

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策の企画立案等に資する質の高い成果を出していること認められること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置講ずる。</p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1)調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化する高い水準の成果を出す。</p> <p>① 中長期的な社会経済システムの構造変化に対応した今後の労働政策の基本的な方向性や政策課題を発見・提示するもの。</p> <p>② 現下の政策課題に関し、その理論的・実証的説明を行うもの。</p> <p>③ 職業指導等に関する実務的ノウハウや職業適性検査等のツール開発に係る研究等、研修を通じて個別の施策の効果的な実施や、高度化に資するもの。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1)調査研究の実施</p> <p>イ 調査研究の実施</p> <p>(イ)テーマ設定</p> <p>○中長期的な労働政策課題に対応する9つのプロジェクト研究と、行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズ等を踏まえた個別研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究 9テーマ</li> <li>・個別研究 <ul style="list-style-type: none"> <li>平成15年度 31テーマ</li> <li>平成16年度 37テーマ</li> <li>平成17年度 34テーマ</li> <li>平成18年度 36テーマ</li> </ul> </li> </ul> <p>○研究テーマの策定においては、厚生労働省の要請、労使の意見、総合評価諮問会議等の意見など、各方面からニーズ、意見を踏まえて、研究テーマを決定した。</p> <p>(ロ)研究の実施と成果</p> <p>○理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、最終成果物等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定するとともに、進捗状況についてヒアリングを毎年度2回行い、適宜、計画の見直しを行って推進した。このような取組みの結果、毎年度、ほぼ計画どおりに研究成果を取りまとめた。</p> <p>(ハ)政策に資する質の高い成果の確保</p> <p>調査研究成果が、政策の企画立案への活用や労働経済白書等の専門図書への引用など、政策の企画立案、政策研究の発展、政策議論の活性化に貢献した。</p> <p>○労働政策の企画立案等における活用実績(報告書等の研究成果、行政官アンケート)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成16年度 25件</li> <li>平成17年度 66件</li> <li>平成18年度 51件</li> </ul>	A 3.58	A 3.82	A 4.00	A 4.00	A 3.85

		<p>○労働経済白書、厚生労働省審議会・研究会報告等への引用</p> <p>平成15年度 150件 平成16年度 230件 平成17年度 397件 平成18年度 523件</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート4

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>ロ 調査研究の実施体制</b></p> <p>① プロジェクト研究 中期目標で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマに対応して、プロジェクト方式による研究(以下「プロジェクト研究」という。)を実施する。プロジェクト研究は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。 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て、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。 プロジェクト研究は、中期目標期間中にとりまとめる最終報告のほか年度ごとに中間的なとりまとめを行い、公表する。 中期目標期間中のプロジェクト研究及び担当研究部門は別紙1のとおりとする。</p>	<p><b>ロ 調査研究の実施体制</b></p> <p><b>(イ)研究の実施体制</b></p> <p>○プロジェクト研究は、推進主体として統括研究員をリーダーとする9つの研究部門を設けて研究員を配置するとともに、外部の優秀な学識者15名を特別研究員として配置した。</p> <p>○個別研究は、これら部門のうち研究課題が最も関連深い部門が中心となって担当した。</p> <p>○プロジェクト研究、個別研究ともに担当部門が単独又は他部門とチームを編成して研究を実施した。</p> <p>○研究成果のとりまとめ段階で研究発表会を実施することにより、スケルトンの発表と所内研究員間の意見交換を経て内容のブラッシュアップができる体制とした。</p> <p>・所内研究発表会の開催 平成15年度 32件 平成16年度 71件 平成17年度 78件 平成18年度 70件</p>	B 3.33	A 3.73	A 3.73	A 3.80	A 3.65

② 個別研究

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

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

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

③ 上記の他、年度途中において行政から調査研究の要請があった場合には、これに的確に対応する。

(ロ) 研究ニーズの把握・シーズの発見

○毎年度の研究テーマ策定については、厚生労働省の要望等を聞いたうえで、法律、経済、社会、心理学等の外部研究者で構成するリサーチ・アドバイザー部会、理事長の諮問機関である総合評価諮問会議、労使の研究テーマ設定部会を開催するほか、葉書アンケート等を実施するなど、行政・労使、学識経験者、国民各層のニーズを広く把握し、調査研究のシーズを発見・発掘することに努めた。

平成19年度の研究テーマ策定にあたっては、研究内容がより一層政策に資するものとなるよう、厚生労働省と意見交換を実施し、認識の共有化を図った。なお、第2期中期計画の見直し検討の結果、プロジェクト研究及び厚生労働省からの要請に基づく研究(課題研究)のみを実施することとなったため、平成18年度は、労使の研究テーマ設定会議は開催しなかった。

・研究テーマ設定会議

平成15年度 労使各1回

平成16年度 労使各1回

平成17年度 労使各1回

平成18年度 0回

・リサーチ・アドバイザー部会

平成15年度 1回

平成16年度 3回

平成17年度 3回

平成18年度 3回

・総合評価諮問会議

平成15年度 1回

平成16年度 2回

平成17年度 2回

平成18年度 2回

(ハ) 行政への機動的対応

○緊急の政策課題に対応するために、年度途中で厚生労働省から要請された研究について、既に計画されていた研究員の活動予定と研究実施計画を柔軟に調整して、適切な研究担当者を迅速に配置することにより、組織として機動的に対応した。

平成15年度 2件

平成16年度 1件

平成17年度 6件

平成18年度 2件

<p><b>ハ 他の政策研究機関等との連携</b></p> <p>研究テーマに応じて、内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究の推進を行う観点から、共同研究を実施する。</p>	<p><b>ハ 他の政策研究機関等との連携</b></p> <p><b>(イ)国内研究機関との連携</b></p> <p>○多様な政策課題に総合的に対応するため、大学等の外部研究機関に所属する研究者の参加を得て研究を実施した。外部機関からの参加者数は以下の通り。</p> <p>○国内の外部研究者等の参加  平成15年度 47名  (大学38名、その他研究機関9名)  平成16年度 62名  (大学55名、その他研究機関7名)  平成17年度 105名  (大学88名、その他研究機関17名)  平成18年度 140名  (大学128名、その他研究機関12名)</p> <p>○国内の研究機関との共同研究  平成18年度 1件  (「学校段階のキャリア発達支援のためのキャリアガイダンスプログラム研究」 日本キャリア教育学会との共同研究)</p> <p><b>(ロ)海外研究機関との共同研究</b></p> <p>○海外の機関との共同研究の実施に当たっては、効率的に研究を進め所期の成果を上げるため、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特定の研究課題に関する共通の研究手法を設定し各国が自国の状況について研究する、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を採用して行った。研究成果は、海外の研究者による活用を勘案して必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図った。</p> <p>○海外研究機関との共同研究の実績  平成15年度 4件  平成16年度 5件  平成17年度 6件  平成18年度 7件</p> <p>○ホームページの共同研究の成果へのアクセス件数  平成15年度 1,880件(集計は平成16年1～3月)  平成16年度 10,031件  平成17年度 15,308件  平成18年度 22,643件</p>					
--	---	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>ニ 調査研究のとりまとめ</b></p> <p>調査研究のとりまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、それぞれの分類の成果物に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の調査研究成果として発表する。</p> <p>一 厳正な外部評価により政策的視点から高い評価を受けた報告書等を中期目標期間中において、<u>30件以上</u>確保する。(13年度及び14年度の平均 年7件)</p> <p>一 外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、調査研究成果を活用し、関連専門誌等への論文掲載を中期目標期間中において、<u>90件以上</u>行う。(13年度及び14年度の平均 年19件)</p>	<p><b>ニ 調査研究のとりまとめ</b></p> <p>研究成果とりまとめ過程においては、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又は外部研究者による査読(レビュー))を経ることとし、常に質の高い成果の確保をめざした。</p> <p><b>(イ)研究成果のとりまとめ</b></p> <p>平成15年度から平成18年度までにとりまとめた研究成果は250件(15年度43件、平成16年度54件、平成17年度77件、平成18年度76件)。</p> <p><b>(ロ)研究成果の評価</b></p> <p>○外部評価結果</p> <p>とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー、労働政策レポート、研究開発成果物について、内部評価及び外部評価を実施した。外部評価では4年連続して年度計画を上回るとともに、平成18年度までに高い評価を受けた報告書等は121となり、中期計画の目標である30件以上を大きく上回った。</p> <p>平成15年度 20件 (年度計画 5件)                      平成16年度 35件 (年度計画10件)                      平成17年度 31件 (年度計画10件)                      平成18年度 35件 (年度計画10件)                      平成15-18年度 121件 (注:中期計画30件以上)</p> <p>○外部評価の視点別評価結果</p> <p>厚生労働省独立行政法人評価委員会(以下「評価委員会」という。)の指摘を踏まえて、16年度より外部評価に取り入れた視点別評価結果については、平成16～18年度の3年間の成果について、「有益度」70.5%、「貢献度」67.1%がA(優秀)以上と高い評価を得た。</p>	A 4.25	A 4.27	A 4.18	A 3.9	A 4.15
<p>(1)政策の企画立案等に資するために、中期目標期間中において一定の外部評価を受けた研究成果の発表を<u>120件以上</u>とすること。 (13年度及び14年度の平均 年26件)</p>							

