

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績								
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>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調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策の企画立案等に資する質の高い成果を出していると認められること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化する高い水準の成果を出す。</p> <p>中長期的な社会経済システムの構造変化に対応した今後の労働政策の基本的な方向性や政策課題を発見・提示するもの。</p> <p>現下の政策課題に関し、その理論的・実証的説明を行うもの。</p> <p>職業指導等に関する実務的ノウハウや職業適性検査等のツール開発に係る研究等、研修を通じて個別の施策の効果的な実施や、高度化に資するもの。</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化する高い水準の成果を出す。</p> <p>(イ) プロジェクト研究 中期目標第3の1で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査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。</p> <p>(ロ) 個別研究 労働政策研究に対する行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズを広く把握し、機構において実施することが必要と判断した「個別研究」について、研究の趣旨・目的、概要・必要性等を記載した研究計画を作成し、計画的に実施する。 平成17年度は、労働市場の構造変化への対応多様で柔軟な働き方への対応を重点課題とし、別紙の28のテーマ(プロジェクト研究(再掲)を除く)について個別研究を実施する。</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>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調査研究テーマに係る9件のプロジェクト研究及び行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズ等を踏まえた34件の個別研究を実施した。 また、年度途中においては、研究員に対して進捗状況のヒアリング(10月、3月)を行い、研究計画の見直しを適宜行った。</p> <div data-bbox="1644 848 2873 1516" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">分類・期間からみた平成17年度研究テーマ本数</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>研究テーマの種類</th> <th>本数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>プロジェクト研究 9テーマ</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>平成17年度厚生労働省要請に基づく個別研究 20テーマ</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>JILPT 設定個別研究 14テーマ</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>(イ) テーマ設定 平成17年度の研究テーマの策定においては、機構自らが設定した研究テーマ素案に加え、厚生労働省の要請等に基づいて、研究テーマの原案を作成した。その後、「研究テーマ設定会議」を開催し、労使の意見を聴いたほか、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議において、学識経験者等の意見を聴くなど、各方面からのニーズ、意見を念頭に、研究テーマを決定した。</p> <p>厚生労働省独立行政法人評価委員会(以下、「評価委員会」という。)からの「機構側からの研究テーマの提案に期待する」という指摘を踏まえ、新たに、12月15日~21日に、機構が自主的に設定する研究テーマ素案について、厚生労働省関係部局と意見交換を実施</p>	研究テーマの種類	本数	プロジェクト研究 9テーマ	9	平成17年度厚生労働省要請に基づく個別研究 20テーマ	14	JILPT 設定個別研究 14テーマ	14
研究テーマの種類	本数										
プロジェクト研究 9テーマ	9										
平成17年度厚生労働省要請に基づく個別研究 20テーマ	14										
JILPT 設定個別研究 14テーマ	14										

し、より一層行政ニーズを反映する研究となるよう努めた。

(ロ) 研究の実施と成果

各研究テーマについては、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング（10月、3月実施）を行い、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。特に、平成17年度においては、調査研究のスケジュール、研究参加者の役割などをより明確に記載するように研究計画の様式変更を行った。

このような取組みの結果、平成17年度は、43件の研究テーマ（厚生労働省からの年度途中要請6件を含む）が計画され、ほぼ研究計画どおりに実施し、研究成果（中間的なものを含む。）をとりまとめた。（資料1参照）

特に、平成17年度においては、プロジェクト研究について質の高い最終報告の作成のために、これまでの研究成果を網羅した総括的な中間とりまとめの作成が重要であるとの認識のもと、最重点課題としてこれに取組み、全てのプロジェクト研究についてとりまとめを行った。とりまとめ結果は、新たに設置した厚生労働省のプロジェクト研究担当との意見交換の場において、中期目標の趣旨に沿っているか等の観点から意見・指摘を受け、最終報告の作成に反映することとしている。

(ハ) 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だけでなく、労働経済白書等の専門図書への引用数が397件、研究員の審議会等への参画や議員・行政へのレクチャーが42件を数えるなど、政策の企画立案、政策研究の発展、政策議論の活性化等に貢献した。

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） 66件（前年度25件）

厚生労働省関係部局に対して実施した行政官アンケートにおいて、44課室が機構の成果物を活用したことがあると回答し、法令等の制定・改正等の参考資料、新規施策検討の参考、審議会・研究会の参考などに活用したのものとして、報告書等の研究成果だけでも66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77件）が上げられるなど、機構の研究成果物が労働政策の企画立案等に広く活用されていることが明らかとなった。（資料2参照）

（活用例）

- ・報告書No.35 『若年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 - 』
 - 若者自立支援政策の企画立案の参考資料として活用した。
 - 若者の自立挑戦のためのアクションプランのとりまとめにおいて活用した。
 - フリーター25万人常用雇用化プランなど、若年者雇用対策の検討に活用した。
 - 平成17年版労働経済白書の参考資料として活用した。
- ・報告書No.39 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』
 - 今後の労働契約法制の在り方に関する検討に活用した。
 - 「第21、22回今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」に活用した。
 - 労働契約法制の制定に係る労働組合法への影響に関する検討に活用した。
- ・報告書No47 『職業安定業務統計季節調整値の改善について』
 - 報告書に基づき、平成18年1月分の職業安定業務統計の公表時から、季節調整法の変更を行った。
- ・資料シリーズNo. 6 『労働力需給の推計』
 - 雇用政策研究会で、労働力人口等の将来見通しの検討を行うために活用した。
 - 雇用政策研究会の報告書の定量的な裏付けとして盛り込んだ。
 - 調査結果に基づく推計資料を国会答弁資料、議員説明資料等に活用した。
- ・調査シリーズNo. 3 『第二新卒者の採用実態調査』
 - 若年者の就業経路の複線化の実状に的確に対応した就職システムの整備を進める

- 上で活用した。
- 若年者雇用対策の検討に際し、当該報告書の調査結果を研究会資料として活用した。
- 雇用政策研究会報告書の参考資料に活用した。

- 研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況 398件（前年度 212件）
- ・平成17年版労働経済白書への引用 6件
 - 報告書 L-6『中高年齢者の活躍の場についての将来展望』（企業における今後の中高年齢者活用に関する調査）（2004年）
 - 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』
 - 報告書 142『失業構造の研究』
 - 報告書『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査（労働者調査）』
 - 報告書No.157『育児休業制度に関する調査研究報告書 - 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に - 』
 - ・厚労省審議会・研究会の報告書への引用 37件
 - 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書に引用（厚労省委託「能力開発基本調査報告書」、報告書No.146『大都市の若者の就業行動と意識』
 - 「雇用政策研究会」報告書に引用（調査シリーズNo.3『第二新卒者の採用実態調査』、資料シリーズNo.12「労働力需給の推計」、報告書No.28『新規学卒採用の現状と将来』、報告書LNo.『産業と雇用の空洞化に関する国際比較研究』）
 - 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」に引用（調査シリーズNo.4『従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査 労働契約をめぐる実態に関する調査（ ）』、調査シリーズNo.5『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査 労働契約をめぐる実態に関する調査（II）』）
 - ・その他白書への引用 6件
 - 通商白書 2005年版（経済産業省）への引用 2件
（報告書No.14『外国人労働者問題の現状把握と今後の対応に関する研究』、報告書『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査』）
 - 平成17年版国民生活白書（内閣府）への引用 1件
（報告書No.157『育児休業制度に関する調査研究報告書』）
 - 若年就職困難者等雇用対策研究業務報告書（大阪府）への引用 2件
（報告書No.1『諸外国の若者就業支援政策の展開 - ドイツとアメリカを中心に』、報告書No.6『移行の危機にある若者の実像』）
 - 平成17年版中小企業白書（経済産業省・中小企業庁）への引用 1件
（報告書No.146『大都市の若者の就業行動と意識』）
 - ・専門図書等での調査研究成果掲載引用（研究雑誌の文献目録による） 349件
（専門図書75件、専門誌98件、紀要75件、政府・国会雑誌10件、政府等以外の報告書18件、政府関係機関（独法等）の報告書11件、政府関係機関の雑誌15件、学会誌31件、その他18件）

- 審議会等への参画等 58件(前年度57件)
- ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 42件（詳細は後掲）
 - ・行政・政党・議会・議員に対する説明、情報提供問合せ対応等 16件（詳細は後掲）

- 研究成果のその他活用状況
- ・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数 8件（前年度 4件）
 - ・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用 48件（前年度17件）
 - ・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載 88件
（前年度66件）
 - ・マスコミ取材等への対応 118件（前年度132件）
 - ・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数 1,070,571件

(前年度674,060件)
6件

- ・研究成果の大学の入学試験問題等への引用
 - 「平成18年度名古屋大学教育学部論述の学力試験(前期)」
 - 「平成18年度鳥取大学入学者選抜試験問題(小論文)(医学部保健学科)」
 - 「2006年度法政大学人間環境学部社会人入学及び社会人編入学試験」
 - 「2006年度名城大学大学院法務研究科小論文」
 - 「2006年度九州大学教育学部小論文」
 - 「2006年度南山大学人文学部推薦入試」

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none">・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。・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。・必要に応じて、研究計画の見直しが適宜行われているか。・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。・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。	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none">・研究テーマの策定は、厚生労働省からの要請を反映させるとともに、テーマ設定会議等で出された労使・学識経験者の意見を踏まえながら行っている。17年度は特に、評価委員会からの「機構側からの研究テーマの提案に期待する」という指摘を踏まえ、新たに、機構が自主的に設定する研究テーマ素案について厚生労働省関係部局と意見交換する場を設け、より一層行政ニーズを反映した研究となるよう努めた。・個々の研究テーマごとに、理事長をトップに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。平成17年度においては、調査研究のスケジュール、研究参加者の役割などをより明確に記載するように研究計画の様式変更を行った。・調査研究の進捗状況について、研究員に対してヒアリング(10月、3月実施)を行い、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。・平成17年度の研究テーマは、43テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施された。特に、プロジェクト研究については、質の高い最終報告の完成のために、これまでの研究成果を網羅した総括的な中間とりまとめの作成が重要との認識のもとに最重点課題として取組み、全プロジェクト研究についてとりまとめを終えた。とりまとめ結果は、新たに設置した厚生労働省のプロジェクト研究担当との意見交換の場において、中期目標の趣旨に沿っているか等の観点から意見・指摘を受け、最終報告の作成に反映することとしている。・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、44課室が機構の成果物を活用したことがあると回答し、調査研究成果だけで66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77件)が法令等の制定・改正、新規施策の検討、審議会・研究会の資料などに活用されたとの回答を得るなど、数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。・労働経済白書、通商白書、国民生活白書等の白書や厚生労働省の研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果の数は、前年度(212件)の2倍近い398件に上り、政策の企画立案や実施、政策研究の推進において大きな役割を果たしている。その他、機構の研究成果は大学等の入学試験に活用されるなど、広く国民一般に労働問題への関心を喚起している。	<ul style="list-style-type: none">・努力のあとが見られるし、成果も上がっている。各方面で広く活用されていることは高く評価できる。・前年度に加えての追加的な努力には十分評価すべきものがある。・テーマの選択については、範囲と深さの両面について十分であると評価できる。・いずれの研究テーマについても時宜を得たものであり、社会的に重要性が高いものであった。・政策立案、行政、国民一般どれをとっても意義のあるサービスとして認められる。・評価委員会からの指摘は十分反映された結果となっている。・研究が的確に実施されている。・10月、3月の研究員へのヒアリングは適切であり、今後も継続してもらいたい。・43テーマの研究を滞りなく完了した。・年度途中に6件の研究テーマの要請を厚労省から受けてとりまとめた。・66件の研究成果が法令等の制定等に役立った。・研究成果の引用が398件にのぼり、大学入試問題に成果が6件引用された。・引用件数も多く成果が上がっている。・個別テーマは若年者にやや片寄っているが労働力人口減への対応から見て高齢者、女性への就業支援など総合的施策も検討願いたい。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
	<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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>□ 調査研究の実施体制</p> <p>プロジェクト研究 中期目標で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマに対応して、プロジェクト方式による研究(以下「プロジェクト研究」という。)を実施する。プロジェクト研究は、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て、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。 プロジェクト研究は、中期目標期間中にとりまとめる最終報告のほか年度ごとに中間的なとりまとめを行い、公表する。 中期目標期間中のプロジェクト研究及び担当研究部門は別紙1のとおりとする。</p> <p>個別研究 個別研究は、上記により設ける研究部門のうちもっとも関連の深いものが中心となって、単独で、又は研究チー</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>□ 調査研究の実施体制</p> <p>プロジェクト研究 ・上記の9つのプロジェクト研究を機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。 ・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上記イ(イ)のとおり設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門に、リーダーとして、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おく。</p> <p>個別研究 個別研究は、上記により設ける研究部門のうちもっとも関連の深いものが中心となって、単独で、又は研究チームを組織</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>□ 調査研究の実施体制</p> <p>(イ) 研究の実施体制(資料3参照) プロジェクト研究に対応した9つの研究部門を設け、各研究員の専門性に配慮した配置を行うとともに、リーダーとして統括研究員を配置した研究体制としている。それぞれの研究部門には、優れた外部の学識者、計15名を特別研究員として配置している。 個別研究は、これら部門のうち研究課題が最も関連深い部門が中心となって担当し、プロジェクト研究、個別研究ともに担当部門が単独又は他部門とチームを編成して研究を実施している。 研究成果のとりまとめ段階で研究発表会を実施することにより、スケルトンの発表と意見交換を経て内容のブラッシュアップができる体制としている。 研究業務マニュアルに基づいた業務運営により、研究員が不慣れな経理関係業務が適切に運用され、研究活動のより効率的な実施が図られている。 全てのプロジェクト研究について、プロジェクト研究の成果のとりまとめに向け、新たに厚生労働省サイドの連絡担当責任者と定期的な意見交換の場を設けるなど、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を強化した。 個人情報保護法の施行及び総合評価諮問会議における指摘に基づき、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」を新たに策定し、調査研究活動に取り組んだ。</p> <p>(ロ) 研究ニーズの把握・シーズの発見 平成18年度の研究計画策定に向けて、研究テーマ設定部会等を開催するなど、行政・労使、学識経験者、国民各層のニーズを広く把握し、調査研究のシーズの発見・発掘に努めた。 (資料4参照) 広く国民から研究テーマに関する意見やニーズを収集する目的で、平成17年10月から葉書アンケートに、今後取り上げて欲しい研究テーマを尋ねる欄を独立して設けるとともに、同12月から新たに機構ホームページからアンケートに回答できるようにした。 平成17年11月に、研究員等に平成18年度に取り組むべき研究テーマ素案の募集を行った。その際、これまでに各種委員会(総合評価諮問会議、リサーチ・アドバイザー部会、研究テーマ設定会議(労使))や葉書アンケート等から出された研究テーマに関する指摘・要望も考慮した募集を行った結果、例えば、以下のとおり18年度研究テーマとして設定した。 ・「外国人労働の問題をしっかりと研究して欲しい(総合評価諮問会議)」 (研究テーマ) アジア諸国における外国人労働者受入れ制度の実態調査 ・「ハローワーク職員向け技法の開発やキャリアカウンセリング技法の開発が有意義(研究テーマ設定会議)」 (研究テーマ) 学校段階のキャリア発達支援のためのキャリアガイダンスプログラム</p>

ムを組織して、原則として1年以内の期間で実施する。

個別研究のテーマは、政策の企画立案に資すると考えられる調査研究のニーズを機構の事業活動の中から発見・発掘し、これに基づいて機動的に設定する。ニーズの発見・発掘及びテーマの設定は、行政の要請を踏まえるほか、労使の関心など国民各層のニーズを広く把握した上で行う。

個別研究の実施計画は年度計画において定めることとし、原則として、年度ごとに最終結果をとりまとめ、公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告をとりまとめることとする。

上記の他、年度途中において行政から調査研究の要請があった場合には、これに的確に対応する。

八 他の政策研究機関等との連携
研究テーマに応じて、内外の

して、原則として1年以内の期間で実施する。

個別研究のテーマは、政策の企画立案に資すると考えられる調査研究のニーズを機構の事業活動の中から発見・発掘し、これに基づいて機動的に設定する。ニーズの発見・発掘及びテーマの設定は、行政の要請を踏まえるほか、労使の関心など国民各層のニーズを広く把握した上で行う。

個別研究の実施計画は年度計画において定めることとし、原則とし、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をとりまとめることとする。

上記の他、年度途中において行政から調査研究の要請があった場合には、これに的確に対応する。

八 他の政策研究機関等との連携
研究テーマに応じて、内外の他の政策研究機関等との連携を図

の研究

・「法制化されたものの効果を評価する研究が必要（総合評価諮問会議）」

（研究テーマ）労働政策等の政策評価の実証研究

・「団塊の世代の雇用の問題が重要（総合評価諮問会議）」

（研究テーマ）「団塊の世代」の就業と生活の見通しに関する調査研究

・「退職年齢の延長に関する研究（葉書アンケート）」

（研究テーマ）高齢者の更なる活用に向けた人事労務管理の要件

厚生労働省の平成18年度研究要請の把握を行うために、要請研究内容説明会を12月15日～21日に開催し、18年度要請研究予定14テーマについての意見交換と要請内容の最終確認を行った。

機構が自主的に設定する研究テーマ素案について厚生労働省関係部局との意見交換を12月15日～21日に実施し、より一層行政ニーズを反映した研究となるよう努めた。（再掲）

研究テーマ設定に向けて議論する場として機構内に設置した調査研究計画調整会議を2回（1月12日、1月26日）開催し、次年度研究テーマ案の検討を行った。

労使からの研究ニーズを把握するため、研究テーマ設定会議労働部会（1月18日午前）、研究テーマ設定会議経営部会（1月18日午後）を開催した。

次年度の研究テーマ案について、リサーチ・アドバイザー部会（3月14日開催）及び総合評価諮問会議（3月29日）で意見聴取を行った。

次年度の研究テーマごとに、研究員が、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画案を作成した。個々の研究計画案については、理事長をトップに、研究計画ヒアリング（3月15日～27日）を実施し、研究の実施方法等につき個別に調整を行った。

次年度の研究テーマについては、遅滞なく機構のホームページに掲載している。特に、総合評価諮問会議での「研究テーマのツリー図は非常に有益であり、もっと多くの人が目に見えるよう公開した方がよい。」との指摘を踏まえ、新たに、研究テーマのツリー図（政策課題ごとに研究テーマを整理した体系図）をホームページに掲載した。（資料5参照）

（八）行政への機動的対応

平成17年度研究計画（同年3月策定）により、各研究員の活動予定は既に計画されていたところであるが、厚生労働省から年度途中に要請された6件（前年度実績1件）の研究について、既存の研究計画と調整を図り、適切な研究担当者を迅速に配置することにより、緊急の政策課題に対して組織として積極的に対応した。

このうち、特に「諸外国の職業能力開発政策とその費用と負担について」については、職業能力開発促進法の改正案の国会提出に当たり、緊急に必要とされたことから、約1カ月の短期間で集中的に調査を行い、とりまとめを行った。

- ・「ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態調査」
- ・「投資ファンド等により買収された企業における労使関係の実態調査」
- ・「労働時間に比例した賃金制度モデル事業の実施に向けた調査・研究」
- ・「大学用就職支援マニュアルの企画・開発」
- ・「ハローワークにおけるマッチングの効率性の評価に関する研究」
- ・「諸外国の職業能力開発政策とその費用と負担について」

厚生労働省からの要請研究が増えた理由

厚生労働省からの年度途中の要請が大幅に増えた要因としては、年度途中に緊急の調査研究の必要が生じた場合に厚生労働省自身が即座に対応することが難しい中で、機構が政策研究機関として有益な調査研究を行う能力があると厚生労働省で評価された面が大きいと認識している。

八 他の政策研究機関等との連携

他の政策研究機関等と連携し、年度計画（4件以上）を上回る6件（前年度実績5件）の共同研究を実施した。

他の政策研究機関等との連携を図り、効果的、効率的な研究の推進を行う観点から、共同研究を実施する。

り、効果的、効率的な研究の推進を行う観点から、共同研究を実施する。

国内の政策研究機関等との間で機関同士の話し合いの場を持つなど、共同研究の実施に向けた調整・提案を積極的に行い、連携を図る。

海外の政策研究機関等とは、国際的な観点での政策的知見の発見や調査研究の深化に資することを目的に、共通テーマに基づく研究、特定分野における各国研究者との研究会議等を通じて共同研究に取り組む

- 内外の他の政策研究機関等との共同研究を4件以上実施する。

(イ) 国内研究機関との連携

研究上の必要性に基づき、適宜外部研究者等の研究参加を求めて研究を実施した。平成17年度に実施した調査研究のうち、他機関の研究者・実務家（特別研究員を除く）が参加した研究は23テーマ、参加者数は130人（前年度約100人）であった。

(ロ) 海外研究機関との共同研究

年度計画を上回る下記の6件（前年度実績5件）の共同研究を実施した。共同研究の実施に当たっては、効率的に研究を進め所期の成果を上げるため、各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、特定の研究課題に関する共通の研究手法を設定し各国が自国の状況について研究する、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を採用した。

研究成果は、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ている共同研究の成果には1万5000件以上のアクセスがあった（前年度1万件）。

「日韓ワークショップ」

韓国労働研究院(KLI)と、「韓国進出日本企業の労使関係」をテーマに4月27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（機構研究員の方は2本）をホームページに掲載した。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。

「日・米・独・韓・豪5カ国研究機関共同研究」

「自動車産業の労使関係」をテーマに実施。この共同研究では各研究機関が共通の手法に基づいて自国の状況を調査し、その成果を研究会議で比較検討する方法を採用しており、17年度は各参加者が自国の状況について調査を実施するとともに、5月27～28日、中国・南京で研究会議を開催、進捗状況を報告した。最終的な報告書「自動車産業の労使関係に関する国際比較」(英文)の刊行は18年度に行うこととしている。

「日中韓ワークショップ」

中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)と「安定し調和のとれた労使関係の構築」をテーマに10月20日、北京で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文（機構研究員は2本）をホームページに掲載した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてCALSS、KLIの各ホームページでも公表されている。

「アジアにおける人の移動と労働市場」に関する研究ワークショップ

アジア9カ国2地域の専門家、行政関係者およびOECD、ILOの専門家を招いて東京で2月17日に実施。ワークショップでは各国専門家が最近の状況を盛り込んだ研究成果を発表するとともに、スペシャルトピックでは「人の移動に関する二国間協定」をテーマに、OECDとILOの研究報告と、労働者受入れ国（マレーシア、韓国、台湾）の事例報告を受け、今後の政策展開のあり方について討議した。ワークショップの討議結果はホームページで公表した。また一般参加者アンケートで「有益度」を聞いたところ、94%が有益とする高い評価を得た。

参加者アンケート ()内は平成16年度

1 大変有益である	50%・16件(50%・11件)
2 有益である	44%・14件(45%・10件)
3 有益でない	0%・0件(5%・1件)

4 全く有益でない	0 %	0 件	(0 %	0 件)
・ 無回答	6 %	2 件	(0 %	0 件)
			3 2 件 (2 2 件)		

