

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績															
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</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>(イ) プロジェクト研究 中期目標第3の1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、別紙のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>(ロ) 個別研究 労働政策研究に対する行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズを広く把握し、機構において実施することが必要と判断した「個別研究」について、研究の趣旨・目的、概要・必要性等を記載した研究計画を作成し、計画的に実施する。 平成18年度は、</p> <p>① 労働市場の構造変化への対応 ② 多様で柔軟な働き方への対応</p> <p>を重点課題とし、別紙の36のテーマ（プロジェクト研究（再掲）を除く）について個別研究を実施する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 調査研究の実施 中長期的な労働政策の課題に対応する調査研究テーマに係る9件のプロジェクト研究及び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36件の個別研究を実施した。 また、年度途中においては、研究員に対して進捗状況のヒアリング（10月、3月）を行い、研究計画の見直しを適宜行った。</p> <div data-bbox="1626 884 2843 1549" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>分類・期間からみた平成18年度研究テーマ本数</caption> <thead> <tr> <th>研究テーマの種類</th> <th>本数</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>プロジェクト研究</td> <td>9</td> <td>毎年度中間とりまとめ。18年度最終報告。</td> </tr> <tr> <td>平成18年度厚生労働省要請に基づく個別研究</td> <td>12</td> <td>一部は19年度までの2カ年計画</td> </tr> <tr> <td>18年度途中要請</td> <td>2</td> <td>18年にとりまとめ。</td> </tr> <tr> <td>JILPT設定個別研究</td> <td>22</td> <td>18年度とりまとめ。</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>(イ) テーマ設定</p> <p>○ 平成18年度の研究テーマの策定においては、機構自らが設定した研究テーマ素案に加え、厚生労働省の要請等に基づいて、研究テーマの原案を作成した。その後、「研究テーマ設定会議」を開催し、労使の意見を聴いたほか、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議において、学識経験者等の意見を聴くなど、各方面からのニーズ、意見を念頭に、研究テーマを決定した。</p> <p>○ 第2期中期計画の見直し検討の結果、平成19年度の研究テーマにおいては、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した。そのため、プロジェクト研究については、研究内容がより一層政策に資するものとなるよ</p>	研究テーマの種類	本数	備考	プロジェクト研究	9	毎年度中間とりまとめ。18年度最終報告。	平成18年度厚生労働省要請に基づく個別研究	12	一部は19年度までの2カ年計画	18年度途中要請	2	18年にとりまとめ。	JILPT設定個別研究	22	18年度とりまとめ。
研究テーマの種類	本数	備考																
プロジェクト研究	9	毎年度中間とりまとめ。18年度最終報告。																
平成18年度厚生労働省要請に基づく個別研究	12	一部は19年度までの2カ年計画																
18年度途中要請	2	18年にとりまとめ。																
JILPT設定個別研究	22	18年度とりまとめ。																

う、2月、3月の期間を通じて、厚生労働省と意見交換を実施し、認識の共有化を図った。

(ロ) 研究の実施と成果

各研究テーマについては、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（10月、3月実施）を行い、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。平成18年度の研究計画の作成にあたっては、最終報告書の完成に向けた「最終報告書企画書」を添えるように様式変更を行った。当該企画書の中で「最終報告書のねらい、目的」を明確化することにより質の高さを確保できるように工夫した。

このような取組みの結果、平成18年度は、45件の研究テーマ（厚生労働省からの年度途中要請2件を含む）が計画され、ほぼ研究計画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。

(資料1参照)

特に、職業とキャリアに関する情報システム「キャリアマトリックス」は、9月に一般公開されて以来、膨大なアクセス件数があり、また厚生労働省の「ハローワークインターネットサービス」や「若者の人間力を高めるための国民運動」にキャリアマトリックスのバナーが掲載される等、大きな反響があった。

また、プロジェクト研究については、平成17年度に中間報告がとりまとめられ、これについて厚生労働省に対して評価アンケート調査を実施し、「最終報告書に向けて期待する点」を聴取した。18年度の最終のとりまとめ段階においては、これを反映させた上で最終的な報告書の作成を行った。

(ハ) 政策に資する質の高い成果の確保

調査研究成果は各般の政策の企画立案に活用されているだけでなく、労働経済白書等の専門図書への引用数が523件（前年度398件）、研究員の審議会等への参画や議員・行政へのレクチャーが78件（前年度58件）を数えるなど、高い業績を上げた前年度を更に上回り、政策の企画立案、政策研究の発展、政策議論の活性化等に貢献した。

①労働政策の企画立案等における活用実績（行政官アンケート）51件（前年度66件）

厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいて、45課室が機構の成果物を活用したことがあると回答し、法令等の制定・改正等の参考資料、新規施策検討の参考、審議会・研究会の参考などに活用したものと、報告書等の研究成果だけでも51件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば61件）が上げられるなど、機構の研究成果物が労働政策の企画立案等に広く活用されている。（資料2参照）

(活用例)

- ・報告書No. 34『正社員とパートタイマーの均衡処遇』
－労働政策審議会雇用均等分科会に配布した参考資料に引用した。
- ・報告書No. 39『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』
－労働政策審議会労働条件分科会にて、労働契約法案作成の際の検討資料として活用した。
－首相官邸へのフランスの解雇法制に関するレク資料作成時に参考資料として活用した。
- ・調査シリーズNo. 5『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査』
－労働政策審議会労働条件分科会への配布資料として活用した。
- ・報告書No. 22『日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析』
－労働政策審議会労働条件分科会の参考資料として活用した。
－国会答弁において、労働者の長時間労働の実態についての質問に対する回答の添付資料として活用した。
- ・報告書No. 36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』
－労働政策審議会等の検討資料として活用した。
－労働基準法等の一部を改正する法律案作成への参考資料として活用した。

- ②研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況 523件（前年度398件）
- ・平成18年版労働経済白書への引用 6件
 - －調査シリーズNo.20『働き方の現状と意識に関するアンケート』
 - －旧法人成果『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』
 - －旧法人成果『企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査』
 - －調査シリーズNo.12『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』
 - －旧法人成果『大都市の若者の就業行動と意識 - 広がるフリーター経験と共感 - 』調査研究報告書No.146
 - －労働政策研究報告No.61『現代日本企業の人材マネジメント・プロジェクト研究 企業の経営戦略と人事処遇制度等に関する総合的分析 - 中間とりまとめ』
 - ・審議会・研究会の報告書への引用 29件
 - －「成長力底上げ戦略構想チーム」第2回資料における引用 3件（労働政策研究報告書No.1『諸外国の若年就業支援政策の展開-ドイツとアメリカを中心に-』、労働政策研究報告書No.3『先進諸国の雇用戦略に関する研究』、旧法人成果『諸外国の若年就業支援政策の展開-イギリスとスウェーデンを中心に-』）
 - －「経済財政諮問会議」資料に引用 4件（川崎前厚生労働大臣へのプレゼン用資料に『我が国における雇用戦略のあり方に関する研究』が引用、労働市場改革専門調査会への提出用資料に資料シリーズNo.14『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究』、労働政策研究報告書No.75『働き方の多様化とセーフティネット - 能力開発とワークライフバランスに着目して - 』、プロジェクト研究報告書『これからの雇用戦略』が引用）
 - －「中央教育審議会生涯学習分科会」参考資料に引用 2件（労働政策研究報告書No.6『移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査 - 』、労働政策研究報告書No.35『若者就業支援の現状と課題 - イギリスにおける支援の展開と日本の若者の分析から - 』）
 - －経済産業省「人材マネジメントに関する研究会」報告書に引用 5件（労働政策研究報告書No.33『変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略』、労働政策研究報告書No.34『パートタイマーと正社員の均衡処遇』、労働政策研究報告書No.40『成果主義と働くことの満足度』、調査シリーズNo.1『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』、プロジェクト研究報告書『企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析』）
 - －厚生労働省労働政策審議会等への配布資料への引用等 15件
 - ・その他の白書への引用 14件
 - 平成17年度ものづくり基盤技術の振興施策（第164回国会提出資料）への引用 3件（調査シリーズNo.1『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』、資料シリーズNo.13『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』、調査シリーズNo.12『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』）
 - 平成18年版国民生活白書（内閣府）への引用 6件（調査シリーズNo.3『第二新卒者の採用実態調査』、動向調査『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』、旧法人成果『日欧の大学と職業 - 高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果（2001年）』、旧法人成果『育児休業制度に関する調査研究報告書 女性の仕事と家庭生活に関する研究調査結果を中心に』調査研究報告書、資料シリーズNo.8『少子化問題の現状と政策課題 - ワークライフバランス普及拡大に向けて - 』、平成16年度記者発表『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査』）
 - 平成18年版中小企業白書（中小企業庁）への引用 1件（労働政策研究報告書No.35『若者就業支援の現状と課題 - イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から - 』）
 - 平成18年版経済財政白書（内閣府）への引用 1件（調査シリーズNo.12『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』）
 - 平成18年少子化社会白書（内閣府）への引用 1件（旧法人成果『育児休業制度に関する調査研究報告書 - 女性の仕事と家庭生活に関

			<p>する研究調査を中心に - 人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』調査研究報告書No. 157)</p> <p>平成18年通商白書（経済産業省）への引用 2件 （調査シリーズNo. 12『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』、資料シリーズNo. 6『労働力需給の推計－労働需給モデル（2004年版）による将来推計－』</p> <p>・専門図書等での調査研究成果掲載引用（研究雑誌の文献目録による） 474件 （専門図書190件、専門誌130件、紀要72件、政府・国会雑誌7件、政府等以外の報告書11件、政府関係機関（独法等）の報告書24件、政府関係機関の雑誌15件、学会誌15件、その他10件）</p> <p>③審議会等への参画等 78件(前年度58件) ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 61件（詳細は後掲） ・行政・政党・議会・議員に対する説明、情報提供問合せ対応等 17件（詳細は後掲）</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> 研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。 研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。 必要に応じて、研究計画の見直しが適宜行われているか。 各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。 政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマの策定は、厚生労働省からの要請を反映させるとともに、労使・学識経験者の意見を踏まえながら行っている。19年度のプロジェク研究については、2～3月に厚生労働省と緊密な意見交換を行った。 個々の研究テーマごとに、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。また、18年度プロジェクト研究については、最終報告書の質を確保するため、研究計画書の作成にあたって「最終報告書企画書」を添えるように様式変更を行った。 調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（10月、3月実施）を行い、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。 平成18年度の研究テーマは、45テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施された。特に、プロジェクト研究については、質の高い最終報告の完成のために、厚生労働省に対して、17年度にとりまとめた中間報告書についての評価アンケート調査を実施し、「最終報告書に向けて期待する点」を聴取した。18年度の最終報告作成にあたっては、このアンケート結果を反映させた。 厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいて、45課室が機構の成果物を活用したことがあると回答し、調査研究成果だけで51件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば61件）が法令等の制定・改正、新規施策の検討、審議会、研究会の資料などに活用されたとの回答を得るなど、数多くの研究成果が労働政策の企画立案等に役立っている。 労働経済白書、通商白書、国民生活白書等の白書や厚生労働省の研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果の数は、前年度（398件）を大きく上回る523件に上り、政策の企画立案や実施、政策研究の推進において大きな役割を果たしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 理事長をトップに研究計画ヒアリングに基づいて適宜研究計画の見直しを行った。 行政官アンケートで51件の活用実績があった。 研究実績の行政等における引用が前年度398件に対して523件あった。 機構の根幹である調査研究につき、確実に上回っている。業務効率化を進める中での政策に資する質の高い研究の実現は高く評価されるべきである。 「調査研究の実施は活発に行われ、成果の行政他への引用も大に行われた」と判断する。 社会的ニーズに敏感に対応して成果を上げたと認められる。 労働政策に資するという基準で計画を立てているという意味で評価できる。 新聞等で、研究結果が取り上げられているものが、目につく。 正社員とパートタイマーの均衡処遇、諸外国の労働契約法制、諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制など、タイムリーなテーマにつき、適切な調査研究を行った。 研究テーマ設定会議で適切にテーマを設定した。 制度改正ラッシュの中で、意識して貢献する内容の研究を行った。 白書への引用が大きく前年度を上回った。 件数はたしかに多いが、このくらいのことをやって当然のことである。 長期テーマ策定に一層の工夫をお願いしたい。社会・経済のトレンドをにらんだ中長期の先駆的な研究も必要と思料。全体のどれくらいこれに割くかは別途検討してもらいたい。 非常に質の高い研究が実施されているが、ハードすぎないかが心配である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ロ 調査研究の実施体制</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>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が中心となって、単独で、又は研究チー</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ロ 調査研究の実施体制</p> <p>① プロジェクト研究 ・上記の9つのプロジェクト研究を機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。 ・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上記イ(イ)のとおり設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門に、リーダーとして、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おく。</p> <p>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が中心となって、単独で、又は研究チームを組織</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ロ 調査研究の実施体制</p> <p>(イ) 研究の実施体制（資料3参照） ○プロジェクト研究に対応した9つの研究部門を設け、各研究員の専門性に配慮した配置を行うとともに、リーダーとして統括研究員を配置した研究体制としている。 ○それぞれの研究部門には、優れた外部の学識者、計15名を特別研究員として配置している。 ○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、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ている。 ○研究成果のとりまとめ段階で研究発表会を実施することにより、スケルトンの発表と意見交換を経て内容のブラッシュアップができる体制としている。 ○研究業務マニュアルに基づいた業務運営により、研究員が不慣れな経理関係業務が適切に運用され、研究活動のより効率的な実施が図られている。 ○全てのプロジェクト研究について、プロジェクト研究の成果のとりまとめに向け、厚生労働省サイドの連絡担当責任者と意見交換を行うなど、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を堅持している。 ○調査研究の実施に当たり遵守すべき事項をまとめた「調査等倫理要綱」に基づき、調査研究活動に取り組んでいる。</p> <p>(ロ) 研究ニーズの把握・シーズの発見 平成18年度までは、研究計画策定に向けて、研究テーマ設定部会等を開催するなど、行政・労使、学識経験者、国民各層のニーズを広く把握し、調査研究のシーズの発見・発掘に努めていたが（資料4参照）、平成19年4月より始まった第2期中期計画においては、プロジェクト研究の他には厚生労働省からの要請に基づく課題研究のみを実施することとされたため、厚生労働省との意見交換を行い、研究テーマの決定及び研究計画の立案に反映させた。 ○19年度プロジェクト研究について以下のとおり厚生労働省と意見交換を実施した。 ・「次期プロジェクト研究 能力開発局との意見交換会」（10月2日開催） ・「次期プロジェクト研究 労政担当参事官室との意見交換」（2月16日、4月16日開催） ・「次期プロジェクト研究 職業安定局首席職業指導官室との意見交換」（2月19日、4月5日開催） ・「次期プロジェクト研究 職業安定局地域雇用対策室との意見交換」（2月20日、4月13日開催） ・「次期プロジェクト研究 職業能力開発局基盤整備室との意見交換」（2月20日、4月9日開催） ・「次期プロジェクト研究 雇用均等児童家庭局職業家庭両立課との意見交換」（2月21</p>

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。

ハ 他の政策研究機関等との連携

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。

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。

ハ 他の政策研究機関等との連携

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。

- 国内の政策研究機関等との間で機関同士の話し合いの場を持つなど、共同研究の実施に向けた調整・提案を積極的に行い、連携を図る。
- 海外の政策研究機関等とは、国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資することを目的に、共通テーマに基づく研究、特定分野における各国研究者との研究会議等を通じて共同研究に取り組む

一 内外の他の政策研究機関等との共同研究を4件以上実施する。

日、4月9日)開催

- ・「次期プロジェクト研究 職業安定局雇用政策課、高齢・障害者雇用対策部企画課との意見交換」(2月26日、4月17日開催)
- ・「次期プロジェクト研究 労働基準局との意見交換」(3月1日、4月5日開催)

- 19年度の課題研究については、4月、5月中に厚生労働省関係部局と意見交換を実施した。
- 研究テーマに関する国民のニーズを葉書アンケートを通じて把握し、研究テーマ策定等に関する厚生労働省との意見交換の場において反映させることとしている。
- 19年度の研究テーマについては、研究計画案を作成し、5月8日、10日、14日、6月4日に、理事長をトップとしたヒアリングを行い、遅滞なく機構のホームページに掲出している。特に機構の研究テーマが視覚的にイメージできるように整理された研究テーマ体系図を掲出している。(資料5参照)

(ハ) 行政への機動的対応

平成18年度研究計画(同年3月策定)により、各研究員の活動予定は既に計画されていたところであるが、厚生労働省から年度途中に要請された2件(前年度実績6件)の研究について、既存の研究計画と調整を図り、年度当初の研究計画を見直して、適切な研究担当者を迅速に配置することにより、緊急の政策課題に対して組織として積極的に対応した。

18年度途中に要請された調査研究は以下の2件である。

- ・企業における留学生採用の実態及び企業の意識に関する調査
- ・諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究

両者とも3月中に集計データ、あるいはとりまとめ原稿を要請元に提供した。

ハ 他の政策研究機関等との連携

他の政策研究機関等と連携し、年度計画(4件以上)を上回る8件(前年度実績6件)の共同研究を実施した。

(イ) 国内研究機関との連携

- 国内の研究機関との初の共同研究として、「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」を日本キャリア教育学会と共同で行った(7月14日覚書)。
- 研究上の必要性に基づき、適宜外部研究者等の研究参加を求めて研究を実施した。平成18年度に実施した調査研究のうち、他機関の研究者・実務家(特別研究員を除く)が参加した研究は39テーマ、参加者数は176人(前年度23テーマ、参加者数130人)であった。

(ロ) 海外研究機関との共同研究

年度計画を上回る下記の7件(前年度実績6件)の共同研究を実施した。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た。

研究成果は、海外の研究者の活用を勘案し必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図っている。ホームページで公表している共同研究の成果には2万2000件以上のアクセスがあった(前年度1万5000件)。

①「労働市場に関する日豪比較研究」

規制緩和を基調とする労働市場改革を通じて低い失業率を実現したオーストラリアとわ

が国の労働市場を比較検討することにより、政策的な示唆を得ることを目的に、オーストラリア国立大学(ANU)豪日研究センターと18年度から2年計画で共同研究を実施した。18年度においては、①少子高齢対策、②労働の非正規化、③貿易と労働市場、④技術革新と雇用のミスマッチ、⑤経済改革と所得格差、⑥公的部門改革と労働市場、⑦若年労働者の非正規化問題、などの比較研究する課題を設定、日豪双方が各課題ごとに担当研究者を決め、比較研究に向けた検討を重ねた。研究成果は19年度にとりまとめる予定。

②「賃金制度に関する日韓共同研究」

「企業と雇用」に関するプロジェクト研究に資することを目的に、日韓两国において企業への導入が相次いでいるにもかかわらずその実態が必ずしも明らかではない「成果主義的な賃金制度」に関する比較研究を韓国労働研究院(KLI)と共同で実施した。本共同研究は18年度から2カ年計画で開始し、18年度においては業種、従業員規模などの点で比較可能な調査対象企業を選定し、同一調査項目によりそれぞれ自国企業のヒヤリング調査を実施した後、調査結果を持ち寄って検討を重ねた。当機構の調査結果は簡易な報告書にとりまとめた。比較研究の最終報告書は19年度にとりまとめる予定。

③「日・米・独・韓・豪5カ国研究機関共同研究」

「自動車産業の労使関係」をテーマに実施。この共同研究では各研究機関が共通の手法に基づいて自国の状況を調査し、その成果を研究会議で比較検討する方法を採用、18年度は各参加者が自国の状況について実施した調査結果を連絡を取り合いながらとりまとめた。当機構の日本に関する調査結果は報告書として刊行した(再掲)。各国の調査結果をまとめた報告書(英文)の刊行は19年度に行う。

④「日韓ワークショップ」

韓国労働研究院(KLI)と、「最近の人的資源管理の現状と課題：日韓比較」をテーマに6月1日、東京で開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文(機構研究員の分は2本)をホームページに掲載した。機構研究員の発表論文は韓国語に翻訳されてKLIのホームページでも公表された。

⑤「日中韓ワークショップ」

中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)と「経済成長と雇用におけるパラダイムの変化」をテーマに10月26日、韓国で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文(機構研究員は2本、計6本)を報告書にとりまとめ、ホームページに掲載した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてCALSS、KLIの各ホームページでも公表されている。

⑥「アジアにおける人の移動と労働市場」に関する研究ワークショップ

韓国、台湾、シンガポール、イギリス、フランス、ドイツの6カ国およびOECD、ILOの専門家を招いて東京で3月16日に実施。ワークショップでは日本の外国人労働者政策を検討する上において不足しているといわれる「外国人労働者受け入れ後の国内における管理体制とその実態」に関する外国人労働者受入国の情報収集を目的に、各国およびOECD、ILOの専門家が報告、今後の政策展開のあり方について討議した。ワークショップの討議結果はホームページで公表した。また一般参加者アンケートで「有益度」を聞いたところ、96.8%(前年度94%)が有益とする高い評価を得た。

参加者アンケート		()内は平成17年度
1 大変有益である	71.0%・22件	(50.0%・16件)
2 有益である	25.8%・8件	(43.8%・14件)
3 有益でない	3.2%・1件	(0.0%・0件)
4 全く有益でない	0.0%・0件	(0.0%・0件)
・ 無回答	0.0%・0件	(6.2%・2件)
	100.0%・31件	(100.0%・32件)

			<p>⑦「国際比較労働問題研究セミナー」 わが国の若年者雇用促進政策の望ましい政策的対応へのインプリケーションを探ることを目的に、「先進諸国における低学歴層（早く学校から離れた）の若者への就業支援政策」を具体的なテーマとして、米、英、仏、スウェーデン、豪、韓国の各国より研究者等を招き、当機構の研究者および外部の研究者、政策担当者等を交えて2月26～27日、東京で実施した。この比較研究では、(1)学校における移行支援、(2)企業における就業支援・職業訓練、(3)移行支援のための労働市場政策、について、各国の研究者が自国の支援策、その実施状況と評価に関する研究成果を報告、議論を行った。研究成果は、各国の提出論文を印刷物、ホームページで公表するとともに、機構の若年者雇用対策研究の基礎資料として活用することになっている。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評価： A	評価： A
<ul style="list-style-type: none"> 調査研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。 行政、労使など国民各層のニーズを広く把握した上で、調査研究のシーズの発見・発掘を適切に行っているか。 内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究を中心に、統括研究員をリーダーとし適切な内部研究者を配置した研究体制を敷くとともに、関連する研究領域に係る外部の学識経験者を、指導的な役割を担う特別研究員に委嘱して全ての部門に配置することで、プロジェクト研究を始めとする研究活動全般を効果的に推進した。 プロジェクト研究については、厚生労働省側と意見交換を実施し、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を堅持している。19年度プロジェクト研究については、厚生労働省と緊密に意見交換を行った(18年10月～19年4月)。 18年度研究計画により、各研究員の活動予定は既に計画されていたところであるが、厚生労働省からの年度途中の緊急要請については、既存の研究計画との調整を図り迅速に対応した結果、2テーマについて研究を行った。 研究テーマに関するニーズを葉書アンケートを通じて把握し、研究員等に対して提供するとともに、19年度研究テーマの策定に関する厚生労働省との協議に際して活用した。 国内の研究機関との初の共同研究として、「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」を日本キャリア教育学会と共同で行った。研究の実施に当たっては、必要に応じて他機関の研究者・実務家の研究参加を積極的に進め、前年度より46人多い176人の参加を得た。 内外の研究機関との共同研究は年度計画(4件以上)を上回る8件(前年度実績6件)を行った。 海外研究機関との共同研究は、現実的な政策課題をテーマとし、課題に応じた多様な形態によって実施した。また既存の研究成果、機構のプロジェクト研究等との有機的連携、相互補完性を重視して研究を進めた。この結果、ホームページで公表した海外研究機関との共同研究の成果に対して前年度の約1.5倍の2万2000件を超えるアクセスがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> 統括研究員をリーダーとする適切な研究体制を敷いた。 行政に対して機動的対応を行った。 国内及び海外研究機関と共同研究を行った。 労働政策に関する質の高い研究を実施しつつ、要請研究にも応えるなど、さらには国内外の研究機関との連携も強化しており、実施体制についての目標達成を高く達成している。 海外との関係が今後益々大切になると思う。絞り込んだ効率的な共同研究が必要である。 機構の存在・機能を高度に維持するためにも引き続き体制の強化を期待する。 「調査研究の実施体制はキャリア教育等との連携、海外との共同研究、ニーズへの柔軟な対応等、目標を大きく上回っている」と判断する。 海外研究機関との共同研究成果に対して2万2000件を超えるアクセスがあったことは、評価できる。 研究分野についての対応は、良くされている。 リーダーの能力アップの研修が必要ではないか。 海外研究機関との共同研究を多数行い、その成果に対して多くのホームページアクセス件数を記録した。 研究発表会の実施により、スケルトンの発表と意見交換を行い、ブラッシュアップできる体制を整えた。 精力的に活動している。 ほぼ計画通り進んでいると評価する。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																		
<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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ニ 調査研究のとりまとめ 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。</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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ニ 調査研究のとりまとめ</p> <p>① 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 調査研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ、研究双書及びディスカッション・ペーパー等としてとりまとめる。</p> <p>② とりまとめた研究成果については、中期目標の達成に向け、内部評価を経て、リサーチアドバイザーによる厳正な外部評価を受け、政策的視点から高い評価を得ることをめざす。</p> <p>一 ①のうち、<u>10件以上</u>の成果について、外部評価による総合評価で優秀であるとの評価を得ることをめざす。</p> <p>③ 中期目標の達成に向け、調査研究成果を活用し、関連専門誌への論文掲載を促進する。</p> <p>一 関連専門誌等への論文掲載を<u>27件以上</u>とすることをめざし、そのうち、<u>3件以上</u>は査読を経ることを掲載の条件とする雑誌等への掲載であることをめざす。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>ニ 調査研究のとりまとめ 研究成果の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ている。</p> <p>(研究成果とりまとめの流れ) 所内研究発表会（スケルトンによる）の開催 → 内部又は外部の研究者によるレビュー → レビュー指摘事項に留意した修正 → 内容確定 → 内部評価 → 外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）</p> <p>(イ) 研究成果のとりまとめ 平成18年度にとりまとめた研究成果は76件（前年度実績77件）となった。平成15年度から平成18年度までの合計では250件となった。</p> <table border="1" data-bbox="1822 1104 2549 1661"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済み件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>29(29)</td> </tr> <tr> <td>労働政策研究報告書(L)</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>ディスカッション・ペーパー</td> <td>7(7)</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>12(3)</td> </tr> <tr> <td>その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>国際研究会議提出論文</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>76</td> </tr> </tbody> </table> <p>※()内の数値は外部評価を受けた件数</p> <p>(ロ) 研究成果の評価 ○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー等について、内部評価及び外部評価を実施した。 内部評価は、内部評価委員会において、機構内の評価者（1件につき2名）の評価、研究担当者のリプライを考慮して、評価を決定した。</p>	成果物	公表済み件数	労働政策研究報告書	29(29)	労働政策研究報告書(L)	0	労働政策レポート	0	ディスカッション・ペーパー	7(7)	研究開発成果物	12(3)	その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	22	国際研究会議提出論文	6	計	76
成果物	公表済み件数																				
労働政策研究報告書	29(29)																				
労働政策研究報告書(L)	0																				
労働政策レポート	0																				
ディスカッション・ペーパー	7(7)																				
研究開発成果物	12(3)																				
その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	22																				
国際研究会議提出論文	6																				
計	76																				

外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を持つ外部専門家（1件につき2名）の評価によって決定した。

外部評価結果は、評価対象として評価を受けた39件の成果のうち35件がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（10件以上）を上回った（前年度は評価対象43件のうち31件がA）。また、中期計画の目標「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30件以上」についても大きく上回った。（資料6参照）

	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計
内部評価結果	3	29	7	1	0	40
外部評価結果	1	34	4	0	0	39

※ とりまとめ76件のうち、36件を除き内部評価を行い、C評価を除く39件が外部評価を受けた。

○ 以下の研究成果物の外部評価において、学識経験者に加え、実務家の協力を得て評価を行った。

- ・報告書No.79『若年者就職支援の取り組みと方向-支援モデルと望まれる支援者像-』：(株)アドバンテッジリスクマネジメント顧問
- ・報告書No.87『中学生、高校生の職業レディネスの発達-職業レディネス・テスト標準化調査の分析を通して-』：全国高等学校進路指導協議会事務局長
- ・ディスカッションペーパー07-02『日本の労働組合は役に立っているのか？-組合効果の計測-』：連合副事務局長

○ 労働政策の企画立案に資するという目的に対する直接的な評価に近づけるため、外部評価において「研究成果・結果の有益度」、「政策及び政策議論活性化への貢献度」といった視点別評価を活用した。その結果、「結果の有益度」は70.5%（前年度74.5%）、「政策への貢献度」は67.1%（前年度72.0%）がA（優秀）以上との評価を受けた。

