

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート3）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>1 労働政策研究</p> <p>（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ことと認められること。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対応すること。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（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。</p> <p>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</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制 イ 調査研究の実施 ○ 中長期的な労働政策の課題に対応するプロジェクト研究と、厚生労働省からの年度ごとの要請に基づく課題研究を以下のとおり実施した。また、喫緊の政策課題により機動的に対応することを目的として、22年度から新たに緊急調査の枠組みを整備し、年度途中に厚生労働省から要請された課題についても積極的に対応した。 ・プロジェクト研究 7テーマ ※21年度からは6テーマサブテーマ 19年度：21テーマ 20年度：19テーマ 21年度：24テーマ 22年度：22テーマ ・課題研究 19年度：15テーマ 20年度：8テーマ 21年度：8テーマ 22年度：4テーマ ・緊急調査 7テーマ（22年度からの枠組み） ○ 研究テーマの選定に当たっては、厚生労働省の要請内容及び機構の問題意識を踏まえ、機構役員等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ける行政・労使等のニーズや意見を踏まえた上で決定している。</p> <p>ロ 研究の実施体制 ○ 研究の実施に当たっては、各研究テーマの性質により、研究部門を超えた研究員の参加を促進する柔軟な体制を構築し、また他部門と協力して研究を実施した。特に、21年度以降は、理事長をトップとして、部門横断的な非正規関連研究連絡会議を設置し、非正規関連の研究について、部門間での有機的な連携・調整を図りつつ研究を推進した。</p>	A 4.09	A 4.00	A 3.80	S 4.85	A 4.19

	<p>組む。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>□ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。</p>	<p>○ 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。</p> <p>ハ 研究の実施と成果</p> <p>○ 各研究テーマの計画策定にあたっては、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。年度途中においては、研究員に対するヒアリングを2回実施し、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理事長参加の下に研究発表会を開催するなど、研究成果の質を高める取組を行った。</p> <p>二 政策に資する質の高い成果の確保</p> <p>○ 調査研究成果は、厚生労働省のみならず、他府省を含めた行政の白書、審議会・研究会の報告書、専門図書等に数多く引用されており、政策の企画・立案等に幅広く活用されている。</p> <p>・研究成果の行政等における引用状況</p> <p>19年度：521件（うち白書等54件、審議会等20件）</p> <p>20年度：540件（うち白書等26件、審議会等69件）</p> <p>21年度：540件（うち白書等29件、審議会等54件）</p> <p>22年度：611件（うち白書等17件、審議会等153件）</p> <p>（第1期平均値：383件）</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート4）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>（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。</p>	<p>（2）厚生労働省との連携等</p> <p>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。</p>	<p>（2）厚生労働省との連携等</p> <p>イ 政策研究のニーズの把握・シーズの発見</p> <p>○ 研究計画策定・研究実施等に当たり、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とする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイレベル会合の開催 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：2回 20年度：1回 21年度：1回 22年度：1回 ・機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議 <ul style="list-style-type: none"> 22年度：4回 ※緊急調査の創設に合わせ、定期協議を新設 ・政策研究会（※）の開催 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：9回 20年度：9回 ※厚生労働省の政策担当が機構の研究員等に政策課題等の解説を行い、意見交換を実施。 21年度：8回 22年度：8回 ・厚生労働省政策担当者との勉強会（※） <ul style="list-style-type: none"> 19年度：7回 20年度：10回 ※厚生労働省の政策担当者に対し、機構の研究成果を説明し、意見交換を実施。 21年度：10回 22年度：11回 ・研究の実施への行政担当者の参加者数 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：44人 20年度：45人 21年度：69人 22年度：48人 <p>□ 研究機関との連携</p> <p>○ 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、欧米諸国やアジア地域の各国との二国間又は多国間でのワークショップやセミナーの開催等多様な形態で実施した。その成果は、海外の研究者の利用を考慮し、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、プロジェクト研究の推進をは</p>	A 3.82	A 3.70	A 3.50	A 3.71	A 3.68