		<p><b>(ハ) 関連専門誌等への論文掲載等</b></p> <p>関連専門誌等への論文掲載数は、4年連続で年度計画を上回るとともに、平成18年度までに専門誌に掲載した論文は157件となり、中期計画の目標(90件以上)を上回った。</p> <p>○学会誌・専門誌への論文掲載</p> <p>平成15年度 15件・うち査読付 2件 (年度計画10件・うち査読付 2件) 平成16年度 42件・うち査読付14件 (年度計画27件・うち査読付 3件) 平成17年度 34件・うち査読付10件 (年度計画27件・うち査読付 3件) 平成18年度 66件・うち査読付17件 (年度計画27件・うち査読付 3件) 15-18年度 157件 (注: 中期計画90件以上)</p> <p>○その他外部での発表・論文執筆</p> <p style="text-align: center;">学会発表 一般経済誌 外部書籍への掲載</p> <p>平成15年度 8件 5件 6件 平成16年度 20件 15件 16件 平成17年度 16件 19件 9件 平成18年度 36件 92件 19件</p>				
--	--	--	--	--	--	--

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート6

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</b></p> <p>以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。</p>	<b>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</b>	A 3.67	A 3.73	A 3.91	A 3.8	A 3.78

## イ 優秀な研究者の確保と育成

調査研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として確保、育成する。

同時にまた、任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図る。

さらに、研究員の業績評価制度を含む人事制度を実施する。人事関連諸制度については、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。

## イ 優秀な研究者の確保と育成

### (イ) 研究員の業績評価制度

新人事制度の一環として「研究員業績評価規程」等の所要の整備を行い、研究員について目標管理による業績評価を導入することとし、平成15年度実績分についての試行を経て、平成16年度実績分から本格評価を実施した。

### (ロ) 優秀な研究者の確保

定年退職等に伴って生じた研究員の欠員については、すべてを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、厳正な審査を経て合計9人を採用した。

平成15年度内定、平成16年度採用4名  
(うち博士号取得者2名)  
平成16年度内定、平成17年度採用3名  
(うち博士号取得者1名)  
平成17年度内定、平成18年度採用2名

### (ハ) 優秀な研究員の育成

○任期付研究員(15-18年度、13人)が執筆した42本の調査研究成果のうち、34本が外部評価で優秀(A評価以上)と評価されるなど、任期付研究員の育成が確実に進んでいる。

○研究成果をもとにしてまとめた論文による研究員の博士号取得  
平成16年度1名(早稲田大学(商学))  
平成17年度1名  
(お茶の水女子大学大学院(社会科学))  
平成18年度1名(東京大学大学院(経済学))

○研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会加入・学会会議参加を積極的に奨励、支援した。また、平成18年度から、大学院等における科目等履修のための支援制度を創設した。

### (ニ) 外部人材の活用

#### ○非常勤研究員の採用

・プロジェクト研究等で指導的な役割を果たすことができる外部の幅広い人材を活用するため、15名(平成18年度末)の特別研究員を委嘱した。

・特定の研究テーマについて常勤研究員を補充して研究を推進する外部の人材として、客員研究員を平成16年度、17年度にそれぞれ2名、18年度に1名を委嘱した。

#### ○国内の外部研究者等の参加

外部機関の研究者に加え、評価委員会の指摘を踏まえて企業等民間の実務家の研究参加を積極的に進めた。

		・民間の実務家の研究参加 平成15年度 10名 平成16年度 13名 平成17年度 43名 平成18年度 36名					
--	--	--	--	--	--	--	--

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート7

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>ロ 適切な研究評価の実施</b></p> <p>業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせて行う。</p> <p>研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行う。</p> <p>評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に、機構のホームページにおいて公表する。</p> <p>一 外部評価については、定量的な指標により、一定以上の評価を得る。評価の定量化の方法及び達成目標は、計画期間の初年度中に定めて公表することとしその際、目標とする指標に関しては、経年的な向上の観点を盛り込む。</p> <p>ハ 有識者からの評価の調査等</p> <p>有識者に対し、調査研究事業の成果について、報告書等の配布にあわせて、アンケート調査による有益度調査を行う。</p>	<p><b>ロ 適切な評価の実施</b></p> <p>○調査研究成果の評価については、法人発足から3か月以内に、2名の評価者による評価結果(6項目の視点別評価と総合評価)に基づき、5段階(S(最優秀)、A(優秀)、B(普通)、C(要努力)、D(不足))の定量的な評価を実施すること等を定めた研究評価実施方法を整備し(平成15年12月)、15年度より運用を開始した。また、研究事業総合評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、年度ごとの研究事業について、5段階の総合評価を行った。</p> <p>○平成15年度に策定した研究評価の実施方法等については、評価委員会等の意見を踏まえ、政策の企画立案に資するとの観点でより直接的な評価を可能とするための評価項目の追加等の改善を行った(平成16、17、18年度)。</p> <p>〈平成16年度〉 労働政策の企画立案に資する目的に対して、直接的な評価に近づけるため、「時局的確性」「研究成果・結果の有益度」「政策及び政策議論の活発化への貢献度」の視点別評価を実施した。また、要請研究については、要請に沿った成果を出しているかという観点から、要請元の厚生労働省から新たに評価を受けることとした。</p> <p>〈平成17年度〉 外部評価については、政策及び政策議論活性化への貢献度の評価項目に、短期的及び中長期的な貢献度を特記できるよう改善をした。また、要請研究については、研究の要請元評価の様式を改訂し、従来の「要請に沿った成果を出しているか」の評価に加え、「政策の企画立案に役立つか」の評価項目を追加した。</p> <p>〈平成18年度〉 厚生労働省からの要請に基づく研究成果に関する評価については、外部評価者に対して事前に要請元である厚生労働省の評価結果を配布し、政策への貢献度に関する評価の参考となるよう評価方法を変更した。</p> <p>ハ 有識者からの評価の調査等</p> <p><b>(イ) 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果</b></p>	B 3.42	A 3.64	A 4.27	A 4	A 3.83

(2) 調査研究事業について、有識者を対象としたアンケート調査により、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得ること。

イ及びロの取組を行うことにより、有益度調査において、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。

また、プロジェクト研究及び行政からの要請に基づく調査研究・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動との意見交換等を実施する。

○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者のうち、当該成果物が「有益である」とする者の比率は、4年連続して中期計画の目標を大きく上まわった。

平成15年度 91.3%  
平成16年度 97.5%  
平成17年度 94.8%  
平成18年度 95.3%

#### (ロ) 政策担当者との意見交換

○プロジェクト研究について、これまでの研究成果を網羅した総括的な中間取りまとめに対する厚生労働省の評価アンケートを実施した結果、すべてのプロジェクト研究について、政策的意義は大きく様々な場面で活用しているなど、極めて高い評価を得た。また、当該評価アンケートにおいて、最終報告に向けて厚生労働省が期待する点も聴取し、最終報告取りまとめに反映した。

○要請研究は、政策課題・分析手法等について、研究開始時に要請元の担当課室との意見交換会を実施するなどの連携のもとに研究を進めた。平成16年度からは要請元による研究成果の評価を受けることにしたが、ほとんどの研究成果について「要請に沿った成果を出している」、「政策の企画立案に役立つ」との高い評価を受けた。

- ・要請に沿った成果を出しているか  
非常にそう思う(16年度1件、17年度6件、18年度10件)  
そう思う(16年度9件、17年度7件、18年度3件)  
あまりそう思わない(16年度1件、17年度0件、18年度0件)  
全くそう思わない(16年度0件、17年度0件、18年度0件)
- ・政策の企画立案に役立つか(平成17年10月より)  
非常にそう思う(17年度5件、18年度8件)  
そう思う(17年度2件、18年度5件)  
あまりそう思わない(17年度0件、18年度0件)  
全くそう思わない(17年度0件、18年度0件)

○研究の実施に行政担当者が参加している研究の件数(オブザーバー参加を含む)  
要請研究をはじめとして、必要に応じて行政担当者の研究実施への参加を求めた。

平成15年度 7研究  
(要請研究5+プロジェクト研究2)  
平成16年度 20研究  
(要請研究15+プロジェクト研究2)  
平成17年度 13研究  
(要請研究6+プロジェクト研究4+個別研究(要請除)3)  
平成18年度 14研究  
(要請研究6+プロジェクト研究5+個別研究(要請除)2+ツール開発研究1)