視点別評価（全39件）

項目	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	合計	S+A/合計
結果の有益度	13	42	20	3	0	78	70.5%
政策への貢献度	4	47	24	1	0	76	67.1%

（1件を2名の委員が評価を行うため、件数合計は78となる。なお「政策への貢献度」無記入2件）

4%）、「政策への貢献度」は67.1%（前年度72.0%）がA（優秀）以上との評価を受けた。

（ハ）関連専門誌等への論文掲載等

関連専門誌等に論文66件を発表した。うち17件は査読付の専門雑誌に掲載された。いずれも年度計画（論文掲載27件うち査読付3件）を大きく上回った。また、中期計画の目標「外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、関連専門誌等への論文掲載を90件以上」についても上回った。

○学会誌・専門誌への論文掲載 66件（うち学会誌20）（前年度34件、学会誌13件）
うち査読あり 17件（前年度10件）

（『日本労働研究雑誌』6件、『Works Review 創刊号』（リクルートワークス研究所）、『産業カウンセリング研究Vol.9 No.1』（日本産業カウンセリング学会）、『Japan Focus』（インターネット上“Japan Focus”への掲載）、『The World Bank』、『社会政策における福祉と就労』（社会政策学会）、『社会福祉研究 第97号』（鉄道弘済会）、『応用地域学研究 第11号』（応用地域学会）、『International Journal of Japanese Sociology』、『Japanese Jou

rnal for Research on Testing, 2(1)』、『産業・組織心理学研究 第20巻第1号』（産業・組織心理学会）、『「新・日本の経営」その後』（労務理論学会）

○学会発表	36件	(前年度16件)
○一般経済誌等への掲載	92件	(前年度19件)
○外部の書籍への掲載	19件	(前年度9件)

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> 研究成果のとりまとめは所期の目標を達成できる状況にあるか。 調査研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究員の努力により、平成18年度にとりまとめた研究成果は76件となった（前年度実績77件）。 とりまとめた調査研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー等については内部・外部の評価を実施し、外部評価機関（リサーチ・アドバイザー部会）による評価において、39件中35件がA（優秀）以上の評価となり、<u>年度計画（10件以上）を上回った。</u> 関連専門誌への論文掲載は、掲載66件、うち査読付17件となっており、<u>年度計画（27件、うち査読付3件以上）を大きく上回った。</u> 以上により、中期目標及び中期計画の目標を大幅に上回った。 <p><中期目標の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の外部評価を受けた研究成果 278件（目標120件以上） <p><中期計画の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 外部評価により高い評価 121件（目標30件以上） 関連専門誌等への論文掲載 157件（目標90件以上） <ul style="list-style-type: none"> 学問的視点のみに偏ることのないよう、成果物の性格に応じて、実務家の協力を得て評価を行った（㈱アドバンテッジリスクマネジメント顧問、全国高等学校進路指導協議会事務局長、連合副事務局長。） 外部評価において実施している視点別評価の結果によると、「結果の有益度」は70.5%、「政策への貢献度」は67.1%がA（優秀）以上との評価を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> リサーチアドバイザー部会で高い評価を得た。 専門誌に多数の論文を掲載した。 政策研究に対する要請に応えるといっても、信頼性の高い研究でなければならない。その点良好な評価を得ている調査研究の取りまとめは、極めて高く評価すべきである。 「成果の第三者評価等は、目標を大幅に上回る」と判断する。 高い評価を受けている。 評価制度の導入により、より質の高い研究が行われている。 評価の仕方の研究と、評価委員に対しての評価の研修棟が必要とされているのではないか。 関連専門誌への論文掲載が年度計画を大きく上回った。 研究成果が前年度と同様、多数まとめられた。 リサーチアドバイザーの外部評価が中期目標を上回った。 評価結果が高い。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績										
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 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> <p>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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 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> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成</p> <p>① 研究員の業績評価の実施 研究員の業績評価制度を含む人事関連諸制度に基づき評価を行い、評価結果を研究員の処遇等に反映させる。</p> <p>② 中核となる内部研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として、また、常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等の内部非常勤研究員として確保又は育成する。</p> <p>③ 外部人材の活用 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。 また、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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成 (イ) 研究員の業績評価制度 ○研究員の業績評価制度に基づき、平成18年度の業績評価を行った。</p> <p style="text-align: center;">〔評価対象者37名の最終評価の分布〕</p> <table border="1" data-bbox="1685 934 2377 1129"> <thead> <tr> <th>S(最優秀)</th> <th>A(優秀)</th> <th>B(普通)</th> <th>C(要努力)</th> <th>D(不足)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">2.7%</td> <td style="text-align: center;">43.2%</td> <td style="text-align: center;">46.0%</td> <td style="text-align: center;">8.1%</td> <td style="text-align: center;">0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○研究員の業務実績については量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、引き続き「研究活動等自己申告書」、「業績評価面接」等を通じて研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するよう努めた。</p> <p>○研究員の業績評価に関連するデータを収集・記録するため、「研究活動記録システム」を平成16年度より運用しているが、より具体的で確実なデータ作成が行えるようにし、効果的かつ的確な業績評価に結びつけることができるようシステムの改修を行った。</p> <p>○研究員業績評価と調査研究の事業業績との関連 研究員に対する業績評価制度を導入することによって、以下のような効用があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機構における評価基準の最重要評価項目を、研究成果の内容及びとりまとめ状況としたため、新法人の発足以降、研究成果物のとりまとめ件数が飛躍的に増加した。 ・ 評価者が被評価者と個別に面談し、評価結果を下した理由等を説明するなど、きめ細かな対応を行っている。その結果、個々の研究員も評価結果に納得するとともに、今後努力すべき点等をきちんと認識でき、その反省に基づく取組みを推進することから、結果として、機構全体の業績の向上につながっている。 ・ 特に、評価結果がCとなった研究員に対しても、個別面接等において、評価理由をていねいに説明するとともに、19年度における研究活動等評価が十分な成果を上げられるよう積極的な取組みを確認した。 <p>(ロ) 優秀な研究者の確保 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付の採用を積極的に行った。</p> <p>○育成型任期付研究員の採用 定年退職等に伴う研究員の欠員については、全てを任期付研究員により補充するとの方針</p>	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	2.7%	43.2%	46.0%	8.1%	0.0%
S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)									
2.7%	43.2%	46.0%	8.1%	0.0%									

で公募し、採用した。

・平成18年4月1日付採用

2名（労働法研究分野1名、人間科学研究分野1名）

応募者40名について、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）、第2次審査（論文）、第3次審査（研究発表会・面接）を経て決定した。

(ハ) 優秀な研究員の育成

○平成18年度は、任期付研究員9人が執筆した15本の調査研究成果のうち、12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。

○当機構の研究員が（財）進路指導協会主催第55回進路指導研究協議会全国大会において功績賞表彰を受賞した。

○当機構の研究員2名が平成18年度・第7回労働関係論文優秀賞を受賞した。

○前年度に引き続き、当機構の研究員1名が博士号（東京大学大学院（経済学））を取得した。

・学位論文「日本企業の人事戦略についてのマイクロデータを用いた実証研究」

○「研究員の能力開発というインプットの機会を提供していくことも重要である」との認識の下、研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加等を積極的に奨励、支援した。

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実施した。

(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名の特別研究員を委嘱している。

<特別研究員15名の研究参加状況>

特別研究員から、プロジェクト研究を中心として研究方針、論点整理等に関し、外部の専門的立場から助言・指導を得た。

(研究参加状況)

・荒木尚志「労働条件決定システムの再構築に関する研究」

・藤村博之「労働条件決定システムの再構築に関する研究」

・大内伸哉「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」

・佐藤博樹「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」

・樋口美雄「失業の地域構造分析に関する研究」

・大竹文雄「失業の地域構造分析に関する研究」

・諏訪康雄「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」

・鈴木宏昌「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」

・守島基博「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」

・宮本光晴「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」

・今野浩一郎「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」

・石田 浩「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」

・玄田有史「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」

・山下利之「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」

・大根田充男「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」

・特定の研究テーマについて常勤研究員を補完して研究を推進する外部の人材として、客員研究員1名を委嘱し研究への参加を得た。

(研究参加テーマ)

「高齢者のさらなる活用に向けた人事労務管理の要件」

○幅広い外部人材等の活用等

外部研究者等の研究参加は、参加テーマ数、参加者数ともに前年度を上回り、着実に進んだ。また、評価委員会からの「企業の実務家等の参加が望まれる」との指摘も踏まえ、

			<p>引き続き、民間の実務家の研究参加を図り（36名（前年度実績43名）、企業の実務家等に対するヒアリング（187件）を積極的に実施した。政策研究をより効果的に推進するため、研究への政策担当者の参加も促している。</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策担当者の参加 14研究（前年度13研究） <ul style="list-style-type: none"> 研究の実施に政策担当者が参加している研究数（オブザーバー参加を含む）（要請研究6＋プロジェクト研究5＋個別研究2＋ツール開発研究1） 外部研究者及び実務家等が参加している研究テーマ 39テーマ（前年度23テーマ） 外部研究者及び実務家等の研究参加（延べ人数） 176名（前年度148名） <ul style="list-style-type: none"> 大学その他研究機関140名（大学128名、その他研究機関12名） 民間の実務家36名（NPO2名、企業関係12名、高校教員等学校関係者7名、社労士1名、カウンセラー1名、その他13名）（前年度43名） 企業等に対するヒアリング等の実施 合計187件（前年度176件） <ul style="list-style-type: none"> 企業ヒアリング69件、労組ヒアリング35件、教育関係者ヒアリング9件、NPO関係者ヒアリング32件、行政関係者ヒアリング17件、その他25件
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材を幅広く登用するため、特別研究員、客員研究員等の非常勤研究員の任用を積極的に行っているか。 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っているか。 業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 時々に変化する労働政策の課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員15名を特別研究員として委嘱したほか、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研究員である客員研究員として1名を委嘱した。 定年退職等に伴う研究員の欠員は、優秀な人材を確保する観点から、育成型の任期付研究員の採用により補充するとの方針に基づき、厳正な審査を経て新たに平成18年4月1日付で2名を採用した 任期付研究員9人が執筆した15本の調査研究成果のうち、12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は確実に進んでいる。 前年度に引き続き、常勤研究員1名が機構における研究成果に基づいてまとめた論文により、博士号（東京大学大学院経済学博士）を取得した。また、(財)進路指導協会主催第55回進路指導研究協議会全国大会功績賞（1名）、平成18年度第7回労働関係論文優秀賞（2名）を常勤研究員が受賞した。 外部研究者等の研究参加は、参加テーマ数（39：前年度23）、参加者数（176人：前年度148人）ともに前年度を上回り、着実に進んだ。また、評価委員会からの「企業の実務家等の参加が望まれる」との指摘も踏まえ、引き続き、民間の実務家の研究参加図るとともに、企業の実務家等へのヒアリングを積極的に実施した。 研究員の業績評価は、研究成果の内容及びとりまとめ状況を最重要評価項目としていることから、目標管理・業績評価による人事制度を導入以降、研究成果物のとりまとめ件数が飛躍的に増加した。また、個別の面談により評価結果を下した理由等を伝えるなど、きめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得するとともに、今後努力すべき点等を認識でき、結果として、調査研究全体の業績の向上につながっている。 「研究員の能力開発というインプットの機会を提供していくことも重要である」との認識の下、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・学会会議参加等の学会活動に対して積極的な奨励、支援等を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究員の業績評価で良い結果を得た。 優秀な研究者確保のため、任期付研究員と当機構の研究員が活発な研究活動を行った。 若手研究者の育成を高度に実現するためにも、外部の有力な研究者の動員体制は重要であり、そのための努力達成は高く評価される。 機構内外の研究者を有機的に育成する優れたシステムは今後も引き続き維持強化されることを期待する。 「人材の確保については、概して目標に達している」と判断する。 評価が昨年以上に具体的になっていて進捗が認められる。 優秀な人材の確保に成功している。 様々な対応がなされ良い結果を得ている。 今後は、研究者が何に魅力を感じるかに基づいて、重点的に対応が望まれるのではないかと。 高水準の特別研究員をそろえ、専門的立場から助言指導を得た。 任期付研究員の成果が外部評価で高い評価を得た。 常勤研究員が博士号を取得した。 研究員の学会への加入・参加等を奨励した。 労働関係論文優秀賞を常勤研究員が受賞した。 育成＝成果という図式が成り立つか。 高い成果を上げているが、ハードすぎて長期的な育成やモラルの向上が懸念される。研究員の使い捨てにならないよう配慮が必要である。 	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>ロ 適切な研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせる。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。 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>－ 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盛り込む。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>ロ 適切な研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせる。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こととし、厳正な評価を行うため、総合評価諮問会議リサーチアドバイザー部会において、研究成果等に関する外部の第三者による評価を行う。 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>－ 調査研究について、業績評価システムに基づいた評価を行い、研究成果の質的向上を図る。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>ロ 適切な評価の実施 研究成果の評価については、研究業務評価に関する規定や平成16年度に改訂した研究業務マニュアルに基づき、以下のとおり適切に実施している。</p> <p>(イ) 個々の調査研究</p> <p>○事前評価 研究計画の策定過程では、機構内部の調査研究計画調整会議等における検討、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議での検討を経た。 また、個々の研究テーマの具体的な研究計画については、各担当研究部門が作成した原案につき、理事長以下による当初ヒアリングを実施し、検討の上作成した。</p> <p>○中間評価 年度の中間において、理事長以下による研究実施状況に関するヒアリング（中間ヒアリング（10月）及び年度末ヒアリング（3月））を実施した。</p> <p>○研究とりまとめ段階におけるピアレビュー 所内研究発表会において、とりまとめ段階にある全ての研究成果について、スケルトンに基づき発表を行い、所内研究員等の中で議論し、適宜修正を行った。 所内研究発表会後、とりまとめられた研究成果（原稿等）について、内部又は外部の研究者2名によるレビューを実施し、その指摘事項に基づき所要の修正を行った。</p> <p>○研究成果評価 とりまとめた研究成果について、1件につき2名の機構内部の評価者の査読等による5段階の評価結果に基づき、内部評価委員会において内部評価を決定した。 内部評価においてB以上の評価を受けた研究成果について、リサーチ・アドバイザー等の外部の評価者の査読等による5段階の評価結果に基づき、リサーチ・アドバイザー部会において外部評価を決定した。 （10月20日：8件評価実施、3月19日：6件評価実施、6月14日：25件評価実施合計39件）</p> <p>(ロ) 研究事業全体</p> <p>○研究事業総合評価 研究成果の評価に併せてリサーチ・アドバイザー部会において、年度の研究事業全体について、5段階の総合評価を行い、自己評価結果は妥当との評価を得た。（6月14日実施）</p> <p>(ハ) 評価結果の公表</p> <p>○評価結果のホームページでの公表 機構の調査研究成果に対するリサーチ・アドバイザー部会の評価の結果及びその調査研究への反映方法について、機構のホームページに掲出している。</p>

(二) 評価方法等の改善

- 厚生労働省からの要請に基づく要請研究の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するよう評価方式の変更を行った。
- プロジェクト研究については、最終報告書について、厚生労働省に対し評価アンケートを行った。最終報告書の評価結果については以下のように、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。

	非常にそう思う	そう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
プロジェクトの趣旨に沿った成果を出しているか	3	5	0	0
研究成果が政策の企画立案に役立ったか・今後役立つことが期待できるか	4	4	0	0

プロジェクト研究「総合的な職業情報データベースの開発に係る研究」を除いた8研究に対する評価

- 厚生労働省に、プロジェクト研究の研究成果をどのように活用したか、活用する予定があるかについて聞いたところ、例えば、以下の回答があり、研究成果が労働政策の企画立案に多く貢献している。(資料7参照)

- ・「先般成立した『雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律』による新たな制度において、本研究は新制度のそれぞれの類型に応じた効果的な施策を進めるうえで有意義なものとなっている」(失業の地域構造分析に関する研究)
- ・「労働組合法のみならず労働基準法等複数の法制度について、分野横断的に実証分析を行っている点は画期的であり、幅広い視野から集団的労使関係法制のあり方を検討することについて示唆を与えるものとなっている。また、平成19年3月に国会に提出した労働基準法改正法案及び労働契約法案を検討するに当たり、労働政策審議会において本研究の中間報告を参考とした」(労働条件決定システムの再構築に関する研究)
- ・「中長期的観点から、労働者が安心・納得して働きつつ能力を発揮し、経済社会の発展とも調和できる働き方のあるべき姿や、その実現のためにとるべき施策の機軸・方向性について検討をうため、本報告書の『就業促進を基盤とした全員参加型社会の構築』『就業の質と就業インセンティブの向上』『就業能力の強化とキャリア権』の3戦略目標・政策の枠組みを参考とした」(我が国における雇用戦略の在り方に関する研究)
- ・「働き方の多様化が進行している中で、雇用労働者のみならず、自営的就業者についても実態調査等を踏まえて課題等を整理されており、今後の労働政策の検討、推進に有用である」(多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティーネットに関する研究)
- ・「人材管理の一環として行われる評価や処遇に関する企業の仕組みが変化している中で、労働者の納得感を高め、企業側の制度設計者と労働者との認識ギャップを如何に埋めていくかという本報告書の問題意識は、日本型雇用システムの今後を展望していく上で重要な論点となっている」(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)

(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。

ハ 有識者からの評価の調査等

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。

ー 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を中心として、政策的課題の把握・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動の種々の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施する。

ハ 有識者からの評価の調査等

① 有識者を対象とし、機構における調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について、有益度を含むアンケート調査を実施する。

また、報告書の配布にあわせて調査研究成果ごとの有益度等を把握する。

ー 外部の評価・調査機関により、当機構の調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について有益度を調査し、この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。

② 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を中心として、政策的課題の把握・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動の種々の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施する。

ー 行政からの要請に基づく調査研究成果について、要請に沿った成果を出しているか、研究成果が政策の企画立案に役立つか、という観点から評価を受ける。

・「これまで民間教育訓練提供者の組織形態、市場規模等の現状について、情報がほとんどなく、本研究において初めて事実が明らかにされたものもあり、貴重である。また、本研究の中間報告を、第8次能力開発基本計画案策定にあたって活用した」（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）

・「本研究は、少子化対策として現在政府により議論されている『子供と家族を応援する日本』重点戦略策定の中間報告と方向性が一致しており、今後の少子化対策やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の改革の具体的な方策の検討に当たって、非常に有意義なものとなっている」（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）

・「本研究の主な趣旨は、ハローワーク等の現場での活用にあるが、本研究の成果が現場で活かされることにより、今後のハローワークでの職業相談の在り方等に係る企画立案に役立つことが期待される」（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に関する研究）

ハ 有識者からの評価の調査等

(イ) 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果（資料8参照）

○ 有識者を対象とした郵送アンケート調査（3月7日～21日）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443名のうち、「有益である」との回答は95.3%（422名）と前年度（94.8%）に引き続き高い評価を得ており、年度計画（3分の2以上の者から「有益」との評価を得る。）を大きく上回った。

自由記述欄には、「片寄りのない調査」「アンケートは大規模」「多くの調査をしている」「公正である」「バランスのとれた視点」「実態を根底にして展開」「実践面で役立つ」「実用性がある」「最新の情報資料」「時宜を得たテーマ」「新しい現象」といった記述が多く見られることから、調査研究対象の広汎性、適時性、アプローチの不偏性、そして成果の実用性といった点が高く評価されている。一方、有益でないと判断した理由として、少数ではあるが、「視点がズレている」「業務内容とは異なる」等の評価があった。

有識者アンケート／調査研究成果に関する評価（ ）内は平成17年度

1. 有益である	95.3%・422件	(94.8%・380件)
2. 有益でない	1.4%・6件	(2.7%・11件)
・無回答	15件	10件
	443件	(401件)

○ また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査においても、「労働政策研究」情報を利用したことがあると回答した者のうち、95.9%から「有益である」との回答を得、年度計画（3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。）を上回る高い評価を得た。（前年度実績91.8%）

ホームページ利用者アンケート／調査研究活動に関する評価（ ）内は平成17年度

1. 大変有益である	46.6%・34件	(43.5%・37件)
2. 有益である	49.3%・36件	(48.2%・41件)
3. 有益でない	0.0%・0件	(4.7%・4件)
4. 全く有益でない	0.0%・0件	(0.0%・0件)
・無回答	4.1%・3件	(3.5%・3件)
	73件	(85件)

(ロ) 政策担当者との意見交換

○ 要請研究については、政策課題・分析・研究手法について、研究開始前に要請元との意見交換会を実施したほか、要請元の政策担当者に研究会への参加を依頼し、意見交換を行いつ

つ研究活動を進めた。とりまとめた結果については、担当者間で報告のための会議を開くなどにより成果の提供を行ったほか、要請元の担当課室から評価を受けた。

- 評価を実施した要請研究13テーマ（前年度実績13テーマ）全てについて要請に沿った成果を出しているとの評価を得、特にそのうち、「非常に要請に沿った成果を出している」と最も高く評価されたものが10件（前年度6件）にのぼるなど、昨年を上回る高い評価を得た。

	非常にそう 思う	そう思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
要請に沿った成 果を出している か	10 (6)	3 (7)	0 (0)	0 (0)
政策の企画立 案に役立つか (平成17年度は評価 対象は7件)	8 (5)	5 (2)	0 (0)	0 (0)

()は前年度の数字

- また、「研究が政策の企画立案に役立つか」については、評価対象13件全てが労働政策の企画立案に役立つと評価され、そのうち特に8件については、最も高い評価である「企画立案に非常に役立つ」との評価を受けた。
- さらに、要請元評価の際、要請元に研究成果をどのように活用したか、活用する予定があるかについて聞いたところ、例えば、以下の回答があり、研究成果が労働政策の企画立案に多く貢献している。(資料9参照)
 - ・「平成19年度の通常国会に提出を予定しているパート労働者の均衡処遇推進に向けたパートタイム労働法改正法案の検討の際の貴重な材料となっている」(調査シリーズNo.26「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」)
 - ・「日本人が就きたがらない職場の状況について、当初予定より多い事例研究の数をもって、その実態についての詳細、的確かつきめ細かな報告を受けることができた。今後の外国人労働者の受入れの検討を行うにあたっての貴重な資料を得る事ができた」(調査シリーズNo.26「ものづくりの現場における外国人労働者の雇用実態」)
 - ・「要請に沿った成果を出しているか」「政策の企画立案に役立つか」の双方の評価において最も高い「非常にそう思う」の評価を得ているものは以下のとおり。
 - 報告書No.58「労働分野の国際援助動向および我が国の援助のあり方に関する調査研究報告」
 - 資料シリーズNo.13「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」
 - 調査シリーズNo.20「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態」
 - 資料シリーズNo.12「2005年版労働力需給の推計」
 - 資料シリーズNo.18「働き方に応じた公正な処遇の構築に向けて」
 - 調査シリーズNo.26「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」
 - 研究開発成果物「職業紹介職種別チェックポイント 介護・福祉編、IT編」
- 行政の政策担当者と機構の研究員等で、行政の発行する白書や制度改正の状況について意見交換を行う政策研究会を7回開催し、最新の労働行政の動き等について活発に議論し、以

			<p>後の政策研究に反映させた（前年度5回開催）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構の研究成果を政策の企画立案等に活用することを目的に、担当研究者が研究成果を厚生労働省の政策担当者に説明し、意見交換を行う勉強会を4回開催した（前年度3回開催）。 ○ 厚生労働省の平成19年度研究要請の把握を行うために、要請研究内容について、厚生労働省関係部局と意見交換し、要請内容、テーマ等について確認を行った。（再掲） ○ 全てのプロジェクト研究について、プロジェクト研究のとりまとめに向け、厚生労働省サイドの連絡担当責任者と意見交換を行うこととし、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を堅持した。プロジェクト研究の成果については、厚生労働省幹部と意見交換を行った。 ○ 研究の実施に行政担当者が参加している研究数（オブザーバー参加を含む） 14研究（要請研究6＋プロジェクト研究5＋個別研究2＋ツール開発研究1）（再掲）
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> ・内部評価を適切に行っているか。 ・外部専門家が行う研究評価が適切に行われているか。 ・評価結果及び調査研究への反映のあり方について、当該評価結果が出された日から3ヶ月以内にホームページで公表しているか。 ・有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、有益度について所期の目標を達成しているか。 ・政策担当者等との意見交換等を適切に行いながら研究活動を進めているか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究のとりまとめに当たっては、一部外部者を含む各2名の査読者によるレビューを通じて修正・リプライを適切に行った上で、部長クラスの内部研究者等2名による内部評価を行うなど、研究成果の質の向上を図る取組みを引き続き行った。外部評価は、リサーチ・アドバイザー2名が評価を行った上で、リサーチ・アドバイザー部会において決定した。また、リサーチ・アドバイザー部会の評価の結果及び、その調査研究への反映の在り方は機構のホームページで速やかに公表した。 ・プロジェクト研究の中間報告について、厚生労働省に対して行った評価アンケートに基づき最終報告書を作成した。 ・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。 ・有識者アンケートにおいて、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した人のうち、当該成果物が有益であるとの回答は95.3%となり、「有益」との回答が引き続き年度計画の3分の2以上を上回る高い水準を維持した。 ・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するよう評価方式の変更を行った。 ・要請研究について、評価を実施した13テーマ（前年度13件）のうち、全てについて要請内容に沿った成果を出しているとの評価を得、特に「非常に要請に沿った成果を出している」と最も高く評価された件数がそのうち10件（前年度6件）にのぼるなど、前年度を上回る高い評価を得た。また、「研究が政策の企画立案に役立つか」については、対象13件全てが労働政策の企画立案に役立つと評価され、そのうち特に8件については、最も高い評価である「企画立案に非常に役立つ」との評価を受けた。 ・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、厚生労働省幹部と順次意見交換を行うことで、次期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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究の期間内に適切な評価を反復した。 ・プロジェクト研究最終評価で良い結果を得た。 ・有識者アンケートでも良い結果を得た。 ・研究が政策の企画立案に役立ったと評価された。 ・評価体制はもとより、各評価委員会の人選も質の高いものであり、評価に対する信頼性の維持に対する努力を高く評価したい。 ・評価の標記の方法も、より詳細な質的情報を的確に確認できるよう今年度は工夫のあとがみられることは高く評価する。 ・「適切な評価の実施」は目標を大幅に上回っていると判断する。各方面から高い評価を受けたと考える。 ・研究成果に関する評価の方法が具体的に説得力がある。 ・適切な研究だとの評価を受けている。 ・高い研究評価を得るための対応が様々行われ、良い結果を得ている。 ・有識者アンケートにおいて成果物が有益であるとの回答が95.3%となった。自由記述欄にも「公正である」「実用性がある」等の評価が記載されている。 ・事前評価、中間評価、ピアレビュー等を行い、適切な評価を行った。 ・政策担当者との意見交換を行った。 ・有識者アンケートはあるが、専門的な視点からの評価を受けることも考えてはどうか。 ・適切である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>研究員等は、調査研究成果等の事業成果の普及、活用を図るため、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、講師等の要請に適切に対応する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>イ 労働大学校の研修への参加実績 労働大学校の講義に、最も適した研究員等延べ53名（前年度実績51名）を講師として派遣した。 平成18年度は、キャリア・コンサルタント養成研修において、キャリアマトリックス（同年9月公開）を実際に使用する演習を講義に取り入れた。労働大学校に派遣した研究員の述べ人数も前年度より増加し、研究員が労働大学校が行う研修に積極的に参加した。</p> <p>○研究員が担当した講座一覧 （☆は18年度に研究員が担当した新たな講座）</p> <p>①新任労働基準監督官（前期）研修 ・小倉一哉（5月24日）：労働経済</p> <p>②労働行政職員（基礎）研修 ・第1回 勇上和史（9月28日）：労働経済 ・第2回 堀 春彦（12月14日）：労働経済 ・第3回 原ひろみ（2月 1日）：労働経済 ・第4回 渡邊博頭（3月 2日）：労働経済</p> <p>③職業安定行政職員（上級）研修 ・第1回 横田裕子（5月17日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第2回 横田裕子（5月30日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第3回 中島史明（6月28日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第4回 中島史明（9月 8日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第5回 中島史明（10月11日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第6回 横田裕子（10月27日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第7回 堀有喜衣（12月 1日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第8回 堀有喜衣（1月12日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第9回 小杉礼子（1月31日）：若年者の雇用問題Ⅰ ・第10回 小杉礼子（2月16日）：若年者の雇用問題Ⅰ</p> <p>④賃金指導業務専門研修 ・南 和男（4月18日）：賃金統計の読み方－賃金分布と賃金格差－</p> <p>⑤事業主指導専門研修 ・第1回 宮崎利之（6月14日）：障害者の職務再設計（☆） ・第1回 池添弘邦（6月15日）：退職・解雇・出向をめぐって ・第2回 宮崎利之（11月20日）：障害者の職務再設計（☆） ・第2回 池添弘邦（11月20日）：退職・解雇・出向をめぐって ・第3回 宮崎利之（1月18日）：障害者の職務再設計（☆） ・第3回 池添弘邦（1月25日）：退職・解雇・出向をめぐって</p> <p>⑥キャリア・コンサルタント養成研修</p>

