

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</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を盛り込む。</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>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一部会において、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><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>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、幅広い視野から集团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"> <li>○ 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）。</li> <li>○ 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）</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。</li> <li>○ 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）</li> </ul>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部評価を適切に行っているか。</li> <li>・外部専門家が行う研究評価が適切に行われているか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究の期間内に適切な評価を反復した。</li> <li>・プロジェクト研究最終評価で良い結果を得た。</li> <li>・有識者アンケートでも良い結果を得た。</li> <li>・研究が政策の企画立案に役立ったと評価された。</li> <li>・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。</li> <li>・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に今年度は工夫のあとがみられることは高く評価する。</li> <li>・「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。</li> <li>・研究成果に関する評価の方法が具体的に説得力がある。</li> <li>・適切な研究だとの評価を受けている。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・政策担当者との意見交換を行った。</li> <li>・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。</li> <li>・適切である。</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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p><b>イ 労働大学校の研修への参加実績</b>          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	評定：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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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）。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働大学校の研修へ延べ53名の研究員が参加した。</li> <li>・研修生から良い評価を得た。</li> <li>・外部機関や審議会へ多数参加した。</li> <li>・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。</li> <li>・「研修への参加」は積極的に行われたと判断する。</li> <li>・ほぼ計画通りに活動を行っている。</li> <li>・講師、委員等に研究員の派遣を多数行った。</li> <li>・審議会、研究会の委員として多数の研究員が参画した。</li> <li>・研究員が労働大学校の研修に多数参加した。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>(1) 研修の効果的実施                      厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき研修等を効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b>                      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><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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>(1) 研修の効果的実施                      厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1（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><b>イ 研修内容の充実等</b>                      専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、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><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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>(1) 研修の効果的実施                      厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、厚生労働省の要望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><b>イ 研修内容の充実等</b>                      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><b>○ 研修実績</b></p> <table border="1" data-bbox="1662 1144 2700 1921"> <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。

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。

(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"> <li>・(別添)「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・研修生アンケートの評価は所期の目標を達成したか。</li> <li>・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</li> <li>・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。</li> <li>・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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%)</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・研修に対する要望を反復取得した。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・概して目標を精力的にこなしたと判断する。</li> <li>・ほぼ計画通りに活動を進めていると判断する。</li> <li>・研修内容につき様々な工夫を行った。</li> <li>・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。</li> <li>・イブニングセッションを7回開催した。</li> <li>・適切である。</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>6 その他の事業</b></p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>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>6 その他の事業</b></p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>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>6 その他の事業</b></p> <p><b>イ 労働教育講座事業の実施</b>                      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"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働教育関連の講座3つを行い、良い評価を得た。</li> <li>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。</li> <li>教育講座事業は、予定通り精力的に行われたと判断する。</li> <li>計画通りに事業を実施している。</li> <li>専門講座の受講者アンケートで高い評価を得た。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>各専門講座は前年度に比べて減少傾向がみられる。</li> <li>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。)</li> <li>適切に実施している。</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>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。</p>	<p><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p>(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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>(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><b>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績</b>                      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 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

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れ制度の実態調査
  - ・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。

	<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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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・レーパー・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・海外情報や政策課題別情報の収集も比較的多数行った。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・社会的有用な情報を収集し、提供している。</li> <li>・海外労働情報を適切に発信し、多数引用された。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・積極的に展開されており、努力や成果は高く評価できる。</li> </ul>

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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>(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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>(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><b>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>(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><b>イ 各種統計データの収集・整理実績</b></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><b>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等</b></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

			<p>提供した。</p> <p><b>ニ その他</b>          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"> <li>・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。</li> <li>・分りやすく有益な高度加工情報を作成しているか。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成果普及の地道な努力を高く評価したい。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・各種統計情報を適切に高度加工し、普及に努めた。</li> <li>・ホームページのアクセス件数が前年度を上回った。</li> <li>・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。</li> <li>・有用な図書資料を多く収集している。</li> <li>・適切である。</li> </ul>

・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><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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>                      各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。</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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>                      海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。                      その場合、研究者の招へい・派遣に関しては、目的を明確にし、効果を高める。                      このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b>                      先進国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><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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>                      海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。                      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><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b></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><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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b>                      先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした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><b>(2) 研究者等招へい</b>                      日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・所期の目標に沿った英文情報の整備が行われているか。</li> <li>・適切な方法で普及しているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・ほぼ計画通りの活動になっている。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・研究員の海外派遣を適切に行った。</li> <li>・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。</li> <li>・おおむね計画通り。更なる展開が望まれる。</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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b>                      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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b>                      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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b></p> <p><b>イ 研究成果の迅速な取りまとめ</b>                      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><b>ロ 研究成果の迅速な提供</b>                      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・レーパー・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"> <li>・調査研究の成果をわかりやすい形で提供しているか。</li> <li>・調査研究内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> <li>・調査研究成果を適切な方法で迅速に提供しているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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）。</li> <li>・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。</li> <li>・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）。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構をめぐる有識者・WEB調査の評価は注目すべきである。</li> <li>・「ほぼ迅速に適切に提供している」と判断する。</li> <li>・ほぼ計画通りの活動を行っている判断。</li> <li>・新聞等で多くの引用件数を記録した。</li> <li>・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。</li> <li>・研究成果と取りまとめが非常に速やかに行われた。</li> <li>・自己評価は適切である。</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>(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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 調査研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <p>－ ニュースレターは月1回、メールマガジンは、和文は週2回、英文は月2回発行する。</p> <p>－ メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、和文2</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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></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><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 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><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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 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><b>(イ) 発行実績</b></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"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・9月号「多様化する働き方－その意味と課題」(8月25日発行)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>

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%以上となるようにする。

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%以上となるようにする。

○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)