		<p>じめとした機構の研究活動の資料として活用を図っているほか、ホームページで公表した成果へのアクセス件数が増加傾向にあるなど幅広く活用されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページで公表した成果のアクセス件数 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：27,500件 20年度：27,000件 21年度：28,800件 22年度：30,100件 ○ 研究員の講師派遣等について、外部機関からの要請に応じて、積極的に対応した。 <ul style="list-style-type: none"> ・大学講師 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：19件 20年度：20件 21年度：25件 22年度：21件 ・地方行政機関、その他機関への講師（講演） <ul style="list-style-type: none"> 19年度：94件 20年度：66件 21年度：56件 22年度：86件 ・行政機関を除く機関での研究・検討会への参加 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：43件 20年度：62件 21年度：63件 22年度：55件 					
--	--	---	--	--	--	--	--

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート5）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>（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。</p>	<p>（3）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>（3）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ ○ 研究成果の取りまとめ（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））を経ることとしており、また、調査シリーズ、資料シリーズについても内部研究者等による査読を導入するなど、質の高い成果の確保に努めた。この結果、取りまとめた研究成果の研究員1人当りの件数は4年連続で第1期平均（1.47件）の水準を上回っている。 19年度：61件（研究員一人当たり1.69件） 20年度：54件（同上 1.69件） 21年度：47件（同上 1.68件） 22年度：59件（同上 1.97件）</p> <p>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。また、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において、リサーチ・アドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。</p> <p>○ 研究成果物の評価とは別に、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、22年度においては、その第1段階として、事前評価、中間評価を試行的に実施した。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等 ○ 研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページで公開している。</p>	A 3.73	A 3.80	A 3.60	A 3.85	A 3.75

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート6）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>（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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>（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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>（4）達成すべき具体的な目標</p> <p>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。外部評価において政策的視点等から高い評価（A（優秀）以上）を受けた研究成果の割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（2/3以上）を上回り、目標を達成している。 ・外部評価でA以上を獲得した件数・割合（第1期平均：78.4%） 19年度：19件／27件（70.4%） 20年度：15件／20件（75.0%） 21年度：18件／20件（90.0%） 22年度：19件／21件（90.5%）</p> <p>ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果 ○ 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を実施した。機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価を得た割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（2/3以上）を大きく上回り、目標を達成している。 ・機構の事業活動全般に関する評価 19年度：94.7% 20年度：94.9% 21年度：95.6% 22年度：95.1% （第1期平均：94.0%） ・機構の労働政策研究成果に関する評価 19年度：96.2% 20年度：97.0% 21年度：96.8% 22年度：97.5% （第1期平均：94.8%）</p>	A	A	A	A	A
			3.91	3.90	4.30	4.42	4.13

<p>ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</p>	<p>③ 労働政策の企画立案等における活用 プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。 また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。</p>	<p>ハ 労働政策の企画立案等における活用 ○ プロジェクト研究及び課題研究について、厚生労働省の担当部局による評価を受けた。プロジェクト研究及び課題研究とも「政策に役立っている」との評価を得た割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（プロジェクト研究：80%以上、課題研究：90%以上）を大きく上回り、目標を達成している。 ・プロジェクト研究に対する厚生労働省担当部局の評価 19年度：100%（16件） 20年度：100%（21件） 21年度：100%（33件） 22年度：100%（26件） ・課題研究に対する厚生労働省担当部局の評価 19年度：100%（10件） 20年度：100%（7件） 21年度：100%（2件） 22年度：100%（3件）</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>□ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、厳正な審査を経て採用した。 <ul style="list-style-type: none"> ・21年度採用3名 専門分野：産業社会学、人的資源管理論、マクロ計量経済学 ・23年度採用2名 専門分野：国際公共政策、産業関係学 ○ 任期付き研究員が機構業務への理解を深め、かつ、厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員のコミットメントを積極的に促した。また、研究所長が主催する「研究成果学習会（新人学習会）」を開催するなど、人材育成にも積極的に取り組んだ。22年度は任期付研究員全員が外部評価でA（優秀）評価を獲得するなど、任期付研究員の育成が確実に進んでいる。 □ 外部人材の活用 <ul style="list-style-type: none"> ○ 機構の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、毎年開催している「特別研究員会議」において、今後の労働政策研究の方向性とニーズについて意見をいただく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ている。 ○ 特定分野における専門的な知見等を活用するため、外部の優秀な研究者のほか、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を進めた。 <ul style="list-style-type: none"> ・外部研究者等の研究参加 19年度：86名（うち民間の実務家 17名） 20年度：50名（ 同上 12名） 21年度：67名（ 同上 20名） 22年度：45名（ 同上 11名） 	B 3.00	B 3.00	A 3.60	A 3.57	B 3.29

