

○和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」

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

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

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

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

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

(主な改善点等)

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

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

○英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」

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

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

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

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

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

- 「行政、産業界、組合の動向を世の中の動きに遅れずに把握できる」
などがあげられている。
- ・ ホームページに掲載しているメールマガジン・バックナンバーの検索機能を改善し、キーワード検索と日付検索をあわせて行えるようにした。
 - ・ メールマガジンのコンテンツに「今週の職業」の欄を新たに設け、「キャリア・マトリックス」ページの中から毎週1回、特定の職業を紹介した。
- (英文メールマガジン)
- ・ 英文メールマガジンの読者に対する情報内容等に関するアンケート調査では、「有益」と答えた者の割合が年度計画(70%以上)を大きく上回る92.7% (「大変有益である」55.4%、「有益である」37.3%)という高い評価を得、情報内容が読者のニーズに合致していることを確認した。また、読者アンケート等における意見等を踏まえ、情報内容の改善を図った。

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

ハ 研究専門雑誌

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

－ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。

ハ 研究専門雑誌

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

－ 研究専門雑誌は、毎月1回（年度中12回）発行する。

ニ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

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

2 有益でない	2.6%	9件	(1.8%	6件)
・無回答	1.7%	6件	(2.7%	9件)
				352件 (331件)	

ハ 研究専門雑誌

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

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

○活用状況

- ①有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が94.3%と前年度の92.2%を上回り、「労働政策の是非の検討に参考になる」など、政策の企画立案にとっての有益性を評価する意見をはじめ、「労働分野において最も学術的レベルの高い貴重な雑誌」「時宜に適ったテーマ設定で斬新な視点をひろげてくれる」「レフリー誌としても国内最高峰の水準である」等の意見が寄せられた。一方、「有益でない」との回答の理由には「専門性が高く読みこなせない」のような、研究専門雑誌として抜本的な対応が難しいものがあつた。
- ②読者のうち労働問題専門家と定期購読者へのアンケート（調査期間2月16日～2月28日）を実施したところ、回答者の約9割が「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に活用している」としたほか、8割以上が「特集テーマの設定が評価出来る」とするなど、高い評価を得た。特に、「少子化と企業」（8月号）と「成果主義を検証する」（9月号）は時宜に適った特集テーマとして、企業の人事労務担当者に好評であつた。

有識者アンケート		（ ）内は平成17年度	
1 有益である	94.3%	328件	(92.2%・282件)
2 有益でない	4.3%	15件	(5.6%・17件)
・無回答	1.4%	5件	(2.3%・7件)
		348件 (306件)	

ニ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

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

【受賞作】

1回行う。

ホ 若年者の適職選択・就業支援

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

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

ホ 若年者の適職選択・就業支援

○若年者の適職選択・就業支援成果の活用・普及

学校のキャリア教育やハローワークの関係者からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」「職業ガイダンスブック」を発行した。

