

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
1 労働政策研究 （1）次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する質の高い成果を出していると認められること。なお、課題研究については、年度途中における適切な要請についても、積極的かつ機動的に応ずること。 イ プロジェクト研究 現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究。 ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。	1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類及び実施体制 次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。 イ プロジェクト研究 中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。 それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。 プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。 中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。 ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。	1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類及び実施体制 次に掲げる労働政策研究を実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。 イ プロジェクト研究 中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、別紙のプロジェクト研究を実施する。 プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。 プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。 ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を記載した研究計画を作成し、計画的に実施する。 課題研究は、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心	1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類及び実施体制 イ 調査研究の実施 ○ 中長期的な労働政策の課題に対応する7つのプロジェクト研究と、厚生労働省からの要請に基づいた15件の課題研究を実施した。緊急の政策課題に対応するために、年度途中に厚生労働省から要請された研究についても積極的に対応した。（資料1参照） ・プロジェクト研究サブテーマ 21テーマ ・課題研究 15テーマ（うち年度途中要請による課題研究3件） ○ 第2期中期計画の見直し検討の結果、平成19年度の研究テーマにおいては、プロジェクト研究（サブテーマ）及び厚生労働省からの要請に基づく課題研究のみを実施することとした。研究テーマの策定・研究実施にあたっては、厚生労働省の要請内容及び機構自らの問題意識を基に、機構役員等の幹部と本省審議官等との意見交換の場（「ハイレベル会合」）等において、行政・労使等におけるニーズや意見を踏まえたうえで決定した。 ロ 研究の実施体制（資料2参照） ○ プロジェクト研究と課題研究に重点化するとともに、中期計画に基づき、前年度から研究員を5名削減した中で、研究活動を実施した。 ○ プロジェクト研究に対応して、研究部門を統括する統括研究員の下、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置した。プロジェクト研究の実施に当たっては、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する、柔軟な実施体制を構築した。 ○ 課題研究は、研究部門のうち、研究課題に最も関連の深い部門が担当として実施した。また研究テーマによっては他部門と協力して研究を実施した。 ○ 研究成果のとりまとめ段階で、研究発表会を実施することにより、スケルトンの発表と意見交換を経て、研究内容のブラッシュアップができる体制としている。 ○ 全てのプロジェクト研究（サブテーマ）、課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から、研究成果のとりまとめに向け、厚生労働省と意見交換を行うなど、各研究を適切に推進する体制をとっている。 ○ 調査研究の実施に当たり遵守すべき事項をまとめた「調査等倫理要綱」に基づき、調査研究活動に取り組んでいる。 ハ 研究の実施と成果 ○ 各研究テーマについて、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。年度途中においては、研究員に対するヒアリングを2回（10月、3月）実施し、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。このような取組みの結果、平成19年度は、36件の研究テーマ（厚生労働省からの年度途中要請3件を含む）が計画され、ほぼ研究計

	と な っ て、 単 独 で、 又 は チ ー ム を 組 織 し て、 実 施 し、 成 果 を 公 表 す る。 課 題 研 究 の 実 施 計 画 は、 年 度 計 画 に お い て 定 め る こ と と し、 原 則 と し て 年 度 ご と に 最 終 結 果 を と り ま と め 公 表 す る が、 必 要 に 応 じ て 年 度 を 越 え て 研 究 期 間 を 設 定 す る 場 合 に は、 年 度 ご と に 中 間 報 告 ま た は 進 捗 状 況 を 取 り ま と め る こ と と す る。 な お、 年 度 途 中 に お け る 要 請 に つ い て も、 機 動 的 に 対 応 す る。	画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。（資料3参照）
	ニ 政策に資する質の高い成果の確保	○ 調査研究成果は各般の政策の企画立案に活用されている。労働経済白書等の専門図書への引用数については5 2 1 件と、過去最高であった前年度（5 2 3 件）の水準を維持し、第1期平均（3 2 5 件）を大きく上回った。また研究員一人あたりの引用件数は1 4 . 4 7 件と前年度（1 2 . 7 6 件）及び第1期平均（7 . 7 4 件）を大きく上回った。また研究員の審議会等への参画や議員・行政へのレクチャーも7 8 件と、過去最高であった前年度（7 8 件）の水準を維持し、第1期の平均（5 5 . 7 5 件）を大きく上回るなど、政策の企画立案、政策議論の活性化に貢献した。 ①研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況 5 2 1 件（前年度5 2 3 件） ・「平成19年版労働経済白書」（8月3日公表）への引用 1 1 件 ―報告書No.70「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」 ―報告書No.61「現代日本企業の人材マネジメント」 ―報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 ―調査シリーズ No.38「経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査（企業調査）」 ―調査シリーズ No.20「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」 ―調査シリーズ No.12「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査(従業員調査)」 ―「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（中間報告） ―調査結果「勤労者生活に関する調査」 等 ・審議会・研究会における報告書等への引用 2 0 件 内閣府「経済財政諮問会議」資料への引用 4 件 ―経済財政諮問会議 労働市場改革専門調査会(2月15日)配布資料(第3次報告書案)への引用 新聞発表資料（11月19日）「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」 新聞発表資料（4月2日）「高齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート結果)」等 労働市場改革専門調査会(11月14日)配布資料への引用 「データブック国際労働比較2007」 内閣府「男女共同参画会議」資料に引用 3 件 ―仕事と生活の調和に関する専門調査会(12月17日)配布資料への引用 報告書No.73「介護休業制度の利用拡大に向けて」 調査シリーズ No.37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」 仕事と生活の調査に関する専門調査会(7月24日)報告書への引用 報告書No.22「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 内閣府「成長力底上げ戦略推進円卓会議」資料への引用 3 件 ―資料(6月6日、7月9日、12月26日)への引用 報告書No.44「日本における最低賃金の経済分析」 等 内閣官房「社会保障国民会議」資料への引用 3 件 ―所得確保・保障(雇用・年金)分科会(3月4日)配布資料への引用 調査シリーズ No.25「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」等 文部科学省「中央教育審議会」資料に引用 1 件 ―大学分科会(4月14日)資料への引用 調査シリーズ No.17「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」 厚生労働省「労働政策審議会」等への配布資料への引用等 6 件 ・その他の白書への引用 4 3 件 「平成19年版国民生活白書」（6月26日公表）への引用 1 0 件

ー報告書No.85『『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告書』
 ー報告書No.74「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報告書」等
 「平成19年度年次経済財政白書」（8月7日公表）への引用 9件
 ー報告書No.50「仕事と育児の両立支援ー企業・家庭・地域の連携をー」
 ー報告書No.39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」
 ーディスカッションレポートDP07-02「日本の労働組合は役立っているのか？」等
 「2007年版ものづくり白書」（5月29日公表）への引用 3件
 ー調査シリーズNo.19「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果」
 ー資料シリーズNo.26「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」等
 「平成19年版高齢社会白書」（6月8日公表）への引用 1件
 ー調査シリーズNo.30『『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査結果』
 「平成19年版男女共同参画白書」（6月19日公表）への引用 1件
 ー調査シリーズNo.25「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」
 「世界の厚生労働2007」への引用（平成19年4月発行） 16件
 ー報告書No.69「ドイツにおける労働市場改革ーその評価と展望」
 ー報告書No.59「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合」
 ー報告書No.36「諸外国のワークー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」等
 「平成19年度版少子化社会白書」（11月2日公表）への引用 3件
 ー報告書No.36「諸外国のワークー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」
 ー調査シリーズNo.37「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」等
 ・専門図書等への調査研究成果引用 447件
 （専門図書189件、専門誌189件、紀要46件、政府関係機関（独法等）の報告書2件、政府等以外の報告書4件、学会誌6件、一般の雑誌10件、その他1件）
 ②審議会等への参画等 78件（前年度実績78件）
 ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画 58件
 厚生労働省「労働政策審議会」「労働政策審議会 職業能力開発分科会 若年労働者部会」
 「労働政策審議会 労働条件分科会」「労働政策審議会 雇用均等分科会」「社会保障審議会 統計分科会」「雇用政策研究会」各委員
 内閣官房「社会保障国民会議 所得確保・保障（雇用・年金分科会）」委員
 法務省「法制審議会」委員
 文部科学省「中央教育審議会（大学分科会、生涯学習分科会）」委員 等
 ・行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応 20件
 ③労働政策の企画立案等における活用実績（行政官アンケート）46件（前年度実績51件）
 厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいて、34課室が機構の成果物等を活用したと回答した。法令等の制定・改正等の参考資料、新規施策検討の参考、審議会・研究会に活用したとして、回答した34課室全てがその成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」）と回答した。報告書等の研究成果だけでも46件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば58件）が挙げられるなど、機構の研究成果物は労働政策の企画立案等に広く活用されている。**（資料4参照）**
 （活用例）
 プロジェクト研究シリーズNo.1『地域雇用創出の新潮流ー統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態』 ー政策立案の参考として（地域雇用政策）
 報告書No88『諸外国において任意規範等が果たしている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』
 ー労働に関するCSR推進研究会資料として
 報告書No86『「企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究」中間報告書』
 ー集团的労使関係の在り方に関しての内部勉強会の資料として
 報告書No85『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告ー「『団塊の世代』の就業と生活ビジョン調査」データ分析ー』
 ー政策立案の参考として（技能継承対策関係）

			―新規施策の検討の材料として 報告書№81『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』 ―政策立案の参考として（外国人に係る制度比較の材料として） 報告書№59『欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合―独・仏・英・伊・蘭5ヵ国比較調査―』 ―政策立案の参考として（外国人に係る制度比較の材料） 報告書№45『グローバル化と企業の社会的責任―主に労働と人権の領域を中心に―』 ―労働に関するCSR推進研究会資料として 報告書№34『パートタイマーと正社員の均衡処遇―総合スーパー労使の事例から―』 ―施策検討の参考として活用 調査シリーズ№36『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』 ―労働経済分析の参考資料として活用 調査シリーズ№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―』 ―労働経済分析の参考資料として活用 ―政策立案の参考資料として活用（高齢者（団塊世代）対策） 調査シリーズ№25『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』 ―『労働経済の分析』の参考資料として活用 ホ 行政への機動的対応 ○年度途中で要請された課題研究 3件（前年度実績2件） ・10月 勤労者意識と雇用システムの課題に関する調査研究（要請元：労働政策担当参事官室） ・9月 携帯サイト用職業情報の提供に関する研究（要請元：職業能力開発局基盤整備室） ・9月 簡易な適性評価ツール等の検討に関する研究（要請元：職業安定局首席職業指導官室）
評価の視点	自己評価：A	評価：A	
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・プロジェクト研究と課題研究に重点化するとともに、研究テーマの策定にあたっては、新たに実施したハイレベル会合等において、厚生労働省からの要請に対応した。また、行政の白書や審議会等の報告書、専門図書等に引用された研究成果は、過去最高であった前年度（523件）とほぼ同水準を維持し（521件）、第1期平均（325件）を大きく上回った。さらに厚生労働省の審議会等だけではなく、内閣官房の社会保障国民会議や、文部科学省の中央教育審議会、法務省の法制審議会をはじめ、他省庁の審議会・研究会等にも貢献するなど、労働政策の企画立案や、政策研究の活性化に貢献している。	（委員会としての評定理由） プロジェクト研究及び課題研究の研究成果は、行政の白書や審議会等の報告書、専門図書等に521件も引用されるなど、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果を上げている。 こうしたことは、行政や国民各層のニーズに対応し、かつ、政策立案に真につながるようなタイムリーなテーマを扱っていること、機構の研究の実施体制が適切であることを物語っており、中期計画を上回っていると評価できる。 （各委員の評定理由） ・政策上重要な研究に取り組み、計画を上回る成果を上げている。 ・基本的に目標を十分に上回っていると判断できる。 ・白書、報告書、専門図書への高い引用件数、他省庁の審議会・研究会への貢献など、期待を上回る貢献をしている。各研究の位置づけを明らかにした上で、取り組む者が各々の研究を客観的にとらえつつ、着実な成果を上げている。テーマの選択も、政策の観点からニーズの高いものばかりを選んでおり、行政のサポートを適切に行っている。 ・質の高い有用な成果を生み出している。研究の種類の的確性や実施体制等の充実を物語っている。 ・研究成果の発表が国内向け資料にほぼ限定していて、研究の質についての国内及び国外からの専門家による評価がなされにくい点は今後改善を要するが、国内については良好な成果を挙げたものと判断する。	
【評価の視点】 ・研究計画は、各研究テーマについて、行政及び国民各層のニーズを踏まえ、適切に作成されているか。	実績：○ ・研究テーマの策定にあたっては、新たに実施したハイレベル会合等において、厚生労働省からの要請のほか、行政・労使等のニーズや意見を踏まえながら行う体制を構築し実施している。（業務実績2頁「イ 調査研究の実施」参照）		
・研究計画において、研究成果等の目標が的確に示されているか。特にプロジェクト研究については、中長期的な観点を踏まえて、適切な取組がなされているか。	実績：○ ・個々の研究テーマごとに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、成果物、スケジュール（プロジェクト研究については中期的なスケジュール）等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。（業務実績2頁「ハ 研究の実施と成果」参照）		

・各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。	実績：○ ・プロジェクト研究と課題研究に重点化するとともに、研究員を前年度に比べ5名削減した中で、研究活動を実施した。調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（10月、3月実施）を行い、適宜、研究計画の見直しを行い、調査研究活動を計画的に推進した。平成19年度の研究テーマは、36テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施された。（業務実績2頁 「イ 調査研究の実施、ロ 研究の実施体制、ハ 研究の実施と成果」 参照）	・基礎的な研究或いは調査を着実に執行していることを評価しています。 ・プロジェクト研究テーマについて、よくドリルダウンされている。 ・「労働政策研究」に関しては、「評価の視点」の各項目にほぼ的確に対応できたと評価する。 ・調査報告書は、質の高い内容になっており、行政もそれを活用し、成果を上げている。 ・研究テーマの内容及び成果に関しては、社会的課題研究に答えるもので、広く利用されていると評価できる。 ・自己評価を支持します。
・政策の企画立案等に資する質の高い成果を出しているか。	実績：○ ・行政の白書や審議会・研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果は521件と、過去最高であった前年度（523件）とほぼ同水準を維持し、第1期平均（325件）を大きく上回った。また研究員一人当たりで見ると、第1期平均（7.74件）及び過去最高であった前年度（12.76件）も大きく上回る14.47件が引用されており、労働政策の企画・立案や、政策研究の活性化に貢献している。厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいても、「機構の成果物を活用したことがある」と回答した34課室全てが「成果が業務に有益であった」と回答している。調査研究成果46件（海外の労働政策、内外の統計等に関する情報収集成果等を含めれば58件）が法令等の制定・改正、新規施策の検討、審議会、研究会の資料などに活用されており、多くの研究成果物が労働政策の企画立案等に役立っている。また行政機関の審議会・研究会等への参画について、厚生労働省の審議会等だけではなく、内閣官房の社会保障国民会議や、文部科学省の中央教育審議会、法務省の法制審議会をはじめ、他省庁の審議会・研究会等にも貢献している。（業務実績3～5頁 「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」 参照）	（その他意見） ・民間のシンクタンクとの差別化は、中立的なデータを蓄積する実証的な研究を中心に行うことで維持されると思われるが、なおその境界については明確化を期待したい。 ・一層の「民間シンクタンク」との差別化を行っていくことを期待する。
・研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。	実績：○ ・専門性を有する研究員が、調査研究活動を体系的、継続的、中立的に実施している（例：企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究）とともに、厚生労働省の緊急の要請にも積極的に対応している。さらに、若年者問題（例：「日本的高卒就職システム」の変容と模索）をはじめ、労働現場の現状を的確に把握しつつ、先見的な研究に取り組んでいる。行政官アンケートの回答においては、機構の成果を有益とする理由として、「施策の企画・立案のための必須事項について、データの利用価値が非常に高く信頼でき対外的にも説得力がある（外国人雇用対策課）」、「行政本体ではJILPTの行う研究事業・成果の代替は不可能であり、かつ成果が行政のみならず他分野についても有益な情報と判断している（高齢・障害者雇用対策部企画課）」など、他機関では得られない行政に有益な研究テーマ及び研究成果が高く評価されている。（業務実績3～5頁 「ニ 政策に資する質の高い成果の確保、ホ 行政への機動的対応」 参照）	
・研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。	実績：○ ・研究の実施に当たり、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する、柔軟な実施体制を構築した。厚生労働省から年度途中で要請された課題研究（3件）に対しても、研究実施計画及び体制を柔軟に見直して積極的に対応した。（業務実績5頁 「ホ 行政への機動的対応」 参照）	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
（２）厚生労働省と機構との認識の共有化を図るための意見交換等の仕組みに基づき、研究計画・実施の各段階において、当該意見交換等の内容を逐次反映させること。	（２）厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。 また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	（２）厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。 また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	（２）厚生労働省との連携等 イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見 ○ 研究計画策定・研究実施等にあたっては、機構自らの問題意識を基に、研究内容がより一層政策に資するものとなるよう、ハイレベル会合等、新たに厚生労働省との連携を強化するための仕組みを構築した。 ①ハイレベル会合の開催 2回（新規）（6月6日,3月10日） ②政策研究会の開催 9回（前年度実績7回） 1) 平成18年版「働く女性の実情」について（4月24日） 2) 労働市場改革専門調査会第一次報告書、自民党雇用・生活調査会等の動向について（5月30日） 3) 平成19年版国民生活白書「つながりが築く豊かな国民生活」について（7月4日） 4) 雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告について（7月26日） 5) 平成19年版 労働経済白書（7月30日） 6) 平成19年度年次経済財政報告について－生産性上昇に向けた挑戦－（8月23日） 7) 平成20年度労働政策の重点事項（案）について（8月29日） 8) ワークライフバランス企業診断指標の開発について(10月19日) 9) ワークライフバランス憲章等最近の労働行政の動向について（1月15日） ③厚生労働省政策担当者との勉強会 7件（前年度実績4件） 1) 「職安における失業要因の分解と政策的議論－地域ブロック別分析を中心として－」（厚生労働省安定局）（8月7日） 2) 「地域雇用創出の新潮流」（厚生労働省安定局）（労働経済分析部門）（6月29日） 3) 「NP0就労発展への道筋」（厚生労働省安定局）（6月29日） 4) 「仕事と生活」（厚生労働省雇・児局）（7月6日） 5) 「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（厚生労働省安定局）（7月25日） 6) 「団塊の世代」の就業と生活に関する調査研究報告」（厚生労働省安定局）（7月31日） 7) 「市町村における地域戦略の現状と課題研究勉強会」（厚生労働省安定局）（11月12日） ④中間段階における研究部門と厚生労働省との意見交換（8月下旬～9月実施）（新規） ⑤20年度課題研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（1月下旬～2月実施） ⑥20年度プロジェクト研究サブテーマに関する厚生労働省との意見交換（3月実施）及び平成19年度研究内容の最終調整・取りまとめの調整を行った（2～3月実施）。 ○研究の実施に行政担当者が参加している研究テーマ数・人数 20テーマ44人（前年度実績14テーマ29人） ロ 研究機関との連携 ○国内の政策研究機関等との連携等 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、平成19年11月より指導担当研究員が学生（1名）に対して直接指導を行った。 ・テーマ「職業能力の観点から見た日本の高等教育制度とインターンシップ制度の現状と課題」（11月25日より開始（平成20年度8月まで）） ○海外研究機関との連携等

			海外研究機関との連携等を通じた労働政策研究の推進については、(1)各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、(2)特定の政策課題に関し各国が自国の状況について報告する、(3)機構のプロジェクト研究の推進に海外の研究者の協力を得る、などの目的に応じて多様な形態で実施した。その成果は、海外の研究者の活用を勘案し必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図っている。ホームページで公表した成果には2万7500件以上のアクセスがあった（前年度2万2000件）。 ①「日本とオーストラリアの労働市場の比較」 規制緩和を基調とする労働市場改革を通じて低い失業率を実現したオーストラリアとわが国の労働市場を比較研究することにより、政策的な示唆に富む情報を収集することを目的に、オーストラリア国立大学(ANU)豪日研究センターと18年度から比較研究に取り組んだ。具体的には、(1)少子高齢化対策、(2)労働の非正規化、(3)貿易と労働市場、(4)技術革新と雇用のミスマッチ、(5)経済改革と所得格差、(6)公的部門改革と労働市場、(7)若年労働者の非正規化問題、などの課題について、日豪双方が各課題ごとに担当研究者を決め、比較研究を行った。この成果は20年度にとりまとめる予定。 ②「成果主義賃金制度の日韓比較」 日韓両国において企業への導入が相次いでいるにもかかわらずその実態が必ずしも明らかではない「成果主義的な賃金制度」に関する比較研究を韓国労働研究院（KLI）とした。本共同研究は18年度から開始したが、19年度においては18年度に実施したヒヤリング調査結果の比較検討を行うとともに、当機構が18年度に実施した「企業経営と人材マネジメント」に関するアンケート調査と比較可能な調査項目で韓国側がアンケート調査を実施。両調査結果の比較検討を行い、報告書を20年度にとりまとめる予定。 ③「日韓ワークショップ」 韓国労働研究院(KLI)と、「ワーク・ライフ・バランスの課題と政策：日韓比較」をテーマに5月25日、韓国で開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文（機構研究員の分は2本）を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は韓国語に翻訳されてKLIのホームページでも公表された。 ④「日中韓ワークショップ」 中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と「活力ある高齢化社会の構築：高齢者雇用政策の現状と課題」をテーマに11月6日、東京で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文（機構研究員は2本、計6本）を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてCALSS、KLIの各ホームページでも公表されている。 ⑤「国際比較労働法セミナー」 プロジェクト研究「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」の基礎資料として活用することを目的に、解雇と並んで個別労使紛争の大きな争点となっている雇用差別に係わる欧米諸国等の労働法制に関する情報を収集するため、米、英、独、仏、豪、韓国、台湾の労働法研究者を招き、当機構の研究員および外部の研究者、政策担当者等を交えて2月19日、東京でセミナーを開催。セミナーを通じて収集した各国の(1)雇用差別法の概要、(2)雇用差別の立証と救済に関する制度的構造、(3)雇用差別法が雇用慣行に与えた影響、に関する情報を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。また、欧米諸国の雇用差別法制に関する労使関係者等の関心が高いことから、セミナーに招いた米、独、仏の研究者を講師に国際労働政策フォーラムを開催した。 ○外部機関から研究員への講師等の要請 <table><tr><td>・大学講師（講座）</td><td>19件（前年度実績18件）</td></tr><tr><td>・地方行政機関、その他機関への講師（講演）</td><td>94件（前年度実績95件）</td></tr><tr><td>・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加</td><td>43件（前年度実績47件）</td></tr></table>	・大学講師（講座）	19件（前年度実績18件）	・地方行政機関、その他機関への講師（講演）	94件（前年度実績95件）	・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加	43件（前年度実績47件）
・大学講師（講座）	19件（前年度実績18件）								
・地方行政機関、その他機関への講師（講演）	94件（前年度実績95件）								
・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加	43件（前年度実績47件）								

評価の視点	自己評価：A	評価：A
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として新たにハイレベル会合を開催したほか、政策担当者との勉強会等を前年度を上回って開催した。 また、新たに研究の中間段階等における意見交換も開始した。さらに、過半数を超える研究テーマに行政担当者が参加した。	(委員会としての評定理由) 厚生労働省の審議官級の幹部と機構理事長を始めとする役員等との意見交換の場である「ハイレベル会合」を新たに開催したり、前年度実績を上回る頻度で政策研究会や厚生労働省政策担当者との勉強会を開催したことは、厚生労働省との連携をより一層推進するものであり、これらの機構の取組は、中期計画を上回っていると評価できる。
【評価の視点】 ・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。	実績：○ ・厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として、新たにハイレベル会合を実施するとともに、政策研究会、政策担当者との勉強会を、前年度（１１回）を上回る１６回開催し、研究内容の発表及び意見交換を行った。また、新たに研究の中間段階等における研究部門と厚生労働省との意見交換を行った。（業務実績７頁 「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照）	(各委員の評定理由) ・政策の意思決定について貢献していると判断できる。 ・厚生労働省との連携は、数年来の同省との会合システムの改善によって目標を上回る成果をあげていると評価できる。とりわけハイレベルでの会合という、行政の意思決定により近いところでの会合は、その情報をできる限り開示して組織に伝える仕組みが保証される限りにおいては望ましい機能をすると考えられる。 ・ハイレベル会合の開催、国内外の研究機関との連携等、意欲的に取り組み多彩な活動をして成果を上げている。共同研究への関心の高さがホームページのアクセス件数からもうかがえる。 ・目標を上回る成果を上げている。ハイレベル会合の開催は高く評価できる。 ・昨年度実績と比較して格別に向上したものとは認め難い。 ・政策の立案に役立つ研究と調査が行われていると認められる。 ・自己評価の通り。 ・「厚生労働省との連携」に関しては、「評価の視点」のそれぞれにほぼ的確に対応してきたと判断する。 ・厚生労働省の原案立案に当たってのレベルの高い内容に特化されている。 ・厚生労働省の政策担当と密接な協議の場をもつことで、政策研究上の成果をあげたものと評価できる。 ・自己評価を支持します。
・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。	実績：○ ・研究テーマの策定・実施にあたっては、機構自らの問題意識を基に、研究内容がより一層政策に資するものとなるよう、厚生労働省の要請内容及びハイレベル会合をはじめとする研究の各段階における意見交換を実施し、行政等におけるニーズや意見を研究に反映させた。また、行政担当者が参加している研究テーマを、前年度（１４テーマ）を上回る２０テーマとした。（業務実績７頁 「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照）	(その他意見) ・外部研究機関との連携については、研究員個人単位での連携なのか、組織としての連携なのかを明確にし、組織として望ましい報告、より政策に貢献する成果をもたらすような工夫を期待したい。
・内外の他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究を推進しているか。	実績：○ ・他の政策研究機関等との連携を図り政策研究をより一層推進するため、一橋大学のコンサルティング・プロジェクトに対して協力を行った。また、海外研究機関（オーストラリア国立大学(ANU)豪日研究センター、韓国労働研究院(KLI)、中国労働社会保障研究院(CALSS))等と連携した共同研究を、機構研究員が参加し、多様な形態によって実施した。この結果、ホームページで公表した共同研究等成果に対して前年度（２万２０００件）を上回る２万７５００件以上のアクセスがあった。（業務実績７～８頁 「ロ 研究機関との連携」参照）	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績												
（３）すべての労働政策研究の成果について、労働政策の企画立案及び実施へどのように反映されたのか、当該労働政策研究の有効性を検証する仕組みに基づき、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けること。また、当該検証及び評価の結果を公開すること。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッションペーパー等として取りまとめる。	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 研究成果のとりまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を経ることとし、質の高い成果の確保を目指した。 平成19年度は、所内研究発表会のフォームを見直し、政策的インプリケーションについての議論を深めるようにした。 （研究成果とりまとめの流れ） 所内研究発表会(スケルトンによる)の開催 → 内部研究者等によるレビュー → レビュー指摘事項に留意した修正 → 内容確定 → 内部評価 → 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会) （イ）研究成果の取りまとめ 平成19年度にとりまとめた研究成果は61件（第1期初年度43件、二年目54件、前年度実績76件）となった。研究員一人当たりの実績件数は1.69件となり、文献サーベイやヒアリングが中心となる研究計画の初年度にもかかわらず、第1期の平均（1.50件）を上回る水準を確保した。 <table><tr><th>成 果 物</th><th>公表済件数</th></tr><tr><td>労働政策研究報告書</td><td>16（16）</td></tr><tr><td>ディスカッションペーパー</td><td>10（10）</td></tr><tr><td>研究開発成果物</td><td>4（1）</td></tr><tr><td>その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）</td><td>31</td></tr><tr><td>計</td><td>61</td></tr></table> ※（ ）内の数字は外部評価の件数	成 果 物	公表済件数	労働政策研究報告書	16（16）	ディスカッションペーパー	10（10）	研究開発成果物	4（1）	その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	31	計	61
	成 果 物	公表済件数													
労働政策研究報告書	16（16）														
ディスカッションペーパー	10（10）														
研究開発成果物	4（1）														
その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	31														
計	61														
	ロ 法人における研究評価の実施 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で行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。	ロ 法人における研究評価の実施 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で行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。	ロ 法人における研究評価の実施 ○ 調査研究成果の内部・外部評価については、2名の評価者による評価結果（5項目の視点別評価と総合評価）に基づき、5段階の定量的評価を実施した。（評価項目） ①趣旨・目的が明確になっているか ②研究方法が適切なものか。 ③研究成果・結果の水準はどうか。 ④研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む） ⑤政策又は政策論議活性化への貢献度 ○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等につ												