- ・立道信吾（ 6月23日）：産業組織と人事労務管理
- ・吉田 修（ 6月20日）：キャリアカウンセリングと専門ツール
- ・石井 徹（ 6月20日）：職業情報とキャリアガイダンス
- ・松本純平（ 6月13日）：事例研究Ⅰ
- ・榎野 潤（ 6月13日）：事例研究Ⅰ
- ・松本純平（ 6月13日）：事例研究Ⅱ
- ・榎野 潤（ 6月13日）：事例研究Ⅱ
- ・下村英雄（ 6月26日）：職業分類と産業分類
- ・石井 徹（ 6月21日）：キャリアマトリックス（演習）（☆）
- ・久保村達也（6月21日）：キャリアマトリックス（演習）（☆）
- ・榎野 潤（ 6月14日）：事例検討準備
- ・松本純平（ 6月26日）：アセスメントの方法と実際
- ・室山晴美（ 6月26日）：アセスメントの方法と実際
- ・松本純平（ 6月28日）：事例研究Ⅲ
- ・榎野 潤（ 6月28日）：事例研究Ⅲ

⑦部門間配置転換職員研修

- ・松本純平（ 4月14日）：適性把握の手法

⑧職業指導Ⅰ 専門研修

- ・第1回 室山晴美（ 6月 2日）：適性把握の手法
- ・第1回 下村英雄（ 5月29日）：産業・職業の基礎知識と職務分析
- ・第2回 松本真作（10月 6日）：適性把握の手法
- ・第2回 下村英雄（10月 2日）：産業・職業の基礎知識と職務分析
- ・第3回 深町珠由（11月17日）：適性把握の手法
- ・第3回 下村英雄（11月13日）：産業・職業の基礎知識と職務分析
- ・第4回 深町珠由（12月22日）：適性把握の手法
- ・第4回 下村英雄（12月18日）：産業・職業の基礎知識と職務分析
- ・第5回 松本真作（ 1月26日）：適性把握の手法
- ・第5回 下村英雄（ 1月22日）：産業・職業の基礎知識と職務分析

⑩職業指導Ⅱ 専門研修

- ・第1回 榎野 潤（ 9月 5日）：職務相談の分析とキャリアの再構成
- ・第2回 榎野 潤（10月24日）：職務相談の分析とキャリアの再構成
- ・第3回 榎野 潤（11月28日）：職務相談の分析とキャリアの再構成
- ・第3回 榎野 潤（11月30日）：職業相談・面接実習Ⅰ
- ・第3回 榎野 潤（11月30日）：職業相談・面接実習Ⅱ

○研修生からの評価

研究員講師の講義内容については、

- ・「データと数字による裏付け、グラフや図を用いた解説等、統計的な手法により現状問題を把握できた」「若年者雇用問題の背景から現状に至るまで、そしてその中から生じた課題、そして職業安定行政の役割といった一連の流れがよく理解できた」（職業安定行政職員（上級）研修における「若年者の雇用問題」の講義）
- ・「今後実務に活かせるような相談技法をいろいろと教えていただいた」「職業相談を言語で細かく分析する手法に興味を覚えた」（キャリア・コンサルタント養成研修における「事例研究」の講義）
- ・「労働基準法の自分の自信のない部分について知識の補充となった」「配布された資料が充実しており、実務に有用である。また事業主へのアドバイス等に活用できる」（事業主指導研修における「退職・解雇・出向をめぐる」の講義）
- ・「労働経済を俯瞰的に捉えることができた」「なじみの薄い分野であったが、数字やデータ、その背景となるものの知識を得ることができた」「賃金体系、成果主義等について視野が広がった」（新任労働基準監督官研修における「労働経済」の講義）などの回答があり、高い評価を受けた。

ロ 行政機関など外部機関からの講師等の要請への対応

研究員の研究成果及び実績が世間一般に広く認知され、外部から多数の講師等の派遣の要請が来ている。機構としては、これらの要請に対し可能な限り積極的な対応を行うことで、機構の研究成果等を広く国民一般に普及するとともに、機構の知名度及び社会的な評価を高めるとの観点の下、下記の多様な要請に積極的に対応した。

○外部機関からの講演等依頼への派遣 160件(前年度160件)

研究員の研究成果及び専門性を踏まえ、多数の大学から依頼のある非常勤講師派遣要請に対して、研究員は1名につき週1コマに限り、厳選して受諾した(18件)。

また、国、地方公共団体、労使関係団体などから依頼される多数のセミナー等の講師派遣要請について、機構として派遣の可否を適切に判断の上、可能な限り積極的に対応した(95件)。

さらに、研究活動で培った機構研究員の専門性が評価されて、多数の大学、公益団体等から依頼のある研究・検討会への参加要請について、機構として派遣の可否を適切に判断の上、可能な限り積極的に対応した(47件)。

- ・大学講師(講座) 18件
- ・その他の講師(講演) 95件
- ・他機関の研究・検討会への参加(行政機関を除く) 47件

○審議会等への参画等(再掲) 78件(前年度58件)

- ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会への参画 61件(前年度42件)

機構の研究員が厚生労働省等の審議会、研究会等に委員として参画して法案の立案等に直接に貢献するとともに、機構の研究成果が厚生労働省等の審議会、研究会で実施する政策の企画立案等において多く活用された。

(厚労省27件、法務省1件、文部科学省9件、防衛省1件、内閣府6件、総務省1件、最高裁判所1件、経済産業省2件、人事院1件、東京都4件、京都府1件、埼玉県1件、富山県1件、石川県1件、栃木県1件、西東京市1件、さいたま市1件、横浜市1件)

(具体例)

－厚生労働省「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。

－文部科学省においては、若者の自立支援、ニート支援といった社会的に関心の高い若年者問題を扱う審議会等に研究員が参画した。また、中央教育審議会の大学分科会及び生涯学習分科会にそれぞれ専門委員として研究員が参画した。

－内閣府、経済産業省においては、若年者の就業支援対策、子供と家族の支援対策を行う委員会等に委員として研究員が参画した。また、法務省においては、法制審議会の委員として研究員が参画した。

－地方公共団体においては、若年者の就業支援、人材育成、雇用対策、最低賃金といった労働問題に関わる委員会等の委員として研究員が参画した。

- ・行政・政党・議員に対する説明、情報提供問合せ対応 17件(前年度16件)

(行政等11件、政党4件、参議院1件、都道府県議会1件)

(具体例)

－参議院厚生労働委員会「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案」参考人：今田統括研究員

－「成長力底上げ戦略構想チームの有識者ヒアリング」講師：小杉統括研究員(「若年就業問題の2つの焦点と職業能力開発」)

－自民党「雇用・生活調査会」講師：小杉統括研究員(『就業構造と教育訓練のあり方について』)

－自民党「江草会」講師：勇上研究員(『所得格差の拡大要因と政策課題』)

－公明党「少子化社会総合対策本部」ヒアリング及び意見交換：小杉統括研究員

		<p>－社民党「労働法制に関するプロジェクトチーム」講師：上村統括研究員（『変容する労使関係－諸外国と我が国の動向－』）</p> <p>○大学に対する研究指導協力 一橋大学国際・公共政策学院が行うコンサルティング・プロジェクト（依頼機関の協力を得て政策課題に関するコンサルティングを学生に経験させることにより、専門教育の効果を高めると同時に、学生の政策分析・形成能力を高めることを目的とするもの）に対して協力し、指導担当研究員が学生（1名）に直接研究指導を行っている（平成18年1月から8月まで）。 ・テーマ名「ファミリー・フレンドリーな雇用環境を確保するための政策的な課題」</p>
--	--	--

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<p>・研究員等は、労働大学校が行う研修に積極的に参加しているか。また、行政機関をはじめとする外部の機関からの講演等に適切に対応しているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働大学校の講義に、最も適した研究員等を延べ53名講師として派遣した。平成18年度は、研究員が担当した新たな講座を2講座増やし、派遣した研究員の延べ人数も前年度の51名を上回るなど、研究員が労働大学校で行う研修に積極的に参加した。 ・研究員講師の講義内容についての研修生の感想には、「〇〇について改めて理解できた」「〇〇について理解を深めることができた」「専門分野以外のことを学べる良い機会であった」「実務上参考になった」「資料、データが充実している」といった記述が多く見られる。特に、ハローワーク等で日常窓口業務を担っている研修生にとっては、講義内容が自分の実務にとって有益か否かによって講義内容を評価しており、その意味では、職業ガイダンスツールの開発に携わった研究員の講義内容は、研修生の要望に込えられていた。 ・研究員の研究成果及び実績が世間一般に広く認知され、外部から多数の講師、委員等の派遣の要請が来ており、機構として、研究成果等を広く国民一般に普及するとともに、機構の知名度及び社会的な評価を高めるとの観点の下、これらの要請に対し可能な限り積極的に対応した（大学講師18件、講演95件、他機関の研究・検討会への参画47件）。 ・研究員の厚生労働省等行政機関の審議会、研究会における委員としての参画件数は61件と、前年度（42件）を大幅に上回り、法案の立案等に直接に貢献する機会が増大するとともに、機構の研究成果が厚生労働省等の審議会、研究会で多く活用された。具体例としては、「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。また、文部科学省、内閣府、経済産業省においても若年者の就業支援策、子供と家族の支援対策等を扱う審議会等に機構の研究員が参画している。 ・参議院の厚生労働委員会の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案」に関して機構の研究員が参考人として招致された。また、首相官邸の成長力底上げ戦略構想チームや自民党、公明党、社民党の調査会、プロジェクトチーム等へも講師として招かれる等、国会、政党に対しても協力を行った結果、行政・政党・議員に対する説明等の件数は17件となり、前年度（16件）を上回った。 ・17年度（18年1月より）に始まった、一橋大学国際・公共政策学院が行うコンサルティング・プロジェクトに8月まで協力し、機構研究員が学生の研究指導を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働大学校の研修へ延べ53名の研究員が参加した。 ・研修生から良い評価を得た。 ・外部機関や審議会へ多数参加した。 ・研究・調査の成果を研修・政策提言の形でフィードバックされる体制は、機構の成果をより有効に活用するために重要であり、これらの成果実現は評価される。今後 もさらに研究・調査成果の普及・還元を大いに期待できる。 ・「研修への参加」は積極的に行われたと判断する。 ・ほぼ計画通りに活動を行っている。 ・講師、委員等に研究員の派遣を多数行った。 ・審議会、研究会の委員として多数の研究員が参画した。 ・研究員が労働大学校の研修に多数参加した。 ・研究員の成果が、参議院の厚生労働委員会等で評価を受けていることは良く評価できるが、これをもってAとするのは、専門家集団として甘すぎるのではないか。 ・大きな成果を上げているが、ハードすぎて研究の障害にならないかが懸念される。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																																																																																																
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき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>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、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。 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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1（省略）の研修等を効果的かつ効率的に実施する。 特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等 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。 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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成して、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。</p> <p>イ 研修内容の充実等 実践的な能力の向上に寄与するよう監督業務に係る実務演習、雇用保険業務に係るグループ討議、原子力発電所での実地研修の時間の拡大を行ったほか、事例研究、事例検討の新設・拡大を行うなど各研修の内容の充実に努めた。 また、研修の充実を図るために、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>○ 研修実績</p> <table border="1" data-bbox="1665 1146 2703 1927"> <thead> <tr> <th>研 修 名</th> <th>人 数</th> <th>有 意 義 回 答 人 数</th> <th>有 意 義 回 答 率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(一般・基礎)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 厚生労働本省採用職員（Ⅱ種）</td> <td>26</td> <td>25</td> <td>96.2</td> </tr> <tr> <td>2 新任労働基準監督官（前期）</td> <td>87</td> <td>83</td> <td>95.4</td> </tr> <tr> <td>3 新任労働基準監督官（後期）</td> <td>87</td> <td>87</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4 第1回労働行政職員（基礎）</td> <td>85</td> <td>79</td> <td>92.9</td> </tr> <tr> <td>5 第2回労働行政職員（基礎）</td> <td>84</td> <td>82</td> <td>97.6</td> </tr> <tr> <td>6 第3回労働行政職員（基礎）</td> <td>88</td> <td>83</td> <td>94.3</td> </tr> <tr> <td>7 第4回労働行政職員（基礎）</td> <td>85</td> <td>84</td> <td>98.8</td> </tr> <tr> <td>8 技術系労働基準行政職員（基礎）</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>(一般・上級)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9 厚生労働本省職員（職業安定行政系）</td> <td>25</td> <td>24</td> <td>96.0</td> </tr> <tr> <td>10 第1回労働基準監督官（上級）</td> <td>36</td> <td>33</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>11 第2回労働基準監督官（上級）</td> <td>38</td> <td>36</td> <td>94.7</td> </tr> <tr> <td>12 第1回労働基準行政職員（上級）</td> <td>51</td> <td>50</td> <td>98.0</td> </tr> <tr> <td>13 第2回労働基準行政職員（上級）</td> <td>41</td> <td>38</td> <td>92.7</td> </tr> <tr> <td>14 第3回労働基準行政職員（上級）</td> <td>48</td> <td>44</td> <td>91.7</td> </tr> <tr> <td>15 第4回労働基準行政職員（上級）</td> <td>48</td> <td>43</td> <td>89.6</td> </tr> <tr> <td>16 第5回労働基準行政職員（上級）</td> <td>49</td> <td>47</td> <td>95.9</td> </tr> <tr> <td>17 第1回職業安定行政職員（上級）</td> <td>39</td> <td>38</td> <td>97.4</td> </tr> <tr> <td>18 第2回職業安定行政職員（上級）</td> <td>43</td> <td>42</td> <td>97.7</td> </tr> <tr> <td>19 第3回職業安定行政職員（上級）</td> <td>47</td> <td>47</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>20 第4回職業安定行政職員（上級）</td> <td>60</td> <td>60</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>21 第5回職業安定行政職員（上級）</td> <td>59</td> <td>57</td> <td>96.6</td> </tr> </tbody> </table>	研 修 名	人 数	有 意 義 回 答 人 数	有 意 義 回 答 率	(一般・基礎)				1 厚生労働本省採用職員（Ⅱ種）	26	25	96.2	2 新任労働基準監督官（前期）	87	83	95.4	3 新任労働基準監督官（後期）	87	87	100.0	4 第1回労働行政職員（基礎）	85	79	92.9	5 第2回労働行政職員（基礎）	84	82	97.6	6 第3回労働行政職員（基礎）	88	83	94.3	7 第4回労働行政職員（基礎）	85	84	98.8	8 技術系労働基準行政職員（基礎）	11	11	100.0	(一般・上級)				9 厚生労働本省職員（職業安定行政系）	25	24	96.0	10 第1回労働基準監督官（上級）	36	33	91.7	11 第2回労働基準監督官（上級）	38	36	94.7	12 第1回労働基準行政職員（上級）	51	50	98.0	13 第2回労働基準行政職員（上級）	41	38	92.7	14 第3回労働基準行政職員（上級）	48	44	91.7	15 第4回労働基準行政職員（上級）	48	43	89.6	16 第5回労働基準行政職員（上級）	49	47	95.9	17 第1回職業安定行政職員（上級）	39	38	97.4	18 第2回職業安定行政職員（上級）	43	42	97.7	19 第3回職業安定行政職員（上級）	47	47	100.0	20 第4回職業安定行政職員（上級）	60	60	100.0	21 第5回職業安定行政職員（上級）	59	57	96.6
研 修 名	人 数	有 意 義 回 答 人 数	有 意 義 回 答 率																																																																																																
(一般・基礎)																																																																																																			
1 厚生労働本省採用職員（Ⅱ種）	26	25	96.2																																																																																																
2 新任労働基準監督官（前期）	87	83	95.4																																																																																																
3 新任労働基準監督官（後期）	87	87	100.0																																																																																																
4 第1回労働行政職員（基礎）	85	79	92.9																																																																																																
5 第2回労働行政職員（基礎）	84	82	97.6																																																																																																
6 第3回労働行政職員（基礎）	88	83	94.3																																																																																																
7 第4回労働行政職員（基礎）	85	84	98.8																																																																																																
8 技術系労働基準行政職員（基礎）	11	11	100.0																																																																																																
(一般・上級)																																																																																																			
9 厚生労働本省職員（職業安定行政系）	25	24	96.0																																																																																																
10 第1回労働基準監督官（上級）	36	33	91.7																																																																																																
11 第2回労働基準監督官（上級）	38	36	94.7																																																																																																
12 第1回労働基準行政職員（上級）	51	50	98.0																																																																																																
13 第2回労働基準行政職員（上級）	41	38	92.7																																																																																																
14 第3回労働基準行政職員（上級）	48	44	91.7																																																																																																
15 第4回労働基準行政職員（上級）	48	43	89.6																																																																																																
16 第5回労働基準行政職員（上級）	49	47	95.9																																																																																																
17 第1回職業安定行政職員（上級）	39	38	97.4																																																																																																
18 第2回職業安定行政職員（上級）	43	42	97.7																																																																																																
19 第3回職業安定行政職員（上級）	47	47	100.0																																																																																																
20 第4回職業安定行政職員（上級）	60	60	100.0																																																																																																
21 第5回職業安定行政職員（上級）	59	57	96.6																																																																																																

22	第6回職業安定行政職員（上級）	54	52	96.3
23	第7回職業安定行政職員（上級）	52	47	90.4
24	第8回職業安定行政職員（上級）	54	51	94.4
25	第9回職業安定行政職員（上級）	55	51	92.7
26	第10回職業安定行政職員（上級）	55	54	98.2
27	雇用均等行政職員（上級）	17	17	100.0
28	府省間配置転換職員	10	10	100.0
	(専門)			
29	研修担当者	39	37	94.9
30	労働紛争調整官	40	38	97.4
31	第1回労働保険適用徴収専門	50	49	98.0
32	第2回労働保険適用徴収専門	54	51	94.4
33	第1回労働基準監督官専門	48	45	93.8
34	第2回労働基準監督官専門	45	44	97.8
35	安全衛生専門（前期）	39	32	82.1
36	安全衛生専門（後期）	39	28	71.8
37	産業安全専門官	31	28	90.3
38	労働衛生専門官	29	26	89.7
39	放射線管理（基礎）専門	25	25	100.0
40	放射線管理（上級）専門	13	13	100.0
41	賃金指導業務専門	30	29	96.7
42	労災補償保険審査専門	53	53	100.0
43	労災補償訟務専門	54	52	96.3
44	第1回労災保険給付専門	52	48	92.3
45	第2回労災保険給付専門	54	53	98.1
46	第3回労災保険給付専門	44	41	93.2
47	第4回労災保険給付専門	47	44	93.6
48	労災診療費審査専門	59	59	100.0
49	労災保険求償債権専門	41	38	92.7
50	第1回職業指導Ⅰ専門	35	33	94.3
51	第2回職業指導Ⅰ専門	38	38	100.0
52	第3回職業指導Ⅰ専門	38	36	94.7
53	第4回職業指導Ⅰ専門	32	32	100.0
54	第5回職業指導Ⅰ専門	19	18	94.7
55	第1回職業指導Ⅱ専門	40	40	100.0
56	第2回職業指導Ⅱ専門	43	42	97.7
57	第3回職業指導Ⅱ専門	46	45	97.8
58	障害者雇用専門（前期）	46	46	100.0
59	障害者雇用専門（後期）	45	45	100.0
60	第1回事業主指導専門	33	31	93.9
61	第2回事業主指導専門	47	46	97.9
62	第3回事業主指導専門	46	44	95.7
63	需給調整事業関係業務専門	46	44	95.7
64	債権（雇用勘定）専門	35	34	97.1
65	毎月勤労統計調査専門	40	40	100.0
	(管理監督者)			
66	労働基準監督署長	27	27	100.0
67	第1回公共職業安定所長	54	53	98.1
68	第2回公共職業安定所長	51	51	100.0
69	第3回公共職業安定所長	61	61	100.0
70	労働基準監督署課長A	61	57	93.4
71	第1回労働基準監督署課長B	62	60	96.8
72	第2回労働基準監督署課長B	42	42	100.0
73	第3回労働基準監督署課長B	30	27	90.0
74	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	55	54	98.2
75	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	54	54	100.0
76	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	51	50	98.0
77	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	56	55	98.2

78 第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	53	52	98.1
79 第6回公共職業安定所課長・統括職業指導官	50	49	98.0
(特別)			
80 キャリア・コンサルタント養成	38	36	94.7
合 計	3,694	3,550	96.1

○ 平成18年度においては、平均の有意義度が前年度実績（96.1%）を維持することを目標として、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行って研修内容の充実に務めた。

この結果、「有意義」との回答は年度計画（85%以上）を11.1ポイント上回る96.1%となった。

ロ 研究員の研修への参画

・研究員の研修への参加は延べ53名（前年度は51名）と増加した。研究成果を活かした研究員の研修への参加が進んでおり、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。

ハ 研修に関する研究等

・研修研究部門と研修部門とが連携して職業相談過程の逐語分析のシステムの開発を行いこの成果を研修に活用するほか、新たに「職業相談TIPS（＝表現上の心がけや言葉遣いの工夫）」を開発し、キャリア・コンサルタント養成研修の「事例研究」科目の研修プログラムの中で活用した。また、研修教材については、研修研究部門と研修部門とが連携して、職務分析に係るビデオ教材を開発したほか、労働大学のアスベスト除去工事の様子を撮影したビデオ教材等の作成や、教科内容の見直し等も踏まえて新たに16件（前年度13件）のテキストの改訂を行った。アスベスト除去工事の教材については、「なかなか見ることのできない実際の作業の様子を知ることができて良かった。」「大学の作業の様子だったので、講義も身近な問題として受け取ることができた。」「実際の現場の写真、ビデオは有用であると思う。」等の評価を得た。

ニ 研修に対する要望の把握

・労働関係職員研修のあり方に係る協議会の実施（2回、4月、12月）
厚生労働省幹部との「労働行政関係職員の研修のあり方に係る協議会」を開催し、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、雇用保険等の新たなコースの開発やキャリア・コンサルタント養成研修の拡充などについて協議を行い、19年度研修実施計画に取り入れることとした。

・科目の新設等
中央研修に係る労働局のニーズを把握し、厚生労働省の関係課とも協議し、「会計経理」、「メンタルヘルス」、「石綿障害対策」の科目を取り入れて実施した。また、厚生労働省の要望を受け、9月以降に実施した管理監督者研修、上級研修に「公務員倫理」の科目を新たに設けるなど、送り出し側の要望を機動的に研修内容に反映させた。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画することにより研究成果を研修に反映させるとともに、研修を通じて把握した問題意識、課題等について研究に反映させているところであり、18年度においては以下の取組みを行った。

○研修終了後のアンケートの集計結果から、研修生の問題意識の吸い上げを行っている。

ロ 研究員の研修への参画

研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。

ハ 研修に関する研究等

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。

ニ 研修に対する要望の把握

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

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等

ロ 研究員の研修への参画

研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。

ハ 研修に関する研究等

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。

ニ 研修に対する要望の把握

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

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等

を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得ること。

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

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。

(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85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

○イブニングセッションの開催(7回)

研究成果の普及を図るために、「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)を行い、研究に即した話題(例:職業カードソート技法と「OHBYカード」等)を提供し討議を行うとともに、研修生の問題意識等を吸い上げた。参加した研修生からは、「イブニングセッションで行ったOHBYカードの研修会も他の検査との違いが興味深かった。」「自分たちの仕事を振り返ることができた。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

○キャリアガイダンスツールの試行実習会の開催(2回)

平成19年度公開予定の中高年向けのガイダンスシステム「キャリア・インサイトMC」を研修生が実際に利用することによって、その機能等についての理解を深めるとともに、研修生からの感想・意見を研究に反映させた。

○「事例研究」(キャリア・コンサルタント養成研修)のフォローアップ

研修研究部門が開発し、「事例研究」(キャリア・コンサルタント養成研修)科目の研修プログラムの中で活用した「職業相談TIPS」について、研修生から職場で実践した結果の報告をもらい、その効果を分析して研究に役立てるとともに、分析結果を研修生にフィードバックするなど、研修と研究の連携の上に立ったフォローアップを図った。

(3) 研修生からの評価

全体で「有意義」との回答は年度計画(85%以上)を11・1ポイント上回る96.1%となり、「有意義」の回答率は前年度の実績(96.1%)を維持した。

参加者アンケート

()内は平成17年度

1 有意義だった	60.3%・2,227名	(57.3%・2,237名)
2 まあ有意義だった	35.8%・1,323名	(38.8%・1,512名)
3 どちらともいえない	2.7%・101名	(2.9%・112名)
4 あまり有意義でなかった	0.8%・30名	(0.7%・29名)
5 有意義でなかった	0.1%・5名	(0.2%・7名)
・ 無回答	8名	4名
	3,694名	3,901名

○具体的内容

[有意義だった理由]

- ・ 演習やロールプレイングが多く、職業相談担当として窓口ですぐ使える技術や知識を習得することができた。
- ・ 計画届審査、会計経理の実務など実践的な科目と管理者としての心構えに係る講義が程よく組み合わされており、職務に役立つ内容であった。
- ・ 過重労働対策やアスベスト関連対策など知りたかったことが十分網羅されており、局に帰ったら伝達したいと考えている。
- ・ 業務に必要な知識を網羅的に吸収できた。内容も事例研究に時間を割き、実践的で大変よかった。
- ・ 内容が概論ではなく即戦力となる知識につながる実務研修であり、「レセプト審査の実務」は健康保険のみならず労災保険においても基礎知識となるため大変参考になった。

[有意義でなかった理由]

- ・ この業務に就いて相当期間経過していることもあり、講義内容については知識として得ていることも多くあり、この講義内容であれば、もっと早い時期に実施して欲しかった。

