出等を依頼している。２４年度は、研究員からの依頼を受け、貸出を５４件（前年度３７件）実施し、研究支援で貢献した。 ④　毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。

		・「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	⑤　労働図書館が運用している文献関係の３つのデータベース（蔵書データベース、調査研究成果データベース、論文データベース）のデータの更新を行うとともに、論文データベースに登載された論文掲載誌の永久保存を継続的に実施した。 ⑥　歴史的に貴重で、今後、利用が見込まれる労働関係資料のうち、劣化が激しいものについては、電子化を継続的に実施し、安定的な利用に向けての環境整備を進めた。 ロ　収集図書館資料の有効活用 ①　研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答等を通じて、行政関係者、研究者・学生、労使実務家等に積極的に提供した。 ・外部来館者数　１，０５５名（前年度　１，２５１名） ・内部貸出冊数　３，０５１冊（前年度　３，８６６冊） ・外部貸出冊数　１，５３１冊（前年度　１，３８２冊） ・複写枚数　３３，１８４枚（前年度３５，６９４枚） ・レファレンス対応件数　５１６件（前年度　５９８件） ②　国立情報学研究所の複写相殺制度による受付・依頼状況は、当館の収集・整理・保管実績を反映して、各方面で活用された。 ③　毎月受け入れた図書館資料の中から主な図書１０冊を選定し「今月の１０冊」として概要を作成し、広報誌やホームページ、メールマガジンを通じて紹介した。 ④　外部利用を促進するため、利用案内用の３つ折りパンフレットを改訂し、関係図書館、各都道府県社労士会、業界団体等に配付し普及・促進を図った。 ハ　加工情報の作成・提供 ①　収集した全図書館資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成するとともに、蔵書・調査研究成果・論文データベースのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて、継続的に提供した。 ②　２４年度末の情報量 ・蔵書　１６３，９６４件(前年度１６１，５６１件) ・調査研究成果　８，８０８件（前年度　８，７２３件） ・論文　５０，０７３件（前年度　４６，８０８件）

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目５	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・国内労働関係情報の収集・提供については１２１件となり、年度目標（１００件）を上回った。 ・労使とのコミュニケーションをより一層活性化させるとともに、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握し、調査・研究の立案に資することを目的に、新たな取組として、人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を設置した。 ・労働に関する主な統計の種類、内容を概説した「労働統計のあらまし」、国の労働関連の統計サイトへのリンク集、労働統計用語解説の改訂版をホームページに公開するなど内容の充実に努め、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１５４万件（前年度１１７万件)となり、前年を大幅に上回った。 ・２４年度有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は、「諸外国の労働統計を時系列で比較できる」、「各国の労働事情の概要を簡潔に知ることができる」、「国際的な統計の比較は難しいため、有益」、また「ユースフル労働統計」が「独自の切り口とその算出根拠が明確な点（が有益）」な				

	どのコメントとともに、双方の利用者（２６０件）の９８．１％から「有益である」との高い評価を得た（前年度９７．３％）。 ・「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「平成２４年版労働経済の分析」や各種審議会の資料に引用されたほか、内閣府の経済財政諮問会議や男女共同参画局など、複数の官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。「ユースフル労働統計」は、厚生労働省の「平成２４年版労働経済の分析」において活用されたほか、第６回日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ（内閣府）、第９回経済社会構造に関する有識者会議（内閣府）において活用された。 ・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３７本)。当年度中のデータ提供実績は１３本で、個票データの二次利用を促進した。	
［数値目標］ ・情報収集の成果について、毎年度、延べ100 件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 ［評価の視点］ ・数値目標について、所期の目標を達成しているか。	実績：○ ・国内の労働関係情報の収集・提供は１２１件（メールマガジン、『ビジネス・レーバー・トレンド』等）と、前年度（１０８件）を上回り、年度目標（１００件）を達成している。 （業務実績15頁「（１）国内労働事情の収集・整理」参照）	
・収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。	実績：○ ・労働契約をめぐる実態を明らかにし、基礎的なデータを提供することで、労働契約法制の論議の活性化に資することを目的に、定点観測的調査として「労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅰ)―従業員の採用と退職」を実施した。 ・学識経験者等を対象に、当面の政策課題である「日本の労働条件決定システム再構築の課題」及び「６５歳現役社会の現状と課題」についてアンケート（有識者アンケート）を実施し、『ビジネス・レーバー・トレンド』で公表した。 （業務実績15頁「（１）国内労働事情の収集・整理」参照）	
・収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。	実績：○ ・収集・整理した情報は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等による迅速で適切な公表、普及に努めるとともに、『ビジネス・レーバー・トレンド』で判りやすく紹介し、読者から高い評価を得ている。 ・収集した労働統計情報は、ホームページに迅速に提供した。 ・ホームページの内容の充実に努め、ページビュー数が大幅に増加し、統計データベース分も含めて約１５４万件（前年度約１１７万件）となった。 ・統計データベースについては、職種別賃金に関するデータを充実する改修作業を行い、公開した。また労働に関する主な統計の種類、内容を概説した「労働統計のあらまし」、国の労働関連の統計サイトへのリンク集および労働統計用語解説改訂版のホームページへの掲載をして内容を充実させた。 ・２４年度有識者アンケートでは、ホームページにおける統計情報について、「労働経済関係の有益な統計資料が得られる」等高い評価を得た。 ・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３７本)。当年度中のデータ提供実績は１３本（利用承認９件）で、個票データの二次利用を促進した。 （業務実績 15 頁「（１）国内労働事情の収集・整理」、16 頁「（３）各種統計データ等の収集・整理」参照）	
・労働関係の統計情報を継続的に収集・整理し、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成しているか。	実績：○ ・「ユースフル労働統計」については、厚生労働省「平成２４年版労働経済の分析」において活用されたほか、第６回日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ（内閣府）、第９回経済社会構造に関する有識者会議（内	

	閣府）において活用された。 ・「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「平成 24 年版労働経済の分析」や各種審議会の資料に引用されたほか、内閣府の経済財政諮問会議や男女共同参画局など、複数の官公庁の資料やホームページに引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。 ・２４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９８．１％となり、高い評価を得た。「有益」とした回答者（２６０件）からは、「独自の切り口とその算出根拠が明確な点（が有益）」、「主要指標が分かりやすく整理されている」、「必要な統計情報をコンパクトに得られる」、「諸外国の労働統計を時系列で比較できる」、「各国の労働事情の概要を簡潔に知ることができる」等の具体的なコメントがあった。 （業務実績16頁「（３）　各種統計データ等の収集・整理」参照）	
・調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。	実績：○ ・毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。 ・国立情報学研究所の複写相殺制度を利用した、他の図書館等を通じた複写依頼にも適切に対応することで、図書館資料の有効活用を図っている。 （業務実績17頁「（４）図書資料等の収集・整理」参照）	
・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。	実績：○ ・収集した当機構図書館の全資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成し、蔵書・調査研究成果・論文データベースのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて、継続的に提供した。 ・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。 （業務実績17頁「（４）図書資料等の収集・整理」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。	**２　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理** 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （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や高い経済成長下にあるアジア諸国に対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ１００件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、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　労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理** 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （２）海外情報の収集・整理 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び機関別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。 イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び国際主要機関（ＥＵ、ＯＥＣＤ、ＩＬＯ）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。 なお情報は、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理することとし、特に重要な課題については国際比較の観点からテーマ別に収集・整理を行う。 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・整理する情報の成果は、年度期間中に、延べ100 件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。	（２）海外情報の収集・整理 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び機関別に収集・整理するため、以下の業務を実施した。 イ　海外主要国の労働情報の収集・整理 ○　国別労働情報収集 海外の労働関係情報を国別に収集・整理し、機構の労働政策研究に関わる情報の基盤整備に努めた。海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要国際機関（ＥＵ、ＯＥＣＤ、ＩＬＯ）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に情報収集した。 また、収集・整理した情報をホームページ及び『ビジネス・レーバー・トレンド』を通じて、広く一般に提供した。情報提供件数は、ホームページ１１２件（前年度９５件）、『ビジネス・レーバー・トレンド』１１３件（前年度１０１件）で、数値目標（延べ１００件以上）を上回った。 特に、米国については、「労働力媒介機関におけるコミュニティー・オーガナイジング・モデルの活用に関する調査」として、アメリカの職業訓練・職業紹介の現場でコミュニティー・オーガナイジング・モデルがどのように活用されているかについて、調査を行った。 ○　アジア諸国の情報収集の強化 アジア諸国の情報収集に関しては、プロジェクト研究（サブテーマ）「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信体制を強化するとともに、マレーシア、インドネシア、インドに調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努めた。また、今後のアジアの対象国拡大に向けた情報収集の体制整備等についての検討を実施した。 ○　報告書、資料シリーズやホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話やＥメールによる問い合わせ、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者等への説明は、合計１５７件（前年度１２９件）であった。 ロ　海外情報研究会の開催 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、専門家を講師とする海外労働情報研究会を２回開催した。 ①「暮らしを軸にした労働の再編～ニューオリンズ洪水と東日本大震災の復興の経験から」（講師：ウェイド・ラスキ・元ＡＣＯＲＮ代表ほか） ②「イタリアの労働市場改革」（講師：大内伸哉・神戸大学教授）

３　研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 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。	**３　研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣** 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。 （１）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。 （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が強い海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。	**３　研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣** 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。 このため、以下の通り業務を実施する。 （１）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。 （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が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。	**３　研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣** 労働政策研究に資することを目的として、各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図るため、以下の業務を実施した。 （１）研究者等招へい 公募に基づき、プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者１名を厳選して招へいした。招へい研究員の実施した研究活動は、以下のとおりで、機構の研究目的に沿った成果をあげた**（資料１０参照）**。 ①　招へい実績　１名 招へい研究員：サドラル・フダ（バングラデシュ・イーストウェスト大学准教授） 期　間：１月８日～３月２９日 テーマ：「日本およびバングラデシュの企業で働く男性・女性管理職の仕事、家庭生活、余暇の比較分析」（仕事と家庭生活の両立という観点のみならず、仕事と生活、仕事と余暇、生活と余暇というそれぞれのファクターについて、労働者の意識に葛藤をもたらす原因を双方向から分析し、バングラデシュで実施した調査結果との比較分析を行った。） ②　研究発表１件　滞在研究成果報告会（３月２７日）。 ③　論文提出１点（論文は機構のホームページで公表予定）。 ④　招へい研究員の研究テーマは、プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究 」と密接に関連するテーマであり、当該研究員が収集したデータの分析・意見交換を通じて労働政策研究の推進に寄与した。 ⑤　機構研究員と効果的な調査実施手法について意見交換するとともに、仕事と家庭・余暇の新しいあり方について情報提供し、議論を深めるなど、機構の研究活動に貢献した。 ⑥　招へい研究員は、「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。 ⑦　招へい研究員は、「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約しており、今後の国際共同研究の基盤づくりにおいて成果があったと評価できる。 （２）研究者等派遣 プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的として、研究員等４名（前年度４名）を厳選して派遣した。各派遣者は派遣目的に即した活動を実施し、いずれも所期の目的を達成した。 研究員等の海外派遣は以下のとおりで、いずれ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**（資料１１参照）**。 ○研究者等派遣（４名） ・　デンマーク・コペンハーゲン大学で開催された「国際職場のいじめ学会」に研究員１名を派遣。プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料として活用することを目的に、諸外国の職場のいじめ・嫌がらせ対策に関する情報収集を行った。また、会議参加者の中から、国際比較労働問題セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」に参

			加する海外研究者を検討し、協力依頼・人脈形成を行った。 ・　韓国職業能力開発院（ＫＲＩＶＥＴ）創立１５周年記念国際セミナー「技能と雇用」（韓国・ソウル）に研究員２名を派遣。研究者・専門家との意見交換を目的に研究成果を発表するとともに討論に参加した。 ・　韓国職業能力開発院（ＫＲＩＶＥＴ）の要請により機構職員１名を韓国・ソウルに派遣し、日本における職業訓練及び能力開発について、機構の研究成果を基に発表するとともに、意見交換を行った。
		（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 海外研究機関との連携等については、(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、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対しては、前年度を大きく上回る５．４万件のアクセスがあった（前年度４．０万件）。 ①　日韓ワークショップ（２４年６月８日） 韓国の労働政策研究機関である韓国労働研究院（ＫＬＩ）と、「外国人労働者問題：日韓比較」をテーマに、東京でワークショップを開催した。 ②　日中韓ワークショップ（２４年１２月４日） 中国の労働政策研究機関である中国労働社会保障研究院（ＣＡＬＳＳ）、韓国労働研究院（ＫＬＩ）と「労使関係のガバナンスに関わる諸要因」をテーマに、中国・成都でワークショップを開催した。 ①、②で発表された各国の論文を報告書に取りまとめ、印刷物、ホームページでも公表した。また、日本の発表論文も韓国語や中国語に翻訳され、ＫＬＩやＣＡＬＳＳ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を推進するとともに、研究実施のための中国、韓国の労働政策研究機関との連携をより一層強化した。 ③　国際比較労働問題セミナー（２５年２月２７日、２８日） 機構プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、諸外国の研究者等を招き、２月２７・２８日、東京で国際セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」を開催した。イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン、アメリカ、カナダ、韓国、ＥＵの研究者が、(1)職場いじめの定義と実態、(2)職場いじめの影響、(3)職場いじめの背景・原因、(4)職場いじめの対策(国、労使、民間団体)等について報告するとともに、機構の研究員及び外部の研究者、政策担当者等を交えて、職場のいじめ・嫌がらせ問題の政策立案に関する積極的な意見交換を行った。 セミナーを通じて収集した各国の職場のいじめ・嫌がらせに関する情報は、厚生労働省に政策立案のための基礎資料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。

		（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する。 ① 研究成果の英訳資料 ② 英文「日本の労働問題と分析」 ③ 英文労働統計 ④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)	④　海外研究機関との連携 上記のほか、以下のような取組を行った。 ア　ＯＥＣＤ・ＬＥＥＤ（地域経済・雇用開発プログラム）のパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関する情報収集などを行った。 イ　韓国職業能力開発院（ＫＲＩＶＥＴ）との間で、共同研究プロジェクトの実施、会議・セミナー等の開催などの協力関係構築を目的とした覚書を２４年８月に締結した。 ウ　イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会（ＡＤＡＰＴ）と共催で「自然及び環境災害」をテーマとする国際セミナーを２５年度に実施するための準備を行った。 エ　日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、労働関係者の来訪を受け入れ、外国の研究者、行政機関とのネットワーク形成の基盤づくりに努めた。主な来訪者は韓国職業能力開発院院長、シンガポール・リー・クワン・ユー公共政策大学院研究者ほか、各国の研究者等である。 オ　海外の研究機関や企業等からの、日本の労働政策、労働事情等に関する資料の要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりの一環として積極的に対応した。 （４）英文情報整備 機構の研究成果等を活用しつつ、日本の労働問題、労働政策に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は前年度を大幅に上回る１３４．１万件にのぼり、国民に広く活用された(前年度８８．７万件)。 ① 労働政策研究報告書の「要約」１１点（前年度１１点）の英語版を作成し、ホームページで提供した。 ② 日本の労働問題の最近の状況に関する基本的な情報・データとその分析をまとめた英文「日本の労働事情と分析」（Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2012/2013）を作成し、印刷物、ホームページで提供した。 ③ 日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する英文統計資料（Japanese Working Life Profile 2012/2013）を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、ホームページで提供した。 ④ 外国人研究者等に対する日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」（季刊）を４回発行し（配布部数約２，８５０部）、日本の労働政策研究の成果を海外に発信する役割を果たした。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。