		<p>○プロジェクト研究の成果については、厚生労働省の政策担当者に説明を行うとともに、厚生労働省幹部と意見交換を行うことで、プロジェクト研究がよりいっそう政策の企画立案等に活用されるものとなるようにした。また、最終報告書に対する厚生労働省による評価アンケートを実施した。最終報告書の評価結果については、評価対象8件全てが「プロジェクトの趣旨に沿った成果を出している」「労働政策の企画立案に役立つ・今後役立つことが期待できる」と評価された。</p> <p>・プロジェクトの趣旨に沿った成果を出しているか  非常にそう思う 3件  そう思う 5件  あまりそう思わない 0件  全くそう思わない 0件</p> <p>・研究成果が政策の企画立案に役立ったか・今後役に立つことが期待できるか  非常にそう思う 4件  そう思う 4件  あまりそう思わない 0件  全くそう思わない 0件</p>				
--	--	---	--	--	--	--

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート15

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b>  調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。  特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b>  調査研究成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化に寄与するものとなるよう、調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p><b>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</b>  調査研究成果等の事業成果の蓄積を基礎にして、研究員等が労働大学校が行う研修に積極的に参画するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に対応する。</p>	<p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</b></p> <p><b>イ 労働大学校の研修への参加実績</b>  最新の研究成果を研修に活用し、研修と研究の統合効果を高める観点から、講義内容の見直しを含め講師としての研究員等の派遣を積極的に進めた結果、派遣件(者)数は3年連続して増加した。研修生からは「現場の実態も分かった上での説明であり、とても明確で分かり易く、改めて気づくことも多く、安定所でどうしたらよいか考えさせられた。」などの評価を得た。</p> <p>○研究員の研修講師としての参加  平成15年度 22名  平成16年度 41名  平成17年度 51名  平成18年度 53名</p>	B 3.25	A 3.64	A 3.64	A 3.7	A 3.56

□ 行政機関など外部機関からの講師等の要請への対応

行政の審議会等への参画、外部からの講師等の要請に対しては、機構の社会的評価を高め、研究成果の普及を図るとの観点の下、可能な限り積極的に対応した。具体例としては、平成17年度に、厚生労働省の「雇用政策研究会」に理事長が座長、研究員が委員として参画し、報告書を取りまとめた。平成18年度には、厚生労働省の「雇用創出企画会議」に理事長が座長として参画し、報告書を取りまとめた。その他、18年度には、内閣府、経済産業省、厚生労働省の各府省で、若年者の就業支援対策、子供と家庭の支援対策を扱う審議会等に機構の研究員が参加している。若年者の就業支援対策については、内閣府の「成長力底上げ戦略構想チーム」の有識者ヒアリングにおいて、当機構の研究員が講師として講義を行った。

○厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会への研究員の参画

平成15年度 20件  
平成16年度 48件  
平成17年度 42件  
平成18年度 61件

○行政・政党・議員に対する説明、情報提供問合せ対応等

平成15年度 10件  
平成16年度 9件  
平成17年度 16件  
平成18年度 17件

○外部機関からの講演等依頼への派遣

外部機関からの派遣要請に対して、大学、地方自治体その他の機関に研究員を派遣した。

・大学講師(講座)、その他の講師(講演)

平成15年度 63件  
平成16年度 115件  
平成17年度 110件  
平成18年度 113件

・他機関の研究・検討会への参加

平成15年度 35件  
平成16年度 73件  
平成17年度 50件  
平成18年度 47件

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p><b>(1) 研修の効果的実施</b></p> <p>厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b></p> <p>専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう、研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p> <p><b>ロ 研究員の研修への参画</b></p> <p>研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。</p> <p><b>ハ 研修に関する研究等</b></p> <p>効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。</p> <p><b>ニ 研修に対する要望の把握</b></p>	<p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p><b>(1) 研修の効果的実施</b></p> <p>厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、研修コースの廃止(平成16年度:6コース延べ7回、平成17年度:1コース延べ1回)、研修コースの新設(平成16年度:3コース延べ11回、平成17年度:2コース延べ2回)や教科の新設、カリキュラムの見直し等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、効果的かつ効率的に研修を実施した。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b></p> <p>研修の実施に当たっては、実践的な能力の向上に寄与するような講義、演習、ロールプレイ等を取り入れるなど、研修内容の充実を図った。また、平成16年度から、研修の充実を図るため、外部からの意見を伺う研修事業有識者懇談会を開催した。</p> <p>○研修の実績</p> <p>平成15年度 研修コース:36コース 研修生数 :1904人</p> <p>平成16年度 研修コース:83コース 研修生数 :3885人</p> <p>平成17年度 研修コース:81コース 研修生数 :3901人</p> <p>平成18年度 研修コース:80コース 研修生数 :3694人</p> <p><b>ロ 研究員の研修への参画</b></p> <p>研究成果を活かした研究員の研修への参画は進んでおり、研修生からは業務(職業相談、事業主指導等)に大変役立つとの評価を得ている。(再掲)</p> <p><b>ハ 研修に関する研究等</b></p> <p>研修研究部門と研修部門が連携して研修技法(研修の進め方)や研修教材の開発・研究を行うとともに、研修カリキュラム、教科内容の見直し等を踏まえてテキスト等教材の改訂・作成を行った。</p> <p>○テキスト等教材の改訂・作成の実績</p> <p>平成16年度 20件 平成17年度 13件 平成18年度 16件</p> <p><b>ニ 研修に対する要望の把握</b></p>	A 3.50	B 3.36	A 4.00	A 3.60	A 3.62

<p>・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で<u>85%以上</u>の者から「有意義だった」との評価を得ること。</p>	<p>労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p><b>(2) 研修と研究の連携</b></p> <p>研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>(3) 上記(1)、(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で<u>85%以上</u>の者から「有意義だった」との評価を得る。</p>	<p>厚生労働省と研修実施計画を作成するための会議を開催し、行政側の要望を踏まえて研修実施計画を作成した。17年度から、新たに厚生労働省幹部との「労働関係職員研修のあり方に係る協議会」を設置し、今後の効果的な研修のあり方についての検討を行い、中央と地方の研修のあり方やコースの新設、教科の見直しなどについて協議を行い、研修に反映させた。また、研修の改善検討に活用するために、17年度に厚生労働省と協力して研修生の送り出し側である地方労働局に対して新たにニーズ調査を実施し、本調査において要望の多かった研修科目については、研修実施計画に取り入れた。</p> <p><b>(2) 研修と研究の連携</b></p> <p>研修と研究の統合による効果については、「研修から研究へ」「研究から研修へ」の双方向において良好な成果が現れている。</p> <p>○研究員が研修に参画することにより、研究員にとっては、行政経験者である教官や現職のハローワーク等の職員である研修生と常時接することができるという研究環境が与えられ、調査研究全般、特に行政の実施の支援のための研究において、実際の行政等の場面で役に立つ研究を行うことに役立てている。また、研究員が講義する場合、単なる基礎的・学術的な情報提供のみならず、最新の政策研究の成果も盛り込んだ、実際の行政推進にも役立つ講義を行うなど、効果的な研修の推進に役立てている。</p> <p>○研究成果の普及を図るために、17年度から新たに「イブニングセッション」(課外活動の時間を活用したワークショップ)を行い、ガイダンスツールの個別解釈の仕方、ツール開発過程など研究に即した最新の話題を提供し、討議を行った。</p> <p>○中高年向けガイダンスシステム「キャリアインサイトMC」の開発に当たって、研修生に実際に使用してもらい、感想・意見等を聴取し、研究に反映させた。</p> <p><b>(3) 研修生からの評価</b></p> <p>厚生労働省の要望に対応した研修コースの廃止・新設、カリキュラムの見直し等を行い、研修の実施に当たっては、実践的な能力の向上に寄与するような講義、演習、ロールプレイ等を取り入れるなど研修内容の充実を図った結果、アンケート調査で「有意義」との回答率は、中期計画の目標である「有意義」の回答率85%を大きく上回った。</p> <p>○研修の評価の実績</p> <table border="0"> <tr> <td>平成15年度</td> <td>有意義度回答率:92.1% (1,904人中1,753人)</td> </tr> <tr> <td>平成16年度</td> <td>有意義度回答率:93.8% (3,885人中3,644人)</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>有意義度回答率:96.1% (3,901人中3,749人)</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>有意義度回答率:96.1% (3,694人中3,550人)</td> </tr> </table>	平成15年度	有意義度回答率:92.1% (1,904人中1,753人)	平成16年度	有意義度回答率:93.8% (3,885人中3,644人)	平成17年度	有意義度回答率:96.1% (3,901人中3,749人)	平成18年度	有意義度回答率:96.1% (3,694人中3,550人)					
平成15年度	有意義度回答率:92.1% (1,904人中1,753人)														
平成16年度	有意義度回答率:93.8% (3,885人中3,644人)														
平成17年度	有意義度回答率:96.1% (3,901人中3,749人)														
平成18年度	有意義度回答率:96.1% (3,694人中3,550人)														