	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。 ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築 外部評価票の様式を充実させるとともに、新たにプロジェクト研究に係る行政評価票の様式を設定する。	いては、内部評価および外部評価を実施した。 内部評価は、内部評価委員会において、機構内の評価者（１件につき２名）の評価、研究担当者のリプライを考慮して、評価を決定した。外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を持つ外部専門家（１件につき２名）の評価によって決定した。（資料５参照） 外部評価における、政策の企画・立案への貢献との観点での評価をさらに進めるため、厚生労働省との意見交換等の概要を外部評価者に事前に送付する改善を行った。 ハ 厚生労働省における評価 ○ 第１期中期計画期間における研究成果の、厚生労働省における具体的な活用状況をホームページに新たに公開した（評価シート２参照）。 ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築 ○ プロジェクト研究の成果について、新たに厚生労働省担当部局による評価を実施した。行政評価については、評価票を設定し、政策の企画立案に役立つか、という視点から実施するとともに、新たにその評価結果をホームページに公開した。
評価の視点	自己評価：A		評定：A
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・各研究員の努力により、研究員一人当たり実績件数について、文献サーベイやヒアリングが中心となる研究期間の初年度にもかかわらず、第１期の平均（１．５０件）を上回る一定の水準（１．６９件）を確保した。 また、内部での政策的インプリケーションについての議論を深めるため所内研究発表会を見直すとともに、外部専門家による評価において政策の企画・立案への貢献との観点での評価をさらに進めるため、厚生労働省との意見交換等の概要を外部評価者に事前に送付する改善を行うなど、研究及びその評価の適切な実施をさらに推進した。		（委員会としての評定理由） 労働政策研究の成果の取りまとめについては、文献サーベイ等が中心となる中期計画の初年度にもかかわらず、前中期目標期間の平均を上回る研究員１人当たり１．６９件の実績を上げたことは評価できる。 また、法人における内部評価及び外部評価、厚生労働省における評価については、中期計画どおり適切に実施されている。
【評価の視点】 ・各研究テーマが研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。	実績：○ ・研究成果のとりまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を経ることとし、質の高い成果の確保を目指した。各研究員の努力により、各研究においてほぼ当初の予定通りの研究成果を取りまとめた。平成１９年度にとりまとめた研究成果は６１件（第１期平均６２．５件、前年度実績７６件）となった。研究員一人当たりの実績件数は１．６９件となり、文献サーベイやヒアリングが中心となる研究計画の初年度にもかかわらず、第１期の平均（１．５０件）を上回る水準を確保した。また、所内研究発表会のフォームを見直し、政策的インプリケーションについての議論を深めるようにした。（業務実績１０頁 「イ 成果の取りまとめ」参照）		（各委員の評定理由） - 計画を着実に実行している。 - 前中期目標期間を上回る数字を残したということは、Aに値すると評価される。 - 研究成果につき必ず一連のピアレビューを経ることとしたとは、質の保証に有効である。研究員一人当たり１．６９件の実績を上げたことは評価できる。特に初年度は文献サーベイが中心となりがちで取りまとめが困難なのが通常であり、その中でこれだけの実績を上げていることは特筆に値する。 - 適切な評価システムである。 - 外部評価がリサーチアドバイザーに限定されており、研究機関として広く内外からの評価を恒常的に受ける体制が敷かれていない。 - 外部評価のやり方に工夫が見られる。 - 研究員が減ったにもかかわらず、第一期に比べて成果が上がったと評価する。外部評価の導入は適切に機能していると判断する。 - 研究テーマから見て、当然実績値はこのような成果が出てくることは明らかである。 - 政策の企画・立案への貢献という点では、政策的インプリケーションを強化することが基本。評価の体制を確立したことは評価できる。 - 自己評価を支持する。
・研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施さ	実績：○		（その他意見） 評価の項目設定、外部評価の人選・基準設定、結果の公開、本人や組織へのフィードバックなど、評価をより効果的に改善に向けるような仕組みの工夫

れているか。	・研究成果については、外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、①趣旨・目的が明確になっているか、②研究方法が適切なものか、③研究成果・結果の水準はどうか、④研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む）、⑤政策又は政策論議活性化への貢献度という５項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。また政策の企画・立案への貢献との観点での評価をさらに進めるため、厚生労働省との意見交換等の概要を外部評価者に事前に送付する改善を行った。（業務実績１０～１１頁 「ロ 法人における研究評価の実施」参照）	が期待される。
・内部評価を適切に行っているか。	実績：○ ・内部評価については、内部評価委員会において、外部評価と同様の５項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。（業務実績１０～１１頁 「ロ 法人における研究評価の実施」参照）	
・すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。	実績：○ ・プロジェクト研究の成果について、「成果が政策の企画立案に役立つか」という視点から、新たに厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、第１期中期計画における研究成果の厚生労働省における活用実績を新たに調査した。（業務実績１１頁 「ハ 厚生労働省における評価」参照）	
・検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。	実績：○ ・労働政策研究の成果については、独立行政法人通則法第32条第1項の規定に基づきなされた、外部評価の結果をホームページにおいて公開してきたが、行政評価の結果も新たに公開した。また、上記の厚生労働省における研究成果の活用実績を、ホームページに新たに公開した。（業務実績１１頁 「ニ 労働政策の有効性に係る評価基準の構築」参照）	

中期目標	中期計画	平成１９年度計画	平成１９年度の業務の実績																					
（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。 イ 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保すること。 ロ 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、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 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた研究成果を８０％以上確保すること。	（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。 ① 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保する。 ② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る。 ③ 労働政策の企画立案等における活用 プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の８０％以上確保する。 また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の９０％以上確保する。	（４）達成すべき具体的な目標 上記（３）ニの評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。 ① 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上確保する。 ② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る。 ③ 労働政策の企画立案等における活用 プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の８０％以上確保する。 また、課題研究については、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の９０％以上確保する。	（４）達成すべき具体的な目標 イ 外部評価の結果 ○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー、研究開発成果物について外部評価を実施した。外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を有する外部専門家（１件につき２名）の評価により決定した。（資料６参照） ○ 外部評価結果は、評価対象として評価を受けた２７件の成果のうち、１９件がＡ（優秀）以上の評価を受け、年度計画（外部評価を受けた研究成果総数の３分の２以上）を上回った（前年度は評価対象３９件のうち３５件がＡ以上）。 ※外部評価の実施件数 ２７件（前年度実績３９件） 10月25日開催 ９件（Ｓ：０件、Ａ： ７件、Ｂ：２件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） 3月13日開催 ３件（Ｓ：０件、Ａ： ２件、Ｂ：１件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） 6月12日開催 １５件（Ｓ：０件、Ａ：１０件、Ｂ：５件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） ○ 外部評価でＡ以上を獲得した件数・割合 １９件 ７０．４％（前年度最終実績３５件・８９．７％、第１期平均７８．５％） <table><tr><th></th><th>Ｓ（最優秀）</th><th>Ａ（優秀）</th><th>Ｂ（普通）</th><th>Ｃ（要努力）</th><th>Ｄ（不足）</th><th>計</th></tr><tr><td>内部評価結果</td><td>１</td><td>１８</td><td>７</td><td>１</td><td>０</td><td>２７</td></tr><tr><td>外部評価結果</td><td>０</td><td>１９</td><td>８</td><td>０</td><td>０</td><td>２７</td></tr></table> ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果 ○有識者郵送アンケート調査結果（事業活動全般） 学識経験者・労使関係者・地方行政官等を対象とした有識者アンケートは、<u>９４．７％</u>（５９３名）から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得ており、年度目標（３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている（前年度（９５．０％））。 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６７．６％と最も高く、「時宜に即した情報」（５９．０％）、「諸外国の制度比較情報」（４４．９％）、「政策論議の基礎となる知見」（４３．８％）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４．０％（２５件）と前年度１．５％（９件）を２．５ポイント上回り、その理由は、「特に現時点で必要な情報がない」（１４件）、「政策論議・政策立案に役立たない」（６件）、「テーマが自分の関心と乖離している」（６件）等であった。 「大変有益」との積極的評価が前年度を３．７ポイント上回り、１６年度以降、毎年伸び続けている。 「有益でない」理由は、「特に現時点で必要な情報がない」が１４件と前年度（３件）に比べ突出して増加していること、無回答が８件と前年度（２０件）よりも減少したこと、回収率が過去最高の３９．９％と前年度（３５．５％）を上回り、人数ベースでは「有益である」との評価が５９３名と前年度（５４８名）を上回っていることを考慮すれば、全体として前年度とほぼ同様の高い評価結果となっている。（資料７参照）		Ｓ（最優秀）	Ａ（優秀）	Ｂ（普通）	Ｃ（要努力）	Ｄ（不足）	計	内部評価結果	１	１８	７	１	０	２７	外部評価結果	０	１９	８	０	０	２７
	Ｓ（最優秀）	Ａ（優秀）	Ｂ（普通）	Ｃ（要努力）	Ｄ（不足）	計																		
内部評価結果	１	１８	７	１	０	２７																		
外部評価結果	０	１９	８	０	０	２７																		

		有識者アンケート／機構の事業活動全般に関する評価（ ）内は平成１８年度 <table> <tr> <td>1. 大変有益である</td><td>41.7%・261件</td><td>(38.0%・219件)</td></tr> <tr> <td>2. 有益である</td><td>53.0%・332件</td><td>(57.0%・329件)</td></tr> <tr> <td>3. 有益でない</td><td>3.8%・24件</td><td>(1.2%・7件)</td></tr> <tr> <td>4. 全く有益でない</td><td>0.2%・1件</td><td>(0.3%・2件)</td></tr> <tr> <td>・無回答</td><td>1.3%・8件</td><td>(3.5%・20件)</td></tr> </table> <table> <tr> <td></td><td>626件</td><td>(577件)</td></tr> </table> ○有識者郵送アンケート調査結果（労働政策研究成果） 有識者を対象とした郵送アンケート調査（３月７～２１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４９６名（前年度実績４４３名）のうち「有益である」との回答は４７７名（９６．２％）と、前年度実績（９５．３％）に引き続き高い評価を得ており、年度目標（３分の２以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている。 ・「機構の調査研究成果を利用したことがある」 ４９６名（前年度実績４４３名） ・うち「有益である」 ４２２名 ９６．２％（前年度実績４２２名 ９５．３％） ・うち「有益でない」 ７名 １．４％（前年度実績 ６名 １．４％） ○ 報告書等葉書アンケート・ＨＰメールアンケート結果 ・返答数（年度合計） ３１通（前年度実績５１通） ・興味深いテーマである ３０件 ９６．７％（前年度実績 ４４件８６．２％） ・役立つ内容である ２８件 ９０．３％（前年度実績 ４５件８８．２％） ＜「役立つ内容である」内訳＞ ・非常にそう思う ２２件 ７０．９％（前年度実績 ２４件４７．１％） ・そう思う ６件 １９．３％（前年度実績 ２１件４１．１％） ・あまりそう思わない ２件 ６．４％（前年度実績 ５件 ９．８％） ・全くそう思わない ０件 ０％（前年度実績 １件 １．９％） ・無回答 １件 ３．２％（前年度実績 ０件 ０％） ・わかり易い構成である ２７件 ８７．１％（前年度実績 ４９件９６．１％） ハ 労働政策の企画立案等における活用 ○厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（Ａ以上）の評価が年度目標(プロジェクト研究は成果総数の８０％以上、課題研究は成果総数の９０％以上確保)を上回る高水準となった。（資料８参照） ・プロジェクト研究（サブテーマ） <u>１００％</u> （１６件） ・課題研究 <u>１００％</u> （１０件） ○機構の研究成果は、厚生労働省の行政担当官によって適宜労働政策の企画立案等に広く活用された。担当部課のアンケートによれば、『『経済財政諮問会議』において、高度外国人材の受入れが議論された際にも、舛添厚生労働大臣提出資料のバックデータとして使用した。ＪＩＬＰＴの調査は大変レベルが高く、当省が施策を推進する上で大変役立っている。今後ともＪＩＬＰＴと協力して施策を推進していきたい（職業安定局外国人雇用対策課）」、「本調査により、企業技能系正社員、技術系正社員に求められる能力や非正社員、外部人材が担っている業務、役割等の分析を行っている。これらの知見を踏まえ、平成１９年度ものづくり白書において、今後取り組むべき能力開発施策の方向性等の執筆に活用した。引き続き、ものづくり分野における能力開発施策のあり方等の検討に資する調査研究の実施を要望する（職業能力開発局基盤整備室）」等、機構の研究成果が労働政策の現場で広く活用されるとともに、高い評価を受けている。	1. 大変有益である	41.7%・261件	(38.0%・219件)	2. 有益である	53.0%・332件	(57.0%・329件)	3. 有益でない	3.8%・24件	(1.2%・7件)	4. 全く有益でない	0.2%・1件	(0.3%・2件)	・無回答	1.3%・8件	(3.5%・20件)		626件	(577件)
1. 大変有益である	41.7%・261件	(38.0%・219件)																		
2. 有益である	53.0%・332件	(57.0%・329件)																		
3. 有益でない	3.8%・24件	(1.2%・7件)																		
4. 全く有益でない	0.2%・1件	(0.3%・2件)																		
・無回答	1.3%・8件	(3.5%・20件)																		
	626件	(577件)																		
評価の視点	自己評価：A	評定：A																		

・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・外部評価結果は、評価対象として評価を受けた27件の成果のうち、<u>19件がA（優秀）以上の評価を受け、年度目標を上回った（70.4％）</u>。また、有識者アンケートでは、有益であるとの回答が<u>約95％</u>と前年度同様の極めて高い評価を得ることができ、その数値は年度目標を大きく上回り毎年伸び続けている。また、厚生労働省の担当部局によるプロジェクト研究及び課題研究のいずれの評価も<u>100％</u>が有益と判断する結果となり、年度目標を極めて大きく上回って所期の目標を達成した。	(委員会としての評定理由) 外部評価において高い評価を受けた研究成果は「70.4％」に上り、総数の「3分の2以上」とする中期計画を上回った。 また、労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査において、有益である」との回答が、中期計画の「3分の2」を上回る「約95％」に上った。 さらに、プロジェクト研究及び課題研究について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けた研究成果は、いずれも「100％」となり、それぞれ「80％以上」「90％以上」とする中期計画を上回った。 以上のことから、中期計画において設定した水準をすべて上回っており、機構は質の高い研究成果を上げていると評価できる。
【数値目標】 ・外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。 【評価の視点】 ・外部専門家が行う研究の評価において、高い評価を受けた研究成果の数が、所期の目標を達成しているか。	・外部評価結果は、評価対象として評価を受けた27件の成果のうち、<u>19件がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を上回った（70.4％）</u>。業務実績13頁「イ 外部評価の結果」参照)	(各委員の評定理由) ・質の高い研究成果を上げている。 ・当初に設定された評価水準を上回っている。 ・外部評価で27件中19件がA以上であること、内部評価結果と外部評価結果の差が少ないこと、有識者アンケート調査において「有益である」との回答が96.2％を占めていること、厚労省担当部局からも政策に役立っているとの評価を得ていることなど、高い評価をすることができる。 ・非常に優れた成果である。特に外部評価の高さが評価される。 ・外部からの評価が有識者アンケートになっており、内外の専門誌投稿による査読や学会討論を経ていない。 ・特にコメントなし。 ・数値目標には達し、初年度にしては適切な成果を上げている。 ・一定の水準の取りまとめができています。 ・研究成果は、高い外部評価を得たことを認めることができる。 ・自己評価を支持します。
【数値目標】 ・有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。 【評価の視点】 ・有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、その評価が所期の目標を達成しているか。	・学識経験者・労使関係者・地方行政官等を対象とした有識者アンケートでは、事業活動全般について、有益であるとの回答が<u>約95％</u>と前年度同様の極めて高い評価を得ることができ、<u>年度目標（3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る）</u>を大きく上回った。「大変有益」との積極的評価が前年度を3.7ポイント上回り、16年度以降、毎年伸び続けている。また、機構の成果物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<u>96.2％</u>となり、前年度（95.3％）同様、年度目標（3分の2以上）を大きく上回る高水準となった。（業務実績13～14頁「ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果」参照）	(その他意見) ・評価の仕方については、強く評価するのか、まあ評価するのかがどのくらいの割合であるかは重要である。その点で、若干後者の割合が多いのは気になるところである。目標の設定として、もう少し構造化された形での質問と解析、フィードバックが必要なのではないか。 ・今後ともこの水準を維持するよう期待する。
【数値目標】 ・プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80％以上確保する。 ・課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90％以上確保する。 【評価の視点】 ・労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。	・厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（A以上）の評価が<u>年度目標(プロジェクト研究は成果総数の80％以上、課題研究は成果総数の90％以上確保)</u>を上回る高水準となった。 ・プロジェクト研究（サブテーマ） <u>100％</u>（16件） ・課題研究 <u>100％</u>（10件） （業務実績14頁「ハ 労働政策の企画立案等における活用」参照）	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
	（５）優秀な研究者の確保と研究水準の向上 イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。 この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。 さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。 ロ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。	（５）優秀な研究者の確保と研究水準の向上 ① 中核となる研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を常勤研究員として確保・育成する。 ② 外部人材の活用 常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用する。 機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、新たに公募を行う。 ③ 研究者の業績評価の実施 研究者の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。 ④ 研究水準の向上 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。	（５）優秀な研究者の確保と研究水準の向上 イ 優秀な研究者の確保と育成 ○ 研究員が、政策課題に関する的確な問題関心等を深めるとともに、政策研究のシーズ等を見いだすための仕組みとして、政策研究会、政策担当者との勉強会等を開催した。（前掲、評価シート2） ○ 「研究員の能力開発というインプットの機会を提供していくことも重要である」との評価委員会の指摘に基づき、研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会（41学会に参加）への加入・学会会議への参加等について引き続き積極的に奨励、支援した。 ロ 外部人材の活用 ○非常勤研究員の採用 ・常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した（平成19年度末現在）。 （労働法） 荒木尚志 東京大学法学部教授 山川隆一 慶応義塾大学法科大学院教授 中窪裕也 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授 （労働経済） 清家 篤 慶応義塾大学商学部教授 太田聰一 慶應義塾大学経済学部教授 （社会学、経営学、人事労務管理論） 佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授 宮本光晴 専修大学経済学部教授 佐藤 厚 同志社大学大学院総合政策研究科教授 （職業心理学） 大根田充男 宇都宮大学名誉教授 ・機構において情報がない分野については広く優秀な人材の参加を求めるとの方針の下、以下の研究について研究会委員を公募した。 プロジェクト研究サブテーマ「諸外国の地域雇用開発に関する研究」において、イタリア地域経済論、産業・雇用論の研究者を公募し、1名を委員に委嘱。 ○幅広い外部人材等の活用 ①外部研究者等の研究参加（延べ人数） 86人（前年度実績176人） （第1期初年度57人） ・大学 56人 ・その他研究機関 13人 ・民間の実務家 17人 （企業・団体関係8、高校中学教員等関係者5、カウンセラー2、労使関係者2） ②企業等に対するヒアリング等の実施 352件（前年度実績187件） ハ 研究員の業績評価制度 ○ 研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続

			するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、引き続き「研究活動等自己申告書」、「業績評価面接」等を通じて、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するよう努めた。 ○ 研究員業績評価会議（６月１６日）において平成１９年度実績に係る研究員業績評価を確定し、最終評価結果の通知を行った。 ○ 研究員業績評価の基礎となるデータを収集・記録する「研究員活動記録システム」について、ヒアリング実施や報告書執筆等の研究過程全般にわたり、当初計画対比で実施結果を出力できるようにするなど、きめ細かで納得性の高い業績評価につながるシステム改修を行った。 ○業績評価と調査研究事業の事業実績との関係 研究員業績評価制度の導入により、研究事業の推進において以下の効果があがっている。 ・研究成果の内容及び取りまとめ状況を業績評価の最重要項目とすることで、制度導入前と比較して研究成果の取りまとめ件数が増加した。また、外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、研究成果の質の維持向上等の効果があった。 ・評価者との個別面接において、評価結果を詳しく説明することにより、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、事業全体の業績向上につながっている。 ニ 研究水準の向上 ①関連専門誌等への論文掲載 ・学会誌の査読論文 14件（前年度実績17件） ②研究員の表彰 研究成果を活かした査読論文の発表や博士号の取得等を顕彰し、政策研究の学術的水準の維持・向上を図ることを目的とする「調査研究活動表彰要綱」に基づき、平成１９年１０月に６名の研究員を表彰した。なお、表彰制度の運用の変更により、表彰対象期間を１９年４－９月としているため、表彰件数は査読付論文件数とは一致しない。
評価の視点	自己評価： B	評定： B	
・ 自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・ 外部人材を積極的に活用するとの方針の下で、外部研究者等８６人の研究参加により第２期初年度をスタートした。業績評価制度は外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、導入前と比較して研究成果の件数が増加するとともに、成果の質の維持向上等の多面的な効果があった。また、学会への加入・学会会議への参加や査読論文の発表等の顕彰など研究能力向上を積極的に奨励、支援した。	（委員会としての評定理由） 外部人材の積極的な活用や、研究成果を活かした査読論文の発表・博士号の取得等に対する顕彰を、中期計画どおり適切に実施していると評価できる。 （各委員の評定理由） ・ ほぼ計画通りに実績を上げていると判断する。 ・ 評価の仕組みづくりについては、従来のものを維持向上させる形で活用していることは評価できる。それをどのように研究の改善にむけるかというところについては、なおいっそうの工夫が可能ではないのだろうか。 ・ 優れた非常勤研究員を迎え外部人材を活用しつつ取り組んでいる。学会誌の査読論文が１４件にのぼり、期待された水準の成果を上げている。研究者の数が少ない中で、多様なニーズに応えるため効果的に外部人材を活用している。 ・ 計画を超過達成したものではない。 ・ 自己評価に同じ（特別研究員になられた先生方には、我々もお世話になっております）。	
----- 【評価の視点】 ・ 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。	実績：○ ・ 政策課題に関する研究員の問題関心を深め、研究シーズ等を見いだすための厚生労働省との意見交換の仕組みを整備・充実した。また、先端的な研究動向に接し、外部研究者と交流等を通じて研究能力向上を図るため、学会（４１学会に参加）への加入・学会会議への参加等を積極的に奨励、支援した。（業務実績１６頁 「イ 優秀な研究者の確保と育成 」参照）		

・優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。	実績：○ ・時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員９名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。また、機構において情報がない分野については広く優秀な人材の参加を求めるとの方針の下で新たに公募を実施した。（業務実績１６頁 「ロ 外部人材の活用」参照）	・数値目標はほぼ達し、「評価の視点」のそれぞれにほぼ対応できた。 ・自己評価を支持します。
・政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図っているか。	実績：○ ・外部人材を積極的に活用するとの方針の下で、外部研究者等８６人の研究参加により第２期初年度をスタートした。（第１期初年度は５７人、前年度１７６人）。また「企業実務家等の参加も望まれる」との指摘に基づき、民間実務家の研究参加を図るとともに、企業実務家等へのヒアリングを積極的に実施した。（業務実績１６頁 「ロ 外部人材の活用」参照）	（その他意見） ・研究人材に関し、労働界の人材をもっと活用すべきではないか。 ・「優秀な研究者の確保と研究水準の向上」の仕かけができたので、今後の成果に期待したい。 ・外部人材の活用について、すでにテーマを立派にこなしている当機構のメンバーが育っていることを考えると、外部人材を活用することは避けていいのではないか。 ・外部大学教員９名が実質的にＪＩＬＰＴに貢献したのかどうかは不明である。今後より具体的に活動内容を明らかにしてほしい。
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・研究成果の内容及び取りまとめ状況を評価の最重要項目とし、外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、１６年度の制度導入以降、研究成果の件数が増加し続けているとともに、成果の質の維持向上等の多面的な効果があった。 ・個別面接を通じて次年度以降の努力すべきポイント等について研究員の理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、研究事業全体の業績向上につながっている。（業務実績１６～１７頁 「ハ 研究員の業績評価制度」参照）	
・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。	実績：○ ・研究成果を活用した査読付論文の発表等を顕彰し、研究水準の向上を図る観点から、調査研究活動表彰要綱を設けている。平成１９年度はこれに基づいて、６名の研究員を表彰した。（業務実績１７頁 「ニ 研究水準の向上」参照）	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績																																			
5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 研究員による研究成果を活かし、労働行政機関で必要な知識やノウハウ等が取得できる労働行政担当職員研修を効果的に実施すること。 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、労働政策研究に活かすこと。 これらにより、労働政策研究及び労働行政担当職員研修双方の活性化を一層図ること。	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （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く研修等を効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。 イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、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。	5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修 （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。 イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、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。	5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修 （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、研修コースの新設（2コース、延べ4回）等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成して、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。 イ 研修内容の充実等 ・ 研修生からのアンケートを踏まえ、前期・後期に分かれている研修について、研修の効果がより高まるよう前期・後期における科目の入れ替え、習熟度を高めるためグループ討議の内容の充実、実践的な能力の向上に寄与するよう実務演習・実地研修の時間の拡大を図ったほか、事例研究・事例検討の運営方法の変更など各研修の内容の充実に努めた。 具体例 【安全衛生専門研修】 前期・後期における科目の大幅な入れ替えや実践的な能力の向上に寄与するよう「安全衛生業務計画及び文書指導実務演習」の時間を拡充する等により研修の内容を充実させた。 【障害者雇用専門研修】 前期・後期における科目の一部の入れ替え、障害者福祉の関連施設見学の拡大及び実践的な能力の向上を高めるため「カウンセリング実務」の新設等により研修の内容を充実させた。 【労働基準監督官（専門）】 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及び実地研修における班編成の見直しを行い、一人当たりの時間の拡大を図る等により研修の内容を充実させた。 ・ 研修部門と研究部門が協力して、18年度の要請研究として作成したキャリアカウンセリング研修用DVD教材及びテキストを、19年度新設コース「職業指導Ⅲ」において使用するに当り「演習の進め方に関する活用プログラム」を開発したほか、研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、16件のテキストの改訂等を行った。 ・ 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。 ○ 研修実績 <table><tr><th colspan="2">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><tr><td></td><td>（一般・基礎）</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1</td><td>厚生労働本省採用職員（Ⅱ種）</td><td>18</td><td>18</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>新任労働基準監督官（前期）</td><td>66</td><td>65</td><td>98.5</td></tr><tr><td>3</td><td>新任労働基準監督官（後期）</td><td>65</td><td>65</td><td>100.0</td></tr><tr><td>4</td><td>第1回労働行政職員（基礎）</td><td>70</td><td>69</td><td>98.6</td></tr><tr><td>5</td><td>第2回労働行政職員（基礎）</td><td>89</td><td>86</td><td>96.6</td></tr></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）	18	18	100.0	2	新任労働基準監督官（前期）	66	65	98.5	3	新任労働基準監督官（後期）	65	65	100.0	4	第1回労働行政職員（基礎）	70	69	98.6	5	第2回労働行政職員（基礎）	89	86	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）	18	18	100.0																																		
2	新任労働基準監督官（前期）	66	65	98.5																																		
3	新任労働基準監督官（後期）	65	65	100.0																																		
4	第1回労働行政職員（基礎）	70	69	98.6																																		
5	第2回労働行政職員（基礎）	89	86	96.6																																		