		<ul style="list-style-type: none"> ・企業等に対するヒアリング等の実施 19年度：352件 20年度：207件 21年度：276件 22年度：223件 <p>ハ 研究員の業績評価制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究員の業務実績の水準を質・量ともに維持・向上するため、「研究員活動記録システム」及び「研究活動等自己申告書様式」等を最大限活用し、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を図った。 ○ 研究員業績評価制度の導入・改善により、研究事業の推進において以下のような効果があがっている。 <ul style="list-style-type: none"> ・外部評価における評価結果等を加算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。 <p>二 研究水準の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 研究水準の向上を図るため、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載について、研究員業績評価における重要度を高めるとともに、顕彰を行うことにより、関連専門雑誌への論文掲載等についての研究員の意欲向上を図った。 ・関連専門誌等への論文掲載 19年度：14件 20年度：23件 21年度：32件 22年度：33件 					
--	--	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>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。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、労働政策研究に活かすこと。</p> <p>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。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>・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。</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>（1）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づ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。</p> <p>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。</p> <p>□ 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。</p>	<p>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>（1）研修の効果的実施 ○ 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、研修コースの新設・教材の改善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、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、外部講師の活用や企画競争による研修委託を行うなどし、民間活用を図った。</p> <p>イ 研修内容の充実等 ○ 厚生労働省や研修生の要望を踏まえた研修コースの新設、研修科目の見直しのほか、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえたテキストの改訂、研究部門と研修部門の連携による新たな研修教材や研修プログラムの開発、実践活用を前提とした演習の充実等により、研修内容の充実を図った。また、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で、より一層の研修内容の充実に努めた。</p> <p>○ 研修実績 19年度：77コース、3215名 20年度：80コース、3476名 21年度：77コース、3219名 22年度：79コース、3386名</p> <p>□ 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・援助を行っているほか、政策課題に関する研究成果等の紹介のため、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研修に参画した。 ・研究員の研修への参画人数（第1期平均：49名） 19年度：76名</p>	A 3.82	A 3.70	A 3.50	A 3.85	A 3.72

	<p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>20年度：92名 21年度：88名 22年度：91名</p> <p>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、毎年度、厚生労働省関係部局から個々のコースの内容についての要望等を聴取し、研修内容について協議を行ったうえで、研修実施計画等に的確に反映させた。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 ○ 研究員の研修への参画のほか、研修成果の普及を図るためにイブニングセッション（課外活動の時間を利用したワークショップ）や職業指導／キャリアガイダンスツール講習会の開催等を行った。これらの取組を通じて、研究成果を活用した研修効果の向上を図るとともに、研修生から現場における問題意識や提供した研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究成果を研修に反映させている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イブニングセッションの開催件数 19年度：11回 20年度：11回 21年度：13回 22年度：21回 ・職業指導／キャリアガイダンスツール講習会 毎年度5回開催 <p>(3) 研修生からの評価 研修生に対するアンケート調査において、「有意義だった」との評価を得た割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（85%以上）を大きく上回り、目標を達成している。 また、研修終了後、一定期間経過した時点における職場での研修効果を測定するための取組を試行的に開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修生からの評価（有意義度）（第1期平均：94.5%） 19年度：97.2% 20年度：96.7% 21年度：97.0% 22年度：98.0% 					
--	---	---	--	--	--	--	--

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート8）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>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。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>（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。</p> <p>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。</p> <p>－ 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。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績</p> <p>○ 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、地域シンクタンク・モニター制度等を活用しつつ、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・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。</p> <p>また、22年度から、厚生労働省の緊急の調査ニーズを踏まえて、より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに緊急調査の枠組みを設けて調査を実施した。</p> <p>□ 情報収集の成果の活用状況</p> <p>○ 調査結果の公表についても、記者発表やホームページ、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』等を通じ、効率的かつ機動的に実施した。情報収集の成果の審議会・研究会資料、白書等への引用件数は、中期計画・年度計画の数値目標（年度ごとに100件以上）を大きく上回って、目標を達成しており、政策立案等に大きく貢献している。</p> <p>・ 情報収集の成果の白書等への引用件数 19年度：182件 20年度：184件 21年度：117件 22年度：145件</p>	A 3.82	A 3.72	B 2.90	A 3.85	A 3.57