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

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

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

①大学等での活用例

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

②中学・高校での活用例

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

③その他

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

④作成（普及）部数

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

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

○職業指導/キャリアガイダンスツール講習会の開催

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

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

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

参加者アンケート ()内は平成17年度

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

○日本キャリア教育学会第24回研究セミナーの共催

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

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

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

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

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

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																					
<p>(3) 中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催のべ件数を<u>39件以上</u>とすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て労働政策フォーラムを定期的に開催し、調査研究成果等を踏まえた、開かれた政策論議の場を提供する。</p> <p>また、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、フォーラム、シンポジウム等を随時開催する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>以上の取組みを通じて中期目標期間中のフォーラム、シンポジウム等の開催のべ件数を<u>39件以上</u>とする。</p> <p>ー 労働政策フォーラムは年間<u>6回程度</u>、国際シンポジウムは年間<u>2回程度</u>、国際フォーラムは年間<u>3回程度</u>、それぞれ開催する。</p> <p>ー 労働政策フォーラム、国際シンポジウム及び国際フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を<u>70%以上</u>とする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て、労働政策フォーラムを定期的に開催する。また、労働政策フォーラムでの議論を迅速に議事録等にとりまとめホームページに掲載することにより、web上でバーチャルフォーラムを開催し、より広範な国民の政策論議への参加を促進する。</p> <p>その他、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に応じた政策ニーズに即して、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して、海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>ー 政策的対応が求められる雇用・労働分野の諸課題について、研究者・行政関係者・労使関係者等の参加する労働政策フォーラムを、年度計画期間中に<u>6回程度</u>開催する。</p> <p>ー 職業安定行政職員等を対象とした雇用職業研究会を、全国で<u>6回</u>開催する。</p> <p>ー 労働政策フォーラム、国際シンポジウム、国際フォーラム及び雇用職業研究会の参加者を対</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催</p> <p>○労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを年度計画(6回)を上回る<u>7回</u>開催した。開催にあたっては、喫緊の政策課題である若年者のキャリア教育や就業支援、仕事と育児の両立、団塊世代の雇用継続などについて、行政からの要請に対応し十分に連携しながら企画に取り組みとともに、機構のプロジェクト研究等の調査研究成果についてもフォーラムを活用して情報提供した。</p> <p>○いずれの回も各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく案内した結果、毎回多数の参加者を得ることができ(延べ1,400人、平均200人)、参加者の満足度(「大変有益」または「有益」と答えた割合)も<u>90.5%</u>(前年度実績:94.4%)と年度計画(<u>70%以上</u>)を大きく上回った[アンケート回収率:平均55.0%(前年度49%)]。 (資料17参照)</p> <p>○評価委員会の指摘も踏まえ、第2回フォーラム参加者のうち、大学等の就職支援担当者(201名)に対するフォローアップアンケート調査を実施したところ、96名(回収率48%)から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も同様のフォーラムを開催してほしい」という要望も寄せられた。 (資料18参照)</p> <p>○当日参加できない人や地方に在住する人からのニーズに応えるために、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、録画映像等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。</p> <p>参加者アンケート/第1回～7回合計 ()内は平成17年度</p> <table border="1" data-bbox="1662 1344 2730 1596"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>36.6%・282件</td> <td>(35.8%・313件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>53.9%・415件</td> <td>(58.6%・513件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>6.4%・49件</td> <td>(4.3%・38件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>2.5%・19件</td> <td>(0.9%・8件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.6%・5件</td> <td>(0.4%・3件)</td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>0%・0件</td> <td>(0%・0件)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>770件</td> <td>(875件)</td> </tr> </table> <p>第1回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テーマ:「未来を拓く雇用戦略――30代社員が挑戦する仕事の世界――」 ・開催日:7月5日 ・参加者:107人 ・満足度:86.8% ・具体的理由:パネルディスカッションで30代の働く人の本音を聞くことができ興味深かった。世代が違っても変わらない価値観、世代によって異なる価値観双方のアプローチが浮き彫りになった。基調報告の解説がわかりやすく大変参考になった。後半の若いパネリストの発言やコーディネーターのとりま 	1 大変有益である	36.6%・282件	(35.8%・313件)	2 有益である	53.9%・415件	(58.6%・513件)	3 どちらともいえない	6.4%・49件	(4.3%・38件)	4 有益でない	2.5%・19件	(0.9%・8件)	5 全く有益でない	0.6%・5件	(0.4%・3件)	・無回答	0%・0件	(0%・0件)		770件	(875件)
1 大変有益である	36.6%・282件	(35.8%・313件)																						
2 有益である	53.9%・415件	(58.6%・513件)																						
3 どちらともいえない	6.4%・49件	(4.3%・38件)																						
4 有益でない	2.5%・19件	(0.9%・8件)																						
5 全く有益でない	0.6%・5件	(0.4%・3件)																						
・無回答	0%・0件	(0%・0件)																						
	770件	(875件)																						

