

独 立 行 政 法 人 労 働 政 策 研 究 ・ 研 修 機 構

業 務 実 績 評 価 シ ー ト

目次

評価区分	2 1 年度計画記載項目		頁
評価シート 3		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	2
		1 労働政策研究	2
		(1) 労働政策研究の種類及び実施体制	2
評価シート 4		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	9
		1 労働政策研究	9
		(2) 厚生労働省との連携等	9
評価シート 5		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	12
		1 労働政策研究	12
		(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	12
評価シート 6		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	15
		1 労働政策研究	15
		(4) 達成すべき具体的な目標	15
評価シート 7		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	18
		1 労働政策研究	18
		(5) 優秀な研究者の確保と研究水準の向上	18
評価シート 1 4		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	21
		5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修	21
		(1) 研修の効果的实施	21
		(2) 研修と研究の連携	24
		(3) 研修生に対するアンケート調査	25
評価シート 8		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	28
		2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	28
		(1) 国内労働事情の収集・整理	28
		(2) 海外情報の収集・整理	30
評価シート 9		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	34
		2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	34
		(3) 各種統計データ等の収集・整理	34
		(4) 図書資料等の収集・整理	35

評価区分	2 1 年度計画記載項目		頁
評価シート 1 0		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	38
		3 研究者・有識者の海外からの招へい・派遣	38
		(1) 研究者等招聘	38
		(2) 研究者等派遣	39
		(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成	39
		(4) 英文情報整備	40
評価シート 1 1		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	43
		4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言	43
		(1) 労働政策研究等の成果の普及	43
評価シート 1 2		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	52
		4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言	52
		(2) 政策論議の場の提供	52
評価シート 1 3		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	56
		6 その他の事業	56
評価シート 1		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	59
評価シート 2		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	68
		(1) 業績評価システムの運用	68
		(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握	69
評価シート 1 5		第 3 予算、収支計画及び資金計画	73
		第 4 短期借入金の限度額	74
		第 5 剰余金の使途	74
		第 6 その他業務運営に関する重要事項	74
評価シート 1 6		第 7 人事に関する計画	78
評価シート 1 7		第 8 施設・設備に関する計画	82

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、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引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、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	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、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、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。 また、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。 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、さらに両者間で十分吟味した上で、よ	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（資料1参照） ○ 中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る24のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた8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（下記ホ参照）についても積極的に対応した。 ・プロジェクト研究サブテーマ24テーマ ・課題研究8テーマ ○ 第2期中期計画に基づき、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を実施している。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踏まえつつ、機構役員等の幹部と厚生労働省政策統括官等との意見交換の場（「ハイレベル会合」）や労使懇談会等において、行政・労使等におけるニーズや意見を踏まえたくえで決定した。 ○ 21年度のプロジェクト研究のサブテーマの設定については、各部門内はもとより部門横断的な議論を行い、機構としての考え方を整理（平行して、厚生労働省サイドにおいても、中長期的な政策課題を踏まえ調査研究を必要とする政策的論点等を整理。）した上で、ハイレベル会合等を通じて双方の考え方を突き合わせて、非正規雇用など重要性の高い24テーマを選定した。 ロ研究の実施体制（資料2参照） ○ 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ている。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ている。 とりわけ21年度においては、部門を横断した非正規関連研究連絡会議を理事長をトップに立ち上げ、各プロジェクト研究における非正規関連の研究が特に相互に連携をとりながら実施した。（7回開催） ○ 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して実施した。また研究テーマの性質に応じて、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、研究所内における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。

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。	り緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。 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。 課題研究は、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。	ハ 研究の実施と成果（資料3参照） ○ 各研究テーマについて、理事長をトップとした研究計画ヒアリングを行い、研究の趣旨・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。また、とりまとめ段階においては理事長参加の下に研究発表会を開催した。このような取組みの結果、21年度は、32件の研究テーマが計画され、ほぼ研究計画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。 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、専門図書への引用件数は540件となり、前年度（540件）と同様、過去最高となった。審議会・研究会、国会答弁のための参考資料として活用されるなど、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 ・白書等への引用 ― 平成21年版労働経済白書（7月1日公表）への引用 ― 調査シリーズNo. 38「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（企業調査）」（2007） ― 「ユースフル労働統計」（2009） ― 「データブック国際労働比較2008」（2008） ― 労働政策研究報告書No. 33「変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略」（2005） ― 調査シリーズNo. 65「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」（2009） ― 調査シリーズNo. 41「第5回勤労生活に関する調査」（2008） ― 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」（2006） その他の白書への引用 ― 2009年版中小企業白書（4月24日公表） ― 「データブック国際労働比較 2009」（2009） ― 調査シリーズNo. 1「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（2004） ― 「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」（2006） ― 調査シリーズNo. 51「従業員の意識と人材マネジメントの課題に関する調査」（2008） ― 労働政策研究報告書No. 112「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇―機械・金属関連産業の現状―」（2008） ― 「データブック国際労働比較2008」（2008） ― 「ユースフル労働統計―労働統計加工指標集―」（2008） ― 平成21年版厚生労働白書（6月30日公表） ― 調査シリーズNo. 36「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007） ― 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」（2003） ― 資料シリーズNo. 34「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―」（2008） ― 「自由の代償／フリーター」（2002） ― 平成21年度年次経済財政白書（7月24日公表） ― 「OECDにおける雇用保護法制に関する議論について」（Business Labor Trend 2007年7月号） ― 「ワークシェアリング・ジョブシェアリング―独・仏・英の事例報告」（海外労働時報2002年9月号） ― 「データブック国際労働比較2009」（2009） ― 2009年版ものづくり白書（5月19日公表） ― 資料シリーズNo. 112「中学生・高校生の職業認知」（2001・旧法人成果） ― 「ものづくり産業における人材構造の変化と人材育成」（2007） ― 労働政策研究報告書No. 112「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇―機械・金属関連産業の現状―」（2008） ― 平成21年版男女共同参画白書（5月29日公表） ― 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」（2006） ― 労働政策研究報告書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」（2005） ― 世界経済の潮流2009年 II（11月公表） ― 労働政策研究報告書No. 69「ドイツにおける労働市場改革―その評価と展望―」（2006） ― 平成21年版高齢社会白書（5月29日公表）
---------------------------------	---	--

- 資料シリーズNo. 34「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—」（2008）
- 第50回職業安定分科会雇用保険部会（10月28日）資料
- 「データブック国際労働比較2009」（2009）
- 社会保障審議会（厚生労働省）5件
- 第24回少子化対策特別部会（6月25日）資料
- 労働政策研究報告書No. 35「若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—」（2005）
- 資料シリーズNo. 34「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—」（2008）
- 第32回児童部会（6月8日）資料
- 資料シリーズNo. 34「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—」（2008）
- 第2回少子化対策特別部会保育第二専門委員会（9月11日）資料
- 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（2003）
- 第1回少子化対策特別部会保育第二専門委員会（8月6日）資料
- 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（2003）
- 男女共同参画会議(内閣府）4件
- 第13回生活困難を抱える男女に関する検討会（7月22日）
- 資料シリーズNo. 61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」（2009）
- 第14回生活困難を抱える男女に関する検討会（7月31日）
- 資料シリーズNo. 61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」（2009）
- 第32回（11月26日）資料
- 「自由の代償／フリーター」（旧法人成果、2002）
- 資料シリーズNo. 61「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」（2009）
- (研究会 16件)
- 厚生労働省（13件）
- 第5回有期労働契約研究会（7月31日）資料
- 「データブック国際労働比較2009」（2009）
- 労働政策研究報告書L-1「ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告書」（2004）
- 資料シリーズNo. 116「海外日系企業の雇用管理と現地労働問題」（2002・旧法人成果）
- 「アメリカの非典型雇用」（2001・旧法人成果）
- 第1回個人請負型就業者に関する研究会（8月28日）資料
- プロジェクト研究シリーズNo. 4「多様な働き方の実態と課題—就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて」（2007）
- 労働政策研究報告書No. 12「就業形態の多様化と社会労働政策—個人業務委託とNPO就業を中心として—」（2004）
- 第1回雇用政策研究会（12月16日）資料
- 資料シリーズNo. 34「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—」（2008）
- 調査シリーズNo. 41「第5回勤労生活に関する調査（2007年）—スペシャルトピック『仕事と生活の調和（ワークライフバランス）』—」（2007）
- 「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」（2006）
- 調査シリーズNo. 53「雇用システムと人事戦略に関する調査（2007年調査）」（2009）
- 「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」（2005）
- 第10回有期労働契約研究会（12月24日）
- 「企業における望ましい無期契約と有期契約の役割について」概要報告（2009）
- 第4回個人請負型就業者に関する研究会（12月16日）
- 労働政策研究報告書No. 67「『労働者』の法的概念に関する比較法研究」（2006）
- 総務省（2件）
- 第2回福利厚生施策の在り方に関する研究会（7月9日）資料
- 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」（2007）
- 第4回地方公務員の給料表等に関する専門家会合（12月11日）
- 調査シリーズNo. 65「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」（2009）
- 人事院（1件）
- 第21回公務員の高齢期の雇用問題研究会（4月23日）資料
- 労働政策研究報告書No. 83「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（2007）
- ・専門図書等各種媒体への引用 457件（前年度445件）
- （専門図書284件、専門誌104件、紀要53件、政府関係機関の報告書3件、政府等以外の報告書6件、学会誌6件、一般誌1件）

		②審議会等への参画等 6 2 件（前年度 8 8 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 4 9 件（前年度 6 5 件） 「法制審議会」（法務省）、「社会保障審議会」（厚生労働省）、「中央教育審議会」（文部科学省）、 「労働政策審議会」（厚生労働省）委員 等 ・行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応 1 3 件（前年度 2 3 件） 第171回国会「国民生活・経済に関する調査会」（参議院）参考人（小倉） 平成21年度補正予算審査委員会（参議院予算委員会）参考人（小杉） 第2回マーケット・アイ・ミーティング（内閣府）参考人（小杉） 「新成長戦略の基本方針」に関するヒアリング（内閣官房国家戦略室）参考人（小杉） 他 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）（資料4参照） 厚生労働省関係部局 5 5 課室に対し過去1年間を対象に実施した行政官アンケートにおいて、3 6 課室が機構の成果物等を活用したと回答、「特に現時点で必要な情報がなかった」と回答した2 課室を除く 3 4 課室が、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」）とし、成果を活用した課室、有益とした課室とも前年度より 4 課室増加した。有益と評価された研究成果は 1 1 5 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 1 2 3 件）が挙げられている。行政官アンケートの回答においては、「制度の企画・立案にあたり、機構の調査研究データ等は有益であった（職業能力開発局能力開発課）」「現行の施策・制度を踏まえた他の研究機関では実施していない調査研究を実施している（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）」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おり、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。
		ホ 行政への機動的対応 ○ 年度途中で要請された課題研究 2 件（前年度 1 件）に積極的に対応したほか、厚生労働省による省内事業仕分け（2 2 年 4 月 1 9 日）において「法案作成などで参考となるようなスケジュールで調査を行うべき」等の指摘を受けたことを踏まえ、同省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。 （年度途中で要請された課題研究） ・ものづくり産業においてグローバル競争に耐え得る技能の高度化のための人材の育成に関する調査研究（職業能力開発局基盤整備室より要請） ・今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査研究（政策統括官付労働政策担当参事官室より要請）
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） ・研究テーマの策定にあたり、ハイレベル会合等における議論などを通じて厚生労働省との密接な連携のもとに検討し、その要請に対応した。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、前年度と同数、過去最高の 5 4 0 件となった。さらに労働政策審議会等、厚生労働省の審議会等だけではなく、社会保障国民会議（内閣府）、中央教育審議会（文部科学省）をはじめ、他省庁も含む行政機関の審議会・研究会等にも参画し、労働政策の企画立案、政策研究の活性化に貢献している。 ・厚生労働省関係課室を対象として実施した行政官アンケートにおいて、機構の研究成果を活用した課室、有益と評価した課室は、それぞれ 3 6 課室、3 4 課室とともに前年度より 4 課室増加した。 ・「非正規関連研究連絡会議」を理事長をトップに立ち上げ、各プロジェクト研究における非正規雇用関連の研究を相互に連携して実施した。	（委員会としての評定理由） 政策テーマの策定に当たり、厚労省との密接な連携の下、機構の問題意識や労使のニーズを踏まえ決定する体制を構築している。 こうしたことから、プロジェクト研究及び課題研究の研究成果は、厚生労働省の審議会等にとどまらず、他府省の審議会等、白書及び専門図書においても多くの利用（引用された研究成果は前年度と同様過去最高の 5 4 0 件）がなされる等、労働政策の企画立案等に質・量の両面で寄与しており、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） ・研究成果が労働政策にとって大いに役立っていると評価できる。 ・研究成果の白書・専門図書等への引用件数が 5 4 0 件にのぼった。 ・厚労省からの年度途中の要請にも応えて研究を行った。 ・労使懇談会等で意向を確認しテーマを設定した。 ・部門横断の「非正規関連研究連絡会議」を設置した。

【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、ハイレベル会合、労使懇談会等において、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)	・厚生労働省各部局の調査ニーズの把握を四半期ごとに行った。 ・審議会・研究会等への参画が62件にのぼった。 ・引用件数総数540件は平成20年度と同数であり、その他の指標でも卓越した成果は認められない。 ・政策に資する分野の基礎的研究を適切にカバーしている。 ・研究成果の広報は適切である。 ・調査・研究は優れたものがあるが、当機構の任務からすれば当然のことである。 ・厚生労働省との連携など調査体制が適切でテーマ選定できている。 ・プロジェクト研究及びサブテーマは時代に適合したテーマを扱っており、時宜を得た研究である。 ・研究成果も高くその活用状況レベルも高い。 ・確実に質の高い研究成果を上げ、労働政策の課題に合致した内容であると評価できる。 ・自己評価は妥当と考える。 特にプロジェクト研究は、着実に成果を上げていると判断できる。 また、研究成果の外部での引用件数も良好と認める。 ・テーマ設定において様々なレベルの意見を吸収する体制の維持に努力し、さらに横断的な非正規関連研究組織を設置し、機能させている。 ・その努力が実際の政策立案に関わる場面への数多くの引用に反映されていると考えられる。 ・このような柔軟で横断的な組織運営によって、機構のもつ資源からの相乗効果拡大を期待したい。
・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3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：○ ・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）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。21年度の研究テーマは、32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3頁「ハ 研究の実施と成果」参照)	
・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540件と、前年度と同数で過去最高の件数となった。審議会・研究会、国会答弁のための参考資料として活用されるなど、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。 ・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36課室のうち34課室が「成果が業務に有益であった」と回答、研究成果を活用した課室、有益と評価した課室とも前年度より4課室増加している。調査研究成果115件が有益と評価されるなど、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。 また厚生労働省「労働政策審議会」「社会保障審議会」をはじめとして、内閣官房「社会保障国民会議」や、文部科学省「中央教育審議会」等、他省庁の審議会・研究会等にも貢献している。 (業務実績3頁「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」参照)	
・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、中立的に実施するとともに、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、若年者の雇用対策（例：若者移行支援における社会的企業の役割と課題）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、「制度の企画・立案にあたり、機構の調査研究データ等は有益であった（職業能力開発局能力開発課）」「現行の施策・制度を踏まえた他の研究機関では実施していない調査研究を実施している（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）」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6頁「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）」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。	実績：○	

また適宜見直しを行っているか。	・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対応している。 ・とりわけ２１年度は、「非正規関連研究連絡会議」を理事長をトップに立ち上げ、各プロジェクト研究における非正規雇用関連の研究を相互に連携して実施した。 (業務実績2頁「ロ 研究の実施体制」参照)	
------------------------	--	--

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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	（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	（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・研究実施等にあたり、機構自らの問題意識を踏まえつつ、ハイレベル会合をはじめ、厚生労働省の政策担当者に対する機構担当者からの研究成果の説明（厚生労働省政策担当者との勉強会）や、政策担当者からの政策課題等の解説や政策課題等について意見交換（政策研究会）を行うとともに、次年度（22年度）研究テーマの意見交換・調整を従来より2カ月早く始めるなど、労働政策研究に関する意見交換の場を数多く設け厚生労働省との連携のための取り組みをより一層強化した。 ①ハイレベル会合の開催 1回（前年度1回） 理事長をはじめとする機構幹部と、政策統括官をはじめとする厚生労働省幹部を参加メンバーとするハイレベル会合において、今後の政策課題等について、意見交換が行われた。 ②政策研究会の開催 8回（前年度9回） 政策研究会（政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）を下記のとおり開催した。 第1回 高齢者雇用対策の現状と課題（2009年6月22日） 第2回 平成21年版労働経済白書「賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活」について（2009年7月2日） 第3回 改正育児・介護休業法の概要と今後の課題（2009年7月9日） 第4回 平成20年版働く女性の実情について（2009年8月6日） 第5回 平成21年度年次経済財政報告について（2009年8月20日） 第6回 平成22年度労働政策の重点事項（案）について（2009年8月21日） 第7回 新しい雇用システムの再構築（2009年10月1日） 第8回 有期労働契約に関する調査等最近の労働について（2009年10月30日） ③厚生労働省政策担当者との勉強会 10回（前年度10回） 第1回 『多様な働き方の実態と課題』（2009年6月18日） 第2回 「出産・育児期の就業継続と育児休業―大企業と中小企業の比較を中心に―」（2009年7月15日） 第3回 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果」（2009年7月15日） 第4回 「結婚・出産・育児期の退職と再就職―女性のキャリア形成と課題」（2009年7月15日） 第5回 「企業外における個別労働紛争の予防・解決システム利用者の実態調査」（2009年7月22日） 第6回 「労働紛争発生メカニズムと解決プロセス―コミュニティ・ユニオン（九州地方）の事例―」（2009年7月22日） 第7回 「地方の若者の就業行動と移行過程」（2009年9月7日） 第8回 「非正社員の企業内訓練についての分析」（2009年9月7日） 第9回 「ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇―機械・金属関連産業の現状―」（2009年9月7日） 第10回 「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態―仏・独・英・米4カ国比較調査―」（2009年9月7日） ④中間段階における各研究部門と厚生労働省との意見交換（8～9月実施） ⑤22年度研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（11～3月実施） ⑥21年度研究内容の最終調整・取りまとめの調整（2～3月実施） ○ 研究の実施への行政担当者の参加者数 69人（前年度45人） ロ 研究機関との連携 ○ 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

	を推進する。	進する。	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ている。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28, 800件のアクセスがあった（前年度27, 000件）。 ①「日韓ワークショップ」 韓国労働研究院(KLI)と、「ワークシェアリング：経済危機に関連した韓国と日本の政策的対応」をテーマに、6月9日、ソウルで開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文（機構研究員は2本執筆）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。 ②「国際比較労働法セミナー」 プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」の基礎資料として活用すること等を目的に、(1)各国の労働市場における有期雇用の概要、(2)有期労働契約に関する法制度の変遷、(3)規制が労働市場に与える影響等に関する情報について、英、独、仏、スウェーデン、韓国、台湾、中国、オーストラリアの研究者を招き、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3月8、9日、東京でセミナー（「有期労働契約に関する労働政策」）を開催。また、欧州諸国の有期労働契約に関する関心が高いことから、セミナー期間中に、招聘した欧州の研究者を講師に公開の労働政策フォーラム（「国際比較：有期労働契約の法制度－欧州諸国の最近の動向」）を開催した。セミナーを通じて収集した各国の有期労働契約に関する情報は、22年度に報告書としてとりまとめ、印刷物、ホームページで公表する予定。またセミナーで報告された各国の有期労働契約の状況を迅速にとりまとめ、厚労省で有期労働契約を検討している労働基準局に情報提供した。なお、同成果は5月27日の第16回有期契約労働研究会に検討資料として提出、活用された。 ○ 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>25件（前年度20件）</td></tr><tr><td>・地方行政機関、その他機関への講師（講演）</td><td>56件（前年度66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>63件（前年度62件）</td></tr></table>	・大学講師（講座）	25件（前年度20件）	・地方行政機関、その他機関への講師（講演）	56件（前年度66件）	・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加	63件（前年度62件）
・大学講師（講座）	25件（前年度20件）								
・地方行政機関、その他機関への講師（講演）	56件（前年度66件）								
・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加	63件（前年度62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） - 厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として、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と同様、積極的に開催した。これらの意見交換を踏まえ研究計画テーマに関して実務レベルでの詳細なすり合わせを従来以上に十分な期間を設けて行うなど、厚生労働省との連携を一層強化した。研究の実施に参加した行政担当者も前年度（45名）を大きく上回る69名となった。 - プロジェクト研究で活用すること等を目的として、英、独、仏、スウェーデン等の研究機関と連携して研究者を招き、共同研究のセミナー「有期労働契約に関する労働政策」（22年3月8日、9日）を開催するとともに、その成果を厚生労働省に迅速に提供した（同成果は22年5月27日の有期契約労働研究会で活用された）。	（委員会としての評定理由） 厚生労働省の政策統括官をはじめとする幹部と理事長をはじめとする機構役員等との意見交換の場である「ハイレベル会合」や、政策研究会・同省政策担当者との勉強会を積極的に開催し、同省との連携を一層強化したことや、研究に参加した行政官も昨年度（45人）を大きく上回る69人となったことは中期目標を上回っていると評価できる。 また、日韓ワークショップ・国際比較労働セミナーの開催等を通じ、海外の研究機関との連携を図ったことは評価できる。 （各委員の評定理由） - 計画に沿って適切に行われている。 - 研究の実施に参加した行政担当者の数が69人にのぼった。 - 政策研究会を8回、政策担当者との懇談会を10回実施した。 - 日韓ワークショップや国際比較労働法セミナーを実施した。国際比較労働法セミナーの成果が有期契約労働研究会で活用された。 - 長い時間をかけて現場を把握し、貴重な業績をまとめている。行政に必要な情報を裏付けのある形で提供した。							
【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、ハイレベル会合を実施するとともに、政策研究会および政策担当者との勉強会を18回開催し、積極的に研究内容の発表及び意見交換を行った。（業務実績9頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照）								

・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踏まえつつ、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。 (業務実績9頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照)	・厚労省との意見調整が速やかに行われ、参加行政担当者人数も昨年度を超えた。 ・厚生労働省との連携は適切に行われていると評価するが、基本的業務であることからBとした。 ・厚生労働省の目的に沿って実行していたわけであり、自らの意思で実施していたわけではない。 ・厚生労働省との連携も十分図られており、研究の質も非常に高い。 ・連携の密度が濃いことは高く評価できるが、厚生労働省の下請けにならないよう自律性や研究の自由度の確保に十分な配慮が必要である。 ・厚労省との連携は計画を充たした成果を上げていると判断する。 ・厚生労働省との連携については前年度に引き続き高い頻度で行われており、行政担当者の研究実施への参加増加は注目される。 ・他方、内外の他機関との連携による共同研究の成果については、予算の制約等で数が限られるのはやむを得ないとしても、その成果が政策への反映については、例えばそのようなセミナーやコンファレンスに行政・政策担当者の参加がどのくらいあったのか、あるいはそれが具体的にどのような政策に反映されていったのか等の評価指標が示されてもいいのではないかと。 ・我が国を代表する労働政策研究組織だけに、そのようなフィードバックルートの確保構築にさらなる成果を期待する。
・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：○ ・海外研究機関（韓国労働研究院等）と連携した共同研究を、機構研究員の参加を得、多様な形態によって実施した。ホームページで公表した共同研究等成果には、前年度（27,000件）を上回る28,800件のアクセスがあった。 ・プロジェクト研究で活用すること等を目的として、英、独、仏、スウェーデン等の研究機関と連携して研究者を招き、機構研究員、外部の研究者、政策担当者等を交えて共同研究のセミナー「有期労働契約に関する労働政策」（22年3月8日、9日）を開催した。また、成果を迅速に取りまとめ、厚生労働省における有期労働契約の検討のために情報提供した（同成果は22年5月27日の第16回有期労働契約研究会に検討資料として提出、活用された）。 (業務実績9頁「ロ 研究機関との連携」参照)	

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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厚生労働省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のそれぞれ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とりまとめる。	（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（報告書、ディスカッションペーパー、労働政策レポート）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））を経ることとしている。 ２１年度は調査シリーズ、資料シリーズについても、新たに内部研究者等によるレビュー（査読）を導入し、より質の高い成果の確保を目指した。 （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 ２１年度は、所内研究発表会やレビュー（査読）を通じて、とりまとめ形式について検討を加えるとともに、重点化を図りつつ、４７件の研究成果をとりまとめた。 研究員一人あたりの実績件数は１．６８件と、前年度（１．６９件）とほぼ同水準を維持し、第１期の平均（１．４７件）を１９年度、２０年度に続き３年連続で上回った。 <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>11（11）</td></tr><tr><td>ディスカッションペーパー</td><td>５（５）</td></tr><tr><td>労働政策レポート</td><td>２（２）</td></tr><tr><td>研究開発成果物</td><td>４（２）</td></tr><tr><td>その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）</td><td>25</td></tr><tr><td>計</td><td>47</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	11（11）	ディスカッションペーパー	５（５）	労働政策レポート	２（２）	研究開発成果物	４（２）	その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	25	計	47
	成 果 物	公表済件数															
労働政策研究報告書	11（11）																
ディスカッションペーパー	５（５）																
労働政策レポート	２（２）																
研究開発成果物	４（２）																
その他（資料シリーズ／調査シリーズ等）	25																
計	47																
	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、内部評価と外部評価を組み合わせで行う。 労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。 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、	ロ 法人における研究評価の実施 ○ とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッションペーパー等については、内部評価および外部評価を実施した。 内部評価については、機構内の評価者（１件につき２名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。 外部評価については、各研究分野における外部専門家（１件につき２名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家１７名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、評価を決定した。（資料５参照）														

		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。 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。	○ 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。 ハ 厚生労働省における評価 ○ 20年度研究成果の厚生労働省における具体的な活用状況及び行政評価結果をホームページに公開した。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h21.pdf
評価の視点	自己評価：A	○ 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。 ハ 厚生労働省における評価 ○ 20年度研究成果の厚生労働省における具体的な活用状況及び行政評価結果をホームページに公開した。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h21.pdf	
・自己評価の総括理由	（理由及び特記事項） - 研究成果のとりまとめ（報告書、ディスカッションペーパー、労働政策レポート）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））を行い、さらに今年度は調査シリーズ、資料シリーズについても、新たにレビューを導入することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。 - 研究員一人あたりの実績件数は1.68件となり、前年度（1.69件）とほぼ同水準を維持し、第1期の平均（1.47件）を19年度、20年度に続き3年連続で上回った。	（委員会としての評定理由） 研究員1人当たり実績件数について、3年連続で前中期目標期間の平均（1.47件）を上回る1.68件の実績を上げるとともに、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を適切に実施し、外部から高い評価を得るなど、中期計画を上回っていると評価できる。 研究成果のとりまとめ（報告書、ディスカッションペーパー等）において一連のピアレビューを行い、更に21年度は調査シリーズ・資料シリーズについても新たにレビューを導入したことは評価できる。	
【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））を行い、さらに今年度は調査シリーズ、資料シリーズについても、新たにレビューを導入することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。21年度は、各研究において重点化を図りつつ、47件（前年度54件）の研究成果をとりまとめた。また、研究計画ヒアリングおよび、所内研究発表会の機会を活用し、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するとともに、とりまとめの形式についても検討した。 - 研究の質の確保等の観点から重点化を図りつつ47件の研究成果をとりまとめたが、研究員1人あたりの実績件数は、各研究員の努力により1.68件となり、第1期の平均（1.47件）を19年度、20年度に続き3年連続で上回った。（業務実績12頁「イ 成果のとりまとめ」参照）	（各委員の評定理由） - 計画に沿ってしっかりと行っている。 - ピアレビュー、内部評価、外部評価という3段階の評価を行っている。 - 研究員1人当たりの実績件数が1.68件にのぼった。 - 成果物の量と同時に質の面も高く評価できる。 - 研究員1人当たりの実績は平成19、20年度と同程度である。 3年連続の成果とはいえ、特に素晴らしい成果と言えるかどうか。 - 調査研究事業について、事前、中間、事後の評価体制が整っている。 - 研究成果の件数は高いレベルで推移している。また、法人における研究評価のシステムが確立されており、高く評価できる。 - 法人における3段階の研究評価は適切である。 - 計画は十分充たした成果であると評価できる。ただし、研究員1人当たりの実績1.68件は19、20年度とほぼ変わらずプラトー状態。 - 研究に対する様々な評価のしくみは、ピアレビューから外部の第三者評価まで構築され機能している。とりわけ研究員一人あたりの研究実績の増大はとりまとめ効率の向上と評価される。 - また、研究成果の行政への活用状況という形での評価公表も整備されている。	
・研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。	実績：○ 研究成果については、外部評価（リサーチ・アドバイザー一部	（その他意見） 自己評価は評価というよりも、甘さ、うぬぼれの評価が多い。もう少し真摯に評価すべきではないか。	

	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。 ・外部評価については、各研究分野における外部専門家（１件につき２名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家１７名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、評価を決定した。 （業務実績12頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照）	・研究実績件数が研究員の負担との関係において、過重にならないような配慮が求められる。研究件数を意識するあまり、研究が軽量にならないようにする必要があろう。
・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、機構内の評価者（１件につき２名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。内部評価委員会は、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12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、厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、研究成果の厚生労働省における活用実績を調査した。 （業務実績13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、行政評価の結果を公開した。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公開した。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h21.pdf （業務実績13頁「ハ 厚生労働省における評価」参照）	

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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機構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以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。	（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。	（４）達成すべき具体的な目標 上記（３）二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。	（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等について外部評価を実施した。外部評価については、各研究分野における外部専門家（１件につき２名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家１７名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、総合評価を決定した。 ○ 外部評価結果は、評価対象として評価を受けた２０件の成果のうち、１８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）を大幅に上回り、過去最高となった（前年度は評価対象２０件のうち１５件がＡ以上）。 ※外部評価の実施件数 ２０件（前年度２０件） ３月１１日開催 ３件（Ｓ：２件、Ａ： １件、Ｂ：０件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） ６月１０日開催 １７件（Ｓ：２件、Ａ：１３件、Ｂ：２件、Ｃ：０件、Ｄ：０件） ○ 外部評価でＡ以上を獲得した件数・割合 １８件・９０．０％（前年度１５件・７５．０％） なお、Ａ以上の評価を受けた１５件のうち、Ｓ（最優秀）は４件（前年度２件）と、第２期において過去最高の実績となった。 <table><tr><td></td><td>Ｓ（最優秀）</td><td>Ａ（優秀）</td><td>Ｂ（普通）</td><td>Ｃ（要努力）</td><td>Ｄ（不足）</td><td>計</td></tr><tr><td>内部評価結果</td><td>３</td><td>１６</td><td>１</td><td>０</td><td>０</td><td>２０</td></tr><tr><td>外部評価結果</td><td>４</td><td>１４</td><td>２</td><td>０</td><td>０</td><td>２０</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（資料７参照） ○ 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、地方行政官及び労使関係者といった有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度を上回る<u>９５．６％</u>（９４．９％）となり、年度目標（３分の２以上）を大きく上回った。 「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が６４．６％と最も多く、「時宜に即した情報」が５５．４％、「諸外国の制度比較情報」が４６．８％、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が４４．２％となっており、前年度同様の評価傾向となっている。 有識者アンケート／機構の事業活動全般に関する評価 （ ）内は前年度 <table><tr><td>１．大変有益である</td><td>３９．１％・２２３件</td><td>（３９．１％・２３１件）</td></tr><tr><td>２．有益である</td><td>５６．５％・３２２件</td><td>（５５．８％・３３０件）</td></tr><tr><td>３．有益でない</td><td>３．３％・ １９件</td><td>（ ３．４％・ ２０件）</td></tr><tr><td>４．全く有益でない</td><td>０．４％・ ２件</td><td>（ ０．５％・ ３件）</td></tr><tr><td>・無回答</td><td>０．７％・ ４件</td><td>（ １．２％・ ７件）</td></tr></table>		Ｓ（最優秀）	Ａ（優秀）	Ｂ（普通）	Ｃ（要努力）	Ｄ（不足）	計	内部評価結果	３	１６	１	０	０	２０	外部評価結果	４	１４	２	０	０	２０	１．大変有益である	３９．１％・２２３件	（３９．１％・２３１件）	２．有益である	５６．５％・３２２件	（５５．８％・３３０件）	３．有益でない	３．３％・ １９件	（ ３．４％・ ２０件）	４．全く有益でない	０．４％・ ２件	（ ０．５％・ ３件）	・無回答	０．７％・ ４件	（ １．２％・ ７件）
	Ｓ（最優秀）	Ａ（優秀）	Ｂ（普通）	Ｃ（要努力）	Ｄ（不足）	計																																	
内部評価結果	３	１６	１	０	０	２０																																	
外部評価結果	４	１４	２	０	０	２０																																	
１．大変有益である	３９．１％・２２３件	（３９．１％・２３１件）																																					
２．有益である	５６．５％・３２２件	（５５．８％・３３０件）																																					
３．有益でない	３．３％・ １９件	（ ３．４％・ ２０件）																																					
４．全く有益でない	０．４％・ ２件	（ ０．５％・ ３件）																																					
・無回答	０．７％・ ４件	（ １．２％・ ７件）																																					

			○ 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433名（前年度432名）のうち「有益である」との回答は419名（<u>96.8%</u>）と、前年度（97.0%）と同等の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。<table><tr><td>・「機構の調査研究成果を利用したことがある」</td><td>433名（前年度432名）</td></tr><tr><td>・うち「有益である」</td><td>419名 96.8%（前年度419名 97.0%）</td></tr><tr><td>・うち「有益でない」</td><td>7名 1.6%（前年度 7名 1.4%）</td></tr></table> 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）を大きく上回る高水準の評価を得た。（資料8参照）<table><tr><td>・プロジェクト研究（サブテーマ）</td><td><u>100%</u>（33件）</td></tr><tr><td>（うち「非常にそう思う」:</td><td>14件、「そう思う」: 19件）</td></tr><tr><td>・課題研究</td><td><u>100%</u>（ 2件）</td></tr><tr><td>（うち「非常にそう思う」:</td><td>1件、「そう思う」: 1件）</td></tr></table> ○ 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。 (活用例) ・労働政策研究報告書No. 115『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003→2007』 本研究の分析結果（非正規労働者のうち約2割の方が正社員を希望していること）を、『新成長戦略』（22年6月18日閣議決定）に盛り込む『雇用・人材戦略』の検討の参考に活用した。（政策統括官付労働政策担当参事官室） ・労働政策研究報告書No. 116『ワーク・ライフ・バランス比較法研究（中間報告）』 内閣府「子ども・子育て新システム検討会議」等における新たな次世代育成支援のための新システムの検討等に適宜活用予定（政策統括官付労働政策担当参事官室） ・労働政策レポートNo. 7『労働市場のセーフティネット』 23年度恒久化をめざし労働政策審議会で議論されている「求職者支援制度」の検討に当たり、福祉担当部局への課題提起に活用するとともに、同制度の検討を行っている労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（22年3月31日）の配付資料の作成に活用した。（職業安定局） ・ディスカッションペーパー『個人請負就業の将来性－日米の子持ち既婚女性に注目して』 省内に設けた「個人請負型就業者に関する研究会」委員に当該ペーパーを提供。第5回研究会において複数の委員が当該研究論文の視点の重要性を指摘した。また、当該研究で得られた視点を「個人請負型就業者に関する研究会報告書」（22年4月28日公表）で活用した。（政策統括官付労働政策担当参事官室） ・資料シリーズNo. 69「職業相談の改善を目的とした地方研修プログラム・教材の開発と効果」 各労働局で研修を実施できる教材である。既にいくつかの労働局でこれらの教材を使った研修を実施し、参加者から高い評価を得たと承知しているが、本資料シリーズによって、その効果を具体的に理解することが可能である。今後とも各労働局による地方研修で活用することが期待される。（職業安定局主席職業指導官室） 等	・「機構の調査研究成果を利用したことがある」	433名（前年度432名）	・うち「有益である」	419名 96.8%（前年度419名 97.0%）	・うち「有益でない」	7名 1.6%（前年度 7名 1.4%）	・プロジェクト研究（サブテーマ）	<u>100%</u> （33件）	（うち「非常にそう思う」:	14件、「そう思う」: 19件）	・課題研究	<u>100%</u> （ 2件）	（うち「非常にそう思う」:	1件、「そう思う」: 1件）
・「機構の調査研究成果を利用したことがある」	433名（前年度432名）																
・うち「有益である」	419名 96.8%（前年度419名 97.0%）																
・うち「有益でない」	7名 1.6%（前年度 7名 1.4%）																
・プロジェクト研究（サブテーマ）	<u>100%</u> （33件）																
（うち「非常にそう思う」:	14件、「そう思う」: 19件）																
・課題研究	<u>100%</u> （ 2件）																
（うち「非常にそう思う」:	1件、「そう思う」: 1件）																
	自己評価：S	評定：A															
	(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20件の成果のうち、18件（前年度は20件の成果のうち、15件）がA（優秀）以上の	(委員会としての評定理由) 外部評価において、高い評価を得た研究成果の割合は「90.0%」に上り、総数の「3分の2以上」とする中期計画を上回った。															