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価																				
			H15	H16	H17	H18																					
	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>6 その他の事業</b></p> <p><b>イ 労働教育講座事業の実施</b></p> <p>○政策研究及び行政職員に対する研修を通じて得られたノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使、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、労働教育講座(東京労働大学講座(総合講座・専門講座)、労働通信教育講座)を適正な対価を得て実施した。</p> <p>○事業内容の一層の充実を図るため、社会経済情勢の変化を踏まえた調査研究の成果並びに重要な労働政策等を講座内容に織り込みつつ、実務家の潜在的なニーズを反映させた事業実施に努めた結果、目標となる受講者数確保に対して高い実績を上げることができた。さらに、受講者からは高い満足度を得ることができた。</p> <p>(受講者数)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">東京労働大学講座</th> <th>労働通信教育講座</th> </tr> <tr> <th></th> <th>総合講座</th> <th>専門講座</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成16年度</td> <td>352人</td> <td>82人</td> <td>1,675人</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>393人</td> <td>120人</td> <td>1,307人</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>408人</td> <td>95人</td> <td>1,421人</td> </tr> </tbody> </table> <p>(受講者アンケート調査結果) ※「有益」と答えた者の割合</p> <p>○東京労働大学講座総合講座 平成16年度 89.3%(205人中183人) 平成17年度 89.1%(175人中156人) 平成18年度 84.5%(192人中162人)</p> <p>○東京労働大学講座専門講座 平成16年度 100.0%(24人中 24人) 平成17年度 93.9%(49人中 46人) 平成18年度 96.0%(25人中 24人)</p> <p>○労働通信教育講座 平成16年度 83.3%(675人中562人) 平成17年度 90.5%(474人中429人) 平成18年度 91.6%(415人中380人)</p>		東京労働大学講座		労働通信教育講座		総合講座	専門講座		平成16年度	352人	82人	1,675人	平成17年度	393人	120人	1,307人	平成18年度	408人	95人	1,421人	B 3.42	B 3.18	A 3.55	A 3.5	B 3.41
	東京労働大学講座		労働通信教育講座																								
	総合講座	専門講座																									
平成16年度	352人	82人	1,675人																								
平成17年度	393人	120人	1,307人																								
平成18年度	408人	95人	1,421人																								

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置講ずる。</p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p><b>(1)国内労働事情の収集・整理</b></p> <p>無作為抽出による統計調査、モニターを対象とするビジネス・レーバー・サーベイ、有識者アンケート、トレンド研究会などを実施することにより、雇用や人事労務管理など国内の労働事情に関する動向を機動的に収集・整理する。</p> <p>一 収集・整理する情報の質を向上させ、年間26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。 (14年度実績 20件)</p> <p><b>(2)海外情報の収集・整理</b></p> <p>イ 海外主要国の労働情報を国別及び政策課題別に、継続的・体系的に収集・整理する。</p> <p>ロ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p><b>(1)国内労働事情の収集・整理</b></p> <p>企業、勤労者を対象とする大規模調査、企業、労働組合、地域シンクタンク等のモニターを対象とする調査など、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の調査を、各年度、年度計画を上回る回数実施した。調査結果は、記者発表やホームページ、月刊情報誌『ビジネス・レーバー・トレンド』等を通じて広く提供した結果、新聞・雑誌等の引用件数は、中期計画の目標を4年連続して大きく上回った。また、行政機関(審議会・研究会等)の要請に応じた再集計データの提供等、調査成果に基づく行政への貢献を積極的に進めた。</p> <p>○調査実施回数 平成15年度 13回(年度計画 6回) 平成16年度 32回(年度計画19回) 平成17年度 27回(年度計画19回) 平成18年度 23回(年度計画19回)</p> <p>○引用件数 新聞・雑誌等 専門図書等 平成15年度 83件(年度計画11件) 26件 平成16年度 86件(年度計画26件) 36件 平成17年度 83件(年度計画26件) 22件 平成18年度 126件(年度計画26件) 37件</p> <p><b>(2)海外情報の収集・整理</b></p> <p>イ <b>海外主要国の国別労働情報の収集・整理</b></p> <p>海外の労働関係情報を国別に収集、体系的に整理し提供した。情報提供の件数は、年度計画を4年連続して上回り、中期計画の目標を達成できる状況にある。また、ホームページの海外情報へのアクセス件数も前年度比で大幅な増加を続けた。</p>	A 3.83	A 3.73	A 3.73	A 3.90	A 3.80

一 収集・整理して公表する海外情報は、中期目標期間中で1,100件以上とする。

・情報提供件数

平成15年度	234件(年度計画160件)
平成16年度	396件(年度計画320件)
平成17年度	417件(年度計画320件)
平成18年度	361件(年度計画320件)
合計	1,408件(中期目標1,100件)

・ホームページへのアクセス件数

平成15年度	222,757件(下半期のみ)
平成16年度	898,988件
平成17年度	1,130,766件
平成18年度	1,588,336件

□ 政策課題別情報収集

労働政策研究上の喫緊の課題となる情報については、主要23カ国に設置した海外委託調査員のネットワークを有効に活用しつつ、必要に応じて現地ヒアリング調査を実施し、計24テーマについて情報を収集した。情報収集の成果は、ホームページを通じて提供するとともに、国際シンポジウム等政策議論の場の提供に結びつけた。

平成15年度	4テーマ
平成16年度	7テーマ
平成17年度	7テーマ
平成18年度	6テーマ

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>(3)各種統計データ等の収集・整理</b>                      広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p><b>(4)図書資料等の収集・整理</b>                      内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。                      また、図書資料を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p>	<p><b>(3)各種統計データ等の収集・整理と普及</b>                      ○労働経済等に関する各種統計情報を収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これら情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。</p> <p>○ラスパイレズ賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を作成するとともに、特に、購買力平価の解説の作成(平成16年度)、職業紹介関連指標としてマッチング指標の作成(平成17年度)などわかりやすさの向上や有益な情報の作成に努めた。</p> <p>○収集・作成した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページで迅速に提供した。ホームページへのアクセス件数は前年度実績を3年連続して上回り、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」は有識者アンケートで高い評価を得た。この他、新聞・雑誌等に引用されるとともに、議員、行政等からの要請に応じて統計情報を提供、説明するなど、国民各層のニーズにあった情報提供を行った。</p> <p>・ホームページでの統計情報のアクセス件数                      平成15年度 215,123件                      平成16年度 562,728件                      平成17年度 659,496件                      平成18年度 668,306件</p> <p><b>(4)図書資料等の収集・整理</b>                      労働分野及びその関連分野の図書資料を体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究事業及び研修事業の基盤整備に努めるとともに、閲覧・公開、レファレンス・サービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用にも供し、利用者の高い評価を得た。</p> <p>○蔵書実績                      平成15年度 13万8千冊                      平成16年度 14万2千冊                      平成17年度 14万3千冊                      平成18年度 14万6千冊</p>	A 3.50	A 3.55	B 3.45	A 3.70	A 3.55

		○貸出冊数等						
		外部 貸出	外部 複写枚数	レファレンス 閲覧者	対応件数			
		平成15年度 2,241冊	34,010枚	1,774人	2,463件			
		平成16年度 2,070冊	31,098枚	1,668人	2,767件			
		平成17年度 2,335冊	43,391枚	1,775人	3,615件			
		平成18年度 3,121冊	49,352枚	1,710人	4,543件			
		(外部来館者減少の多くは、蔵書点検のための休館による)						

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート10

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b> 各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。	<b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b> 海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。 その場合、研究者の招へい・派遣に関しては、目的を明確にし、効果を高める。 このため、以下の通り業務を実施する。  (1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 先進国及びアジアの研究機関及び研究者との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。  (2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい、具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいを実施する。  一 上記の目的のため、招へいする研究員等は、中期目標期間中に36人以上とする。	<b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b> <b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b> ○先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的としたネットワークに参加するとともに、アジア地域15カ国の研究機関と共通テーマに基づく研究を実施することにより、各国研究機関の研究動向等に関する情報を収集し、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。  ○海外の研究機関等とのネットワークの形成の実績 平成15年度 3件(下半期のみ) 平成16年度 3件 平成17年度 4件 平成18年度 4件  <b>(2) 研究者等招へい</b> ○日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい、具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいを実施した。16年度途中からは評価委員会での「招へいについては機構の目的に沿って実施され目的の達成に寄与しているか把握する必要がある」との指摘を踏まえ、研究テーマが機構のプロジェクト研究等に関連するものであることを重視するとともに、招へい研究員には滞在中に機構の研究活動に資する情報提供等を行うよう求める運営面の改善を図った。さらに17年度からは評価委員会での指摘に基づき招へい目的に機構の研究への貢献を明示し選考、18年度においては招へい研究員がプロジェクト研究の研究会で報告するなど機構の研究活動への貢献を一層強める運営を行った。	A 3.50	A 3.55	A 3.64	B 3.00	B 3.42