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

とめが新鮮であり全体として有益であった。

第2回

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

第3回

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

第4回

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

第5回

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

第6回

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

第7回

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

ロ 国際シンポジウムの開催

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

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

○国際シンポジウムの開催：3回

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

ハ 国際フォーラムの開催

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

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

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

○国際フォーラムの開催：4回

①「アジアの労使関係、どう読むかー韓国・中国・ベトナムを中心にー」（5月26日）
（講師：チャンヒー・リー・ILO東アジア地域事務所労使関係専門家）

参加者：80人

満足度：89.1%

具体的理由：わずかに漏れ聞く程度の中国、ベトナムの状況について、政治と労働者組織の関係を中心に、大変示唆を受けた。また、韓国の労働運動がかなり戦闘的な背景についても理解できた。

②「変貌する米国労働運動の行方ー米国労働運動の課題とその対応ー」（7月26日）
（講師：ジョン・スウィニー・アメリカ労働総同盟産別会議会長他）

参加者：130人

満足度：95.2%

具体的理由：米国労働運動の状況と課題に関する包括的な感想・意見を、米国を代表する組合幹部から直接聴く機会を持てたことは、有意義かつ有益であった。

③「日米比較：コーポレート・ガバナンス改革と雇用・労働関係」（1月31日）（講師：サンフォード・M・ジャコビィ・カリフォルニア大学ロス・アンジェルス校アンダーソン経営スクール教授他）

参加者：84人

満足度：100.0%

具体的理由：コーポレートガバナンス、雇用関係における日米の違い、歴史的推移が簡潔に整理されていて理解しやすかった。

④「フランス大統領選挙の争点 ～混迷する社会情勢と雇用不安～」(3月20日)（講師：ミシェル・ド・グランディ・フランス経済紙レゼコー東京支局長）

参加者：51人

満足度：100.0%

具体的理由：タイムリーな題材で大変興味深い内容であった。日本がこれから直面する移民、家族政策、女性の社会進出の問題について、少し違ったイメージを持てた。

ニ 雇用職業研究会の開催

○雇用職業研究会を全国主要5都市で6回開催した。

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

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

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

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

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

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

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

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

評価の視点

自己評価：A

評定：A

・労働政策フォーラム等の開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。
・労働政策フォーラム等は多数の有効な参加者を集め開催してい

(理由及び特記事項)
・当面の政策課題等をテーマにした討論、情報提供の場として、労働政策フォーラム等の開催に積極的に取り組んだ結果、フォーラム、シンポジウム等の開催実績は所期の開催計画数（17回）を上回る

・フォローアップアンケートの結果が高いのは評価できる。
・研究成果を地域や対象者にマトリックスで有効に資源配分している点が注目される。

るか。

- ・労働政策フォーラム等の参加者に満足感を与えているか。

20回となった。

(労働政策フォーラム)

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

(国際シンポジウム・フォーラム)

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

(雇用職業研究会)