			6	技術系労働基準行政職員（基礎）	1 2	1 2	1 0 0. 0
				（一般・上級）			
			7	厚生労働本省職員（職業安定系）	3 1	3 1	1 0 0. 0
			8	府省間配置転換職員	2 7	2 7	1 0 0. 0
			9	第1回労働基準監督官（上級）	3 5	3 5	1 0 0. 0
			10	第2回労働基準監督官（上級）	2 8	2 8	1 0 0. 0
			11	第1回労働基準行政職員（上級）	4 3	4 3	1 0 0. 0
			12	第2回労働基準行政職員（上級）	1 0	1 0	1 0 0. 0
			13	第3回労働基準行政職員（上級）	4 2	4 1	9 7. 6
			14	第1回職業安定行政職員（上級）	4 4	4 4	1 0 0. 0
			15	第2回職業安定行政職員（上級）	5 0	4 9	9 8. 0
			16	第3回職業安定行政職員（上級）	4 7	4 5	9 5. 7
			17	第4回職業安定行政職員（上級）	4 9	4 7	9 5. 9
			18	第5回職業安定行政職員（上級）	4 9	4 8	9 8. 0
			19	第6回職業安定行政職員（上級）	2 6	2 5	9 6. 2
				（専門）			
			20	研修担当者	2 5	2 5	1 0 0. 0
			21	労働紛争調整官	4 2	4 1	9 7. 6
			22	第1回労働保険適用徴収	4 7	4 2	8 9. 4
			23	第2回労働保険適用徴収	5 6	5 1	9 1. 1
			24	第1回労働基準監督官	3 7	3 6	9 7. 3
			25	第2回労働基準監督官	3 5	3 5	1 0 0. 0
			26	安全衛生専門（前期）	3 2	3 0	9 3. 8
			27	安全衛生専門（後期）	3 2	3 1	9 6. 9
			28	産業安全専門官	2 9	2 8	9 6. 6
			29	労働衛生専門官	3 1	3 0	9 6. 8
			30	放射線管理（基礎）	2 7	2 6	9 6. 3
			31	放射線管理（上級）	8	6	7 5. 0
			32	賃金指導業務	4 1	4 0	9 7. 6
			33	労災補償保険審査	4 8	4 7	9 7. 9
			34	労災補償訟務	4 4	4 4	1 0 0. 0
			35	第1回労災保険給付	5 8	5 2	8 9. 7
			36	第2回労災保険給付	6 5	6 1	9 3. 8
			37	第3回労災保険給付	5 4	5 0	9 2. 6
			38	第4回労災保険給付	4 9	4 8	9 8. 0
			39	労災診療費審査	4 6	4 6	1 0 0. 0
			40	労災保険求償債権	3 8	3 7	9 7. 4
			41	第1回職業指導Ⅰ	2 8	2 5	8 9. 3
			42	第2回職業指導Ⅰ	3 8	3 7	9 7. 4
			43	第3回職業指導Ⅰ	3 8	3 8	1 0 0. 0
			44	第4回職業指導Ⅰ	3 9	3 9	1 0 0. 0
			45	第5回職業指導Ⅰ	3 7	3 6	9 7. 3
			46	第1回職業指導Ⅱ	4 8	4 7	9 7. 9
			47	第2回職業指導Ⅱ	4 5	4 5	1 0 0. 0
			48	職業指導Ⅲ	4 8	4 5	9 3. 8
			49	第1回キャリア・コンサルタント養成	3 6	3 4	9 4. 4
			50	第2回キャリア・コンサルタント養成	4 5	4 4	9 7. 8
			51	第3回キャリア・コンサルタント養成	5 6	5 5	9 8. 2
			52	障害者雇用（前期）	4 5	4 5	1 0 0. 0
			53	障害者雇用（後期）	4 4	4 4	1 0 0. 0
			54	第1回事業主指導	4 2	4 2	1 0 0. 0
			55	第2回事業主指導	4 8	4 8	1 0 0. 0
			56	第3回事業主指導	4 5	4 3	9 5. 6
			57	需給調整事業関係業務	5 1	4 8	9 4. 1
			58	第1回雇用保険	3 7	3 6	9 7. 3
			59	第2回雇用保険	4 0	3 9	9 7. 5
			60	第3回雇用保険	4 1	4 1	1 0 0. 0
			61	債権（雇用勘定）	3 4	3 3	9 7. 1

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。

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。

62	雇用均等行政職員	1 6	1 5	9 3. 8
63	毎月勤労統計調査	3 8	3 6	9 4. 7
	(管理監督者)			
64	労働基準監督署長	4 8	4 8	1 0 0. 0
65	第 1 回公共職業安定所長	4 3	4 2	9 7. 7
66	第 2 回公共職業安定所長	3 1	3 1	1 0 0. 0
67	第 3 回公共職業安定所長	4 6	4 6	1 0 0. 0
68	労働基準監督署課長 A	6 5	6 2	9 5. 4
69	第 1 回労働基準監督署課長 B	2 3	2 2	9 5. 7
70	第 2 回労働基準監督署課長 B	4 8	4 4	9 1. 7
71	第 3 回労働基準監督書課長 B	4 9	4 8	9 8. 0
72	第 1 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	3 5	3 5	1 0 0. 0
73	第 2 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	4 0	4 0	1 0 0. 0
74	第 3 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5 0	4 9	9 8. 0
75	第 4 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	4 7	4 7	1 0 0. 0
76	第 5 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5 0	5 0	1 0 0. 0
77	第 6 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5 6	5 2	9 2. 9
合 計		3, 2 1 5	3, 1 2 5	9 7. 2

○ 平成 1 9 年度においては、年度平均で 8 5 %以上の者から「有意義」との評価を得るとともに、前年度実績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努めた。
この結果、「有意義」との回答は、年度計画（8 5 %以上）を 1 2. 2 ポイント上回り、前年度実績（9 6. 1 %）に対しても 1. 1 ポイント上回る 9 7. 2 %となった。

ロ 研究員の研修への参画
研究部門より労働大学校の各講義内容に最も適した専門性を有する研究員を講師として派遣しており、「キャリア・コンサルタント養成研修」を 3 回実施（前年度は 1 回実施）したことなどにより、研究員の研修への参加は延べ 7 6 名（前年度は 5 3 名）と増加した。
研究成果を活かした研究員の研修参加が進み、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。特に職業指導関係の研修においては、各研修生の行った職業相談について研究部門が開発した「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を活用した事例研究が行われ、研修生には自分の行った相談をより客観的にみることができたと好評である。

○労働大学校の研修への参加実績

労働大学校講義への研究員の派遣 7 6 人（前年度実績 5 3 人）
① 府省間配置転換職員研修（4/11）
② 新任労働基準監督官（前期）研修（5/16）
③ 職業指導Ⅰ専門研修（計10回 5/28-12/21）
④ 職業指導Ⅱ専門研修（計4回 10/16-11/27）
⑤ 職業指導Ⅲ専門研修（計3回 7/10-7/13）
⑥ キャリア・コンサルタント養成研修（計46回 6/12-3/3）
⑦ 事業主指導専門研修（計3回 6/15-1/25）
⑧ 職業安定行政職員（上級）研修（計6回 6/29-2/29）
⑨ 労働行政職員（基礎）研修（計2回 10/25、1/31）

○厚生労働省主催の研修への参加実績 1 人（前年度実績 0 人）
・公共職業安定所長（民間企業経験者）研修（7/19）

ハ 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。

ハ 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。

ハ 研修に対する要望の把握

平成20年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について要望等を聴取するとともに協議を行った。その中で、新任労働基準監督官研修における改正最低賃金法への対応や法規関係講義の科目の見直しなど研修内容の充実を図るとともに研修期間の拡充を行うこととし、また、19年度新設された職業指導Ⅲ専門研修や拡充されたキャリアコンサルタント養成研修について、実施状況をもとに協議した結果、職業指導に係る研修の受講対象者の要件の見直しを含む体系の整理を行った。これらを踏まえ、平成20年度研修実施計画を策定した。

また、厚生労働省主催の第1回及び第2回公共職業安定所長（民間企業経験者）研修において厚生労働省より協力要請があり、労働大学校より講師の派遣、労働大学校の教室等の利用及び労働大学校で実施している研修への特別参加等の協力を行った。

(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、19年度においては上記(1)ロの他に以下の取組みを行った。

○イヴニングセッションの開催：11回

研修生を対象に実施した「イヴニングセッション」（課外活動の時間を利用したワークショップ）では、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試行品のモニター等を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活かした。

- ・「キャリアガイダンスツールの試行実習会」（5月28日、19名）
- ・「中高年のための自己理解ツール集研究会」（6月20日、15名）
- ・「キャリア・アセスメントワークショップ」（7月10日、45名）
- ・「アセスメントツール・フェア」（7月12日、40名）
- ・「職業情報とキャリアマトリックス」（9月11日、12名）
- ・「キャリアマトリックス情報革新最前線」（10月16日、15名）
- ・「職業相談の流れと段取りⅠ（理論編）」（11月1日、37名）
- ・「適性検査は役に立つのかー開発者からみた利点と限界ー」（11月8日、14名）
- ・「職業相談の流れと段取りⅡ（事例報告）」（11月14日、30名）
- ・「キャリア・アセスメントワークショップ」（11月28日、29名）
- ・「携帯サイトを使った若者向け適性評価ツールの開発」（3月5日、19名）

○職業指導／キャリアガイダンスツール講習会：5回

研修生等を対象に、開発したツールの講習会を実施し、参加した研修生等からは「キャリア・インサイトが、今後、私たちにとって身近なものになれば気軽に求職者に案内できるツールで現在よりもサービス提供の質が向上すると思います。」「キャリアマトリックスを今後の業務に役立てたいと思います。特に担当者制キャリアカウンセリングの初回のアプローチに活用出来ればと思いました。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

- ・キャリア・インサイトMC講習（3回 124名）
- ・キャリア・インサイト講習（1回 28名）
- ・キャリアマトリックス講習（1回 38名）

○研修と研究の連携による研修教材等の作成

研修部門と研究部門が協力して、18年度の要請研究として作成したキャリアカウンセリング研修用DVD教材及びテキストについて、19年度新設コースの「職業指導Ⅲ」で使用するに当たり「演習の進め方に関する活用プログラム」を開発した。（再掲）

○「事例研究」（キャリア・コンサルタント養成研修）のフォローアップと研究の進展

特に次の具体的な目標の達成を図ること。 ・ 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、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。	研究部門が18年度中に開発し、研修の中で活用した「職業相談TIPS」について、研修生が職場に戻ってからの実践結果報告を収集し研究に活かすとともに、職業相談TIPS通信(No5～7)として研修のフォローアップを行った。 これらとともにキャリア・コンサルティング技法等の研究においては、これまでに研修生から持ち込まれた200余りの逐語記録解析事例をもとに研究が進められており、研修と研究の連携が一層進展している。																													
			(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12・2ポイント上回る97・2%となり、「有意義」の回答率は前年度の実績(96・1%)を上回った。 <table><tr><th colspan="2">参加者アンケート</th><th colspan="2">()内は平成18年度</th></tr><tr><td>1</td><td>有意義だった</td><td>65・5%・2,107名</td><td>(60・3%・2,227名)</td></tr><tr><td>2</td><td>まあ有意義だった</td><td>31・7%・1,018名</td><td>(35・8%・1,323名)</td></tr><tr><td>3</td><td>どちらともいえない</td><td>2・0%・64名</td><td>(2・7%・101名)</td></tr><tr><td>4</td><td>あまり有意義でなかった</td><td>0・7%・21名</td><td>(0・8%・30名)</td></tr><tr><td>5</td><td>有意義でなかった</td><td>0・1%・4名</td><td>(0・1%・5名)</td></tr><tr><td colspan="2">・ 無回答</td><td>1名</td><td>8名)</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>3,215名</td><td>3,694名</td></tr></table> ○具体的内容 〔有意義だった理由〕 ・ 今回の研修は、最低賃金法の一部改正に伴う国会の動きや、改正の内容確認など、生の情報に接することができた。また、労使の考え方の一端も知ることができ、経済情報も知ることができ有意義だった。 ・ 雇用保険法等の過去の歴史や、その時々で行われた改正の目的、各制度の意義や問題点等、要領の背景にあることを知る良い機会になり、受給資格者の早期再就職の促進を常に意識し、相談部門との連携を図ることの重要性を初めて認識出来た。 ・ 万遍なく講義を聴くのではなく、専門的かつ実践的な研修として、全般的に演習中心の科目が組まれ、演習の進め方が今までの自分の相談の仕方について改めて考えさせられるものであったことが良かった。 ・ 初めての業務に就くに当たり、本省から専門的知識だけでなく外部講師からも自社独自の取り組み等参考となる知識を得ることができ、また、グループ討議、課題討議においても、各局との情報交換や諸先輩方から様々なことを教えていただき大変参考となった。 ・ 司法、とりわけ逮捕や搜索差押等の強制処分の経験が乏しかったので、これらを中心とした講義及び演習は大変有意義だった。 〔有意義でなかった理由〕 ・ 講義テーマによって有意義度は異なるが、どのテーマも分量に対して時間配分が少なく細切れの印象があり、テーマを絞った方が研修の効果が上がると思う。 ・ カリキュラムの項目立ては良いが、それぞれのについて時間が少ないのが不満だった。	参加者アンケート		()内は平成18年度		1	有意義だった	65・5%・2,107名	(60・3%・2,227名)	2	まあ有意義だった	31・7%・1,018名	(35・8%・1,323名)	3	どちらともいえない	2・0%・64名	(2・7%・101名)	4	あまり有意義でなかった	0・7%・21名	(0・8%・30名)	5	有意義でなかった	0・1%・4名	(0・1%・5名)	・ 無回答		1名	8名)	
参加者アンケート		()内は平成18年度																														
1	有意義だった	65・5%・2,107名	(60・3%・2,227名)																													
2	まあ有意義だった	31・7%・1,018名	(35・8%・1,323名)																													
3	どちらともいえない	2・0%・64名	(2・7%・101名)																													
4	あまり有意義でなかった	0・7%・21名	(0・8%・30名)																													
5	有意義でなかった	0・1%・4名	(0・1%・5名)																													
・ 無回答		1名	8名)																													
		3,215名	3,694名																													
評価の視点	自己評価：A	評定：A																														
・ 自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・ <u>平均の有意義度が85%以上</u> になるようにするとともに、前年度実績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い、実務演習・実地研修の時間の拡大及び事例研	(委員会としての評定理由) 研修生からの評価については、「有意義だった」との回答が、中期計画の「85%以上」を上回る「97・2%」に上り、高い水準の研修を行っている」と評価できる。																														

	究・事例検討の運営方法の変更などによってて研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は、年度計画を大きく上回る高水準を維持し、前年度実績に対してもさらに1.1ポイント上回る97.2%となった。 また、研究員の研修への参画が進むとともに、それを研究にも活かし、研修と研究の連携が一層進展した。	(各委員の評定理由) ・計画以上の実績を上げていると判断する。 ・おおむね目標を達成するように努力していることは評価される。 ・研究生のアンケートが有意義度が97.2%をマークするなど、研修対象者から高い評価を得ている。厚労省の意向を反映させて研修実施計画を策定した。イブニングセッションを行うなど様々な工夫を加え、さらなる努力を行っている。 ・優れた実績を確保している。 ・研修生からの評価水準は高いものと判断される。 ・研修生の評価は高く、有意義な研修であることは認識しましたが、あえて、B評価と、厳しくしました。 ・研修については、アンケートの分析等により、成果の検証を適切に行っていると評価する。 ・評価が目標を上回っており、高いレベルであることが証明されている。 ・特記事項なし。 ・自己評価を支持します。
【数値目標】 ・研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。 【評価の視点】 ・研修生の評価は所期の目標を達成したか。	・「有意義」との回答は、<u>年度計画（85%以上）</u>を12.2ポイント上回り、前年度実績（96.1%）に対しても1.1ポイント上回る97.2%となった。（業務実績19頁「(1)研修の効果的実施、23頁「(3)研修生からの評価」参照）	
【評価の視点】 ・「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。	実績：○ ・「研修実施計画」における全研修コースを実施した。（業務実績19頁「イ研修内容の充実等」参照）	(その他意見) ・研修の満足度のとり方にはもう少し具体的な内容に関するフィードバックできるような評価のしくみ作りが必要と思われる。 ・研修内容について常時その有効性を確認することが大事かと思えます。テキストの改訂等継続した取組をお願いします。 ・さらに授業改善、研究成果の研修への還元を行っていくよう努力してほしい。 ・「研究員のモチベーションの向上」には引き続き努力をしてほしい。
・研修手法及び教材の改善が行われ、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。	実績：○ ・研修部門と研究部門が協力して、19年度新設コース「職業指導Ⅲ」における「演習の進め方に関する活用プログラム」を開発したほか、研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、16件のテキストの改訂等を行った。 ・実践的な能力を強化するため、実務演習・実地研修の時間の拡大及び事例研究・事例検討の運営方法の変更など各研修の内容の充実に努めた。（業務実績19頁「イ研修内容の充実等」参照）	
・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。	実績：○ ・研究部門より労働大学校の各講義内容に最も適した専門性を有する研究員を講師として派遣しており、研究員の研修への参加は延べ76名（前年度は53名）と増加した。（業務実績21頁「ロ研究員の研修への参画」参照）	
・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。	実績：○ ・平成20年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について要望等を聴取するとともに協議を行った。その中で、新任労働基準監督官研修における研修内容の充実・研修期間の拡充を行うこととし、また、職業指導に係る研修体系の整理等を行い、これらを踏まえ、平成20年度研修実施計画を策定した。（業務実績22頁「ハ研修に対する要望の把握」参照）	
・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等について、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。	実績：○ ・研究員が研修に参画することにより把握した問題意識、課題等について研究に反映させたほか、研修生を対象に「イブニングセッション」を開催し、研究員と研修生との間で問題意識等を共有し、研究に活かしている。	

	ン」(課外活動の時間を利用したワークショップ)(11回)及び「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」(5回)を実施し、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試行品のモニター等を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活かした。 ・キャリア・コンサルティング技法等の研究において、これまでに研修生から持ち込まれた200余りの逐語記録解析事例をもとに研究が進められている。(業務実績22頁 「(2)研修と研究の連携」参照)
・研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立てているか。	実績：○ ・研究成果を活かした研究員の研修参加が進み、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。特に職業指導関係の研修においては、各研修生の行った職業相談について研究部門が開発した「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を活用した事例研究が行われ、研修生には自分の行った相談をより客観的にみることができたと好評である。(業務実績21頁 「ロ研究員の研修への参画」参照)
・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。	実績：○ ・研修生からのアンケートを踏まえ、前期・後期に分かれている研修について、研修の効果がより高まるよう前期・後期における科目の入れ替え、習熟度を高めるためグループ討議の内容の充実、実践的な能力の向上に寄与するよう実務演習、実地研修の時間の拡大等を図り、各研修コースの改善を図った。(業務実績19頁 「イ研修内容の充実等」参照)

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （1）国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。 また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。 － 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （1）国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査として、企業、個人を対象とし、一定規模のサンプルによる調査を実施するとともに、プロジェクト研究等と連携した政策課題について、ビジネス・レーバー・モニター調査（企業、事業主団体、企業別労組、産業別労組）、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーバー・アンケートを柱とするビジネス・レーバー・サーベイ等を実施し、雇用や人事労務などに関する国内労働事情の情報と動向を収集・整理する。 政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。 － 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 （1）国内労働事情の収集・整理 白書や新聞・雑誌等における引用件数が182件（前年度153件）、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25件（前年度19件）等、調査成果は広い範囲で活用された。 イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績 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・レーバー・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、年度計画の19回を上回る22回（前年度23回）実施した。調査結果は、記者発表やホームページ、ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』等を通じて公表した。調査に当たっては、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。 ① 企業を対象とした調査「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」を1回実施した。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。 なお、平成18年度に実施した「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」の結果は7月に新聞発表するとともに、調査シリーズとして取りまとめ、ホームページに掲載するなど広く公表した。 ② 個人を対象とした調査「第5回勤労生活に関する調査」を1回実施した。調査実施の際には、厚生労働省からの要望を反映し、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。 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。 ・「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」 ・「複数就業者の賃金等に関する調査」 ・「職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査(企業・従業員編)」 ・「職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査(労組編)」 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7回取りまとめた。調査結果については、ホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』で公表した。 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。調査結果については、記者発表やホームページ、『ビジネス・レーバー・トレンド』で広く公表し、白書などの行政機関をはじめ、新聞、雑誌等のマスコミやWEBメディアなどに取り上げられるなど幅広く活用された。 ・「雇用システムと人事戦略に関する調査」

（２）海外情報の収集・整理

我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。

このため、次の具体的目標の達成を図る。

－ プロジェクト研究等との関係で重要性の高い主要な先進諸国を対象として、毎年度４テーマ以上の政策課題等について、情報の収集・整理を行う。

なお、情報は、テーマに関連す

（２）海外情報の収集・整理

海外主要国を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び政策課題別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。

イ 海外主要国（英、米、独、仏等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、プロジェクト研究等から導き出されるテーマに関して、政策研究との一体性・相乗性を図りつつ情報の収集・整理を行う。

なお情報は、対象国の政策や制度に関連する諸要因を合わせて総合的に収集・整理をする。

ロ 政策研究に資する海外労働情

- ・「在宅勤務等の制度と運用に関する調査
- ・「公益部門における非正規雇用の処遇改善事例調査」
- ⑥ 学識経験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。調査結果については、『ビジネス・レーバー・トレンド』で公表した。
 - ・「今後の労働政策の課題は何か」
 - ・「フリーター・ニート問題――望まれる対策」
- ⑦ モニター企業・労組などを対象としたビジネス・レーバー・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。
 - 「改正パート法」「コールセンターの人材育成」「労働経済白書」「労働契約法」
- ⑧ 調査の質の向上、データの有効利用を進め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２４件）。

ロ 情報収集の成果の活用状況

白書等における引用は、年度計画１００件を大きく上回る１８２件（白書・審議会など行政機関：３７件、新聞・雑誌：１４５件／前年度１５３件）に上った。**（資料９参照）**

このうち国会関係では「参議院『経済・産業・雇用に関する調査報告書』」など３件、審議会・研究会関係は「労働政策審議会雇用均等分科会」「厚労省『雇用政策研究会』」「政府官邸『第３回働き方の改革分科会』」「厚労省『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会』」「中労委関東区域全調整委員懇談会」「栃木県高等学校教育研究会」などで１４件、白書・報告書・資料で「厚労省『OECDプロジェクト』資料」「内閣府『平成１９年度少子化社会白書』」「内閣府経済財政諮問会議『労働市場改革専門調査会第３次報告書』」など２０件と、数多く審議会、研究会等で検討資料として活用され、報告書等に盛り込まれるなど、大きく政策立案に貢献することができた。

このほかにも、WEBメディアでの引用６３件（前年度５４件）、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２５件（前年度１９件）など、調査成果は広い範囲で活用された。また、アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、プロジェクト研究と連携して進められており、収集成果は研究部門で基礎データとして分析・活用されている。

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ・白書・審議会など行政機関での引用件数 | ３７件（前年度２７件） |
| ・外部の新聞、雑誌等での引用件数 | １４５件（前年度１２６件） |
| ・外部のWEB／メールマガジンでの引用件数 | ６３件（前年度５４件） |
| ・東大社研SSJアーカイブ寄託データ等の利用申請件数 | ２５件（前年度１９件） |

（２）海外情報の収集・整理

○国別労働情報収集

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。国別情報については、労働政策研究に資するという観点から対象を英・米・独・仏などの主要国および国際主要機関に絞り、プロジェクト研究テーマとも関連する政策課題を重点に情報収集した。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・レーバー・トレンド』を通じて提供した結果、ホームページでの情報提供件数は５６件、『ビジネス・レーバー・トレンド』での情報提供件数は６１件となった。

○課題別情報収集

プロジェクト研究等との関連で重要性が高く、かつ喫緊の政策課題に関係するつぎの４テーマについて、対象国の制度、慣行、政策の流れなど諸要素を十分に考慮して、情報収集を実施した。

- ①「欧米諸国における最低賃金制度に関する調査」
最低賃金法の改正と審議会の検討、労使の議論等に資することを目的に本テーマを設定し

	る対象国の労働政策、法制度だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。	報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。 － イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に４テーマ以上とする。	た。（前身の日本労働研究機構が平成１５年度にまとめた「諸外国における最低賃金制度」を厚生労働省が高く評価しており、これを改訂した最新情報についての要望が強かった）。最低賃金制度をめぐる議論は今後も続くものと思われ、先進国の最新情報はその議論に不可欠なものとして活用されよう。 ②「欧米諸国における働き方の多様化と労働時間に関する調査」 ワークライフ・バランスを進める上で重要な要因である労働時間に着目し、制度的枠組みについて整理するとともに、多様な働き方が進む欧米各国の制度がライフステージに合わせてどのように構築されているのかを明らかにした。調査対象を英国およびドイツとし、関係制度がどのように工夫して運用されているのかについても考察、現在欧米諸国で展開されるワークライフ・バランスを労働時間の切り口より解明して、今後のワークライフバランス研究に貢献した。 ③「諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態に関する調査」 １７年度実施した「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合」及び１８年度実施の「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」をベースに、最近の制度改正（仏の移民法改正、英のポイント制導入など）も含め外国人労働者受入れをめぐる制度、実態、評価等の最新情報を収集した。今後の外国人労働者受入れをめぐる論議の参考資料としての活用が期待される。 ④「諸外国における労働保険及び社会保険の徴収一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究」 厚労省が現在進めている社会保険及び労働保険の徴収事務一元化の検討に際し、今回とりまとめた諸外国の一元化の実態、プロセス等の情報の活用が期待される。 ○海外労働情報研究会の開催 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、下記４回の海外労働情報研究会を開催し、海外の専門家より当該国（地域）における各テーマに係る実態把握、現状分析についての知見を得た。 第１回「米国労働経済情勢の分析」４月９日実施 第２回「労使関係の柔軟化と労働法のアプローチ」５月１０日実施 第３回「欧州の積極的労働市場政策」９月２８日実施 第４回「ドイツ連立政権の労働政策－社会民主党の対応」１２月４日実施 ○行政機関及びマスコミ等での活用例（資料１０参照） ①報告書やホームページ等で一般に提供した海外情報は、一般の新聞・雑誌等で確認しただけで２３件引用された（前年度１５件）。このほか労働関係専門紙・誌やホームページ掲載情報が多数引用されている。 ②海外情報に関するマスコミ等からの取材、行政関係者への説明を１７件行った（前年度１５件）。また、電話やＥメールによる取材、問い合わせが多数あり、これらに対する情報提供を積極的に行った。 ③厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果で、これまでの政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として１９件活用されていることを確認した。（前年度１２件）
評価の視点	自己評価：A		評価： A
・ 自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・ 年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査・収集した結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が<u>１８２件</u>に上り、<u>年度目標（１００件）</u>を大きく上回ることができた。 また、海外情報については、当年度より英米独仏の主要４カ国と主な		（委員会としての評定理由） 情報収集した成果が白書等で引用・活用された件数が「<u>１８２件</u>」に上り、５年間で延べ「<u>５００件</u>」とする中期計画を上回るペースとなっている。このことから、機構の成果が、広く一般の研究活動に貢献していると考えられ、評価できる。