	評価を受け、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り過去最高の評価となった（<u>90.0%</u>）（前年度75%）。なお、A以上の評価を受けた15件のうち、S（最優秀）は4件（前年度2件）と、第2期において過去最高の実績となった。 また有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については95.6%、研究成果については<u>96.8%</u>と、年度目標（3分の2以上）を大きく上回っている。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全て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り所期の目標を達成した。	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するアンケートにおいて、「有益である」との回答が業務実績活動全般については「95.6%」、研究成果については「96.8%」に上り、「3分の2」とする中期計画を上回った。 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。 このように、中期計画の目標値をすべて上回っており、質の高い研究成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。	外部評価結果は、評価対象として評価を受けた20件の成果のうち、18件（前年度は20件の成果のうち、15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）を大きく上回り、過去最高の評価となった（<u>90.0%</u>）（前年度75%）。なお、A以上の評価を受けた15件のうち、S（最優秀）は4件（前年度2件）と、第2期において過去最高の実績となった。（業務実績15頁「イ 外部評価の結果」参照）	（各委員の評定理由） - 研究成果に対し、外部から高い評価を受けている。 - 外部評価でA以上を獲得した割合が90%にのぼった。S評価も過去最高の結果となった。 - 有識者アンケートにおいて調査研究成果が「有益である」と回答したものが96.8%にのぼった。 - 厚労省担当部局の行政評価が「政策に役立っている」が80%以上となった。 - 研究成果が「新成長戦略」等に生かされた。 - 外部評価におけるA以上の評価は過去最高であるが、その他の2指標は昨年度、一昨年度と同程度である。 - 着実に「高い評価が得られる」研究成果となってきている。 - よく達成している。特に評価の視点はない。 20件の成果がS・A以上の評価という目標については、A評価が分布の真ん中でありA＝「優秀」ではなくA＝「普通」とも解釈されるため、この点を大きく達成しているとするがSとはし難い。 - 各方面による評価について、数値目標を大幅に上回って達成した。 - 厚生労働省担当部局の「役立っている」との評価が常に100%であるのは、連携を密にしている証左でもあるが、評価が甘すぎるかあるいは独法の主体性に問題があるのではとの疑問も生じる。 - あまりにも厚生労働省との関係が強すぎる場合は、研究員が下請け的な研究に甘んじるという感覚が強くなり、モチベーションに問題が生じる懸念がある。独法の自主性を十分発揮した上での連携とするように一層の努力をしていただきたい。 - 厚生労働省担当局から過去最高の高い評価を得たことは評価できる。 - 全ての目標とも、数値目標を上回る成果を上げている。 - 外部評価、有識者、厚労省担当部局、いずれの評価も目標として設定された数値を顕著に上回っており、傾向的に上昇している点も注目に値する。 - とりわけ成果を実際に利用したもののうち96.8%が有益と判定したことは、研究の実際の利用価値という点で高い評価に値する。 - 評価の指標については、有益であったかどうかというパーセンテージだけでなく、意見記入による文字情報解析など現状で利用しうる調査方法をさらに活用すべきではないか。															
【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。	有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については95.6%、研究成果については<u>96.8%</u>と、年度目標（3分の2以上）を大きく上回っている。（業務実績15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）																
【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。	- 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」の評価がすべてとなり、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)を大きく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>（33件） - 課題研究<u>100%</u>（2件） （業務実績16頁「ハ 労働政策の企画立案等における活用」参照）																
<table><tr><th>19年度</th><th>20年度</th><th>21年度</th><th>22年度</th><th>23年度</th></tr><tr><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td></td><td></td></tr><tr><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td></td><td></td></tr></table> 上段：プロジェクト研究の評価 下段：課題研究の評価	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	100%	100%	100%			100%	100%	100%				
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度													
100%	100%	100%															
100%	100%	100%															
【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。		（その他意見） 注目状況も良いが、「どのように活用されたか、また、課題は何か」の質的検証が欲しい。															

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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。	（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、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。	（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 ○ 育成型任期付研究員の採用 優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、社会調査の専門研究者2名、労働力需給推計の充実に向けその専門研究者1名の計3名を採用した。 ・21年度 4月1日付採用者2名（産業社会学、人的資源管理論） ・21年度10月1日付採用者1名（マクロ計量経済学） ○ 新たに採用された研究員等が機構業務への理解を深め、かつ、種々の労働問題に対する関心を高めることを通じて、各研究員の機構における研究業務遂行の一層のコミットメントを促すことを目的として、新たに研究所長が主催する「研究成果学習会（新人学習会）」を計6回開催した。学習会では、機構が最近とりまとめた研究成果の概要・論点を取りあげ、そこに盛り込まれた労働政策研究上の論点や課題等について参加者間で自由に議論を行った。 ○ 「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（40学会、前年度37学会）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（21年度末現在）。 ・当機構の調査研究事業全般について特別研究員が一同に会して意見交換等を行う「特別研究員会議」を22年1月20日に開催し、今後の労働政策研究の方向性とニーズについての議論を行った。 ○ 幅広い外部人材等の活用 ①外部研究者等の研究参加 67人（前年度50人） ・大学 44人 ・その他研究機関 3人 ・民間の実務家 20人 （企業・団体関係、高校中学教員等関係者、カウンセラー、労使関係者） ②企業等に対するヒアリング等の実施 276件（前年度207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、「研究員活動記録システム」の活用、「研究活動等自己申告書様式」等の見直しを実施し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、研究員のパフォーマンスの維持向上等を図った。 ○ 研究員業績評価会議（22年6月22日）において平成21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。 ○ 業績評価と調査研究事業の事業実績との関係 研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直して研究員の意欲向上を図るなど引き続き改善を行った。また、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。 ・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とともに、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、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、業績の維持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・専門誌への論文掲載 3 2 件（前年度 2 3 件） うち学会誌の査読論文 6 件（前年度 6 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、 2 1 年 1 0 月に 4 名の研究員を表彰した。
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） ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、社会調査の専門研究者 2 名、労働力需給推計の充実に向けその専門研究者 1 名の計 3 名を新たに採用した。 ・幅広い外部人材の活用等を図った結果、前年度（5 0 人）を上回る 6 7 人の外部人材の研究参加を実現するなどの効果があった。 ・民間実務家の参加を図る観点から、企業実務家等へのヒアリングを 2 7 6 件（前年度 2 0 7 件）積極的に実施した。 ・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直して研究員の意欲向上を図った。また、研究員業績評価制度の導入により、外部評価の評価結果等を加点要素としたことや、評価者と被評価者の個別面接において、評価結果を詳しく説明する等、研究員との間で相互理解を深める取組により、研究成果の質の向上等につながっている。 ・新たに採用された研究員等が機構における研究業務遂行の一層のコミットメントを促すことを目的として、新たに研究所長主催の「研究成果学習会（新人学習会）」を計 6 回開催した。学習会では、機構が最近とりまとめた研究成果の概要・論点をとりあげ、そこに盛り込まれた労働政策研究上の論点や課題等について参加者間で自由に議論を行った。 ・学会への加入・学会会議への参加や論文掲載の奨励など研究能力向上を積極的に奨励、支援した結果、研究員の学会への加入： 4 0 学会（前年度 3 7 学会）、関連専門誌等の論文掲載： 3 2 件（前年度 2 3 件）についても前年度を上回る効果があった。	（委員会としての評定理由） 学会等への参加の奨励、研究成果を活かした査読論文の発表・博士号の取得に対する顕彰、任期付研究員の採用等優秀な研究者の確保と研究水準の向上に係る取組を実施し、研究員の論文掲載件数や学会加入数が増加するなど中期計画を上回るものと評価できる。 また、研究員業績評価制度の改善により研究員のモチベーションの把握・向上を図ったことや新たに採用された研究員等が機構における研究業務遂行の一層のコミットメントを促すことを目的として、新たに研究所長主催の「研究成果学習会（新人学習会）」を計 6 回開催したことは評価できる。 （各委員の評定理由） ・優秀な研究者の確保に努めている。 ・研究者の学会加入数が 4 0 となった。 ・研究成果学習会を新しくスタートした。新人にとって非常に重要である。 ・業績評価制度の改善により専門誌等への掲載件数が増加した。 ・萌芽的研究として研究者自身の希望に沿った研究ができる制度を設けた。 ・研究結果を出版し、研究員のモチベーション向上を図った。 ・外部研究者の研究参加や論文掲載数が平成 2 0 年度を上回っていた。 ・優秀な研究者の確保についての努力を評価できるが、研究機関として当然の成果と言うべきであろう。 ・全て所定の計画を上回る成果を上げている。特に「新人学習会」の新設と外部人材の活用は評価できる（質的評価は判断できないが）。 ・評価の仕組みは個人業績中心であるが、あらたに試みられている組織	
【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（４０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、前年度（３７学会に参加）を上回る成果があった。 ・新たに採用された研究員等が機構における研究業務遂行の一層のコミットメントを促すことを目的として、新たに研究所長主催の「研究成果学習会（新人学習会）」を計６回開催した。 (業務実績18頁「イ　優秀な研究者の確保と育成」参照)	横断的な研究プロジェクトなど、組織の研究資源のより有効な活用には、研究の連携に対する評価項目等を追加する必要があるのではない か。 ・それにより横の連携を取ろうというインセンティブはもちろん、相互監視による評価の質向上効果も期待できるのではないか。 (その他意見) ・外部人材６７名の活用は、専門職集団で当機構にとっては必要悪とはいえないか。外部人材がいなくても、充分目的は達成できることを証明しているのに外部人材に頼り切っている（？）のは一体何なのか。
・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：○ ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、採用した。（４月１日付採用者２名、１０月１日付採用者１名） ・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。 (業務実績18頁「イ　優秀な研究者の確保と育成」、「ロ　外部人材の活用」参照)	
・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：○ ・前年度（５０人）を上回る６７人の外部研究者が研究に参加した。また、民間実務家の研究参加を図った結果、企業実務家等へのヒアリングを２７６件（前年度２０７件）積極的に実施し、前年度を上回る成果があった。 (業務実績18頁「ロ　外部人材の活用」参照)	
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直して研究員の意欲向上を図った。 ・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、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、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、業績の維持向上につながっている。 (業務実績18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：○ ・関連専門誌等への論文掲載を奨励した結果、前年度（２３件）を上回る３２件の掲載があった。 ・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、２１年１０月に４名の研究員の表彰を上申した。 (業務実績19頁「ニ　研究水準の向上」参照)	

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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すとともに、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図ることにより、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）研修の効果的实施 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、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図るほか、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）研修の効果的实施 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）研修の効果的实施 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）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、研修生からのアンケート結果の分析も踏まえ、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。 また、基礎的、一般的な知識やスキルの習得に係る科目については、引き続き民間活用を図ることとし、外部講師の活用や企画競争による研修委託を行った。 イ 研修内容の充実等 ・ コースの新設 ① 新任労働保険適用徴収業務担当者（専門）研修 労働保険適用業務のより円滑な推進を図るため、「新任労働保険適用徴収業務担当者（専門）研修」を新設。 ② 検査業務（専門）研修 新たに検査業務を担当する労働基準監督官等に対し、必要な知識を付与するため、「検査業務研修」を新設。 ・ 研修科目の見直し 研修生の評価、要望等も踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、研修科目の見直しを行った。 （主要な見直し例） ① 労働基準監督官（上級）研修 労働基準監督官が労災補償業務を担当する機会が増大したことから、労災補償業務に関する研修内容の充実を図った。 ② 職業安定行政（上級）研修 職業能力開発行政の現状と課題について、これまで、職業能力開発行政全般に関する講義であったものを、ハローワークが重要な役割を担う「ジョブカード制度」を中心とした講義内容に改めた。 ③ 労働紛争調整官専門研修 「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の割合が増加傾向にあることから、「いじめ・嫌がらせ・パワハラについて」の科目を新設し、内容の充実を図った。 ④ 賃金指導業務専門研修 最低賃金法改正に伴い、労働者を取り巻く経済情勢や、使用者側からみた最低賃金制度と取組みについて、科目の新設、内容の変更を行い充実を図った。 ⑤ 事業主指導専門研修 改正雇用対策法に基づき、事業主に対し、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務が課されたこと等を踏まえ、外国人労働者の雇用管理指導について研修内容の充実を図った。 ・ 研修手法及び教材の改善 ① 研究部門と研修部門が連携し、研修生に対する調査によって、ハローワークで実際に起きている「対応困難場面」のデータの分析を基に、特徴的な困難場面（２場面）

- を選定して、DVD教材、研修プログラムの作成を行った。
- ② 各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、12件のテキストの改訂を行った。
- ③ 各コースにおいて講義ポイントの絞り込み、実践活用を前提とした演習の充実、きめ細かな教材の活用、より使いやすい演習プログラムの改善を行う等、より効果的な研修の展開に努めた。
- ・ 「研修事業有識者懇談会」の開催
大学教授等の学識経験者により構成される「研修事業有識者懇談会」を開催し、外部からの意見を伺うことにより、より一層の行政職員としての能力向上を目指し、研修内容の充実を図った。
- ・ 新型インフルエンザ対応に係る機動的な研修の実施
労働大学校においては、平成21年5月11日から5月22日の間、「新型インフルエンザ濃厚接触者受入施設」の指定に係る臨時休校を行ったが、実施時期の変更により3コースの研修の中止にとどめるとともに、中止となった3コースについても、同種の研修コースへの受講予定者の振替を実施することにより、その影響が最小限にとどまるよう、機動的に研修を実施した。

○ 研修実績

研 修 名		人 数	有 意 義 回答人数	有意義回答率
1	(一般・基礎) 厚生労働省新規採用職員	27	27	100.0
2	新任労働基準監督官 (前期)	99	99	100.0
3	新任労働基準監督官 (後期)	99	98	99.0
4	第1回労働行政職員 (基礎)	84	83	98.8
5	第2回労働行政職員 (基礎)	62	59	95.2
6	第3回労働行政職員 (基礎)	56	51	91.1
7	(一般・上級) 厚生労働本省職員 (職業安定行政系)	34	33	97.1
8	第1回労働基準監督官 (上級)	45	45	100.0
9	第2回労働基準監督官 (上級)	40	39	97.5
10	第1回労働基準行政職員 (上級)	35	35	100.0
11	第2回労働基準行政職員 (上級)	7	7	100.0
12	第3回労働基準行政職員 (上級)	39	39	100.0
13	第1回職業安定行政職員 (上級)	35	35	100.0
14	第2回職業安定行政職員 (上級)	50	49	98.0
15	第3回職業安定行政職員 (上級)	54	50	92.6
16	第4回職業安定行政職員 (上級)	52	45	86.5
17	第5回職業安定行政職員 (上級)	47	46	97.9
18	第6回職業安定行政職員 (上級)	41	40	97.6
19	府省間配置転換職員	59	57	96.6
20	(専門) メンタルヘルス担当者	41	41	100.0
21	労働紛争調整官	38	38	100.0
22	検査業務	31	26	83.9
23	新任労働保険適用徴収業務担当者	53	43	81.1
24	第1回労働保険適用徴収	48	43	89.6
25	第2回労働保険適用徴収	51	46	90.2

			26	第 1 回労働基準監督官専門	—	—	—
			27	第 2 回労働基準監督官専門	6 9	6 6	9 5. 7
			28	安全衛生（前期）	2 4	2 4	1 0 0. 0
			29	安全衛生（後期）	2 4	2 2	9 1. 7
			30	産業安全専門官	3 0	3 0	1 0 0. 0
			31	労働衛生専門官	2 5	2 5	1 0 0. 0
			32	放射線管理（基礎）	2 0	2 0	1 0 0. 0
			33	放射線管理（上級）	7	7	1 0 0. 0
			34	賃金指導業務	3 9	3 9	1 0 0. 0
			35	労災補償保険審査	4 7	4 7	1 0 0. 0
			36	労災補償訟務	4 7	4 6	9 7. 9
			37	第 1 回労災保険給付	4 2	3 9	9 2. 9
			38	第 2 回労災保険給付	4 4	4 2	9 5. 5
			39	第 3 回労災保険給付	3 5	3 5	1 0 0. 0
			40	第 4 回労災保険給付	2 5	2 4	9 6. 0
			41	労災診療費審査	3 7	3 6	9 7. 3
			42	労災保険求償債権	3 7	3 5	9 4. 6
			43	第 1 回職業指導ⅠA	—	—	—
			44	第 2 回職業指導ⅠA	3 0	3 0	1 0 0. 0
			45	第 3 回職業指導ⅠA	3 1	2 9	9 3. 5
			46	第 4 回職業指導ⅠA	4 5	4 5	1 0 0. 0
			47	第 5 回職業指導ⅠA	2 6	2 6	1 0 0. 0
			48	職業指導ⅠB	3 6	3 6	1 0 0. 0
			49	第 1 回職業指導ⅡA	3 2	3 2	1 0 0. 0
			50	第 2 回職業指導ⅡA	4 7	4 7	1 0 0. 0
			51	第 1 回職業指導ⅡB	2 0	2 0	1 0 0. 0
			52	第 2 回職業指導ⅡB	2 6	2 5	9 6. 2
			53	第 3 回職業指導ⅡB	3 1	3 0	9 6. 8
			54	職業指導Ⅲ	4 9	4 8	9 8. 0
			55	障害者雇用（前期）	5 0	4 9	9 8. 0
			56	障害者雇用（後期）	4 8	4 6	9 5. 8
			57	地方障害者雇用担当官等	3 0	3 0	1 0 0. 0
			58	第 1 回事業主指導	3 4	3 2	9 4. 1
			59	第 2 回事業主指導	3 9	3 9	1 0 0. 0
			60	第 3 回事業主指導	4 5	4 5	1 0 0. 0
			61	需給調整事業関係業務	5 4	5 3	9 8. 1
			62	第 1 回雇用保険	5 5	5 2	9 4. 5
			63	第 2 回雇用保険	5 6	5 4	9 6. 4
			64	債権（雇用勘定）	2 8	2 8	1 0 0. 0
			65	雇用均等行政	2 5	2 5	1 0 0. 0
			66	毎月勤労統計調査	4 3	4 3	1 0 0. 0
				（管理監督者）			
			67	労働基準監督署長	4 2	4 2	1 0 0. 0
			68	第 1 回公共職業安定所長	3 6	3 6	1 0 0. 0
			69	第 2 回公共職業安定所長	3 3	3 3	1 0 0. 0
			70	第 3 回公共職業安定所長	3 9	3 9	1 0 0. 0
			71	労働基準監督署課長 A	5 5	5 0	9 0. 9
			72	第 1 回労働基準監督署課長 B	2 8	2 6	9 2. 9
			73	第 2 回労働基準監督署課長 B	5 7	5 7	1 0 0. 0
			74	第 3 回労働基準監督署課長 B	4 0	4 0	1 0 0. 0
			75	第 1 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	2 6	2 6	1 0 0. 0
			76	第 2 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	—	—	—
			77	第 3 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	4 3	4 3	1 0 0. 0
			78	第 4 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	4 0	3 9	9 7. 5
			79	第 5 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5 7	5 6	9 8. 2
			80	第 6 回公共職業安定所課長・統括職業指導官	6 4	6 1	9 5. 3
				合 計	3, 2 1 9	3, 1 2 3	9 7. 0

		(注) 下線の3コースについては、平成21年5月の新型インフルエンザ濃厚接触者受入施設指定に係る臨時休校のため中止。 ○ 21年度においては、年度平均で85%以上の者から「有意義」との評価を得ることを目標に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<u>97.0%</u>となり、年度計画(85%以上)を12.0ポイント上回り、前年度実績(96.7%)同様、高い水準を維持した。
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。	ロ 研究員の研修への参画 研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの導入に当たっては、担当研究員が演習等に参加し、研修生への指導・援助を行い、また、各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画しており、21年度において、その数は延べ88名(18年度53名、19年度76名、20年度92名)と、引き続き高水準となった。 ○ 労働大学校の研修への参加実績・研究員の参画 延べ88人 ① 府省間配置転換職員研修(2人 4/14) ② 職業指導ⅠA専門研修(10人 6/9- 3/3) ③ 職業指導ⅡA専門研修(44人 7/1- 2/26) ④ 職業指導ⅡB専門研修(27人 10/2-11/19) ⑤ 職業指導Ⅲ専門研修(4人 9/1- 9/2) ⑥ 職業安定行政職員(上級)研修(1人 12/3)
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。	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。	ハ 研修に対する要望の把握 22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が、その中で、「若年者支援」や「貧困・困窮者支援」の強化といった新たな雇用対策に対応して、「若年者雇用の問題」や「困窮者等に対する総合相談」についての科目を新設することとした。 また、人事制度の変更に伴う労働基準監督官の業務領域の拡大に対応するため、「新任労働基準監督官Ⅱ」のコースを新設することとした。 この他、既存コースに係る研修内容の拡充・科目の見直しなどを踏まえ、22年度研修実施計画を策定した。
(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。	(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。	(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、21年度においては上記(1)ロの他に以下の取組みを行った。 ○ イブニングセッションの開催：13回(前年度11回) 研修生を対象に実施した「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)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。 ・「中高年齢求職者の個性を活かすために一適性検査の演習と活用」 (4月14日、4月21日、5月26日、6月2日、6月30日) ・「インタラクティブ・キャリア・コンストラクション」(6月16日) ・「職場や仕事の現状を簡単にチェックできるHRMチェックリストの紹介」(6月24日) ・「キャリア・シミュレーション・ゲーム試作版体験」(7月8日、13日及び29日) ・「DVD教材よりよい職業相談を行うために一困難場面への対応ーの紹介」(9月11日) ・「マッチングの成功体験を話し合いそのノウハウを伝えあうワークショップ」 (2月16日、2月24日) ○ 職業指導／キャリアガイダンスツール講習会：5回(前年度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「就

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。

職の前段階の若年求職者にとって非常に有効なツールとなりそうである。」「職業相談を行う上で有益な情報がこの新マトリクスには多く収められているので、今後業務を行うに当たってどんどん活用していきたい。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

- | | | |
|-------------------------|-----|------|
| ・新キャリアマトリクス講習 | (2回 | 45名) |
| ・キャリア・インサイトMC講習 | (1回 | 17名) |
| ・厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)講習 | (1回 | 20名) |
| ・職業レディネス・テスト(VRT)講習 | (1回 | 18名) |

- 職業相談研修用のDVD教材等の開発(再掲)
研究部門と研修部門が連携し、研修生に対する調査によって、ハローワークで実際に起きている「対応困難場面」のデータを分析し、特徴的な場面(2場面)を選定して、研修過程で蓄積されたやり取りの記録データ等を基に、DVD教材、研修プログラムの作成を行った。
- 研修と研究の連携による研修プログラムの改善
職業指導IA専門研修のガイダンス科目において、職業相談業務実施上の課題を整理し、目標を立てて実践するため、研究部門の開発したマッピング技法の活用を図るとともに、研修終了後に研修生に対するフォローアップ調査を実施し、研修プログラムの改善を図った。

(3) 研修生からの評価

全体で「有意義」との回答率は、前年度の実績(96.7%)同様、年度計画(85%以上)を大きく上回る97.0%となった。

参加者アンケート		()内は前年度	
1 有意義だった	65.5%・2,107名	(65.8%・2,287名)	
2 まあ有意義だった	31.6%・1,016名	(30.9%・1,076名)	
3 どちらともいえない	2.3%・75名	(2.3%・79名)	
4 あまり有意義でなかった	0.6%・19名	(0.8%・28名)	
5 有意義でなかった	0.0%・2名	(0.2%・6名)	
・ 無回答	0名		0名)
3,219名		3,476名	

- 具体的内容
〔有意義だった理由〕
 - ・ 講義・演習等の科目全体が体系的に組まれており、知識の定着から実務の体験まで網羅的にできたので有意義であった。
 - ・ 今年度からの担当業務(労災保険求償債権)であり、実務上迷う事案が多い中で、各局担当者の処理方法や考え方などを具体的に聞くことができた。班別討議が特に有意義であった。
 - ・ どの講義も今までやってきた相談・紹介業務の中で持っていた疑問や悩みを解決する糸口になったと思う。日常業務の中では理論を勉強する機会があまりないので、こういった研修を受けられることは貴重である。
〔有意義でなかった理由〕
 - ・ 全体としては体系的なカリキュラムだったと思うが、いくつかの科目については明らかに時間がたりないのではないかと思うものもあった。

(4) 事業仕分けの評価結果等を踏まえた業務の見直し(22年度)

行政刷新会議による事業仕分け(22年4月23日)において、労働行政関係担当職員研

			修（労働大学校）については「国が実施、事業規模は縮減」等の指摘を受けたことを踏まえ、厚生労働省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。										
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） - 平均の有意義度が<u>8 5 %以上</u>になるようにするとともに、前年度実績同様の高水準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、実務に関する講義・演習時間の拡充及び事例研究・事例検討の実施方法の改善などによって研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は、前年度同様に年度計画を大きく上回る高水準を維持し、<u>9 7. 0 %</u>（前年度9 6. 7 %）となった。また、研究員の研修への参画が積極的に行われるとともに、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。 「若年者支援」や「貧困・困窮者支援」の強化といった新たな雇用対策に対応して、「若年者雇用の問題」や「困窮者等に対する総合相談」についての科目を新設することとしたほか、研修生の評価・要望等も踏まえ、研修内容の拡充・科目の見直しなどを行った。更に、制度改正及び研修カリキュラムの見直しを踏まえ、12件の共通テキストの改訂を行ったほか、研究と研修の連携の成果等を踏まえ、ハローワークにおける対応困難場面についてのDVD研修教材を新たに作成した。	（委員会としての評定理由） 新たな雇用対策を踏まえた科目の新設や研修生の要望等を踏まえた科目内容の拡充・見直しなどを行うとともに、研究部門が新たに開発するツールを研修に導入する等、研究部門と研修部門の一層の連携がなされた結果、研修生を対象としたアンケートにおいて、「有意義」との回答が中期計画の「8 5 %以上」を上回る「9 7. 0 %」に上っており、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） - 計画に沿って職員等に対する研修をしっかりと行って成果を上げている。 3, 2 1 9名のうち9 7. 0 %が研修は「有意義」と答えた。 - コースの新設、研修科目の見直し等に積極的に取り組んだ。 - イブニングセッションを1 3回開催した。 - 研修実績は平成1 9、2 0年度を超えるものではない。 - 研究実績を確保しており、その評価も非常に高い。ただし、研修直後の評価は概して高く出るものであり、半年後、1年後程度における仕事への反映度を調査することも検討すべきであろう。 - 着実な研修成果を上げている。 - 担当職員に対する研修メニューは充実しており、前年度にひきつづき評価満足度も高い水準を維持している。 - 政策研究との連携ならではの研修メニューは少なからずあるはずで、今後はその精選をしつつ効果的な教育研究の担い手として期待できるのではないか。 （その他の意見） - すべてを中央の研修所に集めて行うだけでなく、より経費節減や効率性を高めるために、ブロック単位、あるいは県レベルでの実施も検討すべきである。 - 行政職員への研修だけでなくN P O等へ対象を拡大する必要がある。具体的に検討を進めるべきである。 - アンケートの高水準の「有意義」回答の「どこが良かったのか」「課題は何か」等の内容についての一層の吟味をお願いしたい。 - 当機構の研究者に対して不満がないかどうか、もっとどういう目標のものをやりたいか調査してみる必要がある。自己満足に陥らないためにも必要である。											
【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8 5 %以上の者から「有意義だった」との評価を得る。 <table><tr><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>22年度</td><td>23年度</td></tr><tr><td>9 7. 2 %</td><td>9 6. 7 %</td><td>9 7. 0 %</td><td></td><td></td></tr></table>	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	9 7. 2 %	9 6. 7 %	9 7. 0 %			実績：○ 「有意義」との回答は<u>9 7. 0 %</u>と、年度計画（8 5 %以上）を1 2. 0ポイント上回り、前年度実績（9 6. 7 %）同様、高水準を維持した。（業務実績21頁「（1）研修の効果的实施」、25頁「（3）研修生からの評価」参照）		
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度									
9 7. 2 %	9 6. 7 %	9 7. 0 %											
【評価の視点】 研修生の評価は所期の目標を達成したか。													
【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：○ 平成2 1年5月の新型インフルエンザ濃厚接触者受入施設指定に係る臨時休校のため、「研修実施計画」に掲載されている8 0コースのうち、3コースをやむを得ず中止せざるを得なかったが、残りの7 7コースについては、実施時期の一部変更等により「研修実施計画」の内容を実現した。 なお、中止となった3コースについても、受講予定であった者を、次回以降の同種のコースに振り替える等、影響が最小限に止まるよう配慮した。（業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」参照）												
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：○ - 研究部門と研修部門が連携し、研修生に対する調査によって、ハローワークで実際に起きている「対応困難場面」のデータの分析を基に、特徴的な困難場面（2場面）を選定して、D V D教材、研修プログラムの作成を行った。 - 制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえ、1 2件のテキストの改訂を行った。												

	(業務実績21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が講師として参画しており、その数は延べ88名（前年度92名）と引き続き高水準となった。 (業務実績24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：○ ・ 22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が、その中で、「若年者支援」や「貧困・困窮者支援」の強化といった新たな雇用対策に対応して、「若年者雇用の問題」や「困窮者等に対する総合相談」についての科目を新設することとした。 ・ この他、人事制度の変更、既存コースに係る研修内容の拡充・科目の見直しなどを踏まえ、22年度研修実施計画を策定した。 (業務実績24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」（課外活動の時間を利用したワークショップ）（13回）（前年度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）（前年度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。 ・ 研究部門と研修部門が連携し、研修生に対する調査によって、ハローワークで実際に起きている「対応困難場面」のデータの分析を基に、特徴的な困難場面（2場面）を選定して、DVD教材、研修プログラムの作成を行った。（再掲） (業務実績24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：○ ・ 職業指導 I A 専門研修のガイダンス科目において、職業相談業務実施上の課題を整理し、目標を立てて実践するため、研究部門の開発したマッピング技法の活用を図るとともに、研修終了後に研修生に対するフォローアップ調査を実施し、研修プログラムの改善を図るなどの取組を行った。 (業務実績24頁「（2）研修と研究の連携」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：○ ・ 研修生の評価評価・要望等を踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、「労働紛争調整官研修」において、「いじめ・嫌がらせ・パワハラについて」の科目を新設した他、「職業安定行政職員（上級）研修」において、「職業能力開発の現状と課題」の科目をジョブカードを中心にした内容に変更した等の改善を図っている。 (業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」参照)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーバー・アンケート調査を柱とするビジネス・レーバー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。 これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、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 <u>117件</u> （前年度184件）等、情報収集の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205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や事例収集等を実施した（調査等：21回／前年度18回、事例収集等：8回／前年度13回）。 調査・事例収集に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせて、効果的、機動的な実態把握に努めた。調査結果の公表についても、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、効率的かつ機動的に実施した。 ①個人を対象に日本の労働実態を体系的・継続的に把握する定点観測調査として「日本人の就労実態に関する調査」を1回実施した。 ②企業を対象とした調査「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」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。 ③厚生労働省からの要請に的確に応じるなど、当面する政策課題について、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6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。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。 ・「企業における望ましい無期契約と有期契約に関する調査」 ・「高齢者・障害者の雇用状況に関する調査」 ・「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」 ・「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」（H20年度から継続調査） ・「労働CSRのあり方に関する調査」（H20年度から継続調査） ・「施設系介護労働者の雇用管理に関する調査」（H20年度から継続調査） ④企業や地域シンクタンク等を対象としたモニター調査を8回取りまとめた。今年度は、雇用調整や新規学卒採用の動向など、雇用情勢の変化について、機動的な実態把握に努めた。調査結果については、『ビジネス・レーバー・トレンド』、ホームページなどを通じて公表した。 ⑤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。

- ・「今後の高齢者雇用はどうあるべきか」
 - ・「失業問題と今後の対応について」
- ⑥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3回実施した。
- ・「改正労基法―省令・告示・施行通達」
 - ・「高齢者就業率の規定要因―一定年制度、年齢賃金プロファイル、労組の効果」
 - ・「改正育児・介護休業法の施行に向けて」
- ⑦企業の人事労務管理に関する制度や労組の取り組み事例等について、情報収集を実施し、『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上などで公表した。
- ・「(労組の) パート等有期契約組合員に対する雇用維持方策」
 - ・「賃金および人事処遇制度見直しの方向性」
 - ・「農林業における雇用の受け皿づくり」
 - ・「介護サービスにおける雇用管理改善の取り組み」
 - ・「金融危機が直撃した地域の動向と課題」
 - ・「副業者の素顔」
 - ・「労働相談の実情と課題」
 - ・「09 春闘」
- 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（18件／前年度19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件を上回る117件（前年度184件 白書・審議会など行政機関等：26件／前年度37件、新聞・雑誌等：91件／前年度147件）に上った。（資料9参照）

このうち審議会・研究会関係は9件、白書・報告書・資料では17件と、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、政策立案に大きく貢献することができた。

- 審議会・研究会関係（主なもの）
 - ・厚生労働省「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」（「副業者」の就労に関する調査）
 - ・厚生労働省「有期労働契約研究会」（「企業における望ましい無期契約と有期契約に関する調査」）
 - ・厚生労働省「雇用政策研究会」（「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」）
 - ・内閣府「若年雇用対策プロジェクトチーム」（「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」）
 - ・総務省「地方公務員の給与表等に関する専門家会合」（「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」）
 - ・人事院「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」）
- 白書・報告書・資料（主なもの）
 - ・厚生労働省「平成21年版労働経済白書」（「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」「勤労生活に関する調査」「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」「経済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」）
 - ・厚生労働省「平成21年版厚生労働白書」（「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」）
 - ・厚生労働省「外国人労働者問題啓発月間記者発表資料」（「日本企業における留学生の就労に関する調査」）

		・法務省「第5次出入国管理政策懇談会報告書『今後の出入国管理行政の在り方』」（「日本企業における留学生の就労に関する調査」） ・（独）日本学生支援機構「外国人留学生のための『就活ガイド』2011」（「外国人留学生の採用に関する調査」「日本企業における留学生の就労に関する調査」） また、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は、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として23件活用されている。（前年度28件） このほかにも、WEBメディアでの引用41件（前年度70件）など、調査成果は広い範囲で活用された。（資料9参照）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。
（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。 ー 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、テーマに関連する対象国の労働政策、法制度だけではなく、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。	（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。 ー 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。	（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主要国際機関に絞り、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。ホームページでの情報提供件数は95件（前年度111件）、『ビジネス・レーバー・トレンド』での情報提供件数は85件（前年度106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以下の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「ポジティブ・アクションに関する諸外国の取組事例調査（要請）」 ポジティブ・アクション（事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする措置）について、諸外国の法令、施策、制度の最新状況および企業事例を把握することを目的とする2カ年計画の2年度目として、米国とスウェーデンを対象に文献調査と現地実態調査を実施し、調査結果を資料シリーズにとりまとめた。 ②「諸外国における企業の非正規労働者の活用等に係る調査」 諸外国（英、米、独、仏）の非正規労働者の活用等について、小売業、製造業など4業種各1社の事例を各国の専門家にヒアリング調査を依頼して情報収集を行った。 ③「マクロ的な労使合意および政労使三者構成の政策検討に係わる制度・慣行に関する調査（要請）」 諸外国（英・独・仏・蘭）とILO、EUの4カ国2組織を対象として、各国の政（公）労使三者構成制度の有無について調べるとともに、三者構成による協議機関の設置や労使からの意見聴取を義務付けているILO第26号条約、第88号条約、第144号条約などを取り上げ、これらの条約の批准状況、批准国における「協議機関の設置」や「労使からの意見聴取」の実態を調査し、調査結果を資料シリーズにとりまとめた。 ④「諸外国における失業扶助制度についての調査（要請）」 諸外国（英・独・仏）を対象として、失業扶助制度に焦点を当て、その仕組み（対象者、受給要件、給付内容、財源、生活保護との住み分け等）と実態（受給者数、支出状況、課題等）を明らかにした。調査結果は資料シリーズにとりまとめ、求職者支援制度を検討している労働政策審議会雇用保険部会において、諸外国における失業扶助制度を説明する資料作成のために活用された。 ○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、2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「世界経済危機下のアメリカの労働」5月7日実施 講師：サンフォード・ジャコビー氏（南カリフォルニア大ロサンゼルス校教授） 第2回「ドイツにおける失業対策」2月17日実施 講師：ハルトムート・ザイフェルト氏（ドイツハンスベックラー財団経済社会研究所顧問）（21年度招へい研究員） ○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に関する一般の新聞・雑誌等の引用件数は、25件（前年度39件）、このほかにマスコミ等からの訪問取材、行政関係者への説明は9件で、合計34件（前年度49件）であった。このほかに電話や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。 ②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20件活用されていることを確認した。（前年度22件）
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） ・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117件（前年度184件）に上り、年度目標（100件）を上回ることができた。 ・特に、とりまとめた調査結果が「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」の資料に活用され、有期労働契約のルールの在り方を検討している「厚生労働省『有期労働契約研究会』」でのヒアリングを受けるなど審議会、研究会等での政策立案に大きく貢献することができた。 ・また、海外情報については、英米独仏の主要4カ国と主な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・整理した結果、一般の新聞雑誌等に引用（25件）されるとともに、「諸外国における失業扶助制度についての調査」結果が「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」での求職者支援制度の検討において、諸外国における求職者支援制度を説明する資料作成のために活用された。	（委員会としての評定理由） 国内外の労働事情等を収集・整理した成果が白書等で引用された件数が「117件」（年間目標：100件以上）に上り、中期計画どおりに実績を上げていると評価できる。 特に情報収集の成果が、厚生労働省の労働政策審議会や研究会の資料として活用され、「有期労働契約研究会」でのヒアリングを受けるなど、政策立案に大きく貢献したことは評価できる。	
【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。	（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117件に上り、年度目標（100件）を上回ることができた（前年度184件）。特に、とりまとめた調査結果が「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」の資料に活用され、有期労働契約のルールの在り方を検討している「厚生労働省『有期労働契約研究会』」でのヒアリングを受けるなど審議会、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。また、厚生労働省だけでなく、「内閣府『若年雇用対策プロジェクトチーム』」「総務省『地方公務員の給与表等に関する研究会』」「人事院『公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会』」などでも調査結果が引用・活用され、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28頁「（1） 国内労働事情の収集・整理」参照）	（各委員の評定理由） ・計画をほぼ達成していると判断。 ・重要な政策課題につき調査を行っている。その成果は白書や審議会で活用されている。 ・課題別情報収集4テーマはいずれも現在の我が国について非常に重要なものであり、今後、多くの研究の土台となると考えられる。 ・成果の活用状況の諸項目は過去2年間よりもやや低い。 ・基礎業務であることからBとしました。 ・着実に実施することが重要ではないか。 ・特に評価の視点はない。 ・目標は達成しているが、従来よりも成果の活用状況が低下しているのは問題である。 ・地味だが貴重な仕事と思う。継続的な努力をお願いしたい。 ・設定した数値目標を継続的に達成している点は評価出来る。ただし、成果の活用状況が伸び悩んでいることは、予算等の制約による情報の収集・整理への影響が懸念されるところであるが、引き続き制度とオリジナリティーの高い調査の質・量を、とりわけ海外情報については国の政策反映において重要であるため、維持向上をされたい。	
【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。		（その他意見） ・もっと海外へ、日本の労働事情、法制の発信をすることが日本のグローバル化において重要となるため、今後はその点を取組としていただきたい。	
・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に	実績：○		