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

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

評価された。

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

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																		
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>一般管理費等については、効率的な利用に努め、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減すること。また、業務経費については、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図ること。</p> <p>・「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>一般管理費等について、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減するため、また、業務経費について、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図るため、省資源、省エネルギーの推進や一般競争入札の積極的な導入等を進めるとともに、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行い、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p> <p>また、「行政改革の重要方針」（平成17年12月24日閣議決定）を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）を行う。これを実現するため、平成18年度においても、必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札の積極的な導入を進める。また、業務処理への情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行う。</p> <p>また、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について、平成17年度を基準として<u>5%以上</u>の削減（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）を行うための必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためとるべき措置</p> <p>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 省資源・省エネルギー推進日(毎週水曜日)の定時退庁、昼休みの執務室一斉消灯等の節電対策及び節水コマによる節水対策、夏季(6月～9月)及び冬季(12～2月)省エネルギー月間の実施に加えて、新たに5月と10月を窓開け励行期間とするとともに、従来省エネルギー月間中に実施していた巡回点検(18時及び21時に巡回し冷暖房設定温度や消灯状況等を確認)を年間を通して毎日行うよう拡大し、省エネルギーの徹底を図った。これにより、電気料金及び水道料金(39,435千円)は、前年度を4.0%(約166万円)下回り、法人発足から4年度連続の節減を達成した。 ○ LANの掲示板システムやメールの活用による事務連絡、用紙使用量削減月間の実施、反古紙ボックスの設置(各階プリンタ横)による反古紙活用、両面印刷・集約印刷などを徹底した結果、前年度比で約6.3%(約180千枚)の用紙の節約となり、4年度連続の節約を達成した。 <p>(2) 一般競争入札等の積極的な導入等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の拡大に努めた結果、一般競争入札基準額以上の契約件数145件のうち、一般競争入札等の件数は、83件(57.2%)となり、前年度(54.0%)を3.2%上回った。また、契約額(638,269千円)は、予定価格(789,469千円)比で約19.1%(約151,200千円)の節約となった。(資料20参照) <table border="1" data-bbox="1632 1071 2819 1197"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以上)</td> <td>145件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)</td> <td>83件(57.2%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>62件(42.8%)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約によることができる案件についても競争性、経済性の確保に努め引き続き見積合せを積極的に実施した結果、契約件数183件のうち、見積合せ等を行った件数は121件(66.1%)となり、前年度(54.2%)に対して11.9%増と大きく上回った。 <table border="1" data-bbox="1632 1386 2819 1512"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以下)</td> <td>183件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>見積合せ(見積合せ及び企画競争)</td> <td>121件(66.1%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td>62件(33.9%)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成17年10月より、随意契約の適正性等を確保することを目的とする「随意契約審査委員会」を新たに設け、四半期ごとに契約金額が100万円以上の随意契約の内容を審査するとともに、契約の内容の透明性を高めるため審査結果をホームページに公表した。 <p><平成18年度審査委員会開催状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回(7月31日):4～6月分の随意契約31件について審査 ・第2回(10月31日):7～9月の随意契約9件について審査 ・第3回(1月31日):10～12月の随意契約9件について審査 ・第4回(4月25日):1～3月の随意契約13件について審査 <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成18年1月より調達に係る透明性を高めるため、競争入札落札結果(契約の都度)及び一定額以上の随意契約(1ヶ月単位)について、ホームページでの公表を開始した。 	契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		145件	1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	83件(57.2%)	2	随意契約	62件(42.8%)	契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		183件	1	見積合せ(見積合せ及び企画競争)	121件(66.1%)	2	随意契約	62件(33.9%)
契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		145件																			
1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	83件(57.2%)																			
2	随意契約	62件(42.8%)																			
契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		183件																			
1	見積合せ(見積合せ及び企画競争)	121件(66.1%)																			
2	随意契約	62件(33.9%)																			

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

(3) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し

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

(4) 総人件費改革の取組

- 18年度においては、19年度以降の定年退職者の不補充等を決定した。この取組み等により平成22年度において、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）を十分達成できる見込みである。なお、人件費については平成17年度の給与総額1,202百万円を基準として、18年度では1,216百万円と約1.16%の増となった。これは17年度の研究所長の欠員が18年度に解消したこと等による。
- 16年度から17年度に実施した給与水準等の見直しを継続して実施するとともに、18年度においても、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。
 - (1) 18年度における継続事項
 - ①常勤役員
 - ・報酬月額を10%削減
 - ②事務職員
 - ・本俸の2%削減
 - ・管理職手当支給率の削減（部長：20→15%、課長：15→10%、課長補佐：7→6%）
 - (2) 18年度見直し事項
 - ・職員本俸を平均4.8%減額