	国際機関に対象国を絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用するとともに、一般の新聞雑誌において数多く引用された。	また、海外情報については、英米独仏の4か国等から収集を行っており、中期計画どおり適切に実施されている。
【数値目標】（国内） ・情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。 【評価の視点】 ・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。	（国内） ・年度計画に沿って、労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査・収集した。情報収集した成果は、白書等での引用・活用が<u>182件に上り、年度目標（100件）</u>を大きく上回ることができた。とくに、「労働政策審議会」「雇用政策研究会」など審議会、研究会等で検討資料として利用されるとともに、白書・報告書にも数多く引用されるなど、政策立案に活用されたほか、総務省、栃木県、中労委などで講師として調査結果のレクチャーを要請されたり、「内閣府平成20年度少子化社会白書」「内閣府経済財政諮問会議『労働市場改革専門調査会第3次報告書』」などに調査結果が引用され、厚生労働省だけでなく国会や内閣府等、幅広く行政機関の政策立案に貢献することができた。また、外部の新聞・雑誌等でも数多く引用・活用された。（業務実績26～27頁 「（1）国内労働事情の収集・整理」参照）	（各委員の評定理由） ・計画を大きく上回る成果を上げている。 ・機構の持つ情報収集機能は、その政策への貢献プロセスにおいて根幹をなすものであり、機構独自の分析に加えて広く一般の研究活動に貢献することを考えると、この成果はきわめて高く評価できる。 ・白書、新聞、雑誌等への引用件数が182件にのぼるなど、まとめたデータが大いに利用されている。時宜を得たテーマにつき適切に調査を実施しており、またその結果をビジネス・レーバー・トレンドに掲載するなど、一般に提供している。海外情報の収集・整理は、研究者、学生、行政、マスコミなど、多くの人の見識構築に重要な役割を果たしている。プロジェクト研究の基礎データに活用するなど、データ収集とプロジェクト研究を結び付け、効果的に業務を進めている。 ・目標を上回る成果を上げている。 ・外部機関からの引用件数が増加し、研究会も年4回行われた。 ・目標を達していると思われる。 ・情報収集・整理は予定通りの成果を上げており、前年を上回っているが、特に賞賛に値するものではない。 ・収集資料が広く活用されたことは評価できる。 ・自己評定通りです。
【評価の視点】 ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。	実績：○ ・アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、プロジェクト研究等と連携して進められており、収集成果は有用なデータとして分析・取りまとめに活用されている。例えば、『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』では、「職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査」の調査結果が分析・取りまとめに必要不可欠なデータとして活用された。また、これらのアンケート等は、厚生労働省と十分に協議の上実施し、結果については速やかに厚生労働省などに提供することにより、労働経済白書等で幅広く活用されている。（業務実績26～27頁 「イ国内労働事情の収集・整理のための調査等実績」参照）	（その他意見） ・静的に集められる政策情報には限りがあるのではないかと、もう少しダイナミックな政策協議過程に入り込んでいく努力が必要なのではないか。たとえば、労働政策の最先端の動きは、公表された印刷物だけでなく、もっと個人的なネットワーク、組織的なかわりによってはじめて入手でき、日本の労働政策実現にも寄与するのではないだろうか。 ・事実／データの整理・整備はあらゆる作業のベースと考えています。よろしくお願いします。 ・海外情報に関しては、主要4カ国以外にも今後は情報収集を広げてほしいと考える。 ・今後とも高い水準を維持して欲しい。
・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。	実績：○ ・収集・整理した成果は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等により迅速で適切な公表、普及に努めた結果、白書等での引用・活用が<u>182件</u>と、昨年実績（153件）を上回るなど、行政機関、マスメディア等に数多く活用された。 ・上記に挙げた活用例のほか、WEBメディア（63件）での引用を合わせた活用・引用件数は245件となり、前年度実績（207件）を上回って積極的に活用された。また、ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』においても毎号、調査結果を紹介し、読者から極めて高い評価を得ている。 ・調査個票データについては東大社研SSJデータアーカイブへ寄託することによって、外部研究者等により、広く利用されている。（業務実績27頁 「ロ 情報収集の成果の活用状況」参照）	

【数値目標】（海外） ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。 【評価の視点】 ・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。	（海外） ・労働政策研究に資するという観点から、国別情報については、当年度より英米独仏の主要4カ国と主な国際機関に絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題もにらんで、年度目標に沿って、国別情報とは別に特に「欧米諸国における最低賃金制度に関する調査」等の4つのテーマについて収集・整理した。（業務実績27～28頁 「（2）海外情報の収集・整理」参照）
【評価の視点】 ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。	実績：○ ・収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用するとともに、政策担当者へ適宜、情報提供した。同時に、労働政策をめぐる論議の活性化のために、労使団体やマスコミの問い合わせにも積極的に対応した。厚生労働省の政策立案者を対象にしたアンケート結果では政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として19件活用されている（前年度12件）。（業務実績28頁 「○行政機関及びマスコミ等での活用例」参照）
・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。	実績：○ ・主にホームページ、『ビジネス・レーバー・トレンド』で情報を定期的に提供している。その結果、一般の新聞・雑誌で、23件引用された（前年度15件）。その他、労働関係専門紙・誌やネット関連で取り上げられている。（業務実績27頁 「○国別労働情報収集」参照）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （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継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・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。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （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継続的に収集・整理する。 また、これらを「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。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （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約62万件のアクセス件数があった。 イ 各種統計データの収集・整理実績 ①国際比較労働統計の作成のための作業検討委員会を開催した上で、OECD、ILO、各国統計局等より内外データの収集を行った他、全編にわたって可能な限り制度面及び各データの定義・注釈の充実を図った。成果は「データブック国際労働比較2008」として刊行するとともに、ホームページを通じて全ページを公表した。 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。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2008」として刊行するとともに、ホームページを通じて全ページを公表した。 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、労働統計データベースにおいて、「賃金構造基本統計調査」の職種コードの追加及び変更、昭和57年～59年のデータの搭載を行った。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。 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5回開催し、モデル構築のための作業を行い、「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2007年版）による将来推計－」として公表、刊行した。 ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等 ①平成19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（244件）の95.9％から「有益である」との高い評価を得た（前年度94.3％）。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19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も活用された。

(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、労働政策研究及び労働行政担当職員研修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、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修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、貸出、複写、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供し、その有効利用を図る。

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への収録情報の作成・蓄積

読者アンケート(郵送分)

「ユースフル労働統計2007」			「データブック国際労働比較2007」		
非常に役立つ	77.8%	(7件)	非常に役立つ	75.0%	(15件)
やや役立つ	22.2%	(2件)	やや役立つ	25.0%	(5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)
無回答	0.0%	(0件)	無回答	0.0%	(0件)
100.0%(9件)			100.0%(20件)		

②労働力需給の推計データは、厚生労働省の「雇用政策研究会」が平成19年12月に取りまとめた報告書において活用されるとともに、「雇用政策基本方針」(平成20年2月29日厚生労働省告示第40号)、「官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の就業率の数値目標の設定においても活用された。また、厚生労働省の要請元の評価において、「労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2007年版)による将来推計ー」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ホームページでの統計情報のアクセス件数は、統計データベースへのアクセス数を含めて623,469件(前年度実績668,306件)となり、平成17年度以降60万件を超える水準を維持しており、平成19年度有識者アンケートにおいて、専門家等から「分かりやすい」「有益である」等の高い評価を得た。

(4) 図書資料等の収集・整理

イ 研究・研修事業の支援

- ①労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた約2,900冊の和洋の図書及び継続刊行物等(以下、「図書館資料」)を総合的・体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究及び研修事業の効果的な推進を支援するため提供した。
- ②平成19年度末の所蔵状況 図書14万9千冊、和洋雑誌610種、紀要560種
- ③当館が所蔵していない図書館資料については、他館に図書館間貸出・複写を依頼し、研究員・調査員等に迅速に提供した。
- ④貸出を行っていない禁帯出資料・雑誌・紀要等についての利用方法や貸出中の図書館資料の貸出予約制度を周知するとともに、図書館資料の返却延滞者に対する返却督促、定期的な書架整理の開始、中性紙保存箱導入による劣化対策等、引き続き利用環境の改善を図った。
- ⑤先行研究のサーベイに不可欠な、市販されていない図書館資料であるgray paperの収集を強化するため、国立情報学研究所が運用する学術論文情報データベース・サービスの機関定額制に加入するとともに、報告書については、約300の研究機関に定期寄贈を依頼し、40の機関から肯定的な回答を得た。
- ⑥研究員等の要望等を把握するため、所内アンケートを実施、平成20年度以降、要望事項を順次検討・実施していく予定である。

ロ 収集図書館資料の有効活用

- ①研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答等により、行政関係者、研究者・学生、労使実務家等に積極的に提供した。
- ②外部来館者は、ホームページやメールマガジン、月刊誌での当館の特徴・長所等の積極的な広報等により、過去最高に達するとともに、複写枚数も過去最高となった。
- ③国立情報学研究所の複写相殺制度による受付・依頼状況は、前年度と同じく、複写受付枚数(1,799件:収入)が、複写依頼枚数(152件:支出)を大幅に上回った。

			④内部貸出冊数とレファレンス対応件数は減少、外部貸出冊数も、過去最高水準を維持しているが、若干減少した。このため、次年度以降、新着図書情報を積極的に提供（月刊誌での主な受け入れ図書の紹介、等）するとともに、研修等により、図書館スタッフのレファレンス対応能力の向上を図ることとする。 ・外部来館者数 1, 7 8 1 名（前年度 1, 7 1 0 名） ・内部貸出冊数 3, 4 4 4 冊（前年度 4, 1 7 1 冊） ・外部貸出冊数 3, 1 0 9 冊（前年度 3, 1 2 7 冊） ・複写枚数 5 2, 1 5 1 枚（前年度 4 9, 3 5 2 枚） ・レファレンス対応件数 4, 5 0 1 件（前年度 4, 9 4 1 件） ハ 加工情報の作成・提供 ①収集した全図書館資料に基づき、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のための情報を随時作成・蓄積し、当機構のホームページを通じて提供した。 ②平成１９年度末の情報量 ・蔵書ＤＢ 1 4 9, 5 5 1 件（前年度 1 4 5, 5 2 9 件） ・調査研究成果ＤＢ 8, 4 5 0 件（前年度 8, 3 6 1 件） ・論文ＤＢ 3 3, 2 1 8 件（前年度 3 1, 6 8 6 件） （受入数 2, 9 0 0 冊と蔵書ＤＢ増加数 4, 0 0 0 冊との差は、受入数に製本数等が含まれないためである。） ニ その他 ①製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等は、不用決定の内部手続きを経て、まず研究部門等への管理換えを行い、次にインターネット等への公告による買取・交換、さらに、当館もその一員である社会・労働関係資料センター連絡協議会の希望機関に提供、有効利用を図った。これらの不用処理手続きは、他館では見られないものである。 ②図書館利用方法の説明や図書館業務全般の実習を行っているインターンシップ生の受け入れも、平成１９年度で５年目を迎えたが、復命書等での学生の評価も高い。
評価の視点	自己評価： A	評価： A	
・ 自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・「労働力需給の推計」については、平成１９年度において、「日本の将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所、平成１８年１２月推計）に基づき新たな推計を実施した。推計データについては、厚生労働省から、「大変有益である」との高い評価を得るとともに、「雇用政策基本方針」（平成２０年２月２９日厚生労働省告示第４０号）においても将来の労働力人口の見通しとして引用され、我が国の雇用政策の基本方針策定に寄与することとなった。さらに、「官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の就業率の数値目標の設定において活用された。 また、「ユースフル労働統計」「データブック国際労働比較」については、有識者アンケートにおいて「有益である」との評価が９５．９％となるなど、高い評価を得た。	（委員会としての評定理由） 各種統計データ等の収集・整理を行った結果、「労働力需給の推計」や「ユースフル労働統計２００８」、「データブック国際労働比較」等の有益かつ有効な情報を作成しており、これらは、多くの行政の方針等に活用されているだけでなく、広く一般の実務家、労働組合、労働者にも提供されている。こうした機構の取組は、中期計画を上回っていると評価できる。 （各委員の評定理由） ・計画通り着実に実績を上げている。 ・広く一般の実務家、労働組合、労働者などに労働市場・制度の現状を正確にかつ具体的に利用可能な形で提供している努力は高く評価できる。ここまでの現状を維持するだけでも十分評価に値する。 ・ユースフル労働統計２００８、データブック国際労働比較はいずれも大変使いやすく貴重である。アンケートも高い評価を得ている。図書館資料も、外部来館者や複写枚数が過去最高となっていることから知られるように、適切に収集・整理されている。「労	
【評価の視点】（各種統計データ等） ・ 分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。	（各種統計データ等） 実績：○		

・労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。	・「労働力需給の推計」については新たな労働力需給推計を実施した。推計データについては、厚生労働省の「雇用政策研究会」において説明を行うとともに、厚生労働省が平成１９年１２月に取りまとめた報告書において活用され、要請元の職業安定局雇用政策課からは、「雇用政策研究会報告書を取りまとめるにあたり、労働需給推計をはじめとした資料が大変有益である」との高い評価を得た。また、「雇用政策基本方針」（平成２０年２月２９日厚生労働省告示第４０号）においても将来の労働力人口の見通しとして引用され、我が国の雇用政策の基本方針策定に寄与することとなった。さらに、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の就業率の数値目標の設定において活用された。 ・平成１９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（２４４件）からは、「他では入手が難しい情報がまとめてある」、「審議会等において必要とする資料が得られる」、「国内外の労働関係諸データがコンパクトにまとめられている」などのコメントとともに、９５．９％から「有益である」との高い評価を得ている。また、平成１９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。 ・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、「ユースフル労働統計」で提供した。（業務実績３１～３２頁「（３）各種統計データ等の収集・整理と普及」参照）	労働力需給の推計」は多くの政策策定に活用され、政策を下支えする有益なデータを提供したと言える。 ・目標を上回る成果を上げている。特に「労働力需給の推計」は高く評価できる。 ・読者アンケートでは良い水準を保っている。 ・自己評価の通り。 ・アンケート結果も好評で、目標を達していると評価する。 ・各種の労働政策に関する情報の収集を行っているが、特に顕著な成果を上げているとは言い難い。 ・収集した各種統計情報を迅速に社会に向けて提供しようとする努力は評価できる。 ・前年と同じ成果で、何か改善したとは思えないので。 （その他意見） ・全てのアンケート結果に言えるが、「有効でなかった」とした人の内容、要望等が大いに今後の参考となろう。 ・「市販されていない資料の収集と活用」に努めてほしい。 ・今後とも高い水準を維持して欲しい。
・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。	実績：○ ・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、平成１９年度有識者アンケートにおいて、実際に利用した回答者から、「主要統計の要点がすぐに一覧できる」、「業務に必要な統計などが分かりやすくまとめており役だった」などのコメントがあり、好評を得ている。アクセス件数は統計データベースへのアクセス数を含めて平成１７年度以降年間６０万件以上の水準を維持している。（業務実績３１～３２頁「（３）各種統計データ等の収集・整理と普及」参照）	
【評価の視点】（資料センター） ・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。	（資料センター） 実績：○ ・平成１９年度末の収集実績は、図書１４万９千冊、雑誌６１０種、紀要５６０種であり、日本有数の労働専門図書館である。 ・市販されていない報告書等の積極的な収集を図るため、研究機関に寄贈依頼を行ったところ、新たに約４０の機関から寄贈の回答を得た。 ・複写相殺制度を通じた複写受付による入金額（１，７９９件）が、複写依頼による支払額（１５２件）を大幅に上回ったが、これは、当館が有用な図書館資料を収集していることを示すものである。（業務実績３２～３３頁「（４）図書資料等の収集・整理」参照）	
・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。	実績：○ ・ホームページ、メールマガジン、ニュースレター等により、当館の特徴	

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">・長所を積極的に広報した結果、外部来館者・複写枚数は過去最高に達した。・平成15年度以降実施している不用雑誌等への対応については、買取・交換、関係機関等への配布等、有効利用が定着した。（業務実績32～33頁 「(4) 図書資料等の収集・整理」参照） | |
|---|--|

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣であって、労働政策研究事業と一体的に実施する必要性があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等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。	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等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。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。 このため、以下の通り業務を実施する。 （1）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。 － 招へいする研究員等は、前期間から半減し、中期目標期間中に延べ25人以下とする。	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等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。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。 このため、以下の通り業務を実施する。 （1）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。 － 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ5人以下とする。	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 年度計画に沿って、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者を海外から<u>1名</u>招へいした。招へい者の選考に当たっては、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実施。招へいした研究員は、滞在中に機構の研究活動に貢献する情報提供等を行うなど機構の研究に対し大きく寄与した。 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、招へい研究員は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11参照） ①招へい者数1人、論文提出1点、研究発表1件。（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項目に限定しているが、招へい者の研究テーマは「人口減少下における全員参加型社会の在り方」「多様な働き方における生活の質の向上に関する研究」に該当し、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。さらに、招へい者は日本滞在中に、機構が実施していた海外情報の収集に協力してオランダの最低賃金制度に関する情報を取り寄せ、解説を加えて提供した。 ④招へい者は「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。また招へい者は提出論文を活用した出版を本年9月に予定している。 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。19年度の招へい者は「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約し、帰国後の状況をかなりの頻度で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。 ・招へい研究員（1名） アリアン・ベルンハルド・カイザー（イギリス・ブラッフォード大学講師） 期 間：8月9日－12月19日

	(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。 ー 派遣する研究員等は、前期間から半減し、中期目標期間中に延べ40人以下とする。	(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。 ー 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ8人以下とする。 (3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、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推進に資する。 (4) 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。年度計画期間中に以下の英	テーマ：「日本とオランダの労働市場比較」 (2) 研究者等派遣 年度計画に基づいて、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的として、下記の7名（前年度実績4名）を派遣した。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。 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12参照) ・研究者等派遣（7名） ・EU財団主催の「異なる労使対話モデルのグローバリゼーションに対するインパクト」をテーマとしたセミナーに研究員1人を派遣（フランス）、論文を発表。 ・OECDの「成人技能調査」に関する専門家会合に厚生労働省の要請により研究員を延べ2人派遣（フランス）。 ・「国際進路指導学会」に研究員2人を派遣（イタリア）、両名とも論文を発表。 ・インドネシア政府の要請で「移民問題に関するセミナー」に講師として研究員1人を派遣（インドネシア）。 ・韓国の研究機関の要請で「労働市場の変化と新しい雇用戦略」をテーマとするセミナーに講師として研究員1人を派遣（韓国）。 (3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした下記のネットワークに参加するとともに、アジア地域15カ国の研究機関と共通テーマに基づく研究を実施することにより、各国研究機関の研究動向等に関する情報の収集と、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。また、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、行政関係者等を受け入れ、日本の状況を説明することを通じて、外国の研究者、行政機関とのネットワーク形成の基盤づくりに努めた。 ①OECD・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。 ②EU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。（ジュネーブ、11月29、30日） ③ILO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(2006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。 ④海外の研究機関、行政機関等とのネットワーク形成の一環として、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、行政関係者等を29件受け入れた（前年度21件）。主な来訪者はEU雇用担当委員（大臣）、ブルガリア労相、マレーシア労働次官、中国総工会副主席、欧米各国の研究者などである。さらに、海外の研究機関、企業等からEメール、電話等による日本の労働政策、労働事情等に関する資料要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりとして積極的に対応した。(資料13参照) (4) 英文情報整備 英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、国際研究会議、ホームページ等を活用して、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前年度並みの68万件を超え広く活用された。（前年度74万件） ①労働政策研究報告書の「要約」28点（前年度実績25点）の英訳を作成、ホームページで提供した。
--	--	---	---

		文等情報を作成する。 ①研究成果の英訳資料 ②日本の労働法の英訳版 ③英文「日本の労働問題と分析」 ④英文労働統計 ⑤英文雑誌Japan Labor Review(季刊)	②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（「労働関係調整法」「雇用保険法」「承継法」「職業安定法」「派遣法」）を作成し、これまでに作成したものと併せて印刷物、ホームページで提供した。 ③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。２０年度に印刷物とする予定。 ④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。 ⑤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２，９００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８２．７％（前年度８２．４％）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ている。
評価の視点	自己評価：A		評価：B
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、労働政策研究の推進に一定の貢献がなされた。 また、海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構訪問を前年度（２１件）を上回る２９件受け入れるとともに、海外の研究機関等からの資料請求、問い合わせ等に積極的に応じた。		（委員会としての評定理由） 研究者等の招へい・派遣については、それぞれ「１名」、「７名」と、それぞれ厳選した上で行っており、中期計画どおり適切に実施している。 招へいした研究員がプロジェクト研究の活動に貢献したり、派遣研究員等がプロジェクト研究に関連する海外の研究成果を収集したりするなど、研究者等の招へい・派遣が労働政策研究に資するものになったことは評価できる。
【数値目標】（招へい） ・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ５人以下とする。 【評価の視点】 ・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。	（招へい） ・厳選して海外の研究機関から招へいした<u>１名</u>の研究員の研究テーマは、機構のプロジェクト研究と密接に関連したもので、招へい研究員は機構研究員の協力を得て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た。この成果は機構の将来のプロジェクト研究の基礎資料となりうる高い水準にあると評価でき、政策研究の推進に資するという招へいの所期の目的は達成したといえる。（業務実績３６頁 「（１）研究者等招へい」参照）		（各委員の評定理由） ・計画にそって実行していると判断する。 ・航空運賃等コスト高のなか、この制度を維持するのは大変であるが、厳選して成果を上げているところ、また、外部公開によって成果のスピルオーバーに工夫されているところは高く評価される。 ・EU財団主催セミナーに研究員を派遣し論文を発表させる等、研究者の有意義な派遣を行った。OECD・LEEDのパートナーシップ・クラブに参加するなど海外研究機関等と積極的にネットワークを形成した。英文情報のホームページアクセス研究は高い数字であり、Japan Labor Review の評価も高い。海外研究機関から招へいした研究員の日蘭労働事情比較は、プロジェクト研究にも役立ち、効果的な招へいであると評価する。 ・当初計画の水準を超えるものではない。 ・数値目標は達している。 ・海外研修に７名派遣している。一定の成果を上げているが、当然７名はその目標を達成するために海外研修に出たわけであり、計画通りの成果を上げることは当然である。 ・特記事項なし。 ・自己評定通りです。
【数値目標】（派遣） ・派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ８人以下とする。 【評価の視点】 ・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。	（派遣） ・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、プロジェクト研究等との関連において厳選した派遣目的により実施した。<u>７名</u>の派遣研究員等はいずれも調査研究、学会発表などの派遣目的を計画通り達成している。この結果、派遣を通じて労働政策研究の推進に資するという所期の目標を達成したといえる。（業務実績３７頁 「（２）研究者等派遣」参照）		（その他意見） ・招へいについては、人選等難しさが伴う。単純な繰り返しに陥ることがないように時宜を得たやり方を工夫してください。 ・海外招へい研究員１名は少なすぎないか。もっと積極的に取り組むことも必要。 ・招へい、派遣者がもたらした成果のさらなる厳しい検証が必要と考える。人数もさらに吟味する必要があるか。
【評価の視点】（招へい・派遣） ・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。	（招へい・派遣） 実績：○ ・研究者等の招へい・派遣は、評価委員会の指摘を踏まえ、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、平成１９年度の招へい者は１人に絞った。招へい研究員は政策研究に資するプロジェクト研究の研究活動に貢献するとともに、当機構の要請に応じ、最		

	低賃金制度に関する欧州先進国の最新情報を提供・解説するなどの貢献をした。また、研究者派遣も、プロジェクト研究等の研究活動の成果を海外で論文などで披瀝するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。この結果、研究員等の招へい・派遣は労働政策研究に反映されるものであったと評価できる。（業務実績 3 6 ～ 3 7 頁 「（1）研究者等招へい、（2）研究者等派遣」参照）
・研究者等の招へい・派遣により、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。	実績：○ ・招へい者は帰国後、研究成果をベースした出版計画を連絡してきており、かつ今後の当機構の研究活動に対するも協力をしている。また派遣された研究者等はいずれも各国の研究機関との連携を協議し、継続的な連絡を続けている。 ・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。 ・また、海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構訪問を 2 9 件（前年度 2 1 件）受け入れるとともに、海外の研究機関等からの資料請求、問い合わせ等に積極的に応じた。 ・英文情報については年度計画に基づき 5 件を整備し、国際研究会議、英文雑誌、ホームページ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 6 8 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。（業務実績 3 6 ～ 3 8 頁 「3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣」参照）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。 （1）労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。 （2）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、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。 （1）労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。 イ ニュースレター及びメールマガジン 労働政策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及び労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。 － ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。 － 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80%以上となるようにする。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。 （1）労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。 イ ニュースレター及びメールマガジン 労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。 － 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報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。 － 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80%以上となるようにする。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 （1）労働政策研究等の成果の普及 イ ニュースレター及びメールマガジン 機構の研究やリサーチ活動等に基づいた労働政策課題の発見に努め、それが「何故」起こっているのかを的確に解説したニュースレター『ビジネス・レーバー・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メールマガジン「メールマガジン労働情報」を発行した。 （イ）発行実績 ○『ビジネス・レーバー・トレンド』 発行状況：年度中12回 調査・研究成果と連携した特集テーマを設定し、研究成果に基づくわかりやすい解説論文に加え、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を一体として、以下の特集を企画し、提供した。 5月号「高齢者の雇用開発と就業実態――改正高齢者雇用安定法施行から1年」 （4月25日発行） 6月号「正社員登用・転換制度――再挑戦をサポートする企業」 （5月25日発行） 7月号「長時間労働とワークスタイル――その実態と生活・心身への影響」 （6月25日発行） 8月号「企業における外国人留学生の活用――就職支援と環境整備のあり方」 （7月25日発行） 9月号「若年層の就労問題――正社員の定着、ニート・フリーターの就職支援」 （8月25日発行） 10月号「工場閉鎖と跡地の利用――地域コミュニティをどう再構築するか」 （9月25日発行） 11月号「労働政策の課題は何か――基軸をどこにおくべきか」 （10月25日発行） 12月号「求人・求職活動の実態と支援――マッチングを高めるために必要なこと」 （11月25日発行） 1月号「労使コミュニケーションのいま――課題と展望」 （12月25日発行） 2月号「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス――現状と新たな展開」 （1月25日発行） 3月号「キャリアの再構築を支援する――ミッド・キャリア層を中心に」 （2月25日発行） 4月号「若年の自立支援――フリーター・ニート対策のこれから」 （3月25日発行） ○「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：<u>96回</u>（前年度実績：96回発行）：No. 327～No. 422 ・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, 493件（1回平均15. 5件）にのぼっている（前年度1, 580件、1回平均16件）。 ・年度末における読者数は<u>25, 234人</u>（前年度実績：24, 431人）で、<u>年度計画（24, 500人以上）</u>を上回った。

ロ ホームページ、データベース等
労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。
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研究成果等については、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及び総合的職業情報データベースとする。

ロ ホームページ、データベース等
労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、国民各層に対して幅広くかつ迅速に提供する。
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19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及び職業情報データベ

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95.7%（前年度96.1%）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18年度	
1 非常に役に立っている	46%・212件	(43%・252件)	
2 役に立っている	52%・241件	(54%・321件)	
3 あまり役に立っていない	2%・11件	(3%・15件)	
4 役に立っていない	0%・1件	(0%・2件)	
・無回答	0%・0件	(0%・0件)	
		465件	(590件)

有識者アンケート		（ ）内は平成18年度	
1 有益である	95.7%・243件	(96.1%・219件)	
2 有益でない	3.1%・8件	(3.5%・8件)	
・無回答	1.2%・3件	(0.4%・1件)	
		254件	(228件)

（主な改善点等）
平成18年度の読者アンケート（平成19年1月22日～3月1日）等における指摘も踏まえながら、19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。
・メールマガジンで取り上げた記事の一部については、関連するJILPTサイトのページにリンクを貼り、読者により詳しい情報を提供した。
・労働図書館の「図書館だより」へのリンクを1カ月に1回掲載し、図書館で受け入れた労働関係の主な新刊図書を紹介した。
・「お知らせ」欄にはイベントや刊行物、労働図書館などJILPT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JILPT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。
・聴覚障害者用の音声読み上げソフトに対応できるよう、一部の表記を改善した。

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。またホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い（利用目的、管理等）などについてのサイトポリシーを定めて適切に実施している。
○利用実績
①平成19年度のホームページ、データベースのアクセス件数：
34,093,031件（前年度実績：26,964,529件）。
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。また、主な改善点として次の3点があげられる。
・特集ページに「パートタイム労働」と「高齢者雇用」を追加した。
・「ご意見募集コーナー」を設置し、利用者の声を常時把握、その対応に努めた。
・トップページにバナー広告を新設し、『プロジェクト研究シリーズ』をはじめとする研究成果の刊行や労働政策フォーラム開催案内等を掲載し、事業成果の周知・案内に努めた。
③研究成果の提供、普及
・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数
1,681,442件（前年度実績1,488,232件）