資するものとなっているか。	- 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、プロジェクト研究『派遣労働者のキャリアパスに関する研究』におけるアンケート調査の設計に当たっては、「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」で収集したヒアリング結果に基づいて検討するなど、情報収集成果を研究活動に活用している。また、これらの情報収集については、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。 - 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は、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として２３件（前年度２８件）活用されている。 （業務実績28頁「イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績」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：○ - 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る迅速で適切な公表、普及に努めた結果、白書・審議会など行政機関等での引用・活用２６件、外部の新聞・雑誌等での引用・活用９１件のほか、WEBメディアでも４１件の引用・活用があり、合わせて活用・引用件数は１５８件となり、積極的に行政機関、マスコミ等に活用された。 - 上記に挙げた活用例のほか、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、情報収集・調査結果を紹介し、読者から極めて高い評価を得ている。 （業務実績29頁「ロ 情報収集の成果の活用状況」、業務実績44頁「一般等での活用」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。 <table><tr><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>22年度</td><td>23年度</td></tr><tr><td>４テーマ</td><td>４テーマ</td><td>４テーマ</td><td></td><td></td></tr></table>	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	４テーマ	４テーマ	４テーマ			（海外） - 国別情報については、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。喫緊の政策課題をにらんで、年度目標に沿って、国別情報とは別に課題別情報収集として「諸外国における失業扶助制度についての調査（要請）」等の４つのテーマについて海外情報を収集・整理し、年度計画（４テーマ以上）を達成するとともに、政策研究に貢献した。 「諸外国における失業扶助制度についての調査（要請）」結果が、求職者支援制度を検討している労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、諸外国における求職者支援制度を説明する資料作成のために活用された。 （業務実績30頁「（２） 海外情報の収集・整理」参照）
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度							
４テーマ	４テーマ	４テーマ									
【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。											
収集・整理した内外の労働事情の内容及、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２０件活用されている（前年度２２件）。										

	(業務実績31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た結果、一般の新聞・雑誌における引用、訪問取材が34件を数えた(前年度49件)。その他、労働関係専門紙・誌やネット関連で多数活用された。 (業務実績31頁「○ 行政機関及びマスコミ等での活用例」参照)

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど、提供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、これらの情報を加工し、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７４万件のページビュー数があった。 イ 各種統計データの収集・整理実績 ①ＯＥＣＤ、ＩＬＯ、各国統計局等より内外データの更新およびデータの定義・注釈の更新を行い、成果を「データブック国際労働比較２０１０」として刊行するとともに、ホームページで公表した。 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２０１０」として刊行しホームページで公表した。 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」などとして取りまとめるとともにホームページで提供し、月次データを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。さらに、「労働力調査」「毎月勤労統計調査」についての新産業分類への対応、「賃金構造基本統計調査」についての雇用形態別データのデータベースへの取り込みなどの改修を実施した。 ⑤当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータ・アーカイブ事業でデータ提供業務を開始した。１１月末にアーカイブデータ５本を新規に公開し、あわせてホームページ上に利用案内や公開データリスト等を掲載した。さらに３月末までに、新たなアーカイブデータ２本を追加公開し、２１年度中に合計７本のアーカイブデータを公開した。データ公開後３月末までの間のデータ提供は２件であった。 ⑥厚生労働省の要請に応じて実施している将来の労働力需給の推計については、研究会を２回、作業部会を１５回開催し、産業別就労者数の中長期的な将来推計の検討作業を行った。 ⑦厚生労働省の要請に応じて２年計画で実施している雇用創出・消失指標の推計について、初年度の検討・調査を行った。 ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等 ①２１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（２３８件）の９３．７％から「有益である」との高い評価を得た（前年度９６．７％）。 また、２１年度行政官アンケートにおいても、一般からの問合せに回答する際の資料として使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。

			②労働力需給の推計結果については、厚生労働省社会保障審議会年金部会において、「平成２１年財政検証関連資料」の中で、平成２１年財政検証に基づいた試算（機械的に労働力率の前提を変更した場合の試算）に活用された。 また、内閣府「平成２１年版高齢社会白書」、「平成２１年版少子化社会白書」において、労働力人口の見通しに関する基礎データとして活用された。 ③「ユースフル労働統計」については、厚生労働省「平成２１年版労働経済白書」において、産業間の賃金格差指数の基礎データとして活用された。 ④２１年度行政官アンケートにおいて、「統計資料やデータベースシステムの内容が、一般からの問い合わせの回答に役立った」、「労働統計データベース検索システムは比較的更新が早く情報量・利便さの面でも優れている」との評価を得た。 ⑤ホームページでの統計情報のページビュー数は、統計データベースへのページビュー数を含めて７３９，３９９件（前年度６１１，１４１件）となり、前年を大幅に上回り、７０万件を超える水準に達した。
	（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	（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３，４１８冊（購入１，７９３冊、寄贈１，６２５冊、前年度は約３，９００冊）の和洋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に提供した。特に洋書については、平成２１年度も、前年度に引き続き各分野の内部研究員で構成される洋書選書委員会を開催し、洋書の充実に努めた（平成２１年度５１５冊、２０年度４９３冊、１９年度３０５冊購入）。 ②平成２１年度末の所蔵状況 図書１５万７千冊、雑誌５６４種、紀要５２６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、平成２１年度は、２３９件の貸出・複写要望に対処した（前年度３３２件）。 ④図書館資料の延滞者に対する返却督促、定期的な書架整理の実施、中性紙保存箱による劣化対策、等利用環境の維持・改善に努めた。 ⑤イントラウェブに開設している「労働図書館」のページを随時更新し、労働図書館が提供しているサービスの利用を促進した。 ⑥随時、図書館が運用している文献関係の３つのデータベース（＝ＤＢ、蔵書・調査研究成果・論文ＤＢ）のデータの更新を行うとともに、論文ＤＢに登載された論文掲載誌の永久保存を継続した。 ⑦歴史的に貴重で利用が想定されるが、劣化が激しい資料について、一部電子化を実施するなど、安定的利用に向けての作業を開始した。 ⑧図書館資料の管理状況を把握するため、蔵書点検(曝書)を実施した。前回(平成１８年度)の不明率は１．２３％であったが、今回の不明率は１．１７％であり、管理状況がより改善されたことが判明した。 ⑨導入後２０年以上経過し、トラブルが多発している電動書架の一部改造工事を実施した。 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平成２１年度も、毎月、受け入れた図書館資料の中から主な図書１０冊を選定し、広報誌やホームページ、メールマガジンを通じ、概要等を紹介した。これについて、社会・人文科学系の図書館を組織している社会・労働関係資料センター連絡協議会総会（２１年１１月）で、選書の貴重な参考資料としている等、評価を受けた。 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、当館の収集・整理・保管実績を反映して、制度加入の平成１７年度以来、受付が依頼を大幅に上回っており、平成

		２１年度はさらにその差が拡大した（他館からの複写受付は、２０年度１，７４５件に対し２１年度１，８５８件、他館への複写依頼は、２０年度２４２件に対し２１年度１３８件）。 ④蔵書点検、電動書架改造工事時の約１か月間の利用制限により来館者が減少し、貸出冊数、複写枚数、レファレンス対応件数も減少した。 ・外部来館者数 １，５３０名（前年度 １，６９０名） ・内部貸出冊数 ３，１９０冊（前年度 ３，５８６冊） ・外部貸出冊数 ２，２２８冊（前年度 ２，９０９冊） ・複写枚数 ４８，０１０枚（前年度５０，８９７枚） ・レファレンス対応件数 ３，９５７件（前年度 ４，１６０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・調査研究成果・論文ＤＢのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて提供した。 ②平成２１年度末の情報量 ・蔵書ＤＢ １５６，７６８件（前年度１５３，２４４件） ・調査研究成果ＤＢ ８，６００件（前年度 ８，５００件） ・論文ＤＢ ４０，０１０件（前年度 ３５，３００件） （受入数と蔵書ＤＢ増加数との差は、複本や双書等、受入数＝図書ＩＤ数と蔵書ＤＢ数＝書誌ＩＤ数に乖離があるためである。） 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７年目になるが、他館では見られないものである。 ②社会貢献活動の一環として実施しているインターンシップ生の受け入れも、平成２１年度で７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、厚生労働省社会保障審議会年金部会において活用された。また、内閣府「平成２１年版高齢社会白書」「平成２１年版少子化社会白書」においても引用された。 ・「ユースフル労働統計」については、厚生労働省「平成２１年版労働経済白書」において引用されたほか、有識者アンケートにおいて「有益である」との評価が９３．７％となるなど、高い評価を得た。 ・２１年度行政官アンケートにおいて、統計資料やデータベースシステムの内容が、一般からの問い合わせの回答に役立ったとの評価を得た。 ・「賃金構造基本統計調査」の雇用形態別データのデータベースへの取り込みなど統計データベースの内容の充実、「what's new」への情報掲載などによりホームページにおける統計情報のページビュー数が大幅に増加し、約７４万件（前年度約６１万件）となった。 ・当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータ・アーカイブ事業においてデータ提供業務を開始した。	（委員会としての評定理由） 各種統計データ等の収集・整理を行い、「労働力需給の推計」、「ユースフル労働統計」、「データブック国際労働比較」等の有益な情報を作成しており、各種白書等行政において活用されているほか、有識者（実務家、労働組合、労働者）アンケートにおいて「有益である」との評価が93.7％となるなど、中期計画どおり実施していると評価できる。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って着実に事業を実施している。 ・「データブック国際労働比較２０１０」「ユースフル労働統計２０１０」は研究者や学生などに広く活用されており、内容もわかりやすく大変貴重である。 ・ホームページも更に活用しやすくなり充実した。 ・ホームページアクセス数の向上以外には卓越した成果が得られたとは言い難い。 ・前年度実績とほとんど変わらない。
【評価の視点】	実績：○	

・分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。 ・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、厚生労働省社会保障審議会年金部会において活用された。また、内閣府「平成２１年版高齢社会白書」「平成２１年版少子化社会白書」においても引用された。 ・「ユースフル労働統計」については、厚生労働省「平成２１年版労働経済白書」において引用された。 ・２１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（２３８件）からは、「他にない貴重な情報源、大学の教育にも有益。」、「基礎データをコンパクトにまとめており、概要をとらえるのに役立つ。」などのコメントとともに、９３．７％から「有益である」との高い評価を得ている（前年度９６．７％）。（業務実績34頁「（３）各種統計データ等の収集・整理と普及」参照）	・統計データ、図書資料の質は高い。 ・白書への活用や有識者アンケートの高評価など、高い実績を確保。 ・利用者のニーズに合致した統計データや図書資料を収集整理していることは評価できる。 ・地味だが貴重な仕事と思う。継続的な努力をお願いしたい。 ・収集したデータ等を、よりわかりやすい形で整理して、ホームページや出版によって情報提供している努力は高く評価出来る。 ・公表データの時系列での整合性はもちろん重要であるが、非正規やワーキング・プアの問題など新たに緊急性を増した事態についても柔軟に取り入れるなど、現場の当事者にもしっかりとフィードバックされるようなシステム運用を期待したい。
・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。 ・労働統計情報については、２１年度よりホームページの「what's new」に更新情報を掲載したこと等により、ページビュー数が大幅に増加し、統計データベース分も含めて約７４万件（前年度約６１万件）となった。 ・統計データベースについては、「労働力調査」「毎月勤労統計調査」の新産業分類への対応、「賃金構造基本統計調査」の雇用形態別データのデータベースへの取り込みなど内容を充実させた。 ・２１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、「統計資料が多様な切り口から参照できるから」、「労働統計データをすぐ利用できる」などのコメントがあり、好評を得ている。さらに、データ・アーカイブ事業においてデータ提供を開始し、当年度の利用件数は２件となった。（業務実績34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】 ・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。	実績：○ ・前年度に引き続き、洋書選書委員会をほぼ２カ月毎に開催、専門洋書の一層の充実を図った。２１年度の受入は、前年度実績を上回り、労働専門図書館としての高い専門性を保持している。 ・当館が有用な図書館資料を収集していることを反映して、１７年度以来、複写相殺制度を通じた複写受付は複写依頼を大幅に上回っており、２１年度は、その差がさらに拡大した。（業務実績35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：○ ・広報誌、ホームページ、メールマガジン等により、毎月、受け入れた主要図書１０冊の概要等を紹介しているが、社会・人文科学系の図書館を組織している社会・労働関係資料センター連絡協議会総会（２１年１１月）で、選書の重要な参考情報としている等、評価を受けた。 ・蔵書点検、電動書架改造工事による利用制限にもかかわらず、複写枚数、レファレンス対応件数は、ほぼ前年水準を維持した。 ・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35頁「（４）図書資料等の収集・整理」参照）	

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して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、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ10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2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 （1）研究者等招へい 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1名招へいした。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。招へい研究員は、3回の内部研究会を通じて欧州における非正規雇用の実態に関する知見をもたらし、経済危機以降の政策対応など日本との比較という観点からも、政策研究に資する機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、ドイツの失業対策について最新情報を提供・解説し、その情報については、2010年4月号のBLTにおいて「ドイツの失業対策—『雇用の奇跡』と労働時間」というテーマで取り上げ、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、厚生労働省国際課主催研究会等で講演するなど機構内外の研究活動に貢献した。 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、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（論文は機構のホームページで公表）。外部での研究発表4件（IMF—JC、厚生労働省、日独労働法学会、名古屋大学）、内部での研究発表3件（非正規雇用プロジェクト研究会、海外情報研究会、滞在研究成果報告会）。 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等を基盤とする項目に限定しているが、21年度の招へい者の研究テーマは、機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用研究プロジェクト」に関連するテーマである。 ③招へい者は「機構における研究活動は大変有益であった」と自ら評価している。 ④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。21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」を確約している。今後のより強固な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）（21年度）

			ハルトムート・ザイフェルト（ドイツハンスベックラー財団経済社会研究所顧問） 期 間：２月１０日－３月２５日 テーマ：「日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究」
（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。 － 派遣する研究員等は、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ２０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。 － 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ４人以下とする。	（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３名（前年度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。学会で発表した論文はホームページで公表。さらに、米国に派遣した研究員はディスカッションペーパー『個人請負という働き方の可能性－米国の既婚・子持ち女性に注目して』をとりまとめ、厚生労働省に設けられた「個人請負型就業者に関する研究会」の資料等として活用された。 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（３名） ・海外研究機関への長期派遣として「個人請負という働き方の可能性－米国の既婚・子持ち女性に注目して」を研究テーマに、ミシガン大学に１名の研究員を派遣（米国）。（派遣期間：２０年８月～２１年５月） ・ＪＩＣＡからの要請により、ＪＩＣＡ主催ワークショップ「地域別研修 拡大中東・北アフリカ諸国産業技術教育・職業訓練における官民連携」の講師として研究員１名を派遣（ヨルダン）。 ・「韓国労使関係学会」の夏季学術大会に研究員１名を派遣（韓国）、論文を発表。
	（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。	（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。	①ＥＵ財団主催の「世界的な経済危機が自動車産業の労使関係に与えた影響」をテーマとした国際ワークショップに参加し、日本の状況を報告するとともに、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。（アイルランド、１１月２５、２６日） ②ＩＬＯ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、今後のプロジェクトの在り方に関するミーティングを開催した（タイ、１０月１２～１４日） ③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、当機構で長期に渡って研究活動を行うことを希望する外国の研究者を受け入れた（滞在費等は本人負担）。長期滞在して研究活動を行ったのは米国南カリフォルニア大学（１カ月）、韓国労働研究院（３カ月）、韓国女性家庭省（９カ月）の研究者等である。いずれも自身の研究活動を行うのみならず、機構の求めに応じそれぞれの国の労働政策研究に関する情報提供を行い、研究成果を論文にとりまとめ研究会を開いて報告した。 ④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、労働関係者の来訪を受け入れた。主な来訪者はフィンランド国会議員団、ＯＥＣＤ研究員、欧米各国の研究者などである。 ⑤海外の研究機関、企業等からの、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。これらの対応件数は１９５件にのぼり、前年度実績（１８１件）を上回った。 ⑥ＯＥＣＤ・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

		（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)	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。 （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６３．３万件で、広く活用された。（前年度６５万件） ①労働政策研究報告書の「要約」１０点（前年度１７点）の英訳を作成、ホームページで提供した。 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（「雇用対策法」）を作成し、これまでに作成したものと併せて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情報・データとその分析をまとめた英文「日本の労働事情と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供した。本書に収録した情報の一部は京都産業大学の入試問題に活用された。 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し、ホームページで提供した。 ⑤外国人研究者等への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回発行した（配布部数約２，９００部）。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。さらに２１年度に世界的に著名な学術論文データベースを運営する米国のゲイル社から掲載論文を全文データベースに収録したいとのオファーがあった（具体策を協議中）。
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、２１年度の招へい者は１人、派遣者は３人に絞ったことから、年度計画を達成した。 ・ 招へい研究員は、３回の内部研究会を通じて欧州における非正規雇用の実態に関する知見をもたらし、経済危機以降の政策対応など日本との比較という観点からも、政策研究に資する機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、ドイツの失業対策について最新情報を提供・解説し、その情報については、２０１０年４月号のＢＬＴにおいて「ドイツの失業対策―『雇用の奇跡』と労働時間」というテーマで取り上げ、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、厚生労働省国際課主催研究会等で講演するするなど機構内外の研究活動に貢献した。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発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。さらに、米国に派遣した研究員はディスカッションペーパー『個人請負という働き方の可能性―米国の既婚・子持ち女性に注目して』をとりまとめ、厚生労働省に設けられた「個人請負型就業者に関する研究会」の資料等として活用された。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。 ・ 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への訪問受け入れや、海外の研究機関、研究者、行政関係者等からの資料請求等に積極的に対応した。これらの対応件数は１９５件にのぼり、前年度実績（１８１件）を上回った。	（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」、「３名」とそれぞれ厳選した上で行っており、中期計画どおり実施していると評価できる。 招へいした研究員が政策研究に資するプロジェクト研究の研究活動に貢献したり、派遣した研究員の研究成果が厚生労働省の研究会の資料等として活用されるなど、研究者等の招へい・派遣が労働政策の研究や政策の立案に貢献したことは評価できる。 （各委員の評定理由） ・ 計画に沿って着実に事業を実施している。 ・ ビジネス・レーバー・トレンドで公表された情報は非常に有益だった。 ・ 英文による情報提供が進み海外の研究者もホームページの内容をよく活用している。 ・ 海外からの資料要望・問い合わせ以外には前年度を超えるものが認められない。 ・ 特に評価の視点は無い。 ・ 成果は出ていないのに「所期の目標を達成」というのはどうなのか。 ・ 研究者の招へい・派遣は的確に行われているが、Ａレベルとまではいえない。 ・ 特に目立った前進は認められない。 ・ 計画に対して十分な結果を出したと評価する。 ・ 外国人研究者の招へいは、大きな貢献をしたと記してあり、喜ばしい。 ・ 目標数値は達成しているものの、これだけの成果で果たして我が国を代表する労働政策研究組織としての海外との研究ネットワーク構築や政策研究連携として十分な機能を果たしているとは言い難いのでは	
【数値目標】 (招へい)	(招へい) ・ 厳選して海外の研究機関から招へいした１名（前年度１名）の研究員		

・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
1人	1人	1人		

【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。

【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4人以下とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
7人	4人	3人		

【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。

【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。

の研究テーマは、機構の横断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38頁「(1) 研究者等招へい」参照)

（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派遣目的などを厳選して実施した。3名(前年度4名)の派遣研究員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39頁「(2) 研究者等派遣」参照)

（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、21年度の招へい者は1人(前年度1人)に絞った。招へい研究員は、3回の内部研究会を通じて欧州における非正規雇用の実態に関する知見をもたらし、経済危機以降の政策対応など日本との比較という観点からも、政策研究に資する機構内横断プロジェクト研究「非正規雇用」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、ドイツの失業対策について最新情報を提供・解説し、その情報については、2010年4月号のBLTにおいて「ドイツの失業対策—『雇用の奇跡』と労働時間」というテーマで取り上げ、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、厚生労働省国際課主催研究会等で講演するするなど機構内外の研究活動に貢献した。

・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発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。さらに、米国に派遣した研究員はディスカッションペーパー『個人請負という働き方の可能性—米国の既婚・子持ち女性に注目して』をとりまとめ、厚生労働省に設けられた「個人請負型就業者に関する研究会」の資料等として活用された。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16頁「ハ 労働政策の企画立案等における活用」、38頁「(1) 研究者等招へい」、39頁「(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：○

・招へい者は滞在中、当機構の研究員に対して、ドイツの失業対策や非典型雇用に関するブリーフィングを行った。また、実際に当機構の調査員がドイツに出張した際も、調査関係者とのヒアリングの調整等を担う

ないか。

・予算の制約はあるものの、研究員・職員のバイリンガル対応化など、国際交流の「日常化」をするなどによる対応を期待したい。

(その他意見)

・「滞在費本人負担」とは？

	等、当機構の研究活動に対する関係構築に貢献した。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行い、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に長期滞在しての研究活動を支援するとともに、日本の労働政策研究について説明を求める外国の研究者等を積極的に受け入れた。また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対応した結果、対応件数は１９５件にのぼり、前年度（１８１件）を上回った。 ・ 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６３．３万件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た。また、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38頁「（１）研究者等招へい」、39頁「（２）研究者等派遣」、40頁「（４）英文情報整備」参照）
--	---

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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」起きているのかを的確に解説したニュースレター『ビジネス・レーバー・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。 （発行実績） 5月号「雇用の安定と創出に向けて－当面する課題と求められる対策」（4月25日発行） 6月号「働く時間と場所の多様性がもたらすもの－柔軟な労働時間とテレワークを中心に」（5月25日発行） 7月号「能力開発と人材育成－職業訓練の方向性を考える」（6月25日発行） 8月号「雇用調整、維持そして創出－地域の経済・雇用動向と課題」（7月25日発行） 9月号「女性が働き続けるうえでの課題－男女賃金格差と結婚後、育児期の就業を中心に」（8月25日発行） 10月号「若者問題への接近－誰が自立の困難に直面しているか」（9月25日発行） 11月号「介護分野における労働者の確保－雇用管理改善の方向性を考える」（10月25日発行） 12月号「これからの高齢者雇用を考える－現状と今後の課題は何か」（11月25日発行） 1月号「労使関係の再構築－集団性を基軸に考える」（12月25日発行） 2月号「産業政策と雇用創出－成長分野と雇用の受け皿はどこか」（1月25日発行）

ー メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、24,500人以上を目標とする。

ー メールマガジンの読者数は21年度末時点で24,500人以上とする。

3月号「日本とアメリカのキャリア教育最前線―学校・地域・産業界をいかにつなぐか」
(2月25日発行)
4月号「現下の雇用失業問題とその対策―現状をどう捉え、どう対応すべきか」
(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(No. 517～No. 613)。
 - ・提供した情報は機構の「研究成果」をはじめ「行政」「統計」「労使」「動向」「企業」「海外」「判例命令」「イベント」「法令」の10項目にわたり、総計1,914件(1回平均19.7件)にのぼっている。(前年度2,437件、1回平均25.9件)
 - ・年度末における読者数は27,610人(前年度:26,611人)で、前年度実績より999人増加するとともに、年度計画(24,500人以上)を3,000人以上も上回った。
 - ・なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」(メールマガジン3万誌発行)の読者数ランキングとの比較において、読者数27,610人は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第3位に相当する規模である(22年5月3日現在)。

(ロ) 一般等での活用

- 『ビジネス・レーバー・トレンド』
- ①年間を通じて実施した綴じ込み葉書による読者アンケートでは、毎号の内容について「大変有益」と「有益」を合わせた割合は、94%で、年度計画(80%以上)を大幅に上回った。有益度の割合は前年度とほぼ同じだったが、「大変有益である」の割合が前年比で13ポイント増えている。(資料13参照)

読者アンケート		() 内は前年度	
1	大変有益である	59%・47件	(46%・75件)
2	有益である	35%・28件	(49%・81件)
3	あまり有益でない	1%・1件	(2%・4件)
4	全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)
・無回答		5%・4件	(3%・5件)
		80件	(165件)

- ②有識者アンケート(郵送調査)においても、BLTを利用したことがあると回答した279人のうち、「有益である」との回答が95.3%と、高い評価を得ている。内容の評価に関する自由記述としては、「時宜にかなったテーマ」「タイムリーな企画」とする意見が数多く寄せられたほか、「わかりやすい」「読みやすい」といった意見が増えており、「分かりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得た。

有識者アンケート		() 内は前年度	
1	有益である	95.3%・266件	(96.3%・258件)
2	有益でない	3.9%・11件	(2.2%・6件)
・無回答		0.7%・2件	(1.5%・4件)
		279件	(286件)

- ③日本最大の新聞・雑誌の記事データベースである「日経テレコン21」からの依頼を受け、有料によるデータ提供を21年8月6日から開始した。3月末までの利用実績は、42,386件(収入金額380,739円)となり、自前収入の面でも貢献した。

- 「メールマガジン労働情報」

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

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

①読者に対して有益度等についてのアンケート調査（調査期間 22 年 1 月 22 日～3 月 17 日）を実施したところ、「役に立っている」との回答は 96.7%（472 件）で、年度計画（80%以上の者から「有益」）を大きく上回るとともに、創刊から 7 年連続で 95%を超える極めて高い評価を得ている。

その理由として「労働に関する最新情報をワンストップで得られる。」「各情報を自社の経営に活かしている。社員教育のツールとしても有効に利用している。クライアントへも情報提供し喜ばれることも少なくない。」「研究成果」や「統計」は特に新しい調査データが出たことを知るルートを持っていないと入手できないばかりか、出たことそのものを知らないことが多いので役に立つ。」「行政」「統計」は記事が簡潔で、かつ、情報の発表元へのリンクが併記されていて便利である。」「労使」「海外」は一般の新聞等であまり取り上げられないニュースについても詳しく伝えているので役に立っている。」などが挙げられている。（資料 14 参照）

また、有識者アンケートでもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の 95.9%（前年度 98.2%）から「有益である」との高い評価を得た。（資料 7 参照）

読者アンケート		（ ）内は前年度	
1	非常に役に立っている	43.0%・210 件	(46.6%・224 件)
2	役に立っている	53.7%・262 件	(51.5%・248 件)
3	あまり役に立っていない	3.1%・15 件	(1.9%・9 件)
4	役に立っていない	0.0%・0 件	(0.0%・0 件)
	・無回答	0.2%・1 件	(0.0%・0 件)
		488 件	(481 件)

有識者アンケート		（ ）内は前年度	
1	有益である	95.9%・231 件	(98.2%・215 件)
2	有益でない	2.9%・7 件	(1.4%・3 件)
	・無回答	1.2%・3 件	(0.5%・1 件)
		241 件	(219 件)

- ②主な改善点等
- 20 年度の読者アンケートにおける指摘、有識者からの意見・要望等も踏まえながら、21 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。
- ・その日の配信記事内容が一目で分かるよう、冒頭に記事見出し一覧（目次）ページを新設し、読者の一層の利便性向上を図った。
 - ・法改正情報について、単に該当ホームページにリンクを貼るだけでなく、衆参議院の厚生労働担当から付帯決議や新旧対照表を入手し、データ化したものを提供した。
 - ・雇用に関わる諸課題について、できるだけ広範な情報を提供してほしいとの意見を踏まえ、日本生産性本部、ILO 駐日事務所、東京都労働相談情報センター等の担当者から直接記事の提供を受けるなど、他機関との連携を図りつつ情報提供に努めた。
 - ・過去のメールマガジンをより参照しやすくなるよう、ホームページのバックナンバー検索を「グーグルカスタム検索」に変更し、検索精度の向上を図った。

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

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。

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２１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総合的職業情報データベースとする。

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 ２１年度のホームページ、データベースのページビュー数：４２，９６３，８８０件（前年度：４０，０５５，２８２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、利用者の一層の利便性（ユーザビリティ）向上を図るため、次の例のとおり、様々な取組を行った。
 - ・ 最新（概ね直近１ヶ月間）の研究成果を一覧できるコーナーをトップページの中央に設け、タイムリーな情報提供に努めた。
 - ・ ホームページに掲載している研究成果の「概要」を大幅に充実した。具体的には、「研究の目的と方法」を明確に掲載するとともに、「主な事実発見」、「政策的含意」等を分かりやすく要約の上掲載した。
 - ・ ホームページ内の検索機能を「グーグルカスタム検索」に変更し、検索精度を向上させた。
 - ・ 「労働問題Q＆A」コーナーのコンテンツについて、最新の法改正内容等に対応した「改訂版」を作成し、２２年３月より提供を開始した。その結果、同コーナーのページビュー数が前月までの平均の約３５％増となった。
- 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ページビュー数１，７５５，８５３件（前年度１，７５７，８５９件）
 - ・ キャリアマトリックスに対するページビュー数２６，８６５，５４８件（前年度：２３，８９６，９０１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９６．３％に上り、前年度（９６．７％）と同様極めて高い水準を維持している。自由意見においても「電子媒体の情報源として教育・研究や政策立案の効率性を明らかに高めている」「時宜を得た調査研究の成果や途中経過を知ることができる」「コンパクトに整理されており、日々の実務の情報収集に役立つ」「労働関係の新聞や雑誌が廃刊や休刊などになっている中で貴重な情報源」「労働関係のホームページでは日本で最も注目すべきホームページ」など労働関係のポータルサイト等としての役割を高く評価する意見が寄せられた。

有識者アンケート		（ ）内は前年度	
１ 有益である	９６．３％・	３６１件	（９６．７％・３５５件）
２ 有益でない	１．３％・	５件	（１．１％・４件）
・ 無回答	２．４％・	９件	（２．２％・８件）
		３７５件	（３６７件）

ハ 研究専門雑誌

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

－ 研究専門雑誌は、毎月１回発行する。

ハ 研究専門雑誌

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

－ 研究専門雑誌は、毎月１回発行する。

ハ 研究専門雑誌

○『日本労働研究雑誌』の発行 発行状況：年度中１２回
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「雇用区分の多様化と転換」
- ６月号「外国人労働を考える」
- ７月号「教育と労働」
- ８月号「高年齢者雇用」
- ９月号「ヨーロッパ労働法の現在」
- １０月号「企業別労働組合の現在と未来」
- １１月号「[ディアログ]労働判例この１年の争点／[特集]「管理職」の理論と実態」

12月号「最低賃金」
1月号「プロフェッショナルの労働市場」
特別号「2009年労働政策研究会議報告」
2/3月号「学界展望：労働調査研究の現在」
4月号「初学者に語る労働問題」

○活用状況

①有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が94.3%と、前年度（92.4%）を上回る高い評価を得た。自由記述においても「特集が時宜を得たものであり、また掲載されている論文等も非常にレベルが高い」「労働問題、労働政策についての研究に接することができる」「内容が質的水準に優れ、他の商業雑誌では期待し得ない知見が得られる」「労働分野においてはわが国で最も水準の高い研究成果が掲載されている」「わが国の労働研究者を育て研究水準を維持するために不可欠。研究者が育たなければわが国の労働政策に大きな損失である」など労働政策研究にとって重要な雑誌であるとの意見が寄せられた。

有識者アンケート		（ ）内は前年度	
1 有益である	94.3%・332件	(92.4%・339件)	
2 有益でない	3.7%・13件	(4.4%・16件)	
・無回答	2.0%・7件	(3.3%・12件)	
		352件	(376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を実施し、（調査期間：1月29日～2月22日）77通の回答を得た（回収率21%）。回答者の約9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役に立つ」と評価されたほか、約7割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」との回答を得た。特に良かった特集としては、20年度のアンケートにおいて「やや労働経済に片寄り過ぎでは」との意見を踏まえて企画した「ヨーロッパ労働法の現在」（9月号）が毎年の恒例企画「ディアログ：労働判例この1年の争点」と並んで高評価だったほか、「雇用区分の多様化と転換」（5月号）、「企業別労働組合の現在と未来」（10月号）などが時宜を得ているとして評価された。また個別意見としては「労働問題の本格論文集として最高水準。公的研究所だからこそできる」「政策研究の成果を世に示し、国民に提供することと、学界からも評価される水準を保つことをバランスさせることは難しいと思うが、その大変な課題に取り組んでいる」「こうした学会誌は他にないので役に立つ」などがあった。

二 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

- ・5月29日に第1次審査委員会を開催して、審査対象図書・論文を選定した。
- ・8月6日に第2次審査委員会を開催して、21年度の授賞図書・論文を決定。
- ・読売新聞紙上、機構ホームページ上（ともに9月11日）及び「日本労働研究雑誌」10月号誌上（9月25日）で授賞作を発表。
- ・11月6日に表彰式を開催。

【労働関係図書優秀賞】

石田光男／富田義典／三谷直紀 共著
『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係－競争力を維持する組織原理』（中央経済社）

【労働関係論文優秀賞】

- ・池永肇恵著「労働市場の二極化－ITの導入と業務内容の変化について」
（『日本労働研究雑誌』No. 584）

			・橋本由紀著「日本におけるブラジル人労働者の賃金と雇用の安定に関する考察ーポルトガル語求人データによる分析」 (『日本労働研究雑誌』No. 584)
評価の視点	自己評価：S	評定：A	
・自己評価の総括理由	(理由及び特記事項) - 前年度に続き、ニュースレター（ビジネス・レーバー・トレンド）及びメールマガジンともに、年度計画で定められた目標をすべて大きく上回る高い評価を得た。 ○ニュースレター読者アンケート：<u>有益度94%</u>（年度計画80%以上） ○メールマガジン読者アンケート：<u>有益度97%</u>（年度計画80%以上） ○メールマガジン読者数：<u>27,610人</u>（年度計画24,500人） - ニュースレターについては、これまでの雑誌本体とHPによる成果普及に加え、「日経テレコン21」へのデータ提供（利用件数42,386件：収入金額380,739円）により自前収入面でも貢献するとともに、調査・研究成果の普及の有力ツールとして機能している。 - メールマガジンの読者数は、年度計画（24,500人）を3,000人以上も上回り、メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第3位に相当する規模である。 - ホームページについては、ページビュー数が4,296万件と、前年度実績（4,006万件）を290万件も上回った。また、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で全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた結果、ホームページに公表している成果物に対するページビュー数は175.6万件（前年度175.8万件）と、引き続き高い利用実績を上げている。 さらに、こうした利用状況を踏まえ、利用者の一層の利便性（ユーザビリティ）向上を図るため、次の例のとおり、様々な取組を行った。有識者のアンケートにおいても、労働関係のポータルサイト等として高く評価されている。 ① 最新（概ね直近1ヶ月間）の研究成果を一覧できるコーナーをトップページの中央に設け、タイムリーな情報提供に努めた。 ② ホームページに掲載している研究成果の「概要」を大幅に充実した。具体的には、「研究の目的と方法」を明確に掲載するとともに、「主な事実発見」、「政策的含意」等を分かりやすく要約の上掲載した。 ③ ホームページ内の検索機能を「グーグルカスタム検索」に変更し、検索精度を向上させた。	(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発行している。 また、ニュースレター・メールマガジンの読者を対象としたアンケートにおいて、「有益であったと答えた者の割合」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「27,610人」に上り、「24,500人」とする中期計画を上回った。 また、ホームページの改善を行い、ページビュー数が4296万件と前年度を上回っており機構の労働政策研究等の成果の普及等について、中期計画を上回っていると評価できる。 (各委員の評定理由) - 研究成果の普及に努力し、結果として計画以上の実績を上げている。 - ホームページが使いやすくなり、充実した。 - 研究専門雑誌の内容が中身が濃く読み応えがある。毎月のテーマの選定も的確であり労働研究をリードしている。 - ビジネス・レーバー・トレンドは最新の情報が国内外について掲載されており、また、誌面も分かりやすく現場の様子がよく伝わってくる。 - ホームページアクセス件数以外には前年度を超えるものが認め難い。 「成果の普及」は「研究成果」と同様に重要な事業を「ていねい」に推進している。 - ビジネス・レーバー・トレンドをはじめ有益な専門誌が多いが、前年度実績からみて、ほとんど評価は変わっていない。市場の同一の専門誌をみると、特に有益な情報を提供しているとはいえないのでは。 - 前年の評価Aと対比して、今回Sという自己評価だが前年より大きく改善・伸長したホームページのページビュー数の伸びに寄与しているのはキャリアマトリックスで、本筋の調査研究成果は前年と変化していないため前年並Aとした。 - 成果の普及は高い実績を確保している。 - キャリアマトリックスは、他に類を見ない実用性の高い優れた成果であり、職種の変化や能力の変動等に配慮しての絶えざるメンテナンスが必要である。今後とも注力することが期待される。 - ホームページは改善され利用しやすくなっている。特に論文等の全文利用ができやすくなっていることは評価できる。ビジネス・レーバー・トレンドはタイミングのよい特集など充実した情報誌になっていると評価できる。 - 特にメールマガジンの読者数、ホームページビュー数、キャリアマトリックスビュー数の大幅増加は大いに評価する。 - 各層に評価の高い研究成果も、普及が十分でなければ存在価値はないが、その点徹底した普及活動により、その研究成果の各層への浸透・反映という点で、機構の提供する情報の価値及び存在感	
【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：○ 研究の成果を報告書としてとりまとめるとともに、ニュースレター、メールマガジン及びホームページといった媒体を適切に組合せ、国民各層に対して幅広くかつ迅速な情報提供に努めた。ホームページにおいては、キャリアマトリックスへのページビュー数が2,687万件となり、前年度実績から297万件増加した。また、調査研究成果に関するページへのページビュー数は175.6万件であり前年度実績（175.8万件）と同様高い水準を維		