(5) 一般管理費及び業務経費の削減

上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して18年度予算では19.4%、決算では23.4%の節減となった。研修施設におけるアスベスト対策工事を健康安全対策上、緊急に実施したため削減率は中期目標の25%を下回ったが、アスベスト関係経費を除くと、18年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減となり目標を達成している。業務経費では平成17年度予算と比較して7.6%、決算では20.3%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。

評価の視点

自己評価：A

評定：A

<ul style="list-style-type: none"> ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。 ・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。 ・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。 ・一般管理費のうち人件費について、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて5%以上の削減を行うための取組を進めたか。(案) ・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。(案) ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既存の省エネルギー対策に加えて、夜間巡回点検などの取組強化等により省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料について対前年度比4.0%(約166万円)の削減となり、法人設立以降4年連続して前年度比マイナスを達成した。 ・ペーパーレス化のさらなる推進により前年度比6.3%(約180千枚)の用紙削減を行い、4年連続で用紙を節約した。 ・前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図った結果、一般競争入札基準に該当する契約のうち、一般競争入札等の割合は、前年度より3.2%増加して57.2%となり、契約額も予定価格比で約19.1%(約151,200千円)と1.5億円を超える大幅な節約となった。 ・競争入札基準以下の随意契約のうち、見積合せ等の割合は前年度より11.9%と大幅に増加して66.1%となった。 ・随意契約の適正性及び透明性を高めることを目的として、①随意契約審査委員会を開催して契約内容等についての審査を行った。②随意契約基準額を国の基準に合わせた。③競争入札落札結果、随意契約結果、随意契約審査委員会審査結果、随意契約の基準等機構の取扱規定等をホームページで公表した。 ・前年度に引き続き、LANの活用による事務処理の効率化、庁舎管理業務や日常清掃業務等の外部委託による業務運営の効率化を図った。また、一定額以上のシステム契約について、CIO補佐官と連携して仕様書、見積書等の査定を行う制度を開始した。 ・通信料の削減を図るため、IP電話への切り替えを行った結果、前年度と比べ15.5%(△約612千円)の通信料を節減した。 ・前年度に引き続き、民間メール便の活用による郵便料金の削減対策を徹底し、新たに、EMS(国際スピード郵便)の利用禁止及び郵便による発送の際の発送記録簿の記入などの対策を実施したことにより、前年度に比して約17.0%(△176万円)の大幅な削減を達成した。 ・総人件費改革の取組みとして、18年度においては、19年度以降の定年退職者の不補充を決定した。この取組み等により平成22年度において、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を十分達成できる見込みである。 ・16年度から17年度に実施した給与水準等の見直しに継続して取り組むとともに、18年度においても、職員本俸の平均4.8%の減額改定などの見直しを行った。 ・上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して18年度予算では19.4%、決算では23.4%の節減となった。研修施設におけるアスベスト対策工事を健康安全対策上、緊急に実施したため削減率は中期目標の25%を下回ったが、アスベスト関係経費を除くと、18年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減となり目標を達成している。業務経費では平成17年度予算と比較して7.6%、決算では20.3%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アスベストの対応を除けば、目標をクリアしている。 ・「当然の努力を超え目標を達している」と判断する。 ・効率化を積極的に進めている。 ・4年連続の節電を記録した。 ・4年連続の用紙節約を行った。 ・通信料を大幅に削減した。 ・学術をベースにした研究員の処遇については、民間研究機関等との比較検討も必要ではないか。 ・連続しての効率の向上は非常に優れた成果である。 ・今後とも効率向上を達成することは可能であろうか。
---	---	--