「国際比較労働法研究セミナー」
「労使関係の分権化と労働組合、従業員代表の役割」に関する各国の労働法制の比較を目的に、米、英、独、仏、伊、オーストラリア、韓国、台湾、に日本を加えた8カ国1地域の研究者が参加して2月21日に東京で実施した。この比較研究は、(1)労働条件決定システムの再構築に関する研究、(2)多様な働き方を可能とする就業環境およびセーフティネットに関する研究、の2つのプロジェクト研究の基礎的な情報収集をかねて実施した。研究成果は、各国の提出論文を印刷物、ホームページで公表するとともに、両プロジェクト研究の基礎資料として活用することになっている。

「日本・EUシンポジウム」
EU及び日本の厚生労働省と協力して「グローバル化の中におけるEUと日本のエンプロイアビリティの促進」をテーマに3月20～21日、ベルギー・ブラッセルで実施。本シンポジウムは日本とEUの共通した労働政策課題について、日本とEU各国の研究者、行政関係者および労使が課題解決に向けて意見交換することを目的としている。シンポジウムに先立って日・EU双方がテーマに即した調査を機構研究員も参加して実施し、シンポジウムのバック・グラウンドペーパーに反映させた。シンポジウムは2つのセッションに分けて行い、各セッションで機構研究員がEUの研究者と並んで報告し、また機構理事長が1セッションの座長を務めた。シンポジウムの報告書は印刷物、ホームページで公表する(18年6月頃)。

評価の視点	自己評価： A	評価： A
<ul style="list-style-type: none"> 調査研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。 行政、労使など国民各層のニーズを広く把握した上で、調査研究のシーズの発見・発掘を適切に行っているか。 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。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究を中心に、統括研究員をリーダーとし適切な内部研究者を配置した研究体制を敷くとともに、関連する研究領域に係る外部の学識経験者を、指導的な役割を担う特別研究員に委嘱して全ての部門に配置することで、プロジェクト研究を始めとする研究活動全般を効果的に推進した。 個人情報保護法の施行及び総合評価諮問会議における指摘をもとに、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」を新たに策定し、これを踏まえて調査研究活動に取り組んだ。 全てのプロジェクト研究について、プロジェクト研究のとりまとめに向け、新たに、厚生労働省の連絡担当責任者との定期的な意見交換の場を設け、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を強化した。 17年度研究計画により、各研究員の活動予定は既に計画されていたところであるが、厚生労働省からの年度途中の緊急要請については、既存の研究計画との調整を図り迅速に対応した結果、前年度の6倍にあたる6テーマについて研究を行った。 読者からの葉書アンケートについて、平成17年10月から、今後取り上げて欲しい研究テーマを尋ねる欄を独立して設けるとともに、同12月から新たに機構ホームページからアンケートに回答できるようにするなど、広く国民から研究テーマに対する意見・ニーズを収集した。 研究員等に平成18年度に取り組むべき研究テーマ素案の募集を行う際に、総合評価諮問会議をはじめとする各種委員会や葉書アンケート等で寄せられた研究テーマに関する提案・要望を考慮した募集を行い、各方 	<ul style="list-style-type: none"> 努力は評価できるが、全体としては計画の範囲内と判断。 JILPTの幅広い利害関係者のニーズをもれなく収集する努力とその仕組みの改善について高く評価される。但し、機動的対応をとるために組織にかかる負荷について十分な対応をとり、研究職員の処遇の維持・向上に留意して欲しい。 「調査等倫理要綱」の制定等新たな取り組みを評価したい。 厚労省と意見交換をした。 研究テーマのツリー図を活用した。 行政からの依頼に応え年度途中から6件の研究を実施した。 海外研究機関との共同研究を6件行った。 目標を上回る活動を展開しており、成果に対する反応も良い。 評価の視点の3点はほぼクリアーしていると認める。 国内研究機関との連携がうまくかみあっており、他機関との連携に一層努力して欲しい。

- 面からの提案・要望を18年度研究テーマに反映した。
- ・次年度の研究テーマについては、遅滞なく機構のホームページに掲出している。特に、総合評価諮問会議からの指摘を踏まえ、新たに、研究テーマのツリー図をホームページに掲出した。
 - ・内外の研究機関との共同研究は年度計画（4件以上）を上回る6件(前年度実績5件)を行うとともに、研究の実施に当たっては、必要に応じて他機関の研究者・実務家の研究参加を積極的に進め、前年度より30%多い130人の参加を得た。
 - ・共同研究は、現実的な政策課題をテーマとし、課題に応じた多様な形態によって実施した。また既存の研究成果、機構のプロジェクト研究等との有機的連携、相互補完性を重視して研究を進めた。この結果、ホームページで公表した共同研究の成果に対して前年度の1.5倍の1万5000件を超えるアクセスがあった。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																		
<p>(1) 政策の企画立案等に資するために、中期目標期間中において一定の外部評価を受けた研究成果の発表を<u>120件以上</u>とすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>二 調査研究のとりまとめ 調査研究のと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、それぞれの分類の成果物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調査研究成果として発表する。</p> <p>- 厳正な外部評価により政策的視点から高い評価を受けた報告書等を中期目標期間中において、<u>30件以上</u>確保する。</p> <p>- 外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、調査研究成果を活用し、関連専門誌等への論文掲載を中期目標期間中において、<u>90件以上</u>行う。</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>二 調査研究のとりまとめ 調査研究のと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、それぞれの分類の成果物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調査研究成果として発表する。</p> <p>- 調査研究成果は、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、研究双書及びディスカッション・ペーパー等としてとりまとめる。</p> <p>とりまとめた研究成果については、中期目標の達成に向け、内部評価を経て、リサーチアドバイザーによる厳正な外部評価を受け、政策的視点から高い評価を得ることをめざす。</p> <p>- のうち、<u>10件以上</u>の成果について、外部評価による総合評価で優秀であるとの評価を得ることをめざす。</p> <p>中期目標の達成に向け、調査研究成果を活用し、関連専門誌への論文掲載を促進する。</p> <p>- 関連専門誌等への論文掲載を<u>27件以上</u>とすることをめざし、そのうち、<u>3件以上</u>は査読を経ることを掲載の条件とする雑誌等への掲載であることをめざす。</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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>二 調査研究のとりまとめ 研究成果のとりまとめ過程においては、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又は外部研究者による査読（レビュー））を経ることとし、常に質の高い成果の確保をめざしている。</p> <p>(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 内部又は外部の研究者によるレビュー 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）</p> <p>(イ) 研究成果のとりまとめ 平成17年度にとりまとめた研究成果は77件（前年度実績54件）と前年度を大きく上回った。平成15年度から平成17年度までの合計では174件となった。 調査研究成果のとりまとめ件数が大きく増えた理由は、研究員の努力によるものであるが、その背景に、研究計画により進捗管理を適切に行なったこと、研究員業績評価制度において成果のとりまとめを最重要評価項目としていること、が考えられる。</p> <table border="1" data-bbox="1694 1220 2466 1774"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済み件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>労働政策研究報告書(L)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ディスカッション・ペーパー</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>国際研究会議提出論文</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>77</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ロ) 研究成果の評価 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、内部評価及び外部評価を実施した。</p>	成果物	公表済み件数	労働政策研究報告書	30	労働政策研究報告書(L)	1	労働政策レポート	2	ディスカッション・ペーパー	6	研究開発成果物	5	その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	26	国際研究会議提出論文	7	計	77
成果物	公表済み件数																				
労働政策研究報告書	30																				
労働政策研究報告書(L)	1																				
労働政策レポート	2																				
ディスカッション・ペーパー	6																				
研究開発成果物	5																				
その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	26																				
国際研究会議提出論文	7																				
計	77																				

内部評価は、内部評価委員会において、機構内の評価者（1件につき2名）の評価、研究担当者のリプライを考慮して、評価を決定した。

外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を持つ外部専門家（1件につき2名）の評価によって決定した。

外部評価結果は、評価対象として評価を受けた43件の成果のうち31件がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（10件以上）を大きく上回った（前年度35件）。また、中期計画の目標「厳正な外部評価により政策的視点から高い評価を受けた報告書30件以上」についても大きく上回った。（資料6参照）

	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計
内部評価結果	3	31	9	1	0	44
外部評価結果	2	29	10	2	0	43

評価委員会の「研究の外部評価については、学問的視点のみに偏ることのないよう（中略）留意する必要がある」との指摘を踏まえ、新たに、以下の研究成果物の外部評価において、学識経験者に加え、実際の研究成果物の利用者を含む実務家の協力を得て評価を行った。

- ・開発成果「就職支援の手引き」：ヤングジョブスポット東京のキャリアカウンセラー
- ・開発成果「総合的職業データベース実用試作版」：日本人材紹介事業協会理事
- ・報告書 52『育児期における在宅勤務の意義 - 休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題』：日本経済新聞編集委員
- ・開発成果「職業レディネステスト（第3版）」：札幌学生職業センター主幹（ハローワーク職員）

労働政策の企画立案に資するという目的に対する直接的な評価に近づけるため、外部評価において「時宜的確性」、「研究成果・結果の有益度」、「政策及び政策議論活性化への貢献度」といった視点別評価を活用した。その結果、「時宜的確性」は80.5%（前年度89.8%）、「結果の有益度」は74.4%（前年度75.0%）、「政策への貢献度」は72.0%（前年度62.5%）がA（優秀）以上と高い評価を受けた。特に、「政策への貢献度」において前年度と比べて約10%ポイント評価が向上した。

視点別評価(全41件) 労働政策レポート2件を除く

項目	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	合計	S+A/合計
時宜的確性	10	56	15	1	0	82	80.5%
結果の有益度	13	48	18	3	0	82	74.4%
政策への貢献度	9	50	20	3	0	82	72.0%

（1件を2名の委員が評価を行うため、件数合計は82となる。）

（八）関連専門誌等への論文掲載等

関連専門雑誌等に論文34件を発表した。うち10件は査読付の専門雑誌に掲載された。いずれも年度計画（論文掲載27件うち査読付3件）を大きく上回った。また、中期計画の目標「外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、関連専門誌等への論文掲載を90件以上」についても上回った。

学会誌・専門誌への論文掲載 34件（うち学会誌13）（前年度42件、学会誌9件）
うち査読あり 10件（前年度14件）

（『日本労働研究雑誌』6件、『季刊 The Quarterly Journal of Housing and Land Economics 住宅土地経済』No.58,2005 Autumn（財団法人 日本住宅総合センター）、『日本テスト学会誌』、『生活経済学研究』第22・23巻合併号、『季刊 社会保障研究』No.41(4)、『日本経済研究』第54号）

		学会発表 16件 (前年度20件) 一般経済誌等への掲載 19件 (前年度15件) 外部の書籍への掲載 9件 (前年度16件) なお、関連専門誌等への論文掲載件数等が前年度に比べ減少した理由は、平成17年度においては、プロジェクト研究の総括的な中間とりまとめを最重点課題として取り組むなど、機構内での研究成果のとりまとめを最優先したことによる。
--	--	---

評価の視点	自己評価：S	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> 研究成果のとりまとめは所期の目標を達成できる状況にあるか。 調査研究について、第三者（外部専門家）による評価が実施されているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究員の努力により、平成17年度にとりまとめた研究成果は77件と前年度実績(54件)より大幅に増加した。とりまとめた調査研究成果のうち、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・外部の評価を実施し、外部評価機関(リサーチ・アドバイザー部会)による評価において、43件中31件がA(優秀)以上の評価となり、<u>年度計画(10件以上)</u>を3倍以上上回った。 関連専門誌への論文掲載は、掲載34件、うち査読付10件となっており、<u>年度計画(27件、うち査読付3件以上)</u>を大きく上回った。特に査読論文数は、<u>年度計画</u>を3倍以上上回った。 以上により、中期目標及び中期計画の目標を達成することができた。 <p><中期目標の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の外部評価を受けた研究成果177件(目標120件以上) <p><中期計画の達成状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 外部評価により高い評価 86件(目標30件以上) 関連専門誌等への論文掲載 91件(目標90件以上) <ul style="list-style-type: none"> 評価委員会の「研究の外部評価については、学問的視点のみに偏ることのないよう(中略)留意する必要がある」との指摘を踏まえ、新たに、成果物の性格に応じて、実際の研究成果物の利用者を含む実務家の協力を得て評価を行うなど、外部評価の在り方を改善した(ヤングジョブスポット東京のキャリアカウンセラー、日本人材紹介事業協会理事、日本経済新聞編集委員、札幌学生職業センター主幹)。 外部評価において実施している視点別評価の結果によると、「時宜的確性」は80.5%、「結果の有益度」は74.4%、「政策への貢献度」は72.0%がA(優秀)以上と高い評価を受けた。特に、「政策への貢献度」では、前年度と比べて約10%ポイント評価が向上した。 	<ul style="list-style-type: none"> 十分に成果が上がっている。 査読論文、外部評価機会等に積極的に取り組みがみられ、しかも好成績を収めていることは、注目すべきであろう。なおかつ、評価尺度の客観性を担保するため、仕組み作りにも引き続き努力の積み重ねがなされている点は評価すべきである。 全体として実業家(企業人)にとっても有意義である。 実務家を加えた評価方法を導入したのは良い。 77件の研究成果のとりまとめを行った。 43件中31件外部評価でA以上の評価を得た。 研究の政策への貢献の点で高く評価された。 査読付き論文掲載が10件に上ったこと。 外部評価の高い優れた研究成果を確保している。 評価の視点2つについては十分クリアーしていると認める。 労働政策の企画・立案は、内部評価結果と外部評価結果からみて、圧倒的にAに偏っている。 論文評価「C」レベルのものについては、今後の努力に期待したい。 前年度の実績(論文数)を下回る目標を設定し、それをはるかに上回るからと言って自己評価をSとするのはいかがなものか。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績										
	<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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成 調査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と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として確保育成する。 同時にまた、任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する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の活用を図る。 さらに、研究員の業績評価制度を含む人事制度を実施する。人事関連諸制度については、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。</p>	<p>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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成 研究員の業績評価の実施 研究員の業績評価制度を含む人事関連諸制度に基づき評価を行い、評価結果を研究員の処遇等に反映させる。 中核となる内部研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として、また、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、客員研究員等の内部非常勤研究員として確保又は育成する。 外部人材の活用 任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する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。 また、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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成 (イ) 研究員の業績評価制度 研究員の業績評価制度に基づき、平成17年度の業績評価を行った。 〔評価対象者42名の最終評価の分布〕</p> <table border="1" data-bbox="1694 932 2386 1125"> <thead> <tr> <th>S(最優秀)</th> <th>A(優秀)</th> <th>B(普通)</th> <th>C(要努力)</th> <th>D(不足)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.4%</td> <td>45.2%</td> <td>42.8%</td> <td>4.8%</td> <td>4.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>平成17年度業績の評価に向け、部門長の評価シートに部門業績欄を新設するなど評価シートの見直し等運用の改善を行った。 研究員等の業績評価に対応し、業績評価に関連するデータを収集・記録するため、「研究活動記録システム」を平成16年度より運用開始しているが、システムへの記録をよりの確に行えるよう「研究活動等自己申告書」の様式を改善した。 研究員業績評価と調査研究の事業業績との関連 研究員に対する業績評価制度を導入することによって、以下のような効用があった。 ・ 機構における評価基準の最重要評価項目を、研究成果の内容及びとりまとめ状況としたため、新法人の発足以降、研究成果物のとりまとめ件数が飛躍的に増加した。 ・ 評価者が被評価者と個別に面談し、評価結果を下した理由等を説明するなど、きめ細かな対応を行っている。その結果、個々の研究員も評価結果に納得するとともに、今後努力すべき点等をきちんと認識でき、その反省に基づく取組みを推進することから、結果として、機構全体の業績の向上につながっている。 ・ 特に、評価結果がC、Dとなった研究員に対しても、個別面接等において、評価理由をていねいに説明するとともに、18年度における研究活動等評価が十分な成果を上げられるよう積極的な取組みを確認した。</p> <p>(ロ) 優秀な研究者の確保 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付の採用を積極的に行った。 育成型任期付研究員の採用 定年退職等に伴う研究員の欠員については、全てを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、採用した。 ・ 平成18年4月1日付採用の内定</p>	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	2.4%	45.2%	42.8%	4.8%	4.8%
S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)									
2.4%	45.2%	42.8%	4.8%	4.8%									

2名（労働法研究分野1名、人間科学研究分野1名）
応募者40名について、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）、第2次審査（論文）、第3次審査（研究発表会・面接）を経て内定者を決定した。
・平成17年4月1日付採用
3名（経済・社会学系3名、うち博士号取得者1名）

（八）優秀な研究員の育成

平成17年度は、任期付研究員7人が執筆した9本の調査研究成果のうち、7本が外部評価で優秀（A評価以上）と評価されるなど、任期付研究員の育成が確実に進んでいる。海外の研究機関等（UCLA（カリフォルニア大学ロサンゼルス校））へ研究員1名を長期派遣した。

前年度に引き続き、当機構の研究員1名が博士号（お茶の水女子大学大学院（社会科学））を取得した。

・学位論文「失業者の求職行動と意識 - 再就職支援のあり方を探る」

当機構の研究員が日本産業カウンセリング学会第4回学術賞（受賞論文「ラストフレーズの効果と職業相談の構成」）、財団法人日本進路指導協会（文部科学省所管）からの功労表彰（平成17年7月26日）を受賞した。

評価委員会からの「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」との指摘を踏まえ、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・学会会議への参加等を積極的に奨励、支援した。また、平成18年度からの実施に向け、大学院等における科目等履修のための支援制度を創設した。

（二）外部人材の活用

非常勤研究員の採用

・プロジェクト研究等で指導的な役割を果たすことができる外部の幅広い人材を活用するため、15名の特別研究員を委嘱している。

<特別研究員15名の研究参加状況>

特別研究員から、プロジェクト研究を中心として研究方針、論点整理等に関し、外部の専門的立場から助言・指導を得た。

（研究参加状況）

- ・荒木尚志「労働条件決定システムの再構築に関する研究」
- ・藤村博之「労働条件決定システムの再構築に関する研究」
- ・大内伸哉「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」
- ・佐藤博樹「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」
- ・樋口美雄「失業の地域構造分析に関する研究」
- ・大竹文雄「失業の地域構造分析に関する研究」
- ・諏訪康雄「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」
- ・鈴木宏昌「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」
- ・守島基博「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」
- ・宮本光晴「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」
- ・今野浩一郎「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」
- ・石田 浩「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」
- ・玄田有史「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」
- ・山下利之「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」
- ・大根田充男「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」

・特定の研究テーマについて常勤研究員を補完して研究を推進する外部の人材として、新たに客員研究員2名を委嘱し研究への参加を得た。

（研究参加テーマ）

「60歳を越える雇用延長企業における多様な雇用形態の実態に関する研究」

			<p>「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」</p> <p>幅広い外部人材等の活用等 評価委員会からの「企業の実務家等の参加が望まれる」との指摘も踏まえ、平成17年度は、民間の実務家の研究参加の促進を図る（43名（前年度実績13名））とともに、企業の実務家等に対するヒアリング（176件）を積極的に実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策担当者の参加 <ul style="list-style-type: none"> - 研究の実施に政策担当者が参加している研究数（オブザーバー参加を含む）13研究（要請研究6＋プロジェクト研究4＋個別研究3） ・外部研究者及び実務家等が参加している研究テーマ 23テーマ ・外部研究者及び実務家等の研究参加 148名（延べ人数） <ul style="list-style-type: none"> - 大学その他研究機関105名（大学88名、その他研究機関17名） - 民間の実務家43名（労使8名、NPO1名、監査法人4名、企業関係9名、高校教諭5名、その他16名）（前年度13名） ・企業等に対するヒアリング等の実施 合計176件 <ul style="list-style-type: none"> - 企業ヒアリング102件、労組ヒアリング31件、教育関係者ヒアリング14件、その他29件
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な人材を幅広く登用するため、特別研究員、客員研究員等の非常勤研究員の任用を積極的に行っているか。 ・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と外部の幅広い人材の活用を図っているか。 ・業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員15名を特別研究員として委嘱したほか、特定の研究テーマについて常勤研究員を補充して研究を推進する外部研究員である客員研究員として2名を委嘱した。 ・定年退職等に伴う研究員の欠員は、育成型の任期付研究員の採用により補充するとの方針に基づき、厳正な審査を経て新たに平成18年4月1日付採用の2名を内定した。 ・任期付研究員7人が執筆した9本の調査研究成果のうち、7本が外部評価で優秀（A評価以上）と評価されるなど、任期付研究員の育成は確実に進んでいる。 ・前年度に引き続き、常勤研究員1名が機構における研究成果に基づいてまとめた論文により、博士号（お茶の水女子大学社会科学博士）を取得した。また、日本産業カウンセリング学会第4回学術賞、財団法人日本進路指導協会からの功労表彰を常勤研究員が受賞した。 ・政策研究をより効果的に推進するため、研究への政策担当者の参加を促している。また、評価委員会からの「企業の実務家等の参加が望まれる」との指摘も踏まえ、民間の実務家の研究参加の促進を図り、前年度（13名）の3倍以上にあたる43名の参加を得た。また、企業の実務家等へのヒアリング（176件）を積極的に実施した。 ・研究員の業績評価について、部門長の評価シートに部門業績欄を新設するなど、業績評価をよりの確に行うため運用の改善を行い、平成17年度業績の評価から適用した。 ・研究員の業績評価は、研究成果の内容及びとりまとめ状況を最重要評価項目としたことから、目標管理・業績評価による人事制度を導入以降、研究成果物のとりまとめ件数が飛躍的に増加した。また、個別の面談により評価結果を下した理由等を伝えるなど、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するとともに、今後努力すべき点等を認識でき、結果として、調査研究全体の業績の向上につながっている。 ・評価委員会からの「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」との指摘も踏まえ、研究員が当該学術領域に 	<ul style="list-style-type: none"> ・目標を上回る成果を上げている。 ・研究員のモラルアップ策が効果的に機能している。 ・研究員のインセンティブ向上に予定以上の効果が見られる。民間の実務家等の幅広い研究人材の集結についてはなお詳しいデータの公開を望む。 ・研究員の学会賞受賞は快挙である。 ・研究員の業績評価の導入は高く評価したい。大部分は良質かつ時宜を得ているが、ごく一部のレポートについて労働現場の実態とは離れていると思われる論文もある。 ・研究員の業績評価システムは厳密に行われている、と評価する。 ・研究員の能力開発のため大学院等における科目等履修のための支援制度を創設した。 ・研究員の長期派遣を行った。 ・特別研究員を活用し有用な助言・援助を得た。 ・研究員の業績評価を行った。 ・任期付研究員が優秀な研究を行った。 ・企業ヒアリングを102件実施した。また、民間の実務家43名研究参加を得た。 ・評価の視点の3つは十分クリアーしていると判断する。 ・P-13のイ（イ）の42名の評価でB～Dが52.4%であるのに、Aの45.2%をもってかなりいいと説明しているが、自己評価でAとするのはやや甘い。 	