スとする。

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。
ー 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。
ー 研究専門雑誌は、毎月１回発行する。

・キャリアマトリックスに対するアクセス件数
１８，４９２，６３１件（前年度実績：１１，１５９，９０３件）

○活用状況

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９４．５％に上り、前年度（９５．７％）に続き極めて高い水準を維持している。自由記述欄には「信頼できる情報やデータを素早く閲覧・入手できるから」「この分野の研究においては労働情報のポータルサイトの的な位置付けにあると思う」「労働関係でこれだけデータがそろっているところは他にない」「情報がわかりやすく整理されており、調査報告書などが入手できる」「労働関係の文献、資料等の情報を入手するのに便利」「得たい情報が簡単に検索できるから」「定期的にきちんと更新されている」などの評価が寄せられた。

有識者アンケート		（ ）内は平成１８年度	
１ 有益である	９４．５％・３９６件	（	９５．７％・３３７件）
２ 有益でない	１．７％・ ７件	（	２．６％・ ９件）
・ 無回答	３．８％・ １６件	（	１．７％・ ６件）
		４１９件（	３５２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「歴史は二度繰り返す？」
- ６月号「貧困と労働」
- ７月号「近年の福利厚生の変化」
- ８月号「労働と倫理」
- ９月号「雇用と自営のあいだ」
- １０月号「採用の変化」
- １１月号「デ・アローグ：労働判例この１年」＆「投稿論文特集2007Ⅱ」
- １２月号「時代を背負う労働者」
- １月号「組織再編（M&A）と雇用・人事管理・労使関係」
- 2/3月号「学界展望：労働法理論の現在」
- 特別号「2007年労働政策研究会議報告 雇用システムの変化と労働法の再編」
- ４月号「『通説』を検証する」

○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９２．８％と、前年度（９４．３％）に引き続き高い評価を得た。「雇用、労働分野の研究雑誌として、日本ではNo. １だと思う」「日本で唯一の労働専門の研究雑誌であり、この分野の研究に大きく貢献している」「実証的・政策的な分析を提供する雑誌として、唯一の労働経済雑誌」「投稿論文の水準が高い」「研究者、院生にとっての研究成果発表の場として貴重な役割を果たしている」などの意見が寄せられた。一方、「労働政策や労働関係への視点がかかなり広いウィングで論ぜられている」「労働政策分野の動向や学会等の研究動向がわかる」「労働政策の検討に参考になる」「実務的に有益な論文が多い」など実務面にも役立っていると評価された。一方、「有益でない」との回答理由の多くは「内容が難しい」「学問的すぎて実務的でない」などの研究専門雑誌としては対応が難しいものであった。

有識者アンケート		() 内は平成18年度	
1 有益である	92.8%・349件	(94.3%・328件)	
2 有益でない	4.8%・18件	(4.3%・15件)	
・無回答	2.4%・5件	(1.4%・5件)	
		376件	(348件)

②読者のうち労働問題専門家・実務家と定期購読者に対してアンケート（調査期間：2月18日～3月3日、回答数：61件）を実施し、回答者の約8割から特集テーマの設定が評価出来る」との回答を得たほか、約7割から「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」とする評価を得た。特集内容については「貧困と労働」（6月号）「雇用と自営のあいだ」（9月号）がタイムリーなテーマとして、「歴史は二度繰り返す？」（5月号）は論文にコメントをつけるという試みが斬新だとして好評だった。

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18年4月から19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19年度労働関係図書優秀賞・論文優秀賞」受賞作を決定した。結果は、ホームページのほか、9月17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】

○第30回労働関係図書優秀賞

平野光俊著『日本型人事管理－進化型の発生プロセスと機能性』（中央経済社 2006年）

○第8回労働関係論文優秀賞

- ・上原克仁「大手企業における昇進・昇格と異動の実証分析」
『日本労働研究雑誌』2007年4月号（No.561）
- ・坂井岳夫「職務発明をめぐる利益調整における法の役割
――アメリカ法の考察とプロセス審査への示唆」
『日本労働研究雑誌』2007年4月号（No.561）
- ・田中真樹「鉄鋼生産職場における一般作業者の管理能力
――管理的業務の遂行状況と管理能力の特徴」
『日本労働研究雑誌』2007年2/3月号（No.559）

ホ マスコミへの協力

- ①マスコミ取材への対応 107件（報告書・研究成果等の引用、紹介34件、
研究員名の掲載37件、資料・コメントの提供27件等）
- ②新聞発表による研究成果の提供 11件（前年度実績4件）

- ・ 3月18日 子育て後の女性の再就職に関する調査研究結果
- ・ 3月11日 企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査結果
- ・ 2月22日 平成19年度労働力需給の推計－労働力需給モデルによる将来推計の結果
- ・ 2月 5日 ものづくり産業における人材確保と育成に関する調査結果
- ・ 12月25日 職場におけるコミュニケーションの状況と苦情・不満の解決に関する調査
- ・ 11月19日 60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査（57～59歳の正社員アンケート）結果
- ・ 10月29日 子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識
- ・ 8月 9日 雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書（厚生労働省との連名）
- ・ 7月17日 経営環境変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査結果
- ・ 7月 2日 ミッド・キャリア層のための再就職支援：コンピュータによるガイダンス・システム「キャリア・インサートMC」の開発
- ・ 4月 2日 高齢者の継続雇用の実態に関する調査（企業アンケート）結果

評価の視点	自己評価：A	評価：A	
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・ニュースレター、メールマガジン及び日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。いずれの読者アンケートも「有益である」との回答が9割以上の高率となり、年度計画（80%以上）を大きく上回る高い評価を得た。 ・メールマガジンの読者数は、<u>25,234人</u>と、年度計画（24,500人）を上回り、メールマガジンのポータルサイトのランキングで見れば、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7位にあたる規模である。 ・ホームページにおいては、キャリアマトリックスへのアクセス件数が18,492,631件となり、前年度実績と同様の高水準を維持した。また、調査研究成果に関するページへのアクセス件数は前年度実績を上回り過去最高の1,681,442件となった。	(委員会としての評定理由) ニュースレター・メールマガジン・研究専門雑誌をそれぞれ中期計画どおりに発行されている。 また、ニュースレター・メールマガジンの読者アンケートにおける「有益であったと答えた者の割合」については、いずれも「90%以上」となり、「80%以上」とする中期計画を上回った。 メールマガジンの読者数についても、中期計画の「24,500人」を上回る「25,234人」に上った。 以上のことから、機構の労働政策研究等の成果の普及等について、中期計画を上回る実績を上げていると評価できる。	
【評価の視点】（研究成果の普及） ・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。	(研究成果の普及) 実績：○ ・研究の成果については、報告書としてとりまとめるとともに、適宜、最も適切な媒体により情報提供に努めた。また新聞発表(11件、前年度実績4件)を適宜行い、迅速な情報提供に務めた。ホームページにおいては、キャリアマトリックスへのアクセス件数が18,492,631件となり、前年度実績(9月(公開開始)～3月)11,159,903件)と同様の高水準を維持した。また調査研究成果に関するページへのアクセス件数は前年度実績(1,488,232件)を上回り過去最高の1,681,442件となった。(業務実績42～43頁 「ロ ホームページ、データベース等」参照)	(各委員の評定理由) ・計画を上回る実績を上げている。 ・一方向的に成果を普及するにあたっては、目標以上の成果を上げていると評価できる。 ・ビジネス・レーバー・トレンドは毎月タイムリーな特集を組み、読者に有効な情報提供を行っている。日本労働研究雑誌は拡張高く良質な論文を多数掲載し、我が国の学術研究に大きく貢献している。新聞発表による研究成果の提供が11件にのぼり、またマスコミ取材への対応は107件をマークした。ホームページアクセス件数が前年度13%増の168万件となった。 ・ニュースレター、メールマガジン、研究雑誌等の普及活動、実績は極めて優れている。内容が高く評価されていることを考慮し、Sが相当。 ・メールマガジンの発行状況やアンケート結果は良好である。 ・特段のコメントなし。広報努力を評価。	
【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン） ・ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。 ・メールマガジンを週2回発行する。 【評価の視点】 ・ニュースレター、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。	(ニュースレター、メールマガジン) ・ニュースレターについては、所期の目標通り毎月1回・年度中12回、定期的に発行した。(業務実績40～41頁 「(イ)発行実績」参照) ・メールマガジンについては、計画どおり毎週水曜日と金曜日の<u>週2回</u>発行した。(業務実績40～41頁 「(イ)発行実績」参照)	・この項目の取組は大いに評価できる（努力の跡が見える）。特にニュースレター、ホームページの普及に関しては高く評価したい。 ・ニュースレター、マガジンは、いずれも前年に比して同並もしくはマイナスが多い。前年とほとんど変わらず。 ・成果の普及の水準は高いと評価できる。 ・自己評定通りです。	
【数値目標】（ニュースレター、メールマガジン） ・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80%以上となるようにする。 【評価の視点】 ・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の評価は所期の目標を達成しているか。	(ニュースレター、メールマガジン) ・ニュースレターについては、喫緊の政策課題をテーマとするタイムリーな特集企画に努めた結果、読者アンケート（回答数180人）、有識者アンケート（286件）とも、回答者数が前年を上回るなか、「有益である」との回答が9割以上の高率となり、両調査とも<u>年度計画（80%以上）</u>を大きく上回る高い評価を得た。 ・メールマガジンについては、読者アンケートでは、<u>年度計画（80%以上）</u>を大きく上回る<u>98%</u>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」46%、「役に立っている」52%）。(業務実績41～42頁 「(ロ)一般等での活用」参照)	(その他意見) ・研究成果などをキーワードなどから検索するときなどについては、目的の文書を見つけるのに苦労することがあり、よりいっそうの利用者の便利を拡大することで、利用の拡大の余地は大にあるのではないか。 ・今後は国内の他の研究機関との比較や海外のJILPTと同種の研究機関と比較した評価もするべきである。	

【評価の視点】（ニュースレター、メールマガジン） ・ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層のニーズに合致しているか。	（ニュースレター、メールマガジン） 実績：○ ・ニュースレターについては、読者アンケート等において、「時宜を得たテーマ設定」「タイムリーな企画」といった企画の先見性に対する評価だけでなく、今年度は「業務に役立つ」といった実務面での有益性を指摘する意見が数多く寄せられるなど、読者の幅広いニーズに応えることができた。 ・メールマガジンについては、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おり、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1,493件の情報提供を行うとともに、読者アンケートでも「最新の労働関係の情報が広範囲にコンパクトにまとめられている。時間が無いなかでの情報収集には最適のツール」などのコメントが寄せられた。（業務実績40～42頁 「(イ) 発行実績、(ロ) 一般等での活用」参照）
・ニュースレター、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。	実績：○ ・ニュースレターに関しては、特集での論文や事例報告をきっかけとした、研究員・調査員に対する執筆、取材や講演などの依頼などが昨年より大幅に増えた。 ・メールマガジンについても、発行の都度、研究報告書やキャリアマトリックスの内容を紹介するなど、研究成果の普及に努めたほか、関連するJILPTサイトのページにリンクを貼り、読者により詳しい情報を提供するとともに、聴覚障害者用の音声読み上げソフトに対応できるよう、一部の表記を改善した。（業務実績41～42頁 「(ロ) 一般等での活用」参照）
【数値目標】（メールマガジン） ・メールマガジンの読者数は19年度末時点で24,500人以上とする。 【評価の視点】 ・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。	（メールマガジン） ・メールマガジンの読者数は、<u>25,234人</u>と、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、前年度より803名の読者を増やした。メールマガジンのポータルサイト（29,119誌発行）のランキングでみれば、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7位にあたる 規模である。（業務実績40～41頁 「(イ) 発行実績」参照）
【評価の視点】（ホームページ） ・研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。	（ホームページ） 実績：○ ・研究成果は取りまとめ次第全文をホームページからPDFファイルでダウンロードできるようにしているほか、「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」の拡充、トップページのバナー広告欄を活用した案内等の取組みにより、ホームページに公表した研究成果に対するアクセス件数は前年度より

	も約１３％増の約１６８万件となった（前年度約１４９万件）。（業務実績４２～４４頁 「ロ ホームページ、データベース等」参照）
・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。	実績：○ ・ホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い（利用目的、管理等）などについてのサイトポリシーを定めるとともに、ホームページ上にサイトポリシー（「当サイトのご利用に当たって」）を公表するなど、適切に実施している。（業務実績４２～４４頁 「ロ ホームページ、データベース等」参照）
・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。	実績：○ ・有識者アンケート（郵送調査）では、データベース等の各種コンテンツを提供するホームページを「有益」とする回答は９４．５％に上り、前年度（９５．７％）に引き続き高水準を維持している。（業務実績４２～４４頁 「ロ ホームページ、データベース等」参照）
・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。	実績：○ ・ホームページの主な改善点として、①特集ページに「パートタイム労働」と「高齢者雇用」を追加、②「ご意見募集コーナー」の設置し利用者の声を把握・その対応、③トップページへのバナー広告欄を新設し『プロジェクト研究シリーズ』刊行や労働政策フォーラム開催案内を掲載、事業成果の積極的な広報・普及に努めた。（業務実績４２～４４頁 「ロ ホームページ、データベース等」参照）
【数値目標】（日本労働研究雑誌） ・研究専門雑誌は、毎月１回発行する。 【評価の視点】 ・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。	（日本労働研究雑誌） ・日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。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９２．８％と、前年度に引き続き高い水準を維持している。自由記述欄では、「労働政策や労働関係への視点がかかなり広いウィングで論ぜられている」「労働政策分野の動向や学会等の研究動向がわかる」「労働政策の検討に参考になる」などの意見も寄せられ労働政策立案、実務面での有益性も評価された。（業務実績４３～４４頁 「ハ 研究専門雑誌」参照）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績																																
4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。 （3）労働政策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、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策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。 （2）政策論議の場の提供 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 ー労働政策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80%以上とする。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。 （2）政策論議の場の提供 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 ー労働政策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80%以上とする。	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 （2）政策論議の場の提供 イ 労働政策フォーラムの開催 ○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<u>年度計画（6回）</u>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就業支援やキャリア教育、外国人労働者問題などについて、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んだ。また、第Ⅰ期中期目標期間におけるプロジェクト研究を中心とした調査研究成果を提供するため、分科会形式の大規模なフォーラムを開催し、広く一般国民への普及・宣伝に努めた。 ○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1,515人、平均216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>91.0%</u>（前年度実績：90.5%）と<u>年度計画（80%以上）</u>を大きく上回った〔アンケート回収率：平均53.4%（前年度55.0%）〕。（資料16参照） ○評価委員会の指摘も踏まえ、第1回フォーラム参加者のうち、大学等の就職支援担当者および企業の採用担当者（122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、60名（回収率49%）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17参照） ○参加者や関係者の要望に応え、第5回フォーラムを日曜日に開催し多数の参加を得た。 ○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。 <table><tr><td colspan="3">参加者アンケート／第1回～7回合計</td><td>（ ）内は平成18年度</td></tr><tr><td>1 大変有益である</td><td>35.4%・268件</td><td colspan="2">(36.6%・282件)</td></tr><tr><td>2 有益である</td><td>55.6%・421件</td><td colspan="2">(53.9%・415件)</td></tr><tr><td>3 どちらともいえない</td><td>7.0%・53件</td><td colspan="2">(6.4%・49件)</td></tr><tr><td>4 有益でない</td><td>1.7%・13件</td><td colspan="2">(2.5%・19件)</td></tr><tr><td>5 全く有益でない</td><td>0.3%・2件</td><td colspan="2">(0.6%・5件)</td></tr><tr><td>・ 無回答</td><td>26件</td><td colspan="2">(0件)</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>783件</td><td>(770件)</td></tr></table> 第1回 ・テーマ：企業における外国人留学生の活用 ・開催日：6月27日 ・参加人数：164名 ・満足度：98.8% ・具体的理由：「企業、大学、行政、研究者と多角的な視点で話があり大変有意義な会議	参加者アンケート／第1回～7回合計			（ ）内は平成18年度	1 大変有益である	35.4%・268件	(36.6%・282件)		2 有益である	55.6%・421件	(53.9%・415件)		3 どちらともいえない	7.0%・53件	(6.4%・49件)		4 有益でない	1.7%・13件	(2.5%・19件)		5 全く有益でない	0.3%・2件	(0.6%・5件)		・ 無回答	26件	(0件)				783件	(770件)
参加者アンケート／第1回～7回合計			（ ）内は平成18年度																																
1 大変有益である	35.4%・268件	(36.6%・282件)																																	
2 有益である	55.6%・421件	(53.9%・415件)																																	
3 どちらともいえない	7.0%・53件	(6.4%・49件)																																	
4 有益でない	1.7%・13件	(2.5%・19件)																																	
5 全く有益でない	0.3%・2件	(0.6%・5件)																																	
・ 無回答	26件	(0件)																																	
		783件	(770件)																																

だった。」「留学生の採用活動の際の取り組むべき姿勢・スタンスがよく理解できた。」
「JILPT の調査結果がまとまったら是非知らせて頂きたい。学内留学生に企業の声として周知したい。」「東北大の取組事例を参考に本学の支援をより良いものにしていきたい。」

第2回

- ・会議名：JILPT研究フォーラム2007「労働市場の構造変化と多様な働き方への対応」
- ・開催日：9月7日
- ・参加人数：324名
- ・満足度：87.3%
- ・具体的理由：「研究テーマの内容を一般に報告する機会を持つことは有益」「JILPT のフォーラムはいつも新しい情報が得られるので有意義」「研究成果を本で読んだが実際に話を聞けてよかった」「企業で人事に携わっており今回のフォーラムで外部労働市場の現状や課題等の知見が得られ有意義だった」「研究報告のみでなく実務に生かす視点があれば尚よい」

第3回

- ・テーマ：キャリアの再構築を支援する－ミッド・キャリア層を中心に－
- ・開催日：12月20日
- ・参加人数：176名
- ・満足度：81.5%
- ・具体的理由：「若者とミッド・キャリア層に対するキャリアガイダンスの相違点がよく理解できた」「ミッドキャリア層の支援について、不特定多数に対する公的支援の場合と、社内支援の視点からも事例を交えて説明いただき参考になった」「企業の人材に対する考え方の変化と、キャリア研修・個別面談の重要性を再確認することができた」「若干、テーマが広すぎて話が拡散した感じがあった」

第4回

- ・テーマ：「外国人労働者の雇用ルールと企業における活用のあり方」
- ・開催日：1月25日
- ・参加人数：262名
- ・満足度：76.5%
- ・具体的理由：「実際に外国人を雇用している企業の事例が参考になった」「雇用対策法の意図について十分理解できた」「外国人労働力といってもホワイトカラーとブルーカラー、正規と非正規の場合で大きく異なるのでもっと焦点を当てると尚よかった」「外国人研修生・実習生について全く触れられていなかったのが残念だった」

第5回

- ・テーマ：若年自立支援、この3年を問う
- ・開催日：2月3日
- ・参加人数：321名
- ・満足度：96.3%
- ・具体的理由：「3年間を振り返り『今後』を考えるキッカケとなった。就職困難者についての理想と現実を考えさせられた」「豊富なデータや、研究者・マスコミ・ジョブカフェ・自立支援と多彩な顔ぶれの方から生の声を聞けて参考になった」「教育機関への要望など教育問題に関する話がもう少し聞きたかった」

第6回

- ・テーマ：雇用差別法の新展開－アメリカ・ドイツ・フランス3カ国の動向
- ・開催日：2月20日
- ・参加人数：115名
- ・満足度：98.2%
- ・具体的理由：「中身が濃くよかった。講師の進め方が明快。発表者が第一線の脂がのっている研究者だったので説明は趣があった。」「雇用における差別法の各国の状況を知る機会として有意義であった。間接差別に対する理解が深まるきっかけとなった」「3カ国同時に話を聞ける機会は個人では持ちにくいと、とても興味深かった。」

第7回

			・テーマ：若者と向き合うキャリアガイダンスP a r t 4 ーカード式職業情報ツールを活用したキャリアガイダンスの新展開 ・開催日：3月14日 ・参加人数：153名 ・満足度：99.1% ・具体的理由：「OHBYカードは簡便でハローワークの窓口ですぐにでも使えると思った」「消去法から考える職業選択の手法は新しい。決まった職業を選択できない若者に対してOHBYカードは有効だと思う。」「OHBYカードは試作段階から利用して慣れてしまっている所以我流になりがちだが、改めて色々な方の意見や感想を聞きながら、別の視点で活用できると思った」
評価の視点	自己評価：A	評価：A	
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・労働政策フォーラムの参加者に対するアンケートでは、「有益である」と答えた割合は、<u>91.0%</u>と<u>年度計画（80%以上）</u>を大きく上回る高い評価を得た。 また、参加者数についても、前年度（平均200人／回）を上回る成果（平均216人／回）となった。	（委員会としての評定理由） 労働政策フォーラムについて、中期計画の「6回」を上回る頻度（7回）で開催しており、その参加者アンケートにおける「有益であったと答えた者の割合」も中期計画の「80%以上」を上回る「91.0%」となっており、労働政策フォーラムを通して、政策論議の場の提供が着実になされていると評価できる。	
【数値目標】 ・労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 【評価の視点】 ・労働政策フォーラム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。	・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の開催に積極的に取り組んだ結果、開催回数は所期の計画数（6回）を上回る7回となった。（業務実績48～50頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）	（各委員の評定理由） ・計画を着実に実行している。 ・こういった取組が極めて有益であることはまちがいなく、そのための努力は高く評価される。 ・ニーズの高いテーマを選び、質の高い講師を迎え、評価の高いフォーラムを実施している。参加者が平均216人にのぼり、フォーラムへの肯定的評価が伺われる。「有益」「大変有益」との評価が91.0%に達している。他省庁からも参加者がいるなど意見交換の場としての機能を果たしている。 ・自己評価の通り。 ・優れた成果を上げている。 ・当初計画の水準を超えるものではない。 ・数値目標をクリアし、着実に普及に努めていると判断する。 ・特に目立った成果はなし。通常の遂行目標を計画通り遂行しているだけ。 ・特記事項なし。 ・自己評定通りです。	
【数値目標】 ・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80%以上とする。 【評価の視点】 ・労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。	・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、<u>91.0%</u>（前年度実績：90.5%）と<u>年度計画（80%以上）</u>を大きく上回る高い評価を得た。 ・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1回フォーラム参加者のうち、大学等の就職支援担当者および企業の採用担当者（計122名）に対するフォローアップアンケート調査を開催6ヵ月後に実施したところ、60名（回収率49%）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。（業務実績48～50頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）	（その他意見） ・特にどのような省庁から人材が来ているのか、それがまたどの程度の意思決定権限をもっているのかは重要であり、文字通りの労働にかかわる政策フォーラムとなることを期待したい。むしろ、JILPTという省庁本体よりは中立的なスタンスの組織が中心となって、本来の意味での「政策フォーラム」を形成することが、独自の研究を蓄積することと同等か、あるいはそれ以上に重要なのではないだろうか。また、省庁間で重複する研究成果を統合・共有化してより効率的効果的に政策に生かせるのではないだろうか。	
【評価の視点】 ・労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。	実績：○ ・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1515人・平均216人／回、前年度延べ1400人・平均200人／回）。 ・喫緊の政策課題である若年者の就業支援やキャリア教育、外国人労働者問題などについて、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に努めた。 ・参加者や関係者の要望に応え、休日開催も実施したほか、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。（業務実績48～50頁「イ労働政策フォーラムの開催」参照）	
--	--	--

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績																												
	6 その他の事業 労働政策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。	6 その他の事業 労働政策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東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。	6 その他の事業 イ 労働教育講座事業の実施 政策研究及び行政職員等に対する研修を通じて得られたノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、行政職員研修以外の企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。 平成19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、東京労働大学講座の総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、受講者へのサービスの向上を図った。 ○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20年2月1日 ○第56回東京労働大学講座総合講座 ・開講期間：平成19年4月12日～8月3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：388名（前年度408名） ・受講者総数は、機構発足以来最高を記録した前年度より若干減ったものの、引き続き多くの受講者を得ている。 ・受講者満足度は86.2%（196名中169名）と、前年度（84.5%）を上回り、9割近い受講者より有益であるという高い評価を得た。 ・運営委員会での意見及び受講者アンケートの分析等を通じて、次年度の第57回総合講座の企画にあたっては、現在、重要な問題となっている「メンタルヘルス」「労使関係」に関する内容を取り入れて、講座内容を充実させた。 <table><tr><td colspan="2">受講者アンケート</td><td colspan="2">（ ）内は平成18年度</td></tr><tr><td>1 大変有益である</td><td>32.2%・</td><td>63件</td><td>（36.0%・</td></tr><tr><td>2 有益である</td><td>54.0%・</td><td>106件</td><td>（48.5%・</td></tr><tr><td>3 どちらともいえない</td><td>9.7%・</td><td>19件</td><td>（10.9%・</td></tr><tr><td>4 有益でない</td><td>3.6%・</td><td>7件</td><td>（4.1%・</td></tr><tr><td>5 全く有益でない</td><td>0.5%・</td><td>1件</td><td>（0.5%・</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>196件</td><td>（192件）</td></tr></table> ・講座が一定期間後に及ぼす効果を測定するため、講義終了から半年が経過した時点で受講者へのフォローアップアンケート調査を実施し、177名（前年度38名）から回答を得た。受講者に対して、受講後に講義内容・レジュメ等をどのように活用しているかを聞いたところ、「人的資源管理・能力開発部門」、「労働経済・労使関係部門」では、「基礎知識として役立てている」「自己啓発として有意義だった」という意見が多く、「労働法部門」では、「業務に活用している」「基礎知識として役立っている」という意見が多く寄せられた。 また、講義で得た知見の具体的な活用事例について聞いたところ、「人事・給与制度再構築に際して活用している」「パート職員の労働条件規程作成の際に参考にした」「職場、顧客からの問い合わせに、迅速に対応できるようになり、役立っている」「新入社	受講者アンケート		（ ）内は平成18年度		1 大変有益である	32.2%・	63件	（36.0%・	2 有益である	54.0%・	106件	（48.5%・	3 どちらともいえない	9.7%・	19件	（10.9%・	4 有益でない	3.6%・	7件	（4.1%・	5 全く有益でない	0.5%・	1件	（0.5%・			196件	（192件）
受講者アンケート		（ ）内は平成18年度																													
1 大変有益である	32.2%・	63件	（36.0%・																												
2 有益である	54.0%・	106件	（48.5%・																												
3 どちらともいえない	9.7%・	19件	（10.9%・																												
4 有益でない	3.6%・	7件	（4.1%・																												
5 全く有益でない	0.5%・	1件	（0.5%・																												
		196件	（192件）																												