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目６	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・国別労働情報については、英米独仏中韓の主要６カ国及び国際機関（ＩＬＯ、ＯＥＣＤ、ＥＵ）を対象に、労働政策研究の基盤となる各国・機関の最新の労働情報を収集・整理し、数値目標を上回る情報をホームページ等で提供した。・報告書、資料シリーズやホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話、Ｅメールによる問い合わせ、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者等への説明は、１５７件（前年度１２９件）であった。 ・アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信体制を強化するとともに、マレーシア、インドネシア、インドに調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努め				

	た。また、今後のアジアの対象国拡大に向けた情報収集の体制整備等についての検討を実施した。 ・韓国職業能力開発院（ＫＲＩＶＥＴ）との間で、共同研究プロジェクトの実施、会議・セミナー等の開催などの協力関係構築を目的とした覚書を平成２４年８月に締結した。 ・韓国、中国の研究機関とワークショップを開催し、重要度を増すアジア地域における労働問題に関する共同研究を推進するとともに、労働政策研究実施のためのネットワークをより一層強化した。 ・欧米等８カ国の大学・研究機関と連携して、プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、国際セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」を開催し、その成果を厚生労働省に迅速に提供した。同セミナーには、厚生労働省担当者や大学研究者等が数多く参加して機構研究員や海外研究者と積極的に議論を行い、政策立案に貢献した。 ・労働政策研究報告書の「要約」の英語版を作成するとともに、機構の研究成果を活用して日本の労働問題、労働政策に関する英文資料を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。ホームページにおける英文情報全体のアクセス件数は前年度（８８．７万件）を大幅に上回る１３４．１万件であった。	
［数値目標］ ・情報収集の成果について、毎年度、延べ100 件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 ［評価の視点］ ・数値目標について、所期の目標を達成しているか。	（海外） 実績：○ ・収集・整理した海外労働情報を、ホームページで１１２件、『ビジネス・レーバー・トレンド』で１１３件提供した。 （業務実績21頁「イ　海外主要国の労働情報の収集・整理」参照）	
・海外主要国（アジア諸国含む）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。	実績：○ ・国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び国際主要機関（ＥＵ、ＯＥＣＤ、ＩＬＯ）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。 （業務実績 21 頁「イ　海外主要国の労働情報の収集・整理」参照）	
・収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。	実績：○ ・アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信体制を強化するとともに、マレーシア、インドネシア、インドに調査団を派遣し、労働関係基礎情報の収集に努めた。 （業務実績 21 頁「イ　海外主要国の労働情報の収集・整理」参照）	
・収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。	実績：○ ・収集・整理した海外労働情報をホームページ、ＢＬＴ等を通じて、広く一般に提供した。 （業務実績 21 頁「イ　海外主要国の労働情報の収集・整理」参照）	
・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されているか。	実績：○ ・プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者１名を厳選して招へいした。 ・プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」に資するよう、デンマーク・コペンハーゲン大学で開催された「国際職場のいじめ学会」に研究員１名を派遣した。 （業務実績 22 頁「（1）研究者等招へい」参照）	

・各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換・活用など、適切な連携が図られているか。	実績：○ ・中国労働社会保障研究院（ＣＡＬＳＳ）、韓国労働研究院（ＫＬＩ）とのワークショップを開催し、アジア地域に共通する労働問題に関する共同研究を推進した。 ・プロジェクト研究のサブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、欧米等８カの研究者等の参加を得て、国際セミナー「職場のいじめ・嫌がらせ」を開催し、政策議論の場を提供した。セミナーを通じて収集した諸外国の職場のいじめ・嫌がらせに関する情報は、厚生労働省に政策立案の基礎資料として提供するとともに、英文報告書を取りまとめ、ホームページで公表する予定。 ・韓国職業能力開発院（ＫＲＩＶＥＴ）との間で、共同研究プロジェクトの実施、会議・セミナー等の開催などの協力関係構築を目的とした覚書を平成２４年８月に締結した。 ・イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会（ＡＤＡＰＴ）と共催で「自然及び環境災害」をテーマとする国際セミナーを２５年度に実施するための準備を行った。 （業務実績 23 頁「（３）海外の研究機関等とのネットワークの形成」参照）	

独立行政法人　労働政策研究・研修機構　平成２４年度業務実績（評価シート７）

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
４　労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。 さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。 なお、第２期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。 イ　労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月１回、メールマガジンを週２回発行すること。 ロ　ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。 ハ　（略）	**４　労働政策研究等の成果の普及・政策提言** 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的な PR や分かりやすい公表資料の作成等に努める。 （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。 イ　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を活用して、国民各層に幅広く提供する。 ・　メールマガジンは週２回発行する。 ・　メールマガジンの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を 80%以上となるようにする。 ・　メールマガジンの読者は、中期目標期間終了	**４　労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言** 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 （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、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に努めるなどマスメディア等への積極的な PR に努め、その普及を図る。 イ　メールマガジン 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、労働政策研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週２回発行する。 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	（１）労働政策研究等の成果の普及 以下のとおり多様な媒体での成果の普及に努めるとともに、厚生労働省記者クラブにおける研究成果の記者発表等を行うことで、マスメディア等への積極的な情報発信に努めた。 ○　記者発表の実績　８件 ・「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」結果 (4/27) ・「第６回勤労生活に関する調査」結果（5/8） ・「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果（6/28） ・「東日本大震災等と企業行動に関する調査」調査結果（7/13） ・『労働力需給の推計―労働力需給モデル（2012年）による政策シミュレーション―』（8/3） ・「勤務医の就労実態と意識に関する調査」結果（9/4） ・「短時間労働者の多様な実態に関する調査」結果（12/26） ・「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」結果（3/12） ○　記者発表した調査結果等については、新聞に取り上げられるとともに、労働関係の専門誌等でも紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努めている。 ・マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等　２０２件 （機構ホームページ「マスコミへの掲載」参照） イ　メールマガジン（「メールマガジン労働情報」の発行） ○発行実績 ・労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週２回発行した（No.８０７～No.９０１）。 ・提供した情報は機構の「研究成果」をはじめ「行政」「統計」「労使」「動向」「企業」「海外」「判例命令」「イベント」「法令」の１０項目にわたり、総計１，４７８件（１回平均１５．５件）にのぼっている。

	時点で、32,500 人以上を目標とする。	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。 　メールマガジンの読者数は 24 年度末時点で 30,500 人以上とする。	○掲載内容の充実に向けた取り組み ・労働政策フォーラムの地方開催等の機会を活用し、各地の労働関係団体との間で、各地域のイベント情報を収集する体制を整備した。この結果、１０月以降は毎号で地方開催のイベントを紹介している。 ○読者数 ・年度末における読者数は３１，１８７人（前年度：３０，０４１人）で、前年度実績より１，１４６人増加するとともに、年度計画の目標数値（３０，５００人以上）を６８７人上回った。 ・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３１，１８７人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第１位、「ニュース・情報源」ジャンルの第４位に相当する規模である（２５年５月７日現在）。 ○読者数増加に向けた取り組み 　大阪労働協会、府立労働センターなどで広報活動を行ったほか、各所で２次元バーコード付きのチラシを配布するなどの取り組みを実施した。 ○読者アンケート調査結果**（資料１２参照）** 　読者アンケート調査（調査期間２５年１月１８日～３月２２日を実施したところ、「役に立っている」との回答は９６．９％で、年度計画の目標数値（８０％以上の者から「有益」）を大きく上回った。 　その理由として「自分が見落としていた情報を把握でき、最新の動向を情報提供されることで無駄な時間を費やさないですむ」「統計、判例、法令改正などいち早く情報提供する便利なツールとして配信の都度、チェックしている。」などが挙がっている。 読者アンケート　　（　）内は前年度 １　非常に役に立っている　３９．９％・２０３件（４２．１％・２１２件） ２　役に立っている　５７．０％・２９０件（５４．２％・２７３件） ３　あまり役に立っていない　２．８％・　１４件（　２．６％・　１３件） ４　役に立っていない　０．０％・　０件（　０．２％・　１件） ・　無回答　０．４％・　５件（　１．０％・　５件） 　　５０９件　（５０４件） ○有識者アンケート調査結果**（資料８参照）** 　有識者アンケートにおいてもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の９６．５％（前年度９６．６％）から「有益である」との高い評価を得たほか、「労働問題のトピックやイベントをタイムリーに知ることができる」といった意見が寄せられている。 有識者アンケート　　（　）内は前年度 １　有益である　９６．５％・２４７件（９６．６％・２２６件） ２　有益でない　２．３％・　６件（　１．７％・　４件） ・　無回答　１．２％・　３件（　１．７％・　４件） 　　２５６件（　　２３４件）

	ロ ニュースレター 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。 ・ ニュースレターは月１回発行する。 ・ ニュースレターの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を 80%以上となるようにする。	ロ ニュースレター 労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月１回（年度中 12 回）発行する。 ニュースレター読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を 80%以上となるようにする。	ロ　ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』の発行 ○発行実績：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を掲載した。また、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を一体として、以下の特集を企画し、提供した。 （各号の特集テーマ） ５月号「キャリア形成と自立に向けた課題」（4 月 25 日発行） ６月号「震災後１年を経てみえてきた課題」（5 月 25 日発行） ７月号「労使の社会貢献活動」(6 月 25 日発行) ８月号「職場のパワーハラスメント」(7 月 25 日発行) ９月号「働く若者への期待」（8 月 25 日発行） 10 月号「今後の雇用への期待と展望」（9 月 25 日発行） 11 月号「介護職場における人材確保」（10 月 25 日発行） 12 月号「従業員代表システムの課題と展望」(11 月 25 日発行) １月号「ものづくり産業の海外展開と人材育成」（12 月 25 日発行） ２月号「職場の構造と動向」（1 月 25 日発行） ３月号「働く人のメンタルヘルスケア」(2 月 25 日発行) ４月号「６５歳までの高齢者雇用」（3 月 25 日発行） ○『ビジネス・レーバー・トレンド』の一般等での活用 ①　年間を通じて実施した綴じ込み葉書による読者アンケートでは、毎号の内容について、「大変有益」と「有益」を合わせた割合は、９４．８％で、年度計画（８０％以上）を大幅に上回った。**（資料１３参照）** 読者アンケート　（ ）内は前年度 1　大変有益である　４５％・　２６件（　２８％・２２件） 2　有益である　５０％・　２９件（　６５％・５１件） 3　あまり有益でない　２％・　１件（　３％・　２件） 4　有益でない　２％・　１件（　０％・　０件） ・ 無回答　２％・　１件（　４％・　３件） １００％・　５８件（１００％・７８件） ②　有識者アンケート（郵送調査）においても、ＢＬＴを利用したことがあると回答した２８８人のうち、「有益である」との回答がほぼ前年度と同じ９６．５％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」「タイムリーな内容」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」など、「わかりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得ている。 有識者アンケート　（ ）内は前年度 1　有益である　９６．５％・２７８件（　９７．３％・２６１件） 2　有益でない　２．８％・　８件（　１．１％・　３件） ・ 無回答　０．７％・　２件（　１．５％・　４件） １００．０％・２８８件（１００．０％・２６８件）

	ハ ホームページ等 　ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティー等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。 ・ 労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。	ハ ホームページ等 　ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティー等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。 　また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。	③　日本最大の新聞・雑誌の記事データベースである「日経テレコン２１」を通じたデータ提供の利用実績は、年間で件数６７，００８件（収入金額１８５，９２４円）となり、自前収入の面でも貢献した。 ハ　ホームページ等 ○利用実績 ・２４年度のホームページ、データベースのページビュー数： 　アクセス件数 ：　３，７８２万件 　前年度最終実績：　２，８６６万件（実績比約１３１％） ○アクセシビリティー等の改善 ・　前年度に引き続き、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施した。調査の結果明らかになった問題点をふまえ、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページ実現に向けて「文字色・背景色」「表組・ウィンドウ表示」の設定変更等を行った。そのうえで、ウェブアクセシビリティ方針を策定し、ホームページに掲載した。同方針は公共機関サイト支援プロジェクトA.A.Oのホームページにおいて、独立行政法人の事例として紹介されている。 ○成果物の公表 ・　労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにおいてもホームページ上のリンク先を掲載している。各成果物には学界、研究機関等の方々から幅広い意見・感想を寄せていただくことを目的に、アンケートフォームの改善を行い、記載しやすいように工夫した。 ・　２３年度の各調査研究成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「ＪＩＬＰＴ調査研究成果の概要」を作成し、機構ホームページを通じて広く一般に広報した。また、第２期中期計画（５年分）の研究成果をまとめた冊子も作成し、厚生労働省など関係各所に送付した。 ○活用状況 　研究者、労使の実務家、地方行政官を対象とした有識者アンケート（郵送調査）では、ホームページを「有益」と評価する回答が９６．１％（前年度９５．５％）と極めて高い水準を維持している。自由意見においても「レファレンスなどが便利である。特にデータベースは、労働関係の情報の検索に大いに役立つ。」「行政機関として業務遂行上、必要な統計・分析資料が役立っている」「ほしい統計が集められ、見やすく加工されて、掲載されている。」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。**（資料７参照）** 有識者アンケート　　（ ）内は前年度 １　有益である　　９６．１％・４１５件（　９５．５％・３８１件） ２　有益でない　　１．６％・　７件（　１．０％・　４件） ・ 無回答　　２．３％・　１０件（　３．５％・　１４件） 　　１００．０％・４３２件（１００．０％・３９９件）

	ニ 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。	ニ 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。	○アクセス数の公表 　２４年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。 ニ　研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』の発行 ○発行実績：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。 （各号の特集テーマ） ５月号「震災と雇用」 ６月号「グローバル経営と人材育成」 ７月号「働き方の多様化と労働者概念」 ８月号「日本人の休暇」 ９月号「雇用のミスマッチ―概念の整理から」 10月号「職場の今」 11月号「ディアローグ労働判例この１年の争点／雇用契約を考える」 12月号「「大学」の機能分化と大卒労働市場との接続」 １月号「企業内労働者代表制度の展望」 特別号「2012年労働政策研究会議報告」 2/3月号「学界展望：労働調査研究の現在」 ４月号「テーマ別にみた労働統計」 ○活用状況 ・　読者を対象にしたアンケート調査を実施し（調査期間：２月１日～２月２８日）、回答者の８割以上から「労働問題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。 　特に良かった特集としては、「働き方の多様化と労働者概念」（７月号）、「雇用のミスマッチ」（９月号）などがあがっており、「時宜にかなった特集であり大変参考になった」「新しい知見をもたらす立派な論文が掲載されていて、とても興味深く読んだ」などの高い評価を得た。 ・　有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が９６．０％（前年度９４．９％）と高い評価を得た。自由記述においても「労働研究に関する日本で最高水準の学術誌として貴重な存在」「特定のテーマに関しての第一線・最先端の研究内容を知ることができる」「労働政策などについての専門的な情報を得ることができる」など労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が寄せられた。 有識者アンケート　　（ ）内は前年度 １　有益である　　９６．０％・３８６件（　９４．９％・３７４件） ２　有益でない　　２．０％・　８件（　３．０％・　１２件） ３　無回答　　２．０％・　８件（　２．０％・　８件） 　　１００．０％・４０２件（１００．０％・３９４件）