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加入・学会会議参加等の学会活動に対して積極的な奨励、支援等を実施した。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
	<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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>□ 適切な研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせる。研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行う。 評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に、機構のホームページにおいて公表する。</p> <p>- 外部評価については、定量的な指標により、一定以上の評価を得る。評価の定量化の方法及び達成目標は、計画期間の初年度中に定めて公表することとし、その際、目標とする指標に関しては、経年的な向上の観点を盛り込む。</p>	<p>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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>□ 適切な研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせる。研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行うこととし、厳正な評価を行うため、総合評価諮問会議にリサーチアドバイザー部会において、研究成果等に関する外部の第三者による評価を行う。 評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に機構のホームページにおいて公表する。</p> <p>- 調査研究について、業績評価システムに基づいた評価を行い、研究成果の質的向上を図る。</p>	<p>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 労働政策についての総合的な調査研究</p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p>□ 適切な評価の実施 研究成果の評価については、研究業務評価に関する規定や平成16年度に改訂した研究業務マニュアルに基づき、以下のとおり適切に実施している。</p> <p>(イ) 個々の調査研究 事前評価 研究計画の策定過程では、機構内部の調査研究計画調整会議等における検討、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議での検討を経た。 また、個々の研究テーマの具体的な研究計画については、各担当研究部門が作成した原案につき、理事長以下による当初ヒアリングを実施し、検討の上作成した。 中間評価 年度の中間において、理事長以下による研究実施状況に関するヒアリング(中間ヒアリング(10月)及び年度末ヒアリング(3月))を実施した。特に、平成17年度は各プロジェクト研究について、中間的なとりまとめを行うこととしたことから、ヒアリングにおいて、その進捗状況等の確認を厳格に行った。 研究とりまとめ段階におけるピアレビュー 所内研究発表会において、とりまとめ段階にある全ての研究成果について、スケルトンに基づき発表を行い、所内研究員等の間で議論し、適宜修正を行った。 所内研究発表会後、とりまとめられた研究成果(原稿等)について、内部又は外部の研究者2名によるレビューを実施し、その指摘事項に基づき所要の修正を行った。 研究成果評価 とりまとめた研究成果について、1件につき2名の機構内部の評価者の査読等による5段階の評価結果に基づき、内部評価委員会において内部評価を決定した。 内部評価においてB以上の評価を受けた研究成果について、リサーチ・アドバイザー等の外部の評価者の査読等による5段階の評価結果に基づき、リサーチ・アドバイザー部会において外部評価を決定した。 (10月25日:14件評価実施、3月14日:7件評価実施、6月15日:22件評価実施 合計43件)</p> <p>(ロ) 研究事業全体 研究事業総合評価 研究成果の評価に併せてリサーチ・アドバイザー部会において、年度の研究事業全体について、5段階の総合評価を行い、自己評価結果は妥当との評価を得た。(6月15日実施)</p> <p>(ハ) 評価結果の公表 評価結果のホームページでの公表 機構の調査研究成果に対するリサーチ・アドバイザー部会の評価の結果及びその調査研</p>

究への反映方法について、機構のホームページに掲出している。

(二) 評価方法等の改善

研究評価の方法について、評価委員会等の意見等を踏まえ、以下の改善を行った。
・「機構で行われた研究について、目的に沿ったものであったかについて、直接に評価できる指標の在り方について更なる工夫が求められる」との指摘を踏まえ、個別研究成果の評価票の様式を改訂し、「政策及び政策議論活性化への貢献度」の評価項目について、短期的及び中長期的な貢献度をそれぞれ特記できるようにした。
・同じく上記の指摘を踏まえ、要請研究に対する要請元評価の様式を改訂し、「要請に沿った成果を出しているか」との項目に加え、「研究が政策の企画立案に役立ったか（役立つことが期待できるか）」という直接評価のできる評価項目を追加した。
・「研究の外部評価については、学問的視点のみに偏ることのないよう留意する必要がある」との指摘を踏まえ、研究成果物の外部評価において、成果物の性格に応じて、学識経験者に加え、実際の研究成果物の利用者を含む実務家の協力を得て行った。(再掲)
プロジェクト研究については、これまでの研究成果を網羅した総括的な中間とりまとめを行ったことから、新たな試みとして、当該中間とりまとめに関して、厚生労働省に対して「中間報告の政策的意義」、「中間報告の活用状況」、「最終報告に向けて期待する点」について評価アンケートを行った。

八 有識者からの評価の調査等

有識者に対し、調査研究事業の成果について、報告書等の配布にあわせて、アンケート調査による有益度調査を行う。

(2) 調査研究事業について、有識者を対象としたアンケート調査により、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得ること。

- イ及びロの取組を行うことにより、有益度調査において、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。

また、プロジェクト研究及び行政からの要請に基づく調査研究を中心として、政策的課題の把握・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動の種々の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施する。

八 有識者からの評価の調査等

有識者を対象とし、機構における調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について、有益度を含むアンケート調査を実施する。

また、報告書の配布にあわせて調査研究成果ごとの有益度等を把握する。

- 外部の評価・調査機関により、当機構の調査研究事業活動及び調査研究事業の成果について有益度を調査し、この有益度調査において、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。

プロジェクト研究及び行政からの要請に基づく調査研究を中心として、政策的課題の把握・分析、調査研究方法の検討、結果のとりまとめ等、研究活動の種々の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施する。

- 行政からの要請に基づく調査研究成果について、要請に沿った成果を出しているかという観点から評価を受ける。

八 有識者からの評価の調査等

(イ) 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果(資料7参照)

有識者を対象とした郵送アンケート調査(3月8日~22日)において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した401名のうち、「有益である」との回答は94.8%(380名)と前年度(97.5%)に引き続き高い評価を得ており、年度計画(3分の2以上の者から「有益」との評価を得る。)を大きく上回った。

自由記述においても、有益であると判断した理由として、「今日、問題となっている課題について、大学の研究者、研究機関よりも先行して調査研究を行い、成果を上げている」、「提言が多角的かつ、明確である」などの高い評価を得ている。一方、有益でないと判断した理由として、少数ではあるが、「調査内容のデータがない」、「業務に役立たなかった」との評価もあった。

1. 有益である	94.8%・380件	(97.5%・438件)
2. 有益でない	2.7%・11件	(1.8%・8件)
・無回答	10件	3件
	401件	(449件)

注) 16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。

17年度は上記の2択式であるため、17年度の選択肢1に16年度を選択肢(1+2+3)を対比し、17年度を選択肢2に16年度を選択肢(4+5)を対比している。

また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査においても、「労働政策研究」情報を利用したことがあると回答した者のうち、91.7%から「有益である」との回答を得、年度計画(3分の2以上の者から「有益である」との評価を得る。)を上回る高い評価を得た。(前年度実績94.5%)

1. 大変有益である	43.5%・37件	(27.4%・20件)
2. 有益である	48.2%・41件	(67.1%・49件)
3. 有益でない	4.7%・4件	(0.0%・0件)
4. 全く有益でない	0.0%・0件	(1.4%・1件)

・ 無回答 3.5%・ 3件 (4.1%・ 3件)
85件 (73件)

注) 16年度は、1.極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。
17年度は上記の4択式であるため、17年度の選択肢2と16年度の選択肢(2+3)を対比している。

なお、評価委員会において、「アンケート調査で、「やや」とか「どちらかといえば」という回答を含めてカウントするのは適当ではない」旨の指摘があったこと等を踏まえ、平成17年度における有識者アンケート等においては、原則として有益度の調査項目について選択肢を5択から4択又は2択に改めた。

(ロ) 政策担当者との意見交換

プロジェクト研究のこれまでの研究成果を網羅した総括的な中間とりまとめについて、厚生労働省に対して評価アンケートを行った結果、以下のとおり、全てのプロジェクト研究について、政策的意義は大きく、様々な場面で活用していると極めて高く評価された。また、政策研究として役立つ最終報告書のとりまとめに向け、当該評価アンケートにおいて「最終報告に向けて期待する点」を聴取した。(資料8参照)

以下では、各プロジェクト研究ごとに、厚生労働省評価アンケートの「a.中間報告の政策的意義」「b.中間報告の活用状況」「c.最終報告に向けて期待する点」の順に抜粋。

<失業の地域構造分析に関する研究>

- 中間報告は、地域雇用対策に重要な示唆を与えるもの。
- 地域雇用対策の具体的内容を検討する際に雇用情勢の改善度合いの悪い地域の構造的要因等に関する中間報告の分析結果を活用している。
- 最終報告では、他省庁の地域振興施策との連携方策も視野に入れつつ、施策の提言を行って欲しい。

<労働条件決定システムの再構築に関する研究>

- 中間報告は、課題や問題点を整理した上での対処の方向性を適切に示したもの。
- 中間報告を今後の集団的労使関係法制の在り方の検討の際に活用する見込み。
- 最終報告では、日本における労働組合の機能と各国との異同の整理を希望。

<我が国における雇用戦略に関する研究>

- 中間報告は、19年度の雇用政策の基本的課題としても直ちに採用できる、有用に整理されたもの。
- 中間報告は、4月経済財政諮問会議資料で活用したほか、省の重点施策を整理する柱立てとし活用。
- 最終報告では、他省庁の施策も視野に入れ、広義の雇用戦略の姿を描いて欲しい。

<多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究>

- 中間報告は、中長期的に取り組むべき労働政策の検討課題を適切に整理。
- 中間報告及びこれまでのプロジェクト研究の成果は、労働契約法制等の検討に際し、研究会、審議会の資料で活用。
- 最終報告では、雇用以外の多様な働き方の諸外国における取組みと我が国の現状との比較を行い、方向性を示すものとして欲しい。

<企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析に関する研究>

- 中間報告は、政策研究のための基礎的研究として啓蒙的な役割を果たす。
- 中間報告は、平成18年版労働経済白書の主張の裏付け等として活用。
- 最終報告では、人材育成をめぐる実態の解明、労働者一人一人の納得性の確保のための条件、労使の認識ギャップの原因と政策対応の可能性について深めて欲しい。

<職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究>

- 中間報告では、民間職業訓練提供者の組織形態等について、いくつかの事実が初めて明らかにされた。
- 中間報告の分析を第8次能力開発基本計画案の策定等に活用。
- 最終報告では、我が国の課題を背景とした職業訓練機能の整備のまとめを期待。

<仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究>

- a. 中間報告で指摘された点は、中期的な政策の基本的考え方として採用し得る有用なもの。
 - b. 中間報告の指摘に基づき、19年度新規重点事業を検討中。
 - c. 最終報告では、実効性のある両立支援策に向けた課題及び対策を明らかにして欲しい。
- <総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究>
- a. 本研究の成果は、幅広い職業相談場面における効率的なマッチングに十分活用できる。
 - b. 本研究の成果を一層充実させるため、既に数所のハローワークで試験的に運用。
 - c. 最終成果は、利用者にとって分かりやすいものとなるよう引き続き取り組んで欲しい。
- <ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援に関する研究>
- a. 本研究は、再就職支援の新たなツールの開発を試みるなど、期待されるもの。
 - b. 本研究の成果は、中高年ホワイトカラーの再就職を支援する新たなツールとして、ハローワークにおける活用を検討。
 - c. 最終成果では、研究で得られた知見と支援ツールのハローワークにおける効果的な活用方法という観点もより踏まえて欲しい。

要請研究については、政策課題・分析・研究手法について、研究開始前に要請元との意見交換会を実施したほか、要請元の政策担当者に研究会への参加を依頼し、意見交換を行いつつ研究活動を進めた。とりまとめた結果については、担当者間で報告のための会議を開くなどにより成果の提供を行ったほか、要請元の担当課室から評価を受けた。

評価を実施した要請研究13テーマ（前年度実績11テーマ）全てについて要請に沿った成果を出しているとの評価を得、特にそのうち、「非常に要請に沿った成果を出している」と最も高く評価されたものが6件（前年度1件）にのぼるなど、昨年を上回る高い評価を得た。

また、評価委員会からの指摘を踏まえて導入した新たな評価項目（「研究が政策の企画立案に役立つか」（17年10月より導入））について、評価対象7件全てが労働政策の企画立案に役立つと評価され、そのうち特に5件については、最も高い評価である「企画立案に非常に役立つ」との評価を受けた。

	非常にそう 思う	そう思う	あまりそう 思わない	全くそう思 わない
要請に沿った成 果を出している か	6 (1)	7 (9)	0 (1)	0 (0)
政策の企画立 案に役立つか (平成17年10月より実 施)	5	2	0	0

()は前年度の数字

要請元評価結果が向上した理由

要請元評価が前年度より良好な結果になっているのは、要請元評価制度が研究員に浸透したため、研究員自ら要請元とよりきめ細かな調整を行い、できる限り要請に応える研究成果を出すように努めた結果と考えられる。

さらに、要請元評価の際、要請元に研究成果をどのように活用したかについて聞いたとこ

			<p>る、例えば、以下の回答があり、研究成果が労働政策の企画立案に多く貢献している。(資料9参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「法制度はもちろんのことその運用等の実際についても調査がなされている。特に従来諸外国に関する調査がほとんどなかった事項も含め、包括的に充実した調査研究がなされており、非常に貴重なものとなっている。」(報告書No.39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」) ・「本報告書の提案に基づき、職業安定業務統計で用いる季節調整法の改善を行うこととしている。」(報告書No.47「職業安定業務統計季節調整値の改善について」) ・「雇用政策研究会において、各種政策も含めた労働力人口等の将来の見通しの検討を行うための資料として活用された。」(資料シリーズNo.6「労働力需給の推計」) <p>行政の政策担当者と機構の研究員等で、行政の発行する白書や制度改正の状況について意見交換を行う政策研究会を5回開催し、最新の労働行政の動き等について活発に議論し、以後の政策研究に反映させた。</p> <p>機構の研究成果を政策の企画立案等に活用することを目的に、新たに、担当研究者が研究成果を厚生労働省の政策担当者に説明し、意見交換を行う勉強会を設置し、17年度はまず職業安定局との間で勉強会を開催した(17年度2回開催)。</p> <p>厚生労働省の平成17年度研究要請の把握を行うために、要請研究内容説明会を12月15日～21日に開催し、17年度要請研究予定14テーマについての意見交換と要請内容の最終確認を行うとともに、研究員提案の自主研究テーマについても厚生労働省関係部局に対して説明・提案を行った。(再掲)</p> <p>全てのプロジェクト研究について、プロジェクト研究のとりまとめに向け、厚生労働省サイドの連絡担当責任者と定期的に意見交換を行うこととし、労働政策の企画立案に資するという観点から、各プロジェクト研究を適切に推進する体制を強化した。(再掲)</p> <p>また、プロジェクト研究の成果については、順次厚生労働省幹部と意見交換することとし、平成17年度は人材育成部門のプロジェクト研究の成果について厚生労働省職業能力開発局長と意見交換を行った。</p> <p>研究の実施に行政担当者が参加している研究数(オブザーバー参加を含む) 13研究(要請研究6+プロジェクト研究4+個別研究3)(再掲)</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：S	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・内部評価を適切に行っているか。 ・外部専門家が行う研究評価が適切に行われているか。 ・評価結果及び調査研究への反映のあり方について、当該評価結果が出された日から3ヶ月以内にホームページで公表しているか。 ・有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、有益度について所期の目標を達成しているか。 ・政策担当者等との意見交換等を適切に行いながら研究活動を進めているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究のとりまとめに当たっては、一部外部者を含む各2名の査読者によるレビューを通じて修正・リプライを適切に行った上で、部長クラスの内部研究者等2名による内部評価を行うなど、研究成果の質の向上を図る取組みを引き続き行った。外部評価は、リサーチ・アドバイザー2名が評価を行った上で、リサーチ・アドバイザー部会において決定した。 ・外部評価については評価委員会の指摘を踏まえ、個別研究成果の評価票の様式を改訂し、「政策及び政策議論活性化への貢献度」の評価項目で、短期的及び中長期的な貢献度について、それぞれ特記できるようにしたほか、要請研究に対する要請元評価の様式を改訂し、「研究が政策の企画立案に役立ったか(役立つことが期待できるか)」という直接評価のできる評価項目を追加するなど、機構の目的に対し直接に評価できる指標の在り方について更なる工夫、改善を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大きな成果が上がっていると判断。特に「政策の企画立案に役立つ」を得たことが評価できる。 ・昨年実績を大幅に上回っていること及び政策に大きく寄与していることは極めて優れた成果と言える。 ・最終報告には期待と努力具合が示されている。これに満足することなくさらに努力する姿勢が大切である。 ・内部評価、外部評価を両面から行っており、その有効性が認められる。 ・マイナスに傾く危険もある評価方法の厳密化に取り組み、なおかつ高い評価を維持している点は評価尺度の質の高さを十分うかがわせる。政策立案過程に対する知見の供給はこの機構の根幹をなす業務であり、今後更に強化を期待する。但し、政策立案との連携を求めあまり、近視眼的な研究に片寄らないテーマ選択を期待する。

- ・プロジェクト研究の中間報告について、新たな試みとして、厚生労働省に対して評価アンケートを行った。
- ・機構の調査研究成果に関するリサーチ・アドバイザー部会の評価の結果及び、その調査研究への反映の在り方は機構のホームページで速やかに公表した。
- ・有識者アンケートにおいて、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した人のうち、当該成果物が有益であるとの回答は94.8%となり、「有益」との回答が引き続き年度計画の3分の2以上を上回る高い水準を維持した。
- ・プロジェクト研究の中間報告についての厚生労働省評価アンケートでは、全てのプロジェクト研究について、政策的意義は大きく、様々な場面で活用されているなど、極めて高い評価を得た。さらに、政策研究として役立つ最終報告書のとりまとめに向け、当該評価アンケートにおいて「最終報告に向けて期待する点」を聴取した。
- ・要請研究について、評価を実施した13テーマ(前年度11件)のうち、全てについて要請内容に沿った成果を出しているとの評価を得、特に「非常に要請に沿った成果を出している」と最も高く評価された件数がそのうち6件(前年度1件)にのぼるなど、前年度を上回る高い評価を得た。また、17年10月に実施した新たな評価項目(「研究が政策の企画立案に役立つか」)について、評価対象7件全てが労働政策の企画立案に役立つと評価され、そのうち特に5件については、最も高い評価である「企画立案に非常に役立つ」との評価を受けた。
- ・機構の研究成果を政策の企画立案等に活用することを目的に、新たに、担当研究員が研究成果を厚生労働省の政策担当者に説明し、意見交換を行う勉強会を本年度より設置した。また、プロジェクト研究の成果については、厚生労働省幹部と順次意見交換することとしている。

- ・評価の5つの視点は十分クリアーしており、努力が認められる。
- ・本機構の研究成果が厚労省の政策立案に十分活用されるようになったことは喜ばしいこと。今後も引き続き期待する。
- ・政策への貢献の評価に工夫を加えた。
- ・厚労省の評価アンケートを行い好評価を得た。
- ・競争優位性があるのか、どの程度の評価なのかよく分からない。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>調査研究成果等の事業成果の蓄積を基礎にして、研究員等が労働大学校が行う研修に積極的に参画するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に対応する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>研究員等は、調査研究成果等の事業成果の普及、活用を図るため、労働大学校が行う研修に積極的に参画するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に適切に対応する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>イ 労働大学校の研修への参加実績 労働大学校の講義に、最も適した研究員等延べ51名(前年度実績41名)を講師として派遣した。 特に、平成17年度は、研究員が担当した新たな講座(10講座)を増やし、派遣した研究員の延べ人数も10名増加するなど、研究員が労働大学校が行う研修に積極的に参加した。</p> <p>研究員が担当した講座一覧 (は17年度に研究員が担当した新たな講座)</p> <p>新任労働基準監督官(前期)研修 ・小倉一哉(6月8日):労働経済 ・上村俊一(6月8日):集団的労使関係法令()</p> <p>労働行政職員(基礎)研修 ・第1回 松淵厚樹(11月10日):労働経済 ・第2回 周燕飛(12月9日):労働経済 ・第3回 渡邊博顕(1月26日):労働経済 ・第4回 原ひろみ(2月7日):労働経済 ・第5回 堀春彦(2月24日):労働経済 ・第6回 勇上和史(3月9日):労働経済</p> <p>職業安定行政職員(上級)研修 ・第1回 中島史明(4月19日):若年者の雇用問題 ・第2回 中島史明(6月1日):若年者の雇用問題 ・第3回 中島史明(6月29日):若年者の雇用問題 ・第4回 小杉礼子(7月20日):若年者の雇用問題 ・第5回 小杉礼子(8月31日):若年者の雇用問題 ・第6回 堀有喜衣(11月30日):若年者の雇用問題 ・第7回 堀有喜衣(1月18日):若年者の雇用問題 ・第8回 松原亜矢子(2月15日):若年者の雇用問題 ・第9回 松原亜矢子(3月1日):若年者の雇用問題</p> <p>賃金指導業務専門研修 ・秋山恵一(4月19日):賃金統計の読み方-賃金分布と賃金格差-</p> <p>障害者雇用(後期)専門研修 ・宮崎利之(2月1日):障害者の職務再設計</p> <p>事業主指導専門研修 ・第1回 宮崎利之(8月3日):職務再設計 ・第1回 小堀幸一(8月5日):退職・解雇・出向をめぐって ・第2回 宮崎利之(9月2日):職務再設計</p>

- ・第2回 池添弘邦(9月9日):退職・解雇・出向をめぐって
- ・第3回 宮崎利之(11月18日):職務再設計
- ・第3回 池添弘邦(11月9日):退職・解雇・出向をめぐって

キャリア・コンタクト養成研修

- ・立道信吾(6月15日):産業組織と人事労務管理
- ・吉田修(6月14日):キャリアカウンセリングと専門ツール
- ・石井徹(6月14日):キャリアガイダンスと職業情報
- ・榎野潤(6月14日・2授業):事例研究()
- ・榎野潤(6月14日・2授業):事例研究()
- ・下村英雄(6月15日):職業分類・職務分析とその活用
- ・石井徹(6月15日):職業ハンドブックOHBYの機能と活用
- ・久保村達也(6月15日):職業ハンドブックOHBYの機能と活用
- ・榎野潤(6月15日):事例検討準備()
- ・松本純平(6月16日):アセスメントの方法と実際
- ・室山晴美(6月16日):アセスメントの方法と実際
- ・榎野潤(6月29日):事例研究()

部門間配置転換職員研修

- ・松本純平(4月14日):適性把握の手法

職業指導 専門研修

- ・松本真作(8月2日、10月4日):適性把握の手法
- ・室山晴美(10月19日):適性把握の手法
- ・深町珠由(12月7日):適性把握の手法
- ・深町珠由(12月7日、1月25日):適性検査実習()
- ・深町珠由(1月25日):適性把握の手法
- ・下村英雄(1月30日):産業・職業の基礎知識と職務分析()

職業指導 専門研修

- ・榎野潤(7月12日、11月8日、2月7日)
:職務相談の分析とキャリアの再構成()
- ・榎野潤(7月14日):職業相談・面接実習()
- ・榎野潤(7月14日):職業相談・面接実習()