			員向け勉強会の講義内容、資料の作成の参考とした」「集団的労使関係については、知る機会が減っているので知識として知り得たのは有意義」といった意見が寄せられ、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５６回東京労働大学講座専門講座 ・開講期間：１０月３日～１２月１２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：１００名（前年度９５名） ・昨年度に引き続き、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：９４．８％〔３９名中３７名〕（前年度９６．０％） <table> <tr> <th colspan="2">受講者アンケート</th><th colspan="2">（ ）内は平成１８年度</th></tr> <tr> <td>１ 大変有益である</td><td>４１．０％・１６件</td><td>（４８．０％・１２件）</td><td></td></tr> <tr> <td>２ 有益である</td><td>５３．８％・２１件</td><td>（４８．０％・１２件）</td><td></td></tr> <tr> <td>３ どちらともいえない</td><td>２．６％・１件</td><td>（４．０％・１件）</td><td></td></tr> <tr> <td>４ 有益でない</td><td>２．６％・１件</td><td>（０％・０件）</td><td></td></tr> <tr> <td>５ 全く有益でない</td><td>０％・０件</td><td>（０％・０件）</td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td><td>３９件</td><td>（２５件）</td></tr> </table> ・受講者満足度は９４．８％と、前年度より若干低下したものの、多くの受講者より高い評価を得ている。具体的には、「労働法コース」では、「法的な基礎知識を体系だてて説明して頂いたことによって枝葉の部分の位置付が理解できるようになった」「法律の中身だけでなく、判例についての紹介もあり、大変参考になった」等の理由により、アンケート回答者１９名中１８名より「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、「実務と研究の違いが興味深く、また、タイムリーな話題に関する最新の研究結果にふれられた」「日本の労働市場をめぐる外部環境、問題点、課題が具体的に理解できた」等の理由により、アンケート回答者２０名中１９名より、「大変有益である」「有益である」との評価を得た。 ・運営委員会での意見や、前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、指導講師の増員やテキスト内容の充実を行い、受講者へのサービスの向上を図った。	受講者アンケート		（ ）内は平成１８年度		１ 大変有益である	４１．０％・１６件	（４８．０％・１２件）		２ 有益である	５３．８％・２１件	（４８．０％・１２件）		３ どちらともいえない	２．６％・１件	（４．０％・１件）		４ 有益でない	２．６％・１件	（０％・０件）		５ 全く有益でない	０％・０件	（０％・０件）				３９件	（２５件）
受講者アンケート		（ ）内は平成１８年度																													
１ 大変有益である	４１．０％・１６件	（４８．０％・１２件）																													
２ 有益である	５３．８％・２１件	（４８．０％・１２件）																													
３ どちらともいえない	２．６％・１件	（４．０％・１件）																													
４ 有益でない	２．６％・１件	（０％・０件）																													
５ 全く有益でない	０％・０件	（０％・０件）																													
		３９件	（２５件）																												
評価の視点	自己評価：A		評価： A																												
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） ・東京労働大学講座総合講座・専門講座については、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、課目内容の見直しを行い、講座内容の充実に努めた。その結果、受講者アンケートでは、「有益である」と答えた割合は、総合講座で８６．２％、専門講座で９４．８％といずれも年度計画を上回る高い評価を得た。		（委員会としての評定理由） 労働教育講座事業については、中期計画どおり適切に実施されており、高い受講者満足度を得ている。 （各委員の評定理由） ・計画を着実に実行している。 ・東京労働大学講座で受講者から高い満足度を得た。 ・高い成果を確保している。 ・アンケートの結果は良好である。 ・東京労働大学講座について、総合講座受講者数減少が気になるものの、有効性は高いと考えております。 ・企画通りほぼ着実に達成している。 ・特記事項なし。 ・自己評定通りです。																												
【評価の視点】 ・教育講座事業を適切に実施したか。	実績：○ ・東京労働大学講座総合講座については、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、課目内容の見直しを行い、メンタルヘルス問題や労使関係に関する内容を拡充した。また、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、３８８名（前年度４０８名）の受講者を得た。 ・総合講座受講者アンケートでの「大変有益である」「有益である」と		（その他意見）																												

	の回答は、８６．２％と、前年度（８４．５％）を上回る高い満足度を得た。 ・総合講座受講者を対象に、半年後に実施したフォローアップ調査では、「人事・給与制度再構築に際して活用している」「職場、顧客からの問い合わせに、迅速に対応できるようになり、役立っている」「新入社員向け勉強会の講義内容、資料の作成の参考とした」等の意見が寄せられ、講義終了後の受講生の実務にも貢献していることが確認できた。 ・同専門講座のプログラムについても、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、指導講師の増員やテキスト内容の充実を行い、受講者へのサービスの向上を図った。 ・専門講座の受講者数は１００名と前年度（９５名）を上回り、受講者アンケートにおいても、「大変有益である」「有益である」との回答が９４．８％（前年度９５．０％）と、極めて高い評価を得た。（業務実績５２～５３頁「Ｉ 労働教育講座事業の実施」参照）	・機構の研究成果と必ずしもリンクしていないのではないか。大変有益である、よりも、有益であるが多いのは、提供する教育内容に問題があるのではないだろうか。機構の持つ独自のコンピテンシーを還元するような教育内容でなければ、機構にとってどうしても必要という説得力が乏しくなるのではないか。 ・民間との競合等も考慮する必要があるだろう。 ・行政職員研修以外の企業の実務家等へのＪＩＬＰＴの成果の普及・活用をさらに強化できるか。
--	--	--

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績																		
第2 業務運営の効率化に関する事項 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。 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減すること。 人件費（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。）については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数的大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成19年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。 併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成23年度において、平成18年度と比べて20%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を図るとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、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等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。 人件費（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。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。 併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、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う。 また、人件費（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。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。 併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 （1）省資源・省エネルギーの推進 ○ 節電・節水対策として、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、洗面所等の節水コマによる節水、夏季（6月～9月）及び冬季（12～2月）省エネルギー月間の実施、5月と10月の窓開け励行期間の実施、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毎日確認）などに積極的に取り組んだ。また、新たな省エネルギー対策のアイデアを職員に募り、その結果、3月から洗面所・階段等に人感センサー式の照明を導入するなど、省エネルギーの徹底に努めた。 これにより、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料（44,227千円）は、前年度を2.1%（△約920千円）下回り、法人発足から5年度連続の対前年度比マイナスを達成した。 ○ LANの活用及び復古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で20.9%（約558千枚）下回り、前年度（約180千枚）の約3倍の大幅な用紙の節約となり、法人設立以降5年連続して用紙の節減を達成した。 ○ 新たに地球温暖化対策を法人として率先して取り組むため、「政府がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置について定める計画」（平成19年3月30日閣議決定）等に基づき、当機構がその事務及び事業に関し温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置についての実施計画を策定した。 （2）一般競争入札の積極的な導入等（資料18参照） ○ 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、客観性を高めると共に、経費の節減に努めた。 その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札比率は毎年度増加し、平成19年度では、件数で55.5%（前年度54.6%）、金額で70.7%（同60.8%）となった。 また、契約額（770,117千円）は、予定価格（943,682千円）比で約18.4%（約173,565千円）の節約となった。 <table><tr><td colspan="2">契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</td><td>137件</td></tr><tr><td>1 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）</td><td></td><td>76件（55.5%）</td></tr><tr><td>2 随意契約</td><td></td><td>61件（44.5%）</td></tr></table> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約により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、件数で64.2%（前年度65.6%）、金額で66.4%（前年度73.2%）となり、件数・金額ともに、昨年を上回ることとは出来なかった。この主な要因は、契約件数が大幅に減少（183件→120件）したことによるものであり、見積合わせを積極的に実施していることに変わりはない。 <table><tr><td colspan="2">契約の内訳（一般競争入札基準額以下）</td><td>120件</td></tr><tr><td>1 見積合せ（見積合せ及び企画競争）</td><td></td><td>77件（64.2%）</td></tr><tr><td>2 随意契約</td><td></td><td>43件（35.8%）</td></tr></table>	契約の内訳（一般競争入札基準額以上）		137件	1 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）		76件（55.5%）	2 随意契約		61件（44.5%）	契約の内訳（一般競争入札基準額以下）		120件	1 見積合せ（見積合せ及び企画競争）		77件（64.2%）	2 随意契約		43件（35.8%）
契約の内訳（一般競争入札基準額以上）		137件																			
1 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）		76件（55.5%）																			
2 随意契約		61件（44.5%）																			
契約の内訳（一般競争入札基準額以下）		120件																			
1 見積合せ（見積合せ及び企画競争）		77件（64.2%）																			
2 随意契約		43件（35.8%）																			

○ 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」（平成１７年１０月設置）を四半期毎に開催し、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。

＜平成１９年度審査委員会開催状況＞

- ・第１回（７月３１日）：４～６月分の随意契約２９件について審査
- ・第２回（１０月３１日）：７～９月の随意契約６件について審査
- ・第３回（１月３１日）：１０～１２月の随意契約４件について審査
- ・第４回（４月２５日）：１～３月の随意契約１０件について審査

○ 平成１９年１２月、「独法整理合理化計画の策定に向けた基本方針」（平成１９年８月１０日閣議決定）に基づき、「随意契約見直し計画」を策定・公表した。本計画では、一般競争入札等の割合を、平成２２年度までに、金額ベースで平成１８年度の６０．８％から９１％に、件数ベースで５４．６％から８７％に大幅な拡大を図ることとした。また、随意契約の公表基準について規定改正（公表項目の追加）を行い、国の基準と同等とした。

（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

- 機構内ネットワークの通信データ回線の見直し（６月）を図った結果、通信データ回線料が対前年度比で７１．９％（△２，１０９千円）も下回り、使い勝手を落とさずに前年度の３割以下のコストに抑えることに成功した。
- 前年度よりＩＰ電話を導入した結果、通信料は前年度を２４．８％（△約９１５千円）下回り、２年連続で大幅な削減効果を得た。
- 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３２．９％（△約１，５５０千円）下回り、２年連続で大幅な削減を達成した。
- 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を行うとともに、新たに出退勤の事実や休暇の届出等をオンラインで行う出退勤管理システムの運用を２月１日より開始して事務処理のさらなる効率化を図った。
- ＣＩＯ補佐官による査定（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）報告を計７件受け、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。

（４）総人件費改革の取組

- 総人件費改革については、プロジェクト研究や個別研究の重点化等による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直しによる新たな採用を抑制し人員の削減を図った結果、平成１９年度人件費（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。）については、１７年度と比較して４．４％、１８年度と比較して６．３％の削減を図っており、中期計画の目標達成に向けた削減に着実に取り組んでいる。

			総人件費改革の取組状況(平成19年度)																																			
			<table><tr><td>年 度</td><td>基準年度 (17年度)</td><td>平成18年度</td><td>平成19年度</td><td>対17年度 削減実実績</td><td>対18年度 削減実実績</td></tr><tr><td>給与、報酬等支給総額(千円)</td><td>1,201,763</td><td>1,225,970</td><td>1,157,479</td><td>－</td><td>－</td></tr><tr><td>削減額(千円)</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>△ 44,284</td><td>△ 68,491</td></tr><tr><td>人件費削減率(%)</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>△ 3.7</td><td>△ 5.6</td></tr><tr><td>人件費削減率(補正值)(%)</td><td>－</td><td>－</td><td>－</td><td>△ 4.4</td><td>△ 6.3</td></tr></table>						年 度	基準年度 (17年度)	平成18年度	平成19年度	対17年度 削減実実績	対18年度 削減実実績	給与、報酬等支給総額(千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	－	－	削減額(千円)	－	－	－	△ 44,284	△ 68,491	人件費削減率(%)	－	－	－	△ 3.7	△ 5.6	人件費削減率(補正值)(%)	－	－	－	△ 4.4	△ 6.3
年 度	基準年度 (17年度)	平成18年度	平成19年度	対17年度 削減実実績	対18年度 削減実実績																																	
給与、報酬等支給総額(千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	－	－																																	
削減額(千円)	－	－	－	△ 44,284	△ 68,491																																	
人件費削減率(%)	－	－	－	△ 3.7	△ 5.6																																	
人件費削減率(補正值)(%)	－	－	－	△ 4.4	△ 6.3																																	
			※「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成19年度は0.7%である。																																			
			○ 給与水準については、国家公務員給与構造改革を踏まえた見直しに加え、平成16年度から18年度に実施した給与水準の独自の見直しを継続して実施した。																																			
			① 19年度における継続事項																																			
			・常勤役員の報酬月額を10%削減																																			
			・事務職員の本俸(2%)及び管理職手当支給率(部長：20→15%、課長：15→10%、課長補佐：7→6%)等を削減																																			
			・全職員の本俸を平均4.8%削減																																			
			② 19年度実施事項																																			
			・19年度人事院勧告を踏まえた特別都市手当支給率の引上げ等を実施																																			
			(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減																																			
			業務効率化及び経費削減のための取り組みを行ったことにより、平成18年度決算に対し、平成19年度決算では9.3%の節減となり、第2期中期目標達成に向け着実に努力しているところである。																																			
			一般管理費については、平成19年度予算に対し、決算では7.5%の節減となった。																																			
			業務経費については、平成19年度予算に対し、決算では17.1%の節減となった。																																			
			人件費については、総人件費では、平成19年度予算に対し、決算では6%の節減となった。また、総人件費改革による削減対象人件費についても、平成17年度決算に対し平成19年度決算では3.7%の削減となっており、平成22年度の5%削減に向け着実に実施している。																																			
			(参考)																																			
			<table><tr><td></td><td>一般管理費 (18年度予算比)</td><td>業務経費 (18年度予算比)</td><td colspan="2">人件費 (17年度決算比)(18年度予算比)</td></tr><tr><td>19年度予算</td><td>△26.3%</td><td>△11.7%</td><td>4.0%</td><td>△1.9%</td></tr><tr><td>決算</td><td>△31.9%</td><td>△26.8%</td><td>△3.7%</td><td>△7.7%</td></tr></table>							一般管理費 (18年度予算比)	業務経費 (18年度予算比)	人件費 (17年度決算比)(18年度予算比)		19年度予算	△26.3%	△11.7%	4.0%	△1.9%	決算	△31.9%	△26.8%	△3.7%	△7.7%															
	一般管理費 (18年度予算比)	業務経費 (18年度予算比)	人件費 (17年度決算比)(18年度予算比)																																			
19年度予算	△26.3%	△11.7%	4.0%	△1.9%																																		
決算	△31.9%	△26.8%	△3.7%	△7.7%																																		
			※一般管理費の比較において、平成18年度予算には、アスベスト緊急対策経費が含まれているため、これを除く比率はそれぞれ△26.3%に対し0.2%、△31.9%に対し△7.4%となる。また、人件費の平成17年度決算比の欄は、総人件費改革の対象人件費の比較であり、人件費削減率の補正前の率である。																																			

評価の視点	自己評価：A	評定：A
	(理由及び特記事項)	(委員会としての評定理由)

・自己評価の総括理由	・通信データ回線の見直しによる回線料の削減（対前年度比71.9％削減）、ＩＰ電話導入による通信料の削減（対前年度比24.8％）をはじめとした諸々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、一般管理費については、平成19年度予算と比較し、決算では7.5％、業務経費は同様に17.1％、人件費にあっては6％とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値（平成18年度と比較して、一般管理費では15％以上、業務経費20％以上、人件費14％以上）に対し、確実に達成出来る状況にある。	プロジェクト研究等の重点化、通信データ回線の見直しによる回線料の削減、ＩＰ電話導入による通信量の削減を始めとした業務効率化及び経費削減のための取組により、中期計画の各数値（中期目標の各数値（平成18年度と比較して、一般管理費では15％以上、業務経費20％以上、人件費14％以上の削減）を上回るペースで実績を上げている。
【数値目標】（業務運営の効率化） - 一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15％以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて20％以上を節減すること。 - 人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14％以上の削減を行う。 【評価の視点】 - 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。	（業務運営の効率化） 以下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、一般管理費については、平成19年度予算と比較し、決算では7.5％、業務経費は同様に17.1％、人件費にあっては6％とそれぞれ節減を図っており、中期目標の各数値（平成18年度と比較して、一般管理費では15％以上、業務経費20％以上、人件費14％以上）に対し、確実に達成出来る状況にある。（業務実績57頁「（5）一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照）	（各委員の評定理由） - 計画を上回るペースで実績を上げている。 - 目標を明らかに上回る形での、経費節減の実施は高く評価できるのではないかと。 - 一般管理費については、19年度予算と比較し、決算で7.5％節減した。省エネ、ペーパーレス化にも成果を上げた。総人件費改革を着実に推し進めた。温室効果ガス排出抑制実行計画を策定した。 - 数値目標を大幅に上回るものであり、また、人件費やラスパイレスにも優れた改善が見られる。一般競争入札の比率を更に高める努力が必要。 - 随意契約の比率はまだ高いが、入札価格の引き下げを行い、その他人件費や管理費の削減にも成果を挙げた。 - 数値目標はクリアしている。 - 自己評価の通り。 - 随意契約の比率が高過ぎる。早期に一般競争入札へ移行すること。給与は年々改善されているが、ラスパイレス指数は国基準に一致させる努力必要。 - 自己評定通りです。
【評価の視点】 省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。	実績：○ - 種々の省エネルギー対策を全職員をあげて取り組み、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2.1％（△約920千円）の削減となり、法人設立以降5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20.9％（△約558千円）の用紙削減を行い、5年連続で用紙を節約した。（業務実績55頁「（1）省資源・省エネルギーの推進」参照）	（その他意見） - ネットワークを活用しての資料伝達のコスト削減は、セキュリティ対策に十分考慮したうえで、さらにコスト削減の余地を検討されたい。 - 地球温暖化対策において、温室効果ガスの排出対策だけでなく、太陽光発電や風力発電なども検討して、対応すべきではないか。随意契約については、契約監視委員会などのような組織を発足するなどの対応が必要とされているのではないかと。
一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。	実績：○ - 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、一般競争入札基準額以上の契約における、一般競争入札等の割合は、前年度件数比で0.9％増加して55.5％、同金額比で9.9％増加の70.7％となり、契約額も予定価格比で約18.4％（約173,565千円）と1.7億円を超える大幅な節約となった。 - 平成19年12月に策定・公表した「随意契約見直し計画」においては、一般競争入札等の割合を、平成22年度までに、金額ベースで平成18年度の60.8％から91％に、件数ベースで54.6％から87％に大幅な拡大を図ることとした。（業務実績55～56頁「（2）一般競争入札の積極的な導入等」参照）	- 以下の点をお願いしたい。 ①一般競争入札への努力を引き続きお願いしたい。 ②理事長、理事、監事の職にある者の給与の見直し。
業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の削減を図っているか。	実績：○ 省資源、省エネルギー、一般競争入札の推進、情報通信技術の活用等に	

	より、平成19年度と比較し、決算では、一般管理費7.5%、業務経費17.1%の節減となった。（業務実績57頁「(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照）
・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。	実績：○ ・通信データ回線料の削減を図るため、回線の見直しを図った結果、データ回線料が対前年度比で71.9%（△2,109千円）も下回り、使い勝手を落とさずに前年度の3割以下のコストに抑えることに成功した。 ・前年度よりIP電話を導入した結果、通信料は前年度を24.8%（△約915千円）下回り、2年連続で大幅に通信料を節減した。 ・前年度に引き続き、民間メール便の活用や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郵便料金の削減対策を徹底した結果、郵便料金は前年度に比して32.9%（△約1,550千円）下回り、2年連続で大幅な削減を達成した。 ・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い、契約内容の妥当性を検証して適性化を図った。 ・新たに温室効果ガスの削減に向けての自主行動計画を策定し、公的機関として真摯に地球温暖化対策に率先して取り組むこととした。（業務実績57頁「(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照）
・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。	実績：○ ・総人件費改革については、プロジェクト研究や個別研究の重点化等による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直しを行い、新たな採用を抑制し人員の削減を図った結果、平成19年度人件費（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。）については、17年度と比較して4.4%、18年度と比較して6.3%の削減となった。（業務実績56～57頁「(4) 総人件費改革の取組」参照）
・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか。	実績：○ ・給与水準については、国家公務員給与構造改革を踏まえた見直しに加え、平成16年度から18年度に実施した給与水準の独自の見直し（事務職員の本俸（2%）及び管理職手当支給率（部長：20→15%、課長：15→10%、課長補佐：7→6%）等の削減）を継続して実施した。（業務実績56～57頁「(4) 総人件費改革の取組」参照）

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。	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 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。 （1）業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映について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する。	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 （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する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。	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 （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、時宜をみて理事長自ら全役職員に向けて訓示を行うなど内部統制の維持、強化に努めた。また、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） イ 業務進行管理と内部評価 ①平成19年度は、第2期初年度に当たることから、理事長のリーダーシップの下で早期に内部評価用の独自の「評価シート」と「評価の視点」を定め、毎月の業務実績報告（経営会議）や四半期毎の内部評価（経営会議）での業務進行管理に活用した。この結果、第2期の年度目標や前年度実績等との対比において、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することが早期に可能となり、効率的かつ効果的な業務進行管理と厳正な内部評価を第1期に引き続き滞ることなく進めることができた。 ②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18年度業務実績報告」の事後評価（平成19年6月12日）「最終評価（第1期）のための業務実績報告書」の事後評価を行った（平成19年6月26日経営会議）。 ロ 外部評価機関による評価の実施 ①総合評価諮問会議において平成20年度計画の事前評価（平成20年3月19日）、平成19年度業務実績報告の事後評価（平成20年6月23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。 ②平成18年度第2回（平成19年3月28日）及び平成19年度第1回（平成19年6月22日）の総合評価諮問会議での指摘等については、機構の第1期中期計画期間における研究成果の厚生労働省等における具体的活用状況をホームページで新たに公開する等の対応を行った。 ハ 評価結果等の公表 ①評価委員会からの「平成18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最終評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表（9月12日）するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 ②評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議（9月11日）において対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、職員個々人の専門能力やモチベーションの向上を図ることができる効率的・効果的な人事制度のあり方等の検討を行った。（再掲）

（２）業務運営等に関する意見及び評価の把握
有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び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。

（２）業務運営等に関する意見及び評価の把握
有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び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。

（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有識者等の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。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

- ①「独法整理合理化計画」（平成１９年１２月２４日閣議決定）に基づき、業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行い、業務運営に適切に反映させるため、新たにホームページに常設の「ご意見募集」欄を設置し、これまで年１回のみ実施していたホームページ利用者アンケートを廃止した。
- ②ホームページを通じて把握した意見等：２件（３月１２日設置）
「第５回勤労生活に関する調査」結果とキャリアマトリックスについての意見が寄せられた。
- ③ホームページを通じてのメールによる問合せ件数：２０１件（前年度実績２５８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」を作成したこと、ホームページの各コンテンツに問合せ先を明記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。
- ・有識者アンケート回答者からの改善意見に対応しては、研究者以外の一般利用者も自由にダウンロードできる個票データの公開（データ・アーカイブ事業）を第２期中期計画期間中に開始することを決定し、公開に向けた準備をさらに進めた。

ロ 有識者アンケート等の実施

- ① 有識者アンケートの実施（再掲）
前年度に続き、「有識者アンケート」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。（資料６参照）
有識者アンケートは、９４．７％（５９３名）から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得た（前年度（９５．０％））。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６７．６％と最も高く、「時宜に即した情報」（５９．０％）、「諸外国の制度比較情報」（４４．９％）、「政策論議の基礎となる知見」（４３．８％）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４．０％（２５件）と前年度１．５％（９件）を２．５ポイント上回り、その理由は、「特に現時点で必要な情報がない」（１４件）、「政策論議・政策立案に役立たない」（６件）、「テーマが自分の関心と乖離している」（６件）等であった。
「大変有益」との積極的評価が前年度を３．７ポイント上回り、１６年度以降、毎年伸び続けている。
「有益でない」理由は、「特に現時点で必要な情報がない」が１４件と前年度（３件）に比べ突出して増加していること、無回答が８件と前年度（２０件）よりも減少したこと、回収率が過去最高の３９．９％と前年度（３５．５％）を上回り、人数ベースでは「有益である」との評価が５９３名と前年度（５４８名）を上回っていることを考慮すれば、全体として前年度とほぼ同様の高い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１８年度			
１．大変有益である	４１．７％・２６１件	（３８．０％・２１９件）	
２．有益である	５３．０％・３３２件	（５７．０％・３２９件）	
３．有益でない	３．８％・ ２４件	（ １．２％・ ７件）	
４．全く有益でない	０．２％・ １件	（ ０．３％・ ２件）	
・ 無回答	１．３％・ ８件	（ ３．５％・ ２０件）	

			6 2 6 件 (5 7 7 件) ② 行政官アンケートの実施(再掲) 第 2 期よりプロジェクト研究及び課題研究についての厚生労働省担当部局による評価を新たに開始したことから、1 6 年度より実施している行政官アンケートを上記の厚生労働省担当部局による評価を補完する内容に改めたうえで、厚生労働省の旧労働省各部局の 5 5 課・室を対象に実施した。(資料 1 9 参照) 機構の各種成果等に対しては、過去 1 年間に機構の各種成果等を活用したことがあると回答のあった 3 4 課室の全てから「役に立った」との評価を得ることができた。理由(複数回答)としては、「業務上作成する各種資料の参考として」(3 3. 8 %)が最も高く、「各種内部会議等の参考資料として」(21. 6 %)、「新規施策の検討のための参考資料として」(1 7. 6 %)、「審議会・研究会等の参考資料として」(1 5. 7 %)等が続いている。 <table> <tr> <th colspan="4">行政官アンケート・機構の各種成果等の活用に関する評価</th></tr> <tr> <td>1. 大変役に立った</td><td>4 4.</td><td>1 %</td><td>・ 1 5 件</td></tr> <tr> <td>2. 役に立った</td><td>5 5.</td><td>9 %</td><td>・ 1 9 件</td></tr> <tr> <td>3. 役に立たなかった</td><td>0</td><td>%</td><td>0 件</td></tr> <tr> <td>4. 全く役に立たなかった</td><td>0</td><td>%</td><td>・ 0 件</td></tr> <tr> <td colspan="3"></td><td>3 4 件</td></tr> </table>	行政官アンケート・機構の各種成果等の活用に関する評価				1. 大変役に立った	4 4.	1 %	・ 1 5 件	2. 役に立った	5 5.	9 %	・ 1 9 件	3. 役に立たなかった	0	%	0 件	4. 全く役に立たなかった	0	%	・ 0 件				3 4 件
行政官アンケート・機構の各種成果等の活用に関する評価																											
1. 大変役に立った	4 4.	1 %	・ 1 5 件																								
2. 役に立った	5 5.	9 %	・ 1 9 件																								
3. 役に立たなかった	0	%	0 件																								
4. 全く役に立たなかった	0	%	・ 0 件																								
			3 4 件																								
評価の視点	自己評価：B		評価：B																								
・ 自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・ 理事長のリーダーシップの下、経営会議等において、①毎月、業務の進捗状況を確認するとともに、②四半期毎に内部評価を行うなど、適切な業績評価を実施した。また、有識者や行政官を対象としたアンケートを実施するとともに業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行い、業務運営に適切に反映させるため、新たにホームページに常設の「ご意見募集」欄を設置した。		(委員会としての評定理由) 業績評価システムによる評価や業務運営等に関する意見・評価の把握については、中期計画どおり適切に実施されている。																								
【評価の視点】 ・ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。	実績：○ ・ 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経営会議を中心に内部評価を実施した。1 9 年度は、理事長自ら全役職員に向けて訓示を行うなど内部統制の維持、強化に努めたほか、早期に内部評価用の独自の「評価シート」と「評価の視点」を定め、業務進行管理に活用した。この結果、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することが早期に可能となり、効率的かつ効果的な業務進行管理と厳正な内部評価を第 1 期に引き続き滞ることなく進めることができた。(業務実績 6 0 頁「(1) 業績評価制度の運用」参照)		(各委員の評定理由) ・ 計画を着実に実行している。 ・ おおむね目標を達成していると評価される。 ・ 内部で業績評価を行い、その結果をホームページで公表した。ホームページにご意見募集欄を設けた。 ・ 着実な成果を上げている。 ・ 当初計画の範囲内の活動であった。 ・ 計画通り着実に実行している。 ・ 業績評価アンケートの結果は前年度並み。 改善が必要。同じことの繰り返しだけでは成果に結びつかない。 ・ 自己評定通りです。																								
・ 評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。	実績：○ ・ 「平成 1 8 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最終評価結果」をホームページで公表した。また、総合評価諮問会議での指摘に基づき、機構の第 1 期中期計画期間における研究成果の厚生労働		(その他意見) ・ 必ずしも説明で明確になっていない点は、アンケートや外部評価の「データ作り」は努力されていることがわかるが、いったいこのデータをどのように組織の改善にフィードバックしているかということである。 組織のガバナンスという点でも、またモラル維持という点でも、こういった形でも改善目標の現場レベルからの共有は必要なのではないか。 ・ 業績評価に当たっては何を Key performance index とするかが大事だと考えます。K P I を可能な限り数値とし、結果を次の																								