有意義でなかった理由に研修の実施時期に関わるものがあつたが、18年度は大学校のアスベスト除去工事を7月から8月に行ったことから、研修を例年と異なる時期に実施せざるを得なかったことによるものである。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・(別添)「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。 ・計画どおり実施できなかった場合、それはやむを得ない事情によるものであるか。 ・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。 ・研修生アンケートの評価は所期の目標を達成したか。 ・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。 ・専門研修において、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。 ・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 ・効果的な研修を実施するための研究計画が作成され、実施されているか。 ・研修技法についての研究及び教材の開発が行われているか。 ・送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度においては、平均の有意義度が前年度実績を維持することを目標として、研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は年度計画(85%以上)を11・1ポイント上回る<u>96.1%</u>となった。(前年度96.1%) ・実践的な能力の向上に寄与するよう監督業務に係る実務演習、雇用保険業務に係るグループ討議、原子力発電所での実地研修の時間の拡大を行ったほか、事例研究、事例検討の新設・拡大を行うなど各研修の内容の充実に努めた結果、研修生から業務により具体的に活かせるとの高い評価を得た。 ・研究部門の研究成果の普及を図るために、「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)を行い、研究に即した話題を提供し討議を行うとともに、研修生の問題意識等を吸い上げた。参加した研修生からは、「イブニングセッションで行ったOHBYカードの研修会も他の検査との違いが興味深かった。」等好評を得た。 <p>また、平成19年度公開予定の中高年向け「キャリア・インサイトMC」の試行実習会を研修生を対象に2回実施し、研修生が実際に利用することによって、その機能等についての理解を深めるとともに、研修生からの感想・意見を研究に反映させた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究部門と研修部門とが連携して職業相談過程の逐語分析のシステムの開発を行いこの成果を研修に活用するほか、新たに「職業相談TIPS(=表現上の心がけや言葉遣いの工夫)」を開発し、キャリアコンサルタント養成研修の「事例研究」科目の研修プログラムの中で活用した。また、研修後、「職業相談TIPS」を職場の職業相談窓口で実践した結果について研修生から報告をもらい、その効果を分析して研究に役立てるとともに、分析結果のフィードバックを通じてフォローアップを行うなど、研究と研修の連携が一層促進された。 ・研修教材については、研修研究部門と研修部門とが連携して、職務分析に係るビデオ教材を開発したほか、労働大学校のアスベスト除去工事の様子を撮影したビデオ教材等の作成や、教科内容の見直し等も踏まえて新たに16件(前年度13件)のテキストの改訂を行った。アスベスト除去工事の教材については、「実際の作業の様子を知ることができて良かった。」、「講義も身近な問題として受け取ることができた。」等好評を得た。 ・中央研修に係る労働局のニーズを把握し、厚生労働省の関係課とも協議し、「会計経理」、「メンタルヘルス」、「石綿障害対策」の科目を取り入れて実施した。また、厚生労働省の要望を受け、9月以降に実施した管理監督者研修、上級研修に「公務員倫理」の科目を新たに設けるなど、送り出し側の要望を機動的に研修内容に反映させた。 ・厚生労働省幹部との「労働行政関係職員の研修のあり方に係る協議会」を開催し、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、雇用保険等の新たなコースの開発やキャリアコンサルタント養成研修の拡充などについて協議を行い、19年度研修実施計画に取り入れることとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修内容の充実に努めた結果、高い比率での「有意義」評価を得た。 ・研修に対する要望を反復取得した。 ・イブニングセッションなどで研修と研究の連携を図った。 ・現下の労働法制に関わる様々な変化が起こっている中では、労働関係職員への研修は、政策実施の根幹として極めて重要である。機構における取組の実現は高く評価される。 ・概して目標を精力的にこなしたと判断する。 ・ほぼ計画通りに活動を進めていると判断する。 ・研修内容につき様々な工夫を行った。 ・メンタルヘルス、石綿などタイムリーなテーマを取り上げた。 ・イブニングセッションを7回開催した。 ・適切である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																												
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>6 その他の事業</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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>6 その他の事業</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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>6 その他の事業</p> <p>イ 労働教育講座事業の実施 政策研究及び行政職員等に対する研修を通じて得られたノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、行政職員研修以外の企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。 平成18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、主として東京労働大学講座専門講座のプログラム内容について改訂を行い、受講者へのサービスの向上を図った。</p> <p>○労働教育講座運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の労働問題研究者からなる運営委員会を開催し、実施案や運営改善策等について意見を聴取した。 ・平成19年2月5日</p> <p>○第55回東京労働大学講座総合講座 ・開講期間：平成18年4月11日～7月27日 ・開講部門：「人的資源管理・能力開発部門」、「労働経済・労使関係部門」、「労働法」の3部門 ・受講者数：408名（前年度393名） ・受講者の利便性に考慮して引き続き部門別受講制度を設けた結果、受講者総数は機構発足以来最高を記録した。 ・受講者満足度は84.5%（192名中162名）と前年度をやや下回ったが、依然として高い水準にある。また、受講者アンケートの分析等を通じて、次年度の第56回総合講座の企画にあたっては、講師・科目を見直すとともに、講義日を週2回に減らした上で固定化するなどの改善を図った。</p> <table border="1" data-bbox="1685 1417 2686 1669"> <thead> <tr> <th colspan="2">受講者アンケート</th> <th colspan="2">（）内は平成17年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>36.0%・69件</td> <td>(38.3%・67件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>48.5%・93件</td> <td>(50.8%・89件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>10.9%・21件</td> <td>(9.1%・16件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>4.1%・8件</td> <td>(0.6%・1件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.5%・1件</td> <td>(1.1%・2件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>192件</td> <td>(175件)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>・評価委員会での「一定期間後の効果の測定も行う必要がある」との指摘を受け、引き続き今年度も講義が終了してから半年が経過した19年2月に受講者へのフォローアップアンケート調査を実施し、38名から回答を得た。 講座の内容については、「基礎知識として役立てている」（34名・89.5%）、「自己啓発として有益だった」（33名・86.8%）、「担当業務に活用している」（32名・84.2%）等の意見が寄せられた。その他、「受講内容を共有化し、部内での課題の具体化に利用した」、「労働契約の原則を理解することができたため、この観点を内規作成</p>	受講者アンケート		（）内は平成17年度		1 大変有益である	36.0%・69件	(38.3%・67件)		2 有益である	48.5%・93件	(50.8%・89件)		3 どちらともいえない	10.9%・21件	(9.1%・16件)		4 有益でない	4.1%・8件	(0.6%・1件)		5 全く有益でない	0.5%・1件	(1.1%・2件)			192件	(175件)	
受講者アンケート		（）内は平成17年度																													
1 大変有益である	36.0%・69件	(38.3%・67件)																													
2 有益である	48.5%・93件	(50.8%・89件)																													
3 どちらともいえない	10.9%・21件	(9.1%・16件)																													
4 有益でない	4.1%・8件	(0.6%・1件)																													
5 全く有益でない	0.5%・1件	(1.1%・2件)																													
	192件	(175件)																													

に活用することができた」、「業務において、レジュメや講義中のメモを参照している」等、講座が受講生の日常業務の実践面でも寄与していることが確認できた。

○第55回東京労働大学講座専門講座

- ・開講期間：10月3日～12月19日
- ・開講部門：「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」の2コース
- ・受講者：95名（前年度120名）
- ・運営委員会での議論等を基に、受講者の定員を各コース50名程度として、ゼミナール形式の充実を図った。
- ・受講者満足度：96.0% [25名中24名]（前年度93.9%）

受講者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 大変有益である	48.0%・12件	(44.9%・22件)	
2 有益である	48.0%・12件	(49.0%・24件)	
3 どちらともいえない	4.0%・1件	(6.1%・3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)	
25件		(49件)	

- ・受講者満足度は、前年度より2.1ポイント増加した。具体的には、「労働法コース」では、アンケート回答者16名中16名より、「労働法の最新動向を知ることができ、有意義であった」「事例を交えながら様々な法に触れることができ、今後の事務にも活かせる」等の理由により、「大変有益である」「有益である」との評価を得た。また、「人事管理・労働経済コース」では、アンケート回答者9名中8名より、「最近の企業のトレンドや現状を踏まえた様々な分野のテーマが網羅されているように感じた」「経済的な考え方をすることで、企業と労働力といった視点がひらけた」等の理由により、「大変有益である」「有益である」との評価を得た。

○第44回労働通信教育講座

- ・開講期間：平成18年10月20日～平成19年3月31日
(第5回配本及び第5回答案の受付まで。全ての修了手続きの完了は平成19年6月末)
- ・開講部門：「総合コース」「労働法コース」の2コース
- ・受講者数：1,421名（前年度1,307名）
- ・パソコン利用者のニーズに対応し、引き続き当機構ホームページに「受講者のページ」を設けて、電子メールによる答案受理を行い、模範解答・答案講評の掲載、参考図書・資料の紹介等、受講者の利便性に配慮したメニューを掲載し提供した。答案提出に本ページを利用する受講生の割合が約半数(48.9%)にのぼった(前年度46.5%)。
- ・受講者満足度：91.6% [415名中380名]（前年度90.5%）

受講者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 大変有益である	28.0%・116件	(32.3%・153件)	
2 有益である	63.6%・264件	(58.2%・276件)	
3 どちらともいえない	7.0%・29件	(6.3%・30件)	
4 有益でない	1.4%・6件	(2.7%・13件)	
5 全く有益でない	0%・0件	(0.4%・2件)	
415件		(474件)	

- ・受講者満足度は、前年度より1.1ポイント増加した。具体的には、「総合コース」では、アンケートの結果、9割を超す受講者から「労働問題・社会保障への興味・理解が深まりよかった」、「仕事の現状を理解するうえでの基礎知識として役立ち、今直面している課題を解説する内容であった」等により、高い評価を得た。また、「労働法コース」では、「最新の法改正が記述され、判例も多く紹介されており、事例について深くかつ幅

広く考えることができた」「日頃の業務処理上の問題点を解決するすることができ、また試験問題を解くことで、より深く課題を学習することができた」等、9割を超す受講者から高い評価を得た。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<p>・教育講座事業を適切に実施したか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京労働大学講座総合講座については、運営委員の意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、前年度に引き続き部門別受講制度を設けること等により、法人発足以降で最多の408名の受講者を得た。受講者アンケートでの「大変有益である」「有益である」との回答は84.5%と前年をやや下回ったが、依然として高い水準にある。 ・評価委員会の指摘を踏まえ、総合講座受講者を対象に6カ月後に実施したフォローアップ調査では、「基礎知識として役立っている」(89.5%)、「自己啓発として有意義だった」(86.8%)、「担当業務に活用している」(84.2%)等、全体として前年度を上回る高い評価を得た。具体的には、「受講内容を共有化し、部内での課題の具体化に利用した」、「労働契約の原則を理解することができたため、この観点を内規作成に活用することができた」等の意見が寄せられ、受講生の実務にも貢献していることが確認できた。 ・同専門講座については、ゼミナール形式の充実を図る観点から、2コースの定員を前年度の60名程度から50名程度に変更した結果、受講者数においては減少したが、受講者アンケートでは、「大変有益である」「有益である」との回答が前年度を2.1ポイント上回る96.0%となるなど、極めて高い評価を得た。 ・労働通信教育講座は、パソコン利用者の便宜を図るため、引き続き当機構ホームページに「受講者のページ」を設けて、メールでの答案受理を行うとともに、自宅学習向けの情報を継続的に発信する等、従前の郵送形式と併せ、受講者の利便性に配慮した付加的サービスを充実させた。その結果、前年(1,307名)を上回る1,421名の受講者を得るとともに、受講者アンケートでは、「大変有益である」「有益である」との回答が前年度を1.1ポイント上回る91.6%となるなど、極めて高い評価を得た。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働教育関連の講座3つを行い、良い評価を得た。 ・労働大学校講を通じての一般社会人への調査・研究成果のフィードバックは極めて多とするところであるが、労働政策のより有効な実現のためというよりニーズに対応した講座内容が期待できる資源がJILTには十分にあると期待される。 ・教育講座事業は、予定通り精力的に行われたと判断する。 ・計画通りに事業を実施している。 ・専門講座の受講者アンケートで高い評価を得た。 ・総合講座につき、講師・科目等の見直しにより、受講者人数最高値を記録した。 ・通信教育講座につき、受講者のページを機構ホームページの中に設けた。 ・各専門講座は前年度に比べて減少傾向がみられる。 ・東京労働大学についてコスト計算してみてもどうか(内容に比べて授業料安すぎの印象あり。) ・適切に実施している。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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>(1) 国内労働事情の収集・整理 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・レーパー・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>ー 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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</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>(1) 国内労働事情の収集・整理 企業、個人を対象として一定規模のサンプルを確保した調査を各1回、企業や地域を対象としたモニター報告を8回、モニターなどを対象とする機動的なアンケートを3回、有識者アンケートを2回実施して、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・整理するとともに、モニターなどを対象としたトレンド研究会を4回開催する。</p> <p>ー 収集・整理する情報の質を向上させ、年度計画期間中に26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度（モニター226組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター9組織）等を活用しつつ、企業、勤労者等を対象とする調査等を、<u>年度計画の19回を上回る23回</u>（前年度27回）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・レーパー・トレンド』等を通じて公表した。 新聞・雑誌等における引用は、<u>年度計画26件を大きく上回る126件</u>（前年度83件）に上った。このほかにも、行政機関での活用・引用が27件（前年度43件）、専門図書等37件、前年度22件）やWEBメディア54件、前年度43件）での引用、東大データアーカイブを通じた調査データの利用申請件数19件（前年度18件）等、調査成果は広い範囲で活用された。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績 調査に当たっては、ビジネス・レーパー・モニター、地域シンクタンク・モニターを対象に定期的なモニター調査を実施するとともに、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実態把握に努めた。なお、モニター企業等については、調査対象、コンタクト・ポイントとして、その幅広い活用を図った。</p> <p>① 企業を対象とした調査「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」を1回実施した（<u>年度計画（1回）</u>）。調査実施の際には、厚生労働省と十分に協議の上要望を反映したものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。提供したデータは、労働経済白書で活用される予定。</p> <p>② 個人を対象とした調査「就業・社会参加に関する調査」を1回実施した（<u>年度計画（1回）</u>）。調査結果については、調査シリーズとしてとりまとめ、新聞発表を行ったほか、ホームページに掲載するなど広く公表した。</p> <p>③ 厚生労働省からの要請に的確に応じるなど、時宜に適した機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を下記のテーマで4回実施した。要請調査については、厚生労働省と十分に協議の上で実施し、調査結果は速やかに厚生労働省に提供した。 ・「職場環境の変化と若年者の離職理由・離職後の状態の実態調査」 ・「企業における留学生採用の実態及び企業の意識に関する調査」 ・「パートタイム労働者の均衡処遇に関する事例調査」 ・「企業のコーポレートガバナンス・CSRと人事戦略に関する調査研究」</p> <p>④ 企業や地域シンクタンクを対象としたモニター報告を8回取りまとめた（<u>年度計画8回</u>）。調査結果については、ホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公</p>

(2) 海外情報の収集・整理

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。

(2) 海外情報の収集・整理

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。具体的には以下の業務に取り組む。

- ① 主要23カ国に海外委託調査員を設置し、労働政策研究の基盤整備となる国別情報を収集する。
- ② 7カ国程度の海外委託調査員を招へいして連絡会議を開催し、国別情報を収集する。

表した。

- ⑤ 当面する政策課題について情報収集を行う機動的アンケートを以下のテーマで3回実施した(年度計画3回)。調査結果については、記者発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表し、新聞、雑誌等のマスコミ67件(前年度48件)やWEBメディア54件(前年度43件)に取り上げられるなど幅広く活用された。
 - ・「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」
 - ・「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」
 - ・「個人情報等情報管理に関する調査」
- ⑥ 研究者等を対象に当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケートを以下のテーマで2回実施した(年度計画2回)。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。
 - ・「変容する日本の雇用システムと企業の人事戦略」
 - ・「企業の両立支援策の意義と課題」
- ⑦ モニター企業・労組などを対象としたトレンド研究会等を、参加者のニーズを踏まえ、下記のテーマ設定で4回実施した(年度計画4回)。「技能継承」「改正均等法」「ワークライフバランス」「研究開発マネジメント」
- ⑧ 調査の質の向上、データの有効利用を進めるため、以下の取組みを行った。
 - ・調査の質の向上を図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(24件、前年度27件)。

ロ 調査結果の一般での活用状況

- ・外部の新聞、雑誌等での引用件数は126件(前年度83件)となり年度計画(26件)を大きく上回った。(資料10参照)
- ・行政機関での活用・引用 27件(前年度43件)
 - 審議会・研究会等での活用 5件
 - 「労働政策審議会」で3回、行政改革推進本部の「公務員制度等の改革審議会」で1回、参議院の「経済・産業・雇用に関する研究会」で1回活用された。
 - 白書、行政機関報告書等に引用された件数 22件
- ・専門図書等に調査結果が引用された件数 37件(前年度22件)
- ・外部のウェブ/メールマガジンでの引用件数 54件(前年度43件)
- ・東大社研SSJアーカイブ寄託データ等の利用申請件数 19件(前年度18件)

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外主要国の国別労働情報の収集・整理

- 海外の労働関係情報を国別に収集・整理し、機構の労働政策研究活動にかかわる情報の基盤整備に努めた。また、収集・整理した情報を政策立案に資する目的で提供するとともに、広く一般へもホームページ及び『ビジネス・レーパー・トレンド』を通じて提供した。
- ホームページでの情報提供件数は、年度計画320件を上回る361件(前年度実績417件)となった。
- ホームページへのアクセス件数は、前年度比約40%増の1,588,336件(前年度実績1,130,766件)となった。また、提供する情報は、首相官邸での「成長力底上げ戦略構想チーム」の資料に活用されたほか、新聞・雑誌等で引用された。(引用例)
 - ・テーマ別国際比較「若者のキャリア形成と就業」(2006年12月)、「パートタイム労働者」(2006年6月)、旧法人成果「フランスの失業保険制度と職業訓練政策-welfare to Workの観点から」が「成長力底上げ戦略構想チーム」第2回の資料に活用された。
 - ・国別情報(デンマーク)「地方自治体改革」(2004年8月)が『海外社会保障研究No. 154』「デンマークにおける障害者・高齢者福祉と地方自治体の行政改革」で引用された。
 - ・国別情報(中国)「対日感情と中国進出日本企業の労務管理」(2005年5月)が(社)日

本経済団体連合会の報告書「日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略」（2006年5月16日）に引用された。

- ・国別情報（中国）「農民工が抱える問題―「中国農民工調査報告」より」（2006年5月）が東京新聞2006年6月13日付夕刊で引用された。
- ・国別情報（英国）「柔軟な働き方を実現する労働形態として男性にも浸透中」（2006年6月）が東京新聞2006年6月27日付夕刊で引用された。
- ・国別情報（ブラジル）「Cクラスが最大の消費者」（2006年7月）が東京新聞2006年9月26日付夕刊に引用された。
- ・国別情報（フィリピン）における外国人労働者送り出し政策や看護師・意思に関する内容が、NHK衛生第1放送「BSディベート～介護と看護 外国人をどう受け入れるべきか～」（2006年10月29日放送）で取り上げられた。
- ・国別情報（アメリカ）「雇われない働き方「独立契約者」」（2006年8月）が東京新聞2007年1月9日付夕刊に引用された。

○主要23カ国に海外委託調査員（各国とも研究機関、労使団体等の労働問題専門家）を配置し、月例レポート、特定テーマに関するレポート、関連資料の提出を求め、機動的な情報収集に努めた。

また、情報収集の一環として在外公館の労働担当書記官等の帰任直後には、当該国の労働政策の動向等について話を聞く海外社会労働事情研究会を3回開催し、参加者から高い評価を得た。

○ドイツ、フランス、デンマークの海外委託調査員を召集して、海外委託調査員連絡会議を開催するとともに、8月3日に「欧州における高齢者雇用の現状と政策―日本との比較を視野に入れて―」をテーマとする国別報告会を公開で開催した（参加者89名）。アンケートでは「有益」との回答が95.0%（前年度89.5%）を占め、「欧州各国の高齢者雇用性政策についてとてもよく理解できた。独の反差別法など最新の情報を入手することができた。」等の声が寄せられた。

参加者アンケート／海外委託調査員会議国別報告会（ ）内は平成17年度

1 大変有益である	50.0%	10件	(21.1%・4件)
2 有益である	45.0%	9件	(68.4%・13件)
3 どちらともいえない	0.0%	0件	(10.5%・2件)
4 有益でない	5.0%	1件	(0.0%・0件)
5 全く有益でない	0%	0件	(0.0%・0件)
100.0%		20件	(100.0%・19件)

ロ 政策課題別情報収集実績

下記のテーマについて政策課題別情報収集を行った。報告書等にとりまとめた情報はホームページにおいても一般に提供した。情報収集に当たっては、上記の国別情報、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た。また、これらの成果は国際シンポジウム等のテーマとして取り上げ、国内外の研究者・専門家の見解を交えながら政策議論の場の提供に結びつけた。

- ①諸外国における任意規範等の社会的機能と企業等の投資行動に与える影響に関する調査研究
 - ・厚生労働省においてCSR関連施策の検討に活用される予定。
- ②欧州先進国の労働・雇用政策と社会保障に関する実態調査
 - ・ドイツから政労使の専門家を招いて国際シンポジウムを開催し、研究テーマに関する最新情報の収集・提供に努めた。
- ③アジア諸国における外国人労働者受入制度の実態調査
 - ・各国の最新情報を収集し、外国人労働者の受入れ制度枠組みを国別に整理した。また、実態面についても可能な限り調査し、将来のわが国の本テーマに係る有益な情報を提供した。

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。

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。具体的には以下の情報収集に取り組む。

- ①諸外国における任意規範等の社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究
- ②欧州先進国の労働・雇用政策と社会保障に関する実態調査
- ③アジア諸国における外国人労働者受入れ制度の実態調査

	<p>ー 収集・整理して公表する海外情報は、中期目標期間中で<u>1,100件以上</u>とする。</p>	<p>④欧州先進国における次世代育成支援策に関する研究 ⑤中国人研修生・技能実習生の帰国後の意識と仕事 ⑥海外進出日系企業の人事労務管理の実態 ⑦在日外資系企業の労使関係、労働条件の実態</p> <p>ー 収集・整理して公表する海外情報は、年度計画期間中で<u>320件以上</u>とする。</p>	<p>④諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態に関する調査研究（年度途中の厚生労働省からの要請研究。この研究に対処するため、年度計画で掲げた「欧州先進国における次世代育成支援策に関する研究」をとりやめた。） ・厚生労働省において今後の徴収事務一元化の検討に活用される予定。 ⑤「中国人研修生・技能実習生の帰国後の意識と仕事」は信頼できるデータの収集が困難であると判断されたため計画を中止した。 ⑥海外進出日系企業の労務管理の実態（アンケート調査） ・本調査は定点観測として「企業調査」と「派遣者（個人）調査」を隔年で交互に実施しており、18年度は「派遣者調査」（調査対象は58カ国・地域、約4,150人、有効回答率37.7%）を実施した。調査結果入手の要望が海外投資を計画している企業、研究者等から多く寄せられ、日本工業振興会からは製造業の進出企業の労務管理動向について情報提供の依頼があり、過去のデータを再集計し会員向けの会合で説明。また17年度調査結果が読売、日経、日経産業新聞に掲載された。 ⑦在日外資系企業の労使関係、労働条件の実態調査（アンケート調査） ・18年3月に実施したアンケート調査結果（調査対象：外国資本比率1/3超の企業約2,220社、有効回答率14.1%）をとりまとめ、日本語、英語で報告書を作成。調査結果に関し外資系企業、研究者などから多くの問合せがあった。</p>
--	---	--	--

評価の視点	自己評価： A	評定： A
<ul style="list-style-type: none"> ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。 ・収集・整理した内外の労働事情の内容が国民各層のニーズに合致しているか。 ・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内労働情報のうち、企業や勤労者、労働組合等を対象とした調査は、行政からの要請、モニターの問題関心・ニーズにあったテーマで積極的に対応し、<u>年度計画（19回）を上回る23回実施した。</u>このうち、トレンド研究会についてはモニター企業の人事労務担当者とのネットワークづくりが進み、機構が行う調査研究実施において調査の事前ヒアリング、アンケート調査などの対象として活用することができた。 ・調査結果は、ホームページを通じて公表するとともに速やかな新聞発表を行った結果、新聞・雑誌等における引用が<u>126件と、年度計画（26件以上）を4倍以上上回った。</u>これに、行政機関等での活用・引用（27件）、専門図書等（37件）やWEBメディア（54件）の引用を合わせた活用・引用件数は244件となり、前年度実績（191件）を上回って積極的に活用された。なお、調査個票データについては東京大学SSJデータアーカイブへ寄託することによって、高度な政策研究のインフラとして広く利用されている。 ・調査結果の行政機関等への貢献(審議会・研究会等での活用)については、「労働政策審議会」で3回、行政改革推進本部の「公務員制度等の改革審議会」で1回、参議院調査会の「経済・産業・雇用に関する研究会」で1回など審議会、研究会等で検討資料として数多く利用され、報告書等にも盛り込まれるなど（22件）、政策立案に活用された。 ・海外情報の収集・提供に関しては、ホームページおよびビジネス・リーダー・トレンドを通して公表する情報件数は、年度計画（320件以上）を12%上回る361件となった。 ・ホームページの「海外労働情報」へのアクセス件数は、前年度比約40%増の1,588,336件（前年度実績1,130,766件）となった。また、提供する情報は、首相官邸の成長力底上げ戦略構想チーム第2回の資料に活用されたほか、新聞・雑誌等で引用されるなど活用された。 ・海外労働情報のうち政策課題別情報については、国別情報および海外委託調査員のネットワークを有効に活用するとともに、国内研究会、現地ヒア 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内労働事情を企業及び個人を対象として調査し、発表した。 ・海外情報や政策課題別情報の収集も比較的多数行った。 ・JILPTのネットワークの広さと深さをいかした情報収集を実現されている。 ・情報の収集・整理は当然の業務であるが、特に、調査結果の活用状況が活発で良い。 ・社会的なニーズに合った労働情報を提供したことが理解できる。 ・社会的有用な情報を収集し、提供している。 ・海外労働情報を適切に発信し、多数引用された。 ・新聞・雑誌等における調査結果の引用が、年度計画を大幅に上回った。 ・多種多様な情報の整理・収集があるが、これをこなすのが独法の当然の使命である。評価に甘さがある。 ・積極的に展開されており、努力や成果は高く評価できる。

リング調査などを実施して報告書を取りまとめた。例えば「アジア諸国における外国人労働者受入制度の実態調査」は、今後のわが国における政策論議のための有益な情報を提供した。また、「諸外国における任意規範等の社会的機能と企業等の投資行動に与える影響に関する調査研究」「諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態に関する調査研究」については厚生労働省においてそれぞれ関連施策の検討に活用される予定である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																														
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 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、これらを整理し、「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、データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及 労働経済等に関する各種統計情報を収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これら情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの統計情報へは、前年度の約66万件を1.3%上回る約67万件のアクセス件数があった。</p> <p>イ 各種統計データの収集・整理実績</p> <p>①国際比較労働統計の作成のための研究会を開催するとともに、OECD等による外国データの収集を行った。成果は「データブック国際労働比較2007」として刊行するとともに、ホームページを通じてエクセル、PDFファイルで全ページを公表した。</p> <p>②労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。また、業務統計を活用した新規指標の作成作業を行った。ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成し、有益な情報の作成に努めた。成果は「ユースフル労働統計2007」として刊行するとともに、ホームページを通じてPDFファイルで全ページを公表した。</p> <p>③定期的に公表される最新の労働経済指標を継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」として取りまとめるとともにホームページで提供した。労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、情報更新・運用を実施した。また、賃金構造基本統計調査等データベース内容改修の検討を行った。また、収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページ、あるいはその両方で迅速に提供した。特に、ホームページのデータ更新では、月次データは毎月更新するなど可能なものについては随時更新している。</p> <p>④厚生労働省の要請に応じて、将来の労働力需給の推計について研究会を2回開催し、モデル構築のための作業を行い、「平成18年度労働力需給の推計—都道府県別将来推計」として公表、刊行した。</p> <p>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等</p> <p>①平成18年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」の利用者(210件)の94.3%から「有益である」との高い評価を得た(前年度96%)。両者は、郵送による読者アンケートにおいても高い評価を得た(詳細別表)。また、平成18年度行政官アンケートにおいても、業務上作成する各種資料の参考として活用したとの具体的な活用例が労使関係担当参事官室から報告されるなど高い評価を得た。なお、「ユースフル労働統計」は労働大学校における行政職員研修のテキストとして活用された。</p> <table border="1" data-bbox="1647 1764 2789 1942"> <thead> <tr> <th colspan="2">読者アンケート(郵送分)</th> <th colspan="2">「ユースフル労働統計2006」</th> <th colspan="2">「データブック国際労働比較2006」</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>非常に役立つ</td> <td>63.2% (12件)</td> <td>非常に役立つ</td> <td>57.7% (15件)</td> <td>非常に役立つ</td> <td>57.7% (15件)</td> </tr> <tr> <td>やや役立つ</td> <td>36.8% (7件)</td> <td>やや役立つ</td> <td>42.3% (11件)</td> <td>やや役立つ</td> <td>42.3% (11件)</td> </tr> <tr> <td>あまり役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> <td>あまり役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> <td>あまり役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> </tr> <tr> <td>全く役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> <td>全く役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> <td>全く役立たない</td> <td>0.0% (0件)</td> </tr> </tbody> </table>	読者アンケート(郵送分)		「ユースフル労働統計2006」		「データブック国際労働比較2006」		非常に役立つ	63.2% (12件)	非常に役立つ	57.7% (15件)	非常に役立つ	57.7% (15件)	やや役立つ	36.8% (7件)	やや役立つ	42.3% (11件)	やや役立つ	42.3% (11件)	あまり役立たない	0.0% (0件)	あまり役立たない	0.0% (0件)	あまり役立たない	0.0% (0件)	全く役立たない	0.0% (0件)	全く役立たない	0.0% (0件)	全く役立たない	0.0% (0件)
読者アンケート(郵送分)		「ユースフル労働統計2006」		「データブック国際労働比較2006」																													
非常に役立つ	63.2% (12件)	非常に役立つ	57.7% (15件)	非常に役立つ	57.7% (15件)																												
やや役立つ	36.8% (7件)	やや役立つ	42.3% (11件)	やや役立つ	42.3% (11件)																												
あまり役立たない	0.0% (0件)	あまり役立たない	0.0% (0件)	あまり役立たない	0.0% (0件)																												
全く役立たない	0.0% (0件)	全く役立たない	0.0% (0件)	全く役立たない	0.0% (0件)																												

無回答	0.0% (0件)	無回答	0.0% (0件)
	100.0% (19件)		100.0% (26件)

- ②厚生労働省の要請元の評価において、「平成18年度労働力需給の推計―都道府県別将来推計―」に関し、「要請の趣旨に沿った成果か」については「非常にそう思う」、「政策への貢献」についても「非常にそう思う」という最も高い評価を得た。
- ③公明党政務調査会の依頼に応じて「各国の賃金上昇率（日・米・欧州3カ国）」の資料を作成し提供した。
- ④ホームページでの統計情報のアクセス件数は、前年度実績（659,496件）を1.3%上回る668,306件となった。また、ホームページの「統計情報」の利用者（59件）のうち94.9%が「大変有益である」または「有益である」としている。（前年度94.7%）

(4) 図書資料等の収集、整理

イ 図書資料の収集・整理・保管・提供

労働分野を中心に、その関連分野である経済、産業等も含めた和洋の図書資料等を、全役職員、外部利用者等の要望に基づき体系的に購入・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た。