	<p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>このため、次の具体的目標の達成を図る。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>○ 国別労働情報収集</p> <p>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関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・仏などの主要国及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。</p> <p>また、収集した情報は、ホームページや「ビジネス・レーバー・トレンド」などを通じて広く一般に提供している。</p> <p>・収集した情報のホームページでの提供件数</p> <p>19年度：56件（61件） 20年度：111件（106件） 21年度：95件（85件） 22年度：110件（80件）</p> <p>括弧内は『ビジネス・レーバー・トレンド』での提供件数</p> <p>○ 課題別情報収集</p> <p>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テーマについて、厚生労働省からの要請や、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。毎年度4テーマの情報の収集・整理を実施しており、中期計画の目標（年度ごとに4テーマ以上）を達成している。</p> <p>また、22年度から、厚生労働省の緊急の調査ニーズを踏まえ、より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに緊急調査の枠組みを設けて調査を実施した。</p> <p>・実施したテーマの件数</p> <p>19年度：4テーマ 20年度：4テーマ 21年度：4テーマ 22年度：4テーマ</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>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。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>（3）各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・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。</p> <p>（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。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>（3）各種統計データ等の収集・整理と普及 ○ 労働経済等に関する各種統計情報を収集・整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これらの情報を加工し、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。また、厚生労働省の要請に応じて、労働力需給の推計等を実施しており、その成果は幅広く活用されている。</p> <p>○ 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作成することで有益な情報の作成に努め、その成果は毎年、「ユースフル労働統計」として刊行するとともに、ホームページに公表している。</p> <p>○ 収集・作成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で迅速に提供しており、ホームページの統計情報へのアクセス件数は毎年度増加している。 また、収集・整理した情報は、行政の審議会・研究会、白書等で活用されているほか、主要一般紙・経済誌・専門誌等、広く一般に活用されている。</p> <p>・ホームページの統計情報のページビュー数 19年度：62万件 20年度：61万件 21年度：74万件 22年度：90万件 （第1期平均：60万件）</p> <p>（4）図書資料等の収集・整理 ○ 労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた和洋図書及び継続刊行物等を総合的・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に資している。</p> <p>・22年度末蔵書 図書15万9千冊、雑誌544種、紀要528種</p>	A 3.64	A 3.54	A 3.50	A 3.85	A 3.63

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>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。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>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。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>（1）研究者等招へい</p> <p>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。</p> <p>－ 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。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>（1）研究者等招へい</p> <p>○ 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おり、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」を検証している。実際に来日した招へい者は、機構内外の研究活動に貢献し、機構の研究目的に沿った成果を上げている。</p> <p>なお、研究者等の招へい実績は以下のとおりであり、中期計画の目標（年度ごとに2人以下）を達成している。</p> <p>○ 研究者等招へいの実績</p> <p>19年度：1名 アリアン・ベルンハイド・カイザー（英国ブラッドフォード大学） テーマ「日本とオランダの労働市場比較」 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」の研究活動等に大きく貢献</p> <p>20年度：1名 リン・シュナイパー（米国労働統計局） テーマ「日本と米国の「求職者向け労働市場情報」の比較」 プロジェクト研究「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」の研究活動等に大きく貢献</p> <p>21年度：1名 ハルトムート・ザイフェルト（独ハンスベックラー財団） テーマ「日本とドイツにおける非典型雇用の比較研究」 機構内横断プロジェクト「非正規雇用」の研究活動等に大きく貢献</p> <p>22年度：1名 ハワード・ゴスペル（英国ロンドン大学キングスカレッジ） テーマ「高齢者介護分野における職業訓練の日英比較研究」 プロジェクト研究「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」の研究活動等に大きく貢献</p>	B 3.45	B 3.36	B 3.30	B 2.85	B 3.24