			ホ　労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業 ２４年度の労働関係図書優秀賞（労働に関する優秀図書を表彰することにより、労働問題に関する一般の関心を高めるとともに、労働に関する総合的な調査研究の発展に資することを目的として実施しているもの）は、厳正な審査の結果、以下のとおりとなった。 ○受賞作 【労働関係図書優秀賞】 ・櫻井宏二郎『市場の力と日本の労働経済―技術進歩、グローバル化と格差』（東京大学出版会） ・山川隆一『労働紛争処理法』（弘文堂） 【労働関係論文優秀賞】 ・江夏幾多郎「人事システムの内的整合性とその非線形効果―人事施策の充実度における正規従業員と非正規従業員の差異に着目した実証分析」（『組織科学』Vol.45,No.3） ・堀有喜衣「「日本型」高校就職指導を再考する」（『日本労働研究雑誌』No.619） ・森山智彦「職歴・ライフコースが貧困リスクに及ぼす影響―性別による違いに注目して」（『日本労働研究雑誌』No.619） ○選考経緯 ・６月６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。 ・８月２日に第２次審査委員会を開催して、２４年度の授賞図書・論文を決定した。 ・読売新聞紙上（９月７日）、機構ホームページ上（９月７日）及び「日本労働研究雑誌」10月号誌上（９月25日）で授賞作を発表した。 ・11月７日に表彰式を開催した。

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目７	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・メールマガジンは、年度計画で定められた目標をて大きく上回る高い評価を得た。 ○メールマガジン読者アンケート：有益度９６．９％（年度計画８０％以上） ○メールマガジン読者数：３１，１８７人（年度計画：３０，５００人） ・メールマガジン読者数増加に向けた取り組みとして、大阪労働協会、府立労働センターなどで広報活動を行ったほか、各所で２次元バーコード付きのチラシを配布するなどの取り組みを実施した。 なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」（メールマガジン３万誌発行）の読者数ランキングとの比較において、読者数３１，１８７人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第１位、「ニュース・情報源」ジャンルの第４位に相当する規模である。 ・ホームページについては、ページビュー数が ３，７８１万件と前年度実績（２，８６６万件）を大幅に上回った。また、ホームページのJIS対応状況に関する調査を実施の上、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページ実現に向けて「文字色・背景色」「表組・ウィンドウ表示」の設定変更等を行ったうえで、ウェブアクセシビリティ方針を策定の上、ホームページに掲載した。 ・労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載し、メールマガジンにも掲載している。各成果物には学界、研究機関等の方々から幅広い意見・感想を寄せていただくことを目的にアンケートフォームをわかりやすく表示するなどの改善を行った。 ・２４年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページ				

	アクセス数」として機構ホームページで公表した。	
［数値目標］ ・メールマガジンを週２回発行する。 ・ニュースレターを月１回（年度中12回）発行する。 ・ニュースレター及びメールマガジンの読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。 ［評価の視点］ ・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	・メールマガジンについて、労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週２回発行した。 ・ニュースレターについて、計画通り毎月１回・年度中１２回、定期的に発行した。 ・前年度に続き、ニュースレター（ビジネス・レーバー・トレンド）及びメールマガジンともに、年度計画で定められた目標を上回る高い評価を得た。 ○メールマガジン：有益度９６．９％（年度計画８０％以上） ○ニュースレター：有益度９４．８％（年度計画（８０％以上）	
［数値目標］ ・メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で、32,500人以上とする。	・２４年度末における読者数は３１，１８７人（前年度：３０，０４１人）で、前年度実績より１，１４６人増加するとともに、年度計画の目標数値（３０，５００人以上）を６８７人上回った。 ・読者数増加に向け、大阪労働協会、府立労働センターなどで広報活動を行ったほか、各所で２次元バーコード付きの案内チラシを配布するなどの取り組みを実施した。	
［数値目標］ ・研究専門雑誌は、毎月１回発行する。	・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８割以上の読者から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、６割以上から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」、半数以上から「特集テーマが時宜を得たタイムリーなものである」との回答を得た。 ・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９６．０％（前年度９４．９％）と高い評価を得た。自由記述においても、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。	
・研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。 特に、マスメディア等への積極的なＰＲや分かりやすい公表資料の作成等を行うことにより、積極的な情報発信を実施しているか。	実績：○ ・２３年度の各調査研究成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「ＪＩＬＰＴ調査研究成果の概要」を作成し、機構ホームページを通じて広く一般に広報した。さらに第２期中期計画（５年分）の研究成果をまとめた冊子も作成し、厚生労働省など関係各所に送付した。 ・併せてより多くの媒体に取り上げられるよう厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全８回実施した。 （業務実績 30 頁「ハ　ホームページ等」参照）	
・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。	実績：○ ・メールマガジンについては、読者に対して有益度等についてのアンケート調査を実施したところ、「役に立っている」との回答は９６．９％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１０年連続で９５％を超える極めて高い評価を得ている。 ・ニュースレターについては、読者からは、「時宜にかなった特集」「現在のトピック的なテーマが選ばれている」など、特集内容を評価する意見が目立ったほか、海外労働事情などの定例欄への一定の評価もみられた。 （業務実績 27 頁「イ　「メールマガジン労働情報」の発行」、29 頁「ロ　ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』の発行」参照）	
・アクセシビリティーの改善等、国民各層のニーズに合致するように研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。	実績：○ ・労働政策研究等の成果については、発表と同時にホームページに掲載し、メールマガジンにおいてもホームページのリンク先を掲載している。各成果物には学界、研究機関等の方々から幅広い意見・感想を寄せていただくことを目的に、アンケートフォームの改善を行い、記載しやすいように工夫した。	

	・前年度に引き続き、ホームページの JIS 対応状況に関する調査を実施、調査の結果明らかになった問題点をふまえ、ウェブアクセシビリティに配慮のあるホームページ実現に向けて「文字色・背景色」「表組・ウィンドウ表示」の設定変更等を行った。そのうえで、ウェブアクセシビリティ方針を策定し、ホームページに掲載した。同方針は公共機関サイト支援プロジェクト A. A. O のホームページにおいて、独立行政法人の公開事例として紹介されている。 （業務実績 30 頁「ハ　ホームページ等」参照）	
・成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。	実績：○ ・２４年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。 （業務実績30頁「ハ　ホームページ等」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
４　労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。 さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。 なお、第２期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。 イ　（略） ロ　（略） ハ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。	**４　労働政策研究等の成果の普及・政策提言** 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。 （２）政策論議の場の提供および政策提言 政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間６回開催する。 ・ 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。	**４　労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言** 労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 （２）政策論議の場の提供および政策提言 政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間６回開催する。 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。	４　労働政策研究等の成果の普及・政策提言 （２）政策論議の場の提供および政策提言 イ　労働政策フォーラムの開催 ○　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７回（年度計画６回）開催し、参加者数は１，８０３人となった。（前年度２，１０７人）。 開催にあたっては、政策論議を高めるため、従来から重要課題として取り組んできた「若年者雇用問題」をはじめ、近年話題となっている「職場のメンタルヘルス」「いじめ・嫌がらせ・パワーハラスメント」や、「介護労働者の採用・確保」といった喫緊の労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。 さらに、震災から２年が経つことを勘案し、復興を支える被災者の雇用問題について、被災地で活動を続けるパネリストの参加を得て、様々な視点から議論するフォーラムを開催し、政策論議の活性化を図った。 ○　また、外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、東京以外の地域（大阪）でのフォーラム開催を初めて実施し、多数の参加を得た。 ○　フォーラム参加人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、参加者募集開始を行うとともに、主要新聞に広告を掲載する他、中小企業庁・高齢障害者求職者支援機構・中央職業能力開発協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。 ○　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８９．１%となった（前年度８９．２%）。 〔アンケート回収率：平均５６．８%（前年度５６．８%）〕 **（資料１４参照）** 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　３６．３%・　３９９件　（３３．５%・　４０１件） 2 有益である　５２．８%・　５８１件　（５５．７%・　６６６件） 3 どちらともいえない　６．８%・　７４件　（　６．３%・　７５件） 4 有益でない　１．６%・　１８件　（　２．４%・　２９件） 5 全く有益でない　０．５%・　６件　（　０．４%・　５件） ・ 無回答　２．０%・　２２件　（　１．７%・　２０件） １，１００件　（　１，１９６件）

有識者アンケート　　（　）内は前年度

１ 有益である	９３．４％・	１５６件	（９２．９％・	１５６件）
２ 有益でない	４．２％・	７件	（ ５．４％・	９件）
・ 無回答	２．４％・	４件	（ １．８％・	３件）
		１６７件	（	１６８件）

○　事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため、フォーラム参加者に対し、フォーラムで得た情報等の業務等への活用状況・活用事例、今後のフォーラムテーマの要望等を尋ねる「フォローアップアンケート」を実施した。今年度は第１回フォーラム（職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラー今、労使に何ができるのかー）参加者のうちメールアドレスを登録している３２２人に対して実施し、１０２人（回収率約３２％）から回答があり、「フォーラムの内容を参考にして社内のパワハラ防止に関する研修を実施した」「社員からの相談や悩みを受ける時の目安としても役に立っている」「部内研修会等で資料として活用した」「人事コンサルグループのメンバーに周知し、個々のコンサルタントが顧客に情報提供を行った」などの活用状況を把握できた。

　また「今後も質の高いフォーラムを開催してほしい」「労働分野の知見に触れる機会が少ない地方でのフォーラム開催を希望する」「パワハラの加害者に気づかせるための事例も聞きたかった」「パワハラやメンタルヘルスの事案が増えるなか、司法の考え方や行政の取組み姿勢に変化が出てくると思われる。そうしたことを適宜、民間に周知してほしい」といった要望が寄せられた。

（資料１５参照）

○　当日参加できなかった人や地方在住者からのニーズに対応して、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、フォーラムの成果を幅広く提供した。

　また、外部評価委員会からの指摘を踏まえ、さらなる成果の普及に向けて２３年度末から、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演を撮影し動画配信を行っている。

第１回

・テーマ：「職場のいじめ・嫌がらせ、パワハラ ―今、労使に何ができるのか―」
・開催日：５月３１日
・参加人数：３６２名
・満足度：９１．８％
　「大変参考になった」・・・３９．２％
　「参考になった」・・・・・５２．６％
　（回収数２０９票、回収率５７．７％）
・具体的理由：「パワハラをめぐる現状が網羅的に示されていた。企業や労組からの話を聞けた点も参考になった」「パワハラに取り組むことがよい組織風土を生むと認識できた」「企業の具体的取り組みを生の声で聞けたので参考になった」「実例をたくさん聞かせていただき、今後自社で進めていくにあたって参考になった」「具体的事例が多く、また官民一体となっているように思えてよかった」「予防・解決に向けての取り組みのヒントを得た」「自分の会社が特殊かと思ったが、そうで

			はなく、同じことが世の中でも起こっているのだとわかって安心した」等 第２回 ・テーマ：「若者は社会を変えるか―新しい生き方・働き方を考える―」 ・開催日：６月３０日 ・参加人数：２５３名 ・満足度：９０．４％ 「大変参考になった」・・・３５．６％ 「参考になった」・・・・・５４．８％ （回収数１６６票、回収率６５．６％） ・具体的理由：「社会的企業に若者の能力が活かされている実態が理解できた」「現状の困難さの問題提起だった昨年までと変わり、今年度は将来への展望を語る夢を感じるフォーラムだった」「若者に出来る事が沢山有る事を知ることができた」「現場で活躍されている方々の生のご報告で意見をうかがえる貴重な機会だった」「新しい動きについてまとまって知る機会が個人的に少なかったため、勉強になった」「とかく批判されがちの若者の中には、人間力を発揮して社会貢献活動で大活躍している人材も大勢いることが想像できた」等 第３回 ・テーマ：「介護職の安定的な採用・確保に向けて」 ・開催日：９月１９日 ・参加人数：２９１名 ・満足度：８６．５％ 「大変参考になった」・・・２９．７％ 「参考になった」・・・・・５６．８％ （回収数１５５票、回収率５３．３％） ・具体的理由：「多様な講師により、今まで気付かなかった点やじっくり考えたかったことに触れられていて大いに触発された」「型にはまらない介護スタイルを聞かせていただき、可能性に拡がりを持てたことが良かった」「介護業に関する内容を裏付ける数値が示され、マクロから現場までを分かりやすく伝えていただいたパネリストばかりで参考になった」「求職者、事業所、地域などの関わりや現状が参考になった」「介護施設運営の課題と対応について改めて確認整理が出来た」「過去の時代のことしか知らなかったが、最新の話が聞けてよかった」等 第４回 ・テーマ：「経営資源としての労使コミュニケーション」（大阪開催） ・開催日：１１月９日 ・参加人数：２４８名 ・満足度：９１．７％ 「大変参考になった」・・・４４．２％ 「参考になった」・・・・・４７．５％ （回収数１８１票、回収率７３．０％） ・具体的理由：「厳しい経済環境の中、労使関係の再構築が求められていることがわかった。労使の事例紹介に感銘した」「労使関係が変わっていくきっかけの話は大変示唆に富んでいた」「企業規模、業種などを越えて、様々な立場からの労使コミュニケーションを聞くことができて参考になった」「労働者として会社に如何に適切な

			経営問題を投げかけるかが、重要であると思った」「労使関係が経営資源であるという切り口での議論を聞く機会は少なく、大変参考になった」「労使コミュニケーションを活性化させるためには多様なアプローチがあることがわかった」等 第５回 ・テーマ：「職場のメンタルヘルス対策を考える」（労働安全衛生総合研究所との共催） ・開催日：１月２１日 ・参加人数：３２５名 ・満足度：８５．５％ 「大変参考になった」・・・２７．５％ 「参考になった」・・・・・５８．０％ （回収数２０７票、回収率６３．７％） ・具体的理由：「政府の政策、それを裏付ける調査研究、企業の先進的取組みという多方面からお話を伺うことができ大変良かった」「担当者だけでなく社内全員で取り組む課題であることがわかり非常に参考になった」「ストレス調査が非常に参考になった。当社でも活用を検討したい」「メンタルヘルス対策の重要性と現状、課題が理解できた」「情報収集方法、考え方、進め方の方向性が全体的に見えてきた」「行政側の方向性を垣間見る事ができた。メンタルヘルス不調者以外の社員にも、効果のある対策の必要性を感じた」等 第６回 ・テーマ：「欧州諸国における職場のいじめ・嫌がらせの現状と取り組み」 ・開催日：２月２８日 ・参加人数：１０７名 ・満足度：８０．６％ 「大変参考になった」・・・３４．３％ 「参考になった」・・・・・４６．３％ （回収数６７票、回収率６２．６％） ・具体的理由：「各国の報告から共通する問題が明らかとなり、職場のいじめ・嫌がらせ問題についての課題にどう取り組めばよいか方向性が見えてきた」「様々な切り口から職場のいじめを捉えることができて有意義だった」「欧州の最新事情を生の声で聞けて参考となった」「欧州諸国でも同様にいじめがあり深刻な状況も起きていること、法整備は途上であり日本と似ていることなどが判って興味深かった」「各国のパワハラに関する法整備の状況と企業労使の取り組み、いじめの発生率などの詳しいデータを紹介いただき参考になった」等 第７回 ・テーマ：「震災から２年、復興を支える被災者の雇用を考える」 ・開催日：３月１３日 ・参加人数：２１７名 ・満足度：９３．０％ 「大変参考になった」・・・４５．２％ 「参考になった」・・・・・４７．８％ （回収数１１５票、回収率５３．０％） ・具体的理由：「国の政策と現場、被災地の方々の本音の一端を聴くことができ、支援のあり方を考えさせられた」「データだけではわからない現場の意見、課題がわかった」