市販されていない資料（灰色文献）については、18年度は特に引用論文が掲載された紀要を中心に発行大学等に寄贈を依頼、新たに約50種の紀要を受け入れた。

○収集図書資料数 3,089冊（前年度実績3,324冊）

○蔵書(図書)実績 14万6千冊（平成17年度14万3千冊）

ロ 図書資料の活用実績

収集・整理した図書資料を閲覧、貸出等により、内部役職員等、行政関係者、外部研究者、労使実務家等に積極的に提供した。当館が所蔵していない図書資料等については、他館に図書館間貸出・複写依頼を行い、研究員等に提供した。

〔貸出〕

貸出中の図書資料の貸出予約制度の積極的な活用、資料分類・配架方法を紹介する資料の作成等により、利用促進に努めた。図書館間相互貸出にも常時対応した結果、相互貸出による貸借冊数は、前年度の83冊から138冊に増加した。

〔複写サービス〕

前年度に引き続き国立情報学研究所の複写相殺制度に加入し、内外からの複写依頼に積極的に対応した。この結果、他館からの複写受付及び他館への複写依頼対応件数は前年度の977件から2,090件へと倍増、複写料金も前年度同様、収入（1,904件）が支払（186件）を大幅に上回った。複写総枚数も、前年度より増加した。

〔レファレンス対応〕

来館者、電話、Eメール等による問い合わせに積極的に対応したことにより、レファレンス件数も大幅に増加した。

○内部貸出冊数	4,171冊（前年度 3,475冊）
○外部貸出冊数	3,121冊（前年度 2,335冊）
○複写枚数	49,352枚（前年度43,391枚）
○レファレンス件数	4,543件（前年度 3,615件）
○外部閲覧者	1,710名（前年度 1,775名）

ハ 図書資料加工情報の作成・提供

収集した図書資料については、毎月「労働文献目録」を作成するとともに、蔵書データベース（DB）、調査研究成果DB、論文DBとして随時蓄積、インターネットを通じて

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、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。

(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体系的に収集、整理、保管し、機構の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。

併せて、これら図書資料は、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、その有効活用を図る。

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

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

		提供した。
		<p>ニ その他</p> <p>製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等につき、不用決定の後、インターネット等を通じて買取・交換の広告を行い、資料の有効利用を図ったところ、今年度も、学術情報の利用促進を図るメールマガジンである ACADEMIC RESOURCE GUIDE において「注目したい取組み」と評価された。</p>

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・情報収集した内容が国民各層のニーズに合致しているか。 ・分りやすく有益な高度加工情報を作成しているか。 ・情報収集した成果を適切な方法で迅速に普及しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働力需給の推計」(平成17年度作成)は今後10年程度の雇用政策の方向性を提起した厚生労働省の「雇用政策研究会」の取りまとめに幅広く活用されたところであり、平成18年度においても「労働経済白書」に引用されるなど、引き続き政策の検討に寄与した。また、同推計を基本に作成した「平成18年度労働力需給の推計―都道府県別将来推計―」は、要請元評価において最も高い評価を得た。 ・各種統計情報についてはホームページへのアクセス件数が前年度の約66万件を1.3%上回る約67万件となった。また、新聞・雑誌等にも引用されるとともに、議員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合った情報提供を行った。 ・平成18年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」の利用者(210件)の94.3%から「有益である」との高い評価を得ており、ホームページの「統計情報」の利用者(59件)のうち94.9%が「大変有益である」または「有益である」とし、有益度の評価は前年に引き続き高い水準を維持している。また、平成18年度行政官アンケートにおいても、業務上作成する各種資料の参考等として具体的な活用例が報告されるなど高い評価を得た。また、「ユースフル労働統計」は労働大学校における研修テキストとしても活用した。 ・ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成し、有益な情報の作成に努めた。 ・収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページ、あるいはその両方で迅速に提供した。特に、ホームページのデータ更新では、月次データは毎月更新するなど可能なものについては随時更新し、利用者から好評を得ている。 ・貸出中の図書資料の予約制度の案内、利用案内の拡充等により、内外貸出、複写枚数が増加、また、積極的な問い合わせ対応によりレファレンス件数も増加した。 ・当館が有用な図書資料を収集していることにより、複写相殺制度を通じた複写受付による入金額が、他館への複写申込による支払額を大幅に上回った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・成果普及の地道な努力を高く評価したい。 ・本法人に期待する当然の業務であるが、特に加工したデータの活用状況が良いと判断する。 ・適切な情報を収集し、提供しているが、計画通りであると判断。 ・各種統計情報を適切に高度加工し、普及に努めた。 ・ホームページのアクセス件数が前年度を上回った。 ・ユースフル労働統計、データブック国際労働比較は、評判が高く、多くの利用者が重宝している。 ・有用な図書資料を多く収集している。 ・適切である。

・平成15年度以降、労働図書館の配架スペースの関係上、保存年限のすぎた論文掲載の少ない雑誌等（不用雑誌等）を中心に、HP等を通じて一般への買取・交換を実施するとともに、研究部門等に管理換えを行い、資料の有効利用を行った。この買取・交換は、学術情報の利用促進を図るメールマガジンであるACADEMIC RESOURCE GUIDEにおいて今年度も、「注目したい取組み」として評価された。さらに、今年度は、関係団体である社会・労働関係資料センター連絡協議会にも案内、不用資料の一層の有効活用をはかった。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 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。</p> <p>(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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 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。 また、国際的な労働政策研究に貢献する。 なお、研究者等招へい・派遣については、調査研究等への貢献を検証しつつ実施する。</p> <p>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</p> <p>① 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し、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の推進に活用する。 ・EU財団の主催する労働関係研究機関会議への参加 ・OECDのLEED（地域経済・雇用開発プログラム）が組織している各国の研究機関等によるパートナーシップ・クラブへの参加 ・ドイツ・ベルテルスマン財団の主催する情報交換ネットワークへの参加(情報の提供等)</p> <p>② アジア地域労働関係研究機関会議の開催 ILOアジア太平洋総局（在バンコク）と協力し、アジア太平洋15カ国の労働政策研究機関とのネットワークを活用し、共通の研究テーマに基づいた研究活動を進める。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした下記のネットワークに参加するとともに、アジア地域15カ国の研究機関と共通テーマに基づく研究を実施することにより、各国研究機関の研究動向等に関する情報の収集と、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。 ○OECD・LEED（地域経済・雇用開発プログラム）のパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関するプロジェクト研究の基礎資料収集などに活用した。 ○EU財団主催の「労使関係」をテーマとした国際ワークショップに参加し「日本の労使関係の現状」に関して発表するとともに、研究成果の相互交換等について参加研究機関と協議した。（ベルリン、11月29、30日） ○ILOアジア太平洋総局と協力し、アジア地域15カ国の研究機関と「グローバル・プロダクション・システムにおける人事管理とディーセントワーク」をテーマとする各国別調査研究（2005年からの3年計画）に参加することを通じて、各研究機関の研究動向について情報を収集した。 ○ドイツ・ベルテルスマン財団主催の先進国15カ国20研究機関で構成される労働市場、労使関係に係わる「国際リフォーム・モニター・ネットワーク」に参加し、日本の情報を提供するとともに、構成研究機関の研究動向等に関する情報を収集した。</p> <p>(2) 研究者等招へい 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プログラム及び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プログラムにより、下記の計11名（前年度実績8名）を招へいした。（資料11参照） 招へい者の選考に当たって、評価委員会の指摘を踏まえ、機構のプロジェクト研究等に関連するテーマでの研究実施を主眼において厳選した。各招へい研究員は滞在中に機構の研究活動に資する情報提供等を行うなど機構の研究に対し大きく貢献した。また厚生労働省の要請により担当官にヨーロッパの労働市場政策の実情についてレクチャーするなどの貢献をした招へい研究員もいる。 評価委員会の指摘に基づき、招へい研究員の行った研究活動が「機構の研究目的に沿った</p>

(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。

－ 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。

(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。

－ 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60人以上とする。

(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。さらに招へい研究員の研究テーマは機構が実施しているプロジェクト研究等のテーマに関連があり、機構の研究活動に資するものとする。

－ 年度計画期間中に10名程度の研究員等を招聘する。

(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。

－ 年度計画期間中に17名程度の研究員等を派遣する。

研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、以下のとおり、いずれの招へい研究員もプロジェクト研究に貢献するなど、研究活動を通じて、機構の研究目的に沿った成果を上げたことを確認した。(資料12参照)

- ① 招へい者数11人、論文提出10点、研究発表10件（うち1件は2人の招へい研究員による共同執筆論文の共同発表）で、全員が招へい要綱に基づき論文を執筆、発表した。（論文は機構のホームページで公表）
- ② 招へい者の研究テーマは、機構のプロジェクト研究のテーマを基盤とする11項目に限定しており、招へい者11人の研究テーマは、「労使関係・労働法に関すること」2人、「雇用戦略に関すること」4人、「地域雇用に関すること（労働経済分析に関すること）」1人、「企業と雇用に関すること」2人、「人材育成に関すること」2人で、いずれもプロジェクト研究に関連するテーマである。
- ③ 研究テーマがプロジェクト研究と関連することから、招へい者はいずれも機構内で実施している当該テーマの研究会、研究発表会に参加し、機構の研究活動の充実に貢献している。
- ④ 招へい者はいずれも「機構における研究活動は有益であった」と自ら評価しており、研究成果である論文は所属研究機関に提出され、高い評価を受けたと連絡してきている。招へい者のうち5人は提出論文を活用した出版を具体的に計画し、他の2人の論文は雑誌に掲載している。
- ⑤ 招へい実施要綱に、招へい者は帰国後「機構との連絡、情報交換を継続的に行い、将来における本人を含む所属研究機関等と機構との国際共同研究の基盤づくりに努めることが期待される」と定めている。18年度の招へい者は、帰国後間もないことから具体的な行動はまだないが、いずれも「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約し、帰国後の状況を連絡してきていることから、国際共同研究の基盤づくりに成果があったと評価できる。

○ 長期招へい（4名）

- ① スーキョン・ファン（韓国労働研究院研究員）
- ② イザベル・ルーセル・ベレット（フランス幹部職員組合欧州社会法担当法律顧問）
- ③ ディー・ヤン（中国労働保障科学アカデミー研究員）
- ④ ロザリオ・バレスカス（フィリピン大学セブ校準教授）

○ 短期招へい（7名）

- ① コーネリア・シュトーツ（ドイツ・マールバーグ大学経営経済学部教授）
- ② リ・ティアングォ（中国労働科学研究所 労働関係研究室副主任）
- ③ ダヴィッド・キアヴァッチ（ベルリン自由大学東アジア研究所研究員）
- ④ フィリップ・レニエ（ジュネーブ大学国際開発高等研究所教授）
- ⑤ チャールス・ランドバーグ（カリフォルニア州雇用訓練委員会経済開発部長）
- ⑥ フレミング・ラーセン（デンマーク・オルボー大学教授）
- ⑦ トーマス・ブリッドガード（デンマーク・オルボー大学助教授）

(3) 研究者等派遣

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派遣プログラムにより、下記の4名（前年度実績15名）を派遣した。中期計画の最終年にあたる18年度は海外調査が少なく、評価委員会の指摘を踏まえ機構の研究と関連するものに厳選した結果、派遣人数は年度計画（17名程度）を大幅に下回ることになったが、各派遣者は派遣目的に即した活動を実施し、いずれも所期の目的を達成している。国際学会で発表した論文はホームページで公表している。(資料11参照)

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

○ 研究者等派遣（4名）

(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。

(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等情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。

18年度においては以下の英文等情報を作成、情報提供を実施する。

- ①英文「日本の労働問題と分析」
- ②英文労働統計
- ③日本の労働法の英訳版
- ④英文雑誌Japan Labor Review (季刊)
- ⑤研究成果の英訳資料
- ⑥在日外国人研究者、外資系企業を対象としたブリーフィング等の開催

- ・国際労使関係協会の世界大会(ペルー)に研究員1人を派遣、論文を発表。
- ・国際労働財団の要請により「非正規雇用者の雇用管理」に関する調査で研究員1名をイギリスに派遣。
- ・海外職業訓練協会が厚労省と共催で実施した「人材養成に関するセミナー」(ラオス)に同協会の要請により研究員等1名を講師として派遣、日本の人材育成策について講義。
- ・ILOアジア太平洋総局の要請により「東アジアの労使関係」に関する会合に研究員1名派遣、日本の状況について報告。

(4) 英文情報の整備・提供

英文情報については年度計画に基づいて、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下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は74万件(前年度86万件)を超え、広く活用された。

- ①日本の労働問題の最近の状況に関する基本的なデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供。18年度は「総論版」(2006/2007年版)とし、平成17年度に作成した「各論版」とセットで提供することにより、より正確に日本の労働問題を理解できるよう工夫を凝らし、外国人労働関係者を受入れる労使団体等から本資料の提供を多く求められた。18年度版、17年度版はともにアメリカ経済学会のデータベースに収録された。
- ②日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用、またホームページで提供した。
- ③政府が推進するわが国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版(「労働組合法(改正版)」「個別労働紛争解決促進法」)を作成し、これまでに作成したもの併せて印刷物、ホームページで提供した。
- ④外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行。配布部数約2,700部。内容に関する読者の意見を調査をしたところ、「有益」と答えたものの割合が82.4%(前年度78.1%)と高い評価を得た。本誌はアメリカ経済学会のデータベースに収録された。
- ⑤労働政策研究報告書の「要約」25点(前年度実績18点)の英訳を作成、ホームページで提供した。
- ⑥「18年版労働経済白書」の要約英文資料を作成しホームページで提供するとともに、在日外国人研究者、外国大使館労働担当者等を対象とした「労働問題ブリーフィング(セミナー)」を11月1日に開催し解説を加えて資料提供した(参加者85人)。参加者に対するアンケートで回収39人のうち「有益」と回答した割合は87%(前年度81%)で、その理由は「労働経済情勢について説明を受ける機会がほとんどないから」などであった。また、「有益でない」との回答者(13%)から寄せられた意見は「背景説明をもっと詳しく」「今後の見通しの説明がほしい」などであり、今後の情報提供に反映することとしている。

参加者アンケート		()内は平成17年度	
1 大変有益である	38%・15件	(20%・9件)	
2 有益である	49%・19件	(61%・26件)	
3 有益でない	13%・5件	(9%・4件)	
4 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)	
・無回答	0%・0件	(9%・4件)	
		39件	(43件)

(主な改善点等)

- 17年度実施時に行った参加者アンケートで指摘された意見を基に以下の改善を図った。
- ・解説について「新しい話題がない」「資料を読めば分かる内容にとどまる」などの指摘に応じて、労働経済の現象に加えて政府等の対応政策を説明するなどの改善を図った。

評価の視点	自己評価：B	評価：B
<ul style="list-style-type: none"> ・海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。 ・研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。 ・研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。 ・所期の目標に沿った英文情報の整備が行われているか。 ・適切な方法で普及しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外の研究機関等とのネットワークの形成については、先進国、アジア地域の研究機関でそれぞれ構成されている研究・情報交換ネットワークに積極的に参加し、年度計画どおり各国の研究機関の情報を収集した。 ・研究者等の招へいについては、評価委員会での指摘を踏まえ、18年度は機構のプロジェクト研究等への貢献を主眼に置いて厳正な選考を行うなど運営面での改善を図るとともに、19年度招へい者の選考にあたって機構の研究への貢献を採用条件とした。この結果、招へい研究員は、機構研究員の協力を得ていずれも熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文に取りまとめるとともに、機構のプロジェクト研究等に有用な情報提供を行って貢献した。特に5名の招へい研究員は帰国後研究成果を活用した出版を計画しており、またいずれの研究員も当機構の研究活動に帰国後も協力することを約束するなど、当プログラムにおける研究の充実ぶりを確認した。 ・研究者等の派遣については、評価委員会での指摘を踏まえ、派遣目的を精査して実施。派遣研究員等はいずれも調査研究、学会発表、要請派遣の派遣目的を計画通り達成するとともに、プロジェクト研究等の研究活動に貢献した。 ・英文情報については年度計画に基づき6件を整備し、外国の研究機関等の要望を把握しながら普及に努めた。特に、研究員等が執筆した「日本の労働問題と分析」は類書がないことから日本の労働事情に触れる各国の研究者の論文、報告書等に参考文献として掲げられるとともに、アメリカ経済学会のデータベースに本文の一部が収録された。日本の労働法の英訳は、政府が推進する法令外国語訳の推進活動の一環として、引き続き取り組んだ。 ・英文情報全体について、国際研究会議、英文雑誌、英文メールマガジン等を活用して外国の研究機関の要望を把握しながら普及に努めた。ホームページでの英文情報へのアクセス件数は74万件超となるなど日本の労働問題・政策研究に関するサイトとしての役割を果たし、外国の大学図書館、研究者等から英文雑誌、英文労働統計などの入手の要望が寄せられる等、海外に向けて的確に普及を図ることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・他国の労働政策に関する情報は自国の研究を補う意味で重要。 ・縮小こそ目標ではあるが、「概して目標に達している」と判断する。 ・ほぼ計画通りの活動になっている。 ・外国から高く評価される日本の労働事情等についての情報提供を行った。ホームページでの英文情報へのアクセス件数が74万件を超えるなど、ニーズに即した情報の整理・提供を行った。 ・海外の研究機関等とのネットワーク形成の努力を行った。 ・研究員の海外派遣を適切に行った。 ・日本の労働法の英訳は、国内外の研究者や学生により、大いに活用されている。 ・おおむね計画通り。更なる展開が望まれる。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>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>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>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>(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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>年度計画期間中の調査研究、情報の収集・整理の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を促進することを目的として、以下の調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を的確に行う。</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 調査研究の完了後、速やかに成果をとりまとめ発表し、関係者に迅速、的確に提供することによって、成果の普及、活用促進を図る。 調査研究成果は、以下の形態で取りまとめ、発表する。 ①労働政策研究報告書 ②労働政策レポート ③調査シリーズ ④資料シリーズ ⑤ディスカッションペーパー ⑥システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</p> <p>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、ディスカッション・ペーパーや、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。 特に、平成18年度はにとりまとめた研究成果は76件（前年度77件）となった。平成15年度から平成18年度までの合計では250件の成果を取りまとめた。（再掲） 研究成果のうち、特に労働政策研究報告書については、研究の目的や研究方法、研究結果と政策遂行上の活用方法などを10ページ程度に簡潔にまとめた分かりやすいサマリーを作成し、政策担当者等読者の便宜を図った。</p> <p>○研究成果作成件数、76件（前年度77件） （報告書29、ディスカッションペーパー7、資料シリーズ、調査シリーズ等22、その他研究成果物12、国際研究会議等提出論文等6） ○利用者サービスの一環として、評価の高いディスカッション・ペーパーを数編まとめて製本した「ディスカッション・ペーパー・シリーズNo.4」を作成した。</p> <p>ロ 研究成果の迅速な提供 研究成果は、分かりやすいサマリーを作成して成果物本体とともに機構ホーム・ページに迅速に掲載するとともに、サマリー及び研究成果の刊行物を行政関係者等に配付している。 ○研究成果は、発表と同時にPDFファイルで全文がダウンロードできるようにするほか、ホームページ「新着情報」での報告書発刊のお知らせ、ホームページ上での「特集ページ」の開設（ワークライフ・バランス、若年者雇用、労働契約法制について、機構の研究開発成果物をはじめとした時宜にかなったトピックを取りまとめたページ）、メールマガジンを活用した宣伝等を行った結果、ホームページで提供する調査研究成果へのアクセス件数は前年度の約1.4倍の1,488,232件となった（前年度1,070,571件、前々年度674,060件）。 ○新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用は、前年度のほぼ倍の97件とな</p>

った（前年度48件）。

- また、取材には成果普及の観点から積極的に協力し（136回）、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は前年度（88件）を上回る91件となった。

（ ）内は平成17年度

・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数	3件	(8件)
・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用	97件	(48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	91件	(88件)
・マスコミ取材等への対応	136件	(118件)
・ホームページの調査研究成果に対するアクセス件数	1,488,232件	
-	-	(1,070,571件)

○調査研究成果の迅速な提供

調査研究成果等を、詳細な分析の上で労働政策研究報告書として取りまとめる前に、調査結果を迅速に情報提供する観点から、調査シリーズ等を作成した。（5件）

- 調査シリーズNo.15「若者の包括的な移行支援に関する予備的研究」
- 調査シリーズNo.30「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果 - 「団塊の世代」の就業・生活ビジョンのベンチマーク - 」
- 資料シリーズNo.22「諸外国の職業能力開発情報発達の構造 - サイトマップ分析から - 」
- 資料シリーズNo.25「長期的キャリア分析についての事例研究」
- 資料シリーズNo.26「製造業におけるOJTを効果的に推進する要因」

- ・調査研究結果等について、報告書、調査シリーズ等として取りまとめる前に、新聞発表を行い迅速に情報提供を行った。（4件）

- 「職業レディネステストの開発」
- 「正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査」（結果）
- 「総合的職業情報データベース『キャリアマトリックス』の一般公開について」
- 「『団塊の世代』の就業・生活ビジョン調査」（結果）

- ビジネス・レーバー・トレンドに報告書等の研究成果をわかりやすく解説した紹介欄を設け、広く国民に研究成果の紹介、案内を行っている。

- 以上の取組みの結果、機構の調査研究活動に対する有識者の認識度は非常に高くなってきている。具体的には、有識者を対象とした郵送アンケート調査（610人から回答）において、知っている機構の活動内容について聞いたところ、「労働政策に関する総合的な調査研究」と回答した者が516人（89.4%）と最も高かった（前年度84.9%）。また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査（89人から回答）においても、知っている機構の活動内容について聞いたところ、79人（88.8%）が「労働政策に関する総合的な調査研究」と回答した（前年度83.1%）。

ハ 研究内容の意見把握

○葉書アンケート等の結果

報告書（サマリー）に葉書を添付してアンケートを実施（2006年4月～2007年3月）し、テーマに関する関心、有益度、分かりやすさその他の意見の把握を行った。

その結果、返答総数51通のうち、報告書（サマリー）は、「興味深いテーマである」86%（前年度95%）、「役立つ内容である」88%（前年度94%）、「わかり易い構成である」96%（前年度89%）と総じて好評を得た。

また、寄せられた自由意見については、テーマ設定や研究活動の進め方についての参考情報として研究員にフィードバックを行った。

葉書・HPアンケート「役立つ内容である」（ ）内は平成17年度

1 非常にそう思う	47%・24件	(58%・27件)
2 そう思う	41%・21件	(36%・17件)
3 あまりそう思わない	10%・5件	(6%・3件)

4 全くそう思わない	2%・1件	(0%・0件)
・無回答	0%・0件	(0%・0件)

100%・51件 (100%・47件)

○有識者アンケートの結果

有識者を対象とした郵送アンケート調査（610人から回答）によると、機構の行う調査研究は高く評価されている。

具体的には、同調査により、機構活動を有益と判断した者（548人、95.0%）のうち、その理由として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが367人（67.0%）と最も多くなっている。また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査においても、機構活動を有益と判断した者88人（98.9%）のうち、有益と判断した点として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが67人（76.1%）と最も多くなっている。

ニ 研究成果の様々な方法での普及

報告書以外にも、雑誌やフォーラム等、効果的かつ適切な方法で提供した結果、研究者、労使実務家、地方行政官を対象とする有識者アンケート調査において「調査研究成果を利用したことがある」との回答率は72.6%であった（前年度73.8%）。

○『ビジネス・レーバー・トレンド』記事掲載 31件（前年度19件）

研究員の研究成果は、企業実務家等を対象とした『ビジネス・レーバー・トレンド』にも適宜掲載し広く一般への普及を図り、政策担当者のみならず広く国民一般における政策論議の活性化にも貢献した。

○『日本労働研究雑誌』への掲載 13件（前年度12件）

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持論を提供し、政策提言の促進や政策論議の活性化に貢献した。

○政策論議の場への研究員の参加

①労働政策フォーラム 13名（前年度6名）

- ・ 7月開催：2名（報告者2名）
- ・ 7月開催：4名（基調講演者1名、報告者2名、コーディネーター1名）
- ・ 12月開催：1名（基調講演者1名）
- ・ 12月開催：2名（講師1名、コーディネーター1名）
- ・ 1月開催：1名（基調報告者1名）
- ・ 3月開催：3名（講師2名、コーディネーター1名）

②国際フォーラム 4名（前年度2名）

- ・ 5月開催：2名（パネリスト）
- ・ 7月開催：1名（コーディネーター）
- ・ 2月開催：1名（モデレーター）

③海外委託調査員連絡会議「国別報告会」国際フォーラム 1名（前年度0名）

- ・ 8月開催：1名（報告者）

○国際会議等への提出論文 6件（前年度7件）

- ・ 6月開催：2件（日韓ワークショップ）
- ・ 7月開催：1件（日本における自動車産業の労働と雇用（ハノイ））
- ・ 10月開催：2件（日中韓ワークショップ）
- ・ 2月開催：1件（国際比較労働問題ワークショップ）

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・調査研究の成果をわかりやすい形で提供しているか。 ・調査研究内容が国民各層のニーズに合致しているか。 ・調査研究成果を適切な方法で迅速に提供しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新聞等に引用される件数が前年度（４８件）のほぼ倍の９７件となった。 ・報道機関の取材には成果普及の観点から積極的に協力し、前年度（１１８回）を上回る１３６件となった。また、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も前年度（８８件）を上回る９１件となった。 ・調査研究成果等について、迅速に研究成果を提供するという観点から、最終的に報告書等として取りまとめる前に、適宜、最も適切な媒体により迅速な情報提供に努めた。具体的には、調査シリーズ、資料シリーズを作成した（５件）ほか、新聞発表を行い迅速に情報提供を行った（４件）。 ・報告書（サマリー）に添付した葉書アンケート等では、８６％、「役立つ内容である」８８％、「わかり易い構成である」９６％と総じて高い水準の評価を維持した。また、アンケート結果については、担当研究員に伝達し、研究活動に反映している。 ・研究成果はまとまり次第全文をホームページからダウンロードできるようにするだけでなく、ホームページ「新着情報」や時宜にかなったトピックを取りまとめた「特集ページ」の開設、メールマガジンを活用した報告書発刊のお知らせ等の取組みを行ったことなどにより、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は前年度の約１．４倍の１，４８８，２３２件となった（前年度１，０７０，５７１件）。 ・広い範囲への調査研究成果の普及のため、ビジネス・レーバー・トレンド、日本労働研究雑誌への記事掲載、労働政策フォーラムへの研究員の参加など適切な方法で迅速に提供し、雑誌記事掲載件数４４件（前年度３１件）、フォーラム参加人数１８人（前年度８人）ともに前年を上回った。 ・有識者を対象とした郵送アンケート調査（６１０人から回答）によると、機構活動を有益と判断した者（５４８人、９５．０％）のうち、その理由として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが３６７人（６７．０％）と最も多くなっているなど、機構の行う調査研究は高く評価されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・機構をめぐる有識者・WEB調査の評価は注目すべきである。 ・「ほぼ迅速に適切に提供している」と判断する。 ・ほぼ計画通りの活動を行っている判断。 ・新聞等で多くの引用件数を記録した。 ・新聞・ビジネス誌への研究員のコメント掲載件数が前年度を上回った。 ・研究成果と取りまとめが非常に速やかに行われた。 ・自己評価は適切である。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>(1) 調査研究等の成果について、ニュースレターを月1回以上、メールマガジンを週2回以上、関係者に情報発信すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 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>イ ニュースレター及びメールマガジン 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2</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、各種データベース、和文・英文メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法の効果的な活用(メディアミックス)を図ることによって、その広範な普及を促進する。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 調査研究、内外の情報収集・整理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を発行することによって、分かりやすい形で国民各層に提供する。</p> <p>— 労働に関する時宜にかなった政策課題を取り上げ、同課題に関する調査研究成果を踏まえて、課題の背景や論点等を分析するとともに、企業の動向を探る「ビジネス・レーパー・サーベイ」の調査結果、事例など現場の実態、海外の動向、労使・研究者の意見・主張など課題を多角的に捉えて情報発信するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>— 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調査研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 機構の研究やリサーチ活動等に基づいた労働政策課題の発見に努め、それが「何故」起きているのかを的確に解説したニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を毎月1回発行した。また、調査研究等の成果や収集した内外の労働関係情報を迅速に提供する和文メールマガジン及び英文メールマガジンを発行した。</p> <p>(イ) 発行実績</p> <p>○ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』発行状況：年度中12回 調査研究成果と連携したテーマを設定し、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、以下の特集を提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5月号「IT産業の人材育成—各国の戦略とわが国の課題」(4月25日発行) ・6月号「ものづくり産業の技能伝承—07年問題と人材育成」(5月25日発行) ・7月号「パートタイマーの組織化と処遇改善—労働組合が直面する課題」(6月25日発行) ・8月号「わが国における雇用戦略のあり方—人をあらゆる政策の中心に」(7月25日発行) ・9月号「多様化する働き方—その意味と課題」(8月25日発行) ・10月号「変わる企業の人材マネジメント—人事戦略の方向性を考える」(9月25日発行) ・11月号「変容する労使関係—諸外国とわが国の動向」(10月25日発行) ・12月号「求職者支援のあり方を考える—個人主導のキャリア形成時代へ」(11月25日発行) ・1月号「大学生のキャリア形成支援を考える—企業と大学をどうつなぐか」(12月25日発行) ・2月号「地域雇用創出の新潮流—経済活性化策の多様な切り札」(1月25日発行) ・3月号「両立支援策と企業経営への影響—制度と運用上の課題を探る」(2月25日発行) ・4月号「コーポレートガバナンスと人事戦略—どこに向かおうとしているか」(3月25日発行)