研修生からの評価

研究員講師の講義内容については、

- ・「客観的分析に基づく説明はとても分かりやすく、実務にも役立つと思う。」「実務以外の理論的なことを知ることができて良かった。」(労働経済)
- ・「若年者の離転職をどう進めて行くかなど、従来の観点とは違うものの考え方に圧倒された。」「経験と研究に裏打ちされた、説得力と熱意のある講義であった。」「若年者の雇用問題」
- ・「ハローワークの窓口でも、解雇に関するトラブルや相談が多いため参考になりました。」「(退職・解雇・出向をめぐって)」
- ・「自分の相談内容を客観的に振り返る事ができ、反省点と改善点を考える貴重な体験だった。」「(事例研究)」
- ・「現場の実態も分かった上での説明で、とても明確で分かり易く、改めて気づくことも多く、安定所でどうしたらよいか考えさせられた。」「相談内容を数値化して分解・分析する手法は、目新しくとてもユニークだと思った。これを現場にどのようにフィードバックされるのか、興味が湧いた。」「(職業相談の分析とキャリアの再構成)」

などの回答があり、高い評価を受けた。研究員は、ハローワーク等と協力しながら調査研究を進めることも多いため、研究員の行う講義は現場の実態を理解した上での講義となり、実際の業務やその背景理解等に役立つものとなっている。

□ 行政機関など外部機関からの講師等の要請への対応

研究員の研究成果及び実績が世間一般に広く認知され、外部から多数の講師等の派遣の要請が来ている。機構としては、これらの要請に対し可能な限り積極的な対応を行うことで、機構の研究成果等を広く国民一般に普及するとともに、機構の知名度及び社会的な評価を高めるとの観点の下、下記の多様な要請に積極的に対応した。

なお、評価委員会から「外部の要請に積極的に貢献しているといえるが、本来の研究業務に支障がでることのないよう配慮する必要がある」との指摘を受けたが、外部から派遣要請が来た際には、研究員の本来の研究業務に支障がないか十分に斟酌し、機構として派遣要請に対する受諾の可否を適切に決定している。

外部機関からの講演等依頼への派遣 160件(前年度115件)

研究員の研究成果及び専門性を踏まえ、多数の大学から依頼のある非常勤講師派遣要請に対して、研究員は1名につき週1コマに限り、厳選して受諾した(21件)。

また、国、地方公共団体、労使関係団体などから依頼される多数のセミナー等の講師派遣要請について、機構として派遣の可否を適切に判断の上、可能な限り積極的に対応した(89件)。

さらに、研究活動で培った機構研究員の専門性が評価されて、多数の大学、公益団体等から依頼のある研究・検討会への参加要請について、機構として派遣の可否を適切に判断の上、可能な限り積極的に対応した(50件)。

- ・大学講師(講座) 21件
- ・その他の講師(講演) 89件
- ・他機関の研究・検討会への参加(行政機関を除く) 50件

審議会等への参画等 58件(前年度57件)

- ・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会への参画 42件

機構の研究員が厚生労働省等の審議会、研究会等に委員として参画して法案の立案等に直接に貢献するとともに、機構の研究成果が厚生労働省等の審議会、研究会で実施する政策の企画立案等において多く活用された。

(厚労省17件、法務省1件、文部科学省6件、防衛庁1件、内閣府3件、総務省1件、最高裁判所1件、経済産業省1件、国立教育政策研究所1件、東京都3件、西東京市役所1件、人事院2件、埼玉県2件、新潟県1件、神奈川県1件)

(具体例)

- 社会的に関心の高い若年者問題では、機構研究員が厚生労働省を始め文部科学省や内閣府等、若年者対策を行う府省全ての審議会等に参画するなど、積極的な貢献があった(内閣府、厚生労働省、文部科学省、経済産業省)。

- 厚生労働省「雇用政策研究会」では理事長が座長、研究員が委員として参加して取りまとめを行うとともに、資料シリーズ6「労働力需給の推計」等の機構成果物が活用された。

- ・行政・政党・議員に対する説明、情報提供問合せ対応 16件
(行政等10件、政党5件、参議院1件)

(具体例)

- 参議院「経済・産業・雇用に関する調査会」参考人：勇上研究員(『経済及び所得格差問題』)

- 自由民主党政務調査会ニート・フリーター等対策合同部会：小杉研究員(フリーター問題))

- 民主党男女共同参画・子ども政策調査会：今田研究員(ワークライフバランス)

大学に対する研究指導協力

一橋大学国際・公共政策学院が行うコンサルティング・プロジェクト(依頼機関の協力を得て政策課題に関するコンサルティングを学生に経験させることにより、専門教育の効果を高めると同時に、学生の政策分析・形成能力を高めることを目的と

するもの)に対して協力し、指導担当研究員が学生(1名)に直接研究指導を行っている(平成18年1月から8月まで)。
 ・テーマ名「ファミリー・フレンドリーな雇用環境を確保するための政策的な課題」

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<p>・研究員等は、労働大学校が行う研修に積極的に参加しているか。また、行政機関をはじめとする外部の機関からの講演等に適切に対応しているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働大学校の講義に、最も適した研究員等を延べ51名(前年度41名)講師として派遣した。特に、平成17年度は、研究員が担当した新たな講座を10講座増やし、派遣した研究員の延べ人数も10名増加させるなど、研究員が労働大学校が行う研修に積極的に参加した。 ・研究員講師の講義内容については、「現場の実態も分かった上での説明で、とても明確で分かり易く、改めて気づくことも多く、安定所でどうしたらよいか考えさせられた。」「実務以外の理論的なことを知ることができて良かった。」「客観的分析に基づく説明はとても分かりやすく、実務にも役立つ。」などの回答があった。研究員は、ハローワーク等と協力しながら調査研究を進めることも多いため、研究員の行う講義は現場の実態を理解した上での講義となり、実際の業務やその背景理解等に役立つものとなっている。 ・研究員の研究成果及び実績が世間一般に広く認知され、外部から多数の講師、委員等の派遣の要請が来ており、機構として、研究成果等を広く国民一般に普及するとともに、機構の知名度及び社会的な評価を高めるとの観点の下、これらの要請に対し可能な限り積極的に対応した(大学講師21件、講演89件、他機関の研究・検討会への参画50件)。 ・研究員が厚生労働省等行政機関の審議会、研究会に委員として参画(42件)し、法案の立案等に直接に貢献するとともに、機構の研究成果が厚生労働省等の審議会、研究会で多く活用された。具体例としては、今後10年程度の雇用政策の在り方を検討した厚生労働省「雇用政策研究会」において、理事長が座長、研究員が委員として参加してとりまとめを行うとともに、機構の研究成果がとりまとめに活用された。また、若年者雇用対策では、機構の研究員が対策を実施する府省全ての審議会等に参画する等、積極的な貢献を果たした。 ・質の高い成果を出すことに努めた結果、参議院の「経済・産業・雇用に関する調査会」において、機構の研究員が参考人として招致されるなど、国会・政党等に対しても一定の貢献を果たした。行政・政党・議員に対する説明等の件数も前年度(9件)の1.8倍の16件となった。 ・新たに、一橋大学国際・公共政策学院が行うコンサルティング・プロジェクトに協力し、機構研究員が学生の研究指導を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・十分適切な対応をしている。 ・研究員が外部との接触を重ねることは重要である。民間との接触等も高めてもらいたい。 ・評価の視点は十分クリアーしていると判断する。 ・51名が労働大学校の講義の講師を行った。 ・外部機関からの講演依頼等に対し、160件の対応をした。 ・審議会等にも参画した。 ・大学における学生の研究指導に研究員が係わった。 ・研究員の「研究時間」に影響はないか。過剰労働にならない範囲でお願いしたい。 ・当機構は研究能力が高いので、適切な大学と「連携大学院」とし、大学院生の研究指導をするということも可能ではないか。 ・研究成果の貢献については、より個別具体的な評価のフィードバックをすべきなのではないか。つまり研修から研究という方向での研修ニーズが研究へ十分に盛り込まれているかの検討が必要と思われる。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																																																																																																								
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>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>研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p>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>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に基づき研修等を効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>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、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう、研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>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>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>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に基づき、別紙1(省略)の研修等を効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>特に、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、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>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>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>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、研修コースの廃止(1コース延べ1回)、研修コースの新設(2コース延べ2回)等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成して、以下の研修を効果的かつ効率的に実施した。</p> <p>イ 研修内容の充実等 実践的な能力の向上に寄与するよう計画届の実務演習、災害調査の実務演習、ハローワークにおける事業所指導のロールプレイ等の新設を行うなど各研修の内容の充実に努めた。また、外部からの意見を伺って、研修の充実を図るために、研修事業有識者懇談会を開催した。</p> <p>研修実績</p> <table border="1" data-bbox="1662 1071 2700 1921"> <thead> <tr> <th>研 修 名</th> <th>人 数</th> <th>有 意 義 回 答 人 数</th> <th>有 意 義 回 答 率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(一般・基礎)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1 厚生労働本省採用職員(種)</td> <td>28</td> <td>25</td> <td>89.3</td> </tr> <tr> <td>2 新任労働基準監督官(前期)</td> <td>80</td> <td>73</td> <td>91.3</td> </tr> <tr> <td>3 新任労働基準監督官(後期)</td> <td>80</td> <td>79</td> <td>98.8</td> </tr> <tr> <td>4 第1回労働行政職員(基礎)</td> <td>71</td> <td>68</td> <td>95.8</td> </tr> <tr> <td>5 第2回労働行政職員(基礎)</td> <td>81</td> <td>81</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>6 第3回労働行政職員(基礎)</td> <td>66</td> <td>64</td> <td>97.0</td> </tr> <tr> <td>7 第4回労働行政職員(基礎)</td> <td>69</td> <td>69</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>8 第5回労働行政職員(基礎)</td> <td>71</td> <td>69</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>9 第6回労働行政職員(基礎)</td> <td>70</td> <td>69</td> <td>98.6</td> </tr> <tr> <td>10 技術系労働基準行政職員(基礎)</td> <td>17</td> <td>16</td> <td>94.1</td> </tr> <tr> <td>(一般・上級)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>12 第1回労働基準監督官(上級)</td> <td>32</td> <td>32</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>13 第2回労働基準監督官(上級)</td> <td>33</td> <td>33</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>14 第1回労働基準行政職員(上級)</td> <td>43</td> <td>41</td> <td>95.3</td> </tr> <tr> <td>15 第2回労働基準行政職員(上級)</td> <td>61</td> <td>59</td> <td>96.7</td> </tr> <tr> <td>16 第3回労働基準行政職員(上級)</td> <td>60</td> <td>58</td> <td>96.7</td> </tr> <tr> <td>17 第4回労働基準行政職員(上級)</td> <td>56</td> <td>56</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>18 第5回労働基準行政職員(上級)</td> <td>45</td> <td>44</td> <td>97.8</td> </tr> <tr> <td>19 第1回職業安定行政職員(上級)</td> <td>43</td> <td>38</td> <td>88.4</td> </tr> <tr> <td>20 第2回職業安定行政職員(上級)</td> <td>69</td> <td>66</td> <td>95.7</td> </tr> <tr> <td>21 第3回職業安定行政職員(上級)</td> <td>70</td> <td>63</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>22 第4回職業安定行政職員(上級)</td> <td>68</td> <td>65</td> <td>95.6</td> </tr> <tr> <td>23 第5回職業安定行政職員(上級)</td> <td>67</td> <td>62</td> <td>92.5</td> </tr> </tbody> </table>	研 修 名	人 数	有 意 義 回 答 人 数	有 意 義 回 答 率	(一般・基礎)				1 厚生労働本省採用職員(種)	28	25	89.3	2 新任労働基準監督官(前期)	80	73	91.3	3 新任労働基準監督官(後期)	80	79	98.8	4 第1回労働行政職員(基礎)	71	68	95.8	5 第2回労働行政職員(基礎)	81	81	100.0	6 第3回労働行政職員(基礎)	66	64	97.0	7 第4回労働行政職員(基礎)	69	69	100.0	8 第5回労働行政職員(基礎)	71	69	97.2	9 第6回労働行政職員(基礎)	70	69	98.6	10 技術系労働基準行政職員(基礎)	17	16	94.1	(一般・上級)				11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)	35	35	100.0	12 第1回労働基準監督官(上級)	32	32	100.0	13 第2回労働基準監督官(上級)	33	33	100.0	14 第1回労働基準行政職員(上級)	43	41	95.3	15 第2回労働基準行政職員(上級)	61	59	96.7	16 第3回労働基準行政職員(上級)	60	58	96.7	17 第4回労働基準行政職員(上級)	56	56	100.0	18 第5回労働基準行政職員(上級)	45	44	97.8	19 第1回職業安定行政職員(上級)	43	38	88.4	20 第2回職業安定行政職員(上級)	69	66	95.7	21 第3回職業安定行政職員(上級)	70	63	90.0	22 第4回職業安定行政職員(上級)	68	65	95.6	23 第5回職業安定行政職員(上級)	67	62	92.5
研 修 名	人 数	有 意 義 回 答 人 数	有 意 義 回 答 率																																																																																																								
(一般・基礎)																																																																																																											
1 厚生労働本省採用職員(種)	28	25	89.3																																																																																																								
2 新任労働基準監督官(前期)	80	73	91.3																																																																																																								
3 新任労働基準監督官(後期)	80	79	98.8																																																																																																								
4 第1回労働行政職員(基礎)	71	68	95.8																																																																																																								
5 第2回労働行政職員(基礎)	81	81	100.0																																																																																																								
6 第3回労働行政職員(基礎)	66	64	97.0																																																																																																								
7 第4回労働行政職員(基礎)	69	69	100.0																																																																																																								
8 第5回労働行政職員(基礎)	71	69	97.2																																																																																																								
9 第6回労働行政職員(基礎)	70	69	98.6																																																																																																								
10 技術系労働基準行政職員(基礎)	17	16	94.1																																																																																																								
(一般・上級)																																																																																																											
11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)	35	35	100.0																																																																																																								
12 第1回労働基準監督官(上級)	32	32	100.0																																																																																																								
13 第2回労働基準監督官(上級)	33	33	100.0																																																																																																								
14 第1回労働基準行政職員(上級)	43	41	95.3																																																																																																								
15 第2回労働基準行政職員(上級)	61	59	96.7																																																																																																								
16 第3回労働基準行政職員(上級)	60	58	96.7																																																																																																								
17 第4回労働基準行政職員(上級)	56	56	100.0																																																																																																								
18 第5回労働基準行政職員(上級)	45	44	97.8																																																																																																								
19 第1回職業安定行政職員(上級)	43	38	88.4																																																																																																								
20 第2回職業安定行政職員(上級)	69	66	95.7																																																																																																								
21 第3回職業安定行政職員(上級)	70	63	90.0																																																																																																								
22 第4回職業安定行政職員(上級)	68	65	95.6																																																																																																								
23 第5回職業安定行政職員(上級)	67	62	92.5																																																																																																								

24	第6回職業安定行政職員(上級)	65	62	95.4
25	第7回職業安定行政職員(上級)	70	66	94.3
26	第8回職業安定行政職員(上級)	70	63	90.0
27	第9回職業安定行政職員(上級)	67	61	91.0
28	部門間配置転換職員	4	4	100.0
(専門)				
29	研修担当者	39	39	100.0
30	労働紛争調整官	39	37	94.9
31	第1回労働保険適用徴収専門	53	53	100.0
32	第2回労働保険適用徴収専門	53	51	96.2
33	第1回労働基準監督官専門	49	47	95.9
34	第2回労働基準監督官専門	50	46	92.0
35	安全衛生専門(前期)	36	34	94.4
36	安全衛生専門(後期)	36	35	97.2
37	産業安全専門官	29	27	93.1
38	労働衛生専門官	26	26	100.0
39	放射線管理(基礎)専門	23	22	95.7
40	放射線管理(上級)専門	8	7	87.5
41	賃金指導業務専門	38	38	100.0
42	労災補償保険審査専門	49	49	100.0
43	労災補償訟務専門	49	49	100.0
44	第1回労災保険給付専門	66	58	87.9
45	第2回労災保険給付専門	62	60	96.8
46	第3回労災保険給付専門	59	57	96.6
47	第4回労災保険給付専門	51	49	96.1
48	労災診療費審査専門	57	57	100.0
49	労災保険求償債権専門	41	39	95.1
50	第1回職業指導 専門	28	26	92.9
51	第2回職業指導 専門	29	29	100.0
52	第3回職業指導 専門	29	29	100.0
53	第4回職業指導 専門	33	32	97.0
54	第5回職業指導 専門	30	29	96.7
55	第1回職業指導 専門	46	42	91.3
56	第2回職業指導 専門	42	40	95.2
57	第3回職業指導 専門	41	41	100.0
58	障害者雇用専門(前期)	46	45	97.8
59	障害者雇用専門(後期)	44	43	97.7
60	第1回事業主指導専門	49	48	98.0
61	第2回事業主指導専門	47	47	100.0
62	第3回事業主指導専門	44	44	100.0
63	需給調整事業関係業務専門	45	44	97.8
64	債権(雇用勘定)専門	42	40	95.2
65	毎月勤労統計調査専門	38	37	97.4
(管理監督者)				
66	労働基準監督署長	30	30	100.0
67	第1回公共職業安定所長	46	45	97.8
68	第2回公共職業安定所長	41	41	100.0
69	第3回公共職業安定所長	49	48	98.0
70	労働基準監督署課長A	63	57	90.5
71	第1回労働基準監督署課長B	32	29	90.6
72	第2回労働基準監督署課長B	61	56	91.8
73	第3回労働基準監督署課長B	42	40	95.2
74	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	54	53	98.1
75	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	59	57	96.6
76	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	54	53	98.1
77	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	53	46	86.8
78	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	55	54	98.2
79	第6回公共職業安定所課長・統括職業指導官	55	53	96.4

80 雇用均等室長補佐	36	36	100.0
(特別)			
81 キャリア・コンサルタント養成	34	34	100.0
合 計	3,901	3,749	96.1

平成17年度においては、81の全ての研修コースで、研修生の有意義度が85%以上になるようにするとともに、それにより平均の有意義度が前年度実績を上回ることを重要課題として取組んだ。このため、特に前年度において有意義度が85%を下回った7つのコースについて、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも綿密な協議を行って改善を図り、81の研修コース全てで有意義との回答が85%を上回った。この結果、全体でも「有意義」との回答は年度計画(85%以上)を11.1ポイント上回る96.1%となり、「有意義」の回答率は2年連続で向上した(15年度は92.1%、16年度は93.8%)。

□ 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。

八 研修に関する研究等
効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。

二 研修に対する要望の把握
労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究

□ 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。

八 研修に関する研究等
効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。

二 研修に対する要望の把握
労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究

□ 研究員の研修への参画
・研究員が担当する講座を新たに10講座増やし、研究員の研修への参加は延べ51名(前年度は41名)と増加し、研究成果を活かした研究員の研修への参加が進んでおり、研修生からは業務(職業相談、事業主指導等)に大変役立つとの評価を得ている。(再掲)

八 研修に関する研究等
・研修研究部門と研修部門とが連携して職業相談過程の逐語分析の新たなシステムの開発を行い、この成果を研修に活用するなど研修技法(研修の進め方)や教材の開発・研究を行った。また、教科内容の見直し等も踏まえて新たに13件のテキストの改訂を行った。

二 研修に対する要望の把握
・労働関係職員研修のあり方に係る協議会の実施(9月)
17年度新たに、厚生労働省幹部との「労働行政関係職員の研修のあり方に係る協議会」を設置し、今後の効果的な研修のあり方についての検討を行い、雇用保険等の新たなコースの開発や中央と地方の研修のあり方などについて協議を行った。
・中央研修に係るニーズ調査の実施(10月)
今後の研修の改善検討に活用するために、厚生労働省と協力して研修生の送り出し側である地方労働局に対して新たにニーズ調査を実施し、本調査において要望が多かった「会計・経理」、「管理者におけるメンタルヘルス」、「個人情報保護」等に関する研修科目については、18年度研修実施計画に取り入れた。

(2) 研修と研究の連携

研修終了後のアンケートの集計結果から、研修生の問題意識の吸い上げを行っている。研究成果の普及を図るために、新たに「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)を行い、ガイダンスツールの個別解釈の仕方、ツール開発の過程など研究に即した最新の話題を提供し、討議を行った。研修生からは、「ツールについて幅広く理解することができた」、「業務で使ってみたい」、「逐語記録解析システムで自分の相談を分析してみたい」、「このような充実した学習機会を増やして欲しい」など業務への意欲が高まったという評価を得ている。

研修と研究の統合による効果

研修と研究の統合については、以下のような相乗効果を生んでいる。

<調査研究活動への貢献>

・両者の統合によって、研究員にとって、現職のハローワーク等の職員である研修生と常時接することができるという研究環境が与えられ、調査研究全般、特に行政の実施の支援のための研究において、実際の行政等の場面で役に立つ研究を行うことに役立っている。

を実施する。

研究を実施する。

る。

・両者が統合したことによる研究への相乗効果の具体例を挙げると以下のとおりである。

* 「総合的職業データベース(キャリアマトリクス)」、「職業ハンドブックOHBY」、「職業相談の記録/分析システム開発」について、研修生(ハローワーク職員)に実際に使用、協力してもらい、感想・意見を聴取することにより、操作上・行政対応上の課題を把握でき、研究成果の向上に資することができた。

* 職業レディネステストの改訂では、日常的に第一線の職員と接触している教官が研究会のメンバーとなることにより、より実践的な研究開発を行うことができた。

* 「中高年向けキャリア・インサイト」の開発に当たって、大学校において整備されているAV施設を利用して、研修生から試行実施データを収集でき、研究開発を効果的に進めることができた。

<研修活動への貢献>

・労働大学校の講師として研究員が講義する場合、単なる基礎的・学術的な情報提供のみならず、最新の政策研究の成果も盛り込んだ、実際の行政推進にも役立つ講義を行っているなど、効果的な研修の推進に役立っている。

・両者の統合による研修活動への相乗効果の具体例を挙げると以下のとおりである。

* 職業安定行政(上級)研修「若年者の雇用問題」においては、研修生から「若年者の現状について理論、実態双方からよく理解することができた」「若年者の現状がどれだけ深刻か切実に感じた」などの感想が寄せられるなど最新の政策研究の成果も盛り込んだ、実際の行政推進にも役立つ講義を行った結果、研究員等の講義が実際の業務やその背景理解等に役立っている。

* 第一線機関で実際に役立つ効果的な研修が実施できるよう、個別研究として「労働大学校における研修技法等に関する研究・開発」を実施し、「スキルアップ講習テキスト」等の作成を行った。当該研究成果物は実際に研究員が講師として研修する際に活用し、効果的な研修を行うことができた。

* 機構の研究員がそれぞれの専門に応じて執筆・連載した記事(フジサンケイビジネスアイ)を小冊子(「変わる経営と労働」)にとりまとめ、大学校の研修生(希望者)に配布を行い、労働関係の基礎資料として役立ててもらおうなど、研究員がこれまでに得た知識を研修に役立てている。

・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得ること。

(3) 上記(1)(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

(3) 上記(1)(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

(3) 研修生からの評価

81の研修コース全てで有意義との回答が年度計画の85%を上回った。全体でも「有意義」との回答は年度計画を11.1ポイント上回る96.1%となった。また、「有意義」の回答率は2年連続して向上した(15年度は92.1%、16年度は93.8%)。