<p>(3) 研究者等派遣については、研究者の育成を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。</p> <p>一 上記の目的のため、派遣する研究員等は、中期目標期間中に<u>60人以上</u>とする。</p>	<p>(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。</p>	<p>○研究者等招へいの実績 平成15年度 6名(下半期のみ) 長期招へい(2名)短期招へい(4名) 平成16年度 9名 長期招へい(3名)短期招へい(6名) 平成17年度 8名 長期招へい(5名)短期招へい(3名) 平成18年度 11名 長期招へい(4名)短期招へい(7名)</p> <p><b>(3) 研究者等派遣</b></p> <p>○研究者の育成等を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施した。特に17年度からは評価委員会の「機構の研究目的に沿った研究成果あげること」との指摘を踏まえた運用を図った。</p> <p>○研究者等派遣の実績 平成15年度 9名(下半期のみ) 長期派遣(1名)短期派遣(8名) 平成16年度 17名 長期派遣(1名)短期派遣(16名) 平成17年度 15名 長期派遣(1名)短期派遣(14名) 平成18年度 4名 長期派遣(0名)短期派遣(4名)</p> <p><b>(4) 英文情報整備</b></p> <p>○英文雑誌、英文メールマガジン、共同研究の機会などを活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら各種の英文情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。</p> <p>○英文情報整備の実績 平成15年度 5件(下半期) ・ホームページへのアクセス件数 21万件 平成16年度 6件 ・ホームページへのアクセス件数 73万件 平成17年度 6件 ・ホームページへのアクセス件数 86万件 平成18年度 6件 ・ホームページへのアクセス件数 74万件</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート11

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言	4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言	4 調査研究成果等の成果の普及・政策提言	A 3.67	A 3.55	A 3.73	A 3.70	A 3.66

調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。  
特に次の具体的な目標の達成を図ること。

調査研究成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化に寄与するものとなるよう、調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。

**(1) 調査研究成果等の迅速な提供**

調査研究成果等は、とりまとめた後、迅速に発表し、必要な関係者に提供する。  
調査研究成果は、「労働政策研究報告書」、「労働政策レポート」等、適切な形態で発表する。

**(1) 調査研究成果等の迅速な提供**

**イ 研究成果の迅速な取りまとめ**

研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、ディスカッション・ペーパー、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物等として迅速にとりまとめた。

**ロ 研究成果の迅速な提供**

○行政関係者等には、研究の目的、研究結果と政策遂行上の活用方法などを10ページ程度にまとめた分かりやすいサマリーを作成し報告書とあわせて配布した。また、報告書等取りまとめの前に厚生労働省に調査結果等を提供するなど、適宜、最も適切な方法により迅速な成果の提供に努めた。

○国民一般等のためには、機構ホームページに報告書とサマリーの全文を掲載して迅速な提供に努めた結果、ホームページの研究成果へのアクセス件数は3年連続して大幅に増加した。また、サマリーを記者クラブに送付する際に紹介文(一枚紙)を添える等の改善を行うなど、調査研究成果の普及に努めた結果、新聞等での成果の引用は増加した。

・ホームページに公表した調査研究成果へのアクセス件数

平成15年度 113,499件  
平成16年度 674,060件  
平成17年度 1,070,571件  
平成18年度 1,488,232件

・新聞(全国紙・地方紙)・ビジネス誌等への成果の引用

平成15年度 17件  
平成16年度 17件  
平成17年度 48件  
平成18年度 97件

・新聞(全国紙・地方紙)・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載件数

平成15年度 36件  
平成16年度 66件  
平成17年度 88件  
平成18年度 91件

・マスコミ取材への研究員の対応件数

平成15年度 14件  
平成16年度 132件

平成17年度 118件

平成18年度 136件

#### ハ 研究内容の意見把握

報告書(サマリー)に葉書を添付してアンケートを実施し、テーマに関する関心等の把握を行った結果、各年度とも、「興味深いテーマである」「役立つ内容である」「わかり易い構成である」の項目で高い評価を得た。

	興味深い 内容である	役立つ 内容である	分かり易い 構成である
平成15年度	79%	69%	81%
平成16年度	80%	71%	81%
平成17年度	95%	94%	89%
平成18年度	86%	88%	96%

#### ヘ 研究成果の様々な方法での普及

○機構の発行する雑誌への論文の掲載等

・研究成果は、企業実務家等を対象としたニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』に研究員が分かりやすい解説を適宜執筆するなど、政策担当者のみならず国民一般等への成果普及に努めた。

・レフリー(審査員)制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』への投稿を奨励し、各分野の第一線で活躍する専門家の審査を受ける研鑽の機会を確保するとともに、政策立案の現場で重要な論点となっているテーマについて研究員が積極的に自論を提供し、政策提言の促進や政策論議の活性化に貢献した。

・国際会議等で研究成果に基づく論文を提出し国際的な研究の発展にも貢献した。

	日本労働 ニュースレター	国際会議等 研究雑誌 への論文提出
平成15年度	14件	5件
平成16年度	32件	8件
平成17年度	19件	7件
平成18年度	31件	6件

○フォーラム等政策論議の場での成果の普及

機構が主催するフォーラム等において、研究員が自らの研究成果に基づき、報告者、コメンテーター等の役割を果たし、政策論議の活性化に貢献した。

	労働政策フォーラム	国際フォーラム
平成15年度	6名	2名
平成16年度	8名	1名
平成17年度	6名	1名
平成18年度	13名	4名

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>(2) 調査研究等の成果の普及</b> 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、データベース、メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 調査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と背景の分析・解説を加えたニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <p>－ ニュースレターは月1回、メールマガジンは、和文は週2回、英文は月2回発行する。</p> <p>－ メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、和文24,000人以上、英文2,000人以上を目標とする。</p> <p>－ ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において「有益である」と答えた者の割合を70%以上となるようにする。</p>	<p><b>(2) 調査研究等の成果の普及</b></p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b></p> <p>○ニュースレター</p> <p>調査研究成果と連携したテーマを設定し、研究成果に基づく分かりやすい解説論文及び関連する国内情報・海外情報を一体として情報発信するニュースレター「ビジネス・レバー・トレンド」を毎月1回発行した。読者アンケートによる有益度は、毎年度、中期計画の目標を大きく上回った。</p> <p><u>読者アンケート (「有益」と答えた者の割合)</u> 平成15年度末 90.0%(30人中27人) 平成16年度末 83.7%(86人中72人) 平成17年度末 94.8%(115人中109人) 平成18年度末 94.0%(128人中120人)</p> <p>○和文メールマガジン</p> <p>調査研究等の成果や収集した内外の最新の労働関係情報を迅速に提供する和文メールマガジンを週2回発行した。</p> <p>読者数は各年度とも年度計画を上回り、17年度末時点で中期計画の目標(24,000人以上)を達成した。なお、メールマガジンのポータルサイト(32,000誌発行)のランキングでみると「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第5位にあたる規模である。(平成19年5月7日現在) 情報内容等に関する読者アンケートによる有益度は、毎年度、中期計画の目標を大きく上回った。</p> <p><u>読者アンケート (「有益」と答えた者の割合)</u> 平成15年度末 22,050人 98.9%(96人中95人) 平成16年度末 23,116人 94.4%(504人中476人) 平成17年度末 24,063人 98.5%(552人中544人) 平成18年度末 24,431人 97.1%(590人中573人)</p>	A 3.58	B 3.45	A 3.82	A 3.80	A 3.66

○英文メールマガジン

英語によるわが国の労働問題、労働法制、労働関係の研究動向、研究成果等に関する情報を活用しながら、日本の労働問題に関する時事的なトピックスを加えた英文メールマガジンを月2回発行した。読者数は、中期計画の目標を達成できる状況にあり、また、読者アンケートによる有益度は、毎年度、中期計画の目標を大きく上回った。

	読者数	読者アンケート (「有益」と答えた者の割合)
平成15年度末	1,630人	92.0%(79人中73人)
平成16年度末	1,790人	96.2%(79人中76人)
平成17年度末	1,912人	92.9%(70人中65人)
平成18年度末	2,028人	92.7%(83人中77人)