	持した。	は非常に高いものになっていると評価される。 ・Webでは伸びが著しいが、それにとどまることなく新しいITC技術に対応するような準備も怠りなくして頂きたい。
	(業務実績45頁「ロ　ホームページ、データベース等」参照)	
【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。	(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、年度計画を達成した。 ・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週2回発行し、年度計画を達成した。 (業務実績43頁「(イ) 発行実績」参照)	
【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。		
【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。	(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、当面の政策課題について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80件)、有識者アンケート(回答者279人)とも、「有益である」との回答が94％(前年度95％)の高率となるなど、年度計画(80％以上)を大幅に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、年度計画(80％以上)を大きく上回る97％(前年度98％)から「役に立っている」「非常に役に立っている」43％、「役に立っている」54％)との高い評価を得ており、創刊から7年連続で95％を上回った。また、有識者アンケートでも96％から「有益である」との評価を得た。 (業務実績44頁「(ロ) 一般等での活用」参照)	
【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。		
【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、読者アンケートにおいて「有益である」との回答が94％となっており、具体的には、「時宜をにかなったテーマ」「タイムリーな企画」「内容がわかりやすい」など、企画内容とタイミングの両面から評価する意見が目立った。 ・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をほぼ網羅しており、10項目(「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例命令」「企業」「海外」「イベント」「法令)」で、年間総計1,914件の情報提供を行い、読者アンケートにおいて「有益である」との回答が97％となっている。 読者アンケートで次の例のとおり様々なご意見が寄せられており、内容の改善の参考としている。 ○「労働に関する最新情報をワンストップで得られる。」 ○「各情報を自社の経営に活かしている。社員教育のツールとしても有効に利用している。クライアントへも情報提供し喜ばれることも少なくない。」 ○「「研究成果」や「統計」は特に新しい調査データが出たことを知るルートを持っていないと入手できないばかりか、出たことそ	

	のものを知らないことが多いので役に立つ。」 ○「「行政」「統計」は記事が簡潔で、かつ、情報の発表元へのリンクが併記されていて便利である。」 ○「「労使」「海外」は一般の新聞等であまり取り上げられないニュースについても詳しく伝えているので役に立っている。」 (業務実績43頁「(イ) 発行実績、44頁 (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：○ ・ ニュースレターについては、「日経テレコン2 1」へのデータ提供を開始し、普及の充実を図ると共に、自前収入面でも貢献した。(利用件数4 2， 3 8 6 件：収入金額3 8 0， 7 3 9 円) ・ メールマガジンについては、法改正情報について、単に該当ホームページにリンクを貼るだけでなく、衆参議院の厚生労働担当から付帯決議や新旧対照表を入手し、データ化したものを提供したり、日本生産性本部、ILO駐日事務所、東京都労働相談情報センター等との連携を図り広範な情報提供を行うなど内容の充実をはかった。 (業務実績44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1 9 年度末時点で2 4， 5 0 0 人以上とする。 <table><tr><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>22年度</td><td>23年度</td></tr><tr><td>25234人</td><td>26611人</td><td>27610人</td><td></td><td></td></tr></table>	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	25234人	26611人	27610人			(メールマガジン) ・ メールマガジンの読者数は2 7， 6 1 0 人と、年度計画を3， 0 0 0 人以上も上回った。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(2 6， 6 1 1 人)より9 9 9 人の読者を増やした。 なお、この読者数は、メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」(3 万誌発行)の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域」ジャンルの第1 位、「ニュース」ジャンルの第3 位に相当する規模である。 (業務実績43頁「(イ) 発行実績」 参照)
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度							
25234人	26611人	27610人									
【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。											
【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、次のとおり、効果的に公開するための取組を行った。 ① 最新(概ね直近1 ヶ月間)の研究成果を一覧できるコーナーをトップページの中央に設け、タイムリーな情報提供に努めた。 ② ホームページに掲載している研究成果の「概要」を大幅に充実した。具体的には、「研究の目的と方法」を明確に掲載するとともに、「主な事実発見」、「政策的含意」等を分かりやすく要約の上掲載した。 ③ トップページのバナーを効果的に活用した案内を行った。 また、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1 7 5． 6 万件と、前年度実績(1 7 5． 8 万件)と同様高い水準を維持した。 ・ 統計情報や海外情報、労働政策フォーラムなど研究成果以外の情報についても、トップページのバナーや「What’s New」を効果的に活用した案内を行った。 (業務実績45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：○										

るか。	・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45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：○ ・有識者アンケートにおいて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96．3％に上り、高い水準を維持している。（業務実績45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：○ ・利用者の一層の利便性（ユーザビリティ）向上のため、次のとおり、改善のための工夫を行った。 ①最新（概ね直近1ヶ月間）の研究成果を一覧できるコーナーをトップページの中央に設けるなど、デザインの改善に取り組んだ。 ②ホームページ内の検索機能を「グーグルカスタム検索」に変更し、検索精度を向上させた。 ③「労働問題Q＆A」コーナーのコンテンツについて、最新の法改正内容等に対応した「改訂版」を作成し、22年3月より提供を開始した。その結果、同コーナーのページビュー数が前月までの平均の約35％増となった。（業務実績45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。 <table><tr><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>22年度</td><td>23年度</td></tr><tr><td>年12回</td><td>年12回</td><td>年12回</td><td></td><td></td></tr></table> 【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。	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	年12回	年12回	年12回			（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94％と、前年度（92％）を上回る高い評価を得た。自由記述においても、次の例のとおり、労働政策研究にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。 （例） ○「特集が時宜を得たものであり、また掲載されている論文等も非常にレベルが高い」 ○「労働問題、労働政策についての研究に接することができる」「内容が質的水準に優れ、他の商業雑誌では期待し得ない知見が得られる」 ○「労働分野においてはわが国で最も水準の高い研究成果が掲載されている」 ○「わが国の労働研究者を育て研究水準を維持するために不可欠。研究者が育たなければわが国の労働政策に大きな損失である」（業務実績46頁「ハ　研究専門雑誌」参照）
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度							
年12回	年12回	年12回									

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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年度計画（６回）を上回る<u>７回</u>開催した。開催にあたっては、若年者の就業問題やキャリア教育、高齢者雇用問題、高度外国人材の活用促進など従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ政策論議を高めるための積極的な企画に取り組んだ。また、雇用・労働面からみた産業政策のあり方や地域貢献活動分野における雇用拡大の可能性といった新たな視点からのフォーラム企画・開催を行った。 ○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１，２６０人、平均１８０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>９１．４％</u>（前年度：９１．３％）と年度計画（８０％以上）を大きく上回った〔アンケート回収率：平均６２．７％（前年度４７．２％）〕。 （資料１５参照） ○第３回フォーラム参加者のうち、学校教育機関、民間企業等からの参加者（１２８名）に対するフォローアップアンケート調査を実施した。６３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「今後も仕事に対する様々な視点を提供して欲しい。」「キャリア教育に関する先進的な事例を今後も紹介して欲しい。」という要望も寄せられた。（資料１６参照） ○当日参加できなかった人や地方に在住する人からのニーズに対応して、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、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="2">参加者アンケート／第１回～７回合計</td><td>（ ）内は前年度</td></tr><tr><td>１ 大変有益である</td><td>３５．４％・２８０件</td><td>（３１．１％・２０４件）</td></tr><tr><td>２ 有益である</td><td>５６．０％・４４２件</td><td>（６０．２％・３９５件）</td></tr><tr><td>３ どちらともいえない</td><td>５．２％・４１件</td><td>（ ６．３％・４１件）</td></tr><tr><td>４ 有益でない</td><td>１．５％・１２件</td><td>（ ２．１％・１４件）</td></tr><tr><td>５ 全く有益でない</td><td>０．５％・４件</td><td>（ ０．３％・２件）</td></tr><tr><td>・ 無回答</td><td>１．４％・１１件</td><td>（ 〃・０件）</td></tr><tr><td colspan="2">７９０件</td><td>（ ６５６件）</td></tr></table> <table><tr><td colspan="2">有識者アンケート</td><td>（ ）内は前年度</td></tr><tr><td>１ 有益である</td><td>９１．０％・１４２件</td><td>（９５．６％・１５２件）</td></tr><tr><td>２ 有益でない</td><td>７．１％・１１件</td><td>（ １．９％・３件）</td></tr><tr><td>・ 無回答</td><td>１．９％・３件</td><td>（ ２．５％・４件）</td></tr><tr><td colspan="2">１５６件</td><td>（ １５９件）</td></tr></table>	参加者アンケート／第１回～７回合計		（ ）内は前年度	１ 大変有益である	３５．４％・２８０件	（３１．１％・２０４件）	２ 有益である	５６．０％・４４２件	（６０．２％・３９５件）	３ どちらともいえない	５．２％・４１件	（ ６．３％・４１件）	４ 有益でない	１．５％・１２件	（ ２．１％・１４件）	５ 全く有益でない	０．５％・４件	（ ０．３％・２件）	・ 無回答	１．４％・１１件	（ 〃・０件）	７９０件		（ ６５６件）	有識者アンケート		（ ）内は前年度	１ 有益である	９１．０％・１４２件	（９５．６％・１５２件）	２ 有益でない	７．１％・１１件	（ １．９％・３件）	・ 無回答	１．９％・３件	（ ２．５％・４件）	１５６件		（ １５９件）
参加者アンケート／第１回～７回合計		（ ）内は前年度																																								
１ 大変有益である	３５．４％・２８０件	（３１．１％・２０４件）																																								
２ 有益である	５６．０％・４４２件	（６０．２％・３９５件）																																								
３ どちらともいえない	５．２％・４１件	（ ６．３％・４１件）																																								
４ 有益でない	１．５％・１２件	（ ２．１％・１４件）																																								
５ 全く有益でない	０．５％・４件	（ ０．３％・２件）																																								
・ 無回答	１．４％・１１件	（ 〃・０件）																																								
７９０件		（ ６５６件）																																								
有識者アンケート		（ ）内は前年度																																								
１ 有益である	９１．０％・１４２件	（９５．６％・１５２件）																																								
２ 有益でない	７．１％・１１件	（ １．９％・３件）																																								
・ 無回答	１．９％・３件	（ ２．５％・４件）																																								
１５６件		（ １５９件）																																								

- 第1回：「若者問題への接近－誰が自立の困難に直面しているのか」
 - ・開催日：6月6日
 - ・参加人数：128名
 - ・満足度：90.4%
 - 「大変参考になった」・・・45.8%
 - 「参考になった」・・・44.6%
 - ・具体的理由：「第一線の多彩な講師は良かった。」、「若者の自立といっても自立の仕方に様々な壁があることを知った。」、「所得政策を教育現場、家族との関係など複合的に若者問題を考えなければならない。やるべきことは数多いと再確認した。」等
- 第2回：「高齢者の本格的活用に向けて」
 - ・開催日：8月26日
 - ・参加人数：286名
 - ・満足度：91.9%
 - 「大変参考になった」・・・31.9%
 - 「参考になった」・・・60.0%
 - ・具体的理由：「学者、連合、経団連、役所とさまざまな視点から同じテーマを議論しているのを見ることができたので参考になった。」、「統計資料と清家先生の総括的な話、経営側・労働側双方の考え方、データが参考になった。」、「清家先生の生涯現役に対する考え、必要性について話を聞くことができ理解を深めることができた。また労使の現時点での考え方が理解できた。」等
- 第3回：「日本とアメリカのキャリア教育最前線－学校・地域・産業界をいかにつなぐか」
 - ・開催日：10月14日
 - ・参加人数：168名
 - ・満足度：94.1%
 - 「大変参考になった」・・・37.6%
 - 「参考になった」・・・56.5%
 - ・具体的理由：「アメリカや高校の現場の内情を提供していただき大変興味深かった。」、「研究報告が実証的で興味深かった。」、「日米の学内のキャリア支援者の役割の違いが理解できた。」、「学校・地域・産業界のつながりの必要性がよくわかった。」、「さまざまな視点からのキャリア教育についてのお話を伺うことができた。今後の進路指導に生かしていきたいと思う。」等
- 第4回：「高度外国人材の活用促進に向けて－人口減少社会下での経済活力維持のために－」
 - ・開催日：11月24日
 - ・参加人数：150名
 - ・満足度：85.6%
 - 「大変参考になった」・・・23.4%
 - 「参考になった」・・・62.2%
 - ・具体的理由：「外国人労働者を定着させる為の課題、定着が上がらない理由、グローバル要員の必要性がわかった。」、「採用する側、される側といった企業・学校側両面のお話が伺えた事はとても興味深かったです。」、「現状の留学生の就職率等の実際のデータが参考になった。」、「外国人留学生の就職支援を行っているので、様々な大学の取組、現場の声は非常に参考になりました。」等
- 第5回：「産業政策と雇用を考える－あるべき雇用・労働社会の実現に向けて」
 - ・開催日：12月16日
 - ・参加人数：233名
 - ・満足度：89.9%

			「大変参考になった」・・・４３． ０％ 「参考になった」・・・４６． ９％ ・ 具体的理由：「講師の方の背負っておられる基盤（経営、労組、政府）にもとづく考え方を全面に出して話をされたので、考え方の違いがよくわかりました。」「パネルディスカッションの議論で、産業・雇用に関する行政、労使という関係者を集め、それぞれの立場から将来について話すスタイルが議論を聞く身として参考になった。」「自分の気付かなかった見方をパネラーの皆さんから聞かせていただいた。」「産業振興と労働条件、雇用慣行との矛盾、問題点が示唆された。」等 第６回：「国際比較：有期労働契約の法制度～欧州諸国の最近の動向～」 ・ 開催日： ３月 ８日 ・ 参加人数： １０８名 ・ 満足度： ９６． ７％ 「大変参考になった」・・・３６． １％ 「参考になった」・・・６０． ６％ ・ 具体的理由：「日本の現状との比較や、アイデアがあったし、質問レベルが高くて適格だったので、まとまりがあったように思う。」「雇用また労働のあり方について、世界的に悩み、解決の方向について模索していることが大変明瞭に示されたことの意義は大きいし、容易にそれぞれを知る機会が得られた。」「海外の法制度について知る機会はほとんどないので、貴重なお話を伺えました。その国々で事情に合わせた有期雇用の位置づけが見られ、とても興味深かったです。」等 第７回：「地域貢献活動分野での雇用拡大の可能性 ――企業分野、公的分野に続く新たな分野として」 ・ 開催日： ３月 １７日 ・ 参加人数： １８７名 ・ 満足度： ９２． ３％ 「大変参考になった」・・・３３． ３％ 「参考になった」・・・５９． ０％ ・ 具体的理由：「NPOや社会的企業の現状や運営実態についての話が参考になりました。」「多様な分野からの発表者とパネルディスカッションの構成者による内容は大変充実していました。」「NPOの経営基盤を強化する方策、次世代リーダーを育成すること、など大きな課題があることが認識できた。」「地域社会づくりを自らの手で行う実践の中から専従スタッフを抱える市民活動へと成長している状況を把握することができました。民主党政権下でのNPO/NGOの進展に注目していきたい。」等
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は、年度計画の 6 回を上回る <u>7 回</u>開催し、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>9 1． 4％</u>（前年度 9 1． ３％）と年度計画（ 8 0％以上）を大きく上回る高い評価を得た。 ・ フォーラムの開催にあたっては、若年者の就業問題やキャリア教育、高齢者雇用問題、高度外国人材の活用促進など従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ政策論議を高めるための積極的な企画に取り組むとともに、雇用・労働面からみた産業政策のあり方や地域貢献活動分野における雇用拡大の可能性といった新たな視点からのフォーラム企画・開催を行った。 ・ とりわけ、プロジェクト研究で活用すること及び厚生労働省「有期労働契約研究会」の検討に資することを目的として英、独、仏、スウェーデン等の研究機関から研究者を招いて第 6 回フォーラム「国	（委員会としての評定理由） 労働政策フォーラムについて、若年者の就職問題やキャリア教育、高齢者雇用問題、高度外国人の活用促進など魅力的な政策課題・テーマを選定し、中期計画の「6 回」を上回る頻度（7 回）で実施した。また、参加者を対象とした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「8 0％以上」を上回る「9 1． 4％」と中期計画を上回り、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。 （各委員の評定理由） ・ フォーラムのテーマの選択は適切であり、有益度が高いことから成功であったと判断できる。 ・ 魅力的なテーマで毎回多くの参加者を記録し、有益度も高い数字となっている。	

	際比較：有期労働契約の法制度～欧州諸国の最近の動向～」を開催した。このフォーラムは、極めて専門的なテーマ設定だったにも関わらず、参加者の満足度は21年度最高の96.7％に達した。	・数値目標の達成は過去3年間と同程度である。 ・地味な活動ではあるが、重要な事業への「力」を入れていることの評価。 ・満足度調査でも「大変参考になった」は、30～50％台。特に素晴らしい成果とは言えないのでは。 ・労働政策フォーラムは、労働政策論議の場として高い成果を確保している。 ・機構の提供するフォーラムが「真に」有益なものであるならば、より多くの政策担当実務家がフォーラムに参加していると思われるが、「政策論議の場」と銘打つならば、その辺のデータについても評価の指標に繰り入れるべきではないか。 ・また、フォーラム直後の有益度評価でなく、しばらく時間が経ってから実際にどのくらい実務や政策に活かされているかの調査という評価手法もありうるのではないか。										
【数値目標】 ・労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 <table><tr><td>19年度</td><td>20年度</td><td>21年度</td><td>22年度</td><td>23年度</td></tr><tr><td>7回</td><td>7回</td><td>7回</td><td></td><td></td></tr></table>	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	7回	7回	7回			・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52頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）	
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度								
7回	7回	7回										
【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。												
【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。	・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、91.4％（前年度：91.3％）と年度計画（80％以上）を大きく上回る高い評価を得た。 ・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3回フォーラム参加者のうち、学校教育機関、民間企業等からの参加者（128名）に対するフォローアップアンケート調査を実施した。63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「今後も仕事に対する様々な視点を提供して欲しい。」「キャリア教育に関する先進的な事例を今後も紹介して欲しい。」という要望も寄せられた。（業務実績52頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）	（その他意見） ・より論議の場を拡大する方策の1つとして、ネット上における議論の場の提供を検討してはいかがか。 ・どのフォーラムも参加者の満足度は高いが、参加人数はどれも300名を超えていないが妥当な人数か。（第2、7回のテーマは重要で今日的なものなので、より多くの参加者がほしいと考えるが如何か。										
【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。												
【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1,260人・平均180人／回）。 ・従来からの政策課題である若年者の就業問題、高齢者雇用問題、高度外国人材の雇用促進などについて、行政からの要請に対応し十分に連携しながら国内外に関わる幅広い視野の下での政策論議を高めるため積極的な企画に取り組み、関係各所への周知に努めた。また、雇用・労働面からみた産業政策のあり方や地域貢献活動分野における雇用拡大の可能性といった過去にはあまりなかった新しい観点から、フォーラムを企画し開催した。 ・労働政策フォーラムの地方開催の要望等も踏まえ、ホームページ上にフォーラムの配布資料、開催報告等を掲載し、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52頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照）											

			ことができよかった」「人事部として社員との個人面談時の知識及び、アドバイスとして役立っている」「海外の親会社に日本の現状（解雇や派遣法の改正検討等）をプレゼンする際に、基礎知識として役立った」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５８回東京労働大学講座専門講座 ・開講期間：９月２９日～１２月１１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１０２名） ・昨年度に引き続き、受講者の定員を各コース５０名として、ゼミナール形式の充実を図った。 ・受講者満足度：１００％〔２５名中２５名〕（前年度９０．９％） <table><tr><th colspan="2">受講者アンケート</th><th colspan="2">（ ）内は前年度</th></tr><tr><td>１ 大変有益である</td><td>５２．０％・１３件</td><td>（４７．７％・２１件）</td><td></td></tr><tr><td>２ 有益である</td><td>４８．０％・１２件</td><td>（４３．２％・１９件）</td><td></td></tr><tr><td>３ どちらともいえない</td><td>０％・ ０件</td><td>（ ９．１％・ ４件）</td><td></td></tr><tr><td>４ 有益でない</td><td>０％・ ０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>２５件</td><td>（４４件）</td></tr></table> ・受講者満足度は１００％という結果であり、受講者から高い評価を得ている。具体的には、「労働法コース」では、「実務を法律家の視点で見れたことが大変有意義であった」「事例研究など、自ら考える講座が多く理解を深めることができた」等の理由により、アンケート回答者全員から「大変有益である」あるいは「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、「講義も興味深かったが、ディスカッションを通じて様々な企業の内を知ることができたのが面白かった」「日常実務を客観的に見直すことができた」等の理由により、アンケート回答者全員から、「大変有益である」あるいは「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、講義別コマ数の見直しや討論時間の確保、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		（ ）内は前年度		１ 大変有益である	５２．０％・１３件	（４７．７％・２１件）		２ 有益である	４８．０％・１２件	（４３．２％・１９件）		３ どちらともいえない	０％・ ０件	（ ９．１％・ ４件）		４ 有益でない	０％・ ０件	（ ０％・ ０件）		５ 全く有益でない	０％・ ０件	（ ０％・ ０件）				２５件	（４４件）
受講者アンケート		（ ）内は前年度																													
１ 大変有益である	５２．０％・１３件	（４７．７％・２１件）																													
２ 有益である	４８．０％・１２件	（４３．２％・１９件）																													
３ どちらともいえない	０％・ ０件	（ ９．１％・ ４件）																													
４ 有益でない	０％・ ０件	（ ０％・ ０件）																													
５ 全く有益でない	０％・ ０件	（ ０％・ ０件）																													
		２５件	（４４件）																												
評価の視点	自己評価：A	評定：B																													
・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、部門の再編成（３部門→２部門）を行い、「人事管理・労働経済部門」に関して選択受講制度を導入し、受講生の利便性向上など、講座運営の改善を図った。その結果、受講者アンケートでは、「大変有益・有益である」と答えた割合は、総合講座で８５．０％（前年度８９．４％）、専門講座では１００％（前年度９０．９％）という結果であり、受講者から高い評価を得た。 ・東京労働大学講座総合講座の受講者総数は４０４名と依然として多くの受講者を得た。 ・総合講座受講者を対象に、講義で得た知見の具体的な活用事例について聞くために、講義終了半年後に実施したフォローアップ調査では、「外部労働組合との交渉の際には参考になった」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。	委員会としての評定理由） 労働教育講座については４０４名と依然として多くの受講者を得ているほか、受講者を対象としたアンケートにおいて「大変有益」「有益」と答えた割合が、総合講座で「８５．０％」、専門講座で「１００％」といずれも高い受講者満足度を得ており、労働教育講座を通して、労使実務家等への教育の場の提供が中期計画どおりなされていると評価できる。 また、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、講義別コマ数の見直しや討論時間の確保、テキスト内容の充実を行い、受講者へのさらなるサービス向上を図ったことは評価できる。 （各委員の評定理由） ・計画に沿って着実に事業を実施している。 ・フォローアップアンケート調査の中に見られるように、仕事に実際に役立つ内容の講座を行っている。 ・専門講座の受講者満足度が１００％をマークした。																													

【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、前年度の運営委員会での意見や受講者アンケートの分析結果を踏まえ、部門の再編成（３部門→２部門）を行い、「人事管理・労働経済部門」に関して選択受講制度の導入するなど、講座運営の改善を図った。 ・総合講座受講者アンケートでは、「日常の実務を学問の分野から整理することができた」「難しい労働法を細かくテーマ分けし、判例主体で解説してくれる形式が非常に分かりやすかった。実務面でも非常に有益」などにより「大変有益である」「有益である」との回答が８５．０％と高い満足度を得た。 ・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、「新入社員向け勉強会の講義内容、資料作成の際に参考にさせていただきました」「産業メンタルヘルス分野の業務に従事しており、労務関連法規は関連が非常に深く、これまでも独学で対応してきたが、今回、系統的に学ぶことができてよかった」「人事部として社員との個人面談時の知識及び、アドバイスとして役立っている」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、カリキュラム編成の見直しや討論時間の確保、総括指導を充実させ、受講者へのサービス向上を図った。 ・専門講座の受講者数は定員１００名に達しており、受講者アンケートにおいても、「事例研究など、自ら考える講座が多く理解を深めることができた」「日常実務を客観的に見直すことができた」など、「大変有益である」「有益である」との回答が１００％と大変高い評価を得た。 （業務実績56頁「イ 労働教育講座事業の実施」参照）	・前２年間と比較して横ばい又はやや低下を示している。 ・特に評価の視点はない。 ・適切に実施し、高い成果を上げている。 ・労働教育講座事業を機構が担当する必要があるのか、よりわかりやすく示すべきである。 ・受講者の満足度が高く、十分な成果を上げたと評価できる。 ・労働教育講座事業においては従来から定められているものについて十分に高い満足度で実施されている。 ・ただし、効果を図るのであれば、受講者の数だけでなく、所属組織や役職等のデータも併せて評価をはかるべきではないか。 ・フォローアップアンケートによる評価は有益であり、さらに活用を期待する。 （その他意見） ・より受講しやすい場の設定や実施回数について更に検討されたい。
--	--	---

中期目標	中期計画	平成２１年度計画	平成２１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２５％以上を節減すること。	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２５％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。	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。	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、昨年度に引き続き、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の徹底、洗面所・階段等への人感センサー式照明の導入、廊下等の部分消灯、洗面所等の節水コマによる節水、夏季（６月～９月）及び冬季（１２～３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、新たな節水対策として２１年３月に洗面所等にセンサー式自動水栓を導入した。 これにより、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料（３６，０６２千円）は、前年度（４２，４７５千円）を１５．１％（前年度４．０％）下回り、法人発足から７年連続で、対前年度比マイナスを達成した。 ○ ＬＡＮの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で２．７％（約５０千枚）下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降７年連続して用紙の節減を達成した。 ○ 地球温暖化対策についても「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実施計画」に基づき、積極的に取り組んだ。 （２）一般競争入札の積極的な導入等 ○ 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、公平性を高めると共に、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等の比率は毎年度増加し、２１年度契約実績では、件数で７３．９％（前年度６７．９％）、金額で８６．４％（同７５．０％）となった。 また、契約額（８２９，０２６千円）は、予定価格（９６６，４１９千円）比で約１４．２％（１３７，３９３千円）の節約となった。 <table><tr><td>契約の内訳（一般競争入札基準額以上）</td><td>８８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>６５件（７３．９％）</td></tr><tr><td>２ 随意契約</td><td>２３件（２６．１％）</td></tr></table> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約にすることができる案件についても、競争性、経済性の確保に努め、引き続き見積合せを積極的に実施した結果、件数で７０．９％（前年度６９．６％）、金額で７３．３％（前年度７３．５％）となった。 <table><tr><td>契約の内訳（一般競争入札基準額以下）</td><td>８６件</td></tr><tr><td>１ 見積合せ（見積合せ及び企画競争）</td><td>６１件（７０．９％）</td></tr><tr><td>２ 随意契約</td><td>２５件（２９．１％）</td></tr></table> ○ 随意契約の適正性等を確保することを目的とし、契約担当部門以外から構成される「随意契約審査委員会」（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理由の適否等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。	契約の内訳（一般競争入札基準額以上）	８８件	１ 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	６５件（７３．９％）	２ 随意契約	２３件（２６．１％）	契約の内訳（一般競争入札基準額以下）	８６件	１ 見積合せ（見積合せ及び企画競争）	６１件（７０．９％）	２ 随意契約	２５件（２９．１％）
契約の内訳（一般競争入札基準額以上）	８８件														
１ 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）	６５件（７３．９％）														
２ 随意契約	２３件（２６．１％）														
契約の内訳（一般競争入札基準額以下）	８６件														
１ 見積合せ（見積合せ及び企画競争）	６１件（７０．９％）														
２ 随意契約	２５件（２９．１％）														

＜ 2 1 年度審査委員会開催状況＞

- ・第 1 回（ 8 月 3 日）： 4 ～ 6 月の随意契約 2 4 件について審査
- ・第 2 回（ 1 0 月 2 8 日）： 7 ～ 9 月の随意契約 4 件について審査
- ・第 3 回（ 2 月 1 日）： 1 0 ～ 1 2 月の随意契約 5 件について審査
- ・第 4 回（ 5 月 1 5 日）： 1 ～ 3 月の随意契約 5 件について審査

○「独法整理合理化計画の策定に向けた基本方針」（1 9 年 8 月 1 0 日閣議決定）に基づき策定・公表した「随意契約見直し計画」において、2 2 年度までの見直し計画の達成目標に向け、競争性のない随意契約 6 9 件について 2 2 年度までに 2 0 件に減少させることとしており、一般競争入札等の積極的な移行に取り組んだ結果、2 1 年度において随意契約件数は 1 8 件と減少し、目標を達成した。

○2 1 年 6 月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件の緩和するなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図った。

○新規入札公告について、機構ホームページの What's New（新着情報）に掲載することを検討（2 2 年度から実施）し、透明性・競争性の確保を図ることとしている。

（3）契約監視委員会による契約の点検、見直し（業務実績評価別添資料「項目 5」参照）

○「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（2 1 年 1 1 月 1 7 日閣議決定）2 0 年度の競争性のない随意契約の見直しを更に徹底して行うとともに、契約が一般競争入札等による場合であっても、真に競争性が確保されているか、また、一者応札・一者応募等について、監事及び外部有識者で構成される契約監視委員会（2 1 年 1 2 月 2 8 日設置）による総点検を実施した。同委員会による点検結果は、次のとおりである。

① 競争性のない随意契約（2 0 年度分） 3 5 件
3 5 件中 1 7 件について競争性のある契約に移行すべきとの結論であったが、いずれの契約についても、契約監視委員会の点検以前に一般競争入札等に移行しており、実質的な指摘事項はなかった。

② 一者応札・応募となった契約（2 0 年度分） 2 0 件
2 0 件中 1 6 件について契約方式（一般競争入札）を変更せず、条件等の見直しを実施するとの結論であったが、いずれの契約についても契約監視委員会の点検以前に公告期間の見直し等により改善を図っており、実質的な指摘事項はなかったが、その他の見直しとして、機構の入札公告を厚生労働省のホームページにリンクを貼るなどして広く P R する必要があるとの指摘を受け厚生労働省に対して掲載の検討要請を行った。

③ 競争性のない随意契約（1 9 年度以前複数年契約分） 1 件
④ 一者応札・一者応募となった契約（1 9 年度以前複数年契約分） 2 件
⑤ 前回一者応札・一者応募となった契約（2 1 年度契約事前点検分） 1 件

その他上記③～⑤の案件についても、公告期間の見直し及び参加要件の変更といった点検以前の改善の方策により、点検の結果競争性が高まったとの評価を得ている。

＜ 2 1 年度契約監視委員会開催状況＞

- ・第 1 回（平成 2 2 年 1 月 1 8 日）
- ・第 2 回（平成 2 2 年 2 月 1 7 日）
- ・第 3 回（平成 2 2 年 3 月 2 4 日）

（4）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

・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。

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、労働政策研究に関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。

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、労働政策研究に関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とともに、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）を着実に実行するための所要の取組を行う。

○ 労働大学校の施設管理・運營業務（電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務）について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した。21年4月からの3年間について、落札業者が施設管理・運營業務を実施することになっており、業務処理の効率化を図られている。

○ J I L P Tーインターネット間の回線変更作業を20年8月末に実施したことで、同じ回線サービス水準を維持しつつ、毎月約20万円の経費削減を図っており、21年度と同経費は2,729千円となり、前年度（4,146千円）を34.2%下回る大幅な削減を達成した。

○ 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、前年度より726千円の節約を達成した。

○ 引き続き、LANの活用によるオンライン在席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い事務処理の効率化及び経費の節減を図った。19年度に導入した出勤管理システムの運用により、年間を通じて事務処理のさらなる効率化が図られている。

○ C I O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C I O補佐官による査定を受ける制度）報告を計3件（前年度4件）受け、契約内容・金額・手続の妥当性を詳細に検証して適正化を図った。

（5）総人件費改革の取組（業務実績評価別添資料「項目3」参照）

○ 総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、21年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となった。

中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、12.3%（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14.0%以上の削減としている目標に対しては、14.0%（同上）の削減となっている。

総人件費改革の取組状況(平成21年度)

年 度	基準年度 (17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	対17年度 削減実績	対18年度 削減実績
給与、報酬等支給総額(千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945	－	－
削減額(千円)	－	－	－	－		△ 168,818	△ 193,025
人件費削減率(%)	－	－	－	－		△ 14.0	△ 15.7
人件費削減率(補正值)(%)	－	－	－	－		△ 12.3	△ 14.0

※「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18年度は0、19年度は0.7%、20年度は0%、21年度は▲2.4%である。

○国家公務員の再就職者のポストの見直し（業務実績評価別添資料項目3参照）

- ・理事ポストの減（3名→2名）
- ・理事（管理・研修担当）の公募

理事ポスト（管理・研修担当）については、任期満了に伴い、公募を実施した。公

募した理事ポストには、１１５名の応募があり、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適任と判断した者について所管大臣と協議を経た上で選任し、２２年１月１日から就任している。なお、新理事は公務員退職者である。

なお、大臣任命ポストである監事（非常勤）についても、同時期に公募により選任された。

- ・嘱託ポストの見直し
嘱託ポストについては、常任参与を廃止した（２１年１２月３１日廃止）。

○１６年度から１８年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、２１年度においては人事院勧告を踏まえ、俸給表の見直しを行った。

- ①２１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％）及び職務手当支給率（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
- ②２１年度実施事項
 - ・２１年度人事院勧告を踏まえ、職員本俸を平均０．２％、役員本俸を平均０．３％それぞれ引き下げた。

○国と異なる諸手当及び法定外福利費に関する総務省政独委２次意見及びラスパイレス指数に関する取り組みとして、２２年度からの実施に向け、以下の見直しを行った。

- ①政独委２次意見に関する取り組み
政独委２次意見で指摘を受けた国と異なる諸手当及び法定外福利費に関し、国と同様とするため、以下の見直しを行った。（業績評価別添資料「項目３」参照）
 - ・職務手当（俸給の特別調整）の定率制を改め、国と同様に定額化

（事務職：部長１５％→８１，５００円、課長１０％→４５，２００円、補佐６％→２１，６００円、研究職：統括２０％→１０８，７００円、主任１５％→７０，６００円、補佐８％→３２，４００円）

- ・勤勉手当に係る成績率が３段階となっていたものを改め、国と同様に４段階に
- ・２２：００以降の深夜超過勤務手当の割増率を国と同じ割合に（１６０％→１５０％）
- ・国と異なる法定外福利費の見直し
互助組織に対する支出の見直しについては、２２年度の退職準備援助事業に要する実費に限定することとし、２３年度以降の支出は廃止する。また、自己啓発援助、永年勤続表彰の金品の支給は２１年度末で廃止。

- ②ラスパイレス指数是正に関する取り組み
 - ・管理職（事務職）を対象とした賞与カット（部長１０％、課長５％）
 - ・管理職給与の引き下げ（平均▲１．６％）

○再任用職員（嘱託）の給与について国家公務員の再任用制度及び民間の支給水準を考慮し、２２年度から引下げを行った。

○上記取組の結果、事務職の２１年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は１０２．７となり、前年度比２．１ポイント減少となり、２２年度は１００相当になることが見込まれている。