	省等における具体的活用状況をホームページで新たに公開した。（業務実績 6 0 頁「ロ 外部評価機関による評価の実施、ハ 評価結果等の公表」参照）	行動に反映させることをお願いします。
・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。	実績：○ ・「独法整理合理化計画」に基づき、業務・マネジメントに関し国民の意見募集を広く行い、業務運営に適切に反映させるため、新たにホームページに常設の「ご意見募集」欄を設置した。 ・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、適正で質の高い業務運営を確保するため、有識者及び行政官を対象としたアンケートを実施した。（業務実績 6 1 頁「イ ホームページ等を通じた意見等の把握」参照）	
・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。	実績：○ ・評価委員会での指摘事項については、経営会議において対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、職員の専門能力やモチベーションの向上を図ることができる効率的・効果的な人事制度のあり方等の検討を行った。（業務実績 6 0 頁「ハ 評価結果等の公表」参照）	

中期目標	中期計画	平成１９年度計画	平成１９年度の業務実績																																							
第４ 財務内容の改善に関する事項 通則法第２９条第２項第４号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 ・ 「第２ 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 ・ 労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。 ・ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。 ・ 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施すること。 ・ 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。	第３ 予算、収支計画及び資金計画 予算、収支計画及び資金計画は、別紙２から別紙４のとおり。	第３ 予算、収支計画及び資金計画 予算、収支計画及び資金計画は、別紙２から別紙４のとおり。	第３ 予算、収支計画及び資金計画 予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜 見直しを行った。なお、各年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。 （１）予算措置状況 (単位：百万円) <table><tr><td></td><td>１６年度</td><td>１７年度</td><td>１８年度</td><td>１９年度</td><td>対前年度 増 減</td></tr><tr><td>交付金収入予算</td><td>３，５２４</td><td>３，３７０</td><td>３，３３８</td><td>３，１３１</td><td>△２０７ (△6.2%)</td></tr></table> （２）交付金債務の推移 期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行及び余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務となったものである。 (単位：百万円) <table><tr><td>１６年度</td><td>１７年度</td><td>１８年度</td><td>１９年度</td></tr><tr><td>１８０</td><td>１９５</td><td>２４８</td><td>２９８</td></tr></table> 交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。 ・ 一般競争入札・企画競争の推進による減 １７４百万円 ・ 人件費の給与水準見直しの継続等による減 ９３百万円 （３）損益推移 (単位：千円) <table><tr><td>１６年度</td><td>１７年度</td><td>１８年度</td><td>１９年度</td></tr><tr><td>４，２１８</td><td>２，４８０</td><td>１，００１，３１６ (△７５２)</td><td>△７５４</td></tr></table> 平成１９年度における損失は、主にリース債務によるものである。なお、１８年度については、第一期中期目標期間の最終年度であり、期間中の運営費交付金債務の精算のため、全額（1,002,068千円）を収益化したことにより、大幅な利益が生じたものであり、平成１８年度の利益剰余金は全額国庫に返納した。 当該収益化を除く通年ベースでの損益は（ ）書きに示すとおりである。 （４）財務指標について (単位：％) <table><tr><td></td><td>１６年度</td><td>１７年度</td><td>１８年度</td><td>１９年度</td><td>増 減</td></tr></table>							１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	対前年度 増 減	交付金収入予算	３，５２４	３，３７０	３，３３８	３，１３１	△２０７ (△6.2%)	１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	１８０	１９５	２４８	２９８	１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	４，２１８	２，４８０	１，００１，３１６ (△７５２)	△７５４		１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	増 減
				１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	対前年度 増 減																																		
			交付金収入予算	３，５２４	３，３７０	３，３３８	３，１３１	△２０７ (△6.2%)																																		
			１６年度	１７年度	１８年度	１９年度																																				
			１８０	１９５	２４８	２９８																																				
			１６年度	１７年度	１８年度	１９年度																																				
			４，２１８	２，４８０	１，００１，３１６ (△７５２)	△７５４																																				
				１６年度	１７年度	１８年度	１９年度	増 減																																		

人件費比率	47.1	45.0	46.1	50.5	4.4
業務費比率	75.0	75.5	70.9	73.2	2.3

人件費及び各種経費の削減に努めた結果、平成１６～１７年度は業務効率が向上したが、平成１８年度については、退職手当の増加等により人件費は増加し、また、アスベスト対策工事の緊急実施により一般経費の削減に努めたにもかかわらず業務比率は減少した。平成１９年度は、人件費比率は退職手当の増加等により昨年より更に増加したが、業務費比率にあっては、経費削減に努めるとともに競争入札の推進等により好転し、業務効率は改善の方向に向かっている。

（５）平成１９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、外部委託費の精査を行い、随意契約の一般競争入札等への移行により経費削減を進めたこと等の結果、外部委託費は４７９百万円（経常費用の１６．４％（前年度１４．２％））となった。
業務類型別の内訳は以下のとおり。

	479百万円
・ 調査データ集計入力等	162百万円（ 33.8％）
・ システム開発・改修	87百万円（ 18.2％）
・ 庁舎・施設管理	83百万円（ 17.3％）
・ 定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	48百万円（ 10.0％）
・ 専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	55百万円（ 11.5％）
・ 保守・運用	44百万円（ 9.2％）

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

使途に充てるための剰余金は発生しなかった。

第６ その他業務運営に関する重要事項

（１）決算情報の公表の充実

以下の項目について追加公表し充実を図った。
・平成１８年度決算においては、付属明細書中、「勘定相互間の関係を明らかにする書類」及び「勘定相互間の相殺消去の明細」を追加した。
・平成１９年度決算においては、「独立行政法人会計基準」の改正により、事業報告書の記載内容の充実を図った。

（２）一般競争入札等の積極的な実施

（評価シート１ 第１（２）一般競争入札の積極的な導入等参照）

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労働政策研究の内容の充実。

２ 研修事業の内容の充実。

第６ その他業務運営に関する重要事項

１ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
２ 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施する。
３ 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。

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労働政策研究の内容の充実。

２ 研修事業の内容の充実。

第６ その他業務運営に関する重要事項

１ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
２ 一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施する。
３ 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行う。

			(3) 土地・建物等の効率的な活用（様式2参照） 建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、施設使用料の見直しを行い、食堂、売店施設及び自動販売機設置の賃料については、平成20年度から有償化することとした。 (4) コンプライアンス体制の整備状況（様式4参照） ①当機構は平成18年度に「コンプライアンス委員会設置要綱」を策定していたが、「独法整理合理化計画」及び政・独委の指摘等に基づき、計画的に毎年度研修を行うようコンプライアンス研修（新規）の拡大強化に努め、19年度は「個人情報保護」、「セクハラ・パワハラ」、「知的財産権（著作権）」、「服務規律」の計4テーマ（新規）の研修を実施した。 ②「独法整理合理化計画」及び政・独委の指摘等に基づき、19年度から、コンプライアンス委員会の機能強化の一環として、コンプライアンスの推進状況及びコンプライアンス研修の実施状況も含めて年1回以上の評価、点検を行うこととし、19年度は2回（新規）実施した。
評価の視点		自己評価：B	評価： B
・ 自己評価の総括理由		(理由及び特記事項) ・ 中期計画に基づく予算を作成し、経費削減及び自己収入の増加に努めて適正に執行した結果、△9.9%の削減を行った。 ・ コンプライアンス研修の拡充・強化を図るとともに、コンプライアンス委員会において、コンプライアンスの推進状況等について2回の評価・点検を実施した。	(委員会としての評定理由) 中期計画に基づく予算を作成し、着実に執行している。 (各委員の評定理由) ・ 計画にしたがって着実に実務を実行している。 ・ おおむね順調に目標を達成していると評価される。 ・ コンプライアンス体制を適切に整備、実施した。予算に対し9.9%の削減を行った。 ・ 着実な成果を確保している。 ・ ほぼ当初計画の範囲内であった。 ・ 自己評価の通り。 ・ 計画通り着実に実行している。 ・ 計画通りと評価できる。 ・ 自己評定通りです。
【評価の視点】 ・ 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。		実績：○ ・ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、経費削減及び自己収入の増加に努めた結果、平成19年度においては、予算に対し△9.9%の削減を行った。（業務実績64頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照）	(その他意見) ・ コンプライアンスについては、理事長以下トップの厳格なコミットメントが必要であるが、その体制が、たとえば内部通報者保護規定の条文などに具現されているかどうかチェックしたい。 予算の立案、執行にあたり、稟議の仕組みについての検討についても行われることを期待したい。とりわけ、プロジェクト中心の組織管理の中で、たて・よこのつながりを見通しよくするための情報共有・チェックの仕組みは、より有効な資金配分の手立てとなるのではないか。
・ 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。		実績：○ ・ 各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにし、それぞれが合理的な理由となっている。（業務実績64頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照）	
・ 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。また、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。		実績：○ ・ 運営費交付金は費用進行基準により適正に執行し、交付金債務については、一般競争入札等の推進、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削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。（業務実績64頁「(2) 交付金債務の推移」参照）	
・ 発生した利益剰余金については、適切な業務運営によるものか。		実績：○ ・ 当期は、リース取引に伴う債務により、損失が発生した。（業務実	

	績 6 5 頁「第 5 剰余金の使途」参照)	
・当期総利益を計上した場合、利益の発生要因等の分析を行っているか。	実績：○ ・法人単位の利益は発生しなかったが、勘定別の利益又は損失の要因の分析を行った。(業務実績 6 4 頁「(3) 損益推移」参照)	
・借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。	実績：○ ・借入金が発生しなかった。(業務実績 6 5 頁「第 4 短期借入金の限度額」参照)	
・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。	実績：○ ・剰余金は発生しなかった。(業務実 績 6 5 頁「第 5 剰余金の使途」参照)	

中期目標	中期計画	平成19年度計画	平成19年度の業務の実績
	第7 人事に関する計画 （1）方針 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。 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し、必要な改善を図る。 ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。 ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。	第7 人事に関する計画 （1）方針 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。 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し、必要な改善を図る。 ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。 ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。	第7 人事に関する計画 （1）方針 イ 優秀な人材の確保（再掲） 優秀な人材を確保するため、研究員については法人発足時より任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用した。 ○任期付研究員の育成 ・任期付研究員3名が執筆した報告書等3点のうち2点が外部評価において優秀（A2件）と評価された。 ・機構における研究成果等に基づき、査読論文の発表を1件、学会発表を2件行った。 ・内閣府の「民間企業における公益通報者保護制度その他法令遵守制度の整備に関する研究会」の委員に1名が任命された。 ○非常勤研究員の任用 ・外部の幅広い人材を活用するため、第1期と同様に特別研究員を委嘱し、プロジェクト研究の実施に参加するなど、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。（研究部門の再編に合わせ人数は15名から9名に削減） ロ 新人事制度の運用等 前期に引き続き、業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用した。 ・平成18年度に実施した職員意識調査の意見等を踏まえ、評価方法の一部見直しを行った。 ・前年度に引き続き、直近過去3年間（平成16～18年度）の評価結果も勘案して20年度の昇格者の決定を行った。 ハ 人員の抑制 ・プロジェクト研究や個別研究の重点化等（プロジェクト研究：9テーマ→7テーマ）による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直し（広報部の廃止等）による新たな採用を抑制し人員の削減を図った。 ・法人発足以降、常勤嘱託やアルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員による対応とすることにより対応した。 ニ 職員の専門的な資質の向上 ○職員の能力開発のための方策の実施 前期に引き続き、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に努めた。 ・「社会人大学院就学支援制度」に基づき、19年度もリサーチ職2名を大学院博士課程（東京工業大学及び明治大学）に派遣するとともに、新たに1名の大学院修士課程（早稲田大学）への派遣（20年度から）を決定した。 ・18年度より筑波大学大学院で就学していた職員が修士号を取得するとともに、社会人大学院等で就学した職員が『季刊労働法』に論文を執筆したり学会誌に掲載されるなどその育成は確実に進んでいる。 ○職員研修等の実施 ・昨今の職場環境の変化等により、社会問題化しているパワーハラスメントやセクシャルハラスメントに対する職員の理解を深め問題発生を未然に防止するため、「セクハラ・パワハラ研修」を実施した。 ・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、１９年度の研修参加者は７４件となり、前年度実績（７１件）を上回った。） ホ インターンシップ制度の運用 前年度に引き続き、労働分野の研究に関連する学科の学生（２大学、３名）をインターンシップとして受け入れ、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醸成に貢献した。 ヘ 給与水準の見直し ○平成１６年度から１８年度に実施した給与水準の独自の見直しを継続して実施するとともに、１９年度においても人事院勧告を踏まえた給与改定を行った。 (1) １９年度における継続事項 ・常勤役員の報酬月額を１０％削減 ・事務職員の本俸（２％）及び管理職手当支給率（部長：20→15％、課長：15→10％、課長補佐：7→6％）を削減 ・全職員の本俸を平均4．８％削減 (2) １９年度実施事項 ・１９年度人事院勧告を踏まえた特別都市手当支給率の引上げ等を実施 ○上記取組の結果、給与水準の国家公務員との比較における地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職１０３．９ポイント、研究職１００．１ポイントとなり、引き続き国家公務員との均衡が図られている。 <table><tr><td>※</td><td>平成15年度</td><td>平成16年度</td><td>平成17年度</td><td>平成18年度</td><td>平成19年度</td></tr><tr><td>事務職</td><td>115.0</td><td>106.1</td><td>102.8</td><td>104.0</td><td>103.9</td></tr><tr><td>研究職</td><td>102.8</td><td>97.6</td><td>97.9</td><td>97.7</td><td>100.1</td></tr></table> ※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）	※	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	事務職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9	研究職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1
※	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度																
事務職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9																
研究職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1																
	（２）人員の指標 期末の常勤職員数を<u>115人</u>とする。 （参考）平成１８年度末の常勤職員数<u>134人</u>	（２）人員の指標 平成１８年度末の常勤職員数<u>134人</u>（第１期末） 平成１９年度末の常勤職員数<u>129人</u>	（２）人員の指標 平成１８年度末（第１期末）の常勤職員数は<u>134人</u>、当年度末の常勤職員数は<u>129人</u>であり、平成１９年度計画のとおりであった。																		
評価の視点		自己評価：B	評定：B																		
・自己評価の総括理由		（理由及び特記事項） ・任期付研究員が外部評価において優秀と評価されるなど、その育成は確実に進んでおり、職員の専門的な資質向上のための各種就学支援制度も定着している。また、業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用し、昇格者は評価結果も勘案して決定した。また、人員の抑制及び人件費の削減も着実に進めており、ラスパイレス指数は国家公務員との均衡が引き続き図られている。	（委員会としての評定理由） 人員の抑制・給与水準の見直しについては、中期計画どおり適切に実施されている。また、優秀な人材の確保等についても、任期付研究員・非常勤研究員を活用するなど、中期計画どおり適切に実施している。 （各委員の評定理由） ・ほぼ計画通りと判断する。 ・おおむね計画にしたがって進行されている。 ・社会人大学院等で就学した職員が学会誌や雑誌に執筆するなど活躍しており、職員の資質の向上が目に見える形で表れている。インターンシップ制度を運用し、若者の就労意識の醸成に貢献している、リサーチ職２名を博士課程に派遣するとともに１名を修士課程に派遣するなど、職員の能力開発に努めている。 ・人事管理の改善が著しい。特にラスパイレスの改善を高く評価する。																		
【評価の視点】 ・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。		実績：○ ・任期付研究員３名が執筆した報告書等３点のうち２点が外部評価において優秀（Ａ２件）と評価されるなど、その育成は確実に進んでいる。（業務実績６８頁「イ 優秀な人材の確保（再掲）」																			

	参照)	
・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。	実績：○ ・外部の幅広い人材を活用するため、第１期と同様に特別研究員を委嘱し、プロジェクト研究の実施に参加するなど、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。(業務実績６８頁「イ 優秀な人材の確保(再掲)」参照)	・当初計画の範囲内であった。 ・特段のコメントなし。 ・計画通り着実に実行している。 ・自己評価通りです。
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・前期に引き続き、業績評価制度と能力評価制度を柱とした人事制度を運用した。平成１９年度は、１８年度に実施した職員意識調査の意見等を踏まえ、評価方法の一部見直しを行った。 ・前年度に引き続き、直近過去３年間(平成１６～１８年度)の評価結果も勘案して２０年度の昇格者の決定を行った。(業務実績６８頁「ロ 新人事制度の運用等)」参照)	(その他意見) ・業績評価制度と組織目標との関連につき組織内で合意形成ができているのかについては、説明だけでは十分にわからなかった。さまざまな職種・階層のいる組織で、当初にあげたような目標に向かって組織のガバナンスを達成するのは難しいのではないか。そのためにも、さまざまな情報フィードバックの活用が望まれる。一方で評価項目の設定については、組織の目標達成のためにより整合的な設計が必要なのではないか。 ・職員のマネジメント研修を実施すべきではないか。 ・引き続き「優秀な研究員の確保」に努力されたい。
・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。	実績：○ ・プロジェクト研究や個別研究の重点化等による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直し(広報部の廃止等)による新たな採用を抑制し人員の削減を図った。 ・人件費については、業務の重点化による人員の抑制に加え、１６年度から１８年度に実施した給与水準の独自見直しの継続実施等により削減を図り、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１０３．９ポイント、研究職１００．１ポイントとなり引き続き国家公務員との均衡が図られている。(業務実績６８～６９頁「ハ 人員の抑制、ヘ 給与水準の見直し」参照)	
・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。	実績：○ ・職員の専門的な資質の向上を図る観点から、引き続き各種就学支援制度を運用した。平成１９年度も社会人大学院就学支援制度に基づき事務職２名を大学院博士課程(東京工業大学及び明治大学)に派遣するとともに、新たに１名の大学院修士課程(早稲田大学)への派遣(２０年度から)を決定した。 ・１８年度より筑波大学大学院で就学していた職員が修士号を取得するとともに、就学した職員が『季刊労働法』に論文を執筆したり学会誌に掲載されるなどその育成は確実に進んでいる。(業務実績６８～６９頁「ニ 職員の専門的な資質の向上」参照)	
・人員の指標に関する計画は実施されているか。	実績：○ ・職員数は、人員の指標に関する計画のとおりであった。(業務実績６９頁「(２) 人員の指標」参照)	

中期目標	中期計画	平成１９年度計画	平成１９年度の業務実績																																
	第８ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額(百万円)</th><th>財源</th></tr><tr><td>(法人本部)</td><td rowspan="12">1,312</td><td rowspan="12">施設整備費補助金</td></tr><tr><td>空調設備更新</td></tr><tr><td>電気設備整備</td></tr><tr><td>給排水設備更新</td></tr><tr><td>屋上防水整備</td></tr><tr><td>(労働大学校)</td></tr><tr><td>外壁防水整備</td></tr><tr><td>屋上防水整備</td></tr><tr><td>空調設備更新</td></tr><tr><td>電気設備整備</td></tr><tr><td>食堂・厨房設備更新</td></tr><tr><td>エネルギー設備更新</td></tr></table>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)	1,312	施設整備費補助金	空調設備更新	電気設備整備	給排水設備更新	屋上防水整備	(労働大学校)	外壁防水整備	屋上防水整備	空調設備更新	電気設備整備	食堂・厨房設備更新	エネルギー設備更新	第８ 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。 (参考) <table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額(百万円)</th><th>財源</th></tr><tr><td>(法人本部)</td><td rowspan="10">193</td><td rowspan="13">施設整備費補助金</td></tr><tr><td>空調設備更新</td></tr><tr><td>(労働大学校)</td></tr><tr><td>外壁防水整備</td></tr><tr><td>屋上防水整備</td></tr><tr><td>電気設備整備</td></tr><tr><td>機械設備整備</td></tr><tr><td>エネルギー設備更新</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td></td></tr></table>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)	193	施設整備費補助金	空調設備更新	(労働大学校)	外壁防水整備	屋上防水整備	電気設備整備	機械設備整備	エネルギー設備更新			第８ 施設・設備に関する計画 平成１９年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新、労働大学校においては管理棟外壁防水工事、研修棟外壁・屋上防水工事及び電気設備更新等をそれぞれ実施した。 両施設とも竣工後２０年以上を経過（法人本部：昭和６２年竣工、労働大学校：昭和５７年竣工）し、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の改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。 一般競争入札により実施し、契約額は１７９，８１６千円となり、予算額１９２，８１２千円を約７％下回った。
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																	
(法人本部)	1,312	施設整備費補助金																																	
空調設備更新																																			
電気設備整備																																			
給排水設備更新																																			
屋上防水整備																																			
(労働大学校)																																			
外壁防水整備																																			
屋上防水整備																																			
空調設備更新																																			
電気設備整備																																			
食堂・厨房設備更新																																			
エネルギー設備更新																																			
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																	
(法人本部)	193	施設整備費補助金																																	
空調設備更新																																			
(労働大学校)																																			
外壁防水整備																																			
屋上防水整備																																			
電気設備整備																																			
機械設備整備																																			
エネルギー設備更新																																			
評価の視点	自己評価：Ｂ		評価：Ｂ																																
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) ・年度計画どおり実施した。		(委員会としての評定理由) 施設・設備の改修・更新等については、中期計画どおり適切に実施されている。																																
----- 【評価の視点】 ・施設及び設備に関する計画は実施されているか。	実績：○ ・平成１９年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新、労働大学校においては管理棟外壁防水工事、研修棟外壁・屋上防水工事		(各委員の評定理由) ・計画通り実施されている。 ・計画通り、ほぼ実施されている。 ・年度計画通りに実施している。 ・目標を達成。																																

	及び電気設備更新等をそれぞれ実施した。 ・一般競争入札により実施し、予算額１９２，８１２千円に対し約７％（契約額は１７９，８１６千円）の節約を行った。業務実績７１頁「第８ 施設・設備に関する計画」参照）	・当初計画の範囲内であった。 ・計画通りの実行と判断した。 ・特に評価の項目として目立った対象はなし。 ・自己評定通りです。 （その他意見） ・一般競争入札方式の継続採用をお願いします。
--	--	--

平成 1 9 年度業務実績評価関係資料

目次

様式 1	目的積立金	1
様式 2	保有資産	2
様式 3	官民競争入札の活用	3
様式 4	コンプライアンス体制の整備状況等	4
様式 5	役職員の報酬・給与等の状況	6
様式 6	随意契約等の状況	21

目的積立金

①当期総利益の計上	有 ・ 無
②目的積立金の申請	有 ・ 無

【当期総利益の計上が「有」、目的積立金の申請「無」の場合は、以下を記入】

③利益の発生要因	
④目的積立金を申請していない理由	

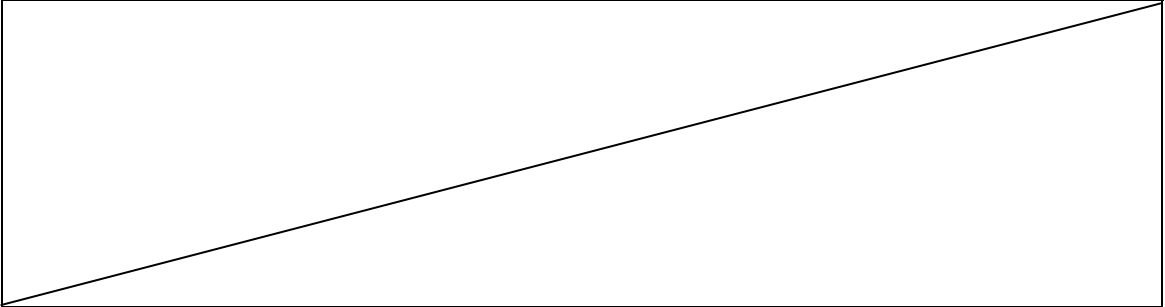
委員記載（評価）欄

--

保有資産

①見直しの検討の有無	有 ・ 無
------------	-------

②見直しの状況	・ 保有資産について点検を行い、保有する合理的理由が認められない土地・建物はないことを確認した。 ・ 建物等の効率的な活用及び自己収入の増加を図る観点から、施設使用料の見直しを行い、食堂、売店施設及び自動販売機設置の賃料については、平成 20 年度から有償化することとした。
---------	--

③資産の活用について	
------------	--

委員記載（評価）欄	・ 適切である。 ・ 職員の福利厚生にも配慮しつつ、適正なコスト負担の体制は必要であり、評価される。 ・ 自販機設置等の賃料有償化は妥当である。 ・ 適切である。 ・ 見直しの対象を承認する。 ・ 講義室の民間への貸出しは、できないのですか。 ・ 見直しは定期的であることが必要と思います。レギュラーにしっかりした見直しをお願いします。 ・ 了承する。 ・ 妥当である。 ・ 承認いたします。
-----------	---

(様式 3)

官民競争入札等の活用状況

① 官民競争入札等の活用 (官民競争入札等の検討)	有 ・ 無 (有 ・ 無)
------------------------------	--------------------

【官民競争入札の活用（検討）が「有」の場合は、以下を記入】

② 該当業務の名称	労働大学校施設の管理・運営業務
-----------	-----------------

③ 活用（検討）状況	民間競争入札実施要項の素案を作成の上、7月1日に内閣府公共サービス改革推進室へ提出。9月下旬からの官民競争入札等監理委員会での審議を経て、平成21年3月までに委託業者を決定する。
------------	---

委員記載（評価）欄	・ 適切である。 ・ 委託にあたり、業務内容の基準を十分確認されたい。 ・ 妥当である。 ・ 適切である。 ・ 入札の方式を承認する。 ・ 着実な実施が望めます。 ・ 競争入札の取組強化をお願いします。 ・ 了解。 ・ 委託先の決定後に、実態はどうかを検討することとしたい。 ・ 妥当である。 ・ 承認いたします。
-----------	---

コンプライアンス体制の整備状況等

①取組状況

- ・ 当機構は、平成 18 年度に「コンプライアンス委員会設置要綱」を策定したが、19 年度は、同要綱を見直すとともに、新たに「内部通報調査委員会要綱」を策定した。
- ・ これらの取組に加え、「独立行政法人整理合理化計画」及び政策評価・独立行政法人評価委員会の指摘等に基づき、
 - ・ 毎年度計画的に研修を行うようコンプライアンス研修（新規）の拡大強化に努め、19 年度は「個人情報保護」、「セクハラ・パワハラ」、「知的財産権（著作権）」、「服務規律」の計 4 テーマ（新規）の研修を実施した。
 - ・ 19 年度から、コンプライアンス委員会の機能強化の一環として、年 1 回以上の評価・点検を行うこととし、19 年度は 2 回実施した。

②取り組みについての自己評価

平成 19 年度は、「独立行政法人整理合理化計画」及び政策評価・独立行政法人評価委員会の指摘等に基づき、当機構における問題の発見と適切な対応を行うため新たに「内部通報調査委員会要綱」を策定した。また、新たにコンプライアンス研修を実施するとともに、コンプライアンス委員会において、コンプライアンスの推進状況について 2 回の評価・点検を実施し、コンプライアンス委員会の機能強化を図り、コンプライアンス体制の大幅な整備を行った。その結果、機構の全役職員に組織が健全に発展していくために必要なコンプライアンスについて、理解促進を図ることができた。

委員記載（評価）欄

- ・ 適切である。
- ・ 体制作り、要綱作り等についての取組は十分評価されるものである。とりわけ内部通報者保護の厳格化は機構のコンプライアンス体制への信頼の裏付けになるものであるので十分努力されたい。
- ・ 適切に取り組まれている。
- ・ 適切である。
- ・ コンプライアンスへの取組を承認する。
- ・ 着実に実施していると判断しました。
- ・ 継続した取組をお願いします。
- ・ 妥当と判断する。

- ・コンプライアンス委員会の機能強化を望む。
- ・妥当である。
- ・承認いたします。

役職員の報酬・給与等の状況

①給与水準の適切性についての自己評価

- ・当機構事務職員の対国指数が 100 を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であること、②事務職員の約 93%が大卒以上（国家公務員行政職俸給表（一）職員は約 48%（「平成 19 年度国家公務員給与等実態調査」））であること、によるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は 103.9 となり、国とほぼ均衡しているものとする。
- ・なお、当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職（一）のⅠ種試験相当採用者の在職割合が約 6.38%（「平成 19 年度人事院年次報告書」）なのに対し、機構の出向職員におけるⅠ種試験相当採用者の在職割合が 40%と高く、機構事務職員におけるⅠ種試験相当採用者が約 13.7%であることも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。