4,000人以上、英文2,000人以上を目標とする。

一 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%以上とするようにする。

報をもリンクした和文メールマガジンを週2回発行する。和文メールマガジンの読者数は18年度末までに24,000人以上とする。

一 また、政策研究等のための英文等情報基盤の整備事業において作成した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回発行する。同メールマガジンの読者は18年度末までに2,000人以上とする。

一 ニュースレター、和文・英文メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、「有益である」と答えた者の割合を70%以上とするようにする。

○和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」

(発行実績・読者数等)

- ・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。
- ・発行回数 96回 (前年度実績：95回発行)：No. 231～No. 326
- ・提供情報は「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「企業」「判例」「海外」「イベント」「法令」の10項目にわたり、総計1,580件(1回平均16件)にのぼっている(前年度1,420件、1回平均15件)。
- ・年度末における読者数は24,431人(前年度実績：24,063人)で、年度計画(24,000人以上)を上回った。
- ・読者の主な属性は、企業39%、社会保険労務士/自営16%、官公庁・地方自治体12%、大学・研究機関7%など。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」(32,000誌発行)のランキングと比較すれば、読者数2万4,431人は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第5位にあたる規模である(平成19年5月7日現在)。

○英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」

・計画どおり毎月2回発行した。

(発行回数) 23回：No57～No79

- ・読者数は2,028人と年度計画(2000人)を上回った。(17年度末1912人)

(ロ) 一般等での活用

○ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』(BLT)

- ・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」をあわせると94%(120件)と、前年度実績(95%)とほぼ同じ割合となり、年度計画(70%以上の者から「有益」)を大きく上回った。有識者アンケートにおいても、業務・研究にとって「有益である」との回答が93.9%(前年度実績92.0%)と昨年を上回る高い評価を得た。さらに、行政官アンケートでは機構の成果物について「大変役に立った」「役に立ったとする」回答のうち、『ビジネス・レーバー・トレンド』などの定期刊行物をあげる割合が、平成16年23.1%、平成17年34.1%、平成18年42.5%と着実に上昇し、媒体としての知名度とあわせて、内容面でも評価が高まっている。(資料14参照)
- ・内容に対する評価として有識者アンケート(郵送調査)では、「世の中で話題になる数ヶ月、半年前に特集を組んでいる」「大事なテーマを取り上げており、読みやすく仕上がっている。しかも、きちんとした分析に基づいてかかっている」「一般雑誌よりも学術的で、学会誌等よりは一般的なもので業務に役立つ」などがあげられた。
- ・特集で掲載した論文やレポートを参考にした新聞、週刊誌、月刊誌などからの取材・企画相談、執筆依頼等が増えており、当機構の認知度を高めることに貢献している。

読者アンケート ()内は平成17年度

1 大変有益である	39%・50件 (41%・47件)
2 有益である	55%・70件 (54%・62件)
3 あまり有益でない	0%・0件 (1%・1件)
4 全く有益でない	0%・0件 (0%・0件)
・無回答	6%・8件 (4%・5件)
	128件 (115件)

有識者アンケート ()内は平成17年度

1 有益である	93.9%・248件 (92.0%・219件)
2 有益でない	4.9%・13件 (5.0%・12件)
・無回答	1.1%・3件 (3.0%・7件)
	264件 (238件)

○和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」

・読者に対して有益度等についてのアンケート調査（調査期間平成19年1月22日～3月1日）を実施したところ、「役に立っている」との回答は97%（573件）と、前年度（99%）と同様に極めて高い評価を得て、年度計画（70%以上の者から「有益」）を上回った。その理由として

「『研究成果』が労働問題の理解を深めるのに有益」「行政、産業界、組合の動向を世の中の動きに遅れずに把握できる」などがあげられている。（資料15参照）

また、有識者アンケートでもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の96.1%（前年度96.6%）から「有益である」との高い評価を得た。

読者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 非常に役に立っている	43%・252件	(47%・258件)	
2 役に立っている	54%・321件	(52%・286件)	
3 あまり役に立っていない	3%・15件	(1%・7件)	
4 役に立っていない	0%・2件	(0%・1件)	
・無回答	0%・0件	(0%・0件)	
		590件	(552件)

有識者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 有益である	96.1%・219件	(96.6%・171件)	
2 有益でない	3.5%・8件	(2.8%・5件)	
・無回答	0.4%・1件	(0.6%・1件)	
		228件	(210件)

(主な改善点等)

平成17年度の読者アンケート（平成18年1月18日～3月1日）等における指摘も踏まえながら、18年度においては迅速、適切な情報提供をさらに推進するための以下の改善などを行った。

- ・ホームページに掲載しているメールマガジン・バックナンバーの検索機能を改善し、キーワード検索と日付検索をあわせて行えるようにした。
- ・メールマガジンのコンテンツに「今週の職業」の欄を新たに設け、「キャリア・マトリックス」ページの中から毎週1回、特定の職業を紹介した。
- ・「お知らせ」欄にはイベントや刊行物、労働図書館など機構の諸活動の情報を随時掲載し、広報の媒体として有効活用した。
- ・ニュースリリースをはじめ機構の調査研究成果の情報は「研究成果情報」の欄で詳しく紹介した。

○英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」

読者に対して2～3月に掲載記事に関するニーズや有益度等を把握するためにアンケート調査を実施し、「大変有益」「有益」併せて92.7%（77件）と前年度実績（92.9%）に引き続き高い評価を得ており、年度計画（70%以上の者から「有益」）を大きく上回った。「有益でない」と回答（2.5%）した理由としては、「企業の実態が分かる情報が不足」「少子化対策について詳細な情報がほしい」「書評があったほうがよい」など掲載記事の内容に関する不満が中心であった。これらの意見は踏まえ、研究成果を活用して英文情報提供全体の中で改善に努めている。（資料16参照）

読者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 大変有益である	55.4%・46件	(55.7%・39件)	
2 有益である	37.3%・31件	(37.2%・26件)	
3 有益でない	2.5%・2件	(1.4%・1件)	

4 全く有益でない	0%	0件	(0%	0件)
・ 無回答	4.8%	4件	(5.7%	4件)
			83件 (70件)		

(主な改善点等)
平成17年度の読者アンケート（平成18年2月1日～3月1日）等における指摘・意見も踏まえながら、18年度においては以下の改善を行った。
・情報の内容として要望が多かった「高齢化」「若年雇用問題」に関する記事をきめ細かく提供した。
・「法制度」に関する要望は引き続き多く、これに応じて、新しい法制度が制定された場合、「英文労働法作成」業務と連携して、法律の全文紹介、成立の経緯を紹介する記事を掲載した。
・「機構の研究成果」に関する情報を「労働政策研究報告書の英文作成」業務と連携して提供することに努めた。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・ ニュースレター、和文・英文メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。 ・ メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。 ・ ニュースレター、和文・英文メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。 ・ ニュースレター、和文メールマガジンの提供する情報内容は、国民各層のニーズに合致しているか。 ・ 英文メールマガジンの情報内容が海外の研究者等のニーズに合致しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ニュースレター、和文メールマガジン、英文メールマガジンとも発行回数は所期の目標を達成した。 ・ メールマガジンの読者数は、和文24,431人、英文2,028人と、ともに年度計画を上回った。スパムメール（迷惑メール）の蔓延などによりメールマガジンの利用者数が伸びにくい状況の中で、和文メールマガジンは前年度より368名の読者を増やした。メールマガジンのポータルサイト（32,000誌発行）のランキングで見れば、和文の読者数は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第5位にあたる規模である。 <p>(ニュースレター)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ニュースレターは、研究成果と国内外の収集情報を組み合わせた課題発見型のテーマ設定に努めた結果、読者アンケート（回答数128人）、有識者アンケート（264件）とも、「有益である」との回答がほぼ同率の94%にのぼり、両調査とも年度計画（70%以上）を大きく上回る高い評価を得た。その理由として、「政策形成の際の参考にしており」「労務政策上の新しい切り口が参考になる」「事例など学術的に記事にされており、調査・研究のレベルが高い」等、ニュースレターの目的や特集の狙いが支持されていることを示す意見が多数寄せられた。 ・ 行政官アンケートで「大変役に立った」「役に立ったとする」とする回答が毎年上昇しており、政策立案面でも貢献度が上がっている。 ・ 創刊3年半を経過し、ニュースレターの周知が進み、特集での論文やレポート掲載をきっかけとした、研究員・調査員の他誌・紙への執筆、またマスコミからの取材や講演依頼などが昨年より大幅に増え、調査研究成果のPRに貢献している。 <p>(和文メールマガジン)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 10項目（「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例」「企業」「海外」「イベント」「法令」）で、年間総計1,580件の情報提供を行った。国民各層の求める労働に関するトピックスはほぼ網羅していると自負しており、読者アンケートでは、年度計画（70%以上）を大きく上回る97%から「役に立っている」との評価を得た（「非常に役に立っている」43%、「役に立っている」54%）。その理由として『研究成果』が労働問題の理解を深めるのに有益 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メールマガジンは政策担当者、研究者だけでなく、一般労働者にとっても現下の制度変動の状況では有益であり、今後もさらに幅広い情報の普及を期待したい。 ・ 「概して計画通り」と判断する。 ・ 有益な活動であり高い評価を得ていると判断。 ・ 英文メールマガジンについてのアンケートで高い評価を得た。 ・ タイムリーに、深い見識に基づくニュースレターを配信し、アンケートにおいても高い評価を得た。 ・ 研究者も実務家も学生もメールマガジンやニュースレターを活用している。 ・ おおむね計画通り。アンケート結果等は良好。

「行政、産業界、組合の動向を世の中の動きに遅れずに把握できる」
などがあげられている。

- ・ ホームページに掲載しているメールマガジン・バックナンバーの検索機能を改善し、キーワード検索と日付検索をあわせて行えるようにした。
- ・ メールマガジンのコンテンツに「今週の職業」の欄を新たに設け、「キャリア・マトリックス」ページの中から毎週1回、特定の職業を紹介した。

(英文メールマガジン)

- ・ 英文メールマガジンの読者に対する情報内容等に関するアンケート調査では、「有益」と答えた者の割合が年度計画(70%以上)を大きく上回る92.7% (「大変有益である」55.4%、「有益である」37.3%)という高い評価を得、情報内容が読者のニーズに合致していることを確認した。また、読者アンケート等における意見等を踏まえ、情報内容の改善を図った。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																					
<p>(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 <u>2,100万件以上</u> とすること。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>ロ ホームページ、データベース等 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、<u>2,100万件（ページビュー数）以上</u>とする。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>ロ ホームページ、データベース等 調査研究、情報収集・整理等の成果については、国民各層に幅広く公開するため、ホームページを通じて迅速に提供する。長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。 平成18年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、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。 以上の取組みを通じて、ホームページへの年度計画期間中のアクセス件数を、<u>640万件（ページビュー数）以上</u>とする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>ロ ホームページ、データベース等 ホームページやデータベースは、調査研究、情報収集・整理等の成果を提供する媒体の柱と位置づけ、前年度に引き続き掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めた。</p> <p>○利用実績 ①平成18年度のホームページ、データベースへのアクセス件数は、<u>15,804,626件</u>（前年度実績：12,032,647件）となり、<u>年度計画（640万件以上）</u>を大きく上回った。 ②労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、引き続きPDFファイルで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた。ホームページ利用者のアンケート調査（WEB調査）で、利用している情報として「調査研究活動」をあげた人の割合は、平成16年度68.9%、17年度72.0%、18年度83.0%と年々高まっており、ホームページから調査研究成果の情報を得る人が増加している。</p> <p>○活用状況 ①平成17年10月に、サイト構成やコンテンツ、ナビゲーションの見直し・再編などによるホームページの全面改修を行い、利用者の利便性向上を図った。この結果、ホームページ利用者を対象としたアンケート調査（WEB調査）で16年度は76.4%だった「利用しやすい」との回答が、17年度は86.5%、18年度（平成19年3月実施）は90.9%へと増加しており、ホームページ改善の効果があらわれている。 ただし、自由記述欄には「全体的に地味で、見させる工夫に改善の余地あり」「盛りだくさんで（見たい内容を）みつけにくい」という意見も寄せられており、利用者の意見を踏まえつつ、引き続き改善を図っていく必要がある。</p> <p>ホームページ利用者アンケート ()内は平成17年度</p> <table border="1"> <tr> <td>1 大変利用しやすい</td> <td>13.6%・12件</td> <td>(10.2%・12件)</td> </tr> <tr> <td>2 利用しやすい</td> <td>77.3%・68件</td> <td>(76.3%・90件)</td> </tr> <tr> <td>3 利用しにくい</td> <td>5.7%・5件</td> <td>(9.3%・11件)</td> </tr> <tr> <td>4 とても利用しにくい</td> <td>2.3%・2件</td> <td>(1.7%・2件)</td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>1.1%・1件</td> <td>(2.5%・3件)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">88件</td> <td>(118件)</td> </tr> </table> <p>②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95.7%に上り、前年度（95.5%）に続き極めて高い水準を維持している。自由記述欄には「ほしい情報があり、これなくして研究はなりたない」「情報量が豊富で、まずここにアクセスしてほとんどの労働関係の情報を得ることができる」などの評価が寄せられた。</p> <p>有識者アンケート ()内は平成17年度</p> <table border="1"> <tr> <td>1 有益である</td> <td>95.7%・337件</td> <td>(95.5%・316件)</td> </tr> </table>	1 大変利用しやすい	13.6%・12件	(10.2%・12件)	2 利用しやすい	77.3%・68件	(76.3%・90件)	3 利用しにくい	5.7%・5件	(9.3%・11件)	4 とても利用しにくい	2.3%・2件	(1.7%・2件)	・ 無回答	1.1%・1件	(2.5%・3件)	88件		(118件)	1 有益である	95.7%・337件	(95.5%・316件)
1 大変利用しやすい	13.6%・12件	(10.2%・12件)																						
2 利用しやすい	77.3%・68件	(76.3%・90件)																						
3 利用しにくい	5.7%・5件	(9.3%・11件)																						
4 とても利用しにくい	2.3%・2件	(1.7%・2件)																						
・ 無回答	1.1%・1件	(2.5%・3件)																						
88件		(118件)																						
1 有益である	95.7%・337件	(95.5%・316件)																						

2 有益でない	2. 6%	9件	(1. 8%	6件)
・ 無回答	1. 7%	6件	(2. 7%	9件)
			3 5 2件 (3 3 1件)	

ハ 研究専門雑誌

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

- － 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

ハ 研究専門雑誌

研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言の促進及び研究水準の向上を目的として、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌「日本労働研究雑誌」を発行する。

- － 研究専門雑誌は、毎月1回（年度中12回）発行する。

ハ 研究専門雑誌

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

- 5月号「『2007年問題』を検証する」
- 6月号「あらためて『データ』について考える」
- 7月号「正社員の自由時間の使い方」
- 8月号「少子化と企業」
- 9月号「成果主義を検証する」
- 10月号「労使関係の分権化」
- 11月号「デ・イアローグ：労働判例この1年」 & 「投稿論文特集2006」
- 12月号「雇用改善の明暗」
- 1月号「仕事の中の幸福」
- 2/3月号「学界展望：労働調査研究の現在」 & 「投稿論文特集2007」
- 特別号「2006年労働政策研究会議報告 賃金制度の見直しと賃金政策」
- 4月号「ここにもあった労働問題」

○活用状況

- ①有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が94. 3%と前年度の92. 2%を上回り、「労働政策の是非の検討に参考になる」など、政策の企画立案にとっての有益性を評価する意見をはじめ、「労働分野において最も学術的レベルの高い貴重な雑誌」「時宜に適ったテーマ設定で斬新な視点をひろげてくれる」「レフリー誌としても国内最高峰の水準である」等の意見が寄せられた。一方、「有益でない」との回答の理由には「専門性が高く読みこなせない」のような、研究専門雑誌として抜本的な対応が難しいものがあった。
- ②読者のうち労働問題専門家と定期購読者へのアンケート（調査期間2月16日～2月28日）を実施したところ、回答者の約9割が「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に活用している」としたほか、8割以上が「特集テーマの設定が評価出来る」とするなど、高い評価を得た。特に、「少子化と企業」（8月号）と「成果主義を検証する」（9月号）は時宜に適った特集テーマとして、企業の人事労務担当者に好評であった。

有識者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 有益である	94. 3%	328件	(92. 2%・282件)
2 有益でない	4. 3%	15件	(5. 6%・ 17件)
・ 無回答	1. 4%	5件	(2. 3%・ 7件)
			3 4 8件 (3 0 6件)

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

労働に関する研究の奨励と研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるため、労働関係図書及び論文の表彰を年

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

平成17年4月から18年3月までに刊行・発表された著作・論文を対象に、審査委員会による2回の審査を経て、平成18年度労働関係図書優秀賞・論文優秀賞の受賞作を決定した。結果は、ホームページのほか、8月30日付読売新聞（朝刊）及び『日本労働研究雑誌』11月号で公表した。

【受賞作】

1回行う。

ホ 若年者の適職選択・就業支援

若年者向けの職業適性診断システム等（OHBY／キャリア・インサイト等）の職業紹介、職業教育等での活用・普及を図るため、大学校における研修のほか、公共的キャリア支援関係者に対するスキルアップ講習会等を行う。

- ・図書優秀賞 阿部正浩著『日本経済の環境変化と労働市場』
- ・論文優秀賞（2点）
 - ①周燕飛「企業別データを用いた個人請負の活用動機の分析」（『日本労働研究雑誌』No. 547）
 - ②勇上和史「都道府県データを用いた地域労働市場の分析－失業・無業の地域間格差に関する考察」（『日本労働研究雑誌』No. 539）

ホ 若年者の適職選択・就業支援

○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からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」「職業ガイダンスブック」を発行した。

これら各種成果物を活用して、若者の就職支援窓口で行われる職業ガイダンスに役立つ情報をインターネットを通じて提供する職業ガイダンス支援専門サイト「ガイダンス・サポーター」を運営しており、サイトへのアクセス件数は163,562件と大幅に増え、若年者の就職支援事業に広く活用されている。（前年度実績112,043件）

また、各種成果物は以下のとおり広い範囲の就職支援現場においても活用されている。

さらに、大学等から就職支援の目的で研究員に講演等の要請があった場合には積極的に対応している。

①大学等での活用例

- ・弘前大学の学生就職支援センターでは、学生の進路指導にあたってキャリア・インサイト（職業適性診断システム）を導入し、またその利用を促進している。
- ・國學院大学の学生相談室では、VPI職業興味検査を導入し、学生の進路相談、進路指導のために活用している。
- ・中京女子大学の学生進路支援室では、学生に対し1年から4年の通年でVPI職業興味検査を実施している。
- ・富山大学の就職支援室では、学生に対し、キャリア・インサイト及びキャリア・マトリックス（総合職業情報データベース）を紹介し、その利用を促進している。
- ・その他、琉球大学、早稲田大学、北里大学、四日市大学、岐阜聖徳学園大学、長崎外国語大学、高知工科大学、和歌山大学、等多くの大学の就職関係部でキャリア・マトリックスが紹介され、その利用が促進されている。

②中学・高校での活用例

- ・東京都立高島高等学校では、生徒に対し、進路についての意識を高めさせるため、職業ハンドブックOHBYを活用した進路指導を行っている。
- ・秋田県立西目高等学校では、職業ハンドブックOHBYを活用した進路指導を行っている。
- ・多摩市教育委員会では、中学校でのキャリア発達を促す進路指導として、職業ハンドブックOHBYが紹介されている。

③その他

- ・三重県尾鷲市、熊野市では、若年者のための就職相談にキャリア・インサイトを活用している。
- ・高知県職業支援相談センター（ジョブカフェこうち）では、求職者に対し、VPI、キャリア・インサイト、OHBYによる職業適性検査を行い、その結果を基にキャリアコンサルタントからアドバイスを行った。
- ・その他、沖縄、兵庫、岩手、京都、島根、他各地のジョブカフェにて、VPI、OHBY、キャリア・インサイト、キャリア・マトリックスが導入及び活用されている。

④作成（普及）部数

- ・職業レディネステスト（VRT） 約27万部
- ・高校生就職スタートブック2006-07年版 35万9千部を配布（厚生労働省）
- ・職業ガイダンスブック2006年版 1万4千部を配布（厚生労働省）

- ・就職サポートブック2007年版 9万8千部を配布（厚生労働省）
- ⑤就職支援担当者、学生等を対象とした講演の実施 10件（前年度計13件）
- ・埼玉県教育委員会「埼玉県高等学校キャリアカウンセラー養成研修」
- ・兵庫県庁「若年者の自立就業支援」
- ・跡見学園女子大学「VPI職業興味検査」
- ・岡山県庁「若者の就労問題」
- ・足立、渋谷公共職業安定所「キャリアインサイトの解釈に関する研修」
- ・兵庫県高等学校商業教育協会「キャリアマトリックスについて」
- ・埼玉大学教育学部附属中学「働くことについて考える」
- ・獨協大学「キャンパスライフと仕事」
- ・かながわ就職支援センター「進路指導担当者セミナー」
- ・渋谷職業安定所「若年者対策に活用するキャリア・マトリックス研修」

○職業指導/キャリアガイダンスツール講習会の開催

労働大学校が有する研究機能、研修ノウハウを活用して、職業安定行政関係職員、高校進路指導担当者、大学就職部職員等に対して「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を27回（前年度21回）開催し、前年度と比べ約3割多い943名（前年度736名）の参加を得た。

受講者からは、「高校生を中心に中学生にも紹介していきたい」、「キャリアガイダンスを行うに際して非常に有効なツールであり、若者も受け入れやすいと思う。今後活用していきたい。」等の理由から「有意義」との回答が89.8%（前年度86.8%）と、高い評価を得た。

- ・講習会参加者数 27回 943名（前年度 21回 736名）
- ・キャリア・インサイト講習 6回 195名
- ・キャリア・インサイト（中級）講習 4回 39名
- ・VPI講習 1回 132名
- ・職業レディネステスト講習 5回 155名
- ・キャリア・マトリックス講習 11回 422名

参加者アンケート ()内は平成17年度

1 有意義だった	53.5%	482名	(52.9%・356名)
2 まあ有意義だった	36.3%	327名	(33.9%・228名)
3 どちらともいえない	3.3%	30名	(4.9%・33名)
4 あまり有意義でなかった	1.0%	9名	(1.2%・8名)
5 有意義でなかった	0.3%	3名	(0.4%・3名)
・無回答		49名	45名
		901名	(673名)

○日本キャリア教育学会第24回研究セミナーの共催

18年度初めての試みとして、日本キャリア教育学会と共同して、第24回研究セミナーを労働大学校で開催した。

セミナーでは、基調講演「キャリアカウンセリングとガイダンスツール」において旧労働省から当機構に至るガイダンスツールの研究/開発を概説するとともに、分科会において「キャリアインサイト中高年版」、「キャリアマトリックスの研究開発～基礎となる新たな職業情報システム～」、「キャリア発達支援ツール『OHBYカード』」のテーマで研究開発の詳細と教育、行政現場における効果的利用のあり方について発表・討議を行った。あわせて、関連ツールに係る臨時のツール講習会を開催した。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページ、データベースのアクセス件数は所期の目標を達成できる状況にあるか。 ・ 調査研究成果等を効果的にホームページ上で公開する体制が構築されているか。 ・ ホームページは適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。 ・ ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。 ・ ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。 ・ 質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。 ・ 研究の奨励、研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるための労働関係図書及び論文の表彰を行っているか。 ・ さまざまな機会を通じて、調査研究等の成果の普及を図っているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページ、データベースのアクセス件数は15,804,626件と年度計画(640万件以上)を大幅に上回った。また、15年度から18年度までの3.5年間のアクセス件数累計は4,413万件を超え、中期計画の目標(2,100万件以上)を大きく超えた。 ・ 報告書刊行と同時に全文をホームページから提供するなどのコンテンツの充実に努めた結果、利用者アンケートで「調査研究活動」の情報を利用するとの回答は16年度の68.6%から18年度の83.0%まで毎年増加しており、研究活動に果たす役割が着実に増している。 ・ 平成17年10月に、サイト構成や各コンテンツ、ナビゲーションの見直し・再編などによるホームページの全面改修を行い、利用者の利便性向上を図った。この結果、利用者アンケート調査で16年度は76.4%だった「利用しやすい」との回答が、17年度は86.5%、18年度は90.9%へと増加しており、サイト改善の効果があらわれている。 ・ 有識者アンケート(郵送調査)では、ホームページを「有益」とする回答は95.7%に上り、前年度(95.5%)に引き続き高水準を維持している。 ・ 日本労働研究雑誌の有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」と評価する回答は94.3%と昨年を上回る高い水準を維持している。自由記述欄では「労働政策の分析の上で非常に有益」等の政策企画立案に有用と評価する意見をはじめ、「国内では数少ない労働問題専門レフリー誌としてのレベルの高さを評価する」、「今後も引き続き学術専門誌としての役割を期待する」など研究専門誌としての水準を評価する意見が寄せられた。 ・ 読者アンケートでは、「特集テーマの設定」について評価するとの回答が多かった他(86%)、「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握」に活用しているとする回答が約9割にのぼった(88%)。 ・ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞表彰事業については、外部有識者等による厳正な審査を経て、表彰作品を決定した。審査結果は読売新聞文化欄にも掲載された。 ・ 学校のキャリア教育やハローワークの関係者からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」、「職業ガイダンスブック」を改訂・発行した。 ・ 特に、高校生就職スタートブックは35万9千部を発行し、就職を希望する高校生全ての必携図書となっているほか、職業レディネステストは27万部の発行があり、中学・高校の進路指導等で広く活用されている。また、これら各種成果物を活用した職業ガイダンス支援専門サイト「ガイダンス・サポーター」へのアクセス件数は163,562件と若年者の就職支援事業に広く活用されている。 ・ 職業情報・就職支援ツールの普及例として、大学、高校、各種公的機関等では、「キャリア・インサイト」、「職業ハンドブックOHB Y」、「キャリア・マトリックス」等の活用による生徒、学生を始めとした若年者の就職支援を広く行っている。また、全国各地の多く 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究レベルの高さは言うまでもなく評価できる。高度な研究成果から身近な労働情報に至る情報提供のスペクトラムをどう有機的に構成していくかを十分に検討されたい。 ・ ホームページが大変良くできており、アクセス件数の増加が著しい。 ・ キャリアマトリックスは今後も大学等で大いに活用するよう努力して欲しい。 ・ ホームページが充実し、利用者の期待と信頼を得ていることは評価できる。 ・ ほぼ計画通りの成果を上げていると判断できる。 ・ 日本労働研究雑誌のアンケートで昨年を上回る高い水準の評価を得た。自由記述欄でも研究専門誌として高く評価されている。 ・ 有用な情報をわかりやすくホームページに掲載しており、アクセス件数が中期計画の目標を大きく超えた。 ・ 日本キャリア教育学会第24回研究セミナーを共催した。 ・ キャリアマトリックスを開発した。 ・ 高い成果を上げている。