参加者アンケート

()内は平成16年度

1 有意義だった	57.3%・2,237名	(54.9%、2,132名)
2 まあ有意義だった	38.8%・1,512名	(38.9%、1,512名)
3 どちらともいえない	2.9%・112名	(3.9%、150名)
4 あまり有意義でなかった	0.7%・29名	(1.0%、40名)
5 有意義でなかった	0.2%・7名	(0.2%、9名)
・ 無回答	4名	42名
	3,901名	3,885名

具体的内容

〔有意義だった理由〕

・ 実例や実務と接点を持ちながらの講義だったのでわかりやすく、安定行政の業務全般について多角的に捉えることができた。

・ 集団指導や強制捜査の模擬練習など、普段できない課題に対し、時間をかけ準備し、実施する事ができ、今後の業務に参考となる経験ができた。

・ 障害に対する専門的な知識を高めることができた。局に戻り各所の障害者担当に伝達したい。

		<ul style="list-style-type: none"> ・職業指導についての知識・技能について、広範に得る事ができた。 ・労災関連の脳心疾患、精神事案について様々な知識を得ることができた。 <p>〔有意義でなかった理由〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高度な内容で短時間で習得することが困難な科目があるので、もっと時間が欲しい。 ・内容が多岐にわたっているので3日間の研修では理解するのに時間が不十分である。 <p>有意義でなかった理由が、研修時間が短いとするものについては、18年度より研修期間を延長し、研修内容の充実を図った。</p>
--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・(別添)「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。 ・計画どおり実施できなかった場合、それはやむを得ない事情によるものであるか。 ・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。 ・研修生アンケートの評価は所期の目標を達成したか。 ・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。 ・専門研修において、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。 ・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 ・効果的な研修を実施するための研究計画が作成され、実施されているか。 ・研修技法についての研究及び教材の開発が行われているか。 ・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。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度においては、81の全ての研修コースで有意義度が85%以上となることを重点課題として取組んだ。このため、特に前年度において有意義度が低かった7つのコースについて、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも綿密な協議を行って改善を図った結果、全てのコースで有意義との回答が年度計画の85%を上回った。全体でも「有意義」との回答は年度計画を11・1ポイント上回る96・1%となった。また、「有意義」との回答率は2年連続して向上した。 ・実践的な能力の向上に寄与するよう、計画届けの実務演習、災害調査等の実務演習、ハローワークにおける事業所指導のロールプレイ等の新設を行うなど各研修の内容の充実に努めた結果、研修生から業務により具体的に活かせるとの高い評価を得た。 ・研究員が担当する講座を新たに10講座増やし、研究員の研修への参加は延べ51名(前年度は41名)と増加し、研修生からは「業務(職業相談、事業主相談等)に大変役立つ」と好評を得た。 ・研究成果の普及を図るために、新たに「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)を行い、ガイダンスツールの個別解釈の仕方、ツール開発の過程など研究に即した最新の話題を提供し、討議を行った。研修生からは、「ツールについて幅広く理解することができた」、「業務で使ってみたい」、「逐語記録解析システムで自分の相談を分析してみたい」、「このような充実した学習機会を増やして欲しい」など業務への意欲が高まったという評価を得た。 ・研修研究部門と研修部門とが連携して「職業相談過程の逐語分析」の成果を研修に活用するなど研修技法(研修の進め方)や教材の開発・研究を行った。また、教科内容の見直し等を踏まえて、13種類の教材の改訂を行った。 ・17年度には厚生労働省の要望を十分に把握し、1コースを廃止し、新たに債権(雇用勘定)及び雇用均等室長補佐のコースを増設するなど研修内容の見直しを行うとともに、行政の研修ニーズに応えるため、研修科目の一部を変更し石綿障害予防対策に関する研修を取り入れるなど社会情勢に対応して機動的に研修を実施したほか、事例研究の増設、ロールプレイの時間拡大などカリキュラムを見直すとともに、有意義度の低い科目については講師の見直しを行う等により、研修の効果的な実施に努めた。 ・17年度に新たに厚生労働省幹部との「労働関係職員研修のあり方に係る協議会」を設置し、今後の効果的な研修のあり方についての検討を行い、雇用保険等の新たなコースの開発や中央と地方の 	<ul style="list-style-type: none"> ・努力のあとが十分に見られる。 ・研究員が研究だけでなく研修にも係わることは受講生にとっても研究員にとっても良いことである。 ・「イブニングセッション」等新しい試みがなされていることを評価したい。 ・研修コースの有意義度調査において96.1%をマークした。 ・労働関係職員研修のあり方に係る協議会を行った。 ・イブニングセッションを行った。 ・研修内容の見直しを行った。 ・有意義100%の講座が向上したこと。 ・評価の視点は十分クリアーしていると認める。 <ul style="list-style-type: none"> ・研究員のティーチングスキルについては個別の努力だけでなく組織的に取り組むべきと思われる。評価についてはより多角的な「講義評価アンケート」によるフィードバックが必要かどうかも検討されたい。 ・「研修技法の研究及び教材の開発」については、引き続き努力し、次年度にはその効果を知らせて欲しい。 ・「達成率×貢献率=成果」これをどのようにして捉えるのか。

研修のあり方などについて協議を行った。また、研修の改善検討に活用するために、厚生労働省と協力して研修生の送り出し側である地方労働局に対して新たにニーズ調査を実施した。本調査において要望が多かった「会計・経理」、「管理者におけるメンタルヘルス」、「個人情報保護」等に関する研修科目については、18年度研修実施計画に取り入れた。

- ・研修と研究の統合による効果については、「研修から研究へ」「研究から研修へ」の双方向において良好な成果が現れている。研究員にとっては、現職のハローワーク等職員である研修生と常時接することができるという研究環境が与えられ、調査研究全般、特に行政の実施の支援のための研究において優れた成果につながっている。また、研究員が労働大学の研修の講師として講義する場合には、最新の政策研究の成果も盛り込んだ実際の行政推進にも役立つ講義を行い、受講した研修生から質の高い研修を受けることができたという高い評価を得ている。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																												
	<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>6 その他の事業</p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>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>6 その他の事業</p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>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>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、行政職員研修以外の企業の実務家等を対象とした労働教育講座事業を実施した。</p> <p>平成17年度においては、労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見、また前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、各講座のプログラム内容について種々の改訂を行い、受講者へのサービスの向上を図った。</p> <p>労働教育講座運営委員会の開催 講座の企画、検討にあたっては、第一線の労働問題研究者からなる運営委員会を開催し、実施案や運営改善策等について意見を聴取した。 ・第1回：8月3日、第2回：1月16日</p> <p>第54回東京労働大学講座総合講座 ・開講期間：平成17年4月14日～7月28日 ・開講部門：「人的資源管理・能力開発部門」、「労働経済・労使関係部門」、「労働法」の3部門 ・受講者数：393名（前年度352名） ・受講者の利便性に配慮して、新たに部門別受講制度を新設するとともに、開始時間の繰り下げ、講義時間の延長等を実施した。 ・受講者満足度：89.1%（「大変有益である」38.3%、「有益である」50.8%）（回答率64.6%） ・評価委員会での「一定期間後の効果の測定も行う必要がある」との指摘を受け、講義が終了してから半年が経過した18年2月に受講者へのフォローアップアンケート調査を実施し、92名から回答を得た。 講座の内容については、「基礎知識として役立てている」（88名・95.7%）、「自己啓発として有益だった」（78名・84.8%）、「担当業務に活用している」（66名・71.7%）等の意見が寄せられた。その他、「高年齢者雇用安定法の改正による、雇用延長等に関わる部分は弊社の再雇用制度を作る上で、非常に役立った」、「従業員からの苦情処理の際、法的な後ろ盾を持つことにより自信を持って解決することができた」、「学んだ事を職場で情報共有することにより、従業員のレベルアップを図ることができた」等、講座が受講生の日常業務の実践面でも寄与していることが確認できた。（資料10参照）</p> <table border="1" data-bbox="1685 1696 2694 1940"> <thead> <tr> <th colspan="2">受講者アンケート</th> <th colspan="2">（ ）内は平成16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>38.3%・67件</td> <td>(35.1%・72件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>50.8%・89件</td> <td>(54.1%・111件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>9.1%・16件</td> <td>(7.8%・16件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0.6%・1件</td> <td>(2.4%・5件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.6%・2件</td> <td>(0.5%・1件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>175件</td> <td>(205件)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	受講者アンケート		（ ）内は平成16年度		1 大変有益である	38.3%・67件	(35.1%・72件)		2 有益である	50.8%・89件	(54.1%・111件)		3 どちらともいえない	9.1%・16件	(7.8%・16件)		4 有益でない	0.6%・1件	(2.4%・5件)		5 全く有益でない	0.6%・2件	(0.5%・1件)			175件	(205件)	
受講者アンケート		（ ）内は平成16年度																													
1 大変有益である	38.3%・67件	(35.1%・72件)																													
2 有益である	50.8%・89件	(54.1%・111件)																													
3 どちらともいえない	9.1%・16件	(7.8%・16件)																													
4 有益でない	0.6%・1件	(2.4%・5件)																													
5 全く有益でない	0.6%・2件	(0.5%・1件)																													
	175件	(205件)																													

第54回東京労働大学講座専門講座

「労働法コース」

- ・開講期間：10月3日～12月6日
- ・受講者：60名（前年度44名）
- ・運営委員会での議論等を基に、カリキュラムの改訂や講義開始時間の繰り下げ、グループ別ディスカッションによる修了レポートの作成指導等を行い、講座内容の一層の充実を図った。（「人事管理・労働経済コース」も同様）
- ・受講者満足度：96.4%

アンケート回答者28名中27名より、「労働法全体を体系的に学んだ上で、個々の判例が数多く紹介されたので理解が深まった」「労働契約法・均等法等最新の法改正の動きが理解できた」等の理由により、「大変有益である」「有益である」との評価を得た。（資料10参照）

受講者アンケート		（ ）内は平成16年度	
1 大変有益である	35.7%・10件	(53.8%・7件)	
2 有益である	60.7%・17件	(46.2%・6件)	
3 どちらともいえない	3.6%・1件	(0%・0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)	
	28件	(13件)	

「人事管理・労働経済コース」

- ・開講期間：10月7日～12月7日
- ・受講者：60名（前年度38名）
- ・受講者満足度：90.5%

アンケート回答者21名中19名より、「人事管理に関する新たな知識を得ただけでなく、ケーススタディにより知識を習得できた」「講師陣が良く、学術内容に基づく講義だけでなく、事例研究がなされている点が面白かった」等の理由により、「大変有益である」「有益である」との評価を得た。

受講者アンケート		（ ）内は平成16年度	
1 大変有益である	57.2%・12件	(45.5%・5件)	
2 有益である	33.3%・7件	(54.5%・6件)	
3 どちらともいえない	9.5%・2件	(0%・0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)	
	21件	(11件)	

第43回労働通信教育講座

- ・開講期間：平成17年10月14日～平成18年3月31日
（第5回配本及び第5回答案の受付まで。全ての修了手続きの完了は平成18年6月末）
- ・受講者数：総合コース 571名（前年度720名）
労働法コース 736名（前年度955名）

なお、前年に比べた受講者数の落ち込みは、主として長年100人～200人規模で継続受講していた大口団体が教育方針を変更したこと等によるものである。

- ・パソコン利用者のニーズに対応し、当機構ホームページに「受講者のページ」を開設、本格的に電子メールによる答案提出に踏み切った他、模範解答、答案講評の掲載、参考図書・資料の紹介等、受講者の利便性に配慮したメニューを掲載し提供した。答案提出に本ページを利用する受講生の割合が約半数（46.5%）にのぼった。
- ・受講者満足度
「総合コース」：87.7%（前年度80.2%）

アンケートの結果、9割近い受講者から「国民的な関心事となっている雇用問題・社会保障等について学ぶことができ、自分なりの考えを持つことができた」、「日常、新聞や業務で何気なく扱っている分野について、歴史的な経緯から国内外の情勢、今後の動向まで横断的に深く学べ、見識を深めることができた」等により、高い評価を得た。(資料10参照)

受講者アンケート		()内は平成16年度	
1 大変有益である	31.0%・65件	(22.0%・67件)	
2 有益である	56.7%・119件	(58.2%・177件)	
3 どちらともいえない	9.0%・19件	(16.4%・50件)	
4 有益でない	2.9%・6件	(2.3%・7件)	
5 全く有益でない	0.5%・1件	(1.0%・3件)	
210件		(304件)	

「労働法コース」: 92.8% (前年度85.7%)
 「改正を重ねる労働法の最新情報を学べた」、「労働関連諸法規を実務に即した判例を用いながら解説されていたので、自社の労務担当者間で協議することができた」、「労働の形態が多様化する現代にマッチした内容が多く勉強になった」等、9割を超す受講者から高い評価を得た。

受講者アンケート		()内は平成16年度	
1 大変有益である	33.3%・88件	(24.8%・92件)	
2 有益である	59.5%・157件	(60.9%・226件)	
3 どちらともいえない	4.2%・11件	(11.9%・44件)	
4 有益でない	2.7%・7件	(2.4%・9件)	
5 全く有益でない	0.4%・1件	(0%・0件)	
264件		(371件)	

評価の視点	自己評価：A	評価：A
・教育講座事業を適切に実施したか。	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働講座教育事業のプログラムについては、運営委員の意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、種々の改善を行った。具体的には、総合講座では部門別受講制度を新設するとともに、開始時間の繰り下げ、講義時間の延長等を、同専門講座についても、カリキュラムの改訂や講義開始時間の繰り下げ、グループ別ディスカッションによる修了レポートの作成指導等により、内容の一層の充実と利用者の便宜を図った。 上記のような改善の結果、東京労働大学講座総合講座については、前年(352名)を上回る393名の受講者を得るとともに、受講者アンケートにおいても、「大変有益である」「有益である」との回答が89.1%にのぼり高い評価を得た。 評価委員会の指摘を踏まえ、総合講座受講者を対象に6カ月後に実施したフォローアップ調査では、「基礎知識として役立っている」(95.7%)、「自己啓発として有意義だった」(84.8%)等の高い評価を得た。具体的には、「雇用延長に関する再雇用制度を作る上で役立った」、「従業員からの苦情処理の際、法的な後ろ盾を持つことにより自信を持って解決することができた」等の意見が寄せられ、受講生の実務にも貢献していることが確認できた。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画の範囲内と判断。 教育の内容の改善、ITの活用等前進が見られる。 東京労働大学講座につきコース制履修や開始時間等の点で受講者に配慮した。受講者の満足度も高かった。 自己評価のとおり、フォローアップ調査をしたこと及びその結果が優れていることは高く評価できる。 評価の視点はクリアー出来たと考える。 「労働通信教育講座」の受講生減は対策が必要と考えられる。 達成率に貢献率をかけることによって、本来の成果実績が算出できる。 通信講座の100名減をどう回復するのか。自前財源であるということはマーケティングする努力が必要でないか。 国民へのサービス提供の意味を十分踏まえるJILPT研究とのリンクが十分とれているかどうかの検証が必要ではないか。

- ・同専門講座については、当初計画以上に申し込みが多く、合計120名まで拡充して運営した。受講後のアンケート調査でも、2コースとも回答者の9割前後から「大変有益である」「有益である」との高い評価を得た。
- ・労働通信教育講座は、パソコン利用者の便宜を図るため、当機構ホームページに「受講者のページ」を開設して、本格的なメールでの答案提出に踏み切るとともに、自宅学習向けの情報を継続的に発信する等、従前の郵送形式と併せ、受講者の利便性に配慮した付加的サービスを充実させた。その結果、長年継続受講してきた大口団体の方針変更に伴い受講者数は減少したものの、受講者アンケートでは、講座の内容、運営面について9割を超える受講者から「大変有益である」「有益である」との高い評価を得、有意義度は2コースとも前年度実績を上回った。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。</p>	<p>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>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 無作為抽出による統計調査、モニターを対象とするビジネス・レーパー・サーベイ、有識者アンケート、トレンド研究会などを実施することにより、雇用や人事労務管理など国内の労働事情に関する動向を機動的に収集・整理する。</p> <p>- 収集・整理する情報の質を向上させ、年間26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。 (14年度実績 20件)</p>	<p>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>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 企業、個人を対象として一定規模のサンプルを確保した調査を各1回、企業や地域を対象としたモニター報告を8回、モニターなどを対象とする機動的なアンケートを3回、有識者アンケートを2回実施して、雇用や人事労務管理など国内の労働事情に関する動向を機動的に収集・整理するとともに、モニターなどを対象としたトレンド研究会を4回開催する。</p> <p>- 収集・整理する情報の質を向上させ、年度計画期間中に26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。</p>	<p>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>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 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、産業別労働組合等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度(モニター226組織)、地域シンクタンクモニター制度(モニター9組織)を活用して、企業、勤労者等を対象とする調査等を、年度計画の19回を上回る27回実施した。調査結果は、記者発表やホームページ、月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じて公表した。 新聞・雑誌等における引用は、年度計画26件を大きく上回る83件(前年度実績86件)となった。このほかに、行政機関での活用・引用が43件、専門図書等(22件)やWEBメディア(43件)での引用、東大データアーカイブを通じた調査データの利用(申請件数15件)等、調査成果は広い範囲で活用された。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績 調査に当たっては、ビジネス・レーパー・モニター、地域シンクタンク・モニターに定期的なモニター調査を実施するとともに、アンケート調査、実態調査、ヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実施に努めた。なお、モニター企業等については、調査対象、コンタクト・ポイントとして、その幅広い活用を図った。 企業を対象とした調査「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」を1回実施した(年度計画(1回))。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。 個人を対象とした調査「日本人の働き方調査(第1回)」を1回実施した(年度計画(1回))。調査結果については、資料シリーズとしてとりまとめ、厚生労働省に提供するとともに新聞発表を行った。 厚生労働省からの要請に応じた「パート・正社員均衡処遇意識調査」など、機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を5回実施した。厚生労働省と十分に協議の上で実施し、調査結果は速やかに厚生労働省に提供した。 企業や地域シンクタンクを対象としたモニター報告を8回実施した(年度計画(8回))。調査結果については、ホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。 当面する政策課題について情報収集を行う機動的アンケートを以下のテーマで年度計画3回を上回る4回実施した。調査結果については、新聞発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表し、新聞、雑誌等のマスコミ(48件)やWebメディア(43件)に取り上げられるなど幅広く活用された。</p>

- ・「次世代育成支援推進策に関する調査」
- ・「メンタルヘルスケアに関する調査」
- ・「コーポレートガバナンスとCSRに関する調査」
- ・「従業員の発明に対する処遇に関する調査」

研究者等を対象に当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケートを以下のテーマで2回実施した(年度計画(2回))。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。

- ・「労働組合の再生」
- ・「コーポレートガバナンスとCSR」

モニター企業・労組などを対象としたトレンド研究会等を、「ニート・フリーター」「新会社法」など、ニーズに応じたテーマ設定により、年度計画(4回)を上回って6回開催した。

調査の質の向上、データの有効利用を進めるため、以下の取組みを行った。

- ・調査の質の向上を図ることを目的とするアンケート調査検討委員会を引き続き開催し、機構内で実施するアンケート調査の調査票の検討を行った(21件)
- ・機構独自の個票データ公開を視野に入れた試行的な取組みとして「インターネット調査等の調査手法に関する実験調査」の個票データをホームページ上で公開するとともに、東大社研データアーカイブ未寄託のデータについても、行政や研究者による追加分析に応じるため、個別に個票データを提供した(3件)

□ 調査結果の一般での活用状況

- ・外部の新聞、雑誌等での引用件数は83件となり年度計画(26件)を大きく上回った。(前年度実績86件)(資料11参照)
- ・調査結果については、特に、「メンタルヘルスケアに関する調査」で担当調査員がNHKラジオ(ラジオタ刊12月16日)で調査テーマについて解説し、「賃金制度調査」では担当調査員が連合の機関誌月刊「連合」(12~3月号)に調査テーマで連載を執筆するなど、外部メディアから積極的に評価された。
- ・行政機関等への貢献

審議会・研究会等での活用	15件(前年度3件)
「労働政策審議会」で6回、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」で8回、「職業能力開発の今後のあり方に関する研究会」で1回など。特に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」「労働政策審議会」では、調査データを厚生労働省の要請に応じて再集計して提供した。	
- ・白書、行政機関報告書等に引用された件数 28件(前年度13件)
- ・専門図書等に調査結果が引用された件数 22件(前年度23件)
- ・外部のウェブ/メールマガジンでの引用件数 43件(17年度新たに集計)
- ・東大社研SSJアーカイブ寄託データ等の利用申請件数 15件(前年度20件)

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外主要国の労働情報を国別及び政策課題別に、継続的・体系的に収集・整理する。

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外主要国の労働情報を国別及び政策課題別に、継続的・体系的に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。

主要23カ国に海外委託調査員を設置し、労働政策研究の基盤整備となる国別情報を収集する。

7カ国程度の海外委託調査

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外主要国の国別労働情報の収集・整理

海外の労働関係情報を国別に収集、体系的に整理し、機構の労働政策研究活動に対する情報基盤を整備した。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・レーパー・トレンド』を通じて提供した。

ホームページへの情報提供件数は年度計画320件を大きく上回る417件(前年度実績396件)となった。

ホームページへのアクセス件数は前年度比約26%増の1,130,766件(前年度実績898,988件)となった。また、提供する情報は、書籍・報告書等で掲載・引用された。

(掲載・引用例)

員を招へいして連絡会議を開催し、国別情報を収集する。

- ・仏のCPE（初期雇用契約）をめぐる解説記事がエコノミスト誌2006年4月18日号に掲載された。
- ・JETROの「中国」講演会資料に、ホームページ「海外労働情報・中国」が引用された。
- ・日本経団連報告書に、中国の対日感情と日系企業に関するホームページ記事（平成17年5月）が引用された。
- ・米AFI-CIOの分裂に関するホームページ記事（2005年9月）が、大原社会問題研究所雑誌No.565（2005年12月号）に掲載された。
- ・大沢真知子著「ワーク・ライフ・バランス社会」（岩波書店、2006年3月刊）に、BLTの記事「ワーク・ライフ・バランス／欧米の動向とわが国への示唆」（2006年1月）が引用掲載された。
- ・英ユニオンアカデミーに関する記事が『海外情勢報告2004年～2005年』（厚生労働省海外情報室編）第3章「イギリス」で引用された。
- ・ホームページ「海外労働情報・中国」のSA8000に関する情報が、環境gooのページで紹介された。
- ・ホームページ「海外労働情報」が岡山商科大学経済学部における講義「国際比較経済論」の副読本として使用された。

主要23カ国に海外委託調査員（各国とも研究機関、労使団体等の労働問題専門家）を配置し、月例レポート、特定テーマに関するレポート、関連資料の提出を求め、引き続き機動的な情報収集に努めた。

また、情報収集の一環として在外公館の労働担当書記官等の帰任直後には、当該国の労働政策の動向等について話を聞く海外社会労働事情研究会を6回開催し、参加者から高い評価を得た。