			「福島や宮城、岩手の現状を知ることができた。東北地域の雇用問題をを考える良い機会となった」「現場の声が参考になった。マスコミが言っているイメージと大分違うこと（緊急雇用創出事業など）がわかった」「市民活動による地域づくりの課題を鮮明に気付かせて頂いた」「現地で活動している方の話が聞けてよかった。学者も現場をよく知っている人でよかった」「資料が整理されており全体像が良く理解できた。被災されながら復興の為に尽力しているパネリストの話には心を動かされた」等
	また、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。	また、平成24年度は第２期に機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。	ロ　政策論点レポートの作成 第２期においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、ホームページに公表した。 ハ　厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議 ○　厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、活発な議論・意見交換を行った。 これ以外にも、厚生労働省との政策担当者との間で各種の課題に関する意見交換を行った。 ①研究報告会　４回（前年度４回） 第１回　雇用均等・児童家庭局（7月3日） 雇用均等・児童家庭局関係政策（女性の活躍促進）に関するJILPTの研究成果について ・企業における女性管理職登用の課題 ・出産・育児と就業継続－労働力の流動化と夜型社会への対応を－ ・シングルマザーの就業と経済的自立 ・ワーク・ライフ・バランスと育児休業、柔軟な働き方 第２回　職業能力開発局（7月4日） 職業能力開発局関係施策に関するJILPTの研究成果について ・中小企業における人材育成・能力開発 ・学卒未就職者に対する支援の課題 ・諸外国における能力評価制度 ・ジョブ・カード制度における雇用型訓練に関する研究結果 第３回　職業安定局（7月19日） 非正規雇用に関する課題と政策的インプリケーション ・JILPT第２期プロジェクト研究シリーズNo. ３（「非正規雇用の実態と政策課題」）の要旨 ・論点整理と若干の研究上のインプリケーション－厚生労働省「望ましい働き方ビジョン」を踏まえて－ 第４回　労働基準局（8月22日） 労働基準局関係政策に関するJILPTの研究成果について（労働時間法制と実態　～欧米主要国との比較から～）

			・ＥＵの労働時間規制について ・長時間労働規制、弾力的労働時間制度とワーク・ライフ・バランス ・米国のホワイトカラー・エグゼンプション ・労働時間規制ないし規範に関する若干の論点整理 ②厚労省政策担当者との意見交換会の実施 ・非正規労働者関係　（6 月 21 日、10 月 17 日、12 月 25 日） ・統計関係　（12 月 10 日） ・職業能力開発関係　（1月17日）

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目８	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・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８９．１％となった。 ・外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、東京以外の地域（大阪）でのフォーラム開催を初めて実施し、多数の参加を得た。 ・開催にあたっては、政策論議を高めるため、従来から重要課題として取り組んできた「若年者問題」をはじめ、近年課題となっている「職場のメンタルヘルス」「いじめ・嫌がらせ・パワーハラスメント」問題や、「介護労働者の採用・確保」といった喫緊の労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。 ・フォーラム参加人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、募集開始を行うとともに、中小企業庁・東京経営者協会・全国社会保険労務士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。 ・厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、活発な議論・意見交換を行った。				
［数値目標］ ・労働政策フォーラムを年間６回開催する。 ・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］ ・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	実績：○ ・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（「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８９．１％となった。 （業務実績35頁「イ　労働政策フォーラムの開催」参照）				
・労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。また、目的に沿った内容であるか。	実績：○ ・開催にあたっては、政策論議を高めるため、従来から重要課題として取り組んできた「若年者雇用問題」をはじめ、近年課題となっている「職場のメンタルヘルス」「いじめ・嫌がらせ・パワーハラスメント」問題や、「介護労働者の採用・確保」といった喫緊の労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。 ・外部評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、東京以外の地域（大阪）でのフォーラム開催を初めて実施し、多数の参加を得た。 ・フォーラム参加者人数の増加を図るため、各回で可能な限り早い時期より企				

	画・立案、募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・宣伝した。 ・当日参加できなかった人や地方在住者からのニーズに対応して、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、フォーラムの成果を幅広く提供した。また、外部評価委員会からの指摘を踏まえ、さらなる成果の普及に向けて２３年度末から、「You Tube」上に機構の動画配信ページを作成し、機構研究員の講演を撮影し動画配信を行っている。 （業務実績 35 頁「イ　労働政策フォーラムの開催」参照）	
・政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページ上で公表しているか。	・第２期においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、ホームページに公表した。 ・厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、活発な議論・意見交換を行った。 （業務実績39頁「ロ　政策論点レポートの作成」、「ハ　厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
５　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。 また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入すること。 さらに、労働行政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することとし、移管後においても、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を推進すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。 イ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から有意義だったとの評価を得ること。 ロ 当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で85%以上の者から役立っているとの評価を得ること。	**５　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修** （１）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。 イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。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。	**５　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修** （１）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙１の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。特に、以下の点に重点的に取り組む。 イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。 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。	**５　労働行政担当職員その他の関係者に対する研修** （１）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、研修コースの新設（若年者雇用対策担当者専門研修）等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成した。また、研修生からのアンケート結果の分析も踏まえ、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。 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。 イ　研修内容の充実等 ○　コースの新設 ・若年者雇用対策担当者専門研修 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の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付与することを目的として、「若年者雇用対策担当者専門研修」を新設した。 ○　研修科目の見直し 研修生の評価、要望等を踏まえつつ、地方労働行政での実務に必要な知識の付与を充実させるため、厚生労働省の関係課と協議し、研修科目の見直しを行った。 （主要な見直し例） ①　労働保険適用徴収専門研修 担当業務（適用関係、徴収関係）別の研修を改め、研修効果が上がるよう、本人の知識、経験レベル（労働基準系統、職業安定系統など）に対応した２段階の研修コースに組み換えた。 ②　職業指導Ⅰ専門研修等 ・　２３年１０月に施行された求職者支援制度の円滑な運営を図るため、カリキュラムに当該制度に関する科目や内容を組み込んだ。 ・　相談記録作成の必要性及び作成に際しての留意点等に係る理解を深めるべく、職業指導Ⅰ専門研修及び職業指導Ⅱ（Ｂ）専門研修に「求職管理情報入力」を新設した。 ③　公共職業安定所課長・統括職業指導官研修 厚生労働省が別途収集した各労働局のクレーム事例を労働大学校にて取りまとめ、これを教材として使用することによりクレーム対応に係る科目の充実を図った。 ○　研修手法及び教材の改善 ①　前年度に引き続き、職業指導系の研修において、研究部門の成果である「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」及び「職業相談ＴＩＰｓ（＝ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫）」を活用した。 なお、「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」は、後記②「ハローワークに

おける難しいクレームの対応」のテキスト開発に係る基礎資料として活用されるとともに、職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修における「事例研究」の科目において活用された。

②　近年、ハローワークにおいて、社会常識から外れ、職員の対応可能範囲を超えた要求が執拗に繰り返され、迷惑行為に及ぶケースが増加傾向にある。このため、研究部門と研修部門が連携し、「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキストとグループワーク等を開発し、研修で活用するとともに、都道府県労働局に提供した。

③　職員が職業相談において働かせるカンやコツを言葉にして意識できるようになり、さらに他者に伝えられることができるようになることで、職業相談をより効果的に行うための研修プログラムを開発し、第１回及び第２回職業指導Ⅲ専門研修での「ハローワークにおける職業相談」で活用された。

④　職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修の研修生を対象にメーリングリストを作成し、「事例研究」で学習した職業相談ＴＩＰｓの実践に関する報告をまとめた「職業相談ＴＩＰｓ通信」を送信することにより、研修成果の活用、継続学習の促進を図った。

⑤　各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、１３件のテキストを改訂した。

○　「研修事業有識者懇談会」の開催

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

○研修実績

	研修名	＊　人　数	有意義回答人数	有意義回答率
	（一般・基礎）			
1	新任労働基準監督官Ⅰ（前期）	１０１	９５	９４．１
2	新任労働基準監督官Ⅰ（後期）	１００	９８	９８．０
3	第１回労働行政職員	７８	７４	９４．９
4	第２回労働行政職員	６８	６８	１００．０
	（一般・上級）			
5	厚生労働本省職員（職業安定行政系）	２５	２５	１００．０
6	第１回労働基準監督官	２５	２５	１００．０
7	第２回労働基準監督官	２３	２３	１００．０
8	第１回労働基準行政職員	２７	２７	１００．０
9	第２回労働基準行政職員	５	５	１００．０
10	第３回労働基準行政職員	１５	１５	１００．０
11	第１回職業安定行政職員	５９	５７	９６．６
12	第２回職業安定行政職員	４１	４０	９７．６
13	第３回職業安定行政職員	５０	４８	９６．０
14	雇用均等行政職員	７	７	１００．０
	（専門）			
15	メンタルヘルス担当者専門	４５	４５	１００．０
16	労働紛争調整官専門	３４	３４	１００．０

17	検査業務専門	５３	５０	９４．３
18	新任労働保険適用徴収業務担当者専門	５６	５６	１００．０
19	第１回労働保険適用徴収専門	４１	３５	８５．４
20	第２回労働保険適用徴収専門	４７	４５	９５．７
21	労働基準監督官専門	６６	６５	９８．５
22	安全衛生専門（前期）	１１	１１	１００．０
23	安全衛生専門（後期）	１１	１０	９０．９
24	産業安全専門官	２７	２４	８８．９
25	労働衛生専門官	２９	２７	９３．１
26	放射線管理専門（基礎）	１６	１６	１００．０
27	放射線管理専門（上級）	７	７	１００．０
28	賃金指導業務専門	４８	４７	９７．９
29	労災補償保険審査専門	５８	５８	１００．０
30	労災補償訟務専門	４３	４２	９７．７
31	第１回労災保険給付専門	４８	４８	１００．０
32	第２回労災保険給付専門	３９	３８	９７．４
33	第３回労災保険給付専門	２４	２３	９５．８
34	労災診療費審査専門	４５	４５	１００．０
35	労災保険求償債権専門	３１	３０	９６．８
36	第１回職業指導Ⅰ専門	３１	２９	９３．５
37	第２回職業指導Ⅰ専門	４７	４６	９７．９
38	第３回職業指導Ⅰ専門	４４	４３	９７．７
39	第４回職業指導Ⅰ専門	３４	３３	９７．１
40	第１回職業指導Ⅱ（Ａ）専門	３５	３３	９４．３
41	第２回職業指導Ⅱ（Ａ）専門	３４	３４	１００．０
42	第１回職業指導Ⅱ（Ｂ）専門	２０	２０	１００．０
43	第２回職業指導Ⅱ（Ｂ）専門	２５	２４	９６．０
44	第３回職業指導Ⅱ（Ｂ）専門	２４	２２	９１．７
45	第１回職業指導Ⅲ専門	２６	２６	１００．０
46	第２回職業指導Ⅲ専門	２９	２９	１００．０
47	第１回求人事業所サービス専門	３０	３０	１００．０
48	第２回求人事業所サービス専門	２５	２４	９６．０
49	第１回若年者雇用対策担当者専門	４０	３９	９７．５
50	第２回若年者雇用対策担当者専門	２５	２５	１００．０
51	第３回若年者雇用対策担当者専門	２４	２４	１００．０
52	障害者雇用専門（前期）	５０	５０	１００．０
53	障害者雇用専門（後期）	５０	５０	１００．０
54	新任地方障害者雇用担当官等専門	３２	３１	９６．９
55	第１回事業主指導専門	２７	２５	９２．６
56	第２回事業主指導専門	５４	５１	９４．４
57	第３回事業主指導専門	３４	３４	１００．０
58	需給調整関係業務専門	７４	７４	１００．０
59	第１回雇用保険専門	５３	４６	８６．８

			60 第２回雇用保険専門 ６４ ６０ ９３．８ 61 債権（雇用勘定）専門 ２２ ２２ １００．０ 62 毎月勤労統計調査専門（管理監督者） ３７ ３５ ９４．６ 63 労働基準監督署長 ５６ ５５ ９８．２ 64 第１回公共職業安定所長 ４０ ３９ ９７．５ 65 第２回公共職業安定所長 ４５ ４５ １００．０ 66 第３回公共職業安定所長 ４５ ４４ ９７．８ 67 労働基準監督署課長（Ａ） ６８ ６３ ９２．６ 68 第１回労働基準監督署課長（Ｂ） ２７ ２５ ９２．６ 69 第２回労働基準監督署課長（Ｂ） ５３ ５２ ９８．１ 70 第３回労働基準監督署課長（Ｂ） ３５ ３３ ９４．３ 71 第１回公共職業安定所課長・統括職業指導官 ４７ ４７ １００．０ 72 第２回公共職業安定所課長・統括職業指導官 ４３ ４３ １００．０ 73 第３回公共職業安定所課長・統括職業指導官 ３５ ３５ １００．０ 74 第４回公共職業安定所課長・統括職業指導官 ３９ ３７ ９４．９ 75 第５回公共職業安定所課長・統括職業指導官 ４６ ４３ ９３．５ 76 雇用均等室長補佐 ２１ ２１ １００．０ 合　計 ２，９９３ ２，９０４ ９７．０ ＊無回答者（１名）を除く有効回答者数である。 ○　２４年度においては、研修生に対するアンケート調査に関して、年度平均で８５％以上の者から「有意義」との評価を得ることを目標に受講者等の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行って研修内容の充実に努めた。 この結果、「有意義」との回答は９７．０％となり、年度計画（８５％以上）を１２．０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つつ、研修に積極的に参画する。	ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。	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、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（７７人。前年度８０人）している。 ○　研修への研究員の参画実績　延べ７７人 ①職業指導Ⅰ専門研修（１２人） ②職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修（３２人） ③職業指導Ⅱ（Ｂ）専門研修（９人） ④職業指導Ⅲ専門研修（９人） ⑤求人事業所サービス専門研修（２人） ⑥若年者雇用対策担当者専門研修（１２人） ⑦雇用均等行政職員（上級）研修（１人）
	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	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	ハ　研修に対する要望の把握 ２５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。