	<p>(2) 研究者等派遣</p> <p>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。</p> <p>－ 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。</p>	<p>(2) 研究者等派遣</p> <p>○ 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、研究者を派遣した。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た。</p> <p>なお、研究者等派遣の実績は以下のとおりであり、中期計画の目標（年度ごとに4人以下）を達成している。</p> <p>○ 研究者等派遣の実績</p> <p>19年度：7名（改正前の数値目標は年度ごとに8人以下） 20年度：4名 21年度：3名 22年度：4名</p> <p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</p> <p>○ 先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的としたネットワークに参加し、各国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。</p> <p>・海外の研究機関や企業等からの問い合わせへの対応件数</p> <p>19年度：93件 20年度：181件 21年度：195件 22年度：156件</p> <p>(4) 英文情報整備</p> <p>○ 英文情報については、研究成果等を活用して、日本の労働問題や労働政策研究に関する英文等の情報を整備し、海外の研究機関等に印刷物、ホームページ等を通じて提供している。</p> <p>・英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数</p> <p>19年度：68万件 20年度：65万件 21年度：63万件 22年度：58万件</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート11）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>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。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>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。</p> <p>（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。</p> <p>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。</p> <p>－ 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。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>（1）労働政策研究等の成果の普及</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン</p> <p>○ 機構の研究やリサーチ活動等に基づいた労働政策課題の発見に努め、それが「何故」起こっているのかを的確に解説したニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』を毎月1回発行した。</p> <p>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」を週2回発行した。</p> <p>○ 『ビジネス・レーパー・トレンド』では、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提供した。</p> <p>また、読書へのアンケート調査において「有益である」との評価を得た割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（80%以上）を大きく上回っており、目標を達成している。</p> <p>・読者アンケート調査で「有益である」との回答の割合</p> <p>19年度：95.0%</p> <p>20年度：94.5%</p> <p>21年度：93.8%</p> <p>22年度：93.0%</p> <p>（第1期平均：90.4%）</p> <p>○ メールマガジンについては、読者アンケートにおける指摘や有識者からの意見・要望等を踏まえた内容の充実を図り、迅速かつ適切な情報提供を推進したことにより、毎年、読者数は着実に増加しており、中期計画の数値目標（読者：24,500人以上）を達成している。</p> <p>また、読書へのアンケート調査において「有益である」との評価を得た割合は、4年連続で中期目標・中期計画の数値目標（80%以上）を大きく上回り、目標を達成している。</p>	A 4.00	A 4.00	A 4.20	A 4.28	A 4.12

	<p>－ 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。</p> <p>－ 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。</p> <p>□ ホームページ、データベース等労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>ハ 研究専門雑誌</p> <p>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。</p> <p>－ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>・ 読者アンケート調査「有益である」との回答の割合</p> <p>19年度：98.0%</p> <p>20年度：98.1%</p> <p>21年度：96.7%</p> <p>22年度：96.0%</p> <p>・ 年度末時点での読者数</p> <p>19年度：25,234人</p> <p>20年度：26,611人</p> <p>21年度：27,610人</p> <p>22年度：28,858人</p> <p>□ ホームページ、データベース等</p> <p>○ ホームページやデータベースは、調査研究、情報収集等の成果を提供する媒体の柱と位置づけ、掲載情報やページ内容の更新・拡充やセキュリティの強化、利便性向上のための改善などに努めた。</p> <p>この結果、ホームページへのアクセス件数は毎年度増加しており、研究成果の普及等に大きく貢献している。また、有識者アンケートでホームページを「有益」とする回答は、毎年度90%を超えており、高い評価を受けている。</p> <p>・ ホームページのページビュー数</p> <p>19年度：34,093,031件</p> <p>20年度：40,055,282件</p> <p>21年度：42,963,880件</p> <p>22年度：45,276,299件</p> <p>ハ 研究専門雑誌</p> <p>○ 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）を毎月発行した。毎号、重要な労働社会問題について特集テーマを設定し、学際的な観点から政策論議の活性化を促した。その結果、有識者アンケートで、毎年度90%以上から「有益である」との高い評価を受けた。</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート12）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>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。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>（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。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>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。</p> <p>（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。</p> <p>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。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>（2）政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催</p> <p>○ 政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働に関する最近の重要テーマについて報告・討論を行う労働政策フォーラムを毎年度、年度計画（6回）を上回る回数を開催し、延べ6160人の参加を得た（平均220人/回）。</p> <p>開催に当たっては、喫緊の政策課題など時宜に応じたテーマ設定を行うとともに、報告者の選定や人数、時間配分、パネルディスカッションの内容などを十分に検討するなど、参加者の労働政策への理解促進や知見向上等による満足度向上に努めた結果、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」との評価を得た割合は、毎年度、中期目標の数値目標（80%以上）を大きく上回っており、目標を達成している。</p> <p>○ 開催実績と参加者アンケートの有益度</p> <p>19年度 開催回数：7回 参加者：1515人 有益度：91.0%</p> <p>20年度：開催回数：7回 参加者：1391人 有益度：91.3%</p> <p>21年度：開催回数：7回 参加者：1260人 有益度：91.4%</p> <p>22年度：開催回数：7回 参加者：1994人 有益度：92.8%</p>	A 3.64	A 3.63	A 3.60	A 4.14	A 3.75