11月7日に韓国、台湾、タイ、マレーシア、シンガポールの海外委託調査員を召集して、海外委託調査員連絡会議を開催するとともに、「アジア、外国人労働者受入れの制度と実態」をテーマとする国別報告会を公開で開催した。参加者は87名、実施したアンケートでは「有益」との回答は89.5%、理由としては「各国の最新情報が入手できた。非常に詳細な内容に踏み込んだ発表であり、資料も適切であった。」等の声が寄せられた。「有益でない」との回答はなかったが、「制度の説明は参考になったが、社会統合の分析が薄かった。」等の指摘については18年度の開催において対応する予定である。

参加者アンケート／海外委託調査員会議国別報告会（ ）内は平成16年度

1 大変有益である	21.1%	4件	(28.2%・9件)
2 有益である	68.4%	13件	(65.6%・21件)
3 どちらともいえない	10.5%	2件	(3.1%・1件)
4 有益でない	0%	0件	(3.1%・1件)
5 全く有益でない	0%	0件	(0.0%・0件)
	100.0%	19件	(100.0%・32件)

□ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。

□ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。具体的には以下の情報収集に取り組む。

労働分野の国際的援助動向、効果的援助のあり方と開発途上国の現状
諸外国における年少者の深夜労働の実態について

□ 政策課題別情報収集実績

下記の7テーマについて政策課題別情報収集を行った。収集した情報は報告書にとりまとめるとともにホームページにおいても一般に提供した。情報収集に当たっては、上記の国別情報、海外委託調査員のネットワークを有効に活用しつつ、必要に応じて現地ヒアリング調査を実施した。また、これらの成果は国際シンポジウム等のテーマとして取り上げ、国内外の研究者・専門家の見解を交えながら政策議論の場の提供に結びつけた。

国際援助動向（ODA）

・厚生労働省内の研究会に報告書執筆者が出席し、説明を行った。研究の成果は、研究会の報告書の参考資料として活用された。

演劇子役の深夜労働

・厚生労働省における規制改革・民間開放3カ年計画を踏まえた演劇子役の就労可能時間の検討のために活用される予定。

ドイツにおける労働市場改革

	<p>- 収集・整理して公表する海外情報は、中期目標期間中で<u>1,100件以上</u>とする。</p>	<p>ドイツにおける積極的労働市場政策評価と展望 欧州における外国人労働者受入れ制度-受入れに伴う社会構築 労働分野における多国籍企業の社会的責任 海外進出日系企業の人事労務管理の実態 在日外資系企業の労使関係、労働条件の実態</p> <p>- 収集・整理して公表する海外情報は、年度計画期間中で<u>320件以上</u>とする。</p>	<p>・研究の一環として国際シンポジウムを開催し、参加者に対するアンケートで100%の満足度を得た。 先進国における外国人労働者受入れ制度 ・厚生労働省外国人雇用対策課を交え国別の勉強会を開催し、各国最新の情報を提供した。特に英国とドイツに関しては人手不足業種における外国人労働者受入れの選定基準と選定方法についての情報を提供し、行政の推進に貢献した。 企業の社会的責任 ・厚生労働省の「労働に関するCSRの推進に関する研究会」において活用された。 海外進出日系企業の労務管理の実態（アンケート調査） ・対象は59カ国・地域、約2,700社、有効回答率26.7%。本調査は定点観測として毎年実施しており、調査結果入手の要望が海外投資を計画している企業から多く寄せられた。また過去の調査結果を再集計して「韓国進出日系企業の労使関係」をとりまとめ、韓国労働研究院との国際共同研究ワークショップで報告した。 在日外資系企業の労使関係・労働条件の実態調査（アンケート調査） ・対象は外国資本比率1/3超の企業約2,220社、有効回答率12.6%（18年3月実施）。調査結果は日本語、英語で作成予定。過去の調査結果に関し外資系企業、カリフォルニア州立大学などの外国の研究者から多くの問合せがあった。 この他、16年度の政策課題別研究成果『アジア諸国における職業訓練政策』が、『海外情勢報告2004年～2005年』（厚生労働省大臣官房国際課編）の第8章「アジア諸国における取り組み」に引用された。</p>
--	---	---	--

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価： A</p>	<p>評価： A</p>
<p>・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が国民各層のニーズに合致しているか。 ・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。</p>	<p>(理由及び特記事項) ・企業や勤労者、労働組合等を対象とした調査は、行政からの要請、モニターの問題関心・ニーズにあったテーマで積極的に対応し、<u>年度計画(19回)</u>を上回る<u>27回</u>実施した。このうち、トレンド研究会についてはモニター企業の人事労務担当者とのネットワークづくりが進み、機構が行う調査研究実施において調査の事前ヒアリング、アンケート調査などの対象として活用することができた。 ・調査結果は、ホームページを通じて公表するとともに速やかな新聞発表を行った結果、新聞・雑誌等における引用が83件と、<u>年度計画(26件以上)</u>を3倍以上上回った。これに、行政機関等での活用・引用(43件)、専門図書等(22件)やWEBメディア(43件)の引用を合わせた活用・引用件数は191件となり、前年度実績(125件)を上回って積極的に活用された。なお、調査個票データについては東京大学SSJデータベースへ寄託することによって、高度な政策研究のインフラとして広く利用されている。 ・調査結果については、特に、「メンタルヘルスケアに関する調査」では担当調査員がNHKラジオ(ラジオタ刊12月16日)で調査テーマについて解説し、「賃金制度調査」では担当調査員が連合の機関誌月刊「連合」(12～3月号)に調査テーマで連載を執筆するなど、外部メディアから積極的に評価された。 ・調査結果の行政機関等への貢献(審議会・研究会等での活用)については、「労働政策審議会」(6回)、「職業能力開発の今後のあり方に関する研究会」(1回)、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」(8回)など、審議会、研究会等で検討資料として数多く利用され、報告書等(「職業能力開発の今後のあり方に関する研究会」「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」)にも盛り込まれるなど、政策立案に活用された。特に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」「労働政策審議会」では、調査データを厚生労働省の要請に合わせて再集計して提供した。</p>	<p>・調査結果の外部からの活用については十分であったと評価できる。 ・3つの評価の視点は十分クリアしている。 ・各種関連機関にますます活用されることを期待したい。 ・海外情報の収集・整理は重要な仕事だと評価できる。活用数が高かったことは好ましく、今後とも力を入れて欲しい。 ・国内労働事情の収集・整理を適切に行った。引用も83件に上った。 ・海外情報の収集・整理も積極的に行い、多数引用された。 ・政策課題等の情報収集を適切に行った。・労力のかかるアンケート等の調査は他では代行しにくいものであり、より効率的かつ効果的提供が引き続き期待される。 ・目標を上回って達成しているが、このレベルの達成は当然のことと言える。 ・前年度実績より下回っているのに、年度計画をやや上回っているからという理由で、自己評価を高い評価をしているが疑問である。</p>

- ・「インターネット調査等の調査手法に関する実験調査」の個票データをホームページ上で公開するとともに、東大社研SSJデータアーカイブ未寄託のデータについても行政や研究者の求めに応じて個別にも個票データを提供するなど、機構独自での個票データ公開を視野に入れた取組みを行った。
- ・海外情報の収集・提供に関しては、ホームページおよびビジネス・レーパー・トレンドを通して公表する情報件数は、年度計画（320件以上）を30%上回る417件なり、前年度実績（396件）を約5%上回った。
- ・ホームページの「海外労働情報」へのアクセス件数は前年度実績（約90万件）を約26%上回る113万件となり、ビジネス・レーパー・トレンド等で公表した記事は、政府刊行物および各種出版物等に転載および引用されるなど活用された。
- ・海外労働情報のうち政策課題別情報については国別情報および海外委託調査員のネットワークを有効に活用するとともに、国内研究会、現地ヒアリング調査などを実施して報告書を取りまとめた。報告書は、例えば「労働分野の国際的援助動向、効果的援助のあり方と開発途上国等に関する研究」の成果が、厚生労働省国際課「国際協力事業評価検討会（労働分野）報告書」の参考資料として全文が添付されるなど関係部局において有効に活用された。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
	<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>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 広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p>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>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 広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。 また、これらを整理し、「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p>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>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、これら情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの統計情報へは、前年度の約56万件を17%上回る約66万件のアクセス件数があった。</p> <p>イ 各種統計データの収集・整理実績 国際比較労働統計の作成のための研究会を開催するとともに、OECD等による外国データの収集を行った。成果は「データブック国際労働比較2006」として刊行するとともに、ホームページを通じてエクセル、PDFファイルで全ページを公表した。 労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。また、業務統計を活用した新規指標の作成作業を行った。ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成するとともに、特に17年度は職業紹介関連指標として新たにマッチング指標を作成し追加するなど有益な情報の作成に努めた。成果は「ユースフル労働統計2006」として刊行するとともに、ホームページを通じてPDFファイルで全ページを公表した。 定期的に公表される最新の労働経済指標を継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」として取りまとめるとともにホームページで提供した。労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、情報更新・運用を実施した。また、賃金構造基本統計調査等データベース内容改修の検討を行った。また、収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページ、あるいはその両方で迅速に提供した。特に、ホームページのデータ更新では、月次データは毎月更新するなど可能なものについては随時更新している。 厚生労働省の要請に応じて、将来の労働力需給の推計について研究会を3回開催し、モデル構築のための作業を行い、「労働力需給の推計 労働力需給モデル(2004年版)による将来推計」、「2005年度労働力需給の推計」として公表、刊行した。また、厚生労働省の雇用政策研究会に参加し、成果を資料として提出した。 厚生労働省の要請に応じて、求人倍率等季節調整について研究会を2回開催し、季節調整法の改善を検討し、成果は「職業安定業務統計季節調整値の改善について 稼働日調整を中心として」として公表、刊行した。</p> <p>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等 平成17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(176件)の96%から「有益である」との高い評価を得た。また、平成17年度行政官アンケートにおいても、業務上作成する各種資料の参考として活用したとの具体的な活用例が労使関係担当参事官室から報告されるなど高い評価を得た。また、「ユースフル労働統計」は、労働大学校における行政職員研修のテキストとして活用された。 「労働力需給の推計」は、2030年までの将来展望に基づき今後10年程度の雇用政策</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、調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。

また、図書資料を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働に関する図書資料等を体系的に収集、整理、保管し、機構の調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。

併せて、これら図書資料は、閲覧・公開、レファレンス・サービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用にも供し、その有効活用を図る。

さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な利用を図る。

- ・「労働文献目録」の作成
- ・蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースの収録情報の作成・蓄積

の方向性を提起した厚生労働省「雇用政策研究会」報告に幅広く活用され、「職業安定業務統計季節調整値の改善について」は、報告書が提案した新たな調整方式が当該統計の18年1月分の発表から採用されるなどの大きな貢献をした。

厚生労働省の要請元の評価において、「労働力需給の推計」及び「職業安定業務統計季節調整値の改善について」とも、「要請の趣旨に沿った成果か」については「非常に思う」、「政策への貢献」についても「非常に思う」という最も高い評価(S)を得た。

自由民主党政務調査会財政改革研究会デフレ克服・成長プロジェクトチームに招かれ、担当研究員が労働力需給の推計について講演を行った。

ホームページでの統計情報のアクセス件数は、前年度実績(562,728件)を17%上まわる659,496件となった。また、ホームページの「統計情報」の利用者(75件)のうち94.7%が「大変有益である」または「有益である」としている。

(4) 図書資料等の収集・整理

イ 図書資料の収集・整理・保管・提供

労働分野を中心に、その関連分野である経済、産業等も含めた和洋の図書資料を、関係部署を網羅した図書資料委員会での基本方針の検討、当該月の刊行リスト一覧での選書、各部署からの随時の要求に基づく購入・寄贈等により、3,300冊余を体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究事業及び研修事業の基盤整備に努めるとともに、所蔵していない図書資料については、積極的に図書館間貸出を行い、研究員等に提供した。

また、研修研究部門の労働大学校移転に伴い、関連図書資料を労働大学校図書室に移管するとともに、既存の労働大学校図書室所蔵図書資料をコンピュータ登録することにより、内外の利用を容易にした。

収集図書資料数 3,324冊(前年度実績4,456冊)

平成16年度収集図書には、上記実績の外数として、木下敏氏(元早稲田大学教授)の遺族からの寄贈図書がある。

蔵書実績

- ・図書：14万3千冊(和書11万1千冊、洋書3万2千冊)、うち製本雑誌2万1千冊(和1万3千冊、洋8千冊)

ロ 図書資料の活用実績

収集・整理した図書資料を閲覧、貸出、レファレンスへの回答、コピーサービス等により、行政関係者、外部研究者、労使実務家等に積極的に提供した。図書資料の収集に当たっては、ご意見箱に寄せられた要望を尊重するとともに、貸出に当たっては、貸出カードによる貸出への統一、返却箱の設置等、外部貸出・返却手続を容易・簡素化した結果、外部貸出冊数が増加した。

また、国立情報学研究所の複写相殺制度に加入し、内外からの複写依頼に積極的に対応、他館からの複写受付及び他館への複写依頼対応件数は前年度の161件から977件へと大幅に増加、複写料金は収入が支払いを大幅に上回った。複写枚数についても、複写料金の改訂、相殺制度への加入等により、大幅に伸長した。

さらに、従来からのホームページ、定期刊行物等による広報に加え、当館の「利用案内」を作成し、関係大学・公立・専門図書館等に配布、広報に努めた結果、外部閲覧者が増加、レファレンス件数も大幅に増加した。

- ・内部貸出冊数 3,475冊(前年度 4,037冊)
- ・外部貸出冊数 2,335冊(前年度 2,070冊)
- ・複写枚数 43,391枚(前年度31,098枚)
- ・外部閲覧者 1,775名(前年度 1,668名)
- ・レファレンス件数 3,615件(前年度 2,767件)

これらの取り組みの結果、来館者アンケートでは、図書資料が豊富でよく整理され、職員への対応も親切・丁寧である等の理由により、89%の人から、サービス内容について

「良い」以上の高い評価を得た。「余り良くない」とする回答は1%未満であるが、そのうち電動書架の使い方がわかりにくいとの指摘に対しては、初来館者への利用案内項目に電動書架の説明を追加することとし、時間外貸出等のその他の意見・要望についても検討・実施していく予定である。(資料12参照)

サービス内容についての来館者アンケート結果 ()内は平成16年度

1 非常に良い	44.3%・204件	(43.7%・203件)
2 良い	45.0%・207件	(42.6%・198件)
3 普通	8.5%・39件	(6.9%・32件)
4 余り良くない	0.9%・4件	(2.2%・10件)
5 良くない	0.0%・0件	(0.2%・1件)
・無回答	1.3%・6件	(4.5%・21件)
460件		(465件)

八 図書資料加工情報の作成・提供

収集した図書資料については、毎月「労働文献目録」として整理、蔵書データベース(D B) 調査研究成果DB、論文DBとして随時蓄積し、インターネットを通じて提供した。

・上記DBページビュー数 208,420件 (前年度実績270,215件)

件数が減少したのは、図書館内からのアクセス件数を除外し外部からのアクセスに限定した集計に変更したためである。

二 その他

製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等につき、不用決定の後、インターネット等を通じて買取・交換の広告を行い、資料の有効利用を図ったところ、学術情報利用の促進を図るメールマガジンである ACADEMIC RESOURCE GUIDE において「注目したい取組み」と評価された。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・情報収集した内容が国民各層のニーズに合致しているか。 ・分りやすく有益な高度加工情報を作成しているか。 ・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。 ・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。 ・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働力需給の推計」は今後10年程度の雇用政策の方向性を提起した厚生労働省の「雇用政策研究会」の取りまとめに幅広く活用され、「職業安定業務統計季節調整値の改善について」は、当該統計の18年1月分の発表から、報告書に沿った方式が採用されることとなる等、政策の企画立案、実施に大きく貢献をした。これらは、要請元評価においても5段階評価で最も高い評価(S)を得た。 ・各種統計情報についてはホームページへのアクセス件数が前年度の約56万件を17%以上上回る約66万件となった。また、新聞・雑誌等にも引用されるとともに、議員、行政等からの要請に応じて統計情報を提供、説明するなど、国民各層のニーズに合った情報提供を行った。 ・平成17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(176件)の96%から「有益である」との高い評価を得ており、ホームページの「統計情報」の利用者(75件)のうち94.7%が「大変有益である」または「有益である」としている。また、平成17年度行政官アンケートにおいても、業務上作成する各種資料の参考等として具体的な活用例が報告されるなど高い評価を得た。また、「ユースフル労働統計」は労働大学校における研修テキストとしても活用した。 ・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するとともに、特に17年度は職業紹介関連指標として新たにマッチング指標を作成し追加するなど有益な情報の作成に努め 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・情報の創造者であるとともに、蓄積者でもあるJILPTの機能の維持・向上に十分努力のあとが見られる。地道な業務であるが、研究成果のダウンロード等もあわせて、裾野の広い研究活動への貢献を今後も維持・拡大に努めて欲しい。 ・企業にとっても有益な論文資料である。 ・図書館来館者のアンケートで高い評価を得た。 ・「データブック国際労働比較」等有益なデータ整理を行った。本機構の収集・整理するデータは研究教育にも大きく貢献している。 ・高い研究成果をあげており、その結果から見て当然のレベルであろう。 ・評価の視点はほぼクリアーしていると考える。 ・ホームページへのアクセス数の増加は、事業努力とみるのか。単なるIT化の普及による自然増なのかは不明ではないか。

た。

- ・収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物またはホームページ、あるいはその両方で迅速に提供した。特に、ホームページのデータ更新では、月次データは毎月更新するなど可能なものについては随時更新し、利用者から好評を得ている。
- ・労働図書館「利用案内」の作成・配布、当機構ホームページ（HP）や専門図書館協議会等の関係機関を通じた当館の積極的な広報等により、外部閲覧者が増加、問合せにも積極的に対応するとともに、貸出カードによる貸出、返却箱の設置等の外部貸出・返却手続の簡素化により外部貸出が増加、来館者の要望による複写料金の改訂、内部研究員の要望による複写相殺制度の導入により、複写枚数も増加した。
- ・労働図書館が有用な図書資料を収集していることにより、複写相殺制度を通じた当館への複写申込（977件）による入金額が、他館への複写申込（68件）による支払額を大幅に上回った。
- ・労働図書館の配架スペースの関係上、保存年限のすぎた論文掲載の少ない雑誌等（不用雑誌等）を中心に、HP等を通じて一般への買取・交換を実施するとともに、研究部門等に管理換えを行い、資料の有効利用を行った（平成17年度売上額37,100円、16年度14,300円）。この買取・交換は、学術情報利用の促進を図るメールマガジンであるACADEMIC RESOURCE GUIDEにおいて「注目したい取組み」として評価された。
- ・これらの取組みの結果、労働図書館利用者アンケートでのサービス内容についての評価において、「非常に良い」「良い」と答えた人の合計が、平成16年度の86.2%から当年度の89.3%に増加した。ちなみに、初めての利用者においても、この率は89.1%に達した。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。</p>	<p>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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。 その場合、研究者の招へい・派遣に関しては、目的を明確にし、効果を高める。 このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 先進国及びアジアの研究機関及び研究者とのネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。</p>	<p>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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。 また、国際的な労働政策研究に貢献する。 このため、以下の業務を実施する。</p> <p>(1) 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ネットワークに参加し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究の推進に活用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・EU財団の主催する労働関係研究機関会議への参加 ・OECDのLEED（地域経済・雇用開発プログラム）が組織している各国の研究機関等によるパートナーシップ・クラブへの参加 ・ドイツ・ベルテルスマン財団の主催する情報交換ネットワークへの参加(情報の提供等) <p>アジア地域労働関係研究機関会議の開催 ILOアジア太平洋総局（在バンコク）と協力し、アジア太平洋15カ国の労働政策研究機関とのネットワークを活用し、共通の研究テーマに基づいた研究活動を進める。</p>	<p>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>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>(1) 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。</p> <p>また、OECDの「エンプロイメント・アウトルック」に関するワーキング部会への研究員の派遣に加え、新たにOECDのLEED（地域経済・雇用開発プログラム）が各国の研究機関等をメンバーに組織しているパートナーシップ・クラブに参加し、さらにOECDが検討を進めている「国際的な成人技能調査」の手法開発に関する専門家会合へ研究員を派遣するなど、国際的な労働政策研究に貢献した。</p> <p>OECD・LEEDのパートナーシップ・クラブへ正式に参加（8月）。同クラブに、17年2月に国際共同研究として実施した「地域雇用の国際比較」の研究結果（英文出版物）を提供したところ、各国研究者から入手依頼が数多く寄せられ、これに応えることによって、国際的な地域雇用に関する政策研究に貢献した。</p> <p>EU財団主催の「労使関係」をテーマとした国際ワークショップに参加し「日本の労使関係の現状」に関して発表するとともに、研究成果の相互交換等について参加研究機関と協議した。（ロンドン、11月24、25日）</p> <p>ILOアジア太平洋総局と協力し、アジア地域15カ国の研究機関と「グローバル・プロダクション・システムにおける人事管理とディーセントワーク」をテーマとする各国別研究（2005年からの3年計画）を開始し、研究機関会議（11月29日～12月2日、バンコク）において研究のフレームワークを検討するとともに、各研究機関の研究動向について情報を収集した。</p> <p>ドイツ・ベルテルスマン財団主催の先進国15カ国20研究機関で構成される労働市場、労使関係に係わる「国際リフォーム・モニター・ネットワーク」に参加し、日本の情報を提供するとともに、構成研究機関の研究動向等に関する情報を収集した。</p>

(2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい、具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいを実施する。

- 上記の目的のため、招へいする研究者等は、中期目標期間中に36人以上とする。

(3) 研究者等派遣については、研究者の育成を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。

- 上記の目的のため、派遣する研究者等は、中期目標期間中に60人以上とする。

(2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へい、具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいを実施する。さらに招へい研究員の研究テーマは機構が実施しているプロジェクト研究等のテーマに関連があり、機構の研究活動に資するものとする。

- 年度計画期間中に10名程度の研究者等を招聘する。

(3) 研究者等派遣については、研究者の育成を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。

- 年度計画期間中に17名程度の研究者等を派遣する。

(2) 研究者等招へい

日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へいプログラム及び具体的テーマを決めて日本の労働問題を研究する短期招へいプログラムにより、下記の計8名(前年度実績9名)を招へいした。(資料13参照)

招へい者の選考に当たって、評価委員会の指摘を踏まえ、機構のプロジェクト研究等に関連するテーマでの研究実施を主眼において厳選した結果、招へい人数は年度計画の「10名程度」を下回るようになったが、各招へい研究員は滞在中に機構の研究活動に資する情報提供等を行うなど機構の研究に対し大きく貢献した。

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、いずれの招へい研究員もプロジェクト研究に貢献するなど、研究活動を通じて、機構の研究目的に沿った成果を上げたことを確認した。(資料14参照)

招へい者数8人、論文提出8点、研究発表8件で、全員が招へい要綱に基づき論文を執筆、発表した。(論文は機構のホームページで公表)

招へい者の研究テーマは、機構のプロジェクト研究のテーマを基盤とする11項目に限定しているが、招へい者8人の研究テーマは、「労使関係・労働法に関すること」2人、「労働条件・就業環境に関すること」2人、「企業と雇用に関すること」3人、「人材育成に関すること」1人で、いずれもプロジェクト研究に関連するテーマである。