	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。	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。	・　特に、ハローワークにおいては利用者の多様なニーズに対し、より専門的に、よりきめ細かく応えていくためには、係長クラスの職員が、これまで以上に、業務の中心的役割を担いつつ、部下職員や非常勤職員を適切・的確に指導していく必要があり、これらの研修の充実について要望があったことから、新任の係長及び上席職業指導官を対象に、組織マネジメント力、リーダーシップ等を強化すべく、「公共職業安定所係長・上席職業指導官研修」を新設することとした。 ・　労働局の要望等を踏まえ、雇用均等、両立支援、パートの各分野の業務に係る研修を３年サイクルで実施すべく、「雇用均等行政職員（専門）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。 なお、労働大学校の国への移管後も、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を維持するための取組を実施する。	（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。	（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するとともに、研修を通じて把握した問題意識、課題等について研究に反映させているところであり、２４年度においては上記（１）ロのほかに以下の取組を行った。 ○イブニングセッションの開催：２６回（前年度２３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。 ２４年度においては、ハローワークにおける困難なクレーム対応や職業相談における対応上のポイント等、焦眉の課題に関する研究等について、前年度を上回る２６回を実施した。 ・「被災地域の雇用・失業実態」（４／１８，５／８） ・「派遣労働でキャリアは培えるか？」（４／２３） ・「求人企業サービス～最近の研究動向等～」（５／１７） ・「職業相談シミュレーションの紹介」（５／２３，５／３０，６／１３，６／１４及び６／２０） ・「非正規雇用増加のメカニズム～スーパーの事例を中心に～」（６／１１） ・「人材育成・能力開発をめぐる現状と課題」（６／１８） ・「職業相談の勘を言葉にするワークショップ」（６／２１，２／２０及び２／２７） ・「ハローワークにおける難しいクレームの対応」（９／４，９／６，９／２５，１０／９，１０／２２及び１１／１９） ・「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント」（９／１２） ・「契約社員の人事管理と就業実態」（１１／１３） ・「外国人労働者問題の現状と課題」（１１／２０） ・「『多様な正社員』の人事管理―企業ヒアリング調査からー」（１２／４） ・「これからの高齢者雇用政策」（１／１６） ・「ハローワーク職員の職場相談―職種転換場面を中心としてー」（２／２８） ○　職業指導／キャリアガイダンスツール講習会：６回（前年度５回） 研修生等を対象に、研究員が開発したツールの講習会を実施し、多数の参加を得た。参加者数は１３６名（前年度１４２名）と引き続き高い水準を維持した。 参加した研修生等からは、「講義で学んだＶＰＩについて、実際に実施する機会を与えていただけて良かった。」（ＶＰＩ職業興味検査）、「大変勉強になった。早速、新卒者及び在学者向けのセミナーで活用していきたい。」（キャリアシミュレーションプログラム）、

「学生にとっては就職後の職業生活をイメージすることはなかなか難しいが、このツールは長期的な職業生活について考えさせる良いきっかけになると感じた。」（キャリアシミュレーションプログラム）、「若年者の自己理解、仕事理解に活用できるツールだと思う。」（ＶＲＴカード）、「今後の業務に大変役立った。アドバイスするに当たって自信が持てた。」（ＶＰＩ職業興味検査（中級））、「説明がわかりやすかった。今後の求職者支援に役立てたい。」（キャリア・インサイトＭＣ）等の感想が寄せられるなど好評を得た。

・「ＶＰＩ職業興味検査」（１回　２４名）
・「キャリアシミュレーションプログラム」（１回　２５名）
・「ＶＲＴカード」（１回　１３名）
・「ＶＰＩ職業興味検査（中級）」（１回　２７名）
・「キャリトーク（職業相談逐語記録解析システム）」（１回　１１名）
・「キャリア・インサイトＭＣ」（１回　３６名）

○　研修と研究の連携による研修教材の開発

①　前年度に引き続き、職業指導系の研修において、研究部門の成果である「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」及び「職業相談ＴＩＰｓ（＝ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫）」を活用した。

なお、「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」は、後述する「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキスト開発に係る基礎資料として活用されるとともに、職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修における「事例研究」の科目において活用された（再掲）。

②　近年、ハローワークにおいて、社会常識から外れ、職員の対応可能範囲を超えた要求が執拗に繰り返され、迷惑行為に及ぶケースが増加傾向にある。このため、研究部門と研修部門が連携し、「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキストとグループワーク等を開発し、研修で活用するとともに、都道府県労働局に提供した（再掲）。

③　職員が職業相談において働かせるカンやコツを言葉にして意識できるようになり、さらに他者に伝えられることができるようになることで、職業相談をより効果的に行うための研修プログラムを開発し、第１回及び第２回職業指導Ⅲ専門研修での「ハローワークにおける職業相談」で活用された（再掲）。

（３）研修効果の測定

研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。

・ 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。
・ 所属長に対する事後調査により、毎年度平均 85%以上の者から役立っているとの評価

（３）研修効果の測定

研修生に対するアンケート調査及び新たな評価制度として導入する研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。

・ 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。
・ 所属長に対する事後調査により、年度平均

（３）研修効果の測定

研修生に対するアンケート調査に関して、全体で「有意義」との回答は、９７．０％と、年度計画（８５％以上）を１２．０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。

研修生に対するアンケート			（　）内は前年度
１　たいへん有意義だった	５５．９％	１，６７２人	（６８．６％・２，０２１人）
２　まあ有意義だった	４１．２％	１，２３２人	（２９．４％・　８６７人）
３　どちらともいえない	２．３％	６９人	（　１．６％・　４８人）
４　あまり有意義ではなかった	０．５％	１６人	（　０．３％・　８人）
５　有意義ではなかった	０．１％	４人	（　０．１％・　２人）
・無回答		１人	（　０人）
		２，９９４人	２，９４６人

	を得る。	85%以上の者から役立っているとの評価を得る。	○　具体的内容 ［有意義だった理由］ ・　座学とロールプレイ、演習等の配分が適切で、座学で修得した理論を実際に体験してみることでより実践的な学習をすることができた。また、受け身ではなく、研修生自らが考え、議論することが多く、その点が有意義であった。 ・　プレゼンテーションやクレーム対応の演習は大変だったが、実践的で有意義だった。 ・　管理者の役割として当然遂行しなければならない事項を改めて再認識させられた点や演習を通じて困難な問題解決に当たってどのようなプロセスを踏むべきかにつき考えさせられた点が有意義であった。 また、上記に加え、２４年度から、全研修コースを対象として、所属長に対する事後調査を新たに本格実施した。調査の結果、「役に立っている」との回答は９５．４％と、年度計画（８５％以上）を１０．４ポイント上回り、高い水準であった ＊　第１回調査は４月～７月終了の研修を調査対象とし１０月末に、第２回調査は８月～１２月終了の研修を調査対象とし翌年３月末に、第３回調査は１月～３月終了の研修を対象とし６月末に、各々、調査票を回収、取りまとめ。本報告は、第１回、第２回調査の結果である。 所属長に対する事後調査 １　たいへん役立っている　３６．７％　４５５人 ２　ある程度役立っている　５８．７％　７２７人 ３　どちらともいえない　３．４％　４２人 ４　あまり役立っていない　１．２％　１５人 ５　役立っていない　０．０％　０人 ・無回答　０．０％　０人 １，２３９人 ○具体的内容 ［役立っているとの理由］ ・　中央研修では知識、スキルの向上のみならず、他所・他局との意見交換が好影響をもたらし、自ら当該業務に新たな手法を導入するなど、業務に対する積極性の向上が見られた。 ・　中央研修において、当該業務に関する各局の取組姿勢などを理解したようであり、研修前に比し自信を持って業務に当たっている様子がうかがえる。 ・　中央研修を受講した結果、管理者としてあるべき姿勢、部下とのコミュニケーションの取り方に自信を持ったようである。 ・　中央研修は行政の最前線での業務に携わる前の予備知識の修得に大いに役立っているようであり、研修後は相談、その他の業務に自信を持って当たっているように感じられた。 ・　研修受講後、職員、相談員に対して受講内容を踏まえた所内研修を実施しており、自覚、積極性等の向上が見られた。

		（４）その他 イ 地方研修で使用する研修教材の作成 厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。 ロ 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する。また、宿泊者を対象に、就職支援のためのセミナーを実施する。	（４）その他 イ　地方研修支援のため、厚生労働省からの要請を受け、同省と協力して地方研修テキストの作成を行った。上半期においては「局所排気装置の計画届審査等の基本」及び「求人サービスの基本（改訂版）」を、また、下半期には、「労働保険適用徴収の基本」及び「求職者支援制度の基本」を作成し、各々、都道府県労働局に配付した。 ロ　東日本大震災により被災した新卒者等への支援（２４年度末をもって終了） 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、就職支援のセミナーを実施した。 ≪宿泊等の実績≫　宿泊者数　延べ178人、261人泊（前年度同321人、857人泊） セミナー受講者数　2回実施、延べ2人（前年度同16回実施、同143人）

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目９	評　　定

（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項）	
	・研修生に対するアンケート調査に関しては、平均の有意義度が９７．０％と年度計画の８５％を上回った。 また、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、新制度施行に伴う科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目の拡充等により研修内容の充実に努めた。 ・所属長に対する事後調査に関しても年度計画の８５％を大きく上回る９５．４％となった（集計時期の関係から、当該数値は第１回調査分と第２回調査分の平均値）。 ・イブニングセッションについては前年度（２３回）を上回る２６回、ツール講習会については前年度（５回）を上回る６回を開催した。特に、イブニングセッションにおいては、新たに開発した研修プログラムを試行実施したことが、職業指導Ⅲでの演習科目の更なる充実に繋がった。 ・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、担当者の企画等の能力向上を目的として、厚生労働省と連携しつつ、「若年者雇用対策専門研修」を新設するなど研修内容の見直しを図った。 ・地方研修支援のため、厚生労働省からの要請を受け、同省と協力して地方研修テキストの作成を行った。上半期においては「局所排気装置の計画届審査等の基本」及び「求人サービスの基本（改訂版）」を、また、下半期には、「労働保険適用徴収の基本」及び「求職者支援制度の基本」を作成し、各々、都道府県労働局に配付された。	
［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%以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ・所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 ［評価の視点］ ・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	実績：○ ・研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は９７．０％と、年度計画（８５％以上）を上回った。 ・所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は９５．４％と、年度計画（８５％以上）を上回った。（集計時期の関係から、当該数値は第１回調査分と第２回調査分の平均値。 （業務実績42頁「（１）イ　研修内容の充実等」、　47頁「（３）研修効果の測定」参照）	

・「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。	実績：○ ・新任労働基準監督官Ⅱ研修以外の全研修コースについて、「研修実施計画」に基づき研修を実施した（新任労働基準監督官Ⅱ研修は労働基準監督官に係る新人事制度の運用の見直し方針に基づく厚生労働省からの通達により中止）。 （業務実績42頁「（１）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：○ ・前年度に引き続き、職業指導系の研修において、研究部門の成果である「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」及び「職業相談ＴＩＰｓ（＝ちょっとした表現上の心がけや言葉遣いの工夫）」を活用した。 ・なお、「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」は、後記②「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキスト開発に係る基礎資料として活用されるとともに、職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修における「事例研究」の科目において活用された。 ・近年、ハローワークにおいて、社会常識から外れ、職員の対応可能範囲を超えた要求が執拗に繰り返され、迷惑行為に及ぶケースが増加傾向にある。このため、研究部門と研修部門が連携し、「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキストとグループワーク等を開発し、研修で活用するとともに、都道府県労働局に提供した。 ・職員が職業相談において働かせるカンやコツを言葉にして意識できるようになり、さらに他者に伝えられることができるようになることで、職業相談をより効果的に行うための研修プログラムを開発し、第１回及び第２回職業指導Ⅲ専門研修での「ハローワークにおける職業相談」で活用された。 ・職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修の研修生を対象にメーリングリストを作成し、「事例研究」で学習した職業相談ＴＩＰｓの実践に関する報告をまとめた「職業相談ＴＩＰｓ通信」を送信することにより、研修成果の活用、継続学習の促進を図った。 ・各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、１３件のテキストを改訂した。 ・地方研修支援のため、厚生労働省からの要請を受け、同省と協力して地方研修テキストの作成を行った。上半期においては「局所排気装置の計画届審査等の基本」及び「求人サービスの基本（改訂版）」を、また、下半期には、「労働保険適用徴収の基本」及び「求職者支援制度の基本」を作成し、各々、都道府県労働局に配付された。 （業務実績 42 頁「（１）イ　研修内容の充実等」、48 頁「（４）その他」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。 ・２４年度も前年度に引き続き延べ７７人（前年度同８０人）と高い水準となった。 （業務実績45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、「研修実施計画」に反映させ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。	実績：○ ・２５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、ハローワークにおいては利用者の多様なニーズに対し、より専門的に、よりきめ細かく応えていくためには、係長クラスの職員が、これまで以上に、業務の中心的役割を担いつつ、部下職員や非常勤職員を適切・的確に指導して	

	いく必要があり、これらの研修の充実について要望があったことから、新任の係長及び上席職業指導官を対象に、組織マネジメント力、リーダーシップ等を強化すべく、「公共職業安定所係長・上席職業指導官研修」を新設することとした。・労働局の要望等を踏まえ、雇用均等、両立支援、パートの各分野の業務に係る研修を３年サイクルで実施すべく、「雇用均等行政職員（専門）研修」を新設することとした。 （業務実績45頁「（１）ハ　研修に対する要望の把握」参照）	
・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。	実績：○ ・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）（２６回）（前年度２３回）及び「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」（６回）（前年度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。 ・近年、ハローワークにおいて、社会常識から外れ、職員の対応可能範囲を超えた要求が執拗に繰り返され、迷惑行為に及ぶケースが増加傾向にある。このため、研究部門と研修部門が連携し、「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキストとグループワーク等を開発し、研修で活用するとともに、都道府県労働局に提供した。 ・職員が職業相談において働かせるカンやコツを言葉にして意識できるようになり、さらに他者に伝えられることができるようになる研修プログラムを開発し、イブニングセッションでの試行を経て、第１回及び第２回職業指導Ⅲでの「ハローワークにおける職業相談」で活用された。 ・職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修の研修生を対象にメーリングリストを作成し、「事例研究」で学習した職業相談ＴＩＰｓの実践に関する報告をまとめた「職業相談ＴＩＰｓ通信」を送信することにより、研修成果の活用、継続学習の促進を図った。 （業務実績46頁「（２）研修と研究の連携」参照）	
・研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立てているか。	実績：○ ・近年、ハローワークにおいて、社会常識から外れ、職員の対応可能範囲を超えた要求が執拗に繰り返され、迷惑行為に及ぶケースが増加傾向にある。このため、研究部門と研修部門が連携し、「ハローワークにおける難しいクレームの対応」のテキストとグループワーク等を開発し、研修で活用するとともに、都道府県労働局に提供した。 ・職員が職業相談において働かせるカンやコツを言葉にして意識できるようになり、さらに他者に伝えられることができるようになることで、職業相談をより効果的に行うための研修プログラムを開発し、第１回及び第２回職業指導Ⅲ専門研修での「ハローワークにおける職業相談」で活用された。 ・職業指導Ⅱ（Ａ）専門研修の研修生を対象にメーリングリストを作成し、「事例研究」で学習した職業相談ＴＩＰｓの実践に関する報告をまとめた「職業相談ＴＩＰｓ通信」を送信することにより、研修成果の活用、継続学習の促進を図った。 （業務実績 46 頁「（２）研修と研究の連携」参照）	