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価																																			
			H19	H20	H21	H22																																				
	<p>6 その他の事業</p> <p>労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>6 その他の事業</p> <p>イ 労働教育講座事業の実施</p> <p>○ 政策研究及び行政職員等に対する研修を通じて得られたノウハウ等を活用し、社会における政策論議の活性化や労使及び国民一般の労働問題解決能力の向上に資することを目的とする社会還元事業として、企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。</p> <p>○ 労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見や、前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、東京労働大学講座の総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、受講者へのサービスの向上に努めた。</p> <p>この結果、延べ2055人が受講するとともに、受講者アンケートで「有益であった」との回答が、すべての年度・講座で85%以上となるなど、高い評価を得ている。</p> <p>・受講者数（第1期平均：484名）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>総合講座</th> <th>専門講座</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19年度</td> <td>388名</td> <td>100名</td> <td>488名</td> </tr> <tr> <td>20年度</td> <td>428名</td> <td>102名</td> <td>530名</td> </tr> <tr> <td>21年度</td> <td>404名</td> <td>100名</td> <td>504名</td> </tr> <tr> <td>22年度</td> <td>431名</td> <td>102名</td> <td>533名</td> </tr> </tbody> </table> <p>・受講者アンケートで「有益であった」との評価を得た割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>総合講座</th> <th>専門講座</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19年度</td> <td>86.2%</td> <td>94.8%</td> </tr> <tr> <td>20年度</td> <td>89.4%</td> <td>90.9%</td> </tr> <tr> <td>21年度</td> <td>85.0%</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>22年度</td> <td>91.0%</td> <td>94.6%</td> </tr> </tbody> </table>		総合講座	専門講座	計	19年度	388名	100名	488名	20年度	428名	102名	530名	21年度	404名	100名	504名	22年度	431名	102名	533名		総合講座	専門講座	19年度	86.2%	94.8%	20年度	89.4%	90.9%	21年度	85.0%	100.0%	22年度	91.0%	94.6%	A 3.55	A 3.50	B 3.40	A 3.85	A 3.58
	総合講座	専門講座	計																																							
19年度	388名	100名	488名																																							
20年度	428名	102名	530名																																							
21年度	404名	100名	504名																																							
22年度	431名	102名	533名																																							
	総合講座	専門講座																																								
19年度	86.2%	94.8%																																								
20年度	89.4%	90.9%																																								
21年度	85.0%	100.0%																																								
22年度	91.0%	94.6%																																								

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>・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。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>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。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 節電・節水対策などの省エネルギー対策の徹底を図った結果、光熱水料については、21年度まで法人設立以降7年連続して対前年度比マイナスを達成し、猛暑の影響で夏場の消費電力が前年度を大幅に上回った22年度においても、ほぼ前年度と同じ水準となった。 ・光熱水料の実績 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：44,227千円 20年度：42,475千円 21年度：36,062千円 22年度：36,741千円 ○ LANの活用及び反古紙の利用等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、法人設立以降8年連続して用紙の節減を達成した。 <p>(2) 一般競争入札の積極的な導入等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めるとともに、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ける一般競争入札等の比率は毎年度増加し、閣議決定に基づき策定した「随意契約等見直し計画」（22年4月策定）の目標を達成した。 ・入札基準額以上の契約における一般競争入札等の比率 <ul style="list-style-type: none"> 19年度：55.5% 20年度：67.9% 21年度：73.9% 22年度：76.9% ○ また、21年度からは監事及び外部有識者で構成される契約監視委員会を設置して、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 	A 3.82	A 3.90	A 3.60	A 3.85	A 3.79