研究テーマがプロジェクト研究と関連することから、招へい者はいずれも機構内で実施している当該テーマの研究会、研究発表会に参加し、機構の研究活動の充実に貢献している。

招へい者はいずれも「機構における研究活動は有益であった」と自ら評価しており、研究成果である論文は所属研究機関に提出され、高い評価を受けたと連絡してきている。招へい者のうち2人は提出論文を活用した出版を具体的に計画し、他の1人の論文は雑誌に掲載されている。

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。17年度の招へい者は、帰国後間もないことから具体的な行動はまだないが、いずれも「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約し、帰国後の状況を連絡してきていることから、国際共同研究の基盤づくりに成果があったと評価できる。

長期招へい(5名)

フー・ショーヨン研究員(中国労働社会保障省労働研究所)

チロ・バルディ研究員(ISTATイタリア統計局)

リタシュ・サルナ研究員(ILO、ロンドン大学東洋アフリカ研究所に在籍中)

ロバート・アイバン・ガル上級研究員(ハンガリーTARKI社会調査センター)

チョウ・セオンジャ研究員(韓国労働研究院)

短期招へい(3名)

ムスタファ・オズビルギン助教授(ロンドン大学クイーン・メアリーカレッジ)

ジョン・サーモン教授(カーディフ大学ビジネススクール)

アン・ジョブ研究員(韓国労働研究院)

(3) 研究者等派遣

研究者の育成等を目的とした長期派遣、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣プログラムにより、下記の15名(前年度実績15名)を派遣した。評価委員会の指摘を踏まえ機構の研究と関連するものに厳選した結果、派遣人数は年度計画(17名程度)を下回るようになったが、各派遣者は派遣目的に即した活動を実施し、いずれも所期の目的を達成している。特に厚生労働省の要請でOECDの「エンプロイメント・アウトルック」の検討や成人技能調査の会議に派遣した研究員の活動は、

(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。

(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文等情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。

17年度においては以下の英文等情報を作成、情報提供を実施する。

英文「日本の労働問題と分析」
英文労働統計
日本の労働法の英訳版
英文雑誌Japan Labor Review
(季刊)
研究成果の英訳資料

国際的な労働政策研究に大きく貢献したと評価されている。国際学会で発表した論文はホームページで公表している。(資料13参照)

評価委員会の指摘に基づき、研究員の海外派遣が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、以下のとおり、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15参照)

国際学会における発表を目的とした派遣は2件(2人)で、いずれも提出論文の審査を受けた上で発表しており、機構での研究成果等に基づく質の高い論文を発表したものである。

厚生労働省の要請に基づく国際機関が主催する研究者等による労働政策研究に関する会議への出席を目的とした派遣が3件(3人)で、いずれも機構における研究活動の成果に依拠して討論に参加している。

海外の大学の研究会議への参加要請に基づく派遣が1件(1人)で、機構の研究成果に基づく論文を執筆して報告し、国際的な労働政策研究に貢献した。

海外調査を目的とした派遣が5件(8人)で、いずれも機構の研究計画に基づく調査研究の一環として実施したものであり、調査結果は労働政策研究報告書等の機構の研究成果に反映していることを確認した。

18年度の国際共同研究の協議を目的とした派遣が1件(1名)、協議等を経て同共同研究を実施し、派遣目的を達成している。

長期派遣(1名)

・カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校(アメリカ)に1名派遣(4~7月)。

短期派遣(14名)

- ・国際的な労働政策研究への貢献として研究員等1名をOECDの「エンプロイメント・アウトック」に関するワーキング部会に派遣、日本の状況について報告。
- ・国際医療経済学会(スペイン)に研究員1人を派遣、論文を発表。
- ・シンガポール・エコノミック・レビュー研究会議(国際学会)に研究員1名を派遣、論文を発表。
- ・ミラノ大学の「地域統合と社会、政治変化」に関する国際研究会議に研究員1名派遣、論文を発表。
- ・「EU諸国のエンプロイヤービリティ」に関する調査に研究員等3名派遣。
- ・OECD成人技能調査専門家会議に研究員等1名を派遣、日本の状況について報告。
- ・「外国人労働者」に関する調査研究でフィリピン、中国に研究員等4名派遣。
- ・ILOアジア太平洋総局「移民」会合に職員等1名派遣、日本の状況について報告。
- ・平成18年度に実施を計画している「若年者雇用」に関する国際共同研究の打合せを目的に研究員1名をフランスに派遣。

(4) 英文情報の整備・提供

英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、英文メールマガジン、共同研究の機会などを活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。

英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は86万件(前年度73万件)を超え、広く活用された。

日本の労働問題の最近の状況に関する基本的なデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供。17年度版は「総論版」とし、平成16年度に作成した「各論版」とセットで提供することにより、より正確に日本の労働問題を理解できるよう工夫を凝らし、外国人労働関係者を受入れる労使団体等から本資料の提供を多く求められた。17年度版、16年度版はともにアメリカ経済学会のデータベースに収録された。

日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用、またホームページで提供した。

在日外国人研究者、外資系企業を対象としたブリーフィング等の開催

政府が推進する我が国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版（「労働組合法(改正版)」）を作成し、これまでに作成したものと併せて印刷物、ホームページで提供した。

外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行。配布部数約2,700部。内容に関する読者の意見を調査をしたところ、「有益」と答えたものの割合が78.1%と高い評価を得た。本誌はアメリカ経済学会のデータベースに収録された。本誌に掲載した論文を書籍「Perspectives on Work, Employment and Society」に転載したいとの依頼がイギリスの有力出版社パルグレイブ社からあった。また夏号の論文の一部が南山大学大学院の入試問題に活用された。

労働政策研究報告書の「要約」18点(前年度実績16点)の英訳を作成、ホームページで提供した。

「17年版労働経済白書」の要約英文資料を作成しホームページで提供するとともに、在日外国人研究者、外国大使館労働担当者等を対象とした「労働問題ブリーフィング(セミナー)」を11月24日に開催し解説を加えて資料提供した(参加者91人)。

参加者に対するアンケートで回収43人のうち「有益」と回答した割合は82.0%で、その理由は日英対比の資料(とりわけ図表)が有用であるなどであった。また、「有益でない」との回答者(9%)から寄せられた意見「ブリーフィングは本来そういうものかもしれないが、白書を読めばわかる内容にとどまってしまう」「新しい話題がない」については、18年度の開催の際の運営に反映することとしている。

参加者アンケート		()内は平成16年度	
1 大変有益である	21%・9件	(28%・7件)	
2 有益である	61%・26件	(64%・16件)	
3 有益でない	9%・4件	(0%・0件)	
4 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)	
・無回答	9%・4件	(8%・2件)	
		43件	(25件)

(主な改善点等)

- 16年度実施時に行った参加者アンケートで指摘された意見を基に以下の改善を図った。
 - 資料の作成方法に関する「統計をもう少し手厚く」「見やすい大きさに」などの指摘にこたえて資料の改善を図った。
 - ブリーフィングの開催に当たっては「スライドのコピーがほしい」「終了時間厳守」などの要望に応えた運営を図った。

評価の視点

自己評価：A

評価 A

- 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。
- 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。
- 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。
- 所期の目標に沿った英文情報の整備が行われているか。
- 適切な方法で普及しているか。

(理由及び特記事項)

- 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ほか、新たにOECDが主催するLEED(地域経済・雇用開発プログラム)が組織している各国の研究機関等によるパートナーシップ・クラブに参加し、同クラブを通じて各国研究者から入手要望のあった当機構の国際共同研究の成果である「地域雇用に関する各国比較」(英文)を増刷して提供するなど国際的な労働政策研究に貢献した。
- 研究者等の招へいについては、評価委員会での指摘を踏まえ、17年度は機構のプロジェクト研究等への貢献を主眼に置いて厳正な選考を行うなど運営面での改善を図るとともに、18年度招へい者

- 精力的に活動を展開しており、成果も高い。
- 計画の範囲内と判断。
- 英文情報を多く発表した。これは研究教育に大いに役に立つ内容である。
- 評価の視点はほぼクリアしていると考えられる。
- Employment Outlook等国際機関の統計作成に対する貢献は、政策貢献への国際的次元として、極めて重要であり、今後の発展と人的ネットワークの拡大が望まれる。
- 海外との連携は今後ますます重要である。
- OECDと積極的ネットワークを形成した。
- EU財団のワークショップで高い成果を上げた。
- 招聘者が今後の協力を約束した。
- 短期派遣を積極的に行った。

の選考にあたって機構の研究への貢献を採用条件とした。この結果、招へい研究員は、機構研究員の協力を得ていずれも熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文に取りまとめるとともに、機構のプロジェクト研究等に有用な情報提供を行って貢献した。特に2名の招へい研究員は帰国後研究成果を活用した出版を計画しており、またいずれの研究員も当機構の研究活動に帰国後も協力することを約束するなど、当プログラムにおける研究の充実ぶりを確認した。

- ・研究者等の派遣については、評価委員会での指摘を踏まえ、派遣目的を精査して実施。派遣研究員等はいずれも調査研究、学会発表、要請派遣の派遣目的を計画通り達成するとともに、プロジェクト研究等の研究活動に貢献した。特にOECDの専門家会議等に派遣した研究員の活動は、国際的な労働政策研究に大きく貢献したと評価されている。国際学会等で発表した論文はホームページで公表し、前年度（1万件）を上回る1万5000件超のアクセスがあった。
- ・英文情報については年度計画に基づき6件を整備し、外国の研究機関等の要望を把握しながら普及に努めた。特に、研究員等が執筆した「日本の労働問題と分析」は類書がないことから日本の労働事情に触れる各国の研究者の論文、報告書等に参考文献として掲げられるとともに、アメリカ経済学会のデータベースに本文の一部が収録された。日本の労働法の英訳は、政府が推進する法令外国語訳の推進活動の一環として、引き続き取り組んだ。
- ・英文情報全体について、国際研究会議、英文雑誌、英文メールマガジン等を活用して外国の研究機関の要望を把握しながら普及に努めた。ホームページでの英文情報へのアクセス件数は前年度を18%上回る86万件超となるなど日本の労働問題・政策研究に関するサイトとしての役割を果たし、外国の大学図書館、研究者等から英文雑誌、英文労働統計などの入手の要望が寄せられる等、海外に向けて的確に普及を図ることができた。特に英文雑誌は、イギリスの有力出版社からの転載依頼や大学院の入試問題に活用されるなど、広く内外に質の高い有用な雑誌として認知された。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 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>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>調査研究成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化に寄与するものとなるよう、調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 調査研究成果等は、とりまとめ後、迅速に発表し、必要な関係者に提供する。 調査研究成果は、「労働政策研究報告書」、「労働政策レポート」等、適切な形態で発表する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>年度計画期間中の調査研究、情報の収集・整理の成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化を促進することを目的として、以下の調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を的確に行う。</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供 調査研究の完了後、速やかに成果をとりまとめ発表し、関係者に迅速、的確に提供することによって、成果の普及、活用促進を図る。 調査研究成果は、以下の形態で取りまとめ、発表する。 労働政策研究報告書 労働政策レポート 調査シリーズ 資料シリーズ ディスカッションペーパー システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</p> <p>イ 研究成果の迅速な取りまとめ 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、ディスカッション・ペーパーや、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物等として迅速にとりまとめた。 特に、平成17年度は、研究員の努力により、とりまとめた研究成果は77件と前年度（前年度54件）より大幅に増加し、平成15年度から平成17年度までの合計では174件の成果を取りまとめた。（再掲） 研究成果のうち、特に労働政策研究報告書、労働政策レポートについては、研究の目的や研究方法、研究結果と政策遂行上の活用方法などを10ページ程度に簡潔にまとめた分かりやすいサマリーを作成し、政策担当者等読者の便宜を図った。</p> <p>研究成果作成件数、77件（前年度54件） （報告書31、労働政策レポート2、ディスカッションペーパー6、資料シリーズ12、調査シリーズ11、その他研究成果物8、国際研究会議等提出論文等7） 利用者サービスの一環として、評価の高いディスカッション・ペーパーを数編まとめて製本した「ディスカッション・ペーパー・シリーズ 3」を作成した。</p> <p>ロ 研究成果の迅速な提供 研究成果は、分かりやすいサマリーを作成して成果物本体とともに機構ホーム・ページに迅速に掲載するとともに、サマリー及び研究成果の刊行物を行政関係者等に配付している。 研究成果は、発表と同時にPDFファイルで全文がダウンロードできるようにするほか、ホームページ「新着情報」での報告書発刊のお知らせ、ホームページ上での「特集ページ」の開設（ワークライフ・バランス、若年者雇用、労働契約法制について、機構の研究開発成果物をはじめとした時宜に合ったトピックを取りまとめたページ）、メールマガジンを活用した宣伝等を行った結果、ホームページで提供する調査研究成果へのアクセス件数は前年度の約1.6倍の1,070,571件となった（前年度674,060件）。サマリーを記者クラブに送付する際に紹介文（一枚紙）を添える取組み等の工夫の結果、新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用は、前年度の3倍近い48件となった（前年度17件）。 また、取材には成果普及の観点から積極的に協力し（118回）、新聞（全国紙・地方紙）</p>

・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載件数は前年度（66件）を上回る88件となった。

研究成果の一般での活用状況（再掲）

・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数	8件
・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用	48件
・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載	88件
・マスコミ取材等への対応	118件
・ホームページの調査研究成果に対するアクセス件数	1,070,571件

調査研究成果の迅速な提供

調査研究成果について、迅速に研究成果を提供するという観点から、最終的に報告書等として取りまとめる前に、適宜、最も適切な方法により迅速な情報提供に努めた。

・厚生労働省からの要請研究等で、報告書等として取りまとめる前に、成果の概要等を迅速に厚生労働省に提供した。（8件）

- 「労働力需給の推計」厚生労働省の研究会に逐次、推計結果を報告（その後、資料シリーズ 6として取りまとめ）
- 「労働契約をめぐる実態に関する調査」厚生労働省の研究会、審議会に報告（その後、調査シリーズ 4、5として取りまとめ）
- 「大卒採用に関する企業調査結果報告」厚生労働省の研究会に報告（その後、調査シリーズ 16として取りまとめ）
- 「大学生の就職・募集採用活動等の実態について」厚生労働省の研究会に報告（その後、調査シリーズ 17として取りまとめ）
- 「諸外国の労働契約法制に関する調査研究報告」厚生労働省の研究会、審議会に報告（その後、報告書 39として取りまとめ）
- 「最低賃金の経済分析」厚生労働省の研究会、審議会に逐次、研究成果を報告（その後、報告書 44として取りまとめ）
- 「労働分野の国際的援助動向、効果的援助のあり方（中間報告）」厚生労働省に提出（その後、報告書 58として取りまとめ）
- 「アメリカにおける労使関係法上の「使用者」の概念と投資ファンドでの実態」厚生労働省研究会で報告（その後、ディスカッションペーパー06-001として取りまとめ）
- ・アンケート調査等を行って、詳細な分析の上で、労働政策研究報告書として取りまとめる前に、調査結果を迅速に情報提供する観点から、調査シリーズ等を作成した。（6件）
 - 調査シリーズ 6「第4回勤労生活に関する調査（2004年）」
 - 調査シリーズ 11「職務・職責基準の賃金データに関する研究 - 役割に基づく賃金調査結果報告 - 」
 - 調査シリーズ 14「日本人の働き方総合調査結果 - 多様な働き方に関するデータ - 」
 - 調査シリーズ 15「就業形態の多様化の中での日本人の働き方 - 日本人の働き方調査（第1回） - 」
 - 資料シリーズ 7「都道府県別就職率、充足率及び職業安定業務統計季節調整値改善に関する資料」
 - 資料シリーズ 9「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」
- ・アンケート調査結果等について、報告書、調査シリーズとして取りまとめる前に、新聞発表を行い迅速に情報提供を行った。（5件）
 - 「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査（結果速報）」
 - 「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」
 - 「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査（企業調査）」結果報告
 - 「日本人の働き方総合調査」結果
 - 「就業形態の多様化の中での日本人の働き方 - 日本人の働き方調査（第1回） - 」結果

ビジネス・レーパー・トレンドに報告書等の研究成果をわかりやすく解説した紹介欄を

設け、広く国民に研究成果の紹介、案内を行っている。
 以上の取組みの結果、機構の調査研究活動に対する有識者の認識度は非常に高くなっている。具体的には、有識者を対象とした郵送アンケート調査（543人から回答）において、知っている機構の活動内容について聞いたところ、「労働政策に関する総合的な調査研究」と回答した者が461人（84.9%）と最も高かった（前年度84.3%）。また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査（118人から回答）においても、知っている機構の活動内容について聞いたところ、98人（83.1%）が「労働政策に関する総合的な調査研究」と回答した（前年度75.2%）。

八 研究内容の意見把握

葉書アンケート等の結果

報告書（サマリー）に葉書を添付してアンケートを実施（2005年4月～2006年3月）し、テーマに関する関心、有益度、分かりやすさその他の意見の把握を行った。

その結果、返答総数47通のうち、報告書（サマリー）は、「興味深いテーマである」95%（前年度80%）、「役立つ内容である」94%（前年度72%）、「わかり易い構成である」89%（前年度80%）と総じて好評を得ており、各項目とも前年度を大きく上回った。

また、寄せられた自由意見については、テーマ設定や研究活動の進め方についての参考情報として研究員にフィードバックを行った。

葉書・HPアンケート「役立つ内容である」（ ）内は平成16年度			
1	非常にそう思う	58%・27件	(36%・62件)
2	そう思う	36%・17件	(36%・63件)
3	あまりそう思わない	6%・3件	(24%・42件)
4	全くそう思わない	0%・0件	(0%・0件)
	・無回答	0%・0件	(4%・7件)
		100%・47件	(100%・174件)

有識者アンケートの結果

有識者を対象とした郵送アンケート調査（543人から回答）によると、機構の行う調査研究は高く評価されている。

具体的には、同調査により、機構活動を有益と判断した者（504人、92.8%）のうち、その理由として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが326人（64.7%）と最も多くなっている。また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査においても、機構活動を有益と判断した者107人（90.7%）のうち、有益と判断した点として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが79人（73.8%）と最も多くなっている。

二 研究成果の様々な方法での普及

報告書以外にも、雑誌やフォーラム等、効果的かつ適切な方法で提供した結果、研究者、労使実務家、地方行政官を対象とする有識者アンケート調査において「調査研究成果を利用したことがある」との回答率は前年度より6%向上した（73.8%）。

『ビジネス・レーパー・トレンド』記事掲載 19件

研究員の研究成果は、企業実務家等を対象とした『ビジネス・レーパー・トレンド』にも適宜掲載し広く一般への普及を図り、政策担当者のみならず広く国民一般における政策論議の活性化にも貢献した。

- ・ 5月号：3（特集記事2、司会1）
- ・ 6月号：3（特集記事2、成果紹介1）
- ・ 7月号：2（特集記事1、司会1）
- ・ 8月号：4（特集記事3、成果紹介1）
- ・ 9月号：0
- ・ 10月号：1（特集記事1）

			<ul style="list-style-type: none"> ・ 11月号：1（特集記事1） ・ 12月号：1（特集記事1） ・ 1月号：1（特集記事1） ・ 2月号：1（特集記事1） ・ 3月号：1（特集記事1） ・ 4月号：1（特集記事1） <p>『日本労働研究雑誌』への掲載 12件 レフリー（審査員）制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』への投稿を奨励し、各分野の第一線で活躍する専門家の審査を受ける研鑽の機会を確保するとともに、政策立案の現場で重要な論点となっているテーマについて研究員が積極的に持論を提供し、政策提言の促進や政策論議の活性化に貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4月号：2（論文2） ・ 5月号：0 ・ 6月号：2（論文2） ・ 7月号：1（論文1） ・ 8月号：1（紹介1） ・ 9月号：2（論文1、紹介1） ・ 10月号：1（紹介1） ・ 11月号：0 ・ 12月号：1（座談会1） ・ 1月号：1（論文1） ・ 2/3月号：1（論文1） <p>政策論議の場のへの研究員の参加 労働政策フォーラム 6名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5月開催：1名（報告者1名） ・ 7月開催：2名（コーディネーター1名、講師1名） ・ 10月開催：1名（コーディネーター・基調講演者1名） ・ 1月開催：1名（報告者・パネリスト1名） ・ 3月開催：1名（コーディネーター・基調講演者1名） <p>国際フォーラム 1名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 10月開催：1名（パネリスト） ・ 2月開催：1名（報告者） <p>国際会議等への提出論文 7件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4月開催：2件（日韓ワークショップ） ・ 5月開催：1件（五カ国共同研究、自動車産業の雇用・労働に関する研究） ・ 8月開催：1件（Singapore Economic Review Conference2005） ・ 10月開催：2件（日中韓ワークショップ） ・ 1月開催：1件（五カ国共同研究、自動車産業の雇用・労働に関する研究）
評価の視点	自己評価：A	評価：A	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 調査研究の成果をわかりやすい形で提供しているか。 ・ 調査研究内容が国民各層のニーズに合致しているか。 ・ 調査研究成果を適切な方法で迅速に提供しているか。 	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究成果を分かりやすく要約したサマリーを配布するほか、記者クラブに送付する際には紹介文（一枚紙）を添える等の改善を行った結果、新聞等に引用される件数が前年度（17件）の3倍近い48件となった。 ・ 報道機関の取材には成果普及の観点から積極的に協力し（118回）新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載件数は前年度（66件）を上回る88件となった。 ・ 調査研究成果について、迅速に研究成果を提供するという観点から、最終的に報告書等として取りまとめる前に、適宜、最も適切な媒体 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画の範囲内と判断。 ・ 水準を維持するだけでも難しい活動をよく維持している。PDFによる公開は研究者に貢献している。 ・ 調査研究成果の迅速な提供の成果があったことが認められる。 ・ 調査研究成果はたしかに厚生労働省の研究会、審議会に役立っている。 ・ 研究成果をタイムリーに発表した。それが新聞等で多く活用された。 ・ 「日本労働研究雑誌」に積極的に掲載を行った。 ・ 評価の視点はほぼクリアしている。但し、国民各層のニーズという点ではもう少し、わかりやすい形で提供してもよいものもある。 	

により迅速な情報提供に努めた。具体的には、厚生労働省からの要請研究等で報告書等として取りまとめる前に、成果の概要等を迅速に厚生労働省に提供する（8件）とともに、アンケート調査等について報告書として取りまとめる前に調査シリーズ等を作成した（6件）ほか、アンケート調査結果等について、報告書、調査シリーズとして取りまとめる前に、新聞発表を行い迅速に情報提供を行った（5件）。