・研修生に対するアンケート及び所属長に対する事後調査の結果を分析し、その内容を研修内容等に適切に反映させているか。	実績：○ 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、以下の見直しを図った。 ・　２３年１０月にスタートした求職者支援制度の円滑な運営のため、職業指導Ⅰ専門研修等のカリキュラムに「求職者支援制度」に関する科目や内容を組み込んだ。 ・　相談記録作成の必要性及び作成に際しての留意点等に係る理解を深めるべく、職業指導Ⅰ専門研修及び職業指導Ⅱ（Ｂ）専門研修に「求職管理情報入力」を新設した。 ・　公共職業安定所課長・統括職業指導官研修において、厚生労働省が別途収集した各労働局のクレーム事例を労働大学校にて取りまとめ、これを教材として使用することによりクレーム対応に係る科目の充実を図った。 （業務実績42頁「（１）イ　研修内容の充実等」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
	６ その他の事業 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。	**６ その他の事業** 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。	労働教育講座事業の実施 労働政策研究及び労働行政職員等に対する研修を通じて得られたテーマ設定、講義等のノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。 ２４年度においては、労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見、また前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、東京労働大学講座総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図るとともに、講義日が週２回程度になるよう、受講生の通学上の負担に配慮したスケジュール設定を行うなど、引き続きサービス向上に努めた。 ○　運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の研究者からなる運営委員会を２４年１１月３０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。 ○　第６１回東京労働大学講座　総合講座 ・開講期間：　２４年４月１０日～７月３１日（３１講義日、２試験日） ・講座内容（２部門）：　※講義のほか、最終日に試験を実施。 労働法部門：「労働法総論」「労働条件」「労働契約」等　１３講義 人事管理・労働経済部門：「人事管理の役割と課題」「高齢者雇用」等１８講義 ・受講者数：　４７５名（前年度３９８名） （内訳） 一括受講：２７５名（前年度２２６名） 部門受講： 「人事管理・労働経済部門」　３５名（前年度　１８名） 「人事管理・労働経済部門（選択受講）」　３１名（前年度　２２名） 「労働法部門」　１３４名（前年度１３２名） ・受講料：　一括受講　５３，０００円、部門受講　３２，０００円 ・受講者数が前年度より約８０名増加して過去最高となるとともに、受講者満足度も９２．１％（前年度実績９２．９％）と昨年度に引き続き高い評価を得た。 有益だとする具体的な意見として、「実務上起こりうる問題を丁寧に取り上げ、さらに体系的にまとめてあり、刺激を受けた」「人事管理・労働経済について、体系立てた学習ができた」「通常の仕事では見えない全体像を把握できた」「著名な講師の方々で説得力のある講義が聞けた」「どの講義もアップデートされた最新の情報があり、有意義だった」「見識が広がった。実務型研修として効果があった」「豪華な講師陣である。人事管理について学べる機会はなかなかないので、非常に貴重な経験」「労働法の基礎を体系的に学ぶことができた」「日頃の業務にどんな法的背景があるのかを知ることができ、業務への理解が深まった」「第一線の学者の方の講義により、実務の視点から、より広い視点の気づきや考え方を学ぶことができた」「最

新の法改正動向や普段あまり触れることの少ない学説の見解をきけた」「原理原則からの説明に加え、判例もふんだんに盛り込まれていてためになった」「労働法の概要を学術的に学ぶことができ、今後の組合活動に大変参考になった」などが寄せられた。

受講者アンケート　　（　）内は前年度

１　大変有益である	４５．２％・１０３件	（３４．６％・	８３件）
２　有益である	４６．９％・１０７件	（５８．３％・	１４０件）
３　どちらともいえない	６．１％・ １４件	（ ５．８％・	１４件）
４　有益でない	１．３％・ ３件	（ ０．８％・	２件）
５　全く有益でない	０．４％・ １件	（ ０．４％・	１件）
	２２８件		（２４０件）

総合講座受講がどのように役立っているか等の効果を知るため、終了してから半年程度経過した時点で、受講者へのフォローアップアンケートを実施した。なお今回からＷＥＢ調査に切り替えて回答者の利便性を図ったところ、１４７件（前年度７６件）と昨年の２倍近い回答を得た。

アンケート結果（設問：「どのように役にたっていますか」）　　（複数回答）

・今現在の担当業務に活用している	２４．９％・	７３件
・基礎知識として役立てている	４２．７％・	１２５件
・今現在の業務に直接活用しているわけではないが、中長期的な視点では役立ちそうである	１６．０％・	４７件
・資格取得など、キャリアアップにつながった、もしくはつなげていけそうである	７．８％・	２３件
・講義内容・レジュメを職場等で情報共有している	８．２％・	２４件
・現在までのところあまり役に立っていない	０．３％・	１件
合計		２９３件

具体的な活用事例として、企業勤務の受講生からは「人事制度の見直しにおいて参照している」「人事・労務に関する基礎と、昨今の法改正を含むトレンドを知ることができ、業務推進上、何をおさえておけばよいかの勘所をつかめた」「安全衛生分野について、講義テキストが教科書のようになっていたので、業務で必要な際活用している」「新卒者向け会社説明会の際の説明に役立った」「労務管理を担う現場において、部下への指導項目の一つとしていきたい」などがあげられた。また企業勤務以外の受講生からは「社労士として日常の業務の参考としている」「社労士だが、お客様に体系的・論理的に説明することができるようになった」「仕事上、改正情報については特に必要となっている」「労務コンサルティングの際に、お客さまに対して、正しい情報提供ができるようになった」「民事調停委員、労働審判員に任用され、個別労働紛争事件に関する調停並びに審判実務に役だっている」などの事例が寄せられ。受講で得た知識を各業務で活用している状況が確認できた。

○　第６１回東京労働大学講座　専門講座

・開講期間：　２４年９月２１日～１２月１１日

・講座内容（２コース）：　※両コースともゼミナール形式で実施。

※「総括指導」等を通じて、修了レポートを提出。

労働法コース：「労働法の現代的課題」「労働市場と法の役割」等１４講義

人事管理・労働経済コース：「国際比較から見た日本の雇用制度」等１４講義

・受講者数：　８７名（前年度１００名）

（内訳）　労働法コース　　５０名（前年度５０名）

人事管理・労働経済コース　　３７名（前年度５０名）

・受講料：４０，０００円

・受講者満足度は９３．５％(前年度１００％)と今年度も高い評価を得た。特に労働法コースでは１００％の満足度となった。

受講者アンケート　　（　）内は前年度

１	大変有益である	５１．６％・１６件	（５９．１％・　２６件）
２	有益である	４１．９％・１３件	（４０．９％・　１８件）
３	どちらともいえない	６．４％・　２件	（　　０％・　　０件）
４	有益でない	０％・　０件	（　　０％・　　０件）
５	全く有益でない	０％・　０件	（　　０％・　　０件）
		３１件	（４４件）

有益だとする具体的な意見として、「様々なテーマの講義がきけだけでなく、他の受講者の方々とのディスカッションの機会も多く、刺激・学びの多い講座だった」「仕事と関連性の高いテーマで有意義だった」「毎回、新しい学びと気づき、自社における課題とその解決の糸口があった」「前期までの講座と違い、より講師の先生方との距離が近く、コミュニケーションがとれる上、より専門的な内容の講義を受けることができた」「社会人が、労働法をアカデミックな視点で学ぶ、学びなおしの機会、は貴重であり、受講料が割安な点もあり、今後も継続して続けてほしい」「労務関係の仕事において、ベースとなる知識を吸収できた。判例など具体的な事例についても分かり易く説明されていて、社会動向が理解できた」「自分で本を読んで勉強するのはなかなか難しいので、通学しやすい時間帯、場所、価格で労働法の知識を深めることができ助かった」などが寄せられた。

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目９	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・運営委員会での意見や前年度アンケート結果を踏まえ、講義回数を概ね週２回にするなど、運営面での改善を図った。その結果、受講者アンケートでは、「大変有益・有益である」との回答の割合が、総合講座で９２．１％（前年度９２．９％）、専門講座で９３．５％（前年度１００％）と前年に引き続き９割以上の高い評価を得た。 ・今年度の受講生は４７５名（前年度３９８名）と、前年度を大きく上回るとともに過去最高となった。				

・教育講座事業を適切に実施したか。	実績：○ ・総合講座・専門講座とも受講者アンケートでは、講座内容を高く評価する回答がよせられ、総合講座で９２．１％、専門講座で９３．５％と高い満足度を得た。特に「労働法部門」では満足度が１００％となるなど、高い評価を得ている。 ・総合講座受講者を対象に約半年後に行ったフォローアップアンケートでも、受講生のその後の業務に役立てられている具体的事例が多く確認できた。 ・講義日が週２回程度になるよう、受講生の通学負担に配慮したスケジュール設定を行うなど、サービス向上に努めた。 （業務実績 53 頁「労働教育講座事業の実施」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
第２ 業務運営の効率化に関する事項 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。 **１ 内部統制の充実・強化** 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。	**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** **１ 組織規律の強化** 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第３期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。	**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** **１ 組織規律の強化** 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、理事長のリーダーシップの下、内部統制を所掌する専任の室を設け、内部統制基本方針を策定するなど内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。	**１．組織規律の強化** ○　理事長のリーダーシップが発揮され、マネジメントの実効性が確保されるように、引き続き、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的に開催するなど適切な統制環境の下で業務運営に取り組むとともに、内部統制推進室を新たに設置するなど内部統制のための仕組みの充実・強化を図った。 （主な取組事項） ・内部統制推進室の設置（２４年４月～）新規 ・内部統制基本方針の策定（２５年３月）新規 ・経営会議の開催（月１回） ・コンプライアンス委員会（３回） ・内部監査（２回） ○　機構全体の意思疎通を図り、職員間のコミュニケーションを活性化するため、引き続き、経営会議等における情報共有の徹底を図るとともに、イントラネットや全職員を集めた訓辞、研修等の機会を利用して、理事長からのメッセージを職員に直接伝える取組を進めた。 理事長からは、業務間の連携や調査研究の発展のためには、研究体制の中での一体化が必要であるとの訓示があり、それを受けて昼休みを活用した懇談会など、職員同士での議論の活性化のための取組を推進した。 ○　内部統制のモニタリングとしては、監事による期中監査や期末監査を受けるとともに、監査法人による監査を自主的に依頼し、毎年、監査法人と理事長との間で独立・専門の立場から内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施しており、外部の会計監査人から見てどのような状況にあるのか、内部統制の点検の機会を確保している。
２ 組織運営体制の見直し （１）「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成 24 年１月 20 日閣議決定）に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行うこと。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月７日閣議決定）に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進めること。 （２）質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行	**２ 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備** （１）「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成 24 年１月 20 日閣議決定）に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月７日閣議決定）に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進める。 （２）質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、労働行	**２ 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備** （１）「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（平成 24 年１月 20 日閣議決定）に基づき、独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合についての検討を行う。また、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成 22 年 12 月７日閣議決定）に基づく労働大学校の国への移管についても準備を進める。 （２）質の高い労働政策研究の実施のため、総務部における専任職員のいない課を削減すると	**２．効率的かつ効果的な業務運営体制の整備** （１）組織の見直し（閣議決定への対応） 独立行政法人労働安全衛生総合研究所との統合及び労働大学校の国への移管については、「平成２５年度予算編成の基本方針」（２５年１月２４日閣議決定）により、「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（２４ 年１月２０ 日閣議決定）」が当面凍結されたことから、今後の政府の方針等を踏まえて適切に対応することとしている。 （２）業務運営体制の整備 効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、組織規程を改正し、以下の取組を実施した。

政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行うこと。 　また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第３の１の（１）イからハまでに掲げる労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。	政担当職員研修（労働大学校）を国に移管することに伴い、間接部門の業務量が削減されることを踏まえ、重複業務の一元化及び事務処理の一層の効率化を進めることにより、組織の再編と併せて、職員構成を含め業務量に見合った運営体制の見直しを行う。	ともに、第３期におけるプロジェクト研究テーマ等を踏まえた研究部門の再編を行う。	①内部統制推進室の設置（２４年４月） 　理事長直轄による内部統制を所掌する専任の室を設け、内部統制のための仕組みを充実・強化。 ②評価課・コンファレンス課・システム課の廃止（２４年４月） 　専任職員のいなかった課を廃止し、それぞれの業務の所管を総務課に変更。 ③研究部門の再編（２４年４月） 　プロジェクト研究テーマと対応した研究部門として、次の６部門を設置。 ・総合政策部門 ・経済社会と労働部門 ・人材育成部門 ・キャリア支援部門 ・企業と雇用部門 ・労使関係部門 ④労働教育講座の所管を総務課から広報企画課に変更（２４年７月）
３　業務運営の効率化に伴う経費節減等	**３　経費の節減** （１）契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。	**３　経費の節減** （１）契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。	**３．経費の節減** （１）契約の適正化 ○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 　一般競争入札等の積極的な導入により、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は、２４年度契約実績は７３．６％（前年度７７．６％）となった。また、契約額は、予定価格比で約２６．６％の節約となった。 契約の内訳（一般競争入札基準額以上）　１１０件 １　一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）　８１件（７３．６％） ２　随意契約　２９件（２６．４％） 　なお、一般競争入札基準額以下で随意契約によることができる案件についても、競争性、経済性の確保に努め、引き続き見積合せを積極的に実施した結果、５０万円未満を除く件数で８４．３％（前年度８８．６％）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））８９件 １　見積合せ（見積合せ及び企画競争）　７５件（８４．３％） ２　随意契約　１４件（１５．７％） ○随意契約等審査委員会 　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 25 日）： 4～ 6 月	・随意契約 26 件	・一者応札 3 件
	・100 万円以上の見積り合わせ 5 件	
第２回（10 月 30 日）： 7～ 9 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 1 件	
第３回（12 月 10 日）：10～11 月	・随意契約 3 件	・一者応札 0 件
	・100 万円以上の見積り合わせ 1 件	
第４回（ 3 月 18 日）：12～ 2 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 5 件	

※随意契約 31 件の内訳は、特命随意契約 28 件、企画競争 3 件。
（一者応札の件数は、東京国税局が入札主体である「朝霞エネルギーセンターの運営に係る経費負担（灯油の購入）」の 1 件を除く 5 件）

○契約監視委員会による契約の点検、見直し
「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（２１年１１月１７日閣議決定）に基づき、２４年度においても、前年度に引き続き監事及び外部有識者で構成される「契約監視委員会」を開催し、競争性のない随意契約の見直しを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競争性のない随意契約（２４年度分）３１件（随意契約２８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、機構が著作権を保有していないシステム関連の契約について、今後の組織統合に向けたシステム全体の見直しの過程で一者応札の解消に向けた対策を検討していくことを重ねて説明し、委員の理解を得た。