のジョブカフェで、VPI、OHBY、キャリア・インサイト、キャリア・マトリックスが導入及び活用されている。

- ・労働大学が有する研究機能、研修ノウハウを活用して、職業安定行政関係職員、高校進路指導担当者、大学就職部職員等に対して「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を27回（前年度21回）開催し、前年度と比べ約3割多い943名（前年度736名）の参加を得た。
受講者からは、「高校生を中心に中学生にも紹介していきたい」、「キャリアガイダンスを行うに際して非常に有効なツールであり、若者も受け入れやすいと思う。今後活用していきたい。」等の理由から「有意義」との回答が89.8%（前年度86.8%）と、高い評価を得た。
- ・18年度初めての試みとして、日本キャリア教育学会と共同して第24回研究セミナーを労働大学において開催した。あわせて、関連ツールに係る臨時のツール講習会を開催した。ガイダンスツールに関し「第1級水準のツールを知ることができた」、「貴重な知的公共財として継続的な発展を期待する」等の反響を得た。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																								
<p>(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件数を<u>39件以上</u>とすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</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に開催し、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>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件数を<u>39件以上</u>とする。</p> <p>ー 労働政策フォーラムは年間<u>6回程度</u>、国際シンポジウムは年間<u>2回程度</u>、国際フォーラムは年間<u>3回程度</u>、それぞれ開催する。</p> <p>ー 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<u>70%以上</u>とする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</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に開催する。また、労働政策フォーラムでの議論を迅速に議事録等にとりまとめホームページに掲載することにより、web上でバーチャルフォーラムを開催し、より広範な国民の政策論議への参加を促進する。</p> <p>その他、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に応じた政策ニーズに即して、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。</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>ー 政策的対応が求められる雇用・労働分野の諸課題について、研究者・行政関係者・労使関係者等の参加する労働政策フォーラムを、年度計画期間中に<u>6回程度</u>開催する。</p> <p>ー 職業安定行政職員等を対象とした雇用職業研究会を、全国で<u>6回</u>開催する。</p> <p>ー 労働政策フォーラム、国際シンポジウム、国際フォーラム及び雇用職業研究会の参加者を対</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催</p> <p>○労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを年度計画(6回)を上回る7回開催した。開催にあたっては、喫緊の政策課題である若年者のキャリア教育や就業支援、仕事と育児の両立、団塊世代の雇用継続などについて、行政からの要請に対応し十分に連携しながら企画に取り組みとともに、機構のプロジェクト研究等の調査研究成果についてもフォーラムを活用して情報提供した。</p> <p>○いずれの回も各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく案内した結果、毎回多数の参加者を得ることができ(延べ1,400人、平均200人)、参加者の満足度(「大変有益」または「有益」と答えた割合)も<u>90.5%</u>(前年度実績:94.4%)と年度計画(<u>70%以上</u>)を大きく上回った[アンケート回収率:平均55.0%(前年度49%)]。 (資料17参照)</p> <p>○評価委員会の指摘も踏まえ、第2回フォーラム参加者のうち、大学等の就職支援担当者(201名)に対するフォローアップアンケート調査を実施したところ、96名(回収率48%)から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も同様のフォーラムを開催してほしい」という要望も寄せられた。 (資料18参照)</p> <p>○当日参加できない人や地方に在住する人からのニーズに応えるために、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、録画映像等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。</p> <table border="1" data-bbox="1662 1312 2730 1596"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート/第1回～7回合計</th> <th>()内は平成17年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>36.6%・282件</td> <td>(35.8%・313件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>53.9%・415件</td> <td>(58.6%・513件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>6.4%・49件</td> <td>(4.3%・38件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>2.5%・19件</td> <td>(0.9%・8件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.6%・5件</td> <td>(0.4%・3件)</td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>0%・0件</td> <td>(0%・0件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>770件</td> <td>(875件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>第1回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テーマ:「未来を拓く雇用戦略――30代社員が挑戦する仕事の世界――」 ・開催日:7月5日 ・参加者:107人 ・満足度:86.8% ・具体的理由:パネルディスカッションで30代の働く人の本音を聞くことができ興味深かった。世代が違っても変わらない価値観、世代によって異なる価値観双方のアプローチが浮き彫りになった。基調報告の解説がわかりやすく大変参考になった。後半の若いパネリストの発言やコーディネーターのとりま 	参加者アンケート/第1回～7回合計		()内は平成17年度	1 大変有益である	36.6%・282件	(35.8%・313件)	2 有益である	53.9%・415件	(58.6%・513件)	3 どちらともいえない	6.4%・49件	(4.3%・38件)	4 有益でない	2.5%・19件	(0.9%・8件)	5 全く有益でない	0.6%・5件	(0.4%・3件)	・無回答	0%・0件	(0%・0件)		770件	(875件)
参加者アンケート/第1回～7回合計		()内は平成17年度																									
1 大変有益である	36.6%・282件	(35.8%・313件)																									
2 有益である	53.9%・415件	(58.6%・513件)																									
3 どちらともいえない	6.4%・49件	(4.3%・38件)																									
4 有益でない	2.5%・19件	(0.9%・8件)																									
5 全く有益でない	0.6%・5件	(0.4%・3件)																									
・無回答	0%・0件	(0%・0件)																									
	770件	(875件)																									

象としたアンケート調査を実施し、ニーズやサービスの満足度の把握を行い、適切な改善に努めるとともに、有益であったと答えた者の割合の70%以上を目標とする。

とめが新鮮であり全体として有益であった。

第2回

- ・テーマ：「大学生のキャリア形成をどう支援するか」
- ・開催日：7月27日
- ・参加者：310人
- ・満足度：95.2%
- ・具体的理由：先進的な私立大学、それに追随しようと創意工夫している国立大学、そして学生に人気の企業と、バランスよく話を聞くことができ良かった。「企業人」を育成するという大学側の狙いに反して、企業側が「学生らしい学生時代」を大切にしてほしいと思っている点が非常に興味深い。JILPTのアンケートに基づいた調査分析は大変参考になった。

第3回

- ・テーマ：「団塊世代の多様な就業機会をいかに確保するか
――『2007年問題』と今後の高齢者雇用――」
- ・開催日：12月1日
- ・参加者：231人
- ・満足度：84.3%
- ・具体的理由：一つのテーマに対して各方面からの報告を聞き、多面的に理解することができた。60～65歳の間の人事処遇施策についてパネリストの会社・団体の方針や発想が参考になった。雇用延長が難しいと思われる人への対応策がまだ明確でないということが改めて認識できた。

第4回

- ・テーマ：「若者と向き合うキャリアガイダンスPartⅡ ―ツールの活用を中心に――」
- ・開催日：12月15日
- ・参加者：188人
- ・満足度：89.6%
- ・具体的理由：日頃の相談内容と類似する箇所が多く大変参考になった。フォーラムで幾つかご紹介いただいたガイダンスツールの導入を検討したい。20代～中学・高校生と、幅広い若年層への対応策を伺うことができ良かった。

第5回

- ・テーマ：「業績回復期における人事戦略のあり方 ―企業と労働者の視点から――」
- ・開催日：平成19年1月29日
- ・参加者：202人
- ・満足度：96.4%
- ・具体的理由：人事戦略の方向性・現状が理解できた。企業の人材マネジメントに関する最新の情報が得られた。従業員のモチベーション向上のためのヒントが数多くあった。成果主義についてデータを用いた検証がされており納得できる内容だった。コミュニケーションの大切さ、人材育成を現場に落とし込むことの大切さを実感した。

第6回

- ・テーマ：「企業における女性の戦力化」
- ・開催日：平成19年2月2日
- ・参加者：248人
- ・満足度：90.4%
- ・具体的理由：規模・業種がそれぞれ異なる企業の事例が具体的にわかり、自社の課題と照らし合わせて考えられた。多様な就労形態等のパターンが業種毎に用意されており、その目的、背景を知る事ができ参考になった。パネリスト（経営者、人事担当者、研究者、行政出身者）の視点がそれぞれ異なっており興味深かった。

第7回

- ・テーマ：「若者と向き合うキャリアガイダンスPartⅢ ―総合的職業情報データベース『キャリアマトリックス』の活用を中心に―」
- ・開催日：平成19年3月20日
- ・参加者：114人
- ・満足度：86.8%
- ・具体的理由：キャリア支援の強力な援軍として「キャリアマトリックス」が使えると思った。在学中の若者と卒業後の若者双方へのアプローチを聞いて参考になった。「キャリアマトリックス」の今後の可能性に大いに期待できると感じた。まず、このツールを知ることが重要だと思う。

ロ 国際シンポジウムの開催

海外の研究者等を交えて、年度計画（2回）を上回る3回（前年度実績3回）の国際シンポジウムを開催し、210人の参加を得た（前年度実績575人）。参加者を対象に行ったアンケートでは「有益」との回答が98.8%を占め、年度計画（70%以上）及び前年度実績（91.7%）を大きく上回った。（資料19参照）

参加者アンケート／第1回～3回合計		（ ）内は平成17年度	
1 大変有益である	47.7%・41件	(31.0%・71件)	
2 有益である	51.2%・44件	(60.7%・139件)	
3 どちらともいえない	0.0%・0件	(7.4%・17件)	
4 有益でない	1.1%・1件	(0.9%・2件)	
5 全く有益でない	0.0%・0件	(0%・0件)	
100.0%・86件		(100.0%・229件)	

○国際シンポジウムの開催：3回

- ①「外国人労働者と社会統合―欧州における外国人労働者受入れと社会統合政策の展開―」（1月17日）（講師：ハン・エッチンガー・エラスマス大学教授他）
参加者：84人
満足度：100.0%
具体的理由：欧州の外国人労働者受入れの歴史と最近の状況がよく分かった。
- ②「新興勢力BRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）の雇用・労働問題～世界の経済成長エンジンを検証する～」（2月6日）（講師：ブラジル：ニノミヤ・マサト・サンパウロ大学教授他）
参加者：60人
満足度：96.3%
具体的理由：BRICsと一つに括られるが、それぞれの国で事情が異なり多様であること、しかし共通する部分もあることを学ぶことができ、勉強になった。
- ③「ドイツ：低賃金雇用をめぐる議論―「就労至上主義」を検証する―」（3月23日）（講師：ミヒャエル・フォラート・ドイツ連邦労働社会省長寿社会における機会均等・社会保障課長他）
参加者：66人
満足度：100.0%
具体的理由：ドイツで現在議論されているホットなテーマについて、政労使それぞれの立場から意見と議論を聞くことができ良かった。

ハ 国際フォーラムの開催

年度計画（3回）を上回る4回（前年度実績4回）の国際フォーラムを実施し、34

5人の参加者を得た（前年度実績358人）。参加者を対象に行ったアンケートでは「有益」との回答は95.5%を占め、年度計画（70%以上）を大きく上回った。（資料19参照）

参加者アンケート／第1回～4回合計		（ ）内は平成17年度	
1 大変有益である	44.0%・59件	(36.1%・61件)	
2 有益である	51.5%・69件	(59.2%・100件)	
3 どちらともいえない	3.7%・5件	(2.3%・4件)	
4 有益でない	0.8%・1件	(0.6%・1件)	
5 全く有益でない	0.0%・0件	(1.8%・3件)	
100.0%・134件		(100.0%・169件)	

○国際フォーラムの開催：4回

①「アジアの労使関係、どう読むかー韓国・中国・ベトナムを中心にー」（5月26日）
 （講師：チャンヒー・リー・ILO東アジア地域事務所労使関係専門家）
 参加者：80人
 満足度：89.1%
 具体的理由：わずかに漏れ聞く程度の中国、ベトナムの状況について、政治と労働者組織の関係を中心に、大変示唆を受けた。また、韓国の労働運動がかなり戦闘的な背景についても理解できた。

②「変貌する米国労働運動の行方ー米国労働運動の課題とその対応ー」（7月26日）
 （講師：ジョン・スウィニー・アメリカ労働総同盟産別会議会長他）
 参加者：130人
 満足度：95.2%
 具体的理由：米国労働運動の状況と課題に関する包括的な感想・意見を、米国を代表する組合幹部から直接聴く機会を持てたことは、有意義かつ有益であった。

③「日米比較：コーポレート・ガバナンス改革と雇用・労働関係」（1月31日）（講師：サンフォード・M・ジャコビィ・カリフォルニア大学ロス・アンジェルス校アンダーソン経営スクール教授他）
 参加者：84人
 満足度：100.0%
 具体的理由：コーポレートガバナンス、雇用関係における日米の違い、歴史的推移が簡潔に整理されていて理解しやすかった。

④「フランス大統領選挙の争点 ～混迷する社会情勢と雇用不安～」(3月20日)（講師：ミシェル・ド・グランディ・フランス経済紙レゼコー東京支局長）
 参加者：51人
 満足度：100.0%
 具体的理由：タイムリーな題材で大変興味深い内容であった。日本がこれから直面する移民、家族政策、女性の社会進出の問題について、少し違ったイメージを持てた。

ニ 雇用職業研究会の開催

○雇用職業研究会を全国主要5都市で6回開催した。

各回のテーマについては、キャリアの形成、地域雇用創出、ワークライフバランスなど時宜に合ったものを設定した。また、18年度は職業安定行政関係職員に限らず広く行政職員、労使関係者、実務家等にも参加を呼びかけて参加者を積極的に募った。

○有益との回答率が低かった第1回について理由を分析したところ、受講者アンケートの自由記載意見では、「日々の業務の参考となるテーマを設定して欲しい」、「ハローワークが

今後、力を入れるべき分野についての情報を得たい」などの意見がみられたことから、第2回目以降のプログラムにおいて分析結果を反映させることにより、有益度を改善することができた。

第2回と第3回においては、プログラム終了後希望者に対して、職業情報データベースによる職業解説や適職情報を職業相談等に適切かつ効果的に活かすためのキャリアガイダンスツール講習を実施したところ、第一線業務担当職員を中心に各回とも定員（50名）を超える参加があり好評を得た。特に、第3回では95%を超える参加者から有益であるとの回答を得るなど、実践的なテーマへの取組みが参加者から高く評価された。

また、第4回では、地域の雇用創出に係るテーマであったことから、近隣の市町村、商工会議所等にも参加を呼びかけて実施したところ、市町村等から32人の参加を得るとともに、日本各地の先進・成功事例が大いに役に立ったとの声が聞かれ、96%を超える参加者から有益であるとの非常に高い評価を得た。

これらの取組みの結果、参加者のアンケートによる有益度は6回平均で88.7%と年度計画（70%以上）を大きく上回った（前年度実績86.2%）。

なお、参加者からの意見としては、「キャリアガイダンスツールをよく理解できたので第一線窓口業務で役立てることができる」、「地域の雇用創出に関連するテーマは今後ますます重要となる自治体の雇用創出事業と職業安定行政の連携を考える上で役立った」、「有料職業紹介事業、派遣事業、請負事業の業界の現状と課題及び雇用政策に関する理解が深まった」など有益であったとするものが多数であった。

回	開催地	開催日	テーマ	参加者	有益度					
					大変有益 ＋有益	内訳				
						大変有益	有益	どちらとも いえない	あまり有 益でない	まったく 有益 でない
第1回	仙台	8/23-24	「職業能力開発の今後と キャリア形成支援」	104人	79.8%	20.3	59.5	14.2	6.0	0.0
第2回	東京	9/13-14	「セルフヘルプを援助する 一人主導キャリア形成時代の 就職支援サービスの考え方・進め方」	101人	87.8%	18.3	69.5	11.0	1.2	0.0
第3回	東京	10/25-26	「キャリアガイダンスの新たな展開 －総合的職業情報データベース 『キャリアマトリックス』」	141人	95.2%	28.6	66.6	4.8	0.0	0.0
第4回	福岡	11/13-14	「地域雇用創出の新潮流」	111人	96.9%	41.7	55.2	3.1	0.0	0.0
第5回 (労働政策 研究会)	大阪	12/13-14	「多様な働き方を前提とした 雇用管理のあり方」	117人	85.0%	19.0	66.0	11.0	4.0	0.0
第6回	愛知	1/15-16	「これからの雇用戦略 －ワークライフバランスの観点を中心 に」	95人	82.9%	15.8	67.1	11.8	5.3	0.0
計				669人	88.7%	24.7	64.0	8.9	2.5	0.0

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> 労働政策フォーラム等の開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。 労働政策フォーラム等は多数の有効な参加者を集め開催してい 	(理由及び特記事項) ・当面の政策課題等をテーマにした討論、情報提供の場として、労働政策フォーラム等の開催に積極的に取り組んだ結果、フォーラム、シンポジウム等の開催実績は所期の開催計画数(17回)を上回る	<ul style="list-style-type: none"> フォローアップアンケートの結果が高いのは評価できる。 研究成果を地域や対象者にマトリックスで有効に資源配分している点が注目される。

るか。

- ・労働政策フォーラム等の参加者に満足感を与えているか。

20回となった。

(労働政策フォーラム)

- ・このうち労働政策フォーラムについては、喫緊の政策課題である若年者のキャリア教育や就業支援、仕事と育児の両立、団塊世代の雇用継続などについて、行政からの要請も踏まえ、十分な連携を図りながら企画PRに努め、また機構のプロジェクト研究のテーマである「わが国の雇用戦略のあり方」および「企業における人事処遇制度」等をテーマに採り上げ、調査研究成果を一般の参加者にも分かりやすい形で提供することに活用した。
- ・いずれの回も各テーマの内容に沿ってきめ細かく案内し、多くの参加者を得た。(参加人数：延べ1400人・平均200人/回、前年度延べ1815人・平均259人/回)。また、参加者に対するアンケートでは、「大変有益」および「有益」と答えた割合は、90.5%と年度計画(70%以上)を大きく上回り、前年度と同様に高い評価を得た。
- ・評価委員会の指摘も踏まえ、事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため第2回フォーラム参加者のうち、大学等の就職支援担当者(201名)に対するフォローアップアンケート調査を開催4ヵ月後に実施したところ、96名(回収率48%)から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も同様のフォーラムを開催してほしい」という要望も寄せられた。
- ・労働政策フォーラムの地方開催の要望等も踏まえ、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、録画映像等を掲載し、会場への参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。このうち録画映像へのアクセス件数は年間5,558件に達した。

(国際シンポジウム・フォーラム)

- ・国際シンポジウム・フォーラムでは、参加者延べ人数は555人であり、1回あたり平均で79名の参加者を得た。
- ・参加者を対象に行ったアンケート調査ではシンポジウム平均98.8%、フォーラム平均95.5%、とそれぞれ年度計画(70%以上)を上回り、前年度と同様に高い水準の満足度を得た。
- ・1月に開催した「日米比較：コーポレート・ガバナンス改革と雇用・労働関係」(講師：サンフォード・M・ジャコビィ・カリフォルニア大学ロス・アンジェルス校アンダーソン経営スクール教授他)ではコーポレートガバナンス、雇用関係における日米の違い、歴史的推移が簡潔に整理されていて理解しやすかったというコメントが寄せられるなど、100%の満足度を得た。

(雇用職業研究会)

- ・雇用職業研究会は、キャリアの形成、地域雇用創出、ワークライフバランスなど時宜に合ったテーマを設定するとともにテーマに応じて行政関係職員に限らず、労使実務家、教育関係機関等にも広く参加を呼びかけて実施するなど参加者の応募について工夫して取り組んだ。
- ・参加者からの第一線行政窓口において実際の職業相談に役立つテーマを取り上げて欲しいとの要望に対して、昨年度に引き続き、第2回と第3回において、職業情報データベースによる職業解説や適職情報を職業相談等に適切かつ効果的に活かすためのキャリアガイダンスツール講習を希望者に対し実施し、各回とも定員(50名)を超える参加を得るなど実践的なテーマへの取組みが参加者から高く

- ・「所定の目標はほぼ達している」と判断する。
- ・ほぼ計画通りの活動を行い評価を得ている。
- ・計画数を上回る回数、フォーラム、シンポジウム等を開催した。1400人の参加者を記録した。
- ・シンポジウム、フォーラムともの高い水準の満足度を得た。
- ・「日米比較：コーポレートガバナンス改革と雇用労働関係」で100%の満足度を得た。
- ・労働改革フォーラムの録画映像へのアクセス件数が年間5,558件に達した。
- ・適切であるが「大変有益である」が少ないのは課題。

- 評価された。
- ・第4回では、地域の雇用創出に係るテーマであったことから、近隣の市町村、商工会議所等にも参加を呼びかけて実施したところ、市町村等から32人の参加を得るとともに、日本各地の先進・成功事例が大いに役に立ったとの声が聞かれ、96%を超える参加者から有益であるとの非常に高い評価を得た。
 - ・以上のような取り組みの結果、アンケート結果における「有益度」は、参加者のニーズをプログラムへ反映させるように努めた結果、平均で88.7%（「大変有益」24.7%、「有益」64.0%）と年度計画の70%以上を大きく上回るとともに、前年度の86.2%を上回る結果となった。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																		
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>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<u>2.5%</u>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<u>1.3%</u>の節減を図ること。</p> <p>・「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。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</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<u>2.5%</u>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<u>1.3%</u>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。</p> <p>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。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札の積極的な導入を進める。また、業務処理への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を行う。</p> <p>また、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<u>5%以上</u>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。）を行うための必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 省資源・省エネルギー推進日(毎週水曜日)の定時退庁、昼休みの執務室一斉消灯等の節電対策及び節水コマによる節水対策、夏季(6月～9月)及び冬季(12～2月)省エネルギー月間の実施に加えて、新たに5月と10月を窓開け励行期間とするとともに、従来省エネルギー月間中に実施していた巡回点検(18時及び21時に巡回し冷暖房設定温度や消灯状況等を確認)を年間を通して毎日行うよう拡大し、省エネルギーの徹底を図った。これにより、電気料金及び水道料金(39,435千円)は、前年度を4.0%(約166万円)下回り、法人発足から4年度連続の節減を達成した。 ○ LANの掲示板システムやメールの活用による事務連絡、用紙使用量削減月間の実施、復古紙ボックスの設置(各階プリンタ横)による復古紙活用、両面印刷・集約印刷などを徹底した結果、前年度比で約6.3%(約180千枚)の用紙の節約となり、4年度連続の節約を達成した。 <p>(2) 一般競争入札等の積極的な導入等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の拡大に努めた結果、一般競争入札基準額以上の契約件数145件のうち、一般競争入札等の件数は、83件(57.2%)となり、前年度(54.0%)を3.2%上回った。また、契約額(638,269千円)は、予定価格(789,469千円)比で約19.1%(約151,200千円)の節約となった。(資料20参照) <table border="1" data-bbox="1647 1081 2760 1186"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以上)</td> <td>145件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)</td> <td>83件(57.2%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>62件(42.8%)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約によることができる案件についても競争性、経済性の確保に努め引き続き見積合せを積極的に実施した結果、契約件数183件のうち、見積合せ等を行った件数は121件(66.1%)となり、前年度(54.2%)に対して11.9%増と大きく上回った。 <table border="1" data-bbox="1647 1396 2760 1501"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以下)</td> <td>183件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>見積合せ(見積合せ及び企画競争)</td> <td>121件(66.1%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>62件(33.9%)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成17年10月より、随意契約の適正性等を確保することを目的とする「随意契約審査委員会」を新たに設け、四半期ごとに契約金額が100万円以上の随意契約の内容を審査するとともに、契約の内容の透明性を高めるため審査結果をホームページに公表した。 <p><平成18年度審査委員会開催状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回(7月31日):4～6月分の随意契約31件について審査 ・第2回(10月31日):7～9月の随意契約9件について審査 ・第3回(1月31日):10～12月の随意契約9件について審査 ・第4回(4月25日):1～3月の随意契約13件について審査 <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成18年1月より調達に係る透明性を高めるため、競争入札落札結果(契約の都度)及び一定額以上の随意契約(1ヶ月単位)について、ホームページでの公表を開始した。 	契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		145件	1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	83件(57.2%)	2	随意契約	62件(42.8%)	契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		183件	1	見積合せ(見積合せ及び企画競争)	121件(66.1%)	2	随意契約	62件(33.9%)
契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		145件																			
1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	83件(57.2%)																			
2	随意契約	62件(42.8%)																			
契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		183件																			
1	見積合せ(見積合せ及び企画競争)	121件(66.1%)																			
2	随意契約	62件(33.9%)																			

○ 平成18年6月、「独立行政法人における随意契約の適正化について（依頼）」（平成18年3月29日付総務省行政管理局）に基づき、随意契約の基準額について規定改正（基準額の引下げ）を行い、国の基準額と同額とするとともに、随意契約の基準等の取扱規定をホームページで公表した。

(3) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し

- 業務用情報システムに要するコスト削減等を図ることを目的とし、予定価格500万円以上（税込、年間）の情報システム関連契約（開発、運用、保守、データ処理等）で随意契約を行う予定のものについては、実施を決定する前にCIO補佐官による査定を受ける制度を開始した。計10件の査定報告を受け、契約内容・金額・手続の妥当性を詳細に検証して適性化を図った。
- 引き続き、LANの活用によるオンライン在籍システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載等により事務処理の効率化を図った。
- 清掃・警備・設備管理などの事務所の維持管理に係る業務、調査データの集計入力等の定型的業務については、引き続き外部委託化により業務処理の効率化及び経費の節減を図った。また、競争入札等の経費削減を進めたこと等により、外部委託費は前年度（628百万円）より25.3%減少し、469百万円となった。
- 通信料の削減を図るため、IP電話への切り替えを行い12月より使用を開始した。この結果、前年度を約15.5%（△約612千円）下回り、通信料の削減効果を得た。
- 引き続き、郵便物の発送におけるメール便の一括活用等による料金計算業務の効率化及び郵便料金の削減を図るため、新たにEMS（国際スピード郵便）の利用禁止及び郵便による発送の際の発送記録簿の記入措置等の対策を徹底した。これにより、郵便料金は前年度に比して17.0%（△約176万円）の削減を達成した。

(4) 総人件費改革の取組

- 18年度においては、19年度以降の定年退職者の不補充等を決定した。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。なお、人件費については平成17年度の給与総額1,202百万円を基準として、18年度では1,216百万円と約1.16%の増となった。これは17年度の研究所長の欠員が18年度に解消したこと等による。
- 16年度から17年度に実施した給与水準等の見直しを継続して実施するとともに、18年度においても、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。
 - (1) 18年度における継続事項
 - ①常勤役員
 - ・報酬月額を10%削減
 - ②事務職員
 - ・本俸の2%削減
 - ・管理職手当支給率の削減（部長：20→15%、課長：15→10%、課長補佐：7→6%）
 - (2) 18年度見直し事項
 - ・職員本俸を平均4.8%減額

(5) 一般管理費及び業務経費の削減

上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成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、緊急に実施したため削減率は中期目標の25%を下回ったが、アスベスト関係経費を除くと、18年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減となり目標を達成している。業務経費では平成17年度予算と比較して7.6%、決算では20.3%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。

評価の視点

自己評価：A

評定：A

<ul style="list-style-type: none"> ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。 ・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。 ・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。 ・一般管理費のうち人件費について、「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年間に於いて5%以上の削減を行うための取組を進めたか。(案) ・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。(案) ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既存の省エネルギー対策に加えて、夜間巡回点検などの取組強化等により省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料について対前年度比4.0%(約166万円)の削減となり、法人設立以降4年連続して前年度比マイナスを達成した。 ・ペーパーレス化のさらなる推進により前年度比6.3%(約180千枚)の用紙削減を行い、4年連続で用紙を節約した。 ・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、一般競争入札基準に該当する契約のうち、一般競争入札等の割合は、前年度より3.2%増加して57.2%となり、契約額も予定価格比で約19.1%(約151,200千円)と1.5億円を超える大幅な節約となった。 ・競争入札基準以下の随意契約のうち、見積合せ等の割合は前年度より11.9%と大幅に増加して66.1%となった。 ・随意契約の適正性及び透明性を高めることを目的として、①随意契約審査委員会を開催して契約内容等についての審査を行った。②随意契約基準額を国の基準に合わせた。③競争入札落札結果、随意契約結果、随意契約審査委員会審査結果、随意契約の基準等機構の取扱規定等をホームページで公表した。 ・前年度に引き続き、LANの活用による事務処理の効率化、庁舎管理業務や日常清掃業務等の外部委託による業務運営の効率化を図った。また、一定額以上のシステム契約について、CIO補佐官と連携して仕様書、見積書等の査定を行う制度を開始した。 ・通信料の削減を図るため、IP電話への切り替えを行った結果、前年度と比べ15.5%(△約612千円)の通信料を節減した。 ・前年度に引き続き、民間メール便の活用による郵便料金の削減対策を徹底し、新たに、EMS(国際スピード郵便)の利用禁止及び郵便による発送の際の発送記録簿の記入などの対策を実施したことにより、前年度に比して約17.0%(△176万円)の大幅な削減を達成した。 ・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。 ・16年度から17年度に実施した給与水準等の見直しに継続して取り組むとともに、18年度においても、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。 ・上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成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、緊急に実施したため削減率は中期目標の25%を下回ったが、アスベスト関係経費を除くと、18年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減となり目標を達成している。業務経費では平成17年度予算と比較して7.6%、決算では20.3%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アスベストの対応を除けば、目標をクリアしている。 ・「当然の努力を超え目標を達している」と判断する。 ・効率化を積極的に進めている。 ・4年連続の節電を記録した。 ・4年連続の用紙節約を行った。 ・通信料を大幅に削減した。 ・学術をベースにした研究員の処遇については、民間研究機関等との比較検討も必要ではないか。 ・連続しての効率の向上は非常に優れた成果である。 ・今後とも効率向上を達成することは可能であろうか。
---	---	--