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
			A 3.83	A 3.82	A 3.73	A 3.70	A 3.77
(2)中期目標期間中におけるホームページへのアクセス件数を2,100万件以上とすること。 (12年度から14年度までの平均年456万件)	<p><b>ロ ホームページ、データベース等</b> 調査研究等の成果については、ホームページで迅速に提供する。 長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報等については、データベースとして整備し、提供する。 データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースとする。 以上の取組みに加え、利用者ニーズに沿ったホームページを提供することにより、ホームページへのアクセス件数を、2,100万件(ページビュー数)以上とする。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p> <p><b>ハ 研究専門雑誌</b> 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。 一 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p><b>ロ ホームページ、データベース等</b> ホームページやデータベースは、事業の成果提供の柱と位置づけ、すべての調査研究成果をホームページを通じて公表するとともに、利用者の利便性向上を考慮した改善を図るなど、適切な運用・管理に取り組んだ。その結果、期間中のアクセス件数が4,413万6,682件と中期計画の目標を達成した。利用者アンケートでは、「利用しやすい」との回答を16年度で76.4%、17年度で86.5%、18年度で90.9%から得た。</p> <p>○ホームページ、データベースへのアクセス件数 平成15年度 4,687,332件 (年度計画320万件以上) 平成16年度 11,612,077件 (年度計画640万件以上) 平成17年度 12,032,647件 (年度計画640万件以上) 平成18年度 15,804,626件 (年度計画640万件以上)</p> <p><b>ハ 研究専門雑誌</b> 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)を毎月発行した。毎号、重要な労働社会問題について特集テーマを設定し、学際的な観点から政策論議を促した。その結果、有識者アンケートで、毎年度90%以上から「有益である」との高い評価を得た。</p> <p><b>ニ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業</b> 労働問題における優れた研究成果を表彰することにより研究の発展を支援する目的で、外部有識者9名による審査委員会での議論を経て、以下のとおり表彰を行った。</p> <p>○表彰点数 平成15年度【図書】1点 【論文】3点(論題は省略) 平成16年度【図書】2点 【論文】2点(同上) 平成17年度【図書】該当なし【論文】2点(同上) 平成18年度【図書】1点 【論文】2点</p>					

		<p><b>ホ 若年者の適職選択・就業支援</b></p> <p>○若年者の適職選択・就業支援成果の活用・普及  ・学校のキャリア教育やハローワークの関係者等からの要望に応じて作成し、広く就職支援現場において活用されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>－「職業レディネステスト」(VRT) 約82万部</li> <li>－「高校生就職スタートブック」作成127万4千部</li> <li>－「就職サポートブック」作成 47万8千部</li> <li>－「職業ガイダンスブック」作成 5万4千部</li> <li>－「職業ハンドブックOHBV」作成 8千部(CD-RM)</li> <li>－「キャリア・インサイト」作成 1千部</li> <li>－職業ガイダンス支援専門サイト</li> <li>「ガイダンス・サポーター」アクセス件数 275,605件</li> </ul> <p>○キャリア支援関係者に対するスキルアップ講習会等の開催</p> <p>平成16年度から、労働大学校が有する研究機能、研修機能を活用して、行政関係者だけでなく高校進路指導担当者、大学就職部職員、官民のキャリアカウンセラーなどを対象に「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を開催した。受講者から「進路相談で使用できる」、「若年者支援に活用できる使い易いシステム」等の理由から高い評価を得ている。</p> <p>○講習会の開催実績</p> <table border="0"> <tr> <td>平成16年度</td> <td>17回</td> <td>参加者数</td> <td>453名</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>有意義回答率</td> <td>86.9%</td> </tr> <tr> <td>平成17年度</td> <td>21回</td> <td>参加者数</td> <td>736名</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>有意義回答率</td> <td>86.8%</td> </tr> <tr> <td>平成18年度</td> <td>27回</td> <td>参加者数</td> <td>943名</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>有意義回答率</td> <td>89.8%</td> </tr> </table>	平成16年度	17回	参加者数	453名			有意義回答率	86.9%	平成17年度	21回	参加者数	736名			有意義回答率	86.8%	平成18年度	27回	参加者数	943名			有意義回答率	89.8%					
平成16年度	17回	参加者数	453名																												
		有意義回答率	86.9%																												
平成17年度	21回	参加者数	736名																												
		有意義回答率	86.8%																												
平成18年度	27回	参加者数	943名																												
		有意義回答率	89.8%																												

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 評価シート14

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>(3) 政策論議の場の提供</b></p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て労働政策フォーラムを定期的開催し、調査研究成果等を踏まえた、開かれた政策論議の場を提供する。</p> <p>また、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、フォーラム、シンポジウム等を随時開催する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p>	<p><b>(3) 政策論議の場の提供</b></p> <p>当面する政策課題等について厚生労働省と連携を図りながら、以下のフォーラム・シンポジウム等を中期計画の目標(39回以上)を上回る70回開催した。参加者アンケートによる評価では、すべてにおいて中期計画の目標(「有益であった」と答えた者の割合を70%以上)を毎年度大きく上回った。</p>	B 3.42	A 3.73	A 3.82	A 3.70	A 3.67

(3)中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催のべ件数を39件以上とすること。

以上の取組みを通じて中期目標期間中のフォーラム、シンポジウム等の開催のべ件数を39件以上とする。

一 労働政策フォーラムは年間6回程度、国際シンポジウムは年間2回程度、国際フォーラムは年間3回程度、それぞれ開催する。

一 労働政策フォーラム、国際シンポジウム及び国際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70%以上とする。

#### イ 労働政策フォーラム

労働に関する重要テーマについて報告・議論を行う場として、各年度とも年度計画を上回る回数を開催(計24回)し、延べ5,457人(平均227人/回)の参加者を得た。参加者の平均満足度も91.9%にのぼった。

##### ○開催回数と参加者アンケートの有益度

平成15年度:3回(年度計画3回)  
有益度95.3%(192人中185人)  
平成16年度:7回(年度計画6回)  
有益度90.8%(875人中816人)  
平成17年度:7回(年度計画6回)  
有益度94.4%(816人中741人)  
平成18年度:7回(年度計画6回)  
有益度90.5%(770人中697人)

#### ロ 国際シンポジウム等の開催

先進国に共通する政策課題等をテーマとした国際シンポジウムを計11回開催し、延べ1,311人(平均119人/回)の参加者を得た。参加者の平均満足度も93.5%にのぼった。また、国際フォーラムを計12回開催し、延べ1,124人(平均94人/回)の参加者を得た。参加者の平均満足度も96.0%にのぼった。

##### ○国際シンポジウム/開催回数と参加者アンケートの有益度

平成15年度:3回(年度計画2回)  
有益度91.7%(96人中88人)  
平成16年度:2回(年度計画2回)  
有益度94.7%(115人中109人)  
平成17年度:3回(年度計画2回)  
有益度91.7%(229人中210人)  
平成18年度:3回(年度計画2回)  
有益度98.8%(86人中85人)

##### ○国際フォーラム/開催回数と参加者アンケートの有益度

平成15年度:1回(年度計画1回)  
有益度93.8%(32人中30人)  
平成16年度:3回(年度計画3回)  
有益度97.6%(168人中164人)  
平成17年度:4回(年度計画3回)  
有益度95.3%(169人中161人)  
平成18年度:4回(年度計画3回)  
有益度95.5%(134人中128人)

#### ハ 雇用職業研究会の開催

雇用職業研究会は、地方行政職員等への研究成果の提供等を目的として、主要10都市で計23回開催し、延べ3,992人(平均174人/回)の参加を得た。各回のテーマについて時宜に見合ったものを設定するとともに業務に役立つテーマを組み入れて欲しいといったアンケートによる要望を反映させるように努めて実施するなどした結果、各年度とも参加者のアンケートによる有益度は中期計画の目標を大きく上回った。

平成15年度:5回(年度計画5回)  
有益度79.4%(1,165人中 925人)  
平成16年度:6回(年度計画6回)  
有益度87.1%(1,182人中1,029人)  
平成17年度:6回(年度計画6回)  
有益度86.2%( 654人中 564人)  
平成18年度:6回(年度計画6回)  
有益度88.7%( 584人中 518人)

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。                      ・一般管理費等については、効率的な利用に努め、平成18年度において、平成14年度と比べて25%に相当する額を節減すること。また、業務経費については、毎年度1.3%の節減を図ること。                      ・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。                      併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p><b>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>一般管理費等について、平成18年度において、平成14年度と比べて25%に相当する額を節減するため、また、業務経費について、毎年度1.3%の節減を図るため、省資源、省エネルギーの推進や一般競争入札の積極的な導入等を進めるとともに、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行い、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。                      また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減(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。)を行う。これを実現するため、平成18年度においても、必要な取組を行う。                      併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p><b>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>(1)省資源・省エネルギーの推進</b></p> <p>○節電・節水対策などの省エネルギー対策の徹底を図った結果、光熱水料については法人設立以降4年連続して対前年度比マイナスを達成した。</p> <p>平成15年度(6カ月) 20,990千円(対前年同期比約19%節減) 平成16年度 43,272千円(対前年比約12%節減) 平成17年度 41,097千円(対前年比約5%節減) 平成18年度 39,435千円(対前年比約4%節減)</p> <p>○LANの活用及び反古紙の利用等のペーパーレス化の推進を全職員で取り組み、法人設立以降4年連続して用紙の節減を達成した。</p> <p>平成15年度(6カ月) 87千枚(対前年同期比約5.3%節減) 平成16年度 135千枚(対前年比約4.2%節減) 平成17年度 223千枚(対前年比約7.3%節減) 平成18年度 180千枚(対前年比約6.3%節減)</p> <p><b>(2)一般競争入札の積極的な導入</b></p> <p>○一般競争入札の積極的な導入を図ることにより、経費の節減に努めた。その結果、入札基準に該当する契約のうちで一般競争入札比率は毎年度増加し、平成18年度では54.5%となった。</p> <p>平成15年度(6カ月) 24件(前年同期11件) 平成16年度 67件(※45.5%) 平成17年度 81件(※49.7%) 平成18年度 79件(※54.5%)</p> <p>※( )内の%は一般競争入札基準に該当する契約のうち、一般競争入札件数の割合</p> <p><b>(3)情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し</b></p>	A 4.08	A 4.36	A 4.00	A 4.00	A 4.11