<p>・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。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成19年7月7日閣議決定)に基づき、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>競争性が確保されているかという観点から、一者応募・一者応募となった契約全件について点検を実施した。</p> <p>(3) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。また、情報通信技術の活用による事務処理の効率化や経費節減に努めた。 <p>(4) 総人件費改革の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 総人件費改革については、退職者不補充等による人員の削減、役員給与の見直しに努めており、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円となった。 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、16.2%(人事院勧告改定分補正後)の削減となり、目標を大幅に上回って達成することができた。 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、22年度において17.8%(同上)の削減となっており、目標は確実に達成できる状況にある。 <p>(5) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。 					
--	--	---	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>（1）業績評価システムによる評価 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。</p> <p>（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。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>（1）業績評価制度の運用 ○ 理事長のリーダーシップの下、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、評価結果等についてはホームページで公表している。 さらに、評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っており、評価結果等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。</p> <p>（2）業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映 ○ 機構の業務運営及び事業成果等についての意見、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、把握した意見は業務運営の改善に反映した。 ・有識者アンケートで「有益である」との評価を受けた割合 19年度：94.7% 20年度：94.9% 21年度：95.6% 22年度：95.1% (第1期平均：94.0%)</p>	B 3.00	A 3.54	A 3.80	B 3.42	B 3.44

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価																																				
			H19	H20	H21	H22																																					
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 ・労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。 ・決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。 ・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。 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>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。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>○ 予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、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。</p> <p>(1) 運営費交付金の推移 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入</td> <td>3,131</td> <td>3,045</td> <td>2,892</td> <td>2,769</td> <td>2,596</td> </tr> </tbody> </table> <p>※23年度の交付金は、18年度（3,338百万円）比で22.2%の削減</p> <p>○ 予算の作成に当たり、経費の見直し等に努めた結果、運営費交付金は23年度までに18年度予算比で22%の削減を図った。</p> <p>(2) 交付金債務の推移 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金債務</td> <td>299</td> <td>339</td> <td>404</td> <td>460</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 交付金債務は予算の効率的執行と自己収入の確保の結果によるものであり、主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札等の推進 ・人件費の見直し・給与水準見直しの継続等 <p>(3) 損益の推移 (単位：千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>損益</td> <td>△754</td> <td>△187</td> <td>5,733</td> <td>13,108</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 運営費交付金の収益化について、21年度より一般管理費の一部について期間進行基準を採用し、当該経費における一般競争入札の積極的な取組等の業務の効率化を進めたことにより、21年度以降は、当期純利益を計上している。</p>		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	交付金収入	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	交付金債務	299	339	404	460	—		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	損益	△754	△187	5,733	13,108	—	B 3.00	B 3.45	A 3.50	A 3.71	B 3.42
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度																																						
交付金収入	3,131	3,045	2,892	2,769	2,596																																						
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度																																						
交付金債務	299	339	404	460	—																																						
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度																																						
損益	△754	△187	5,733	13,108	—																																						

	<p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 300百万円 2 想定される理由 (1)運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2)予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第6 その他業務運営に関する重要事項 1 職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。 2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。 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</p>	<p>(4) 財務指標 (単位：%)</p> <table border="1" data-bbox="1234 268 2119 407"> <thead> <tr> <th></th> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>人件費比率</td> <td>50.5</td> <td>50.2</td> <td>49.4</td> <td>51.8</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>業務費比率</td> <td>73.2</td> <td>70.4</td> <td>72.4</td> <td>70.0</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>第4 短期借入金の限度額 期間中に短期借入れは発生しなかった。</p> <p>第5 剰余金の使途 期間中に剰余金は発生しなかった。</p> <p>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、重要事項の協議・伝達を行うとともに、コンプライアンス研修の計画的な実施などにより、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化を図るなど、内部統制の強化に取り組んでいる。</p> <p>(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など、記載内容の充実を図っている。</p> <p>(3) 一般競争入札等の積極的な実施 暫定評価シート1を参照</p>		19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	人件費比率	50.5	50.2	49.4	51.8	—	業務費比率	73.2	70.4	72.4	70.0	—					
	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度																				
人件費比率	50.5	50.2	49.4	51.8	—																				
業務費比率	73.2	70.4	72.4	70.0	—																				