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
事 務 職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9	104.8	102.7
研 究 職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1	100.0	98.2

			(6) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減 ○ 中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を削減、業務経費については、同25%以上を削減することとしているが、21年秋に実施した概算要求の見直し結果を踏まえ、22年度予算においては18年度と比べて、それぞれ9.5%、28.8%の削減となっており、中期目標は確実に達成できる状況にある。 ○ 経費削減及び業務効率化のための取り組みを行ったことにより、20年度決算に対し、一般管理費等の合計において、21年度決算では8.4%の削減、また、中期計画に沿った21年度予算に対し14.7%の削減となり、第2期の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、21年度予算に対し、決算では10.9%の削減となった。 ・業務経費については、同様に18.5%の削減となった。 ・人件費については、同様に13.4%の削減となった。 ○ これまで実施してきた経費削減及び業務効率化のための取り組みに加え、事業費に冗費がないかどうかの点検を実施し、その削減に取り組んでいる。具体的には、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定(22年1月1日)し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。 ○ 冗費点検のためのプロジェクトチーム会合を3月24日に開催し、支出総点検計画の実施状況を確認するとともに、目安箱を設置して募集した職員からの無駄削減・業務改善に関する提言等45件についての検討を行った。 ○ 以上の取り組みにより、役職員の意識改革にも努めており、組織全体としてこれまでに以上に経費削減及び業務効率化に積極的に取り組んでいる。 (業務実績評価別添資料「項目4」参照) (7) 省内事業仕分け及び行政刷新会議の事業仕分けの評価結果等を踏まえた対応(22年度)(業務実績評価別添資料「項目7」参照) 厚生労働省による省内事業仕分け(22年4月19日)及び行政刷新会議による事業仕分け(同月23日)における「労働政策研究(職業情報・キャリアガイダンスツールの研究開発)、成果普及等については、結論としては、事業の廃止」等の指摘並びに「事業仕分け第2弾(前半)の評価結果に基づく事業の横断的見直しについて」(22年5月18日行政刷新会議)等を踏まえ、同省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。
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) ・中期計画において、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23年度において18年度と比べて15%以上を削減、業務経費については、同25%以上を削減することとしているが、21年秋に実施した概算要求の見直し結果を踏まえ、22年度予算においては18年度と比べて、それぞれ9.5%、28.8%の削減となっており、中期目標は確実に達成できる状況にある。なお、様々な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、21年度決算では、一般管理費については、21年度予算と比較し10.9%(前年度8.5%)、業務経費は同様に18.5%(前年度17.5%)の削減を図っ	(委員会としての評定理由) 省資源・省エネ対策の推進、一般競争入札の積極的な導入をはじめ業務運営の効率化のための取組により、平成18年度と比べ、一般管理費9.5%削減(平成22年度予算)、業務経費28.8%削減(平成22年度予算)、人件費14.0%削減(平成21年度決算)と中期目標(各15%以上、25%以上、14%以上削減)を確実に達成できる状況にあるほか、執行段階でさらなる削減(21年度決算で同予算比で各10.9%、18.5%、12.2%削減)を図っており、中期計画を上回っていると評価できる。	

	た。 ・総人件費改革の進捗状況については、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、２１年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となった。中期計画において２２年度までに１７年度（1,201,763千円）を基準として５％以上の削減としている目標に対しては、１２．３％（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。また、２３年度までに１８年度（1,225,970千円）と比べて１４％以上の削減としている目標に対しては、１４．０％（同上）の削減となっている。 ・省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料は対前年度比１５．１％（△6,413千円）（前年度４．０％、△1,752千円）と、過去最高の大幅な削減となり、法人設立以降７年連続して前年度比マイナスを達成した。 ・一般競争入札等競争性のある契約の積極的な導入、一者応札・一者応募に係る改善方策のとりまとめ、随意契約審査委員会及び契約監視委員会による見直し・点検を通じた透明性・競争性等の確保等、契約の適正化に向けた取組も着実に成果が上がっている。 ・J I L P T－インターネット間の回線料についても、回線の見直し等により、対前年度比３４．２％（△１，４１７千円）（前年度２５．１％、△１，１９０千円）の削減を実現した。 ・さらに、一層の自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定（２２年１月１日）し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設け、これまで実施してきた経費削減及び業務効率化のための取組に加え、冗費がないかどうかという観点から点検を実施し、その削減に取り組んだ。 ・給与支給水準についても、独自の見直しを継続したほか、役職員の給与についての必要な見直しを進めた。これらの取組の結果、２１年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は１０２．７（前年度１０４．８）と、前年度比２．１ポイント減少となり、２２年度は１００相当になることが見込まれている。 ・また、国家公務員及び独立行政法人の職員の再就職者のポストについても、理事ポストの減（３名→２名）、理事及び監事の公募、常任参与の廃止、機構職員の再就職者の給与水準の引き下げなど、適切に見直しを図っている。	（各委員の評定理由） ・一方で成果を上げながら業務運営の効率化は目に見える形で進んでいる。 ・光熱水料の削減に成功した。 ・一般競争入札の割合がさらに増加した。 ・一者応札がやや多い。 ・深夜割増賃金率を変更した。 ・賞与カットを実施した。 ・国家公務員の再就職ポストの見直しを行った。 ・法定外福利費を見直した。 ・諸指標のうち多くのもので超過達成が認められる。 ・入札等の改善が着実に進展している。 ・随意契約件数で２６％台。もうすでに３年経っている。２６％台は大きすぎる。 ・諸目標を達成している。 ・一般管理費削減、総人件費の削減、ラスパイレス指数の低下など、努力の結果が表れている。しかし、国民の支持を得るには、事務職のラス指数の更なる改善が必要である。 ・随意契約についても同様であり、件数の減少に向けての更なる努力が必要である。 ・一般競争入札の導入に関しては、一層の努力をお願いしたい。 ・経費の節減を大幅に実現しており、目標数値を大きく上回っている。 （その他意見） ・（随意契約は）金額で約３０％。契約監視委員会の責任はどうなっているのか。 ・総人件費改革の内容が客観的に分かるように、人員構成と照らし合わせて理解できるようにすべきである。
【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２５％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、労働政策研究に関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。 （政・独委評価の視点事項と同様）	（業務運営の効率化） ・２１年秋に実施した概算要求の見直し結果を踏まえ、２２年度予算においては１８年度と比べて、それぞれ９．５％、２８．８％の削減となっており、中期目標は確実に達成できる状況にある。なお、様々な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、２１年度決算では、一般管理費については、２１年度予算と比較し１０．９％（前年度８．５％）、業務経費は同様に１８．５％（前年度１７．５％）の節減を図った。 ・総人件費改革の進捗状況については、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、２１年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となった。中期計画において２２年度までに１７年度（1,201,763千円）を基準として５％以上の削減としている目標に対しては、１２．３％（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。また、２３年度までに１８年度（1,225,970千円）と比べて１４％以上の削減としている目標に対しては、１４．０％（同上）の削減となっている。 （業務実績63頁「（６）一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照）	

【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：○ ・省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料は対前年度比１５．１％（△６，４１３千円）（前年度４．０％、△１，７５２千円）の大幅な削減となり、法人設立以降７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２．７％（約５０千枚）（前年度１２．６％、約２６５千枚）の用紙削減を行い、７年連続で用紙を節約した。（業務実績５９頁「（１）省資源・省エネルギーの推進」参照）
・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。（政・独委評価の視点事項と同様）	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６．０％増加して７３．９％（前年度６７．９％）、同金額比で１１．４％増加の８６．４％（前年度７５．０％）となり、契約額も予定価格比で約１４．２％（約１３７，３９３千円）と１億円を超える大幅な節約となった。 ・「独法整理合理化計画の策定に向けた基本方針」（１９年８月１０日閣議決定）に基づき策定・公表した「随意契約見直し計画」において、２２年度までの見直し計画の達成目標に向け、競争性のない随意契約６９件について２２年度までに２０件に減少させることとしており、一般競争入札等の積極的な移行に取り組んだ結果、２１年度において随意契約件数は１８件と減少し、目標を達成した。（業務実績５９頁「（２）一般競争入札の積極的な導入等」参照）
・契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。（新規：二の②）	実績：○ ・２１年６月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件を緩和するなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図った。 ・契約担当部門以外から構成される随意契約審査委員会（毎四半期開催）において、随意契約案件について随意契約の理由について適否の審査を受けホームページに公表し、透明性を図っている。 ・新規入札公告について、機構ホームページのWhat’sNew（新着情報）に掲載することを検討（２２年度から実施）し、透明性・競争性の確保を図ることとしている。（業務実績６０頁「（３）契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照）
・契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む。）。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。（新規：二の③）	実績：○ ・一般競争入札（総合評価落札方式）に係る「総合評価落札方式による調達マニュアル」を作成し、対象業務、評価の方法及び評価基準等について具体的なガイドラインを示した。 ・契約監視委員会において２０年度随意契約（３５件）及び一者応札・一者応募（２０件）等に係る全件を審査いただき、「点検以前の改善の方策により競争性は高まる。」とのご指摘をいただき、着実に随意契約見直し計画は進んでいる。 ・「独法整理合理化計画の策定に向けた基本方針」（１９年８月１０日閣議決定）に基づき策定・公表した「随意契約見直し計画」において、２２年度までの見直し計画の達成目標に向け、競争性のない随意契約６９件について２２年度までに２０件に減少させることとしており、一般競争入札等の積極的な移行に取り組んだ結果、２１年度において随意契約件数は１８件と減少し、目標を達成した。 ・一般競争入札の結果、一者応札・一者応募となった場合には、仕様書を受け取りながら入札参加を見送った事業者から理由を聴取し、随意契約

	審査委員会審査においてその内容等を審査し、改善の方策を反映できるプロセスを整備することとしている。 また、一者応札・一者応募の改善の方策として機構外のホームページにリンクを貼り、より多くの入札参加者が得られるよう検討しているところである。 (業務実績60頁「(3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)
・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。さらに、事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。(新規：二の①)	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、20年度予算と比較し、決算では、一般管理費8.5%、業務経費.55%の節減となった。 ・これまで実施してきた経費削減及び業務効率化のための取り組みに加え、事業費に冗費がないかどうかの点検を実施し、その削減に取り組んでいる。具体的には、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定(22年1月1日)し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。 (業務実績63頁「(6) 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：○ ・労働大学校の施設管理・運営業務(電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務)について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した。 ・JILPT-インターネット間の回線変更作業を20年8月末に実施したことで、同じ回線サービス水準を維持しつつ、毎月約20万円の経費削減を図っており、21年度と同経費は2,729千円となり、前年度(4,146千円)を34.2%下回る大幅な削減を達成した。 (業務実績61頁(4)「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」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。 (政・独委評価の視点事項と同様)	実績：○ ・総人件費改革については、定年退職者等の不補充を実施した結果、21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12.3%の削減となり、中期計画の目標である「22年度までに5%以上の削減」を達成するとともに、18年度との比較でも14.0%の削減となっており、「23年度までに14%以上の削減」の目標達成に向けて着実に取り組んでいる。 (業務実績61頁「(5) 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(特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を検証し、給与水準を設定しているか)。(追加：一の①) (政・独委評価の視点事項と同様)	実績：○ ・給与支給水準については、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに加え、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。 ・政独委2次意見への対応の他、ラスパイレス指数見直しに伴う管理職給与の削減及び事務職の管理職を対象として賞与の引き下げ(部長職10%、課長職5%)等の見直しを行った。 (業務実績61頁「(5) 総人件費改革の取組」参照)
・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切性を検証しているか(新規：一の③)	実績：○ ・国と異なる諸手当及び法定外福利費に関する総務省政独委2次意見及び

	ラスパイレス指数に関する取り組みとして、２２年度からの実施に向け、職務手当の定額化、勤勉手当にかかる成績率の見直し等を行った。 (業務実績61頁「(５) 総人件費改革の取組」参照)
・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特に、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。(新規：一の⑤)	実績：○ ・理事ポスト（管理・研修担当）については、任期満了に伴い、公募を実施した。公募した理事ポストには、１１５名の応募があり、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適任と判断した者について所管大臣と協議を経た上で選任し、２２年１月１日から就任している なお、大臣任命ポストである監事（非常勤）についても、同時期に公募により選任された。 ・嘱託ポストについては、常任参与を廃止した（２１年１２月３１日廃止）。 (業務実績61頁「(５) 総人件費改革の取組」参照)
・独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。(新規：一の⑥)	実績：○ ・再任用職員（嘱託）の給与について国家公務員の再任用制度及び民間の支給水準を考慮した見直しを行い、２２年度から引下げを行った。 (業務実績61頁「(５) 総人件費改革の取組」参照)

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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5参照） さらに、評価委員会等の指摘事項に関しては、理事長のリーダーシップの下で検討を行い、改善策をとりまとめるなど必要な見直しを図っており、評価結果について機構の業務運営の改善に適切に反映させている。（業務実績評価別添資料「項目6」参照） イ 業務進行管理と内部評価 ①理事長のリーダーシップの下で、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、適正で質の高い業務運営を行った。具体的には、担当部門からの定期的、あるいは必要な場合の随時の報告、経営会議の場における毎月の業務実績報告とその情報共有の徹底により、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することで、効率的かつ効果的な事業進行管理を行っている。 ②また、業績評価規程に基づき、以下のとおり21年度計画及び業務実績の内部評価を実施した。 ・事前評価（21年2月24日） ・中間評価（21年7月28日、10月27日、22年1月26日） ・事後評価（22年5月25日、6月22日） ロ 外部評価機関による評価の実施 ①外部有識者から構成される総合評価諮問会議において22年度計画の事前評価を実施した（22年3月29日）。委員からは、新成長戦略への積極的な関与・貢献を期待する旨の意見が出されたほか、個々の研究成果についての関連性を意識した研究成果の発表が必要であるとの指摘があった。 ②20年度の業務実績報告について、以下のとおり外部評価を実施した。 ・総合評価諮問会議（21年6月26日） ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）（21年7月29日、8月24日） ・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（21年12月9日公表） ③上記②の外部評価による指摘等を踏まえ、以下の見直しを行った（再掲）。 ○政独委2次意見対応 政独委2次意見で指摘を受けた国と異なる諸手当及び法定外福利費に関し、国と同様とするため、以下の見直しを行った。（業績評価別添資料「項目3」参照） ・職務手当（俸給の特別調整）の定率制を改め、国と同様に定額化 （事務職：部長15%→81,500円、課長10%→45,200円、補佐6%→21,600円、研究職：統括20%→108,700円、主任15%→70,600円、補佐8%→32,400円） ・勤勉手当に係る成績率が3段階となっていたものを改め、国と同様に4段階に

			・ 22：00以降の深夜超過勤務手当の割増率を国と同じ割合に（160%→150%） ・ 国と異なる法定外福利費の見直し - 互助組織に対する支出の見直しについては、22年度の退職準備援助事業に要する実費に限定することとし、23年度以降の支出は廃止する。また、自己啓発援助、永年勤続表彰の金品の支給は21年度末で廃止。 ○ラスパイレス指数対応（業務実績評価別添資料「項目3」参照） ・ 管理職（事務職）を対象とした賞与カット（部長10%、課長5%） ・ 出向者給与の引き下げ（平均▲1.6%） ハ 評価結果等の公表 ①適正で質の高い業務運営の確保に資するため、業績評価システムに基づいて事業の評価を行っており、その評価基準や評価結果等については、ホームページでも公表し、透明性の確保を図っている。 ②評価委員会からの「20年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 ③評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等で対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行うとともに、中長期的な経営上の重要課題についての議論を行った。
	（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（業務実績評価別添資料「項目7」参照） ①ホームページ上の「ご意見募集」欄を通じての意見等の把握：50件（前年度34件） ②ホームページを通じてのメールによる問合せ件数：210件（前年度198件） ③さらに、より積極的に国民の皆様の声を募集し、記録・集計したうえで各部門の業務改善に役立てるとともに、寄せられた声をホームページ上で公表するための検討を行った。（国民の皆様の声の公表は22年夏以後より実施予定）。 ロ 有識者アンケート等の実施（資料7参照） ① 有識者アンケートの実施 有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度を上回る95.6%（94.9%）となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回った。 「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が64.6%と最も多く、「時宜に即した情報」が55.4%、「諸外国の制度比較情報」が46.8%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が44.2%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。 <u>有識者アンケート／機構の事業活動全般に関する評価</u>（ ）内は前年度 1. 大変有益である 39.1%・223件 （39.1%・231件） 2. 有益である 56.5%・322件 （55.8%・330件）

3. 有益でない 3. 3%・ 19件 (3. 4%・ 20件)
4. 全く有益でない 0. 4%・ 2件 (0. 5%・ 3件)
・無回答 0. 7%・ 4件 (1. 2%・ 7件)

② 行政官アンケートの実施

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、16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55課・室を対象に実施した。**(資料17参照)**

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36課室のうち34課室から「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」(40. 3%)が最も高く、「審議会・研究会等の参考資料として」(17. 9%)、「各種内部会議等の参考資料として」(17. 9%)、「新規施策の検討のための参考資料として」(16. 4%)等が続いている。

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 ()内は前年度				
1. 大変役に立った	38. 9%	14件	(40. 6%	13件)
2. 役に立った	55. 6%	20件	(53. 1%	17件)
3. 役に立たなかった	5. 6%	2件	(6. 3%	2件)
4. 全く役に立たなかった	0. 0%	0件	(0. 0%	0件)
		36件	(	32件)

また、機構の活動への評価としては、「労働政策を推進していく上で、機構が行っている研究等の成果物は貴重なバックデータになりうるため」(職業安定局総務課)、「制度の企画・立案にあたり、調査研究データ等が有益であるため」(職業能力開発局能力開発課)、「最近の諸外国の法制を効率的かつ的確に把握でき、また、J I L P Tによる調査結果により、現状を正確に把握することが役に立ったと考えられるため」(雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課)、「賃金制度を考えるために必要な各種調査を行っているため」(労働基準局勤労者生活部勤労生活課)等の回答があった。

ハ 業務運営の改善のための取組

① 無駄削減に向けた取組

20年12月1日の行政支出総点検会議の指摘事項を踏まえて、21年度より四半期毎に公益法人への支出、広報経費、タクシー代についてホームページ上での公表に取り組んできた。

② 冗費点検の取組(再掲)

これまで実施してきた経費削減及び業務効率化のための取り組みに加え、事業費に冗費がないかどうかの点検を実施し、その削減に取り組んでいる。具体的には、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定(22年1月1日)し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。

○ 冗費点検のためのプロジェクトチーム会合を22年3月24日に開催し、支出総点検計画の実施状況を確認するとともに、目安箱を設置して募集した職員からの無駄削減・業務改善に関する提言等45件についての検討を行った。(業務実績評価別添資料「項目7」参照)

○ 以上の取り組みにより、役職員の意識改革にも努めており、組織全体としてこれまで以上に経費削減及び業務効率化に積極的に取り組んでいる。

			③ 事業ヒアリングの実施 ２２年２月に、理事長のリーダーシップの下、国民目線で見ても必要性の乏しい事業を行っていないか、費用対効果の観点で改善の余地がないか、機構の社会的ミッションに照らして不要・不急の事業はないかといった視点で、全事業を対象に事業の必要性を検証するための理事長ヒアリングを実施した。その結果については、事業仕分けの結果も踏まえて、適切に見直しを図ることとしており、厚生労働省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めている。
評価の視点		自己評価：A	（委員会としての評定理由） 理事長のリーダーシップの下、業績評価システムによる評価や業務運営等に関する各種意見・評価を把握し、業務運営に反映させるよう取り組んでいるとともに、当委員会からの指摘事項についても経営会議主導で適切に対応がなされる等積極的に取り組んでおり、事業活動全般に対する有識者アンケートにおける有益度も95.6％と目標（2／3以上）を上回るなど中期計画を上回っていると評価できる。 また、20年度業務実績に対する総務省政独委２次意見についても手当等の見直し策をとりまとめるとともに、ラスパイレス指数の改善のための独自見直しにも取り組んだことは評価できる。 （各委員の評定理由） - 業績評価制度の運用は適切に行われている。 - 有識者アンケートで機構の事業活動全般につき、「有益である」が95．５％との数字をあげている。 - 評価の透明性確保を図っている。 - 前年度と比較して卓越した成果をあげたとは言い難い。 - 業務運営改善の①や②の取り組みは評価できる。 - ラスパイレス指数もようやく100を切るところまでになった。 - 目標を達成している。 - 業績評価について、評価目標を大きく上回って達成し、外部から非常に高い評価を得ている。 - P D C Aサイクルは充分成果を上げていると評価する。 - 外部評価に関する目標数値は大きく上回っている。 - 各層に対するアンケート調査の評価は高いが、ホームページを通じた意見の聴取の件数は、母集団が大きいだけにこれだけの標本数で有意なデータと言えるのだろうか。 （その他意見） - 当機構の人員構成（学歴、年齢、人員数…）にあわせたものにラスパイレス指数を変更してもらいたい。
・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、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、すべての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。委員からの指摘事項等については速やかな検討を行い、業務運営の改善、事務・事業の見直し等のフィードバックを行った。この他、ホームページの「ご意見募集」欄を通じて、50件（前年度34件）の意見が寄せられたが、より積極的に国民の皆様の声を募集し、記録・集計した上で各部門の業務改善に役立てていくよう検討を行った（22年度夏以後より実施予定）。 - 特に、20年度業務実績に関する総務省政独委２次意見については、手当等の見直し策をとりまとめ、22年度から実施することとしたほか、ラスパイレス指数について適切な水準を確保するため、管理職を対象とした賞与カット等、独自の見直しにも取り組んだ。 - 有識者アンケートでは、機構の事業活動全般に対する有益度が95．6％となり、前年度の94．9％を上回り、依然として高い水準を維持している。	
【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。（政・独委評価の視点事項と同様）		実績：○ 理事長のリーダーシップの下で、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、適正で質の高い業務運営を行った。具体的には、担当部門からの定期的、あるいは必要な場合の随時の報告、経営会議の場における毎月の業務実績報告とその情報共有の徹底により、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することで、効率的かつ効果的な事業進行管理を行っている。（業務実績68頁「イ 業務進行管理と内部評価」参照）	
・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：○ - 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、業績評価システムに基づいて事業の評価を行っており、その評価基準や評価結果等については、ホームページでも公表し、透明性の確保を図っている。 - 評価委員会からの「20年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。（業務実績69頁「ハ 評価結果等の公表」参照）	
・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：○ ホームページ上の「ご意見募集」欄を通じて、50件（前年度34件）の意見が寄せられた。	

	・より積極的に国民の皆様の声を募集し、記録・集計したうえで各部門の業務改善に役立てるとともに、寄せられた声をホームページ上で公表するための検討を行った。(国民の皆様の声の公表は22年度から実施)。 ・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69頁「(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映」参照)	
・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。(政・独委評価の視点事項と同様)	実績：○ ・評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行うとともに、中長期的な経営上の重要課題についての議論を行った。 (業務実績69頁「ハ 評価結果等の公表」参照)	
・業務改善の取組を適切に講じているか。(新規三の①)	実績：○ ・より積極的に国民の皆様の声を募集し、記録・集計したうえで各部門の業務改善に役立てるとともに、寄せられた声をホームページ上で公表するための検討を行った。 ・自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定(22年1月1日)し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。目安箱を設置して職員からの無駄削減・業務改善に関する提言を募集するなど、組織全体として経費削減、業務の効率化に努めている。 (業務実績70頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照)	
・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。(新規三の②)	実績：○ ・22年2月に、理事長のリーダーシップの下、国民目線で見ても必要性の乏しい事業を行っていないか、費用対効果の観点で改善の余地がないか、機構の社会的ミッションに照らして不要・不急の事業はないかといった視点で、全事業を対象に事業の必要性を検証するための理事長ヒアリングを実施した。その結果については、事業仕分けの結果も踏まえて、適切に見直しを図ることとしており、厚生労働省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めている。 (業務実績70頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照)	

中期目標	中期計画	平成 2 1 年度計画	平成 2 1 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 2 9 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。	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><th></th><th>1 8 年度</th><th>1 9 年度</th><th>2 0 年度</th><th>2 1 年度</th><th>対前年度 増 減</th></tr><tr><td>交付金収入予算</td><td>3, 3 3 8</td><td>3, 1 3 1</td><td>3, 0 4 5</td><td>2, 8 9 2</td><td>△ 1 5 3 (△5.0%)</td></tr></table> (2) 交付金債務の推移（業務実績評価別添資料「項目 1」参照） 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><th>1 8 年度</th><th>1 9 年度</th><th>2 0 年度</th><th>2 1 年度</th><th>対前年度 増 減</th></tr><tr><td>2 4 8</td><td>2 9 9</td><td>3 3 9</td><td>4 0 4</td><td>6 5 (19.1%)</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1 3 7 百万円 - 人件費の給与水準見直しの継続等1 9 4 百万円 (3) 損益推移（業務実績評価別添資料「項目 1」参照） (単位：千円) <table><tr><th>1 8 年度</th><th>1 9 年度</th><th>2 0 年度</th><th>2 1 年度</th><th>対前年度 増 減</th></tr><tr><td>1, 0 0 1, 3 1 6 (△ 7 5 2)</td><td>△ 7 5 4</td><td>△ 1 8 7</td><td>5, 7 3 3</td><td>5, 9 2 0 (3160.2%)</td></tr></table> 2 1 年度における利益は、当事業年度より運営費交付金の収益化にあたり、一般管理費の一部について期間進行基準を採用したことが主な要因である。 なお、1 8 年度については、第 1 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、1 8 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。		1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減	交付金収入予算	3, 3 3 8	3, 1 3 1	3, 0 4 5	2, 8 9 2	△ 1 5 3 (△5.0%)	1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減	2 4 8	2 9 9	3 3 9	4 0 4	6 5 (19.1%)	1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減	1, 0 0 1, 3 1 6 (△ 7 5 2)	△ 7 5 4	△ 1 8 7	5, 7 3 3	5, 9 2 0 (3160.2%)
	1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減																														
交付金収入予算	3, 3 3 8	3, 1 3 1	3, 0 4 5	2, 8 9 2	△ 1 5 3 (△5.0%)																														
1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減																															
2 4 8	2 9 9	3 3 9	4 0 4	6 5 (19.1%)																															
1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	対前年度 増 減																															
1, 0 0 1, 3 1 6 (△ 7 5 2)	△ 7 5 4	△ 1 8 7	5, 7 3 3	5, 9 2 0 (3160.2%)																															

			(4) 財務指標について (単位：％)														
			<table><tr><td></td><td>1 8 年度</td><td>1 9 年度</td><td>2 0 年度</td><td>2 1 年度</td><td>増 減</td></tr><tr><td>人件費比率 業務費比率</td><td>4 6 . 1 7 0 . 9</td><td>5 0 . 5 7 3 . 2</td><td>5 0 . 2 7 0 . 4</td><td>4 9 . 4 7 2 . 4</td><td>△ 0 . 8 2 . 0</td></tr></table>		1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	増 減	人件費比率 業務費比率	4 6 . 1 7 0 . 9	5 0 . 5 7 3 . 2	5 0 . 2 7 0 . 4	4 9 . 4 7 2 . 4	△ 0 . 8 2 . 0		
		1 8 年度	1 9 年度	2 0 年度	2 1 年度	増 減											
	人件費比率 業務費比率	4 6 . 1 7 0 . 9	5 0 . 5 7 3 . 2	5 0 . 2 7 0 . 4	4 9 . 4 7 2 . 4	△ 0 . 8 2 . 0											
			2 1 年度は、人員の計画削減を着実に実施し、人件費比率は僅かではあるが減少した。一方、業務費比率については、業務は計画に基づき実施しているが、研究の進捗により毎年度の経費が変動するため増加した。また、競争入札の積極的な推進等による経費削減に努めており、更なる業務効率化を目指している。														
			(5) 2 1 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、外部委託費は前年度並みの4 1 7 百万円（経常費用の1 6 . 4 ％（前年度1 4 . 9 ％））となった。 業務類型別の内訳は以下のとおり。														
			<table><tr><td></td><td>4 1 7 百万円</td></tr><tr><td>・調査データ集計入力等</td><td>1 3 4 百万円 (32.1％)</td></tr><tr><td>・システム開発・改修</td><td>3 7 百万円 (9.0％)</td></tr><tr><td>・庁舎・施設管理</td><td>8 1 百万円 (19.3％)</td></tr><tr><td>・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）</td><td>4 0 百万円 (9.6％)</td></tr><tr><td>・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）</td><td>6 2 百万円 (14.9％)</td></tr><tr><td>・保守・運用</td><td>6 3 百万円 (15.1％)</td></tr></table>		4 1 7 百万円	・調査データ集計入力等	1 3 4 百万円 (32.1％)	・システム開発・改修	3 7 百万円 (9.0％)	・庁舎・施設管理	8 1 百万円 (19.3％)	・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	4 0 百万円 (9.6％)	・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	6 2 百万円 (14.9％)	・保守・運用	6 3 百万円 (15.1％)
		4 1 7 百万円															
	・調査データ集計入力等	1 3 4 百万円 (32.1％)															
	・システム開発・改修	3 7 百万円 (9.0％)															
・庁舎・施設管理	8 1 百万円 (19.3％)																
・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	4 0 百万円 (9.6％)																
・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	6 2 百万円 (14.9％)																
・保守・運用	6 3 百万円 (15.1％)																
		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) 内部統制の徹底 理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている。（業務実績評価別添資料「項目6」参照） (2) 決算情報の公表の充実 事業報告書中「Ⅲ. 簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の科目欄」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるため、記載内容の充実を図った。															

・ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。	2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。	2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。
-----------------------------	---------------------------	---------------------------

・ 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、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とともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とすること。 ・ 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。	3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、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とともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とし、市場化テストを実施する。 4 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、引き続き見直しを行う。	3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、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とともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とし、市場化テストを実施する。 4 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、引き続き見直しを行う。	（３）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） （４）土地・建物等の効率的な活用 当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は、主として研究に、労働大学校の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。（業務実績評価別添資料「項目２」参照） なお、行政刷新会議による事業仕分け（２２年４月２３日）において、「労働行政担当職員研修（労働大学校）については、結論としては、国が実施、事業規模は縮減としたい。広大な土地建物については、不要資産の売却、国庫返納に努めること。」との指摘を受けたことを踏まえ、労働大学校の土地・建物等について、厚生労働省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。 （５）福利厚生費の見直し 国と異なる法定外福利費について見直しを図った。 （業務実績評価別添資料「項目３」参照） （６）関連公益法人との関係 独立行政法人会計基準で規定される関連法人（特定関連会社等）は有していない。なお、２１年度は、公益法人等との随意契約による支出は以下の３件であった。 ・一般競争入札の不落・不調による随意契約（契約相手先：社団法人中央調査社） ・公募の不落・不調による随意契約（契約相手先：国立大学法人東京大学） ・随意契約（システムの著作権に関するもの）（契約相手先：財団法人日本システム開発研究所） （業務実績評価別添資料「項目５」参照）
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） ・ 中期計画において、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２３年度において１８年度と比べて１５％以上を節減、業務経費については、同２５％以上を節減することとしているが、２１年秋に実施した概算要求の見直し結果を踏まえ、２２年度予算においては１８年度と比べて、それぞれ９．５％、２８．８％の削減となっており、中期目標は確実に達成できる状況にある。なお、様々な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、２１年度決算では、一般管理費については、２１年度予算と比較し１０．９％（前年度８．５％）、業務経費は同様に１８．５％（前年度１７．５％）の節減を図った。 ・ ２１年度において500万円以上の利益が発生したが、当事業年度より運営費交付金の収益化にあたり、一般管理費の一部について期間進行基準を採用したことが主な要因である。		（委員会としての評定理由） 平成２２年度予算において、平成１８年度と比べて、一般管理費で９．５％、業務経費で２８．８％の削減となっており、特に業務経費の削減は中期目標を前倒しして達成するなど、中期目標を確実に達成できる状況となった。 また、一般管理費の一部について期間進行基準を採用し、業務運営の成果をより適切に財務諸表に反映させたことや内部統制の徹底に努めたことは評価できる。 （各委員の評定理由） ・ 適切であると判断。 ・ 内部統制の徹底、決算情報の公表の充実、福利厚生費の見直しを行った。 ・ 損益が過去３年間ではじめてプラスとなった。 ・ 内部統制制度を先進的、積極的に導入している。 ・ 特に評価の視点はない。 ・ 目標を達成している。
【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	実績：○		

行しているか。	・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めた結果、２１年度においては、予算に対し一般管理費については１０．９％、業務経費については１８．５％、人件費については１３．４％の大幅な節減となった。 （業務実績63頁「一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照）	・業務運営の成果をより適切に財務諸表に反映させるようにした。 ・理事長のリーダーシップによるガバナンス強化の取組は評価されるものの、コンプライアンスの点では、依然として取り組んでいるという記述はあるが、公益通報などの的確な仕組み作りについても確認しつつ、全体をトータルなシステムとして機能させて行くことが期待する。
・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。 （政・独委評価の視点事項と同様）	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73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。 （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・運営費交付金は２１年度より一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用し、その他の費用について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73頁「（２） 交付金債務の推移」参照）	
・発生した利益剰余金（又は繰越欠損金）については、適切な業務運営によるものか。 （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・当期から、一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用したことにより、５百万円程度の利益を生じたが、業務運営は適切であった。 （業務実績74頁「第５ 剰余金の使途」参照）	
・当期総利益（又は当期総損失）を計上した場合、利益（又は損失）の発生要因等の分析を行っているか。 （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・当期から、一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用したことにより、５百万円程度の利益を生じており、勘定別の利益又は損失の要因等の分析を行った。 （業務実績73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：○ ・借入金は発生しなかった。 （業務実績74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74頁「第５ 剰余金の使途」参照）	
・固定資産等について効率的な活用が図られているか。 （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は、主として研究に、労働大学校の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。 （業務実績74頁「第６ その他業務運営に関する重要事項（４）」参照）	
・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務	実績：○	

活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組が行われているか。 （政・独委評価の視点事項と同様）	・理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている （業務実績74頁「第6　その他業務運営に関する重要事項」参照）
・福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。（追加：一の④） （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・国と異なる法定外福利費について見直しを図った。 （業務実績74頁「第6　その他業務運営に関する重要事項」参照）
・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを行っているか。（新規：三の③）	実績：○ ・独立行政法人会計基準で規定される関連法人（特定関連会社等）は有していない。なお、21年度は、公益法人等との随意契約による支出は3件であった。 （業務実績74頁「第6　その他業務運営に関する重要事項」参照）

中期目標	中期計画	平成21年度計画	平成21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） ○育成型任期付研究員の採用 ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、社会調査の専門研究者2名、労働力需給推計の充実に向けその専門研究者1名の計3名を採用した。 21年度 4月1日付採用者2名（産業社会学、人的資源管理論） 21年度10月1日付採用者1名（マクロ計量経済学） ○任期付研究員の育成 ・任期付研究員が執筆したディスカッションペーパー1点が外部評価において優秀と評価された。 ・厚生労働省の「派遣労働者に係る能力開発・キャリア形成の仕組みの整備事業（技術系派遣部会、ワーキンググループ）委員に1人が任命された。 ○非常勤研究員の任用 ・外部の幅広い人材を活用するため、前期と同様に特別研究員9名を委嘱し、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。 ロ 新人事制度の運用等 前年度に引き続き、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するとともに、政独委2次意見を踏まえ、勤勉手当の成績率見直しに伴う評価制度の見直しを実施した。 ・評価結果については、前年度と同様、22年度の昇格者の決定に係る総合的な判断の一環として勘案した。 ハ 人員の抑制 第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画上の人員指標の達成に向けて大幅な人員削減に努めた。 ・行政改革推進法等に基づき、人員の削減を図っている中で、定年退職後の職員をより有効活用し機構全体として引き続き質の高い業務運営を行っている。 ・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 前年度に引き続き、以下のような取組により、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、21年度も大学院博士課程（東京工業大学、明治大学大学院）へ派遣した職員のうち、1名が、経営学博士号を取得した。また、新たに大学院博士課程（法政大学）への派遣を決定した。 ・社会人大学院での就学が行いやすいよう、就学時間中の勤務時間の運用について柔軟な配慮を引き続き行った。 ・21年度も、社会人大学院等で就学した職員が業界紙に論文が掲載されるなど、制度に