○情報通信技術の活用による事務処理の効率化、庁舎管理・日常清掃業務や調査データ集計入力等の定型的業務等の外部委託を積極的に進めることにより業務運営の効率化を図った。また、競争入札等の経費削減を進めたこと等により、外部委託費の削減を進めた。

**(4)総人件費改革の取組**

○総人件費改革の取組みとして、18年度においては、19年度以降の定年退職者の不補充を決定した。この取組み等により平成22年度において、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減(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。)を十分達成できる見込みである。また、18年度において、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。

**(5)一般管理費及び業務経費の削減**

○一般管理費等については、平成14年度予算と比較して18年度予算では19.4%、決算では23.4%の節減となった。研修施設におけるアスベスト対策工事を健康安全対策上実施したため、削減率は前年度を下回ったが、アスベスト関係実施経費を除くと、予算では26.1%決算では30.1%の節減となる。業務経費については、毎年度、中期計画の目標を大きく上回る削減を達成した。

	一般管理費 (14年度予算比)	業務経費 (前年度比)
平成16年度予算	△24.3%	△4.2%
決算	△25.7%	△18.4%
平成17年度予算	△26.1%	△5.4%
決算	△30.1%	△12.5%
平成18年度予算	△19.4%	△7.6%
決算	△23.4%	△20.3%

※平成15年度は、6カ月の半期であるため14年度(12月)との比較ができない。参考として、15年度の上半期(日本労働研究機構及び厚生労働省労働研修所)と下半期(労働政策研究・研修機構)の支出額の計により14年度比の削減率を求めれば、一般管理費13.7%、業務経費13.8%となる。

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
<p><b>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p><b>(1)業績評価システムの確立</b> 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムを確立し、この中期計画を踏まえて策定する評価基準に基づき毎年度の事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議を設置して、これに委嘱する。 業績評価システムは、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。</p> <p><b>(2)業務運営等に関する意見及び評価の把握</b> ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>(1)業績評価制度の運用</b> ○理事長のリーダーシップの下に全事業を対象として、毎月の業務実績報告(経営会議)、四半期毎の内部評価(経営会議)、年2回の外部評価(総合評価諮問会議)からなる業績評価制度を初年度の早期に確立し、制度を改善しつつ効率的かつ効果的な業務進行管理を進めた。この結果、年度目標や前年度実績等との対比において、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することが可能となり、ほとんどの業務において目標を大きく上回る業績達成につながった。 ○評価委員会から通知された評価結果は受理後ただちにホームページで公表するとともに、評価委員会からの指摘事項については、毎年度、経営会議において速やかに対応方針を決定し、研究評価やアンケート調査の方法を改善するなど迅速に対応した。また、業績評価規程等及び調査研究成果の評価結果等をホームページで公表した。</p> <p><b>(2)業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映</b> ○有識者アンケート調査(郵送調査)、ホームページ利用者アンケート調査(WEB調査)を通じて、業務成果等について広く意見・評価を求め、機構の業務活動全般に対して回答者の90%以上から「有益である」との高い評価を法人設立以降4年連続で得た。「有益でない」とする回答についてもその理由を具体的に把握し、業務運営の改善に反映した。また、厚生労働省の政策担当者等を対象とする行政官アンケートを平成16年度より実施し、政策の企画立案等における事業成果の活用状況の把握等を行った。</p> <p>・有識者アンケートでの「有益である」との回答の割合 平成15年度 93.9%(617人中579人) 平成16年度 94.4%(605人中571人) 平成17年度 92.8%(543人中510人) 平成18年度 95.0%(577人中548人)</p>	A 3.67	A 3.82	A 3.64	A 3.80	A 3.73

		<p>○その他、ホームページ等に寄せられた一般からの意見についても業務の改善に反映するように努め、「若年者雇用」等の特集テーマでホームページの関連情報を一括提供する、実施中のアンケート情報をホームページに掲載し調査の信頼性向上を図る、よくある質問をまとめた「機構Q&amp;A集」をホームページで提供する等の事業成果の国民等への提供を効果的に行う等の改善を行った。</p>				
--	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価																																																		
			H15	H16	H17	H18																																																			
<p><b>第4 財務内容の改善に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。                      ・「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。</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>別紙2から別紙4のとおり。(省略)</p>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、各年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位: 百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>14年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>対前年度 増減</th> <th>対14年度 増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金取入</td> <td>4,110</td> <td>3,524</td> <td>3,370</td> <td>3,338</td> <td>△32</td> <td>△772</td> </tr> <tr> <td>予算</td> <td>帝国費ベ-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>(△0.9%)</td> <td>(△18.8%)</td> </tr> <tr> <td>ス</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>予算作成に当たって毎年度経費の見直しを行って削減に努めた結果、交付金は14年度予算に対し18年度までに△18.8%の節減を実施した。</p> <p>(2) 交付金債務残の推移 (単位: 百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>379</td> <td>180</td> <td>195</td> <td>248</td> <td>1,002</td> </tr> </tbody> </table> <p>期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進するなど予算の効率的執行に努めた結果、交付金債務残となったものである。なお、16年度及び17年度の債務残は18年度に実施したアスベスト対策工事費用に充てるため、それぞれ105百万円、20百万円の合計125百万円の取崩後の金額である。</p> <p>(3) 損益推移 (単位: 千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当期損益</td> <td>△4,534</td> <td>4,218</td> <td>2,480</td> <td>1,001,316</td> <td>1,003,480</td> </tr> </tbody> </table> <p>15年度において欠損金が生じたが、余裕資金の効率的運用を図るなど、解消に努めた結果、17年度において累積欠損金を解消することが出来た。なお、18年度については、第一期中期目標期間の最終年度であり、期間中の運営費交付金債務の精算のため、全額を収益化したことにより、大幅な利益が生じたものである。</p>		14年度	16年度	17年度	18年度	対前年度 増減	対14年度 増減	交付金取入	4,110	3,524	3,370	3,338	△32	△772	予算	帝国費ベ-				(△0.9%)	(△18.8%)	ス							15年度	16年度	17年度	18年度	累計	379	180	195	248	1,002		15年度	16年度	17年度	18年度	累計	当期損益	△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480	<p>B</p> <p>2.92</p>	<p>B</p> <p>3.00</p>	<p>A</p> <p>3.73</p>	<p>B</p> <p>3.00</p>	<p>B</p> <p>3.16</p>
	14年度	16年度	17年度	18年度	対前年度 増減	対14年度 増減																																																			
交付金取入	4,110	3,524	3,370	3,338	△32	△772																																																			
予算	帝国費ベ-				(△0.9%)	(△18.8%)																																																			
ス																																																									
15年度	16年度	17年度	18年度	累計																																																					
379	180	195	248	1,002																																																					
	15年度	16年度	17年度	18年度	累計																																																				
当期損益	△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480																																																				

(4)財務指標について

(単位:%)

	15年度	16年度	17年度	18年度
人件費比率	49.3	47.1	45	46.1
業務費比率	73	75	75.5	70.9

人件費及び各種経費の削減に努めた結果、業務効率が15～17年度まで毎年度向上してきた。ただし、18年度については、退職手当の増加等により人件費比率が増加し、業務費比率にあつては、アスベスト対策工事費により経常費用が大幅に増加したため、費用の削減に努めたにもかかわらず、業務費比率は減少した。