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

運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

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

ロ 有識者アンケート等の実施

① 行政官アンケートの実施

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

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

行政官アンケート・機構の活動に関する評価（ ）内は平成17年度

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

② 有識者アンケートの実施

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

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

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

有識者アンケート／機構の活動に関する評価（ ）内は平成17年度

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

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

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

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

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

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

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績																																						
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>・「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、平成18年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 562 2864 787"> <thead> <tr> <th></th> <th>14年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>対前年度増減</th> <th>対14年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入予算</td> <td>4,110</td> <td>3,370</td> <td>3,338</td> <td>△32</td> <td>△772</td> </tr> <tr> <td></td> <td>※国費ベース</td> <td></td> <td></td> <td>(△0.9%)</td> <td>(△18.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>予算作成に当たり予算内容の見直しを行って削減に努めた結果、14年度予算(国費ベース)に対し交付金収入予算は△18.8%と大幅な節減を実施した。</p> <p>(2) 交付金債務残高推移 期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進するなど予算の効率的執行に努めた結果、交付金債務残となったものである。なお、16年度及び17年度の債務残は18年度に実施したアスベスト対策工事費用に充てるため、それぞれ105百万円、20百万円の合計125百万円の取崩後の金額である。 (単位：百万円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 1157 2852 1287"> <thead> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>379</td> <td>180</td> <td>195</td> <td>248</td> <td>1,002</td> </tr> </tbody> </table> <p>総務省政策評価・独立行政法人評価委員会(以下「総務省評価委員会」という)の「運営費交付金債務の発生理由に関する評価を行うべき」との指摘を踏まえ、交付金債務残の発生理由の把握・分析を行った。交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札・企画競争の推進による減 151百万円 ・人件費の給与水準見直し等による減 76百万円 <p>(3) 損益推移 (単位：千円)</p> <table border="1" data-bbox="1665 1623 2828 1753"> <thead> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>18年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>△4,534</td> <td>4,218</td> <td>2,480</td> <td>1,001,316</td> <td>1,003,480</td> </tr> </tbody> </table> <p>余裕資金の効率的運用を図るなど、欠損金の解消に努めた結果、17年度において累積欠損金を解消することができた。なお、18年度については、中期目標期間最終年度のため、期間中の運営費交付金債務の全額を収益化したことにより、大幅な利益が生じたものである。</p>		14年度	17年度	18年度	対前年度増減	対14年度増減	交付金収入予算	4,110	3,370	3,338	△32	△772		※国費ベース			(△0.9%)	(△18.8%)	15年度	16年度	17年度	18年度	累計	379	180	195	248	1,002	15年度	16年度	17年度	18年度	累計	△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480
	14年度	17年度	18年度	対前年度増減	対14年度増減																																				
交付金収入予算	4,110	3,370	3,338	△32	△772																																				
	※国費ベース			(△0.9%)	(△18.8%)																																				
15年度	16年度	17年度	18年度	累計																																					
379	180	195	248	1,002																																					
15年度	16年度	17年度	18年度	累計																																					
△4,534	4,218	2,480	1,001,316	1,003,480																																					

(4) 財務指標について

(単位：%)

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

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

(5) 平成18年度外部委託費について

総務省評価委員会の「外部委託費の内訳を把握、精査し、評価を行うべき」との指摘を踏まえ、外部委託費の内訳の把握・精査を行った。平成18年度においては、外部委託費は469百万円(経常費用の14.2%)である。外部委託費の業務類型別の内訳は以下のとおり。