②一者応札・応募となった契約（２４年度分）６件
一者応札・一者応募については、公告期間の更なる長期化や実施時期について検討すべきといった改善点があるものの、適正に行われているとの審議結果であった。

③２４年度契約事前点検分　８件

＜２４年度契約監視委員会開催状況＞
・第１回（平成２４年　９月２７日）
・第２回（平成２４年１２月１７日）
・第３回（平成２５年　３月２５日）

○競争性確保のための取組
・２１年６月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件の緩和をするなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善

			を図ったところであり、２２年１０月からは、公告期間を平日１０日間から１２日間に拡大するとともに、入札公告終了日から入札日までの入札案件に係る積算期間を案件ごとに判断し、充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。
（１）運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて 15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて５％以上を節減すること。 （２）人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）についても、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。また、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとすること。 （３）契約については、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定）に基づく取組を着実に実施すること。 （４）情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。 （５）保有資産については、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行うこと。また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない	（２）運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて 15%以上を節減し、また、業務経費については、平成 28 年度において、平成 23 年度と比べて５％以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度１％以上の節減を行う。	（２）業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。 また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むことにより、年度期間中に１％以上の節減を行う。	（２）経費の節減 ○省資源・省エネルギー対策の推進 政府による省エネルギー対策及び東日本大震災以降の節電の取組の趣旨を踏まえ、機構においても夏季及び冬季の節電等に取り組むとともに、通年でも電力使用量の抑制のための対策に取り組んだ。 （主な取組事項） ・夏季節電実行計画の策定及び実施 ・冬季省エネルギー対策及び節電対策の策定及び実施 ・照明設備の省エネタイプへの変更　等 その結果、電力使用量について、対前年度比△４．２％の削減を達成した。 ○一般管理費及び業務経費の節減 運営費交付金について、業務の効率化等を進めた結果、２４年度予算上、 ・一般管理費については、対前年度比△１．９％の削減を図った。 ２４年度：４５２，９７２千円（前年度：４６１，８１４千円） ・また、業務経費については、対前年度比△１．０％の削減を図った。 ２４年度：７５１，５０４千円（前年度：７５９，２６３千円） ○人件費の節減 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしており、１６年度から１８年度に実施した事務職員の本俸２％削減措置等による独自の見直しを継続して実施した結果、２４年度予算上、対前年度費△１．０％の削減を図った。 ２４年度：１，１０６，５５７千円（前年度：１，１１７，９１１千円） ○給与水準の適切な管理のための取組 機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証することとしており、２４年度においては、新たに以下の取組を実施した。 ①国家公務員の給与減額支給措置に準じた給与削減 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、労使交渉を行ったうえで、２６年３月までの間、役職員について国家公務員に準じた給与削減を実施している。 ②退職手当の見直し

限り、国への返納等を行うものとすること。			厚生労働省から「独立行政法人における役職員の退職手当について」において必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、役員については、２５年１月１日付で国に準じた退職金規程の減額改正を行い、職員については、退職金見直しに関する労使協議を開始した。 その結果、２４年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）については、事務職が９９．８（前年度１０１．３）となり、前年度比１．５ポイント減少、研究職が９３．２（前年度９７．２）となり、前年度比４．０ポイント減少となった。 事務職及び研究職について、共に国家公務員よりも低い水準となっているが、今後も国家公務員の給与の見直し等を踏まえつつ、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理を行っていく。
	（３）自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10%程度の拡大に努める。	（３）自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10%程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成 24 年度は、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。	（３）自己収入の拡大 自己収入の拡大に向けた取組として、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した。その結果、２４年度の自己収入は、５１，６２６千円となり、２２年度と比較して７．４%の増加となった。 出版物販売収入：２８，１５６千円（２６，１４７千円） 受講料収入　　：２３，４７０千円（２１，９１５千円） 自己収入計　　：５１，６２６千円（４８，０６２千円） ※カッコ内は２２年度実績。
	（４）業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。	（４）業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。	（４）情報セキュリティ対策の充実 ○情報セキュリティ基本ポリシー等の策定 機構では、以下のとおり、情報セキュリティ対策のための基準等を設け、運用している。 ・「情報セキュリティ基本ポリシー」（21年3月31日） ・「情報セキュリティー委員会設置要綱」（21年11月1日） ・「機構情報セキュリティ対策運用基準」（22年5月1日） ○サーバ、職員端末の管理 アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視するとともに、不正なアクセスが生じた際にはログから追跡を行うことができるよう、ログを取得するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。その結果、２４年度においても特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。 また、ウィルス感染等の原因となるスパムメール対策についても、メールサーバに対策ソフトを導入するとともに、専用のウィルス対策ソフトと併用して、外部からのセキュリティ侵犯の防止に努めている。 ○情報セキュリティ研修の実施 非正規職員も含めた全職員対象の情報セキュリティ研修を実施した。情報漏えいをメインテーマに、情報漏えいはどういう場面で発生しやすいか、また、起こった場合の影響や対処方法、防止のための日常業務における留意点について、具体的事例をあげて説明し、注意喚起を行った。

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目１	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・内部統制推進室の設置、評価課・コンファレンス課・システム課の廃止、プロジェクト研究テーマと対応した研究部門の再編等、業務運体制の整備を図った。また、労働教育講座の所管を総務課から広報企画課に変更するなど、適宜見直しを図っている。 ・契約監視委員会において２４年度随意契約（３１件(企画競争３件含)）及び一者応札・一者応募（６件）等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価を得た。 ・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４．０％減少して７３．６％（前年度７７．６％）となったものの、契約金額では予定価格比で約２６．６％節約となった。（前年度２１．０％） ・２４年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）については、事務職が９９．８（前年度１０１．３）となり、前年度比１．５ポイント減少、研究職が９３．２（前年度９７．２）となり、前年度比４．０ポイント減少となった。 ・２４年度の自己収入は、５１，６２６千円となり、２２年度と比較して７．４％の増加となった。				
［数値目標］ ・一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成23年度と比べて５％以上を節減すること。 ・人件費について、給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度１％以上の節減を行う。 ・自己収入について、中期目標期間の最終年度において、平成22年度と比較して１０％程度の拡大に努める。 ［評価の視点］ ・各数値目標について、所期の目標を達成しているか。	・各数値目標について、中期目標期間中に所期の目標を達成できるように、２４年度において以下のとおり取組を進めている。 ・一般管理費については、対前年度比△１．９％の削減を図った。 ・また、業務経費については、対前年度比△１．０％の削減を図った。 ・人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしており、１６年度から１８年度に実施した事務職員の本俸２％削減措置等による独自の見直しを継続して実施した結果、２４年度予算上、対前年度費△１．０％の削減を図った。 ・２４年度の自己収入は、５１，６２６千円となり、２２年度と比較して７．４％の増加となった。 （業務実績60頁「（２）経費の節減」、61頁「（３）自己収入の拡大」参照）				
・効率的かつ効果的な業務運営体制を構築しているか。また、適宜見直しを図っているか。	実績：○ ・内部統制推進室の設置、評価課・コンファレンス課・システム課の廃止、プロジェクト研究テーマと対応した研究部門の再編等、業務運体制の整備を図った。また、労働教育講座の所管を総務課から広報企画課に変更するなど、適宜見直しを図っている。 （業務実績57頁「２（２）業務運営体制の整備」参照）				
・一般競争入札の積極的な導入等、契約の適正化が図られているか。	実績：○ ・前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図った結果、一般競争入札基準額以上の契約における、一般競争入札等の件数の割合は７３．６％（前年度７７．６％）となったものの、契約金額では予定価格比で約２６．６％の節約となり、前年度２１．０％を大きく上回った。 （業務実績 58 頁「３（１）契約の適正化等」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。	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、充分に余裕のある期				

	間設定を行っている。 ・契約担当部門以外から構成される随意契約等審査委員会（毎四半期開催）において、随意契約案件及び一者応札・一者応募案件等について、その適正性についての審査を受けホームページに公表し、透明性を図っている。 ・一般競争入札公告等を機構ホームページの What's New（新着情報）に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう工夫をしている。 ・一般競争入札等の実施にあたっては、入札案件の特質を踏まえて適切なサービス等が確実に実施されるように、原課に対して契約実施状況のアンケート調査を行う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 58 頁「３（１）契約の適正化等」参照）	
・契約監視委員会での見直し・点検を適切に行っているか。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。	実績：○ ・契約監視委員会において２４年度随意契約（３１件(企画競争３件含)）及び一者応札・一者応募（６件）等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価を得た。 ・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 58 頁「３（１）契約の適正化等」参照）	
・給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。	実績：○ ・機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証することとしており、２４年度においては、新たに、①国家公務員の給与減額支給措置に準じた給与削減、②退職手当の見直しを実施した。 ・２４年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）については、事務職が９９．８（前年度１０１．３）となり、前年度比１．５ポイント減少、研究職が９３．２（前年度９７．２）となり、前年度比４．０ポイント減少となった。 （業務実績 60 頁「給与水準の適切な管理のための取組」参照）	
・出版物の販売促進等を通じて、自己収入の拡大を図っているか。	実績：○ ・自己収入の拡大に向けた取組として、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した。その結果、２４年度の自己収入は、５１，６２６千円となり、２２年度と比較して７．４％の増加となった。 （業務実績 61 頁「自己収入の拡大」参照）	
・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募は適切に行っているか。	実績：○ ・２４年度に新たに再就職した国家公務員はいない。なお、２４年度は該当がなかったため、新たな公募は行っていない。	
・業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティー対策の充実を図っているか。	実績：○ ・アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視するとともに、不正なアクセスが生じた際にはログから追跡を行うことができるよう、ログを取得するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。 ・情報漏えいをメインテーマに、非正規職員も含めた全職員対象の情報セキュリティ研修を実施した。 （業務実績61頁「（４）情報セキュリティ対策の充実」参照）	

・内部統制（業務の有効性・効率性、法令等の遵守、資産の保全、財務報告の信頼性等）の強化に取り組んでいるか。	実績：○ ・理事長のリーダーシップが発揮され、マネジメントの実効性が確保されるように、引き続き、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的に開催するなど適切な統制環境の下で業務運営に取り組むとともに、内部統制推進室を新たに設置するなど内部統制のための仕組みの充実・強化を図った。 （業務実績 57 頁「１　組織規律の強化」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
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 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。	**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** 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。 ・ 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。 ・ 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。	**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** ・ 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。 ・ 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）業績評価制度の運用 ○　理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。 さらに、独立行政法人評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っている。 イ　業務進行管理と内部評価 ①理事長のリーダーシップの下、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、質の高い業務運営を行った。具体的には、担当部門からの定期的、あるいは必要な場合の随時の報告、経営会議の場における毎月の業務実績報告とその情報共有の徹底により、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することで、効率的かつ効果的な事業進行管理を行っている。 ②また、業績評価規程に基づき、以下のとおり２４年度計画及び業務実績の内部評価を実施した。 ・事前評価（24年3月27日） ・中間評価（24年7月24日、10月23日、25年1月22日） ・事後評価（25年5月28日、6月25日） ロ　外部評価機関による評価の実施 ①２３年度業務実績の事後評価及び第２期中期目標期間の最終評価 ○実施状況 ・総合評価諮問会議（24年6月22日） ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（24年7月23日、8月10日、8月31日） ・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（25年1月21日公表） ○評価結果等 平成２３年度業務実績については、厚生労働省の評価委員会において「中期目標・中期計画に沿った取組が行われ、中期計画に掲げられた目標値の達成、利用者からの高い有益度及び満足度が確保されていることから、引き続き適正な業務運営が行われている」との評価を得た。また、個別項目に関する評価結果では、３項目でＳ評価を得るなど、前年度よりも良い評価結果であった。 ２３年度業務実績　　Ｓ評価：３項目、Ａ評価：１２項目、Ｂ評価：２項目 （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）

			②２５年度計画の事前評価 ○実施状況 ・総合評価諮問会議（25年3月21日） ○評価結果等 ２５年度計画の事前評価を実施し、概ね妥当との評価結果を得た。委員からは「役所の所掌を超えた分野についても総合的な視点で捉えていくべき」「能力の活用という視点で女性のキャリアについて検討すべき」など、今後取り組むべき研究テーマや新たに実施・拡充すべき事業等についての指摘や「政策的インプリケーションを提示するためには、現代的な課題についての仮説が必要となる。１つのテーマだけでなく、企業が抱える悩みに応えるなど多様で複雑な課題をつなげて政策的インプリケーションを提示すべき」など重要な示唆がなされたことから、業務運営に反映させるために、指摘等への対応について検討を進めている。 ハ　評価結果等の公表 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「２３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とともに、「上石神井は遠すぎるので、労働図書館の資料を閲覧できるサテライトのようなスペースが都心にあると利便性が良い。」との意見についても、近隣の公立図書館等で図書館相互貸出制度を利用すれば、機構の労働図書館の資料を借りることができることを説明するなど、問い合わせ等に対しては迅速・丁寧な対応を行った。 ○　意見等の件数：５５５件（前年度６０６件） 内訳：提案・意見２（５）件、質問・照会５５１（５９９）件、その他２（２）件 ロ　有識者アンケートの実施**（資料８参照）** ○　実施状況 ・実施方法：郵送アンケート調査 ・実施時期：２５年２月～３月 ・調査対象：約２，０００名

内訳：学識経験者１，１８０名、地方行政官２８２名、労使関係者４７１名

・回収率：３５．１％

○　アンケート結果等

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（９４．７％）を上回る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６６．９％と最も多く、「時宜に即した情報が得られる」が５４．９％、「諸外国の制度比較情報」が４５．４％、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が４３．３％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	４０．８％・２６１件	（４１．１％・２５３件）
２．有益である	５４．３％・３４７件	（５３．６％・３３０件）
３．有益でない	２．８％・１８件	（２．３％・１４件）
４．全く有益でない	０．２％・１件	（０．２％・１件）
・無回答	１．９％・１２件	（２．９％・１８件）
	１００．０％・６３９件	（１００．０％・６１６件）

ハ　業務運営の改善のための取組

①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。

②業務改善・冗費等の点検

２５年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、取りまとめのうえ業務改善委員会に報告し、好事例の共有を進めるとともに、更なる改善に向けた検討を行った。

（業務改善等の具体例）

・業務用プリンタ消耗品の契約を一括化することで経費を削減　△361千円（23年度比）

・機構情報ネットワークシステム運用管理・支援業務について、仕様書の内容を見直すことで一者応札を回避し、経費を削減　△10,689千円（23年度比）

・統計解析ソフトのライセンス契約数を見直したことで経費を削減　△3,344千円（23年度比）

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目２	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。 ・２５年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業				