			基づく職員の資質の向上は引き続き進んでいる。 ○職員研修等の実施 ・「整理合理化計画」及び政独委の指摘「職員研修の強化などにより、内部統制の徹底を図る」を踏まえ、機構におけるコンプライアンス推進策の一環として、最近特に社会問題化している情報漏えい及び情報セキュリティに関する職員の理解を深め、問題発生を未然に防止するための研修を実施した。 ・部門別に必要な専門的知識や技術の習得を目的とした業務研修への参加等を積極的に奨励した結果、２１年度の研修参加者は４１件であった。 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、２名）のインターンシップとして受け入れを承諾し、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。 へ 給与制度の見直し（業務実績評価別添資料「項目３」参照） ○１６年度から１８年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、２１年度においては人事院勧告を踏まえ、俸給表水準の引き下げを行った。 （１）２１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％）及び職務手当支給率（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）２１年度実施事項 ・２１年度人事院勧告を踏まえ、職員本俸を平均０．２％、役員本俸を平均０．３％それぞれ引き下げた ○政独委２次意見の対応の他、ラスパイレス指数見直しに伴い、管理職給与の削減及び事務職の管理職を対象とした賞与の引き下げ（部長職１０％、課長職５％）等の実施を決定した。 （２）人員の指標 ２１年度末の常勤職員数の人員の指標１２１人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進め、厚生労働省等からの出向引き上げを実施するなどの結果、２０年度（１２５人）と比較し、４名減となり、２１年度計画どおりの人員の削減を達成した。
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） ・第２期中期目標期間内に常勤職員を１９人削減するという中期計画上の人員指標を達成するため、事務職について２１年度に４名の削減を行う一方で、調査研究の充実に向け、任期付研究員３名（前年度０名）の積極的な採用、就学支援制度（社会人大学院での就学が行いやすいよう、就学時間中の勤務時間の運用について柔軟な配慮を行う等）を活用した職員の専門能力の育成（経営学博士号の取得１名等）	（委員会としての評定理由） 常勤職員を１９人削減するという中期計画上の目標を達成するため、事務職については４名の削減を行う一方、研究の充実に向け、任期付研究員３名の採用や、就学支援制度を活用した職員の専門能力の育成（経営学博士号取得１名等）に取り組んだことは評価できる。 また、ラスパイレス指数の改善（事務職１０４．８→１０２．７、研究職１００→９８．２）を着実に行ったほか、総人件費改革等に係る対応について、２３年度までに１８年度と比べて人件費を１４％削減するという中期計画の目標を前	

	等に取り組んだ。 ・さらに、国家公務員との給与水準の比較において、国家公務員との均衡に向けたラスパイレス指数の改善（事務職104.8→102.7、研究職100→98.2）が図られている。また、22年度に向けた取組として、管理職給与の削減及び事務職の管理職を対象とした賞与の引き下げ（部長職10％、課長職5％）等の実施を決定した。 ・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、21年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となった。中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5％以上の削減としている目標に対しては、12.3％（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14％以上の削減としている目標に対しては、14.0％（同上）の削減となっている。 ・理事ポストを1削減するとともに、嘱託ポストについては、常任参与を廃止した。	倒しで達成したことは評価できる。 （各委員の評定理由） ・人事計画の実施は適切に行われている。 ・諸指標の多くが前年度を超えていた。 ・改善の余地は明らかに良くなっている。 ・目標を達成している。 ・人員削減、理事ポストの減少について、優れた成果を上げた。 ・計画に沿った成果であると評価する。 ・目標を顕著に上回る形で人件費の削減が進んでおり、また給与のラスパイレス指数についても、高学歴者の比重が多い組織でありながら100をすぎてさらに削減している努力は評価される。 （その他意見） ・人員や給与の削減によるモラル低下を防ぐためのマネジメントに留意されたい。
【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：○ ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、社会調査の専門研究者2名を採用したほか、労働力需給推計の充実に向け、マクロ計量経済学の専門研究者1名を期中採用する等、積極的な採用を実施した。 ・任期付研究員が執筆したディスカッションペーパー1点が外部評価において優秀と評価されたり、国等の研究会の委員に任命されるなど、その育成は確実に進んでいる。（業務実績78頁「イ 優秀な人材の確保」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、前年度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78頁「イ 優秀な人材の確保」参照）	
・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。	実績：○ ・前年度に引き続き、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。21年度は、勤勉手当に関する成績率見直しに伴う評価制度の見直しも行った。 ・前年度と同様に、22年度の昇格者の決定に係る総合的な判断の一環として評価結果も勘案した。（業務実績78頁「ロ 新人事制度の運用等」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。 （政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・人件費については、16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、21年度においては人事院勧告を踏まえ、俸給表水準の引き下げを行った。国家公務員との給与水準の比較において、地域・学歴勘案後のラスパイレス指数は、事務職102.7（前年度104.8）ポイント、研究職98.2（前年度100）ポイントと、	

	国家公務員との均衡に向けた改善が図られている。 ・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、21年度の給与、報酬等支給総額は1,032,945千円となった。中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、12.3%（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、14.0%（同上）の削減となっている。 ・理事ポストを1削減するとともに、嘱託ポストについては、常任参与を廃止した。（業務実績78頁「ハ人員の抑制、へ給与制度の見直し」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。21年度は、大学院博士課程（東京工業大学、明治大学）へ派遣した職員のうち、1名が、経営学博士号を取得した。また、新たに1名の大学院博士課程（法政大学）への派遣を決定した。 ・社会人大学院等で就学した職員が業界紙に論文が掲載されるなど、制度に基づく職員の資質の向上は引き続き進んでいる。（業務実績78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。（政・独委評価の視点事項と同様）	実績：○ ・21年度末の常勤職員数の人員の指標121人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進め、厚生労働省等からの出向引き上げを実施するなどの結果、20年度（125人）と比較し、4名減となり、21年度計画どおりの人員の削減を達成した。（業務実績79頁「（2）人員の指標」参照）

中期目標	中期計画	平成 2 1 年度計画	平成 2 1 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) 空調設備更新 電気設備更新 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 研修センター設備更新</td><td>1, 3 0 6</td><td>施設整備費補助金</td></tr></table> (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 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 研修センター設備更新	1, 3 0 6	施設整備費補助金	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) 給排水設備更新 (労働大学校) 機械設備更新 食堂・厨房設備更新 体育館風除室更新</td><td>3 1 6</td><td>施設整備費補助金</td></tr></table> (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 給排水設備更新 (労働大学校) 機械設備更新 食堂・厨房設備更新 体育館風除室更新	3 1 6	施設整備費補助金	第 8 施設・設備に関する計画 ○ 2 1 年度の施設・設備の整備については、一般競争入札を実施することにより、経費の節減（2 1 年度予算額比約 4. 3 %の節減）を図りつつ、計画どおり実施した。 予算額：3 1 5, 6 4 6 千円 契約額：3 0 2, 2 2 3 千円（予算額比△ 1 3, 4 2 3 千円） ○法人本部においては給排水設備更新、労働大学校においては食堂・厨房設備更新等をそれぞれ実施した。 ○両施設とも竣工後 2 0 年以上を経過（法人本部：昭和 6 2 年竣工、労働大学校：昭和 5 7 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。	
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源														
(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 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 研修センター設備更新	1, 3 0 6	施設整備費補助金														
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源														
(法人本部) 給排水設備更新 (労働大学校) 機械設備更新 食堂・厨房設備更新 体育館風除室更新	3 1 6	施設整備費補助金														
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) ・ 年度計画どおり実施するとともに、一般競争入札の徹底により、第 2 期中期目標期間において 3 年連続で経費の節減を達成した。		(委員会としての評定理由) 施設・整備の改修・更新等については、中期計画どおり着実に実施していると評価できる。													
【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。	・ 2 1 年度計画どおり、法人本部においては給排水設備更新、労働大学校においては食堂・厨房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 3 1 5, 6 4 6 千円に対し約 4. 3 %（約 1 3 百万円）の節約を行った。 (業務実績79頁「第 8 施設・設備に関する計画」参照)		(各委員の評定理由) ・ 計画に沿って実施が行われている。 ・ 前年度と比較してほぼ同程度の成果となった。 ・ 特に評価の視点はない。 ・ 目標どおり。 ・ 着実な成果。 ・ 計画どおり実行している。 ・ おおむね目標通りの施設・設備運営がおこなわれている。 (その他意見) ・ 設備の統廃合のような大きな視点からコスト削減に、来期以降は取り組んでいただきたい。													

中 期 目 標	中 期 計 画	平成２１年度計画
【プロジェクト研究テーマ】 ① 人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究 ② 雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究 ③ 多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究 ④ 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 ⑤ 新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究 ⑥ 労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発	【中期目標期間中のプロジェクト研究】 ①「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 ・労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究 ②「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 ・地域別の経済指標及び分析手法の開発・提供、市町村レベルでの地域雇用対策の成否要因を多角的に分析し、創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方を研究 ③「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」 ・多様な働き方のもとで、労働者が職業生涯の各段階で職業とその他の活動等と調和を図りつつ、充実した職業生活が送れるようにするための条件整備の在り方に関する研究 ④「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」 ・労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていく取組に関する研究 ⑤「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」 ・経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究 ⑥「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」 ・労働市場において個人と産業社会のニーズを効率的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システムの充実等に関する研究開発	【年度計画期間中のプロジェクト研究】 ①「人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究」 (担当研究部門) 雇用戦略部門 本研究は、労働力人口の減少を抑え、経済社会の活力を維持・増進できるよう、高齢者、女性、若者等、すべての人の意欲と能力を最大限発揮できるような環境整備の在り方を研究する。 平成２１年度は、高齢者雇用、派遣労働者のキャリアパス、個人請負の就業等について調査・分析を行う。 ②「雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究」 (担当研究部門) 労働経済分析部門 本研究は、市町村レベルでの地域雇用対策を多角的に分析するとともに、市町村の役割や創意工夫を活かした地域雇用創出の支援の在り方等を研究する。 平成２１年度は、地域雇用創出における地域の役割、地域雇用の創出・喪失や地域間労働移動の実態について調査・分析を行う。 ③「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」 (担当研究部門) 就業環境・ワークライフバランス部門 本研究は、多様な働き方のもとで、労働者が職業生涯の各段階で職業とその他の活動等と調和を図りつつ、充実した職業生活が送れるようにするための条件整備の在り方を研究する。 平成２１年度は、出産・子育て期の就業継続、企業の雇用管理と両立支援、労働時間の実態について調査・分析を行う。 ④「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」 (担当研究部門) 労使関係・労使コミュニケーション部門 本研究は、労使関係の個別化が進む中で、企業内外における労使紛争解決システムの在り方や、労働者のモチベーションを高めていくための取組に関する研究を推進する。 平成２１年度は個別労働関係紛争処理事案の内容と政策対応、人事労務管理・労使コミュニケーションの動向等について調査・分析を行う。 ⑤「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援の在り方に関する研究」 (担当研究部門) 人材育成部門 本研究は、経済社会が変化する中で、能力開発が立ち遅れがちな中小企業労働者や正社員以外の非典型労働者等のキャリア形成支援上の弱者の能力開発・キャリア形成支援等の在り方を研究する。 平成２１年度は、中小企業における能力開発、非正規等労働者の能力開発、キャリア形成弱者の実態と支援に関する調査・分析を行う。

		⑥「労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発」 (担当研究部門) キャリアガイダンス部門 本研究は、労働市場において個人と産業社会のニーズを効果的に結びつけるため、求職者・求人者向けサービスの充実、職員の専門的な能力の向上、的確な労働市場情報を含む総合的な職業・キャリア情報提供システム及び関係ツールの整備・充実等に関する研究開発を行う。 平成21年度は、現在のマッチングやキャリアガイダンスにおける問題等についてその実態を調査し整理・分析するとともに、政策実施上から整備が求められる諸課題について所要の研究開発を行う。
--	--	--

平成 2 1 年度業務実績評価別添資料

評価委員会が特に厳正に評価する事項 及び
政・独委の評価の視点への対応状況説明資料

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平 成 2 2 年 8 月

目次

項目 1	財務状況	2
項目 2	保有資産の管理・運用等	3
項目 3	組織体制・人件費管理	6
項目 4	事業費の冗費の点検	27
項目 5	契約	30
項目 6	内部統制	57
項目 7	事務・事業の見直し等	63

(項目 1)

財 務 状 況

①当期総利益又は総損失	総利益（総損失）	0 億円
②利益剰余金又は繰越欠損金	利益剰余金（繰越欠損金）	0 億円
③-1 当期運営費交付金債務（一般勘定）		0. 8 9 億円（執行率 8 0. 8 %）
③-2 当期運営費交付金債務（労災勘定）		0. 1 7 億円（執行率 8 8. 0 %）
③-3 当期運営費交付金債務（雇用勘定）		2. 9 8 億円（執行率 8 6. 9 %）

④利益の発生要因 及び 目的積立金の申請状況	○ 当期総利益は5.7百万円であり、1億円以上の当期総利益及び1億円以上の当期総損失のいずれも発生していない。 当期総利益の発生要因は、運営費交付金の収益化にあたり、一般管理費の一部について新たに期間進行基準を採用したことであるので、機構の業務運営に問題等があるものではない。
⑤100 億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金が生じている場合の対処状況	○ 当期において、100億円以上の利益剰余金又は繰越欠損金はいずれも発生していない。
⑥運営費交付金の執行率が90%以下となった理由	○ 当期運営費交付金債務の主な発生理由は以下のとおりであり、業務運営の効率化と自己収入の確保に努めた結果である。 ・一般競争入札等競争性のある契約方式の推進 ・役員の1名削減及び役職員賞与の支給率の引下げ（△0.25月）等、給与水準見直しの継続 ・東京労働大学講座の受講料収入等の自己収入の収支差を交付金事業に充当 等

保有資産の管理・運用等

①保有資産の活用状況 とその点検	(実物資産) ○ 当機構における実物資産の保有状況(22年3月31日現在)は1・2のとおりであり、民間等からの賃貸によるものは3のとおりである。 1. 法人本部(東京都練馬区上石神井4-8-23) (土地)面積4,119.21㎡、金額1,173,000,000円 (建物)面積:1,672.69㎡(建)、8,982.53㎡(延床)、金額:1,293,448,836円、竣工:昭和62年3月 注:金額は簿価(土地の金額は、独法設立時の鑑定評価を基に政府から出資された価額。建物の金額は、同様に政府から出資された価額に、附属設備の改修工事、減価償却による増減等を反映させた価額)。 2. 労働大学校(埼玉県朝霞市溝沼1983-2)※ (土地)面積30,001.45㎡、金額2,400,116,000円 (建物①宿泊施設) 面積:2,380.49㎡(建)、10,184.151㎡(延床)、金額:827,291,816円、竣工:昭和57年3月 (建物②研修施設) 面積:1,588.79㎡(建)、5,214.19㎡(延床)、金額:342,615,328円、竣工:昭和57年3月 ※ 労働大学校の実物資産については、朝霞市の規制により水害時の調整池を設置する必要があること、また市街化調整区域に指定されており、売却処分は困難。 注:金額は簿価(土地の金額は、独法設立時の鑑定評価を基に政府から出資された価額。建物の金額は、同様に政府から出資された価額に、附属設備の改修工事、減価償却による増減等を反映させた価額)。 3. 霞ヶ関会議室 面積:383.50㎡、賃料:45,919千円(年間) ○ 上記1・2の実物資産については、 ・ いずれも機構設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法(以下「機構法」という。)の関係規定に基づき、機構の任務・設置目的を達成するための事務・事業を確実に実施するために必要な立地・規模を有するものを、保有すべき財産的基礎として政府から出資されたもので
-----------------------------	--

	あること ・現在、法人本部の実物資産は、主に労働政策研究等の業務に、労働大学校の実物資産は、主に労働行政職員研修の業務（年間約 3,200 名が受講）に、それぞれ恒常的に利用されているとともに、中期目標等に掲げた目標値を上回る実績を上げる等、有効かつ有効に利用されていること 等から、今後とも保有する必要があるが、労働大学校の実物資産については、厚生労働省による省内事業仕分け（22 年 4 月 19 日）及び行政刷新会議による事業仕分け（同月 23 日）における指摘事項等を踏まえ、同省との協議を重ねながら、運用・管理状況（活用状況、維持管理経費等）の検証を含め、改革案の検討を進めているところである。 また、上記 3. の賃貸については、「②不要財産となったものの内容とその処分方針」欄を参照のこと。 ○ なお、財務諸表において、いずれの資産も減損又はその兆候は認められていない。 （金融資産） ○ 機構の保有する金融資産は財務諸表36頁のとおりであり、いずれも、事業において運用する金融資産ではなく、財務収益を稼得し自己収入の増加に努めることで、中期目標期間終了後にはより多くの額を国庫返納することが可能となるものであることから、保有の必要性及び事務・事業の目的及び内容に照らした資産規模の適切性のいずれも認められる。 （知的財産等） ○ 機構においては、事業の性格上、調査研究等の成果物の著作権等の知的財産を有しているが、それらは研究報告書等として販売を行い、自己収入の確保に活用するなど、知的財産の適正な活用・管理を図っている。
②不要財産となったものの内容とその処分方針	○ 霞ヶ関事務所については、厚生労働省による省内事業仕分け（22 年 4 月 19 日）における指摘事項及び「独立行政法人が行う事業の横断的見直しについて」（平成22 年 5 月 18 日行政刷新会議）等を踏まえ、保有の必要性についての検証を行い、当該検証結果を踏まえた処分等の検討を行った結果、22 年度限りで賃借契約を解除することとし、原状回復費用の見積り等を進めている最中である。
③資金運用の状況	○ 中期計画期間中において生ずる余裕資金（1 年超）に

	については、中期目標期間末を保有期限とする満期保有目的債券として運用し、中期目標期間終了後にはより多くの額を国庫返納することが可能となるよう努めており、適切な運用がなされている。 ○ 22 年 3 月末現在の法人全体での資金運用状況は以下のとおりであり、その実績は、キャッシュベースで 4,432 千円（前年度 3,957 千円）に上る利金を獲得することができた。 1. 地方債 1 億円（額面） 2. 政府保証債 5 億円（額面） 3. 国 債 2 億円（額面） ○ また、期間中において生ずる一時的余裕資金（1 年未満）は、資金収支状況、金利の動向及び投資のタイミングを考慮しつつ、短期間での定期預金による資金運用をこまめに行った。 この結果、定期預金では、キャッシュベースで 1,944 千円（前年度 395 千円）に上る利息収入を稼得することができた。 ○ なお、資金運用の基本的方針及び運用体制については、①運用期間・運用金額等の意思決定手続きの体制、②年間運用計画の作成、③運用先の選定基準（格付け）、④運用対象金融商品等を定めた「労働政策研究・研修機構余裕金運用要領（平成 21 年 9 月 17 日全部改正）」に基づき、経理部による運用の都度、担当理事の決裁を受けることにより、透明性・公平性を確保しつつ適正・適切な運用が行われ、実績を上げており、基本的方針及び運用体制のいずれも適切と認められるものとする。
④債権の回収状況と関連法人への貸付状況	○ 100億円以上の債権はなく、関連法人への貸付もない。

組織体制・人件費管理
(委員長通知別添一関係)

①給与水準の状況と 総人件費改革の進 捗状況	(給与水準の状況) ○ 当機構事務職員の給与水準については、ラスパイレス指数が 118.4 と対国指数が 100 を超えているが、その理由は、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（国における俸給表（一）職員の割合は約 50%（「21 年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 102.7 となることから、国とほぼ均衡しているものとする。 (講ずる措置) ○ 当機構は、事務職員のラスパイレス指数を、平成 22 年度には、地域差及び学歴差を調整した後の指数で概ね 100 とするよう改善を図ることとしており、平成 16 年度より実施している人件費削減の独自の取組（事務職俸給の 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%→6%）等）を継続して実施してきたことにより、昨年度のラスパイレス指数 104.8 から△2.1 ポイントの改善が見られたものである。また、22 年度からは、管理職の給与の削減及び事務職の管理職を対象とした賞与の引下げ（部長職 10%、課長職 5%）等の実施を決定しており、今後も引き続き独自の取組を行っていく。 (総人件費改革の進捗状況) ○ 総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、21 年度の給与、報酬等支給総額は 1,032,945 千円となった。 中期計画において設定した目標（22 年度までに 17 年度（1,201,763 千円）を基準として 5%以上の削減）に対しては、12.3%（人事院勧告改定分補正後）の削減となっている。 また、同じく中期計画において設定した目標（23 年度までに 18 年度（1,225,970 千円）と比べて 14%以上の削減）に対しては、14.0%（同上）の削減となっており、いずれの目標も既に達成している。
②国と異なる、又は 法人独自の諸手当の 状況	管理の地位にある職員等に対し支給されるための手当。 国は定額制であるところ、機構は定率制（俸給月額に支給割合を乗じて支給額を算出する。）としていたが、検証の結果、国と同様の仕組みとすることがより適切との結論を得、22 年 4 月より、定額制に移行した。 なお、事務職に関しては、上記、人件費削減の独自の取組による削減後の額（部長 15%、課長

		10%、補佐6%)を基礎にして、各職位の額を決定した。その結果、職務手当の額は、概ね国の俸給の特別調整額を下回る結果となった。 (参考) 定額化後の金額 事務職: 部長: 81,500 円 (国: 94,000 円~133,000 円) 課長: 45,200 円 (国: 72,700 円) 研究職: 統括: 108,700 円 (国: 94,000 円~133,000 円) 主任: 70,600 円 (国: 77,400 円~88,500 円)
	超過勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員に支給される手当。 機構においては、22 時から翌朝 5 時までの超勤に係る時間外割増賃金率に関し、国は 150/100 であるところ、機構は 160/100 としていたが、検証の結果、国と同様の仕組みとすることがより適切との結論を得、22 年 4 月より、150/100 とした。
	勤勉手当	6 月 1 日及び 12 月 1 日に在職する職員並びにこれら基準日前 1 月以内に退職し、又は死亡した職員に対し、基準日以前 6 月以内の期間において、勤務成績に応じて支給される手当。 勤勉手当の算出方法は国と同じであるが、「成績率」は国が 4 段階のところ、機構は 3 段階であったため、検証の結果、国と同様の仕組みとすることがより適切との結論を得、22 年 4 月より、国に準じた内容とした。
③福利厚生費の状況	法定福利費	169,421 千円 (役職員一人当たり 1,366,300 円)
	法定外福利費	47,023 千円 (役職員一人当たり 379,221 円)
	○法定外福利費 政策評価・独立行政法人評価委員会に指摘された、国と異なる法定外福利費については、以下のとおり見直しが行われており、国と同様のものとする見直しが図られているとともに、「独立行政法人の法定外福利厚生費の見直しについて」(平成 22 年 5 月 6 日総務省行政管理局長事務連絡)の内容に即したものとなっている。 ① 互助組織に対する支出の見直しについては、22 年度の支出は、慶弔見舞金等個人に対する給付等に係るもの※を全廃した上、退職準備援助事業(セカンドライフセミナー)に要する実費に限定するとともに、同事業も 23 年度以降の支出は廃止することとした。これに伴い、法人負担額は俸給月額 3/1000 から同事業に要する実費のみとなった(H21(予算)1,048 千円→H22(予算)281 千円)。なお、セカンドライフセミナーに関しては、職員の円滑な退職を支援することで、退職者不補充等による人員の削減に資す	

るとともに、会場の契約等開催準備が完了済みであったため、22年度を限りに支出することとしたものである。

※結婚祝金、出産祝金、入学祝金、弔慰金、育児給付金、遺児育英年金、差額ベッド料補助、永年勤続表彰、退職者の記念行事、退職記念旅行補助、介護給付金、介護サービス利用費補助、介護クーポン、介護福祉機器購入、借上補助、保育サービス利用補助

② 食堂の運営費・業務委託費、食券交付等の食事補助の支出は行っていない。

③ また、①文化・体育・レクリエーションに関連する事業に対する法人からの支出（自己啓発援助）及び②永年勤続表彰の金品の支給は、21年度末で廃止するとともに、法定外福利費の多くを占める借上宿舍制度については、21年末で廃止することとした。なお、現入居者については経過措置として宿舍使用料の見直しを行った上で、26年度末までの入居を認めることとしている。

○健康保険料

健康保険料の労使負担割合について、厚生労働大臣からの要請（平成22年5月13日）を踏まえ、加入する健康保険組合に対し、負担割合が労使折半となるよう、理事長名で健康保険組合の理事長宛てに文書（22年6月22日付け）にて要請を行った。

(項目 3 の 2)

○ 国家公務員再就職者の在籍状況 及び

法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者^{注1}の在籍状況

(平成 22 年 3 月末現在)

	役 員 ^{注2}			職 員		
	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計
総 数	4人	1人	5人	131人	2人	133人
うち国家公務員 再就職者	1人	0人	1人	2人	0人	2人
うち法人退職者	1人	0人	1人	10人	2人	12人
ト うち非人件費ポスト	0人	0人	0人	10人	2人	12人
うち国家公務員 再就職者	0人	0人	0人	2人	0人	2人
うち法人退職者	0人	0人	0人	8人	2人	10人

注 1 「法人を一度退職した後、嘱託等で再就職した者」とは、法人職員が、定年退職等の後、嘱託職員等として再度採用されたものをいう（任期付き職員を再雇用した場合を除く。）。

注 2 役員には、役員待遇相当の者（参与、参事等の肩書きで年間報酬額 1,000 万円以上の者）を含む。

注 3 「非人件費ポスト」とは、その年間報酬が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）第 53 条第 1 項の規定により削減に取り組まなければならないこととされている人件費以外から支出されているもの（いわゆる総人件費改革の算定対象とならない人件費）

④国家公務員再就職者の ポストの見直し	○ 21 年 4 月時点において、国家公務員再就職者は、次のポストについていたところ。 ①役員：理事、監事（非常勤） ②職員：研究所長、准教授、常任参与 ○ 上記役員のうち、理事（管理・研修担当）については、任期満了に伴い、公募を実施した。公募した理事ポストには 115 名の応募があり、外部有識者からなる選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適人と判断した者について所管大臣と協議を経た上で選任し、
------------------------	---

	22 年 1 月 1 日から就任している。なお、大臣任命である監事（非常勤）についても、同時期に公募により選任された。 ○ 上記のうち、職員ポスト（研究所長 1 名、准教授 1 名及び常任参与 1 名）については、研究所長及び准教授については研究者として転籍した者である一方、常任参与については、21 年 12 月 31 日を以て廃止した。
⑤独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直し	○ 独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストは、定年退職後の再雇用を主な目的とした常勤嘱託である。 ○ 常勤嘱託のうち、年収 6 0 0 万円を超える 1 名については、国家公務員の再任用制度及び民間の支給水準を考慮し、平成 22 年度より給与の引き下げを行った。その結果、対象者 1 名の給与は、年収 6 0 0 万円を下回り、民間の支給水準とほぼ均衡する支給水準となっている。

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21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平成20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
理事
監事
監事(非常勤)

平成21年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を94万8千円から94万5千円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.25ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、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。)

平成21年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を78万4千円から78万2千円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.25ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、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。)

平成21年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、本俸の月額を70万9千円から70万7千円に減額するとともに、特別手当(ボーナス)を0.25ヶ月引き下げた。(なお、事務職員の給与水準見直しの必要性に鑑み、同規程附則により、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。)

平成21年度人事院勧告に準じて、役員報酬規程を改定し、非常勤役員手当の月額を24万3千円から24万2千円に減額した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 17,232	千円 11,016	千円 4,604	千円 1,542 70 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 11,628	千円 6,831	千円 3,806	千円 956 33 (特別調整手当) (通勤手当)		12月31日	※※
B理事	千円 2,703	千円 2,277	千円 0	千円 318 107 (特別調整手当) (通勤手当)	1月1日		*
C理事	千円 14,519	千円 9,108	千円 3,806	千円 1,275 328 (特別調整手当) (通勤手当)			※
D理事	千円 2,012	千円 2,012	千円 0	千円 202 123 (特別調整手当) (通勤手当)	7月25日	9月30日	◇
E理事	千円 4,928	千円 2,839	千円 1,754	千円 340 -5 (特別調整手当) (通勤手当)		7月23日	◇

A監事	千円 3,840	千円 1,955	千円 1,611	千円 273 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		6月25日	
B監事	千円 9,149	千円 6,315	千円 1,561	千円 884 (特別調整手当) 388 (通勤手当)	6月25日		
C監事 (非常勤)	千円 1,458	千円 1,458	千円 0	千円 0 ()		9月30日	*
D監事 (非常勤)	千円 729	千円 729	千円 0	千円 0 ()	1月1日		

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す。

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 役員の退職手当の支給状況(平成21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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
理事A	千円	年	月			該当者なし	
理事A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	
監事A	千円 4,254	年 4	月 0	平成21年6月25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A (非常勤)	千円	年	月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入しています。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時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、職員個々人の目標結果を、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21年度における給与制度の主な改正点

平成21年人事院勧告及び国家公務員給与構造改革等に準じて以下の改正を行った。
・職員本俸の平均0.2%引き下げ
・特別都市手当支給率を0.8%引上げ(7.66%→8.46%)

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21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21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	歳	千円	千円	千円	千円
	78	45.8	8,721	6,386	167	2,335
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	52	44.7	8,290	6,087	175	2,203
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	47.9	9,584	6,985	151	2,599

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。

再任用職員	人 8	歳 62.8	千円 5,352	千円 4,305	千円 251	千円 1,047
事務・技術	人 2	歳 62.5	千円 5,404	千円 4,357	千円 304	千円 1,047
研究職種	人 6	歳 62.8	千円 5,335	千円 4,288	千円 234	千円 1,047

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。

非常勤職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

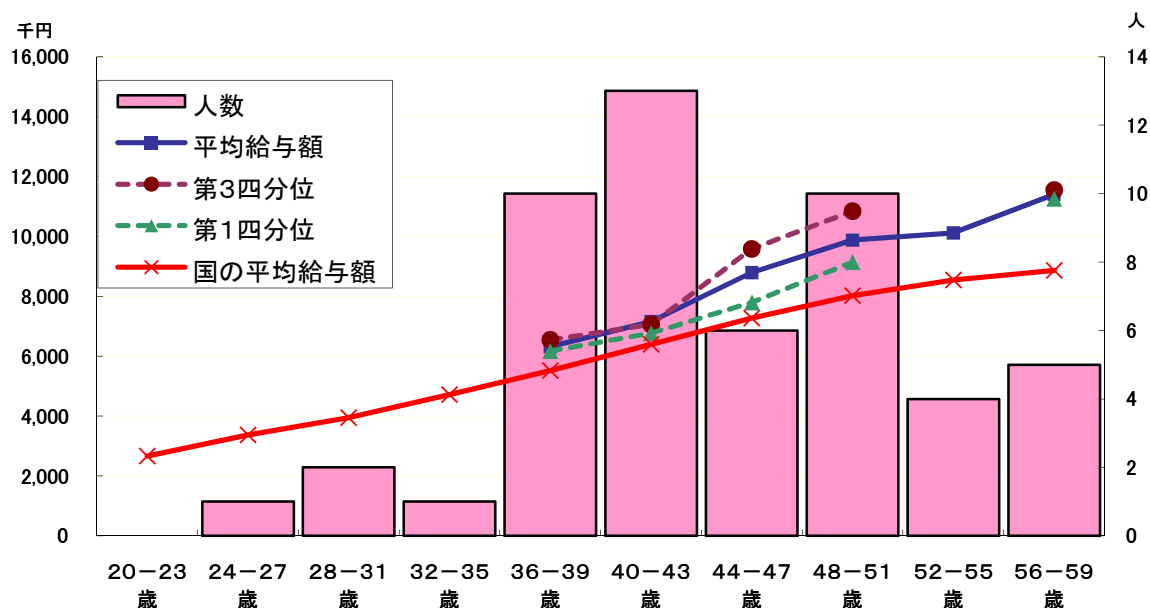
注1:医療職種及び教育職種については該当者がいないため欄を省略した。

注2:事務・技術及び研究職種とも該当者が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:在外職員及び任期付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1:24-27歳、28-31歳、32-35歳の各層の在職職員はいずれも該当者が2名以下であるため、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2:24-27歳、28-31歳、32-35歳、52-55歳の各層の在職職員はいずれも該当者が4名以下であるため、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。

(事務・技術職員)

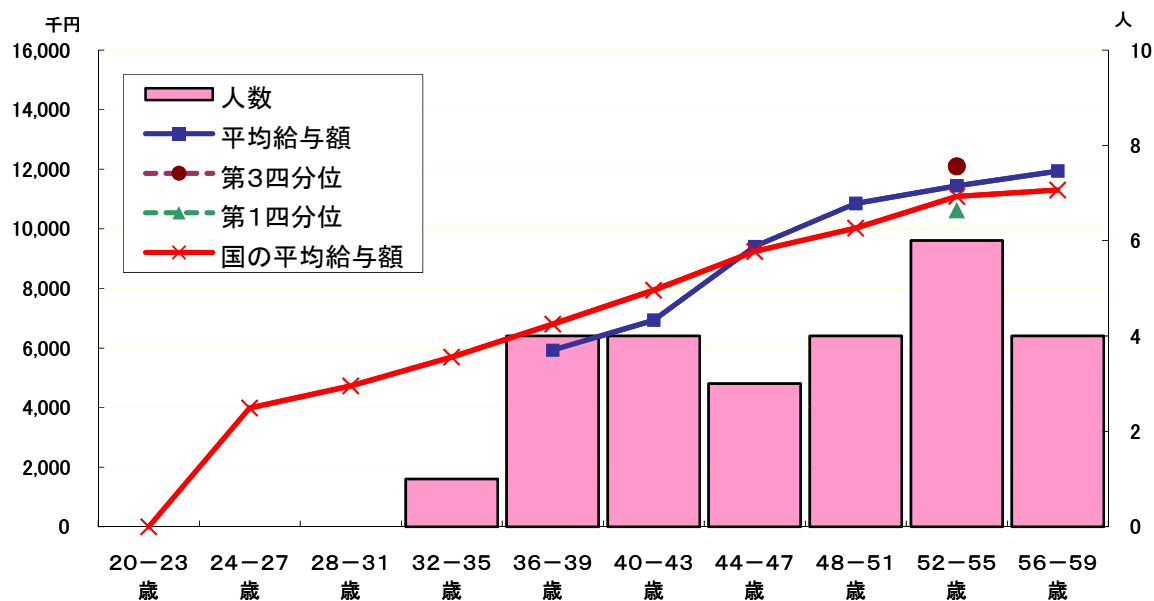
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
部長	8	55.8	11,076	11,462	11,709
課長	15	48.0	8,879	9,357	9,674
課長補佐	25	41.4	6,406	6,923	7,059
係長	1	-	-	-	-
係員	3	29.5	-	3,870	-

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3:係員は該当者が4人以下のため、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)



注1: 52-55歳を除く年齢層については、該当者が4名以下のため、第1四分位及び第3四分位は記載していない。

注2: 32-35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。

(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
所長	1	-	-	-	-
副所長	1	-	-	-	-
統括研究員	4	53.0	-	12,034	-
主任研究員	11	52.1	9,736	10,130	10,873
主任研究員補佐	7	39.4	5,769	6,481	7,556
研究員	2	-	-	-	-

注1: 所長及び副所長並びに研究員については、該当者が2人以下のため、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2: 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3: 統括研究員は該当者が4人以下のため、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22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)	52人 (割合)	8人 (15.4%)	15人 (28.8%)	25人 (48.1%)	1人 (1.9%)	3人 (5.8%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		59歳 ～ 48歳	53歳 ～ 40歳	54歳 ～ 36歳		30歳 ～ 27歳	－
所定内給与年額(最高～最低)		8,542千円 ～ 7,756千円	8,003千円 ～ 6,074千円	6,908千円 ～ 4,269千円		3,017千円 ～ 2,747千円	－
年間給与額(最高～最低)		12,110千円 ～ 10,839千円	11,140千円 ～ 8,210千円	9,256千円 ～ 5,693千円		4,052千円 ～ 3,688千円	－

注:4級については、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(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)	26人 (割合)	6人 (23.1%)	11人 (42.3%)	7人 (26.9%)	2人 (7.7%)	0人 (0%)
年齢(最高～最低)		57歳 ～ 48歳	59歳 ～ 44歳	41歳 ～ 35歳		－
所定内給与年額(最高～最低)		10,346千円 ～ 8,232千円	7,960千円 ～ 6,636千円	5,888千円 ～ 4,246千円		－
年間給与額(最高～最低)		14,497千円 ～ 11,564千円	11,091千円 ～ 9,127千円	7,915千円 ～ 5,769千円		－

注:4級については、該当者が2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成21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)	% 61.5	% 63.8	% 62.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 38.5	% 36.2	% 37.3
		%	%	%
		43.6～34.4	43.6～30.7	43.6～32.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 68.3	% 66.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 31.7	% 33.5
		%	%	%
		35.9～34.4	32.2～30.7	33.9～32.4

(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)	% 61.0	% 62.9	% 62.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.0	% 37.1	% 38.0
		%	%	%
		43.6～35.1	43.6～31.7	43.6～33.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.2	% 68.0	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.8	% 32.0	% 33.8
		%	%	%
		37.2～34.2	33.1～30.5	34.9～32.3

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))

118.4

対他法人

111.7

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

100.4

対他法人

100.3

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 118.4 <table> <tr> <td>参考</td><td>地域勘案 107.9</td></tr> <tr> <td></td><td>学歴勘案 112.6</td></tr> <tr> <td></td><td>地域・学歴勘案 102.7</td></tr> </table>	参考	地域勘案 107.9		学歴勘案 112.6		地域・学歴勘案 102.7
参考	地域勘案 107.9						
	学歴勘案 112.6						
	地域・学歴勘案 102.7						
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50%〔「平成21年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102.7となり、国とほぼ均衡しているものと考える。						
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 97.0% (国からの財政支出額 3,207,160,000円、支出予算の総額 3,307,596,000円:平成21年度予算) 【検証結果】 平成21年度決算における支出額2,853,644千円のうち、841,819千円は調査研究等の実施に係る事業費、302,223千円は施設整備のために支出するものである。残りの1,709,602千円が一般管理費で、そのうち1,032,945千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:36.2%)である。 平成21年度計画予算の給与、俸給等支給総額は1,176,352千円であり予算の範囲内で適正に執行している。 また、現在業務の重点化による人員の削減等に努めているところであり、給与、報酬等支給総額については、平成17年度(基準年度)1,201,763千円と比較して、19年度1,157,479千円(基準年度比△4.4%)、20年度1,112,961千円(基準年度比△8.1%)、21年度1,032,945千円(基準年度比△12.3%)と削減していることから、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 942千円(平成20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21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、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0(22年度見込指数)とするよう改善を図ることとする。 (参考) ①支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:36.2% ②管理職の割合:34.3% ③大卒以上の高学歴者の割合:92.9% *②及び③は平成22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	対国家公務員 100.4		
	参考	地域勘案	98.6
		学歴勘案	99.5
		地域・学歴勘案	98.2
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100.4であり、国に比べて0.4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98.2ポイントとなり、国の水準を下回っている。		
講ずる措置	すでに21年度の地域・学歴勘案指数は98.2ポイントであるが、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い、平成22年度においても年齢勘案及び年齢・地域・学歴勘案指数で100.0を上回らないよう努めていく。 (参考) ①管理職の割合:27.3% ②大卒以上の高学歴者の割合:100.0% *①及び②は平成22年4月1日時点の人数による。		

