

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><b>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</b>                      通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策の企画立案等に資する質の高い成果を出していると認められること。                      特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化する高い水準の成果を出す。</p> <p>① 中長期的な社会経済システムの構造変化に対応した今後の労働政策の基本的な方向性や政策課題を発見・提示するもの。</p> <p>② 現下の政策課題に関し、その理論的・実証的説明を行うもの。</p> <p>③ 職業指導等に関する実務的ノウハウや職業適性検査等のツール開発に係る研究等、研修を通じて個別の施策の効果的な実施や、高度化に資するもの。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 調査研究の実施                      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>期間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>プロジェクト研究 9テーマ</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 12テーマ</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 22テーマ</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	期間	プロジェクト研究 9テーマ	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テーマ	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テーマ	22	18年度とりまとめ。
研究テーマの種類	本数	期間																
プロジェクト研究 9テーマ	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テーマ	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テーマ	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) 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－』 ・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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>必要に応じて、研究計画の見直しが適宜行われているか。</li> <li>各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>行政官アンケートで51件の活用実績があった。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>研究テーマ設定会議で適切にテーマを設定した。</li> <li>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。</li> <li>白書への引用が大きく前年度を上回った。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul> <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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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）</li> <li>・「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</li> </ul> </li> </ul>

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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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）。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>統括研究員をリーダーとする適切な研究体制を敷いた。</li> <li>行政に対して機動的対応を行った。</li> <li>国内及び海外研究機関と共同研究を行った。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>研究分野についての対応は、良くされている。</li> <li>リーダーの能力アップの研修が必要ではないか。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>精力的に活動している。</li> <li>ほぼ計画通り進んでいると評価する。</li> </ul>

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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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="1816 1102 2546 1659"> <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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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></li> <li>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></li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;中期目標の達成状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一定の外部評価を受けた研究成果 278件（目標120件以上）</li> </ul> <p>&lt;中期計画の達成状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部評価により高い評価 121件（目標30件以上）</li> <li>関連専門誌等への論文掲載 157件（目標90件以上）</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。）</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リサーチアドバイザー部会で高い評価を得た。</li> <li>専門誌に多数の論文を掲載した。</li> <li>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。</li> <li>「成果の第三者評価等は、目標を大幅に上回る」と判断する。</li> <li>高い評価を受けている。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>関連専門誌への論文掲載が年度計画を大きく上回った。</li> <li>研究成果が前年度と同様、多数まとめられた。</li> <li>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。</li> <li>評価結果が高い。</li> </ul>

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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(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><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b> 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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(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><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b></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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b> <b>(イ) 研究員の業績評価制度</b> ○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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p><b>(ロ) 優秀な研究者の確保</b> 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"> <li>政策担当者の参加 14研究（前年度13研究） <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul> </li> <li>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）</li> <li>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"> <li>大学その他研究機関140名（大学128名、その他研究機関12名）</li> <li>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）</li> </ul> </li> <li>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"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めると外部の幅広い人材の活用を図っているか。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究員の業績評価で良い結果を得た。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>優秀な人材の確保に成功している。</li> <li>様々な対応がなされ良い結果を得ている。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>任期付研究員の成果が外部評価で高い評価を得た。</li> <li>常勤研究員が博士号を取得した。</li> <li>研究員の学会への加入・参加等を奨励した。</li> <li>労働関係論文優秀賞を常勤研究員が受賞した。</li> <li>育成＝成果という図式が成り立つか。</li> <li>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。</li> </ul>