	<p>等の観点から、引き続き見直しを行う。</p>	<p>(4) 土地・建物等の効率的な活用</p> <p>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。なお、21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、その有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員以外に対する研修への活用等を推進することにより、利用率の向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学の宿泊施設等を無料で提供することとした。</p> <p>また、霞ヶ関事務所（賃貸物件）については22年12月をもって廃止した。</p> <p>(5) 福利厚生費の見直し</p> <p>厚生会（互助組織）への支出を全廃するなど、国と異なる法定外福利費の見直しを図った。</p> <p>また、健康保険料の労使負担割合についても労使折半となるよう見直しを行った。</p> <p>(6) 関連公益法人との関係</p> <p>当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に対して補助金等の交付も行っていない。</p>					
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>□ 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。</p> <p>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。</p> <p>二 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(2) 人員の指標 期末の常勤職員数を115人とする。 (参考)平成18年度末の常勤職員数134人</p>	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保と育成（再掲）</p> <p>○ 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、厳正な審査を経て採用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 21年度採用3名 専門分野：産業社会学、人的資源管理論、マクロ計量経済学 ・ 23年度採用2名 専門分野：国際公共政策、産業関係学 <p>□ 新人事制度の運用等</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価及び職務基準の明確化による能力評価等を柱とした人事制度について、必要な見直しを図りつつ適切に運用した。</p> <p>ハ 人員の抑制</p> <p>○ 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の人員指標について、定年退職者の不補充や管理部門の合理化等により、中期計画の人員指標を上回る人員削減（平成23年度：114人）を実現した。</p> <p>○ アルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めた。</p> <p>二 職員の専門的な資質の向上</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について積極的に奨励、支援した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 22年度の学会への加入実績：42学会 	B 3.09	A 3.90	A 3.80	A 3.71	A 3.63

へ 給与制度の見直し

- ラスパイレス指数適正化等のため、給与制度の見直しを以下のとおり実施した。
- 期間中の継続事項
 - ・常勤役員の報酬月額の10%削減
 - ・事務職員の本俸の2%削減
 - ・全職員の本俸の4.8%削減（平均）
 - ・事務職の定期昇給の抑制
- 国と異なる諸手当の見直し
 国と異なる諸手当の見直しを22年4月から実施した。
 - ・職務手当の定額化（21年度まで支給率を独自に引き下げており、その金額で定額化を実施）
 - ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更
 - ・深夜超過勤務手当の割増率（160%から150%へ）の削減
- その他、22年度には管理職（事務職）の給与・賞与引き下げ（部長職10%、課長職5%）、再任用職員（嘱託）の給与の引き下げ等にも取り組んだ。
- 上記取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。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、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、平成23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とするよう改善を図ることとする。

ラスパイレス指数の推移

（単位：％）

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
事務職	103.9	104.8	102.7	102.5	—
研究職	100.1	100.0	98.2	98.0	—

独立行政法人労働政策研究・研修機構（暫定評価シート17）

中期目標	中期計画	暫定評価期間（平成19年度～22年度）の実績報告	事業年度評価結果				暫定評価 期間の評価
			H19	H20	H21	H22	
	<p>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。</p>	<p>第8 施設・設備に関する計画</p> <p>○ 法人本部及び労働大学校について、両施設とも竣工後20年以上を経過（法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工）し、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。</p> <p>実施に当たっては、一般競争入札を実施することにより、経費の大幅な節減を図りつつ、計画どおり実施した。</p> <p>・実績</p> <p>19年度 契約額 179,816 千円（予算額比△12,996 千円） 20年度 契約額 184,457 千円（予算額比△82,307 千円） 21年度 契約額 302,223 千円（予算額比△13,423 千円） 22年度 契約額 61,864 千円（予算額比△8,415 千円）</p>	B 3.00	B 3.00	B 3.00	B 2.85	B 2.96