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20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 1,032,945	千円 1,112,961	千円 (%) △ 80,016 (△7.2)	千円 (%) △ 124,534 (△10.8)
退職手当支給額 (B)	千円 86,071	千円 160,130	千円 (%) △ 74,058 (△46.2)	千円 (%) 15,584 (22.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 253,230	千円 236,418	千円 (%) 16,811 (7.1)	千円 (%) 22,324 (9.7)
福利厚生費 (D)	千円 216,444	千円 233,006	千円 (%) △ 16,562 (△7.1)	千円 (%) △ 18,644 (△7.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,588,692	千円 1,742,517	千円 (%) △ 153,824 (△8.8)	千円 (%) △ 105,269 (△6.2)

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80,016千円減となっている。その主な要因は、役員1名を削減した他、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74,058千円減となっている。その主な要因は、退職手当支給対象者は7名(役員1名、職員6名)と、前年度7名(役員2名、職員5名)と同数だが、勤続年数の短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16,811千円増となっている。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(20年度:5名→21年度:8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16,562千円減となっている。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、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り組みを行う。

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21年度は基準年度(平成17年度)と比較して下表のとおり12.3%の削減となっており、中期計画において設定した「22年度までに5%以上の削減」をすでに達成した。

また、平成18年度との比較では14.0%の削減となっており、業務の重点化による人員の削減等による、中期計画において設定した「平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減」をすでに達成した。

・基準年度(17年度)との比較による当年度(21年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,032,945 - 1,201,763) \div 1,201,763 \times 100] - (0\% + 0.7\% + 0\% - 2.4\%) = \Delta 12.3\%$$

・18年度との比較による当年度(21年度)の人件費削減率(補正值)

$$[(1,032,945 - 1,225,969) \div 1,225,969 \times 100] - (0.7\% + 0\% - 2.4\%) = \Delta 14.0\%$$

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	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945
人件費削減率 (%)		2.0	△3.7	△7.4	△ 14.0
人件費削減率(補正值) (%)		2.0	△4.4	△8.1	△ 12.3

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、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

IV 法人が必要と認める事項

特になし

独立行政法人労働政策研究・研修機構役員名簿新旧対照表

現任者							就任者			任命権者	発令日
役職	氏名	年齢	当初就任年月日	任期	任期満了年月日	前歴	氏名	年齢	前歴		
理事長	いながみ たけし 稲上 毅	65	H19.10.1	4	H23.9.30	法政大学経営学部教授 東京大学名誉教授				厚生労働大臣	
理事	わかき ふみお 若木 文男	63	H19.8.25	2	H23.9.30	東京労働局長 (独)労働政策研究・研修機構労働政策研究所長	くさの たかひこ 草野 隆彦	58	厚生労働省職業能力開発局長	理事長	H22.1.1
理事	やまだ じゅんぞう 山田 潤三	60	H20.7.1	2	H23.9.30	(独)労働政策研究・研修機構調査・解析部長				理事長	
監事	こみやま くにあき 小宮山 訓章	58	H21.6.25	2	H23.9.30	東京電力(株)本店広報部原子力センター所長兼立地地域部				厚生労働大臣	
監事 (非常勤)	欠員 (H21.10.1～)			2			よしはら かずゆき 吉原 和行	63	三井物産(株)内部監査部 特任監査人	厚生労働大臣	H22.1.1

(独)労働政策研究・研修機構理事（管理・研修担当） 選任理由

本法人の使命は、労働についての調査研究、厚生労働省の労働関係職員等に関する研修を実施することである。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、第2期中期計画の目標を達成すべく経営方針の企画立案、法人全体の調整・外部との折衝、法人業務の統括を行うとともに、「契約の適正化」、「冗費の削減」といった独立行政法人の経営運営改革を的確に実施することが求められている。

本件公募に対しては、115人の応募があり、選考委員会による書類選考で7人に絞られた候補者について、選考委員会が面接を行った上で、任命権者である理事長に適任であると判断される4人を提示したところ、別途候補者と面接した理事長が草野 隆彦氏を最適任と判断し、所管大臣との協議を経た上で選任したところである。

任命理由は、今後の当法人の業務運営を開かれたものへ改革しようとする意欲が高く、同時に広い視野に立った具体的な改革案を立案、実行していく構想力やリーダーシップが期待できることである。特に、今後の独立行政法人の経営運営改革に当たっての重要課題として大臣から指示されている「契約の適正化」、「待遇の適正化」、「冗費の削減」等を、研究・研修機関の特性に応じた形で先頭に立って進めることに強い意欲を示しており、管理業務を統括する役員として最適任者であると判断したものである。

(独)労働政策研究・研修機構非常勤監事 選任理由

本法人の使命は、労働についての調査研究、厚生労働省の労働関係職員等に関する研修を実施することである。

そうした組織にあって、本ポストには、そのミッションとして、業務の運営状況、法令・規程等の実施状況、予算の執行状況及び決算状況等が適切かつ効率的に行われているかどうかの監査を行うとともに、独立行政法人の経営運営改革の実施について、監事という立場から積極的に参画することが求められている。

本件公募に対しては、64人の応募があり、選考委員会による書類選考で6人に絞られた候補者について、選考委員会が面接した上で、適任とされる3人を選び、任命権者である厚生労働大臣に提示したところ、このうちの吉原 和行氏を最適任と判断するに至ったところである。

任命理由は、内部監査による社内改革に定評のある大手民間企業の本社や海外子会社において、管理職や内部検査役を長年にわたり勤め上げており、選考委員会委員からも、民間におけるコスト感覚やコンプライアンス意識をもって法人改革を促すことが期待できること、また、内部監査士資格等を取得していることに加え、バランスの取れた人柄、中立性や倫理意識等もうかがえるとの評価を得たものであり、任命権者としても独立行政法人の経営運営改革を促すことが期待できる最適任者であると判断したものである。

選考委員会の属性について

・独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・会社（役）員	2名
・団体（役）員	1名
・大学教授	2名
計	5名

・独立行政法人労働政策研究・研修機構 監事

選考委員会のメンバーの属性は以下のとおり

・会社（役）員	1名
・大学教授	3名
・公認会計士	1名
計	5名

(項目 4)

事業費の冗費の点検
(委員長通知別添二関係)

事業費項目	点検状況	1年間実施した場合の削減効果額 (単位：千円)
①広報、パンフレット、イベント等の点検	○ 当機構が中期目標・中期計画に基づき実施している成果普及事業は、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することとしている。その効果として、いずれにおいても数値目標を達成しており、読者等から高い評価を得ている。また、同事業の実施に当たっては、企画を含めて、法人自らが実施しており、広告会社等に丸投げ委託していることは一切ない。 ○ 成果物の一部について、必要性等について検証し、印刷部数の削減を図った。	485 千円
② I T 調達の点検	○ 予定価格 500 万円以上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、CIO 補佐官による査定を実施し、契約内容・金額・手続の妥当性を詳細に検証している（21 年度中に 3 件実施）。 ○ データベースのシステム構成等については、機構内部においてその在り方についての検討を継続して実施してきているほか、22 年度には、外部コンサルティング等を利用して、更なる最適化を図る予定。	— 千円
③法人所有車数の台数削減、車種の変更	○ 独法化（15 年度）の際に公用車を 1 台削減。 現状：3 台。うち 1 台はリース。 ○ リース契約による 1 台は、21 年 9 月のリース期間満了に伴い、環境配慮契約法に基づく総合評価落札方式により環境性能を考慮した車種を選定し、賃貸借契	158 千円 リース契約の更新による減

	約した。 ○ 購入・保有している2台については、今後、買換えに当たっては軽自動車への車種変更について検討するほか、車検の時期に合わせて、再度、公用車の利用実績等を踏まえ、廃止について検討する。 車検時期：①22年9月、②23年3月	
④庁舎の移転及び賃借料の引下げ	○ 霞ヶ関事務所については、厚生労働省による省内事業仕分け(22年4月19日)における指摘事項及び「独立行政法人が行う事業の横断的見直しについて」(平成22年5月18日行政刷新会議)等を踏まえ、保有の必要性についての検証を行い、当該検証結果を踏まえた処分等の検討を行った結果、22年度限りで賃借契約を解除することとした。	45,919 千円
⑤電気料金に関する契約の見直し	○ これまで東京電力との随意契約であった電気料金について、22年度分の契約から、本部(上石神井)と労働大学校(朝霞)を一括したうえで環境配慮契約法に基づき裾切り方式による一般競争入札を実施(24年3月までの2年契約)。	2,082 千円
⑥複写機等に関する契約の見直し	○ 配置の見直しにより、FAX1台を削減。 ○ 随意契約見直し計画で21年度一般競争入札対象としていた複写機3台について再々リースし、経費の節減を図った。なお、同見直し計画の最終年度である22年度には、一般競争入札を実施することとしている。 ○ 複写機及びパソコン等の機器類について、使用頻度等を調査した上で、配置の見直しを行いリース期間満了時に設置台数の削減を行うこととする。 リース期間満了時期 (複写機)：平成24年3月 (パソコン)：平成24年1月	852 千円
⑦備品の継続使用及び消耗品の再利用	○ 書棚・整理棚、机・椅子等の什器・備品の新規購入を中止し、継続利用・再利用に努めている。 ○ クリップ・ファイル等の文房具類については、リサイクルコーナーを設置し、	3,340 千円 備品・什器・消耗品の購入予算の減

	再利用を徹底している。 ○ 19 年度に全てのプリンタに両面印刷ユニットを導入したほか、反古紙用ボックスを設置するなど、用紙削減に努めている。	
⑧タクシー利用の点検	○ 15 年 10 月 1 日付「タクシー券の配布・利用等について」という文書を職員に配布し、同文書に基づき、タクシー利用について厳格な管理を行っている。 ○ 年間のタクシー利用実績額は以下のとおりであり、労働大学校の外部講師の送迎（同校－最寄り駅）が大半となっている（カッコ内書きは、当機構職員が利用したもの。）。 20 年度：537,250 円（102,500 円） 21 年度：478,000 円（61,530 円）	59 千円
⑨その他コスト削減について検討したもの	○ テレビの必要台数を見直し、NHK受信料等の削減を図った（8 台減）。 1 台あたり 7 千円/年	56 千円

契 約
(委員長通知別添二関係)

①契約監視委員会からの主な指摘事項	○ 21 年 11 月 17 日の閣議決定「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」に基づき、当機構に契約監視委員会を設置し、同閣議決定に定められた点検等の対象となる契約の全件について、以下のとおり点検・見直しを実施した。 ・ 設置日：21 年 12 月 28 日 ・ 委員 5 名（当機構の監事 2 名を含む） ・ 開催状況（計 3 回）及び審議対象 22 年 1 月 18 日 20 年度の契約等 （競争性のない随意契約 35 件） （一者応札・一者応募となった契約 20 件） （19 年度以前複数年契約 2 件）等 同年 2 月 17 日 21 年度の契約－契約における実質的な競争性確保に関する緊急点検（2 件） 同年 3 月 24 日 21 年度の契約予定案件（5 件） ○ 委員からの主な指摘事項は以下のとおり。 ・ 20 年度の契約のうち、競争性のない随意契約 35 件については、同委員会による点検前に機構が講じた改善方策（一般競争入札への移行）の実施により競争性は高まる等、全件について、了承を受けた。 ・ 20 年度の契約のうち、一者応札・一者応募となった契約 20 件については、「全ての改善策を公告期間の延長とされているが、それで改善が可能か。」「要因別類型によって改善策は異なるのではないか。」といった指摘事項があった。これについては、公告期間の延長の他、資格要件である等級の緩和や仕様書の見直しといった改善策は既に実施済みであるため、更なる改善策として公告期間の延長を図ることを説明し、全件について、了承を受けた。 ・ 21 年度の契約予定案件 5 件については、「すべて問題ない」との指摘であった。 ○ また、契約監視委員会の開催状況については、当機構のホームページに議事概要及び資料を公開している。
--------------------------	--

②契約監視委員会以外の契約審査体制とその活動状況	○ 契約事務における一連のプロセス（現行） 決裁過程において、総務部評価課に決裁を合議することにより、契約担当部門以外の者による仕様書の客観性・合理性及び契約監視委員会の指摘事項等の事前審査を行っている。具体的なプロセスは次のとおり。 ① 部門実施伺い決裁 理事（契約責任者）又は理事長への決裁回付。決裁回付の過程において、必ず総務部評価課（評価課長、総務部長）へ合議することになっている。 なお、随意契約の場合は、理由の合理性・客観性について、契約監視委員会において結論付けられた随意契約の例と照合し判断している。 ② 入札等実施伺い決裁 契約書（案）、仕様書及び予定価格を作成の上、理事（契約責任者）への決裁回付。 ③ 契約決議 一般競争入札等により落札業者した業者との契約を行うため、理事（契約責任者）及び監事（合議）への決裁回付。 ○ 契約監視委員会以外の審査体制・名称と当該審査体制が対象とする契約案件及び執行、審査の担当者（機関）の相互のけん制状況 100万円を超える全ての契約案件について、契約締結には携わらない総務部評価課の内部審査を経て、その後監事の確認を得て契約を締結している。 特に、随意契約を行ったものについては、四半期ごとに、契約担当部門以外からなる「随意契約審査委員会」において審査を受け、さらに、審査結果について監事への報告も行っている。 ○ 審査機関から法人の長に対する報告等整備された体制の実効性確保の状況 随意契約審査委員会の審査結果は、理事長にも報告したうえで、当機構のホームページに公表している。また、外部評価機関である「総合評価諮問会議」にも報告するなど、審査体制の実効性を確保している。 随意契約審査委員会の活動状況 ・ 設置日：17年10月1日 ・ 委員3名（経理部以外の者から選任し、契約責任者が委嘱） ・ 開催状況 第1回 21年8月3日 24件（4-6月分）
---------------------------------	---

	第2回 同年10月28日 4件(7-9月分) 第3回 22年2月1日 5件(10~12月分) 第4回 同年5月14日 5件(1月~3月分) ○ なお、上記の取組に加えて、厚生労働大臣から、22年4月6日付けで依頼のあった「調達の適正化について(依頼)」で求められている事項(最低価格落札方式以外の契約をすべて審査すること等)については、随意契約審査委員会の機能を拡充する等の措置を行い、22年度以降取り組むこととしている。
③「随意契約見直し計画」の進捗状況 「随意契約等見直し計画」の策定状況	○ 「随意契約見直し計画」の進捗状況 随意契約見直し計画において、競争性のない随意契約69件について22年度までに20件に減少させるとしていたところ、21年度の競争性のない随意契約の件数は18件となっており、目標を達成した。 ○ 「随意契約等見直し計画」の策定状況 契約監視委員会の点検結果を踏まえ、随意契約見直しに係る取組の他、一者応札・一者応募の見直しに係る取組も織り込んだ新たな見直し計画(随意契約等見直し計画)を策定し、22年4月にホームページで公表した。 同計画に盛り込まれた各種取組(下記①~⑥)により、一般競争入札等競争性のある契約方式への一層の移行を進めることとする。 ① 契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施 ② 総合評価方式の導入拡大 ③ 内部審査の強化 ④ 入札参加資格の拡大 ⑤ 公告期間の十分な確保 ⑥ 入札情報の充実
④一者応札・一者応募となった契約の改善方策	○ 一者応札・一者応募に係る改善方策を策定し、ホームページに公表(21.6.15付け)した(添付のとおり)。 ○ 契約監視委員会の指摘を踏まえ、入札情報を広く周知するための方策として、機構外のホームページへのリンクの検討を行い、さらに機構ホームページの新着情報(トップ画面)に入札情報を掲載することとした(22年度より実施)。 ○ 仕様書を受け取りながら入札参加を見送った事業者からその理由を聴取し、随意契約審査委員会においてその内容等を審査し、改善の方策を反映できるプロセスを整備することとしている(22年度より実施)。

⑤契約に係る規程類とその運用状況	○「独立行政法人における契約の適正化（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡）において講ずることとされている措置はすべて実施済である。 ○上記のほか、機構が独自で行った契約に係る規程類の整備状況等は以下のとおり。 ・入札に係る公告期間等は、国と同様の基準（10日間）であるが、公告期限後の入札準備に要する期間を考慮し、平日12日間以上経過後に入札を設定する運用を行っている。 ・指名競争の入札の限度額は、国と同様の基準としている（21.6.4 契約事務実施細則改正済）が、指名競争入札は実施していない。 ・予定価格の作成・省略に関する定めについては、国と同額の基準である。 ・総合評価方式及び複数年契約については、規程に定めがある。 ・総合評価落札方式による調達マニュアル（以下、「マニュアル」という。）を制定した（22.3.9）。 マニュアルは、国が総合評価落札方式を実施する際の指針である「総合評価落札方式ガイドブック（経済産業省編）」に基づいたもので、主な内容は次のとおり。 ①適用対象事業は、国と同様に研究開発、調査・広報事業、情報システム開発事業を対象。 ②適用対象事業ごとに価格点と技術点の得点配分の割合を定めている。 ③入札価格の評価方法及び技術点の評価方法の計算式を明示している。 ④客観的な評価を行うため、評価委員の人数を5人以上とし、担当部及び担当課以外の者をもって構成することとしている。 ⑤技術的要件の入札説明書（仕様書を含む。）への明示することを義務付けている。
⑥再委託している契約の内容と再委託割合（再委託割合が50%以上のもの又は随意契約によるものを再委託しているもの）	○ 再委託している契約はない。
⑦公益法人等との契約の状況	○ 公益法人等との契約状況は以下の3件である。 ① 一般競争入札の不落・不調随契によるもの 契約相手先：社団法人中央調査社

	アンケート調査票の印刷、留置調査等の業務委託において、一般競争入札を実施したが不落であったため、最低価格であった同社団法人と契約を行った。 ② 公募の不落・不調随契によるもの 契約相手先：国立大学法人東京大学 労働教育講座の会場借上げにおいて、公募を実施したが、応募者がなかったことから、前年度の契約先である東京大学を契約相手先として、随意契約を行った。 ③ 随意契約によるもの 契約相手先：財団法人日本システム開発研究所 経理システムの保守において、同財団法人が基本プログラムの著作権を有しており、外部にソースコードを公開することが不可能であることから、随意契約を行った。
⑧「調達の適正化について」（厚生労働大臣依頼）と異なる契約方式で契約していたものの改善方策	○ 21 年度において、基準額以上（※1）の契約件数 88 件のうち、23 件が随意契約であった。これらは、水道の利用等、随意契約によらざるを得ないものを除いて、契約担当部門以外からなる随意契約審査委員会の審査を受けている。また、契約監視委員会においても審議されており、随意契約として問題なしとされたもの（※2）を除いては、22 年度以降に競争性のある契約に移行することとしている。 ※1 予定価格が250万円以上の工事又は製造、予定価格が160万円以上の財産の買い入れ、予定賃借料の年額又は総額が80万円以上の物件の借り入れ、予定価格が50万円以上の財産の売り払い、予定賃貸料の年額又は総額が30万円以上の物件の貸し付け、工事又は製造の請負、財産の売買及び物件の賃借以外の契約でその予定価格が100万円以上のもの。 ※2 例：データベースサーバ等の保守契約（富士テレコム）、会計監査等業務の委嘱（あずさ監査法人）等

(項目 5 の 2)

I 平成 21 年度の実績【全体】			
		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	54 件 (61.4%)	6.7 億円 (76.1%)
	うち一者入札	14 件 【25.9%】	1.4 億円 【20.5%】
	総合評価落札方式	2 件 (2.3%)	1.2 億円 (13.2%)
	うち一者入札	0 件 【0%】	0 億円 【0%】
	指名競争入札	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者入札	0 件 【0%】	0 億円 【0%】
	企画競争等	9 件 (10.2%)	0.4 億円 (26.2%)
	うち一者応募	1 件 【11.1%】	0.01 億円 【2.6 %】
競争性のない随意契約		23 件 (26.1%)	1.3 億円 (14.7%)
合 計		88 件 (100%)	8.8 億円 (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 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

注 1 金額及び%表示については、それぞれ四捨五入しているので、合計が一致しない場合がある。

Ⅱ 平成 2 1 年度の実績【公益法人】			
		件数	金額
競争性のある契約	一般競争入札 (最低価格落札方式)	3 件 (60. 0%)	0. 6 億円 (94. 4%)
	うち一者入札	1 件 【33. 3%】	0. 3 億円 【48. 7%】
	総合評価落札方式	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者入札	0 件 【0%】	0 億円 【0%】
	指名競争入札	0 件 (0%)	0 億円 (0%)
	うち一者入札	0 件 【0%】	0 億円 【0%】
	企画競争等	1 件 (40. 0%)	0. 01 億円 (1. 7%)
	うち一者応募	1 件 【100%】	0. 01 億円 【100%】
競争性のない随意契約		1 件 (20%)	0. 02 億円 (3. 8%)
合 計		5 件 (100%)	0. 6 億円 (100%)

※ 「公益法人」は、いわゆる広義の公益法人を指し、独立行政法人、特例民法法人等のほか、社会福祉法人や学校法人も含む。

※ 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 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 【 %】には、一般競争入札等のうち一者入札・応募となったものの割合を示す。

※ 「競争性のある契約」の各欄には、不落・不調随契が含まれ、一者入札・応募としてカウントしている。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

注 1 金額及び%表示については、それぞれ四捨五入しているので、合計が一致しない場合がある。

Ⅲ 随意契約見直し計画の進捗状況					
		随意契約見直し計画による 見直し後の姿		平成 21 年度実績	
		件数	金額	件数	金額
事務・事業をとりやめたもの		4 件 (5.5%)	0.1 億円 (2.3%)	24 件 (32.9%)	0.7 億円 (17.5%)
競争性のある契約	競争入札等	35 件 (47.9%)	1.7 億円 (40.3%)	25 件 (34.3%)	2.0 億円 (46.1%)
	企画競争等	14 件 (19.2%)	1.5 億円 (35.1%)	6 件 (8.2%)	0.2 億円 (4.8%)
競争性のない随意契約		20 件 (27.4%)	1.0 億円 (22.4%)	18 件 (24.7%)	1.3 億円 (31.6%)
合 計		73 件 (100%)	4.2 億円 (100%)	73 件 (100%)	4.2 億円 (100%)

※ 「随意契約見直し計画」策定時の個々の契約が、平成 21 年度においてどのような契約形態にあるかを記載するもの。

※ 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 2 号、第 3 号、第 4 号又は第 7 号の金額を超えないもの）を除く。

※ 「競争入札等」には、不落・不調随契が含まれる。

※ 「企画競争等」は、企画競争及び公募を示す。

注 1 金額及び％表示については、それぞれ四捨五入しているので、合計が一致しない場合がある

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

随意契約等見直し計画

平成 22 年 4 月
独立行政法人労働政策研究・研修機構

1. 随意契約等見直し計画

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成 21 年 11 月 17 日閣議決定。以下「閣議決定」という。）を踏まえ、平成 20 年度において締結した随意契約等について、閣議決定の観点に沿って行った厳格な点検・見直しに基づき、以下のとおり、新たな随意契約等見直し計画を策定した。

(1) 随意契約見直し計画

以下の計画に基づき、随意契約によることが真にやむを得ないものを除き、速やかに一般競争入札等に移行することとする。

	平成 20 年度実績		見直し後	
	件数	金額 (千円)	件数	金額 (千円)
競争性のある契約	(67.9%) 74	(75.0%) 609,353	(83.5%) 91	(93.6%) 760,245
競争入札	(60.6%) 66	(71.0%) 577,059	(73.4%) 80	(83.2%) 675,919
企画競争、公募等	(7.3%) 8	(4.0%) 32,294	(10.1%) 11	(10.4%) 84,326
競争性のない随意契約	(32.1%) 35	(25.0%) 203,169	(16.5%) 18	(6.4%) 52,276
合 計	(100%) 109	(100%) 812,521	(100%) 109	(100%) 812,521

(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合計が一致しない場合がある。

(2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度において締結した、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について、閣議決定の観点に沿って行った厳格な点検・見直しに基づき、以下のとおり、契約の条件等の見直しを行うこととした。

今後の調達については、この見直しに従い、契約手続きを進めることにより、一層の競争性の確保に努めることとする。

(平成20年度に一者応札・一者応募となった案件の実績)

実 績		件数	金額 (千円)
競争性のある契約		74	609,353
	うち一者応札・一者応募	(27.0%) 20	(19.9%) 121,345

(注) 上段 (%) は競争性のある契約に対する割合を示す。

(一者応札・一者応募となった案件の見直し状況)

見直し方法等		件数	金額 (千円)
契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施 (注1)		(80.0%) 16	(62.2%) 75,522
	仕様書の変更	0	0
	参加条件の変更	1	5,087
	公告期間の見直し	13	65,513
	その他	9	36,761
契約方式の見直し		(0%) 0	(0%) 0
その他の見直し		(15.0%) 3	(30.2%) 36,703
点検の結果、指摘事項がなかったもの		(5.0%) 1	(7.5%) 9,120

(注1) 内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。

(注2) 金額は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。

(注3) 上段 (%) は平成20年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

2. 随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

(1) 契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施

閣議決定を踏まえ設置した、監事及び外部有識者によって構成する契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に点検を実施。

(2) 随意契約の見直し

① 総合評価方式の導入拡大

総合評価方式による調達マニュアルを作成し、対象業務、総合評価の方法及び総合評価の基準等について具体的なガイドラインを策定した。(平成22年3月9日付け)

② 内部審査の強化

100万円以上の契約を中心に、四半期ごとに、契約担当部門以外の者によって構成する随意契約審査委員会が審査するとともに、監事による点検を行う。

(3) 一者応札・一者応募になった案件の見直し

① 入札参加資格の拡大

基準等級の拡大や入札参加が可能な業種の拡大等、入札参加資格を拡大する。

② 公告期間の十分な確保

ア 原則として平日10日間以上の公告期間を確保する。

イ 一者応札・応募となった事例、又は新規案件で応札者が少数と見込まれる場合の公告期間を適切に設定する。

ウ 入札公告期限末から入札日までの準備期間を十分確保する。

③ 内部審査の強化

入札参加を見送った事業者の理由の把握及び入札参加要件等の審査を、四半期ごとに、契約担当部門以外の者によって構成する随意契約審査委員会が行うとともに、監事による点検を行う。

(4) 入札情報の充実

入札情報コーナーをホームページのトップページに分かりやすく掲示するほか、ホームページの新着情報欄にも入札情報を掲示する等により、広く入札情報を提供する。

(注) 個別の契約の状況については、各様式に記載

獨立行政法人名 労働政策研究・研修機構

[illegible]

(注2)「その他見直し」については、予定価格の算出方法、調達必要性などの見直しの指摘があったものについて計上する。

独立行政法人の平成20年度契約点検結果【取りまとめ 一者応札・一者応募】

独立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

法人名	一者応札・一者応募		点検結果													
			うち契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施										うち契約方式の見直し		うちその他の見直し	
					仕様書の変更		参加条件の変更		公告期間の見直し		その他					
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
労働政策研究・研修機構	20	121,344,865	16	75,521,710	0	0	1	5,087,250	13	65,512,690	9	36,760,520	0	0	3	36,703,275

(注) 対象となる契約は、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)で公表を求められている平成20年度における独立行政法人の契約状況で計上しているものとする。

独立行政法人の複数年契約実績【平成19年度以前分】

独立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

契約年度																			競争性のない随意契約					
	競争性のある契約				一般競争契約				指名競争契約				企画競争				公募				不落・不調による随意契約			
件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額			
平成19年度分	2	13,037,640	1	6,820,800	1	6,820,800	1	6,820,800					1	6,216,840							1	5,292,000		
平成18年度分	1	5,136,600	0	0	1	5,136,600																		
平成17年度分	1	60,900,000	1	60,900,000	1	60,900,000	1	60,900,000																
平成16年度以前分	0	0	0	0																				
合計	4	79,074,240	2	67,720,800	3	72,857,400	2	67,720,800	0	0	0	0	1	6,216,840	0	0	0	0	0	0	1	5,292,000		

(注1) 平成19年度以前に締結された契約期間が12か月を超える案件(12か月は含まない)で、平成21年4月1日時点においても契約が継続中の案件について契約実績を記載する。

(注2) 予算決算及び会計令で定めている額以下の随意契約(いわゆる少額随契)は除く。

(注3) 金額については、各契約の契約金額(総額)をもって計上すること。(年度割する必要はない。)

(注4) 単価契約については、契約予定総額をもって計上すること。

独立行政法人の複数年契約点検結果【取りまとめ 競争性のない随意契約】

独立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

契約年度	競争性のない随意契約		点検結果											
			うち競争性のある契約へ移行する必要があるもの										うちその他見直し	
			一般競争契約		指名競争契約		企画競争		公募					
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
平成19年度分	1	5,292,000	1	5,292,000					1	5,292,000				
平成18年度分														
平成17年度分														
平成16年度以前分														
合計	1	5,292,000	1	5,292,000	0	0	0	0	1	5,292,000	0	0	0	0

(注1) 平成19年度以前に締結された契約期間が12か月を超える案件(12か月は含まない)で、平成21年4月1日時点においても契約が継続中の案件について記載する。

(注2) 点検対象となる契約は、競争性のない随意契約であったものとする。

(注3) 金額については、各契約の契約金額(総額)をもって計上すること。(年度割する必要はない。)

(注4) 単価契約については、契約予定総額をもって計上すること。

独立行政法人の複数年契約点検結果【取りまとめ 一者応札・一者応募】

独立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

契約年度	一者応札・一者応募		点検結果													
			うち契約方式を変更せず、条件等の見直しを要するもの										うち契約方式の見直し		うちその他の見直し	
	仕様書の変更		参加要件の変更		公告期間の見直し		その他									
件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	
平成19年度分	1	6,820,800							1	6,820,800						
平成18年度分																
平成17年度分	1	60,900,000							1	60,900,000						
平成16年度以前分																
合計	2	67,720,800	0	0	0	0	0	0	2	67,720,800	0	0	0	0	0	0

(注1) 平成19年度以前に締結された契約期間が12か月を超える案件(12か月は含まない)で、平成21年4月1日時点においても契約が継続中の案件について記載する。

(注2) 点検対象となる契約は、当該契約に係る入札等において一者応札・一者応募であったものとする。

(注3) 金額については、各契約の契約金額(総額)をもって計上すること。(年度割する必要はない。)

(注4) 単価契約については、契約予定総額をもって計上すること。

随意契約等見直し計画の状況【取りまとめ】

獨立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

[illegible]

(注) 対象となる契約は、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)で公表を求められている平成20年度における独立行政法人の契約状況で計上しているものとする。

随意契約等見直し計画の状況【取りまとめ 一者入札・一者応募】

独立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

法人名	平成20年度実績		見直し計画															
	一者応札・一者応募		契約方式を変更せず、条件等の見直しを実施										契約方式の見直し		その他の見直し		点検の結果、指摘事項がなかったもの	
					仕様書の変更		参加条件の変更		公告期間の見直し		その他							
					件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額
労働政策研究・研修機構	20	121,344,865	16	75,521,710	0	0	1	5,087,250	13	65,512,690	9	36,760,520	0	0	3	36,703,275	1	9,119,880

(注) 対象となる契約は、独立行政法人整理合理化計画(平成19年12月24日閣議決定)で公表を求められている平成20年度における独立行政法人の契約状況で計上しているものとする。

独立行政法人の平成21年度契約事前点検結果【取りまとめ 前回競争性のない随意契約】

獨立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

[illegible]

(注)「その他見直し」については、予定価格の算出方法、調達必要性などの見直しの指摘があったものについて計上する。

獨立行政法人名 労働政策研究・研修機構

[illegible]

独立行政法人の平成21年度契約事前点検結果【取りまとめ 新規案件】

獨立行政法人名 労働政策研究・研修機構

(単位:円)

[illegible]

「1 者応札・1 者応募」に係る改善方策について

平成21年6月15日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

当機構では、随意契約見直し計画に沿って、競争性のより高い契約方式に速やかに移行することとしています。また、移行については、原則として一般競争入札とすることとし、それが困難な場合に限り、企画競争などの競争性のある随意契約とすることとしています。しかしながら、一般競争入札や企画競争に移行したものの1 者応札・1 者応募となった事例が散見され、競争性が十分に確保されていないのではないかと指摘がありました。

そこで、当機構では、競争性を一層確保するため、厚生労働省の改善方策を参考に、改善に取り組むこととします。

1. 当機構における1 者応札・1 者応募の要因別類型

- 過去に契約実績がある者が有利となっているとみられるもの（建物管理、定期刊行物の印刷、軽微な施設改修等、過去に契約実績がありノウハウを持った者などが有利となりうる）
- 特殊な技術、特定の情報を有する者が有利となっているとみられるもの（既存システムの運用・保守など、開発業者以外の者が参入をしない傾向がみられる）
- 業務の履行にあたって必要と考える条件によるとみられるもの（アンケート調査について全国規模の実績などの条件を付している）

2. 改善方策

○公示に関する事項

・公告期間の十分な確保

過去に1 者応札（応募）となったもの、又は新規案件で応札者が少数と見込まれるものについては、現在、休日を含めて10日間以上としている公告期間については、原則として10日間以上の営業日の公告期間を確保します。

○資格要件に関する事項

・資格要件の緩和

資格要件は、官公庁の業務実績を設定する等、不必要に競争参加者を制限する要件を設定しないこととします。

○仕様等に関する事項

・仕様書の表現の明確化

仕様書は、業務内容を具体的に分かりやすく表現し、特定の者が有利となりうる仕様としないようにします。

○参加者への配慮に関する事項

・業務等準備期間の十分な確保

業務等の内容に応じ、見積や契約（落札決定）後の準備期間をよく考慮したうえで契約期間等を設定します。

年度当初から業務等が開始されるものについては、落札決定から業務等開始までに十分な期間を設けられるように入札実施時期を設定します。

・業者等からの聴き取り

入札説明を受けたものの応札（応募）しなかった業者等から、応札しなかった理由やどのような状況であれば参加が可能と考えるかなど、事後に聴き取り調査を行い、その結果を集約し検討したうえで、対応可能なものは以後の入札等に反映させます。

内 部 統 制

①統制環境	○ 当機構のミッションは、厚生労働省が時々の課題に対応した労働政策を的確に企画立案・推進していくことができるよう、質の高い労働政策研究及び労働行政職員研修を確実に実行していくことにある。 中期目標では、このミッションを達成するため、厚生労働省との連携の下、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、労働行政職員研修において研修者から有意義であったという評価を毎年度平均85%以上確保すること等のアウトカム指標が目標として提示されている。 当機構では、これを達成するための具体的な中期計画及び年度計画を事務・事業単位で作成し、当該事務・事業の性質等に応じて、定性的・定量的なアウトプット・アウトカム指標を設定し、その実現に取り組んでいるところである（資料2-2参照）。 ○ 現理事長は、研究者としての高い倫理観を有し、大学での長年にわたる調査研究・教育活動の経験・知見を基に、リーダーシップを発揮し、的確な業務運営、質の高い研究成果の確保等に努めている。 機構のミッションや理事長の運営上の方針、取組み状況、機構を取り巻く諸問題については、年頭挨拶等の機会の他、社内報により、自らが定期的に全職員に周知する機会を設けており、職員間における情報の共有化を図っている。 特に、21年度においては、理事長の指示の下、各研究部門を横断的につなぐ「非正規関連連絡会議」を設け、非正規雇用関連の研究を相互連携の下、実施を図った。 ○ その他の内部統制活動全般（リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング及びICTへの対応）に影響を及ぼす基盤として、当機構においては、部長級以上の全職員からなる経営会議を設け、毎月開催している。 経営会議においては、リスクの評価と対応、統制活動及びICTへの対応といった経営全般に係る重要事項※を取り上げ、協議するとともに、事業の進捗状況（指標の達成状況）の管理を月次で行い（モニタリング活動）、役員及び各部の十分な意志疎通（情報と伝達）の下、的確な事業の遂行を図っている。 また、内部監査、監事による外部監査により事業の適正かつ効率的、効果的な運営を図っている。 ※ 協議事項の一例：年度計画などの経営方針、内部組織・規程といった運営に関する事項、役員の任命・解任といった人事労務に関する事項、財務諸表の作成など財務会計に関する事項、監査に関する事項、業績評価に関する事項、各評価委員会や行政刷新会議等外部からの指摘事項への対応に関する事項等
②リスクの	○ 理事長は、法人の長として当機構の業務を総括し、最終的な責任を