委員記載（評価）欄

- ・適切である。
- ・Ⅰ種職員の受入れについては、研修要員としてのみだけでなく、幅広く受入れ、労働行政の深いバックグラウンドを身に付けさせることは「投資」であり、そういった視点も重要と思われる。ただし、コストの回収が機構内でできるわけではないので評価には工夫が必要と思われる。
- ・相当な説明であると評価する。
- ・適切である。
- ・地域差及び学歴差を調整した後の指数が国よりもまだ高いため、一層の努力を必要とする。
- ・着実に目標を達成していると判断しました。研究員の人事評価に基づいたメリハリのある給与体系が望まれます。
- ・適切なベンチマークの推進に留意ください。
- ・役員のうち理事、監事の一部に高い報酬を得ている人がいるが、役割上何か理由があるのでしょうか？
- ・指数の理屈をあれこれ述べているが、実質間違いないのであれば、そういう

理屈は述べる方が良いでしょう。

- ・ 妥当である。
- ・ 承認いたします。一層の均衡化への取組を期待します。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の役職員の報酬・給与等について

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、厚生労働省独立行政法人評価委員会における中期目標に係る業務の実績に係る評価及び平成18年度業務実績評価結果を勘案し、昨年度と同水準とした。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2% (12%→14%) 引き上げた。
本俸月額とは18年度と同額の94万8千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を91万8千円としている。

理事

平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2% (東京特別区: 12%→14%、埼玉県朝霞市: 10%→12%) 引き上げた。
本俸月額は18年度と同額の78万4千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を75万9千円としている。

監事

平成17年度人事院勧告中の国家公務員給与構造改革に準じて、役員報酬規程を改正し、特別調整手当支給率を2% (12%→14%) 引き上げた。
本俸月額は18年度と同額の70万9千円としたが、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、役員報酬規程附則により、平成16年4月1日より当分の間、本俸の月額を68万7千円としている。

理事(非常勤)

非常勤役員手当の月額は18年度と同額の24万3千円とした。
(なお、国家公務員給与構造改革の「俸給の切替に伴う経過措置」に準じて、改正前の非常勤役員手当月額26万円との差額を支給した。)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 8,692	千円 5,508	千円 2,413	千円 771 (特別調整手当)		9月30日	
法人の長	千円 7,081	千円 5,508	千円 768	千円 771 (特別調整手当) 34 (通勤手当)	10月1日		
A理事	千円 6,128	千円 3,626	千円 1,995	千円 507 (特別調整手当)		8月24日	*

B理事	千円 7,613	千円 5,481	千円 1,271	千円 767 (特別調整手当) 94 (通勤手当)	8月25日		*※
C理事	千円 14,723	千円 9,108	千円 4,114	千円 1,275 (特別調整手当) 226 (通勤手当)			※
D理事	千円 4,528	千円 2,277	千円 1,966	千円 273 (特別調整手当) 12 (通勤手当)		6月30日	*
E理事	千円 8,413	千円 5,481	千円 2,086	千円 657 (特別調整手当) 189 (通勤手当)	8月25日		◇
A監事	千円 13,293	千円 8,244	千円 3,723	千円 1,154 (特別調整手当) 172 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,120	千円 3,120	千円 0	千円 0 ()			*

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価及び生計が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

3 役員退職手当の支給状況(平成19年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円 3,528	年 月 3 0	平成19年8月24日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
理事B	千円 2,254	年 月 1 11	平成19年6月30日	1.0	業績勘案率は、厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

注:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 人件費管理の基本方針

〔 中期目標、中期計画を達成するため、事務職、研究職の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。 〕

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

〔 国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して決定する。 〕

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

〔 目標管理型の人事評価制度(業績評価及び能力評価)に基づき、職員個々人の評価結果を、賞与(12月期勤勉手当成績率)や昇給、昇格に反映させる。 〕

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。
本俸	研究職員:業績評価の結果に基づき決定。 事務職員:業績評価及び能力評価の結果等に基づき決定。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

〔 平成19年度人事院勧告に準じて以下の改正を行った。
 ・本俸を平均0.09%引上げ
 ・職員の子等に係る扶養手当を500円引上げ(6,000円→6,500円)
 ・特別都市手当支給率を1.3%引上げ(5%→6.3%)
 ・期末勤勉手当を0.05月引上げ(4.45月→4.50月)
 なお、国家公務員給与との均衡を図るため、平成16年度及び17年度に実施した事務職員の職務手当(国の俸給の特別調整額に相当)の支給率削減を19年度も引き続き適用している。
 ・16年度(部長:20%⇒15%、課長15%⇒10%、課長補佐8%⇒7%)
 ・17年度(課長補佐7%⇒6%) 〕

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成19年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 83	歳 44.9	千円 8,783	千円 6,290	千円 173	千円 2,493
事務・技術	人 58	歳 44.1	千円 8,403	千円 6,023	千円 185	千円 2,380
研究職種	人 24	歳 46.2	千円 9,513	千円 6,799	千円 148	千円 2,714
常任参与	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

注2:常任参与は、機構の調査・研究業務等の実施に関する専門的事項を担当している。

注3:常任参与については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-

注1:事務・技術、医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

注2:研究職種については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	61.8	5,446	4,314	261	1,132
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1	-	-	-	-	-
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	61.8	5,412	4,280	227	1,132

注1:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

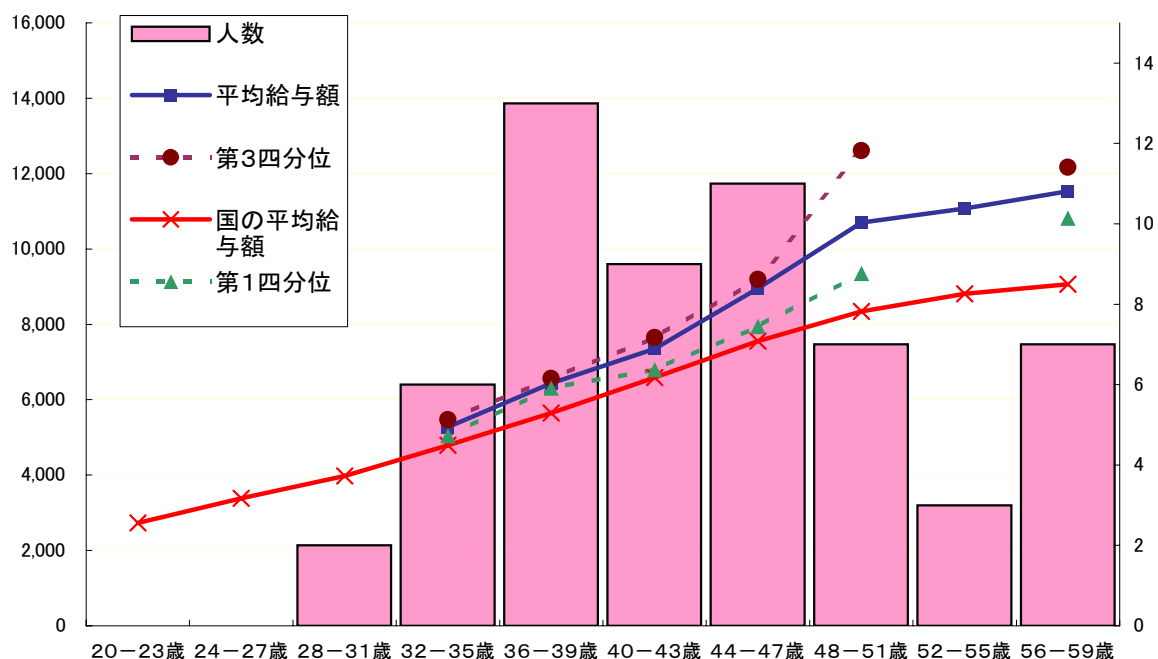
注2:事務・技術については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員及び非常勤職員については該当者がいないため表を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)

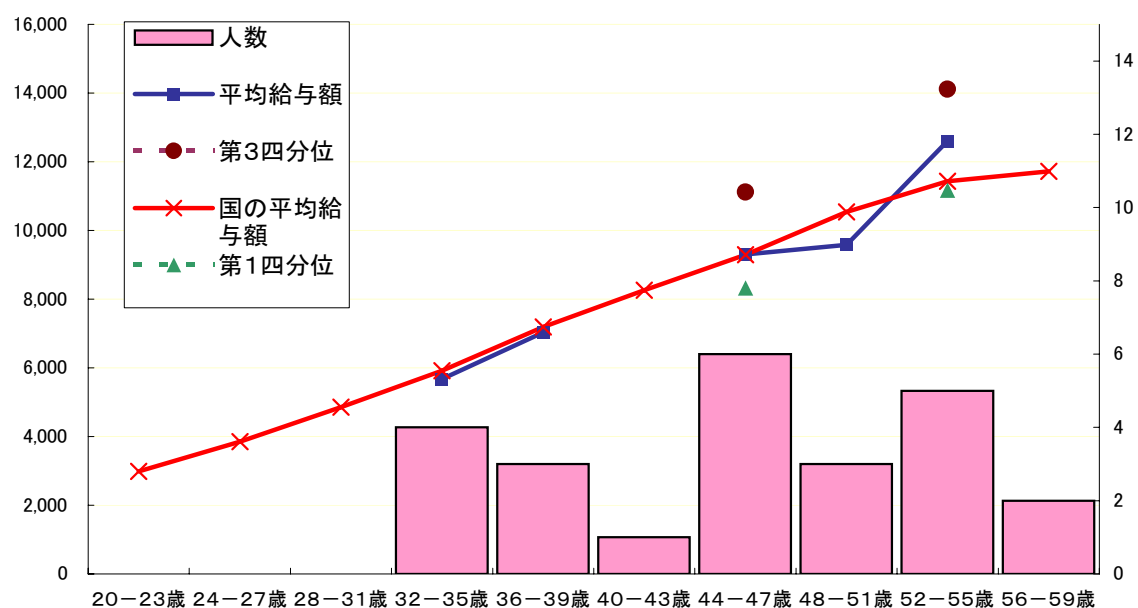


注1:28-31歳層の在職職員は該当者が2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注2:52-55歳層の在職職員は該当者が3名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注3:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

(研究職員)



注1: 40-43歳層の在職職員は該当者が1名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注2: 56-59歳層の在職職員は該当者が2名であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注3: 32-35歳層の在職職員は該当者が4名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注4: 36-39歳層の在職職員は該当者が3名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注5: 48-51歳層の在職職員は該当者が3名であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	12	55.2	11,176	11,880	12,374
課長	11	47.1	8,721	9,259	9,684
課長補佐	29	40.8	6,340	7,029	7,649
係長	3	33.8	－	5,258	－
係員	3	30.2	－	4,208	－

注1:当機構は本部とそれ以外の区分のない組織である。

注2:係長及び係員は該当者が3人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
統括研究員	5	53.9	12,567	13,115	14,107
主任研究員	9	49.5	9,537	10,066	10,939
主任研究員補佐	6	41.8	7,365	7,635	8,324
研究員	4	35.8	－	5,692	－

注1:当機構の統括研究員、主任研究員、主任研究員補佐は、それぞれ研究部長、研究課長、主任研究員に相当する職位である。

注2:研究員は該当者が4人であることから、四分位の値が求められないため、第1四分位及び第3四分位の欄を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長	課長補佐	係長	係員	係員
人員 (割合)	58人	12人 (20.7%)	11人 (19.0%)	29人 (50.0%)	3人 (5.2%)	3人 (5.2%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		59歳 46歳	51歳 40歳	52歳 34歳	34歳 32歳	33歳 28歳	－
所定内給与年額(最高～最低)		9,374千円 7,510千円	7,432千円 5,771千円	6,986千円 3,839千円	4,023千円 3,622千円	3,605千円 2,625千円	－
年間給与額(最高～最低)		13,703千円 10,765千円	10,466千円 8,284千円	9,550千円 5,342千円	5,471千円 5,041千円	4,825千円 3,600千円	－

(研究職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		統括研究員	主任研究員	主任研究員補佐	研究員	研究員
人員 (割合)	24人	5人 (20.8%)	9人 (37.5%)	6人 (25.0%)	4人 (16.7%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		59歳 46歳	57歳 42歳	46歳 35歳	38歳 33歳	－
所定内給与年額(最高～最低)		10,037千円 8,026千円	7,937千円 6,138千円	6,211千円 4,231千円	4,317千円 3,960千円	－
年間給与額(最高～最低)		14,475千円 11,574千円	11,175千円 8,358千円	8,553千円 5,887千円	5,941千円 5,510千円	－

④ 賞与(平成19年度)における査定部分の比率

(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.1	% 64.0	% 63.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.9	% 36.0	% 36.9
	最高～最低	% 43.5～33.0	% 41.1～31.5	% 42.2～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.4	% 68.0	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 32.0	% 32.8
	最高～最低	% 34.1～32.6	% 32.6～31.1	% 33.3～31.8

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 62.0	% 63.8	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.0	% 36.2	% 37.0
	最高～最低	% 43.5～32.9	% 41.5～31.5	% 42.4～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 66.2	% 67.4	% 66.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.8	% 32.6	% 33.2
	最高～最低	% 34.1～32.6	% 33.8～32.0	% 33.9～32.7

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

118.9

対他法人

110.9

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

101.5

対他法人

100.3

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容					
指数の状況	対国家公務員 118.9					
	<table border="1"> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 108.7</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 113.8</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 103.9</td></tr> </table>	参考	地域勘案 108.7		学歴勘案 113.8	
参考	地域勘案 108.7					
	学歴勘案 113.8					
	地域・学歴勘案 103.9					
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当機構事務職員の対国指数が100を超えている理由は、①主たる勤務地が東京都であること、②事務職員の約93%が大卒以上(国家公務員行政職俸給表(一)職員は約48%(「平成19年度国家公務員給与等実態調査」))であること、によるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は103.9となり、国とほぼ均衡しているものと考ええる。 なお、当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職(一)のⅠ種試験相当採用者の在職割合が約6.38%(「平成19年度人事院年次報告書」)なのに対し、機構の出向職員におけるⅠ種試験相当採用者の在職割合が40%と高いことも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。					
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.1% (国からの財政支出額 3,323,608,000円、支出予算の総額 3,424,044,000円：平成19年度予算) 【検証結果】 平成19年度決算における支出額3,084,749千円のうち、931,463千円は調査研究等の実施に係る事業費、179,816千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,973,470千円が一般管理費で、そのうち1,157,479千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：37.5%)である。 なお、平成19年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,249,723千円であり、予算の範囲内で適正に執行しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。					
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)					

講ずる措置	平成16年度より実施している人件費削減の独自の取組(事務職本俸の2%削減、事務職員の職務手当支給率の削減(部長:20%→15%、課長15%→10%、課長補佐8%→7%)等)を継続して実施してきたことにより、平成19年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。 今後も、引き続き上記独自の取組等を行っていくことにより、平成22年度には、以下のとおり地域・学歴勘案指数で99.7に近づけるよう改善を図ることとする。 ・対国家公務員指数:116.7 ・地域・学歴勘案:99.7 *上記平成22年度の見込指数は、平成18年度給与実態調査対象者をベースに、平成22年度までの定年退職等を勘案して試算した給与額を、平成18年度の国家公務員の給与と比較して推計した。 (参考) ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:37.5% ②管理職の割合:39.7% ③大卒以上の高学歴者の割合:93.2% *②及び③は平成20年4月1日時点の人数による。
-------	---

○研究職員

項目	内容										
指数の状況	<table> <tr> <td>対国家公務員</td><td>101.5</td></tr> <tr> <td>参考</td><td> <table> <tr> <td>地域勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>100.1</td></tr> </table> </td></tr> </table>	対国家公務員	101.5	参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>100.1</td></tr> </table>	地域勘案	100.5	学歴勘案	100.5	地域・学歴勘案	100.1
対国家公務員	101.5										
参考	<table> <tr> <td>地域勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>学歴勘案</td><td>100.5</td></tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td><td>100.1</td></tr> </table>	地域勘案	100.5	学歴勘案	100.5	地域・学歴勘案	100.1				
地域勘案	100.5										
学歴勘案	100.5										
地域・学歴勘案	100.1										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	機構研究職員給与水準の対国家公務員指数は101.5であり、国に比べて1.5ポイント高くなっているが、これは、①主たる勤務地が東京都であること、②すべての研究職員が大卒以上であること、によるものであり、地域・学歴を勘案した指数は100.1ポイントとなり、国と同水準である。										
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 97.1% (国からの財政支出額 3,323,608,000円、支出予算の総額 3,424,044,000円:平成19年度予算) 【検証結果】 平成19年度決算における支出額3,084,749千円のうち、931,463千円は調査研究等の実施に係る事業費、179,816千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,973,470千円が一般管理費で、そのうち1,157,479千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:37.5%)である。 なお、平成19年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,249,723千円であり、予算の範囲内で適正に執行しており、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。 【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成18年度決算)										
講ずる措置	引き続き、研究職員の適切な定員管理を行うとともに、国家公務員の給与水準や社会一般の情勢等を考慮して給与水準の見直しを行う。										

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 19年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,157,479	千円 1,225,970	千円 (%) △ 68,491 (△5.6)	千円 (%) — (—)
退職手当支給額 (B)	千円 70,487	千円 72,155	千円 (%) △ 1,668 (△2.3)	千円 (%) — (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 230,905	千円 230,344	千円 (%) 561 (0.2)	千円 (%) — (—)
福利厚生費 (D)	千円 235,089	千円 251,059	千円 (%) △ 15,970 (△6.4)	千円 (%) — (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,693,961	千円 1,779,527	千円 (%) △ 85,566 (△4.8)	千円 (%) — (—)

注:千円未満を切り捨ててあるので、合計とは端数において合致しないものがある。

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額等の増減要因について

給与、報酬等支給総額については、前年度に比べて68,491千円減となっている。その主な要因は、業務の重点化等により人員の抑制を図ったことによるものである。

退職手当支給額については、前年度に比べて1,668千円減となっている。その主な要因は、退職手当支給対象者は8名(役員2名、職員6名)と、前年度3名(職員3名)より増加したが、支給金額の低い退職者が多かったことによるものである。

非常勤役職員等給与については、前年度に比べて562千円増となっている。その主な要因は、定年退職後に常勤嘱託として継続雇用した職員の人数が増加(18年度:2名→19年度:4名)したこと等によるものである。

福利厚生費については、前年度に比べて15,970千円減となっている。その主な要因は、業務の重点化等により人員の抑制を図ったことに伴い社会保険料の負担額が減少したこと等によるものである。

・「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取り組み状況

① 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

人件費(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。))については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成19年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこれを超える削減の取組を行うこと。併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

② 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

人件費(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。))については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成19年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

③ 上記②の進ちょく状況

人件費削減の取組の進ちょく状況は、平成19年度は、基準年度(平成17年度)と比較して下表のとおり4.4%の削減、平成18年度との比較では6.3%の削減となった。これは、プロジェクト研究や個別研究の重点化等による研究部門の再編や広報・情報収集事業の重点化等による事務部門の見直しによる新たな採用を抑制し人員の削減を図ったことによるものである。

なお、引き続き業務の重点化による人員の削減等により、中期計画において設定した「平成22年度までに平成17年度を基準として5%以上の削減」及び「平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減」に取り組む。

・基準年度(17年度)との比較による当年度(19年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,157,479 - 1,201,763) \div 1,201,763 \times 100] - (0\% + 0.7\%) = \triangle 4.4\%$$

・18年度との比較による当年度(19年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,157,479 - 1,225,970) \div 1,225,970 \times 100] - 0.7\% = \triangle 6.3\%$$

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479
人件費削減率 (%)		2.0	△3.7
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△4.4

注:「人件費削減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年度、平成19年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率は、それぞれ0%、0.7%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし

(様式 6)

随意契約等の状況

①平成 19 年度の実績【全体】		
		金額
一般競争入札等	競争入札	69 件 (50.4%) 614,568,882 円 (56.4%)
	企画競争	7 件 (5.1%) 155,547,840 円 (14.3%)
随意契約		61 件 (44.5%) 318,822,368 円 (29.3%)
合 計		137 件 (100%) 1,088,939,090 円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

②平成 19 年度の実績【同一所管法人等】		
		金額
一般競争入札等	競争入札	0 件 (%) 0 円 (%)
	企画競争	0 件 (%) 0 円 (%)
随意契約		1 件 (100%) 1,029,000 円 (100%)
合 計		1 件 (100%) 1,029,000 円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

③平成１９年度の実績【同一所管法人等以外の者】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	69 件 (50.7%)	614,568,882 円 (56.5%)
	企画競争	7 件 (5.1%)	155,547,840 円 (14.3%)
随意契約		60 件 (44.1%)	317,793,368 円 (29.2%)
合 計		136 件 (100%)	1,087,910,090 円 (100%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第 99 条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

④随意契約の見直し計画の実施状況

- ・ 随意契約によることが出来る基準額については、H18.6.16 より、すべて国の基準と同額としているが、契約情報の公表基準については、一部国の基準に準じていないものがあつたため、H19.11.12 より予定価格等の公表を追加し、国の基準と同等とした公表を行っている。
- ・ 平成１８年度に締結した随意契約 73 件について、22 年度までに 20 件まで減少することとしているが、19 年度においては、4 件を取り止めるとともに、17 件を競争的契約（一般競争入札、企画競争、公募等）に移行した。

⑤随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

- ・ システム機器等の賃貸借及び保守における新規契約（政府調達）においては、複数年度契約を行った。
- ・ 随意契約の適正化について、3 月に内部監査を行った。
- ・ 随意契約見直し計画の策定に当たって、随意契約の多くが競争的契約に移行することについて、職員に周知したり、随意契約の見直し計画の実行により、企画競争案件が拡大することに対応するため、H19.12.15 にその手続きに係る企画競争の調達要領等を規定し、職員に周知した。

⑥平成19年度の実績【関連法人】

		件数	金額
一般競争入札等	競争入札	件 (%)	億円 (%)
	企画競争	件 (%)	億円 (%)
随意契約		件 (%)	億円 (%)
合 計		0 件 (%)	億円 (%)

※ 予定価格が少額である場合（予算決算及び会計令第99条第二号、第三号、第四号又は第七号の金額を超えないもの）を除く。

⑦関連法人との契約の状況等

⑧その他関連法人との随意契約の適正化等についての取り組み状況

⑨取り組み等についての自己評価

随意契約の見直しへの取り組みについては、早期着手をするなど積極的に計画達成に向け着実に前進している。

- ・ 随意契約の公表の基準については、平成１９年１１月に規程を改正し、国の基準と合わせ公表している。
- ・ １８年度に締結した随意契約７３件について、１９年度における見直し計画は、取り止め４件及び競争的契約への移行１０件計１４件としていたが、見直しの早期着手に心掛けた結果２１件の見直しを行うことができた。
- ・ １９年度の随意契約比率は４４．５％（１７年度：４６．０％、１８年度：４５．４％）となり、前年を１．５％下回ることができた。今後も計画達成の前倒しに向け一層の見直しを行っていくものとする。

委員記載（評価）欄

- ・ 計画の実行を期待する。
- ・ 企画競争等の拡大による取引コストの増大（時間のコスト）には十分対処し業務に支障のないようにされたい。
- ・ 速やかな実施が望まれる。
- ・ 随意契約の縮減のスピードを速める努力が必要。国民の信頼を確保するため、国の基準を上回ることも考慮すべきである。
- ・ 随意契約見直しの取組を承認するが、今後さらに努力を必要とする。
- ・ 随意契約の比率をより一層、下げることが望まれます。随意契約監視委員会を設置していることは、評価できます。
- ・ 原則競争入札の意識付けが大事だと思います。よろしくお願いします。
- ・ 人件費節減の取組の評価：今後さらに努力されたい（管理職手当の定額制への移管など）、随意契約の見直しへの取組の評価：今後さらに強化してほしい。
- ・ 随意契約があまりにも多すぎる。早期の改善をスピードを上げて達成すべし。改善意識が薄い。
- ・ 妥当である。
- ・ 承認いたします。一層の競争入札化への取組を期待いたします。

随意契約見直し計画

平成 19 年 12 月
独立行政法人労働政策研究・研修機構

1. 随意契約の見直し計画

- (1) 平成 18 年度において、締結した随意契約について点検・見直しを行い、以下のとおり、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、直ちに一般競争入札等に移行するものとし、遅くとも平成 22 年度までに全て一般競争入札等に移行することとした。

【全体】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(5.5%) 4	(2.3%) 9,619
一般競争入札等	競争入札			(47.9%) 35	(40.3%) 171,005
	企画競争	(5.5%) 4	(3.1%) 13,325	(19.2%) 14	(35.1%) 149,084
随意契約		(94.5%) 69	(96.9%) 411,438	(27.4%) 20	(22.4%) 95,056
合 計		(100%) 73	(100%) 424,764	(100%) 73	(100%) 424,764

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(12.5%) 1	(9.8%) 1,562
一般競争入札等	競争入札			(25.0%) 2	(38.9%) 6,212
	企画競争	(12.5%) 1	(9.8%) 1,562	(37.5%) 3	(26.9%) 4,295
随意契約		(87.5%) 7	(90.2%) 14,418	(25.0%) 2	(24.5%) 3,912
合 計		(100%) 8	(100%) 15,980	(100%) 8	(100%) 15,980

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

【同一所管法人等以外の者】

		平成18年度実績		見直し後	
		件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
事務・事業を取り止めたもの (18年度限りのものを含む。)				(4.6%) 3	(2.0%) 8,057
一般競争入札等	競争入札			(50.8%) 33	(40.3%) 164,793
	企画競争	(4.6%) 3	(2.9%) 11,764	(16.9%) 11	(35.4%) 144,789
随意契約		(95.4%) 62	(97.1%) 397,020	(27.7%) 18	(22.3%) 91,144
合 計		(100%) 65	(100%) 408,784	(100%) 65	(100%) 408,784

(注1) 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため、端数において合計が一致しない場合がある

(2) 随意契約の公表の基準について、以下のとおり改正することとした。

(公表項目の追加)

- ・ 予定価格（公表したとしても、他の契約の予定価格を類推されるおそれがないと認められるもの又は機構の事務又は事業に支障が生じるおそれがないと認められるものに限る。）
- ・ 落札率（契約金額を予定価格で除したものに百を乗じて得た率。予定価格を公表しない場合を除く。）
- ・ 厚生労働省が所管する公益法人と随意契約を締結する場合に、当該法人に機構の常勤役職員であった者が役員として、契約を締結した日に在職していれば、その人数

2. 随意契約見直し計画の達成へ向けた具体的取組み及び移行時期

随意契約の見直しの結果については、平成19年度予算執行から以下の措置について可能なものから順次実施し、随意契約によることが真にやむ得ないものを除き、遅くとも平成22年度までに全て一般競争入札等に移行する。

(1) 補助的な業務委託に係る業者選定手続の透明化

補助的な業務に係る委託契約については、所要の準備期間を経たのち、原則として、一般競争への移行を行う。

やむを得ず随意契約によらざるを得ない場合においても、業者選定手続きの透明化を図るために企画競争等を実施する

(2) 事務所等の保守点検業務に係る業者選定の手続の透明化

事務所等の保守点検業務に係る請負契約については、平成20年度以降、原則として、一般競争への移行を行う。

やむを得ず随意契約によらざるを得ない場合においても、業者選定手続きの透明化を図るために公募等を実施する。

(3) 複数年度契約の拡大

システム機器等の賃貸借等の複数年度にわたる契約については、初年度のみ一般競争を行い、次年度以降は随意契約で契約を行っていたものについて、平成20年度以降は、中期目標期間最終年度を限度とした複数年度契約による一般競争を実施する。

(4) 内部監査等の強化

100万円以上の随意契約については、随意契約によることとした理由等の審査を「随意契約審査委員会」の場で引き続き厳正に行うなど、内部牽制を有効に機能させるとともに、随意契約の適正化について内部監査を強化する。

(注) 個別の契約の移行時期及び手順については、「随意契約の点検・見直しの状況」に記載