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>(1) 業績評価システムの確立 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>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握 ホームページ等を通じて、業務</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価システムの運用 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とした業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映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に委嘱して行う。</p> <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握 ホームページ等を通じて、業運</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価制度の運用 理事長のリーダーシップの下で的確な業務運営を行い、質の高い事業成果を確保するため、前年度に引き続き、理事長主催の経営会議において内部評価等を行うとともに、外部の学識経験者で構成する「総合評価諮問会議」等による外部評価を実施した。(資料4参照)</p> <p>イ 業務進行管理と内部評価 ・平成18年度は、引き続き月次業務実績のフォームに評価委員会の指摘事項を常時記載し、担当部署における迅速な対応を促すとともに、評価委員会の指摘を踏まえて業務実績報告書の自己評価にあたっては、実績値が年度計画において定めた目標値よりも高い場合には、前年度の実績値との比較を行ったうえで自己評価を決定するなど、効率的かつ効果的な業務進行管理と厳正な内部評価に努めた。 ・業務の進捗状況管理及び年度計画に対する達成状況を把握するための中間評価（四半期ごとに3回実施）及び平成17年度業務実績報告の事後評価（平成18年6月29日）を行った。</p> <p>ロ 外部評価機関による評価の実施 ・総合評価諮問会議において平成19年度計画の事前評価（平成19年3月28日）、平成18年度業務実績報告及び平成15年度から18年度の業務実績報告の評価（平成19年6月22日）、を実施し「機構の行った自己評価は妥当である」との評価を得た。 ・平成17年度第2回（平成18年3月29日）及び平成18年度第1回（平成18年6月29日）の総合評価諮問会議での指摘等については、18年度の研究にテーマに取り入れる（「団塊の世代の就業と生活見通しに関する調査研究」等）等の対応を行った。また、各研究がどのような分野の中でどのような視点で行われているものかが一目で分かる研究テーマの体系図を作成し、ホームページで公開した。</p> <p>ハ 評価結果等の公表 ・評価委員会からの「平成17年度業務実績報告の評価結果」及び「中期目標期間の業務実績の暫定評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表（9月4日）するとともに、イントラネットを通じて職員に周知した。特に評価結果での指摘事項については、経営会議（9月26日）において迅速に対応方針を確認し、職員個々人のモチベーション等を把握して効率的・効果的な人事制度を構築するための職員意識調査を平成18年12月に実施するとともに、業務活動や調査研究活動において顕著な功績のあった職員を表彰し、職員の専門能力やモチベーションの向上を図る等、可能なものから逐次対応を行った。 ・平成18年度評価の視点を職員必携とし、全職員に対して常に年度計画及び評価の視点を念頭に業務を行うことを周知徹底した。</p> <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映 機構の業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を積極的に把握し、これら意見を業務運営の改善に反映した。</p>

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。

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。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

- ・有識者アンケート回答者からの改善意見に対応しては、一部の個票データのホームページでの試行公開を平成17年度より継続し、研究者以外の利用者が自由にダウンロードできる個票データの公開に係る課題の検証を進めた。
- ・ホームページを通じて把握した意見等：258件（前年度実績390件）
件数の減少は、ホームページ等に寄せられる問合せのうち定型的な回答で対応できるものについて、平成17年度に「機構Q&A集」を作成し、ホームページに掲載して利用者の利便性の向上及び応答業務の効率化を図った影響と考えられる。

ロ 有識者アンケート等の実施

① 行政官アンケートの実施

前年度に引き続き政策研究の中心的な利用者である厚生労働省企画担当職員（課・室）を対象とした「行政官アンケート」を実施した。（資料21参照）

機構の業務活動全般に対しては、回答のあった57課室のうち98.3%（56課室）から「有益である」との評価を得、前年度（89.1%）を約9ポイント上回った。理由（自由記述）としては、「行政にとって有用、参考となる知見・情報が得られる」「他にない継続・蓄積、迅速性等の利便性がある」「諸外国の制度等情報が得られる」等に大別される。一方、「有益でない」とする回答は1.8%（1課室）で、理由は「担当する分野と業務が異なる」等であった。

行政官アンケート・機構の活動に関する評価（ ）内は平成17年度

1. 大変有益である	26.3%・15件	(27.3%・15件)
2. 有益である	73.2%・41件	(61.8%・34件)
3. 有益でない	1.8%・1件	(7.3%・4件)
4. 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)
・ 無回答	0%・0件	(3.6%・2件)
	57件	(55件)

② 有識者アンケートの実施

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

有識者アンケートは、95.0%（548名）から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得、前年度（92.8%）を2.2ポイント上回った。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」が67%と最も高く、「時宜に即した情報」（56.8%）、「諸外国の制度比較情報」（43.8%）、「政策論議の基礎となる知見」（40%）等が続き、前年度とほぼ同様であった。一方、「有益でない」とする回答は1.5%（9件）と前年度4.4%（24件）を約3ポイント下回り、その理由は、「政策論議・政策立案に役立たない」（5件）、「テーマが自分の関心と乖離している」（4件）等であった。

「大変有益」との積極的評価が16年度以降、毎年約7ポイントずつ伸びる一方で、「有益でない」とする評価は、経年的に低下し、全体として前年度を上回る評価結果となっている。

有識者アンケート／機構の活動に関する評価（ ）内は平成17年度

1. 大変有益である	38.0%・219件	(31.5%・171件)
2. 有益である	57.0%・329件	(61.3%・333件)
3. 有益でない	1.2%・7件	(3.7%・20件)
4. 全く有益でない	0.3%・2件	(0.7%・4件)
・ 無回答	3.5%・20件	(2.8%・15件)

ホームページ利用者アンケートについては、回答者89名のうち、98.9%から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得、前年度(90.7%)を約8ポイント上回った。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」76.1%、「時宜に則した労働関係情報が得られる」が60.2%と高く、以下、「政策論議の基礎となる知見」(45.5%)、「他で得られない情報・知見がある」(42.0%)、「諸外国の制度比較情報」(40.9%)、「企業・労使団体・行政の実務に役立つ」(39.8%)、等が続いている。一方、「有益でない」とする回答は1.1%(1件)で、その理由は、「調査研究成果を役立てるプロセスがない」であった。

「大変有益」との積極的評価が16年度以降、毎年約10ポイントずつ伸びる一方で、「有益でない」とする評価は、経年的に低下し、全体として前年度を上回る評価結果となっている。(資料8参照)

ホームページ利用者アンケート		()内は平成17年度	
1. 大変有益である	52.8%・47件	(42.4%・50件)	
2. 有益である	46.1%・41件	(48.3%・57件)	
3. 有益でない	0.0%・0件	(8.5%・10件)	
4. 全く有益でない	1.1%・1件	(0.8%・1件)	
・無回答	0.0%・0件	()	(0件)
118件		(118件)	

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> ・全事業を対象とした業績評価が実施され、機能しているか。 ・評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針をホームページ等で公表しているか。 ・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。 ・一般からの意見・評価を業務運営に反映させているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のリーダーシップによる業務運営を推進するため、引き続き、業績評価規程に基づき内部評価を実施した。18年度は、評価委員会の指摘を踏まえて、実績値が年度計画の目標値よりも高い場合には、前年度の実績値との比較を十分に考慮した自己評価を徹底したほか、業務実績報告書作成要領を作成し職員に周知するなどにより、厳正かつ効率的な業務進行管理と内部評価を推進した。 ・総合評価諮問会議での指摘に基づき、各研究がどのような分野の中でどのような視点で行われているものかが一目で分かる研究テーマの体系図を作成し、ホームページで公開した。 ・「平成17年度業務実績の評価結果」及び「中期目標期間の業務実績の暫定評価結果」をホームページで公表した。評価委員会での指摘事項については、経営会議において速やかに対応方針等を確定し、職員個々人のモチベーション等を把握して効率的・効果的な人事制度を構築するための職員意識調査を平成18年12月に実施するとともに、業務活動や調査研究活動において顕著な功績のあった職員を表彰し、職員の専門能力やモチベーションの向上を図った。 ・行政官アンケートでは、プロジェクト研究成果のとりまとめにあたっての厚生労働省の各担当部局との連携強化や要請研究への迅速な対応など行政に資する業務運営に努めた結果、有益との評価は前年度を約9ポイント上回る98.3%となるなど高い評価を得ることができた。 ・有識者アンケート及びホームページ利用者アンケートでは、有益であるとの回答がいずれも95%を超え、中でも機構の事業活動について「大変有益」と積極的に評価する回答は2年連続で前年度比7～10ポイント高まるなど極めて高い評価を得ることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・内部評価・外部評価の信頼性を高く維持するための努力は大いに評価される。 ・「理事長のリーダーシップのもと、真剣に厳正に業務評価に取り組んでいる」と判断する。 ・計画通りに業務評価が行われ、業務運営へ反映されている。 ・外部評価を実施した。 ・有識者アンケートで高い評価を得た。 ・評価にメトリックをどうしていくか引き続き検討が必要である。 ・評価結果は良好である。 ・有識者より行政官の評価が低いのは気がかりである。

・評価委員会の指摘を踏まえて、全てのアンケートにおいて、「有益」との回答だけでなく、「有益でない」とする回答についても、その理由を把握し、引き続き今後の事業運営の参考としている。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																																						
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>・「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>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、平成18年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 562 2867 787"> <thead> <tr> <th></th> <th>14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>交付金収入予算</td> <td>4,110</td> <td>3,370</td> <td>3,338</td> <td>△32</td> <td>△772</td> </tr> <tr> <td></td> <td>※国費ベース</td> <td></td> <td></td> <td>(△0.9%)</td> <td>(△18.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>予算作成に当たり予算内容の見直しを行って削減に努めた結果、14年度予算(国費ベース)に対し交付金収入予算は△18.8%と大幅な節減を実施した。</p> <p>(2) 交付金債務残高推移 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。 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 1157 2852 1287"> <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>総務省政策評価・独立行政法人評価委員会(以下「総務省評価委員会」という)の「運営費交付金債務の発生理由に関する評価を行うべき」との指摘を踏まえ、交付金債務残の発生理由の把握・分析を行った。交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札・企画競争の推進による減 151百万円 ・人件費の給与水準見直し等による減 76百万円 <p>(3) 損益推移 (単位：千円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 1623 2828 1753"> <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>△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>余裕資金の効率的運用を図るなど、欠損金の解消に努めた結果、17年度において累積欠損金を解消することができた。なお、18年度については、中期目標期間最終年度のため、期間中の運営費交付金債務の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	17年度	18年度	対前年度増減	対14年度増減	交付金収入予算	4,110	3,370	3,338	△32	△772		※国費ベース			(△0.9%)	(△18.8%)	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	△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480
	14年度	17年度	18年度	対前年度増減	対14年度増減																																				
交付金収入予算	4,110	3,370	3,338	△32	△772																																				
	※国費ベース			(△0.9%)	(△18.8%)																																				
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																																					
△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480																																					

(4) 財務指標について

(単位：%)

	16年度	17年度	18年度	増減
人件費比率	47.1	45.0	46.1	1.1
業務費比率	75.0	75.5	70.9	△4.6

人件費及び各種経費の削減に努めた結果、業務効率が向上してきたが、退職手当の増加等により人件費比率は増加し、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。

(5) 平成18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、外部委託費の内訳の把握・精査を行った。平成18年度においては、外部委託費は469百万円（経常費用の14.2%）である。外部委託費の業務類型別の内訳は以下のとおり。

	469百万円	計	237件
・ 調査データ集計・入力等	133百万円 (28.4%)	・	16件
・ システム開発・改修	108百万円 (22.9%)	・	13件
・ 庁舎・施設管理	72百万円 (15.4%)	・	50件
・ 定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	55百万円 (11.8%)	・	57件
・ 専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	72百万円 (15.3%)	・	72件
・ システム・機器保守等	29百万円 (6.2%)	・	29件

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 300百万円
- 2 想定される理由
 - (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。
 - (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため

第5 剰余金の使途

- 1 プロジェクト研究等政策研究の内容の充実
- 2 研修事業の内容の充実

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 300百万円
- 2 想定される理由
 - (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。
 - (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため

第5 剰余金の使途

- 1 プロジェクト研究等政策研究の内容の充実
- 2 研修事業の内容の充実

第4 短期借入金の限度額

短期借入れは発生しなかった。

第5 剰余金の使途

剰余金は発生しなかった。

評価の視点	自己評価： B	評定： B
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 ・運営費交付金が収益化されず、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。 ・借入の理由が中期計画に定められているとおりにか。またその額が限度額以下となっているか。 ・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められた目的に沿ったものか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画に基づき毎年度予算内容を見直し削減に努めた結果、14年度予算に対し、交付金収入予算は△18.8%と大幅な削減を行った。 ・各費目に関しては計画と実績の差異把握を行い、発生理由を明らかにしたがそれぞれ合理的な理由となっている。 ・運営費交付金は、費用進行基準により適正に執行した。 ・運営費交付金債務は、経費節減等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 ・借入金は発生しなかった。 ・剰余金は発生しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アスベストの対応を除けば、目標は達成されている。 ・「自己評価」通りと判断する。 ・計画通りであると判断する。 ・予算を効率的執行を行った。

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績
	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する（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</p>	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き、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。</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</p>	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保（再掲） 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用した。 ○育成型任期付研究員の任用等（再掲） 定年退職等に伴う研究員の欠員については、全てを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、採用した。 ・平成18年度4月1日付採用者 2名（労働法研究1名、人間科学研究1名） ・育成型任期付研究員として任用した研究員が、東京大学大学院より経済学博士号を取得したり、神戸大学から転出依頼があるなどその育成も図られた。 ○非常勤研究員の任用 ・外部の幅広い人材を活用するため、前年度同様15名の特別研究員を委嘱し、プロジェクト研究の実施や最終報告書の取りまとめに参加するなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 ・特定の研究テーマで常勤研究員を補完して研究を推進する外部の人材として、客員研究員1名を委嘱し、研究に参画するなど、機構研究の円滑な推進と研究水準の確保・向上に寄与してもらった。</p> <p>ロ 新人事制度の運用等 平成15年度に確立した、業績評価制度と能力評価制度を柱とした新人事制度の運用を行った。 ○18年度評価の実施 ・平成17年度業績に基づく評価を実施した。特に18年度評価では、評価委員会での「職員のモチベーションの維持・向上が必要」「少ない人件費の中でのどのように業績評価を行うのか」といった指摘も踏まえ、評価結果に基づく処遇面への反映等を図った。 ①評価結果の処遇への反映のため、関係規程類を整備するとともに研究職について17年度評価結果を12月期賞与に反映した。 ②直近過去3年間（平成15～17年度）の評価結果を勘案して19年度の昇格者の決定を行った。 ③引き続き評価面接時（期首、中間、期末）に職員個々人のモチベーションを把握するとともに、これを踏まえたフォローアップを適宜行った。 ○新人事制度の運用開始から約3年が経つことから、これまでの運用実績等も踏まえて制度内容に対する職員の意識調査を行うとともに、調査結果を取りまとめ、制度内容の問題点を把握した。調査では、評価委員会での「多様な職員構成に対応した評価制度の更なる開発に期待」との指摘も踏まえ、より実効性の高い改善案となるよう対応を図った。</p> <p>ハ 人員の抑制 前年度に引き続き、常勤嘱託やアルバイトなど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は、期間を限定した派遣職員の活用を図ることにより対応した。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上</p>

図る。

図る。

○職員の能力開発のための方策の検討・実施

「労働政策研究・研修機構能力開発計画」に基づき創設した各種就学支援制度や自己啓発制度の運用により、職員の専門的な資質の向上を図った。

- ・平成16年度に創設した「社会人大学院就学支援制度」に基づき、法政大学社会人大学院で就学したリサーチ職員が、調査活動成果を活かして執筆した「定年」に関する論文が『週刊エコノミスト』に掲載されたり、NHKの依頼により「職場のメンタルヘルス」についてラジオで解説するなど、その育成は確実に進んでいる。
- ・また、18年度もリサーチ職1名を筑波大学社会人大学院へ派遣するとともに、新たに2名の大学院博士課程（東京工業大学及び明治大学）への派遣（19年度から）を決定した。
- ・リサーチ職の専門能力の向上を目的に、平成15年度に創設した「休職留学制度」に基づき、新たな公募及び厳正な審査を経て、政策研究大学院大学博士課程へリサーチ職員1名を派遣した。
- ・「休職留学制度」及び「社会人大学院就学支援制度」を引き続き運用し、職員の能力開発のための支援強化を図った。
- ・自己啓発制度の拡充を図った結果、職員の能力開発意識が高まり、18年度の制度運用実績は36人となり前年度実績（25人）の約1.5倍に増加した。

○職員研修等の実施

- ・昨今の職場環境の変化に伴い社会問題化しつつある「パワーハラスメント」への職員の理解を深めるため、独自のパンフレットを作成・配布し、職員に対して意識の啓発を行った。
- ・部門別に必要な専門的知識や技術の習得を目的とした外部業務研修への参加を積極的に奨励した結果、18年度の研修参加は71件となり前年度実績（52件）を上回った。

ホ インターンシップ制度の運用

前年度に続き、労働分野の研究に関連する学科の学生（1大学、1名）をインターンシップとして受入れ、就業機会を提供することにより、若者の職業観や就労意識の向上に貢献した。

へ 給与水準の見直し

○16年度から17年度に実施した給与水準の見直しを継続して実施するとともに、18年度においても、勧告の方向性での「役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを促進」との指摘も踏まえ、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。（再掲）

(1) 18年度における継続事項

①常勤役員

- ・報酬月額を10%削減

②事務職員

- ・本俸の2%削減
- ・管理職手当支給率の削減（部長：20→15%、課長：15→10%、課長補佐：7→6%）

(2) 18年度見直し事項

- ・職員本俸を平均4.8%減額

○上記取組みの結果、給与水準の国家公務員との比較において、地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職104.0ポイント、研究職97.7ポイントとなり、「中期目標期間中に国家公務員と実質的に均衡させる」との目標を達成した。

	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

※地域差及び学歴差調整後の指数である。（15年度研究職を除く）

	<p>(2) 人員の指標 期末の常勤職員数を <u>134人</u> とする。 (参考) 期初の常勤職員数 <u>140人</u></p>	<p>(2) 人員の指標 設立当初の常勤職員数 <u>140人</u> 平成18年度末の常勤職員数 <u>134人</u></p>	<p>(2) 人員の指標 設立当初の常勤職員数は <u>140人</u>、当年度末の常勤職員数は <u>134人</u> であり、平成18年度計画のとおりであった。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>	<p>評定：B</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。 ・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。 ・業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。 ・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 ・業務運営の効率化、定型業務の外部委託化等により、人員の抑制を図っているか。 ・人員の指標に関する計画は実施されているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な研究員を確保するため、引き続き新規研究員の採用については全て任期付研究員によることとして幅広く公募を行い、厳正な審査により2名を採用した。 ・外部の優秀な人材を活用するため、引き続き各プロジェクト研究に特別研究員を委嘱し、研究の実施及び最終報告書のとりまとめに参加するなど、機構の調査研究活動の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 ・目標管理制度に基づく業績評価制度等を柱とした新人事制度の運用を行った。18年度は、評価委員会での「職員のモチベーションの維持・向上が必要」「少ない人件費の中でのどのように業績評価を行うのか」との指摘も踏まえ、評価結果の処遇面への反映を図った。また前年度より引き続き評価面接時の職員個々のモチベーションの把握及びフォローアップに努めた。 ・新人事制度の運用開始から約3年が経つことから、これまでの運用実績等も踏まえて制度内容に対する職員の意識調査を行い、調査結果を取りまとめ、制度内容の問題点を把握した。 ・職員の専門的な資質の向上を図る観点から、「労働政策研究・研修機構能力開発計画」に基づき創設した「休職留学制度」や「社会人大学院就学支援制度」を引き続き運用することによって、職員の能力開発のための支援強化を図った。 ・「休職留学制度」及び「社会人大学院就学支援制度」に基づき、リサーチ職2名を政策研究大学院大学博士課程及び筑波大学社会人大学院へそれぞれ派遣するとともに、新たに2名の大学院博士課程（東京工業大学及び明治大学）への派遣（19年度から）を決定した。 ・特にリサーチ職については、社会人大学院で就学した職員が調査活動成果を活かして執筆した論文が『週刊エコノミスト』に掲載されたりNHKラジオで解説するなど、その育成は確実に進んでいる。 ・給与水準の国家公務員との比較において、地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職104.0ポイント、研究職97.7ポイントとなり、「中期目標期間中に国家公務員と実質的に均衡させる」との目標を達成した。 ・人員の指標に関する計画は、その範囲内で対応した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画通りであると判断する。 ・評価面接において職員個々のモチベーションの把握とフォローアップに努めた。 ・休職留学制度や社会人大学院就学支援制度を引き続き運用した。 ・ラスパイレス指数について事務職104.0研究職97.7は逆にならなければおかしいのでは。研究職主体の独立行政法人でなければ意味がない。 ・研究員に対しては厳しすぎる気がする。 ・モラールサーベイを絶えず行うようにして欲しい。 	

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績												
	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の确实かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="617 573 1077 1224"> <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>第7 施設・設備に関する計画</p> <table border="1" data-bbox="1130 573 1590 1224"> <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) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備</td> <td>97</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) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備	97	施設整備費補助金	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>平成18年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新及び電気設備更新工事、労働大学校においては、厚生棟の外壁塗装工事、研修棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。</p> <p>両施設とも竣工後20年以上経過し（法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工）、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるため、計画的に整備を行ったものである。</p> <p>なお工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額96,613千円に対し契約額は86,572千円となり、10,041千円（約10.4%）の経費を節減した。</p>
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													
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備	97	施設整備費補助金													
評価の視点	自己評価：B		評価：B												
<ul style="list-style-type: none"> 施設及び設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新及び電気設備更新工事、労働大学校においては、厚生棟の外壁塗装工事、研修棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。 工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額96,613千円に対し契約額は86,572千円となり、10,041千円（10.4%）の経費節減を図った。 		<ul style="list-style-type: none"> 経費節減しつつの計画の実現は評価される。 計画通りであると判断する 工事を適切に行い、一般競争入札化により経費節減を図った。 												

中 期 目 標	中 期 計 画	平成18年度計画
<p>【労働政策の課題】</p> <p>①失業の地域構造分析</p> <p>②労働条件決定システムの再構築</p> <p>③我が国における雇用戦略</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</p> <p>⑤企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析</p> <p>⑥職業能力開発に関する労働市場の基盤整備</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</p> <p>⑧総合的な職業情報データベースの開発</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</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で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と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>【年度計画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」 (担当部門) 労働経済分析部門 本研究は、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、産業政策の在り方を含めた雇用・失業情勢の改善策を提言する。平成18年度は、雇用創出効果の大きかった市町村レベルの取り組み実態を調査し、産業・雇用創出に関する企画案が、どのように立案・実行されていくのかを明らかにする。さらに、産業・雇用創出効果が小さかった地域を活性化させる方策について検討し、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>②「労働条件決定システムの再構築に関する研究」 (担当部門) 労使関係・労働法部門 本研究は、個別化・多様化の進展に関する実態の把握、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定の枠組み・ルールづくりについて検討し、必要な政策提言を行う。平成18年度は、引き続き日本の労働組合・労使協議の果たしている機能と実態について調査を行うほか、これまでの成果を踏まえ、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>③「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」 (担当部門) 雇用戦略部門 本研究は、OECD、EU等及びこれら諸国の雇用戦略と各国における政策運営への反映、実施状況、政策効果等の分析の下に、我が国において雇用戦略を策定する場合の労働市場構造、社会的背景、雇用関係法制の体系などの特性を検討し、雇用戦略の在り方についての提言を行う。平成18年度は、関係する個別事項に関する研究を深めつつ、これまでの成果を踏まえ、最終報告書のとりまとめを行う。</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」 (担当部門) 労働条件・就業環境部門 本研究は、多様な働き方の実態を把握し、諸外国の現状も踏まえ、多様な働き方を可能とする就業環境のあり方や労働関係法制の適用に関するセーフティネットのあり方について検討し、労働法制の整備を中心とした厚生労働政策に資する。平成18年度は、これまでの研究成果を踏まえ、政策方向をも見据えつつ集大成を行い、最終報告書のとりまとめを行う。</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」 (担当部門) 企業と雇用部門 本研究は、大きく変わりつつある我が国企業の経営戦略と人事処遇 制度等を総合的に分析し、今後の企業経営と労働に関して問題提起を行う。平成18年度は、これまでの成果に基づき、今後の日本企業の人材マネジメントの方向性及び政策課題を盛り込んだ最終報告書のとりまとめを行う。</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

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」
(担当部門) 人材育成部門

本研究は、職業能力評価、教育訓練、キャリアコンサルティング、職業情報システム等について、国内外の状況を把握するとともに、我が国がめざすあり方について提言を行う。平成18年度は、これまでの成果を踏まえ、実施してきた調査等では把握できなかった情報を補足する等の検討を深めて、最終報告書のとりまとめを行う。

⑦「仕事と生活の調和を可能とする社会的システムの構築に関する研究」
(担当部門) 仕事と生活部門

本研究は、勤労者が仕事と生活のバランスを取り、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た研究を行い、雇用、家庭、地域等のあり方及び必要な雇用政策について提言を行う。平成18年度は、これまでの調査研究成果に基づき、仕事と生活のバランスを可能にする雇用、家庭、地域等のあり方及び必要とする雇用政策についての提言を盛り込んだ最終報告書のとりまとめを行う。

⑧「総合的な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・キャリア分析部門

本研究は、海外諸国の先行例も踏まえて、我が国における総合的な職業情報データベースの要件を検討し、行政や社会での利用を前提に実用システムの開発を行う。平成18年度は、若年・中高年層を主対象とする第二次実用試験版の実用公開に向けてシステムとガイダンスアルゴリズムの所要の改善を行う。併せて職業情報内容とデータベース運用支援システムの整備等を図り、一般公衆に対するインターネットによる公開を行う。

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」

(担当部門) 職業相談・就職支援部門

本研究は、中高年離職者等就職困難者の再就職支援について、新たなカウンセリング技法及びシステムを研究開発することを通して、雇用安定等に関わる政策遂行業務に資する。平成18年度は、これまでの成果を踏まえ、「自己理解支援のためのマニュアル(仮称)」、中高年者向けのキャリア・インサイト MC (Mid Career)、中高年求職者の職業相談の実務に役立つ「職業相談ガイド(仮称)」を作成する。これらの成果を踏まえ、その相互関連性を整理して最終報告書のとりまとめを行う。

【年度計画期間中の個別研究】

①労働市場の構造変化への対応

【総合的雇用政策の必要性】

- 我が国における雇用戦略の在り方に関する研究(再掲)
- 総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究(再掲)
- 失業の地域構造分析に関する研究(再掲)
- 社会保障と労働市場の関係に関する基礎的研究
- 労働力需給の推計
- アジア諸国における外国人労働者受入れ制度の実態調査

○失業者の実態に関する追跡調査

【地域の雇用情勢と政策】

- 地方における産業・雇用政策の在り方に関する研究
- 都市雇用戦略研究

【効果的な労働政策の推進】

- 労働政策等の政策評価の実証研究
- 職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究
- ハローワークにおけるマッチングの効率性の評価に関する研究
- 職業紹介業務におけるキャリア・コンサルティング技法の活用に関する調査研究
- 労働大学校における研修技法等に関する研究
- 職業の構造化に関する研究

【高齢者問題と政策】

- 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（再掲）
- 「団塊の世代」の就業と生活の見通しに関する調査研究

【若年者問題と対策】

- キャリアガイダンスツールの開発・改訂に関する研究
- 「職業レディネステスト」の改訂に関する研究
- コミュニケーション場面における自己分析ツールの開発に関する研究
- 職場環境の変化と若年者の離職理由・離職後の状態の実態調査
- 人材育成における高等教育の役割について
- 若年求職者の個性の評価に関する研究
- 若者の包括的な移行の実態に関する調査研究
- 若年者就職支援のサービス・モデルと支援者の要件に関する研究

【人材開発の新段階】

- 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（再掲）
- 個別管理の時代の職業キャリア形成支援に関する研究
- 技能継承と若年層の戦力化に関する調査研究
- 高度技能の分析と評価に関する研究

②多様で柔軟な働き方への対応

- 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（再掲）
- パートタイム労働者の均衡処遇に関する事例調査

【企業構造・行動の変化と人的資源管理の変化】

- 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（再掲）
- 諸外国における任意規範等の社会的機能と企業等の投資行動に与える影響の実態に関する調査研究
- 賃金制度等に関する日韓比較研究
- 高齢者のさらなる活用に向けた人事労務管理の要件

○自動車産業の雇用・労働に関する研究

【労使関係の変容と胎動】

- 労働条件決定システムの再構築に関する研究（再掲）
- 企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究
- 裁判経験と雇用調整に関する研究
- 地域レベルの労使関係に関する研究

【豊かな勤労者生活の実現】

- 仕事と生活の調和を可能とする社会的システムの構築に関する研究（再掲）
- 所得の世代間移動についての研究
- 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究

③その他

- 諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査
- 企業における留学生採用の実態及び企業の意識に関する調査