識別・評価・対応	負うものであるが、①業務の有効性及び効率性、②財務報告の信頼性、③事業活動に関わる法令等の遵守、④資産の保全に対する各種リスクを適切に識別・評価・対応するため、各種のスキームを構築しており、当該スキームを通じて各種リスクを未然に洗い出し、評価・対応している。 (識別・評価・対応の一例) ・非正規労働に対する社会的関心の高まりを識別 ・非正規労働問題に係る実態把握及び政策提言等、機構の調査研究に対するニーズが今後一層増大することが見込まれると評価 ・21年度において、理事長の指示の下、既存の研究6部門を横断的につなぐ「非正規関連連絡会議」を設け、相互連携の下、非正規雇用関連の研究を実施(対応) ・労働行政を取り巻く情勢の変化に迅速・的確に対応し、労働行政の的確な企画・立案にこれまで以上に貢献する必要があると識別・評価 ・労働政策研究においては、平成22年度から新たに次の2つの取組を実施することを決定(対応) 1. 緊急の政策課題に対応した調査・分析 2. 労働政策の事後評価に資する調査・研究 ・なお、上記の対応については、厚生労働省による省内事業仕分け(22年4月19日)において、「法案作成などで参考となるようなスケジュールで調査を行うべき」との指摘を受けたことを踏まえ、同省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。 ○ なお、機構における各種のスキームは以下のとおりである。 ① 経営会議(前項(①統制環境)参照) 上記①～④に限らず、リスク全般に対応。 ② 監査機関(後掲(⑤モニタリング)参照) 上記①、②及び④のリスクに対応。監事は、経営会議にも出席し、経営全般に係る重要事項の協議に接し、監事監査の際に把握した改善点等については、必要に応じ意見を述べるほか、定期的及び臨時的な監査を実施している。また、法人の任意で、会計監査人による監査を受けている。 ③ 外部評価機関(外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議) 特に、上記①のリスクに対応。外部の観点から、目標作成(年度計画の策定等)及び年度計画の達成状況(業績評価等)について意見を述べ、改善事項を指摘することを通じて、質の高い事業運営を確保している。21年度は6月と3月の、年2回開催した。 ④ コンプライアンス委員会及び内部通報調査委員会 上記③のリスクに対応。理事長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、チェックリストに基づく評価・点検を定期的を実施しているほか、コンプライアンス研修を充実させ、リスクの回避、低減及び適切な対応等を図っている。また、管理担当理事を委員長
-----------------	---

	とする内部通報・相談体制を整備し、職員の相談窓口、内部調査の適正な手続等を定め、違反行為の未然防止を図っている。 ⑤ 随意契約審査委員会等（項目５①・②参照） 上記①及び④のリスクに対応。 また、契約に関しては、随意契約審査委員会による定期的な審査に加え、監事及び外部有識者から成る契約監視委員会を設置し、二重・三重のチェック体制を構築している。
③統制活動	○ 当機構では、機構のミッションを達成するための中期目標・中期計画を基に、事務・事業単位の、それぞれの性質等に応じた定性的・定量的なアウトプット・アウトカム指標を設定した年度計画（マネジメントの単位ごとのアクションプラン）を作成し、経営会議での協議、外部評価機関（外部の労使及び学識経験者からなる総合評価諮問会議）からのチェックを経て、当該計画に基づき事務・事業を実施している。 年度計画は、人事評価制度と連動し、各部門において「業務目標分担表」に落とし込まれることで、組織としての目標が担当部署・個人に浸透することになっている。 そのうえで、各職員は、自分の所属する部門の「業務目標分担表」を基に、個人目標を設定して業務を遂行する。 ○ また、上述（前掲①統制環境）のとおり、経営会議において、各事業の進捗状況（指標の達成状況）の管理を月次で行っている。 ○ さらに、労働行政を取り巻く情勢の変化、を踏まえて設けた緊急調査の枠組み（前項②リスクの識別・評価・対応）に基づき、未就職卒業者についての緊急調査や、リーマンショック後の日系人の就労状況に関する緊急調査の実施を決定、実施している。
④情報と伝達	○ 内部伝達に関しては、まず、機構のミッションや理事長の方針について、全職員を集めた年頭挨拶等の機会や社内広報を通じて、理事長自らが全職員に周知徹底する機会を設けている。 また、経営会議のほか、部長等会議、課長等会議等の階層別会議等の開催を通じて、情報の伝達が人的に行われているほか、メール・イントラネットを積極的に活用することで、適時かつ適切に各部門及び各職員に対して、業務遂行上必要な情報が確認・伝達できる体制としており、業務上の重要なお知らせや業務の進捗状況を確認できる資料等については、イントラネットに掲載することで、組織内のすべての職員の端末から、いつでも閲覧可能な状態にしている（機微な情報を除く）。 ○ 外部伝達に関しては、法令等で求められている情報の開示はもちろんのこと、当機構の業務運営に関する情報やその成果等についても、ホームページを通じて積極的に提供している。また、ホームページ上に、当機構に対する問い合わせやご意見を募集する窓口を設置することで、外部からのニーズ・苦情等を把握できるよう整備している。

⑤ モニタリ ング

- 当機構では、業績評価規程等に基づき、調査研究及び研修等において適正で質の高い事業運営を確保するため、日常的モニタリングとして、関係諸法令等、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会の意見等並びに厚生労働省独立行政法人評価委員会（以下、「厚労省評価委員会」という。）が定める「評価の基準」、「評価基準細則」及び「評価の視点」等に基づいて業績評価を行っている。
- これらの業績評価は、事業の開始前に行う評価（事前評価）、事業の中間段階に行う評価（中間評価）、事業の終了後に行う評価（事後評価）の３段階において実施しており、いずれも、理事長が招集する経営会議の場において議論が行われるしくみとなっている。また、経営会議における内部評価に加えて、事前評価及び事後評価については、理事長が委嘱する学識及び経験を有する者で組織する総合評価諮問会議において外部評価を行うことも業績評価規程で規定しており、内部統制の有効性を監視するための措置が取られている。
- また、これらの業績評価とは別に、業務運営の状況等について、理事長は随時、各部門から報告を受けるほか、月次の進捗状況について経営会議の場で各部門から報告を受けて議論する体制となっており、進捗状況や課題の把握は適切に行われている。
さらに、年度計画の達成のために、上記③の統制活動で述べたように各職員の人事評価制度と連動し、組織としての目標を担当部署・個人に浸透するしくみとなっており、これらについても、各部門において、一次評価者及び二次評価者が職員の目標達成の状況等について、期首・中間・期末の３段階で確認することとしており、日常的なモニタリング活動は適切に実施されている。
- 日常的モニタリングとは別のモニタリングも、以下のとおり実施している。
 - ① コンプライアンス委員会
機構の役職員がコンプライアンスを確実に実践することを推進するために必要な事項を審議する機関として、理事長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置している。委員会は、原則として、年４回開催することとしており、２１年度は計４回開催した。また、コンプライアンス研修の充実にも努めており、２１年度は前年度同様の年４回の研修を実施した。
 - ② 内部監査
監査規程により、毎事業年度１回の定期監査の他、理事長が特定の事項について必要があると認めた場合行うものとしており、２１年度は評価課が担当して実施した（１回）。

	③ 監事監査 監事監査は、定期監査として毎事業年度期中及び期末監査の2回、その他必要に応じて臨時監査を行うものとしており21年度は1回実施した。監事監査の結果は、理事長に書面をもって通知されるほか、監査の直後の経営会議において、監事から理事長ほか経営会議のメンバーに対して説明がなされており、監事監査で把握された指摘事項等については適切に関係者に報告される体制となっている。 なお、監事は、理事長によるマネジメントの状況を把握するために、理事長が決裁する業務運営の基本方針決定に関する文書や契約に関する重要文書等について回付を受け、常に業務運営の実施状況を把握するとともに、運営上の課題の認識を深めるよう努めており、監査にあたっての合理的判断の材料としている。 ○ さらに、当機構においては、独立行政法人通則法上は義務付けられていないものの、適切なモニタリングの一環として、監査法人による監査を依頼しているところ。さらに、監査法人と理事長との間で、毎年、期末監査開始前までに、内部統制の構築・維持等に関するディスカッションを実施しており、内部統制が外部の会計監査人から見てどのような状況にあるのか理解・把握する機会となっている。 ○ これらのモニタリング活動を通じて、理事長は内部統制を有効に機能させている。さらに、厚生労働省評価委員会、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会等の外部評価機関からの評価・指摘事項等について、理事長は、迅速に現状・課題等を把握したうえで、経営会議の場等を通じて、各部門に情報伝達し、統制環境の評価に活かしているところ。
⑥ ICTへの対応	○ ICT環境への対応 機構においては、そのミッションを果たすために、中期目標・中期計画に基づき、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、データベースを効果的に活用して、成果普及事業を実施している。その効果として、いずれにおいても中期目標・中期計画に掲げた数値目標を達成しており、読者等から高い評価を得ている。また、ホームページ上に、当機構に対する問い合わせやご意見を募集する窓口を設置することで、外部からのニーズ・苦情等を把握できるよう整備している。 ○ ICTの利用及び統制 ICTを利用した内部伝達及び外部伝達に関しては、上記④情報と伝達及びICT環境への対応において言及したとおりであり、ICTを効果的に活用している。 また、情報資産の活用においてセキュリティが不可欠な要素であることを深く認識し、情報資産に対する適切な安全対策を実施するため、21年3月31日に情報セキュリティ基本ポリシーを定め、同年11

	月 11 日付けで、その規定に基づき管理担当理事を委員長とする情報セキュリティ委員会を設置した。同委員会では、情報セキュリティ対策の設計・運用・管理に関する事項、同ポリシーに基づく個別対策の進捗状況の把握及び必要な措置等を所掌事務としており、I C T の適切な活用を図る体制を構築している。 I C T : Information and Communications Technology (情報通信技術) の略。I T と同様の意味で用いられることが多いが、「コミュニケーション」という情報や知識の共有という概念が表現されている点に特徴がある。
⑦ 内部統制の確立による成果・課題	○ 前掲 (②リスクの識別・評価・対応及び③統制活動) のとおり、外部からの指摘をはじめとする経営上の重要課題に対し、迅速に対応策を講じられる体制が確立されたと言える。

事務・事業の見直し等
(委員長通知別添三関係)

①業務改善の取組状況	○ ホームページ上に「ご意見募集」のための窓口を設置し、国民一般の方々からの意見等を募集・把握しているが、21 年度は前年度の 34 件を上回る 54 件の意見等が寄せられた。 ○ これらの意見は、総務課で内容の確認を行ったうえで、担当部門にフィードバックし、業務運営の改善等に役立っている。 (具体例) ・ ホームページのデザイン等について、わかりづらいという指摘→より利便性を向上するためのデザインの改善の参考にしている。 ・ 自らの就業状況についての相談→最新の法改正内容等に対応した「労働問題 Q & A」の改訂版を作成し、ホームページで提供を開始するなどした結果、アクセス件数の増加にもつながっている。 ○ また、当機構の予算や財務諸表、年度計画、業務実績評価、役職員の労働条件等については、ホームページを通じて積極的に開示しており、開かれた法人運営に取り組んでいる。 ○ これまで実施してきた経費削減及び業務効率化のための取り組みに加え、事業費に冗費がないかどうかの点検を実施し、その削減に取り組んでいる。具体的には、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を策定(22 年 1 月 1 日)し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。 ○ また、業務改善の取組の一環として、職員からアイデアを募集する目安箱を設置している。21 年度は、無駄削減・業務改善に関する提言等 45 件についての検討を行い、新聞購読数の削減や植木リースの見直し、時刻表の購入中止など、直ちに実行できるものについては関係部門で実施に移すなど無駄削減に積極的に取り組んでいる。 なお、無駄削減等の業務の効率化への努力については、人事評価制度の評価項目の一部となっている。
-------------------	---

②事務・事業の見直し	○ 省内事業仕分け及び行政刷新会議の事業仕分けの評価結果等を踏まえた事務・事業の見直し 「独立行政法人の抜本的な見直しについて」（平成 21 年 12 月 25 日閣議決定）を踏まえ、理事長のリーダーシップの下、国民目線で見ても必要性の乏しい事業を行っていないか、費用対効果の観点で改善の余地がないか、機構の社会的ミッションに照らして不要・不急の事業はないかといった視点で、全事業を対象に理事長ヒアリングを実施した（22 年 2 月）他、厚生労働省による省内事業仕分け（同年 4 月 19 日）及び行政刷新会議による事業仕分け（同月 23 日）における指摘事項、並びに「事業仕分け第 2 弾（前半）の評価結果に基づく事業の横断的な見直しについて」（22 年 5 月 18 日行政刷新会議）等を踏まえ、同省との協議を重ねながら、改革案の検討を進めているところである。
②－２業務委託等を行うことの必要性の検証	○ 該当なし
③公益法人等との関係の透明性確保 （契約行為については、項目 5 「契約」に記載）	○ 公益法人等との関係の透明性確保に関しては、当機構には独立行政法人会計基準にいう関連法人はない。 なお、契約行為による公益法人との関係については項目 5 に記載している。
④監事監査・内部監査の実施状況	監事監査 ○ 監事監査は、定期監査として毎事業年度期中及び期末監査の 2 回、その他必要に応じて臨時監査を行うものとしており、21 年度は臨時監査を 1 回実施した。 期中監査：11 月 4 日～13 日 ・ 監査事項は以下のとおり。 ①関係諸法令及び業務方法書その他の諸規程等に基づく実施状況 ②中期計画及び年度計画の実施状況 ③組織及び制度全般の運営状況 ④業務能率及び経営合理化の状況 ⑤予算実施計画及び資金計画執行の状況 ⑥資金の取得、管理及び処分に関する事項 ⑦その他監査の目的を達成するために必要な事項 ※なお、監査項目には、不適正な会計処理が行われていないか監査するため「契約決議書、契約書、納品書、請求書、検査調書、支払決議書、領収書、振込記録」「少額資産の購入・修理等請求書、納品書、請求書、検査調書」「未払い金、未収金の一覧表」を提出させている。 ・ 監査の総括所見は以下のとおり。 ①機構各部署は、厳しい経営環境の中、機構の設置目的を踏まえ、関係部署等との緊密な連携に基づき、平

		成 2 1 年度上半期の所管業務を適切に実施した。 ②業務運営における効率化と経費削減等を図るため、省エネルギー対策・ペーパーレス化など、様々な業務改善活動に取り組むと共に、19年度に策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札の導入による経費削減を実現するなど、広範にわたる改善成果を上げている。 ③機構の経理関係業務（予算・決算・契約・購買・出納・資産管理等）については、適正に執行されている。 臨時監査：3月15日～17日 期末監査：5月28日～6月10日 ・監査事項は以下のとおり。 （業務監査） ①諸規程の整備・変更状況と実施状況 ②労働政策研究・研修機構法第3条に規定する目的に対する運営状況及び中期計画、平成21年度計画の実施状況 ③組織の管理及び人事管理の状況 ④平成20事業年度業務監査報告書において指摘した要望事項の改善状況 （会計監査） ①会計に関する組織及び制度の運用状況 ②年度計画（予算、収支計画及び資金計画）の実行状況 ③資産、物品管理の状況 ④契約に関する状況 ⑤人件費、旅費等の支給、支払状況 ⑥伝票の作成、記帳、口座管理及び現金管理の状況 ⑦平成21年度財務諸表及び決算の状況 ⑧平成20事業年度会計監査報告書において指摘した要望・検討事項の改善状況 ※なお、期中監査と同じく、不適正な会計処理が行われていないか監査するための資料を提出させている。 ・監査結果は、別添報告書のとおり。 ○ 監事監査の結果は、理事長に書面をもって通知されるほか、監査の直後の経営会議において、監事から理事長ほか経営会議のメンバーに対して説明がなされており、監事監査で把握された指摘事項等については適切に関係者に報告される体制となっている。 ○ なお、監事は、理事長によるマネジメントの状況を把握するために、理事長が決裁する業務運営の基本方針決定に関する文書や契約に関する重要文書等について回付を受け、常に業務運営の実施状況を把握するとともに、
--	--	--

		運営上の課題の認識を深めるよう努めており、監査にあたっての合理的判断の材料としている。 ○ 監査規程により、毎事業年度1回の定期監査の他、理事長が特定の事項について必要があると認めた場合行うものとしており、21年度は評価課が担当して1回実施した。 ○ 監査実施期間 3月15日～3月19日 ○ 監査事項 (1) 法規及び内規等の整備状況 (2) 経理手続きの実施状況 ※「契約手続きに関する基本的な留意事項（経理課作成マニュアル）」に沿った手続きが履行されているか監査した。 ○ 監査結果 (1) 法規及び内規等の整備状況 ① 国の基準・規程、機構の他の規程等に準じて改定されている。給与改定についても人事院勧告に基づき適正に行われている。 ② 組織変更・特別な事情を考慮・事務の早期処理等、事務・事業の実態に即した改定がなされている。 ③ 個人情報保護の取扱いについても追加改定されている。 (2) 経理手続きの実施状況 「契約手続きに関する基本的な留意事項」に沿った経理手続きが履行されていると確認した。
--	--	---

平成22年6月18日

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 稲上 毅 殿

独立行政法人労働政策研究・研修機構

監事

小宮山 訓章



監事

吉原 和行



独立行政法人労働政策研究・研修機構平成21事業年度

監事監査（業務監査）結果の通知について

今般、独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の適正な運営を確認するため、独立行政法人通則法第19条第4項に基づき監査（業務）を実施いたしましたので、その結果について別紙のとおり、通知いたします。

労働政策研究・研修機構業務監査報告書

1 被監査部門

全部門

2 監査の区分

業務監査

3 監査の種類

期中、臨時及び期末監査

4 監査事項

- (1) 諸規程の整備・変更状況と実施状況
- (2) 労働政策研究・研修機構法第3条に規定する目的に対する運営状況及び中期計画、平成21年度計画の実施状況（経費削減措置の実施状況、業務の効率的実施の状況を含む。）
- (3) 組織の管理及び人事管理の状況
- (4) 平成20事業年度業務監査報告書において指摘した要望事項の改善状況

5 監査対象期間

平成21年4月1日～平成22年3月31日

6 監査日程

平成21年11月4日、11月9日、11月11日、11月13日（以上期中監査）、平成22年3月15日、3月17日（以上臨時監査）、平成22年5月17日、5月18日、5月19日、5月20日、5月28日（以上期末監査）、その他書類閲覧、経営会議等重要会議出席等により監査を行った。

7 監査の方法

書面監査、面接による聴取及び経営会議等重要会議出席

8 監査担当者の氏名

監事 小宮山訓章（平成21年6月25日就任）

監事 吉原 和行（平成22年1月1日就任）

9 監査実施結果の概要

(1) 諸規程の整備・変更状況と実施状況

就業規則、職員給与規程、組織規程、会計規程等の規程は整備されている。就業規則の改訂をはじめ、諸規程の整備が図られた。これらに従って、機構の業務は的確に実施された。

(2) 労働政策研究・研修機構法第3条に規定する目的に対する運営状況及び中期計画、平成21年度計画の実施状況

中期計画、平成21年度計画に沿って、各事業部門において事業が推進され、21年度計画に盛り込まれた数値目標等は、ほぼ達成された。また、業務の執行についての概要は以下の通りである。

- ① 調査研究サブテーマについては、労働政策の企画・立案等に資するという基本目標を念頭に、厚生労働省との各種会議・勉強会等に基づく綿密な連携を図りつつ、総合評価諮問会議やリサーチ・アドバイザー部会における研究者など有識者の意見・要望等を真摯に把握・尊重の上、策定に当たった。また、年度途中における厚生労働省からの要請についても、柔軟かつ着実に対応した。プロジェクト研究24件をはじめとする研究テーマについては、理事長によるトップヒアリングを実施し、研究計画の内容等を明確化するとともに、年度途中においても、研究員に対するヒアリング等を通じて、研究実施計画の再評価を行うなどの進行管理等を実施した結果、ほぼ全てのテーマで報告書等の作成が完了した。これらの調査研究成果は、行政・審議会やマスコミなど広範にわたり、活用・引用されている。また、調査研究結果に対する外部評価については、有識者やリサーチ・アドバイザー部会から、各々、96.8%、90.0%の有益度評価（年度目標：各々2/3）を受けるとともに、行政官からも良好な評価を得ている。
- ② 労働政策の企画・立案等に資する調査研究を的確かつ円滑に推進するため、テーマに応じて、外部研究者や労使実務家等の協力を得る他、国内外の政策研究機関等との連携活動（共同研究等）を効果的に展開した。
- ③ 国内の労働情勢に関する広範な情報収集・分析については、労働組合、個人、企業、地域シンクタンク等を対象として、多角的に調査活動を推進した。これらの労働情報の収集・分析成果は、行政・新聞などマスコミ・WEB等において、158件に上る活用・引用実績を得ている。また、海外の労働情報については、国別・政策課題別の収集活動に加え、海外研究機関等とのネットワークや国際ワークショップ等を通じて、情報の収集及び分析を推進した。これらの成果は、定期刊行物やホームページにより、広く国民に公開した。労働統計情報については、各種統計データの収集・分析に当たるとともに、国際比較労働

統計資料、労働統計加工指標等の作成・公表に努め、ホームページの当該アクセス件数は昨年の61万件大幅に上回る74万件に達した。

- ④ 研究者等の海外からの招へい及び海外派遣については、機構のプロジェクト研究への貢献性を基準に厳選のうえ実施し、労働政策研究に寄与する成果を得た。英文情報については、労働政策研究報告書「要約」の英訳など5種類の作成に当たるとともに、ホームページにおける英文情報のアクセス件数は63万件（前年度65万件）と、広く活用された。
- ⑤ 調査研究等の成果普及については、年度計画通り、日本労働研究雑誌やビジネス・レーバー・トレンドを毎月発行するとともに、メールマガジン、ホームページ、データベースを通じて、国内外の各種労働情報を公開した。また、メールマガジンは27,610名（年度目標：24,500名）の読者数を数えるとともに、ホームページ及びデータベースのアクセス件数は4,296万件（前年度実績：4,005万件）の実績を得ている。労働政策フォーラムは7回（年度目標：6回）実施し、多数の参加者を得るとともに、参加者アンケートによる有益度評価は、年度目標（80%）を上回る91.4%に達している。
- ⑥ 労働行政職員等に対する研修については、研修実施計画等に基づき、合計77コース（3,219名）を完了するとともに、研修生による有益度評価は97.0%（年度目標：85%）に達している。研修の実施に当たっては、厚生労働省との連携を図りつつ、研修生の意見・要望等を柔軟に把握し、教材の開発、研修カリキュラムの見直し等を実施した。また、研究部門と研修部門の連携に基づき、研修生の実践的能力強化に資する研修技法の改善等に当たった。
- ⑦ 広く労使実務家等を対象とする東京労働大学講座については、多数の受講者を得て、年度計画通り実施した。また、受講者アンケートによる有益度評価は、前年度同様、総合講座：85.0%、専門講座：100%の実績を上げている。
- ⑧ 業務の改善（効率化・簡素化等）については、夏季・冬季の省エネルギー・省資源活動を始め、日常業務のキメ細かい点検活動等を着実に推進し、光熱水料、データ通信費、用紙枚数等の削減に結びつけるとともに、来訪者管理システムなど、情報通信技術の活用に注力した。

（3）組織の管理及び人事管理の状況

① 組織の管理

経営会議を始めとする各級会議の着実な実施等を通じて、機構トップの意思伝達及び職員間の緊密な連携を図り、全業務の的確かつ効率的な推進に努めている。また、各部署の業務運営状況については、経営会議において、毎月の進捗状況の把握及び四半期毎の実績に基づく内部評価を実施している。機構外部からの評価については、総合評価諮問会議において、機構の業務実績等の評価（事前・事後）を受けるとともに、有識者によるアンケート調査により、業務運営

及び活動成果等に係る評価（有益度評価：95.6%）や意見の把握に努めた。また、内部監査については、所管部署として、平成21年度は規程・マニュアルの整備状況と「契約手続きに関する基本的な留意事項」（2009.12.15 策定）の履行状況をテーマとして実施し、当該監査報告は経営会議において的確に実施し、各部署における業務執行の厳正・的確化を図るための指摘・指導を実施した。

② 職員の人事管理

機構外部の優秀な人材を活用するため、特別研究員9名（前年度：9名）を非常勤研究員として、厳選のうえ委嘱した。また、新人事制度の運用に関しては、勤勉手当の成績率見直しに伴う評価制度の見直しを実施するなど、改善に努めた。また、常勤職員数については、平成21年度末で、121人（前年度末：125人）まで減員するとともに、役職員の給与については、21年度においても、前年度に引き続き、役員報酬及び職員給与とも削減措置を継続するとともに、国と異なる諸手当や法定外福利費等の見直しを行った。

（4）平成20事業年度業務監査報告書において指摘した要望事項の改善状況

- ① 効果的かつ柔軟な研究業務の運営については、平成21年度に、非正規雇用に関する研究において、非正規関連調査研究連絡会議を設置・開催し、関係する研究部門の研究員が横断的に連携を図るなど、より効率的・効果的に調査研究を推進した。
- ② 若手研究員に対する指導・育成については、厳しい労働情勢の中で、機構に課せられた役割の重要性を十分に認識の上、研究部門の上級管理者等が、研究目標や研究実績等に関するヒアリング及び面談等を通じて取り組むとともに、研究所長が、新たに採用された研究者を対象に「新人学習会」を主宰し、平成21年度に6回実施した。
- ③ コスト削減については、夏季・冬季の省エネルギー・省資源活動を始め、日常業務のキメ細かい点検活動等を着実に推進し、光熱水料、データ通信費、用紙枚数等の削減に結びつけるとともに、時短委員会等を通じて、労働時間管理の的確化を図るとともに、自律的な無駄削減に取り組むための「支出総点検計画」を2010.1.1に策定し、理事長を主査とするプロジェクトチーム及びタスクフォースを設置した。
- ④ 個人情報保護対策については、個人情報管理規程を定め管理に努めているが、個人情報の取り扱いも含め、組織の情報セキュリティの基本方針を宣言する「情報セキュリティ基本ポリシー」（2009.3 策定）に基づき、「情報セキュリティ委員会設置要綱」を策定（2009.11）し、同委員会を1回開催するなど、諸対策を推進した。

10 監査結果に基づく所見

労働政策研究・研修機構の平成21年度の業務執行に関する事項については、中期目標及び中期計画に沿った平成21年度計画の業務を着実に実施し、年度計画に盛り込まれた数値目標等は、ほぼ達成されたと認められる。なお、業務をより効率的に進め成果を上げるため、以下の諸点について指摘、要望するので、改善のための努力をお願いしたい。

- (1) 我が国の厳しい労働情勢を踏まえ、労働政策に関する専門的研究機関である機構に対する国民の期待に十分に応える観点から、今後も引き続き、効果的かつ柔軟な研究業務の運営（関係研究部門・研究員による横断的連携等）について、一層の工夫を加え、的確かつ機動的な調査研究を推進していただきたい。
- (2) 機構を取り巻く厳しい経営環境を十分に認識し、今後も引き続き、業務の効率化・簡素化を含め、業務の更なる工夫・改善を図るなど、実効ある成果（コスト削減及び超過労働の適正化など）に結びつく諸対策を推進していただきたい。なかでも、一層のコストダウンを図るために、さらなる部門横断的な経費削減への取り組みもお願いしたい。
- (3) 一般社会における個人情報の漏えい事案が後を絶たない現状に鑑み、今後も引き続き、緊張感を持って、機微にわたる情報の取り扱いルールの再確認及び各部署固有の保管方法の改善など、ハード・ソフト両面における効果的な個人情報保護対策の推進に努め、漏えい事案発生ゼロを目指していただきたい。

以上

平成22年6月18日

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 稲上 毅 殿

独立行政法人労働政策研究・研修機構

監事 小宮山 訓章 

監事 吉原 和行 

独立行政法人労働政策研究・研修機構平成21事業年度

監事監査（会計監査）結果の通知について

今般、独立行政法人労働政策研究・研修機構の会計処理の適正を確認するため、独立行政法人通則法第19条第4項に基づき監査（会計）を実施いたしましたので、その結果について別紙のとおり、通知いたします。

労働政策研究・研修機構会計監査報告書

- 1 被監査部門
経理部、総務部、労働大学校
- 2 監査の区分
会計監査
- 3 監査の種類
期中及び期末監査
- 4 監査事項
 - (1) 会計に関する組織及び制度の運用状況
 - (2) 年度計画（予算、収支計画及び資金計画）の実行状況
 - (3) 資産、物品管理の状況
 - (4) 契約に関する状況
 - (5) 人件費、旅費等の支給、支払状況
 - (6) 伝票の作成、記帳、口座管理及び現金管理の状況
 - (7) 平成21年度財務諸表及び決算の状況
 - (8) 平成20事業年度会計監査報告書において指摘した要望・検討事項の改善状況
- 5 監査対象期間
平成21年4月1日～平成22年3月31日
- 6 監査日程
平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間に月次監査及び期中監査を実施、また、平成22年6月に期末監査を実施
- 7 監査の方法
書面監査、実地監査及び面接による聴取のほか、経営会議等重要会議への出席、会計監査人との意見交換及び会計監査結果の聴取により行った。
- 8 監査担当者の氏名

監事	小宮山訓章（平成21年6月25日就任）
監事	吉原 和行（平成22年1月1日就任）

9 監査実施結果の概要

(1) 会計に関する組織及び制度の運用状況

会計規程、会計規程実施細則等の諸規程に従い、適正に実施されている。

(2) 年度計画（予算、収支計画及び資金計画）の実行状況

年度計画は適切に管理され遂行された。なお、予算執行の段階で予算が変更されているが、変更の手続きは正しく実施されている。

(3) 資産、物品管理の状況

会計規程、固定資産管理細則等に従い、土地台帳、建物台帳、構築物台帳、固定資産備品台帳、少額資産（備品）台帳等により適切に管理されている。

(4) 契約に関する状況

会計規程、契約事務実施細則及び同取扱要領に従い、適正に運営されている。

(5) 人件費、旅費等の支給、支払状況

職員給与規程、旅費規程等の諸規程に則り、正しく支払われている。

(6) 伝票の作成、記帳、口座管理及び現金管理の状況

伝票は会計システムを利用して適切に作成されており、総勘定元帳及び補助帳簿は適正に記載されている。

(7) 平成21年度財務諸表及び決算の状況

別添1意見書に記載の通り、正しく作成されている。

(8) 平成20事業年度会計監査報告書において指摘した要望・検討事項の改善状況

随意契約見直し計画に基づき、随契審査委員会における個別契約案件毎の厳格な審査等を通じて、一般競争入札等の着実な拡大を図るとともに、少額契約案件についても、見積合わせを実施するなど、契約の透明性確保と経費削減に向けた努力を続けた。なかでも「契約手続きに関する基本的な留意事項」

（2009.12.15 策定）等を策定し経理業務の一層の適正化に努めた。また、日常業務の工夫・改善等により、光熱水料、発送費、データ通信費を始めとする各経費の削減に努めるなど、第2期中期計画における経費削減目標の確実な達成を目指している。機構各部署の庶務担当者に対する経理業務のキメ細かい点検・指導、部長会議・課長会議での経理業務にかかる重要事項の説明・周知、そして経営会議における外部のトラブル事例紹介及び注意喚起を実施するなど、機構のコンプライアンスの徹底にも力を注いだ。

(9) その他

監査法人あずさ監査法人による会計監査の結果は別添2のとおりであり、監査の方法及び結果は相当であると認める。

10 監査結果に基づく所見

各規程に基づき適正に会計業務が執行されている。なお、以下の諸点を指摘、要望するので、改善に努めるようお願いしたい。

- (1) 機構の内部統制上の主要部署である経理部は、今後も引き続き、各部署庶務担当者等の経理関係実務（出納・契約等）遂行能力の強化に資する業務説明会等を開催するとともに、経営会議など重要会議等において、経理業務に係る外部のトラブル事例等の紹介や注意喚起に努めるなど、当該業務遂行の厳正・的確化及びコンプライアンス意識の向上に向けた努力を継続されたい。
- (2) 機構の各部署は、契約内容など経理関係業務に関する疑問点等が生じた場合、速やかに経理部に照会・相談するとともに、管理者による帳票書類（外部研究者への謝金支払いなど）等の定期的な点検を励行するなど、自部署における当該業務遂行上の瑕疵発生を防止するための日常的努力を意識的に続けていただきたい。
- (3) 経理部は、契約業務の透明性確保及び経費の削減に資するため、今後も引き続き、随意契約見直し計画に基づき、個別契約案件の再点検等を着実かつ厳格に実施するとともに、「契約手続きに関する基本的な留意事項」（2009.12.15策定）等の確実な履行を各部に指導するなど、競争的契約の一層の拡大を図るための努力を継続し、当該見直し計画における目標の達成を期していただきたい。

以上

平成22年6月18日

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 稲上 毅 殿

独立行政法人労働政策研究・研修機構

監事

小宮山訓章 

監事

吉原和行 

意見書

独立行政法人通則法第19条第4項及び第38条第2項の規定に基づき、独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成21年4月1日から平成22年3月31日までの平成21年度における財務諸表（貸借対照表、損益計算書、キャッシュ・フロー計算書、利益の処分又は損失の処理に関する書類、行政サービス実施コスト計算書及び附属明細書）及び予算の区分に従い作成した決算報告書につき監査を実施した。

1. 監査の方法の概要

当該独立行政法人の契約した会計監査法人の監査結果を聴取し、会計に関する帳簿、証拠書類及び計算書類を閲覧、点検、資産の実地監査を行うとともに、会計責任者から聴取を行った。

2. 監査の結果

- (1) 財務諸表は独立行政法人会計基準等に準拠して作成されており、当該独立行政法人の平成22年3月31日現在の財産の状況、平成21年度の運営状況、キャッシュ・フローの状況及び行政サービス実施コストの状況を正しく示しているものと認める。
- (2) 決算報告書は、当該独立行政法人による平成21年度の予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認める。

以上

独立監査人の監査報告書

平成 22 年 6 月 16 日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 稲 上 毅 殿

あずさ監査法人

指定社員 公認会計士
業務執行社員

高 木

指定社員 公認会計士
業務執行社員

露谷 竹生



当監査法人は、独立行政法人通則法第 39 条の規定に準じて、独立行政法人労働政策研究・研修機構の平成 21 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの第 7 期事業年度の財務諸表、すなわち、すべての勘定に係る勘定別貸借対照表、勘定別損益計算書、勘定別キャッシュ・フロー計算書、勘定別行政サービス実施コスト計算書、勘定別利益の処分に関する書類（案）及び勘定別附属明細書からなる勘定別財務諸表並びに法人単位貸借対照表、法人単位損益計算書、法人単位キャッシュ・フロー計算書、法人単位行政サービス実施コスト計算書及び法人単位附属明細書からなる法人単位財務諸表並びに事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書、すなわち、すべての勘定に係る勘定別決算報告書及び法人単位決算報告書について監査を行った。なお、事業報告書について監査の対象とした会計に関する部分は、事業報告書に記載されている事項のうち会計帳簿の記録に基づく記載部分である。この財務諸表、事業報告書及び決算報告書（以下「財務諸表等」という。）の作成責任は、独立行政法人の長にあり、当監査法人の責任は、独立の立場から、財務諸表等に対する意見を表明することにある。

当監査法人は、独立行政法人に対する会計監査人の監査の基準及び我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行った。これらの監査基準は、当監査法人に財務諸表等に重要な虚偽の表示がないかどうかの合理的な保証を得ることを求めている。監査は、独立行政法人内部者による不正及び誤謬並びに違法行為が財務諸表等の重要な虚偽の表示をもたらす要因となる場合があることに十分留意して計画し、試査を基礎として行われ、独立行政法人の長が採用した会計方針及びその適用方法並びに独立行政法人の長によって行われた見積りの評価も含め全体としての財務諸表等の表示を検討することを含んでいる。当監査法人は、監査の結果として意見表明のための合理的な基礎を得たと判断している。この合理的な基礎には、上記の監査を実施した範囲において、財務諸表等の重要な虚偽の表示をもたらす独立行政法人内部者による不正及び誤謬並びに違法行為の存在は認められなかったとの事実を含んでいる。なお、当監査法人が実施した監査は、財務諸表等の重要な虚偽の表示の要因とならない独立行政法人内部者による不正及び誤謬又は違法行為の有無について意見を述べるものではない。

監査の結果、当監査法人の意見は次のとおりである。

- (1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構の一般勘定、労災勘定及び雇用勘定に係る各勘定別財務諸表（利益の処分に関する書類（案）を除く。）並びに法人単位財務諸表が独立行政法人会計基準及び我が国において一般に公正妥当と認められる会計の基準に準拠して、各勘定及び法人単位の財政状態、運営状況、キャッシュ・フローの状況及び行政サービス実施コストの状況をすべての重要な点において適正に表示しているものと認める。
- (2) 各勘定に係る利益の処分に関する書類（案）は、法令に適合しているものと認める。
- (3) 事業報告書（会計に関する部分に限る。）は、独立行政法人の業務運営の状況を正しく示しているものと認める。
- (4) 各勘定に係る勘定別決算報告書及び法人単位決算報告書は、独立行政法人の長による予算の区分に従って決算の状況を正しく示しているものと認める。

独立行政法人と当監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はない。

以上