	を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、取りまとめのうえ業務改善委員会に報告し、好事例の共有を進めるとともに、更なる改善に向けた検討を行った。 ・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（９４．７％）を上回る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。	
・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。	実績：○ ・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。 （業務実績65頁「（１）業績評価制度の運用」参照）	
・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。	実績：○ ・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。 ・評価委員会からの「２３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66頁「（ハ）評価結果等の公表」参照）	
・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。	実績：○ ・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。 ・機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握し、適正で質の高い業務運営を確保するため、有識者アンケートを実施した。 （業務実績66頁「（２）業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映」参照）	
・得られた意見・評価を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組を適切に講じているか。	実績：○ ・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65頁「（１）業績評価制度の運用」参照）	
・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。	実績：○ ・２５年度計画の策定に併せて、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、取りまとめのうえ業務改善委員会に報告し、好事例の共有を進めるとともに、更なる改善に向けた検討を行った。 （業務実績67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 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
第４ 財務内容の改善に関する事項 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。 ・「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。 ・毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。 ・中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。	**第３ 予算、収支計画及び資金計画** 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。 なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。	**第３ 予算、収支計画及び資金計画** 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。 なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。	**第３　予算、収支計画及び資金計画** 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。 （１）予算の措置及び執行状況 （単位：百万円） 	区　分	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	対前年度増　減
---	---	---	---	---	---	---
交付金収入予算	3,045	2,892	2,769	2,596	2,568	△28 | 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、２４年度においては、予算に対し一般管理費については５．２％、業務経費については１３．４％、人件費については２０．７％の節減となった。 （２）交付金債務の推移 期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は３０２百万円となった。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。 （単位：百万円） | 区　分	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	対前年度増　減
---	---	---	---	---	---	---
交付金債務	339	404	460	198	302	103 | （３）損益推移 （単位：千円） | 区　分	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	対前年度増　減
---	---	---	---	---	---	---
損　益	△ 187	5,733	13,108	19,840	11,772	△8,068	 ２４年度における利益（１１，７７２千円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。 （４）２４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おり外部

			委託費は３８８百万円と前年度４２１百万円より３３百万円減少した。 業務類型別の内訳は以下のとおり。 ３８８百万円 ・調査データ集計入力等　１１５百万円（２９．７％） ・システム開発・改修　３０百万円（　７．７％） ・庁舎・施設管理　１０９百万円（２８．１％） ・定型的役務提供（報告書発送等）　２８百万円（　７．１％） ・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）　７４百万円（１８．９％） ・保守・運用　３３百万円（　８．５％）
	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。	**第４　短期借入金の限度額** 短期借入れは発生しなかった。
	第５　不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 労働大学校の土地建物等については、労働大学校の国への移管時に国庫納付する。	**第５　不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画** 労働大学校の土地建物等については、労働大学校の国への移管時に国庫納付する。	**第５　不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画** 「平成２５年度予算編成の基本方針」（２５年１月２４日閣議決定）により、「独立行政法人の制度・組織の見直しの基本方針」（２４年１月２０日閣議決定）が当面凍結されたことから、今後の政府の方針等を踏まえて適切に対応する予定。
	第６　重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし	**第６　剰余金の使途** １　プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ２　研修事業の内容の充実。	**第６　剰余金の使途** 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。
	第７　剰余金の使途 １　プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 ２　研修事業の内容の充実。 **第８　その他業務運営に関する重要事項** **１　情報開示の徹底**	**第７　その他業務運営に関する重要事項** **１　情報開示の徹底** 機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報	**第７　その他業務運営に関する重要事項** **１　情報開示の徹底** ○研究テーマ等の対外的な説明 ・事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績について掲載し、対外的に分かりやすく説明している。 ○決算情報、セグメント情報の公表の充実 ・事業報告書中「Ⅲ．簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の

	機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。 **２ 保有資産の見直し** 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。 **第９**（略） **第１０**（略） **第１１ 積立金の処分に関する事項** なし	の公表の充実等を図る。 **２ 保有資産の見直し** 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。	科目」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるなど、記載内容の充実を図っている。 また、「Ｖ．事業の説明」の「２．財務データ及び業務実績報告書と関連付けた事業説明」において、各事業の財源及び要した費用について記載し、対外的に分かりやすい説明を行っている。 ・法人単位財務諸表の附属明細書「９．セグメント情報」について、独立行政法人会計基準の趣旨に則り主要な資産項目及び事業費用等の内訳を記載するなど、公表内容の充実を図っている。 **２ 保有資産の見直し** 保有資産の必要性について見直しを行い、独法発足時の政府出資金のうち職員宿舎（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（３，４７０千円）について国庫納付を行った。 また、機構が保有する職員宿舎（民間借上げ）については、２６年度末の廃止を決定している。 なお、２１年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が５０％を下回る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、労働大学校の宿泊施設を無償で提供するとともに、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、就職支援のセミナーを実施した。

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目11	評　　定	
（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項） ・２４年度における利益（約１２百万円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。 ・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、２４年度においては、予算に対し一般管理費については５．２％、業務経費については１３．４％、人件費については２０．７％の節減となった。 ・２１年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が５０％を下回る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、労働大学校の宿泊施設を無償で提供するとともに、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、就職支援のセミナーを実施した。				

・運営費交付金債務残高の発生状況にも留意しつつ、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。	実績：○ ・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、２４年度においては、予算に対し一般管理費については５．２％、業務経費については１３．４％、人件費については２０．７％の節減となった。 （業務実績69頁「（１）予算措置状況」参照）	
・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。	実績：○ ・期中に厳格な執行管理を行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は３０２百万円となった。 ・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 69 頁「（２）交付金債務の推移」参照）	
・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。	実績：○ ・運営費交付金については、２４年度においても一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を、その他の費用については費用進行基準により適正に執行している。また、運営費交付金債務については、一般競争入札等の積極的な導入、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削減及び自己収入の確保の努力等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 （業務実績 69 頁「（２）交付金債務の推移」参照）	
・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。	実績：○ ・２４年度において約１２百万円の純利益が発生したが、これは期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めたことが主な要因であり、適切な業務運営によるものである。 （業務実績 69 頁「（３）損益推移」参照）	
・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。	実績：○ ・２４年度における約１２百万円の純利益の発生要因は、２１年度から一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用し、一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めた結果であり、運営費交付金の収益化により発生した利益である。 （業務実績 69 頁「（３）損益推移」参照）	
・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。	実績：○ ・借入金は発生しなかった。 （業務実績70頁「第４　短期借入金の限度額」参照）	
・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。	実績：○ ・使途に充てるための剰余金は発生しなかった。 （業務実績 70 頁「第６　剰余金の使途」参照）	
・労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。	実績：○ ・事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。 （業務実績70頁「１ 情報開示の徹底」参照）	
・保有資産について効率的な活用が図られているか。 また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。	実績：○ ・当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、業務を確実に実施するための財産的基礎として政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は主として研究に、労働大学校の土地・建物は主として研修に必要な資産として、有効活用している。 ・21 年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が５０％を下回ると指摘さ	

	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、労働大学校の宿泊施設を無償で提供するとともに、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、就職支援のセミナーを実施した。 ・保有資産の必要性について見直しを行い、独法発足時の政府出資金のうち職員宿舎（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（３，４７０千円）について国庫納付を行った。 ・また、機構が保有する職員宿舎（民間借上げ）については、２６年度末の廃止を決定している。 （業務実績 71 頁「２　保有資産の見直し」参照）	
・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。	実績：○ ・互助組織に対する支出については、２３年度より法人としての支出を全廃したほか、健康保険料の労使負担割合についても、２３年４月分から労使折半としている。	
・公益法人との関係について、透明性確保に向けた点検・見直しを行っているか。	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。	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
	第９　人事に関する計画 **１　方針** （１）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。	**第８　人事に関する計画** **１　方針** （１）優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。	１　方針 （１）優秀な人材の確保 ○　機構の運営に必要な優秀な人材を幅広く登用するため、以下のとおり採用活動を実施した。 ・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、２４年４月１日付で労働法の研究者２名を採用した。採用した２名が担当する研究テーマには、当該分野の第一線で活躍する優秀な外部研究者も参画し、機構内外から指導・助言を得ることにより、任期付研究員のパフォーマンスの向上等を図っている。 また、２５年４月１日付採用（若干名）予定の任期付研究員について、産業社会学・経済学系分野で公募を開始し、２１名の応募があり書類選考で３名が通過、最終選考の結果、研究者１名の採用を内定した。 ・非常勤研究員の委嘱 常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を９名 委嘱した。
	（２）業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。	（２）業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。	（２）人事制度の運用 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行った。２４年度は、前年度に勤勉手当の成績率見直しを行った新人事制度に基づき期末評価を迅速に行い、その評価結果は６月期及び１２月期の勤勉手当に反映した。 人事評価制度は、①組織目標の浸透、②管理職の指導・育成責任の明確化、③人材育成と業務改革の実施、④公正で納得性の高い人事の実現を目的として実施しており、こうした制度の理解を深めるため新たに赴任した職員を対象に個別に説明を行い、人事評価制度の定着に努めた。
	（３）調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。	（３）調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。	（３）調査員の位置付けの検証 ２４年度においては、調査員の業務等についての検証を行うチームを設置し、機構の調査研究業務全体の中で調査員が担っている役割について改めて確認するとともに、調査員に求められる専門性について検討した。 こうした検討結果に照らして、調査員が現に行なっている業務について引き続き調査員の専門性の下で遂行することが不可欠かどうかの検証を行ない、これまでの業務処理の蓄積により、プロセスの定型化と外部委託等の活用により調査以外の職員においても対応が可能と判断した「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止するとともに、要員についても２５年度において１名削減することを決定した。
	（４）研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。	（４）研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。	（４）職員の専門的な資質の向上 ○　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　７０件 「有期労働契約法制改正への実務対応」、「SPSS Statistics 操作入門」等 ・コンプライアンス推進に係る研修　４件

	２ 人員の指標 期末の常勤職員数について第２期末の常勤職員数（労働大学校が国へ移管された場合は、労働大学校に係る常勤職員数を除く）を上限とする。 （参考）平成23 年度末の常勤職員数114 人	２ 人員の指標 平成 24 年度末の常勤職員数 114 人 （参考）平成23 年度末の常勤職員数114 人（第２期末）	○ 研究水準の向上 研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の研究員業績評価の評点を「最重要項目」としていることを周知して、研究員の意欲向上を図った。 ・学会誌、専門誌への論文掲載　４３件（前年度２６件） うち学会誌の査読論文　１０件（前年度　４件） ２．人員の指標 年度末の常勤職員数：１１０人

評　価　の　視　点	自己評定	A	評価項目12	評　　定

（自己評価の総括理由）	（理由及び特記事項）
	・２４年度においては、調査員の業務等についての検証を行うチームを設置し、機構の調査研究業務全体の中で調査員が担っている役割について改めて確認するとともに、調査員に求められる専門性について検討した。 こうした検討結果に照らして、調査員が現に行なっている業務について引き続き調査員の専門性の下で遂行することが不可欠かどうかの検証を行ない、これまでの業務処理の蓄積により、プロセスの定型化と外部委託等の活用により調査以外の職員においても対応が可能と判断した「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止するとともに、要員についても２５年度において１名削減することを決定した。 ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、１１月から１２月にかけて研究員（任期付）を公募し、産業社会学・経済額系分野の研究者２名を採用した。 ・年度末の常勤職員数は１１０人。
・優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。	実績：○ ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、１１月から１２月にかけて研究員（任期付）を公募し、産業社会学・経済学系分野の研究者２名を採用した。 ・また、２４年度に採用した任期付研究員が担当する研究テーマには、当該分野の第一線で活躍する優秀な外部研究者も参画し、機構内外から指導・助言を得ることにより、任期付研究員のパフォーマンスの向上等を図っている。 （業務実績74頁「（１）優秀な人材の確保」参照）
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・前年度に引き続き、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。２４年度は、前年度に勤勉手当の成績率見直しを行った新人事制度に基づき期末評価を迅速に行い、その評価結果は６月期及び１２月期の勤勉手当に反映した。 ・人事評価制度は、①組織目標の浸透、②管理職の指導・育成責任の明確化、③人材育成と業務改革の実施、④公正で納得性の高い人事の実現を目的として実施しており、こうした制度の理解を深めるため新たに赴任した職員を対象に個別に説明を行い、人事評価制度の定着に努めた。 （業務実績 74 頁「（２）人事制度の運用」参照）
・調査員の位置付けを検証するなど、人員構成の見直しが行われているか。	実績：○ ・２４年度においては、調査員の業務等についての検証を行うチームを設置し、

	機構の調査研究業務全体の中で調査員が担っている役割について改めて確認するとともに、調査員に求められる専門性について検討した。 ・こうした検討結果に照らして、調査員が現に行なっている業務について引き続き調査員の専門性の下で遂行することが不可欠かどうかの検証を行ない、これまでの業務処理の蓄積により、プロセスの定型化と外部委託等の活用により調査以外の職員においても対応が可能と判断した「機構が実施した調査のアーカイブ・データの整備及び提供業務」を調査員の業務としては廃止するとともに、要員についても２５年度において１名削減することを決定した。 （業務実績74頁「（３）調査員の位置付けの検証」参照）	
・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。	実績：○ ・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。 ・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の研究員業績評価の評点を「最重要項目」としていることを周知して、研究員の意欲向上を図った。 （業務実績 74 頁「（４）職員の専門的な資質の向上」参照）	
・人員の指標に関する計画は実施されているか。	実績：○ ・年度末の常勤職員数は１１０人。 （業務実績 75 頁「２　人員の指標」参照）	

中期目標	中期計画	平成 24 年度計画	平成24年度の業務の実績
	第１０ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 （参考） **施設・設備の内容** ／ **予定額（百万円）** ／ **財源** **（法人本部）** **建築工事** **電気設備工事** **機械設備工事** **空調設備工事** **（労働大学校）** **建築工事** **電気設備工事** **機械設備工事** **空調設備工事** **給排水衛生設備工事** 970 施設整備費補助金 （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。	**第９ 施設・設備に関する計画** 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 （参考） **施設・設備の内容** ／ **予定額（百万円）** ／ **財源** **（法人本部）** **建築、電気・機械設備工事** **（労働大学校）** **空調・電気設備工事** **機械設備工事** 90 施設整備費補助金 （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。	**第９　施設・設備に関する計画** ○　２４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（２４年度予算額比約１５．６％の節減）を図りつつ、計画どおり実施した。 予算額：９０，０９０千円 執行額：７６，０７３千円（執行残額△１４，０１７千円） ○　法人本部においては、建築、電気・機械設備工事を実施した。 ○　労働大学校においては、空調・電気設備及び機械設備工事を実施した。 ○　労働大学校の熱源については、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原設備）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ところである。

評　価　の　視　点	自己評定	B	評価項目13	評　　定	
（自己評価の総括理由）	**（理由及び特記事項）** ・年度計画どおり実施するとともに、一般競争入札の徹底により、第２期中期目標期間から引き続き６年連続で経費の節減を実現した。				
・施設及び設備に関する計画は実施されているか。	実績：○ ・２４年度計画どおり、法人本部においては建築・電気・機械設備工事を、また労働大学校においては空調・電気設備及び機械設備工事を実施した。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原設備）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、計画的に沿った整備を進めたところである。 ・一般競争入札により実施し、予算額９０，０９０千円に対し約１５．６％の節減を行った。 （業務実績 77 頁「施設・設備に関する計画」参照）				