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

第4 短期借入金の限度額

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

第5 剰余金の使途

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

第4 短期借入金の限度額

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

第5 剰余金の使途

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

第4 短期借入金の限度額

短期借入れは発生しなかった。

第5 剰余金の使途

剰余金は発生しなかった。

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

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

図る。

図る。

○職員の能力開発のための方策の検討・実施

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

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

○職員研修等の実施

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

ホ インターンシップ制度の運用

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

へ 給与水準の見直し

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

(1) 18年度における継続事項

①常勤役員

- ・報酬月額を10%削減

②事務職員

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

(2) 18年度見直し事項

- ・職員本俸を平均4.8%減額

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

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

※地域差及び学歴差調整後の指数である。（15年度研究職を除く）

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

中期目標	中期計画	平成18年度計画	平成18年度の業務の実績												
	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の确实かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="617 573 1077 1224"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備</td> <td>278</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <table border="1" data-bbox="1130 573 1590 1224"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備</td> <td>97</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備	97	施設整備費補助金	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>平成18年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新及び電気設備更新工事、労働大学校においては、厚生棟の外壁塗装工事、研修棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。</p> <p>両施設とも竣工後20年以上経過し（法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工）、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるため、計画的に整備を行ったものである。</p> <p>なお工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額96,613千円に対し契約額は86,572千円となり、10,041千円（約10.4%）の経費を節減した。</p>
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金													
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 (労働大学校) ・厚生棟外壁塗装工事 ・研修棟屋上防水整備	97	施設整備費補助金													
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>		<p>評定：B</p>												
<p>・施設及び設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成18年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新及び電気設備更新工事、労働大学校においては、厚生棟の外壁塗装工事、研修棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。 工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額96,613千円に対し契約額は86,572千円となり、10,041千円（10.4%）の経費節減を図った。 		<ul style="list-style-type: none"> 経費節減しつつの計画の実現は評価される。 計画通りであると判断する 工事を適切に行い、一般競争入札化により経費節減を図った。 												

中 期 目 標	中 期 計 画	平成18年度計画
<p>【労働政策の課題】</p> <p>①失業の地域構造分析</p> <p>②労働条件決定システムの再構築</p> <p>③我が国における雇用戦略</p> <p>④多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット</p> <p>⑤企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析</p> <p>⑥職業能力開発に関する労働市場の基盤整備</p> <p>⑦仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築</p> <p>⑧総合的な職業情報データベースの開発</p> <p>⑨ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援</p>	<p>【中期目標期間中のプロジェクト研究】</p> <p>①「失業の地域構造分析に関する研究」 ・失業構造の地域間格差を生み出す要因の分析を通じて、各地域の特性を踏まえ、産業政策等の在り方を含めた雇用・失業情勢の改善策を提言 (担当部門) 労働経済分析部門</p> <p>②「労働条件決定システムの再構築に関する研究」 ・派遣、パート等就業形態の多様化や労働組合の組織率の低下を踏まえ、雇用の多様化等のもとでの新たな労働条件決定システムを提言 (担当部門) 労使関係・労働法部門</p> <p>③「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」 ・高失業を背景にOECDやEUが打ち出した雇用戦略のヨーロッパ各国での実施状況や政策効果を分析し、我が国の社会や労働市場構造に合った雇用戦略 プランを提言 (担当部門) 雇用戦略部門</p> <p>④「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」 ・SOHO、テレワークなど従来見られなかった多様な働き方をとする者の就業環境やセーフティネットの在り方を提言 (担当部門) 労働条件・就業環境部門</p> <p>⑤「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」 ・企業経営の変化等の中で、労働者の能力が最大限に発揮され、かつ、公平性の高い雇用管理の在り方についての研究 (担当部門) 企業と雇用部門</p> <p>⑥「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」 ・技術革新の急速化や国際競争の激化に伴う人材ニーズの変化に対応した人材育成システムの在り方についての研究 (担当部門) 人材育成部門</p> <p>⑦「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」 ・労働者が仕事と生活のバランスを取れ、いろいろなことに挑戦し、可能性を追求することができる社会システムの構築に向けての研究 (担当部門) 仕事と生活部門</p> <p>⑧「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」 ・各職業の職務分析や必要な知識、資格等の分析、体系化による、職業選択・職業指導等を支援する情報基盤となる職業情報データベースの開発にかかる研究 (担当部門) 職務・キャリア分析担当</p>	<p>【年度計画期間中のプロジェクト研究】</p> <p>①「失業の地域構造分析に関する研究」 (担当部門) 労働経済分析部門 本研究は、失業構造の地域間格差を生み出す要因の分析を通じて、各地域の特性を踏まえ、産業政策の在り方を含めた雇用・失業情勢の改善策を提言する。平成18年度は、雇用創出効果の大きかった市町村レベルの取り組み実態を調査し、産業・雇用創出に関する企画案が、どのように立案・実行されていくのかを明らかにする。さらに、産業・雇用創出効果が小さかった地域を活性化させる方策について検討し、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>②「労働条件決定システムの再構築に関する研究」 (担当部門) 労使関係・労働法部門 本研究は、個別化・多様化の進展に関する実態の把握、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定の枠組み・ルールづくりについて検討し、必要な政策提言を行う。平成18年度は、引き続き日本の労働組合・労使協議の果たしている機能と実態について調査を行うほか、これまでの成果を踏まえ、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>③「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」 (担当部門) 雇用戦略部門 本研究は、OECD、EU等及びこれら諸国の雇用戦略と各国における政策運営への反映、実施状況、政策効果等の分析の下に、我が国において雇用戦略を策定する場合の労働市場構造、社会的背景、雇用関係法制の体系などの特性を検討し、雇用戦略の在り方についての提言を行う。平成18年度は、関係する個別事項に関する研究を深めつつ、これまでの成果を踏まえ、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>④「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」 (担当部門) 労働条件・就業環境部門 本研究は、多様な働き方の実態を把握し、諸外国の現状も踏まえ、多様な働き方を可能とする就業環境のあり方や労働関係法制の適用に関するセーフティネットのあり方について検討し、労働法制の整備を中心とした厚生労働政策に資する。平成18年度は、これまでの研究成果を踏まえ、政策方向をも見据えつつ集大成を行い、最終報告書のとりまとめを行う。</p> <p>⑤「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」 (担当部門) 企業と雇用部門 本研究は、大きく変わりつつある我が国企業の経営戦略と人事処遇 制度等を総合的に分析し、今後の企業経営と労働に関して問題提起を行う。平成18年度は、これまでの成果に基づき、今後の日本企業の人材マネジメントの方向性及び政策課題を盛り込んだ最終報告書のとりまとめを行う。</p>