**第4 短期借入金の限度額**

- 1 限度額 300百万円
- (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため

**第5 剰余金の使途**

- 1 プロジェクト研究等政策研究の内容の充
- 2 研修事業の内容の充実

**第4 短期借入金の限度額**

期間中に短期借入れは発生しなかった。

**第5 剰余金の使途**

期間中に剰余金は発生しなかった。

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価
			H15	H16	H17	H18	
	<p><b>第6 人事に関する計画</b></p> <p><b>(1)方針</b></p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する(人事関連諸制度については、中期計画の初年度中に整備を完了し、実施する。)</p> <p>ハ 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p>	<p><b>第6 人事に関する計画</b></p> <p><b>(1)方針</b></p> <p><b>イ 優秀な人材の確保</b></p> <p>優秀な人材を確保するため、研究員については法人発足時より任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用した。(再掲)</p> <p><b>ロ 新人事制度の運用等</b></p> <p>目標管理制度に基づく業績評価及び職務基準の明確化による能力評価等を柱とした新人事制度を確立・運用した。</p> <p>平成15年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新人事制度を確立するとともに、評価者等を対象とした研修を経て試行的運用を行った。</li> <li>・新人事制度の一環として、内外の労働事情の調査及び労働関係情報の収集・分析を専門とするリサーチ職を創設した。</li> <li>・新人事制度の確立に合わせて「能力開発基本計画」を定めた。</li> </ul> <p>平成16年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・15年度の試行的運用を踏まえて本格運用を開始した。</li> <li>・新人事制度の一環として、研究員を対象に裁量労働制を導入し、研究業務の更なる円滑な遂行を図った。</li> <li>・評価委員会の指摘を踏まえ、新人事制度等についての職員意識調査を実施し、能力開発の施策の充実に反映した。</li> </ul> <p>平成17年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・18年度からの処遇反映を念頭に、より厳密な評価を行い精度の向上に努めた。</li> <li>・評価委員会の指摘を踏まえ、職員個々人のモチベーションを新人事制度の評価面接時に把握し、適宜フォローアップを行った。</li> </ul> <p>平成18年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・17年度評価結果を18年度賞与に反映した。</li> <li>・これまでの新人事制度運用実績を踏まえ、制度内容に対する職員意識調査を実施し、制度内容の問題点を把握した。</li> </ul>	A 3.58	A 3.73	A 3.82	B 3.00	A 3.53

## ハ 人員の抑制

法人発足以降、常勤嘱託やアルバイト等非常勤職員の抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員による対応とすることで総数の抑制を図った。

## 二 職員の専門的な資質の向上

新人事制度と連携して策定した「能力開発基本計画」や職員意識調査結果等を踏まえ、職員の専門的な資質の向上のための制度の創設や施策の充実を図った。

平成15年度

・リサーチ職の専門能力の向上を目的とした「休職留学制度」を創設し、公募及び厳正な審査を経て一橋大学大学院への1名の派遣を決定した。(平成17年度に修士号を取得)

平成16年度

・夜間社会人大学院での就学を支援する「社会人大学院就学支援制度」を創設した。  
・事務職員の専門能力向上を目的に、法政大学社会人大学院との間で職員推薦派遣制度を創設し、応募者3名の中から論文審査等を経てリサーチ職1名の派遣を決定した。

平成17年度

・「研究員のインプットの機会の提供が必要」との評価委員会の指摘を踏まえ、大学又は大学院における科目等履修のための就学支援制度を創設した。

・「休職留学制度」に基づき、新たに政策研究大学院大学博士課程へのリサーチ職1名の派遣及び「社会人大学院就学支援制度」に基づき筑波大学社会人大学院へのリサーチ職1名の派遣を決定した。

平成18年度

・「休職留学制度」及び「社会人大学就学支援制度」を引き続き運用し、職員の能力開発支援強化を図った。

・「社会人大学院就学支援制度」に基づき、新たにリサーチ職2名の大学院博士課程への派遣を決定するとともに、法政大学社会人大学院で就学した職員の調査活動成果がマスコミ等で大きく活用されるなど、その育成は確実に進んでいる。

・職員の人権意識の向上のため、昨今社会問題化しつつある「パワーハラスメント」について独自のパンフレットを作成・配布し、意識啓発を行った。

**ホ 給与水準の見直し**

機構事務職の給与について、中期目標期間中に国家公務員と実質的に均衡させることを目的に、平成15年度より労使双方で協議を進めつつ給与水準の見直しに取り組んだ結果、地域差及び学歴差調整後のラスパイレズ指数はほぼ均衡が図られ、当初の目的を達成した。

○見直し措置

平成15年度

- ・平成15年12月期の期末勤勉手当の支給を国と同月数とした。
- ・通勤手当を6ヵ月定期の価額での支給とした。

平成16年度

- ・平成15年度の措置を継続した上で、新たに以下の措置を実施した。
  - ・事務職本俸の2%削減
  - ・事務職員の定期昇給を停止
  - ・事務職の管理職手当支給率を削減(部課長5%、課長補佐1%をそれぞれ削減)

平成17年度

- ・15、16年度の措置を継続した上で、新たに以下の措置を実施した。
  - ・特別都市手当支給率の削減(6%から4%に2%削減)
  - ・事務職の管理職手当支給率を追加削減(課長補佐についてさらに1%削減)

平成18年度

- ・15～17年度(定期昇給の停止措置を除く)の措置を継続した上で、新たに以下の措置を実施した。
  - ・職員本俸の平均4.8%削減

○ラスパイレズ指数の推移

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
事務職	115.0	106.1	102.8	104.0
研究職	102.8	97.6	97.9	97.7

※国家公務員を100とした場合の指数である。  
 ※地域差及び学歴差調整後の指数である。(平成15年度研究職を除く)

**(2)人員の指標**

期末の常勤職員数を134人とする。  
 (参考)期初の常勤職員数  
140人

**(2)人員の指標**

人員の指標に関する計画は、毎年度の計画の範囲内で対応した。  
 設立当初の常勤職員数 : 140人  
 平成15年度末の常勤職員数: 140人  
 平成16年度末の常勤職員数: 137人  
 平成17年度末の常勤職員数: 135人  
 平成18年度末の常勤職員数: 134人

中期目標	中期計画	中期目標期間(平成15年度～18年度)の実績報告	事業年度評価結果				最終評価 期間の評価						
			H15	H16	H17	H18							
	<p><b>第7 施設・設備に関する計画</b></p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財 源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備</td> <td>278</td> <td>施設整備 費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額 (百万円)	財 源	(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備 費補助金	<p><b>第7 施設・設備に関する計画</b></p> <p>○法人本部及び労働大学校について、施設・設備等の維持・管理及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。実施に当っては、一般競争入札の導入により経費の節減を図った。</p> <p>平成15年度 施設・設備の改修、更新等はなし(計画通り)</p> <p>平成16年度 契約額 81,244千円(対予定価格比2.70%減)</p> <p>平成17年度 契約額 87,189千円( " 0.64%減)</p> <p>平成18年度 契約額 86,572千円( " 10.39%減)</p>	B 3.00	B 3.09	B 3.00	B 3.00	B 3.02
施設・整備の内容	予定額 (百万円)	財 源											
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備 費補助金											

中期目標	中期計画
<p style="text-align: right;">(別紙)</p> <p>【労働政策の課題に係る調査研究テーマ】</p> <p>①失業の地域構造分析  ②労働条件決定システムの再構築  ③我が国における雇用戦略  ④多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット  ⑤企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析  ⑥職業能力開発に関する労働市場の基盤整備  ⑦仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築  ⑧総合的な職業情報データベースの開発  ⑨ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援</p>	<p style="text-align: right;">別紙1</p> <p>【中期目標期間中のプロジェクト研究】</p> <p>①「失業の地域構造分析に関する研究」  ・失業構造の地域間格差を生み出す要因の分析を通じて、各地域の特性を踏まえ、産業政策等の在り方を含めた雇用・失業情勢の改善策を提言  (担当部門)労働経済分析部門</p> <p>②「労働条件決定システムの再構築に関する研究」  ・派遣、パート等就業形態の多様化や労働組合の組織率の低下を踏まえ、雇用の多様化等のもとの新たな労働条件決定システムを提言  (担当部門)労使関係・労働法部門</p> <p>③「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」  ・高失業を背景にOECDやEUが打ち出した雇用戦略のヨーロッパ各国での実施状況や政策効果を分析し、我が国の社会や労働市場構造に合った雇用戦略プランを提言  (担当部門)雇用戦略部門</p> <p>④「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」  ・SOHO、テレワークなど従来見られなかった多様な働き方をする者の就業環境やセーフティネットの在り方を提言  (担当部門)労働条件・就業環境部門</p> <p>⑤「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」  ・企業経営の変化等の中で、労働者の能力が最大限に発揮され、かつ、公平性の高い雇用管理の在り方についての研究  (担当部門)企業と雇用部門</p> <p>⑥「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」  ・技術革新の急速化や国際競争の激化に伴う人材ニーズの変化に対応した人材育成システムの在り方についての研究  (担当部門)人材育成部門</p> <p>⑦「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」  ・労働者が仕事と生活のバランスを取れ、いろいろなことに挑戦し、可能性を追求することができる社会システムの構築に向けての研究  (担当部門)仕事と生活部門</p> <p>⑧「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」  ・各職業の職務分析や必要な知識、資格等の分析、体系化による、職業選択・職業指導等を支援する情報基盤となる職業情報データベースの開発にかかる研究  (担当部門)職務・キャリア分析担当</p> <p>⑨「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」  ・ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援のための新たなカウンセリング技法や、就職活動を効果的に行うための適職探索支援の技法等について研究  (担当部門)職業相談・就職支援担当</p>