⑨「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」

- ・ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援のための新たなカウンセリング技法や、就職活動を効果的に行うための適職探索支援の技法等について研究
(担当部門) 職業相談・就職支援担当

⑥「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」
(担当部門) 人材育成部門

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

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

本研究は、勤労者が仕事と生活のバランスを取り、いろいろなことに挑戦し可能性を追求することができる社会システムの構築に向けた研究を行い、雇用、家庭、地域等のあり方及び必要な雇用政策について提言を行う。平成18年度は、これまでの調査研究成果に基づき、仕事と生活のバランスを可能にする雇用、家庭、地域等のあり方及び必要とする雇用政策についての提言を盛り込んだ最終報告書のとりまとめを行う。

⑧「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」
(担当部門) 職務・キャリア分析部門

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

⑨「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」

(担当部門) 職業相談・就職支援部門

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

【年度計画期間中の個別研究】

①労働市場の構造変化への対応

【総合的雇用政策の必要性】

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

○失業者の実態に関する追跡調査

【地域の雇用情勢と政策】

- 地方における産業・雇用政策の在り方に関する研究
- 都市雇用戦略研究

【効果的な労働政策の推進】

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

【高齢者問題と政策】

- ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究（再掲）
- 「団塊の世代」の就業と生活の見通しに関する調査研究

【若年者問題と対策】

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

【人材開発の新段階】

- 職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究（再掲）
- 個別管理の時代の職業キャリア形成支援に関する研究
- 技能継承と若年層の戦力化に関する調査研究
- 高度技能の分析と評価に関する研究

②多様で柔軟な働き方への対応

- 多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究（再掲）
- パートタイム労働者の均衡処遇に関する事例調査

【企業構造・行動の変化と人的資源管理の変化】

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

○自動車産業の雇用・労働に関する研究

【労使関係の変容と胎動】

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

【豊かな勤労者生活の実現】

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

③その他

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