- ・報告書（サマリー）に添付した葉書アンケート等では、「興味深いテーマである」95%、「役立つ内容である」94%、「わかりやすい構成である」89%と総じて好評を得ており、各項目とも前年度を大きく上回った。また、アンケート結果については、担当研究員に伝達し、研究活動に反映している。
- ・研究成果はまとまり次第全文をホームページからダウンロードできるようにするだけでなく、ホームページ「新着情報」や時宜にかなったトピックを取りまとめた「特集ページ」の開設、メールマガジンを活用した報告書発刊のお知らせ等の取組みを行ったことなどにより、ホームページに公表した調査研究成果へのアクセス件数は前年度の約1.6倍の107万件となった（前年度67万件）。
- ・広い範囲への調査研究成果の普及のため、ビジネス・レーバー・トレンド、日本労働研究雑誌への記事掲載、労働政策フォーラムへの研究員の参加など適切な方法で迅速に提供し、有識者アンケート調査では「調査研究成果を利用したことがある」との回答率が前年度より6%向上した（73.8%）。
- ・有識者を対象とした郵送アンケート調査（543人から回答）によると、機構活動を有益と判断した者（504人、92.8%）のうち、その理由として、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」と回答したものが326人（64.7%）と最も多くなっているなど、機構の行う調査研究は高く評価されている。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>(1) 調査研究等の成果について、ニュースレターを月1回以上、メールマガジンを週2回以上、関係者に情報発信すること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、データベース、メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 調査研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <p>- ニュースレターは月1回、メールマガジンは、和文は週2回、英文は月2回発行する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、各種データベース、和文・英文メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法の効果的な活用(メディアミックス)を図ることによって、その広範な普及を促進する。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 調査研究、内外の情報収集・整理等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターを発行することによって、分かりやすい形で国民各層に提供する。</p> <p>- 労働に関する時宜にかなった政策課題を取り上げ、同課題に関する調査研究成果を踏まえて、課題の背景や論点等を分析するとともに、企業の動向を探る「ビジネス・レーパー・サーベイ」の調査結果、事例など現場の実態、海外の動向、労使・研究者の意見・主張など課題を多角的に捉えて情報発信するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>- 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>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・レーパー・トレンド」を毎月1回発行した。また、調査研究等の成果や収集した内外の労働関係情報を迅速に提供する和文メールマガジン及び英文メールマガジンを発行した。</p> <p>(イ) 発行実績 ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」 発行状況：年度中12回 調査研究成果と連携したテーマを設定し、研究成果に基づく分かりやすい解説論文及び関連する国内情報・海外情報を一体として、以下の特集として提供した。 5月号「日本人の仕事観、生活観 - 勤労意識はどう変化したか」 6月号「ホワイトカラーの働き方 - 長時間労働の背景と課題を考える」 7月号「企業再編、M&Aと労働問題 - 雇用、労使関係上の課題」 8月号「中高年の再就職の現場から - 支援・自己理解をどう進めるか」 9月号「新しい労働契約法制を考える - 中間取りまとめの主張と課題」 10月号「労働組合は再生するか - 運動活性化への道すじ」 11月号「職業選択に悩む若者へのメッセージ 進路追跡調査35年の軌跡から」 12月号「職場のメンタルヘルス対策 - アンケートと事例からみる最新事情」 1月号「ワークライフバランス 欧米の動向とわが国への示唆」 2月号「労働紛争処理システムの国際比較 - 動き出す労働審判制」 3月号「企業の社会的責任(CSR) - 意義と課題」 4月号「アジア諸国の労働移動 - 今、何が起きているか」 ・ホームページのページビュー数が前年度に比べ6割程度増加し、約21万人が閲覧している。</p> <p>和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」 (発行実績・読者数等) ・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 ・発行回数 95回(前年度実績：91回発行): No. 136 ~ No. 230</p>

- メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、和文24,000人以上、英文2,000人以上を目標とする。

- 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70%以上となるようにする。

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和文メールマガジンを週2回発行する。和文メールマガジンの読者数は17年度末までに23,600人以上とする。

- また、政策研究等のための英文等情報基盤の整備事業において作成した英語によるわが国の労働問題、労働法制、労働関係の研究動向、研究成果等に関する情報を活用しながら、日本の労働問題に関する時事的なトピックスを加えた英文メールマガジンを月2回発行する。同メールマガジンの読者は17年度末までに1,900人以上とする。

- ニュースレター、和文・英文メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、「有益である」と答えた者の割合を70%以上となるようにする。

・提供情報は「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例」「海外」「イベント」「法令」の9項目にわたり、総計1,420件(1回平均15件)にのぼっている。

・年度末における読者数は24,063人(前年度実績:23,116人)で、年度計画(23,600人以上)を上回った。
 ・読者の主な属性は、企業42%、社会保険労務士/自営12%、官公庁・地方自治体7%、大学・研究機関5%など。なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」(32,000誌発行)のランキングと比較すれば、読者数2万4000人は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第8位にあたる規模である(平成18年6月26日現在)。

英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」

・計画どおり毎月2回発行した。
 (発行回数)23回:No35~No57
 ・読者数は1,912人と年度計画(1900人)を上回った。

(ロ)一般等での活用

ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」(BLT)
 ・年間を通じて実施した綴じ込み葉書による読者アンケートでは、毎号の内容について「大変有益」と「有益」をあわせると95%(115件)と、前年度実績(84%)、年度計画(70%以上の者から「有益」)を大きく上回った。また、有識者アンケートにおいても、業務・研究にとって「有益である」との回答が92%(前年度実績95.2%)と高い評価を得た。(資料16参照)
 ・内容に対する評価としては「労働政策に対し、調査・研究という形で有用な情報を提供している」「テーマが時宜に合わない、多面的な解説・主張・問題点・政策を示す」「分かりやすく、ある程度の深さを伴った情報」「新聞では得られない分析」などがあげられた。また、有識者アンケート(郵送調査)では、BLTを利用したことがあるとの回答は前年度より9%高い43.8%となり、BLTの知名度は着実に向上しているといえる。
 ・「有益でない」という回答は有識者アンケートでは5.0%・12人だったが、「時事的な情報を収集・伝達しているはずだが、他のビジネス雑誌等ほど取材力が感じられない」「情報が遅い」等の指摘があった。18年度における企画・編集において調査員等によるヒアリング調査に重点をおくなど、事例収集の強化で改善に努めている。

読者アンケート ()内は平成16年度

1 大変有益である	41%・47件(37%・32件)
2 有益である	54%・62件(47%・40件)
3 あまり有益でない	1%・1件(0%・0件)
4 全く有益でない	0%・0件(0%・0件)
・無回答	4%・5件(16%・14件)
	115件(86件)

有識者アンケート ()内は平成16年度

1 有益である	92.0%・219件(95.2%・220件)
2 有益でない	5.0%・12件(4.4%・10件)
・無回答	3.0%・7件(0.4%・1件)
	238件(231件)

注)16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。17年度は2択式であるため、17年度の選択肢1に16年度の選択肢(1+2+3)を対比し、17年度の選択肢2に16年度の選択肢(4+5)を対比している。

・新聞、週刊誌、月刊誌などマスコミでの引用のほか、BLTの特集を参考にしたうえでの、各社からの取材・企画相談、執筆依頼が増えている(例:読売新聞8月17日付企画記事で

の特集の引用、放送大学テキスト「21世紀の女性の仕事」での特集記事の引用、週刊エコノミストからの依頼で担当調査員が平成17年4月11日号に論文を執筆、同誌10月15日号の組合特集に企画協力など多数。

和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」

・読者に対して有益度等についてのアンケート調査（調査期間1月18日～3月1日）を実施したところ、99%（544件）という極めて高い水準で「役に立っている」という評価を得て、前年度実績（95%）、年度計画（70%以上の者から「有益」）をともに上回った。その理由として「労働関係の情報をタイムリーに入手でき、最新の行政の動き、労働関連統計の情報の収集に活用している」「今後の施策の関心事がいち早くつかめ、業務に役立っている」「法改正の動きを把握し、社内の体制整備に役立っている」などをあげる人が多かった。（資料17参照）

また、有識者アンケートでもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の96.6%（前年度94.3%）から「有益である」との高い評価を得た。

読者アンケート		（ ）内は平成16年度	
1 非常に役に立っている	47%・258件	(36%・179件)	
2 役に立っている	52%・286件	(59%・297件)	
3 あまり役に立っていない	1%・7件	(0%・2件)	
4 役に立っていない	0%・1件	(0%・0件)	
・無回答	0%・0件	(0%・0件)	
		552件	(504件)

*平成16年度調査は5択式で行い、「どちらともいえない」(5%・26件)があった。

有識者アンケート		（ ）内は平成16年度	
1 有益である	96.6%・171件	(94.3%・198件)	
2 有益でない	2.8%・5件	(5.2%・11件)	
・無回答	0.6%・1件	(0.5%・1件)	
		177件	(210件)

注)16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。17年度は2択式であるため、17年度の選択肢1に16年度の選択肢(1+2+3)を対比し、17年度の選択肢2に16年度の選択肢(4+5)を対比している。

・当機構メールマガジンの編集・発行ノウハウについて学びたいとの他団体からの要請を受け、担当職員が積極的にアドバイスに応じた。

(主な改善点等)

平成16年度の読者アンケート(平成17年2月18日～3月17日)等における指摘も踏まえながら、17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を行った。

- ・調査研究成果のとりまとめに関する情報については、各報告書等の本文データに簡潔な紹介文を添えて掲載し、より内容へのアクセスが容易になるよう配慮した。
- ・JILPT活動の「お知らせ」欄を拡充し、従来のイベントや刊行物の情報だけでなく、労働図書館やデータベースなど当機構の様々な情報資源をPRするなど、ホームページと密接に連携した事業成果全体の周知・広報メディアとして積極的な活用を図った。
- ・労働政策フォーラムの開催案内に活用したところ、メールマガジンを通じて知ったという人が半数以上に上り、調査研究成果等の提供などにおいて効果的な手段となっている。
- ・平成17年度の読者アンケートで「役に立っていない」と回答(1%)した理由や自由記述欄の意見には、「全国のイベント情報を掲載してほしい」「コラム、書評などのコンテンツを希望」「バックナンバー機能の改善を」等の指摘があったことから、18年度においては関東以外のイベント情報の紹介、新規コンテンツの掲載、バックナンバー検索機能の改善を検討している。

英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」
 読者に対して2～3月に掲載記事に関するニーズや有益度等を把握するためにアンケート調査を実施し、「大変有益」「有益」併せて92.9%(65件)と前年度実績(96.2%)に引き続き高い評価を得ており、年度計画(70%以上の者から「有益」)を大きく上回った。「有益でない」と回答(1.4%)した理由としては、「もう少し分量を増やしてほしい」「レイアウトを少し変えてほしい」等の指摘があった。18年度において掲載分量を増やす等の形で改善に努めている。(資料18参照)

読者アンケート		()内は平成16年度	
1 大変有益である	55.7%・39件	(38.0%・30件)	
2 有益である	37.2%・26件	(58.2%・46件)	
3 有益でない	1.4%・1件	(2.5%・2件)	
4 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)	
・無回答	5.7%・4件	(1.3%・1件)	
		70件	(79件)

(主な改善点等)
 平成16年度の読者アンケート(平成17年2月1日～3月1日)等における指摘・意見も踏まえながら、17年度においては以下の改善を行った。
 ・情報の内容として要望が多かった「賃金」「社会福祉」に関する記事をきめ細かく提供した。
 ・「労働政策の動き」に関する要望も多く、可能な限り1つの動きを毎号フォローすることに努めた。
 ・「法制度」に関する要望に応え、新しい法制度が制定された場合、「英文労働法作成」業務と連携して、法律の全文紹介、成立の経緯を紹介する記事を掲載した。これに対しては17年度アンケートで「大変有益」との評価を得た。

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター、和文・英文メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。 ・メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。 ・ニュースレター、和文・英文メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。 ・ニュースレター、和文メールマガジンの提供する情報内容は、国民各層のニーズに合致しているか。 ・英文メールマガジンの情報内容が海外の研究者等のニーズに合致しているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレター、和文メールマガジン、英文メールマガジンとも発行回数は所期の目標を達成した。 ・メールマガジンの読者数は、和文24,063人、英文1,912人と、ともに年度計画を上回った。スパムメール(迷惑メール)の蔓延などによりメールマガジンの利用者数が伸びにくい状況の中で、和文メールマガジンは前年度より947名の読者を増やした。メールマガジンのポータルサイト(32,000誌発行)のランキングで見れば、和文の読者数は「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース」ジャンルの第8位にあたる規模である。 <p>(ニュースレター)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニュースレターは、研究成果と連携したテーマ設定のもとで、研究成果と国内外の収集情報を特集ページで一体として提供するなど、効果的な成果の普及に努め、読者アンケート(回答数115人)で、「大変有益である」と「有益である」の回答が前年度を約9ポイント上回る96%、有識者アンケートでも「有益である」との回答が92%と両調査とも年度計画(70%以上)を上回る高い評価を得た。その理由として、「労働政策に対し、調査・研究という形で有用な情報を提供している」「テーマが時宜にかなない、多面的な解説・主張・問題点・政策を示す」「分かりやすく、ある程度の深さを伴った情報」「新聞では得られない分析」等、雑誌の目的、編集の狙いが支持されていることを示す意見が多数寄せられた。 ・ホームページ上のニュースレターのページビュー数が前年度比で約 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・普及については今後海外に特に注目することも期待したい。海外から日本への関心の高さを受け止めることが期待される。 ・各種媒体を活用した成果報告は効果的である。 ・ビジネスレイバートレンドはタイムリーなテーマにつき多角的な記事を掲載するよいニュースレターである。 ・メールマガジンの利用者を増やした。 ・英文での労働法の法律全文掲載は大変役立つ。今後も是非続けていきたい。 ・評価の視点5つは十分クリアしている。 ・「英文メールマガジン」の対象となる読者を知りたい。

6割増加し、有識者アンケートでの認知度も前年度比で9%向上するなど、創刊2年半でビジネス・レーパー・トレンド(BLT)の周知が進み、そのためマスコミなどからの反響も大きい。(例：読売新聞などの新聞・雑誌記事での引用、放送大学テキスト等書籍での参考資料としての引用、「エコノミスト」誌からの執筆依頼と企画相談など)

(和文メールマガジン)

- ・9項目(「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例」「海外」「イベント」「法令」)で、年間総計1,420件の情報提供を行った。国民各層の求める労働に関するトピックスはほぼ網羅していると自負しており、読者アンケートでは、年度計画(70%以上)を大きく上回る99%から「役に立っている」との評価を得た(「非常に役に立っている」47%、「役に立っている」52%)。その理由として「労働関係の情報をタイムリーに入手でき、最新の行政の動き、労働関連統計の情報の収集に活用している」「今後の施策の関心事がいち早くつかめ、業務に役立っている」「法改正の動きを把握し、社内の体制整備に役立っている」などをあげる人が多かった。
- ・読者アンケートの意見等を踏まえ、調査研究成果物に簡潔な紹介文を添付するなど、より必要な情報にアクセスしやすいよう改善を加えた。また、「お知らせ」欄を拡充し、成果物だけでなく、労働図書館やデータベースなど当機構の他の情報資源についても積極的に周知するなどの改善を行った。

(英文メールマガジン)

- ・英文メールマガジンの読者に対する情報内容等に関するアンケート調査では、「有益」と答えた者の割合が年度計画(70%以上)を大きく上回る92.9%(「大変有益である」55.7%、「有益である」37.2%)という高い評価を得、情報内容が読者のニーズに合致していることを確認した。また、読者アンケート等における意見等を踏まえ、情報内容の改善を図った。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績															
<p>(2) 中期目標期間中におけるホームページへのアクセス件数を <u>2,100万件以上</u> とすること。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>□ ホームページ、データベース等 調査研究等の成果については、ホームページで迅速に提供する。長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報等については、データベースとして整備し、提供する。 データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースとする。 以上の取組みに加え、利用者ニーズに沿ったホームページを提供することにより、ホームページへのアクセス件数を、<u>2,100万件(ページビュー数)以上</u>とする。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>□ ホームページ、データベース等 調査研究、情報収集・整理等の成果については、国民各層に幅広く公開するため、ホームページを通じて迅速に提供する。長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。 平成17年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースとする。 以上の取組みを通じて、ホームページへの年度計画期間中のアクセス件数を、<u>640万件(ページビュー数)以上</u>とする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p>□ ホームページ、データベース等 ホームページやデータベースは、調査研究、情報収集・整理等の成果を提供する媒体の柱と位置づけ、前年度に引き続き掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めた。</p> <p>提供実績 平成17年度のホームページ、データベースへのアクセス件数は、<u>12,032,647件</u>(前年度実績:11,612,077件)となり、年度計画(<u>640万件以上</u>)を大きく上回った。 労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、引き続き全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めるとともに、ホームページ画面の改修などにより利便性の向上を図った。主な変更・改善点は以下のとおり。 ・JILPTの調査研究成果をより分かりやすく提供するため、「若年者雇用」に加え、新たに「労働契約法制」、「ワーク・ライフ・バランス」のテーマで特集ページを作成し公開した。 ・個人情報保護法施行に合わせサイトポリシー及びプライバシーポリシーを改訂した。 ・アンケートへの回答や有識者の意見などを参考に、ユーザーの使い勝手が高まるよう全面的な改修に取り組んだ。これらの改善により必要なコンテンツへの誘導がよりスムーズになるものと見込まれる。 ・トップページをはじめデザインを一新するとともに、サイトナビゲーションとコンテンツ内ナビゲーションを新たに作成し配置した。 ・主要コンテンツを「調査研究活動」、「研究研修活動」、「イベント」、「データベース」に分類・整理して表示した。 ・イベント欄を新設してフォーラム・シンポジウム、研修、教育講座等の開催情報を統合した。</p> <p>活用状況 ホームページ利用者を対象としたアンケート調査(WEB調査、平成18年3月)の結果では、「(ホームページを)利用しやすい」との回答は86.5%で、前年度(76.4%)より10%アップした。全面改修による利便性の向上が一定の効果を上げた結果と考えられる。自由記述欄では、「シンプルでわかりやすい」、「文字が多い割には、利用しやすい」、「落ち着いたデザインでよい」などの意見が多かった。 他方、利用しにくいとの意見には「文字の大きさを調節する機能があるとよい」、「イベント情報はもっと目立つように掲載してほしい」などがあった。</p> <p>ホームページ利用者アンケート ()内は平成16年度</p> <table border="1"> <tr> <td>1 大変利用しやすい</td> <td>10.2%・12件</td> <td>(9.4%・10件)</td> </tr> <tr> <td>2 利用しやすい</td> <td>76.3%・90件</td> <td>(67.0%・71件)</td> </tr> <tr> <td>3 利用しにくい</td> <td>9.3%・11件</td> <td>(19.8%・21件)</td> </tr> <tr> <td>4 とても利用しにくい</td> <td>1.7%・2件</td> <td>(3.8%・4件)</td> </tr> <tr> <td>・無回答</td> <td>2.5%・3件</td> <td>(0.0%・0件)</td> </tr> </table>	1 大変利用しやすい	10.2%・12件	(9.4%・10件)	2 利用しやすい	76.3%・90件	(67.0%・71件)	3 利用しにくい	9.3%・11件	(19.8%・21件)	4 とても利用しにくい	1.7%・2件	(3.8%・4件)	・無回答	2.5%・3件	(0.0%・0件)
1 大変利用しやすい	10.2%・12件	(9.4%・10件)																
2 利用しやすい	76.3%・90件	(67.0%・71件)																
3 利用しにくい	9.3%・11件	(19.8%・21件)																
4 とても利用しにくい	1.7%・2件	(3.8%・4件)																
・無回答	2.5%・3件	(0.0%・0件)																

八 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。

八 研究専門雑誌

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

- 研究専門雑誌は、毎月1回（年度中12回）発行する。

八 研究専門雑誌

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

- 4月号「スポーツと労働」
- 5月号「男女雇用平等と均等法」
- 6月号「地域雇用」
- 7月号「長期休暇」
- 8月号「プロフェッショナルの処遇」
- 9月号「新規学卒労働市場の変容」
- 10月号「労働とプライバシー・個人情報」
- 11月号「ディベート：労働判例この1年」&「投稿の作法」
- 12月号「管理職の役割変化と雇用関係」
- 1月号「コミュニケーション」
- 2/3月号「学界展望：労働経済学研究の現在」
- 特別号「2005年労働政策研究会議報告 労働紛争解決システムと労使関係」
- 4月号「芸術と労働」

雑誌の普及の一環として一般的な雑誌の刊行・流通スケジュールに合わせるため1カ月前倒しで発行（3月に2号発行）する変更・調整を行った結果、当初計画より1号多い13号を発行した。

活用状況

読者のうち労働問題専門家と定期購読者へのアンケート（調査期間2月28日～3月17日）を実施したところ、回答者の8割以上から「特集テーマの設定は時宜にかなっている、適切である」との高い評価を得たほか、約7割が「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握」に活用していることが分った。（資料19参照）

有識者アンケートでも、本誌を「有益」とする回答が92.2%に上り、「研究水準が高く貴重な雑誌」「理論的研究の発展に役立っている」等の意見のほか、「労働政策の分析の上で非常に有益」「行政の課題となっているテーマでの情報が多い」など、政策の企画立案にとっての有益性を評価する意見も寄せられた。一方、「有益でない」との回答の理由には「専門性が高く読みこなせない」のような、研究専門雑誌として抜本的な対応が難しいものが目立った。

118件（106件）

注）16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。17年度は上記の4択式であるため、17年度の選択肢2と16年度の選択肢（2+3）を対比している。

研究者、労使の実務家、地方行政官を対象とした有識者アンケート（郵送調査）では、ホームページを「有益」と評価する回答が95.5%に上り、前年度（96.4%）に続き極めて高い水準を維持した。また、機構のホームページを利用したことのある人の比率も前年度より11%高い61.0%となり、成果の提供においてホームページが果たす役割は一層高まっていると判断できる。

有識者アンケート		（ ）内は平成16年度	
1 有益である	95.5%・316件	(96.4%・319件)	
2 有益でない	1.8%・6件	(2.4%・8件)	
・無回答	2.7%・9件	(1.2%・4件)	
		331件	(331件)

注）16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。17年度は2択式であるため、17年度の選択肢1に16年度の選択肢（1+2+3）を対比し、17年度の選択肢2に16年度の選択肢（4+5）を対比している。

しかし、実務家等へも読者層を広げること必要との判断の下に、より新鮮でかつ具体的な情報提供を行うことで労働問題への関心を深めてもらうという観点から、17年度の特集企画を工夫するとともに、以下の連載を新たに開始した。

- ・「論文Today」：若手研究者が労働関係の最新論文をテーマ別にピックアップし簡潔に網羅的に解説。
- ・「フィールド・アイ」：留学等により海外に滞在中の第一線の研究者による滞在国の最新の社会労働問題・事情に関するエッセイ。

有識者アンケート		()内は平成16年度	
1 有益である	92.2%・282件	(95.1%・370件)	
2 有益でない	5.6%・17件	(3.9%・15件)	
・無回答	2.3%・7件	(1.0%・4件)	
		306件	(389件)

注) 16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。17年度は2択式であるため、17年度の選択肢1に16年度の選択肢(1+2+3)を対比、17年度の選択肢2に16年度の選択肢(4+5)を対比している。

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

労働に関する研究の奨励と研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるため、労働関係図書及び論文の表彰を年1回行う。

ホ 若年者の適職選択・就業支援

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

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

平成16年4月から17年3月までに刊行・発表された著作・論文を対象に、審査委員会による2回の審査を経て、平成17年度労働関係図書優秀賞・論文優秀賞の受賞作を決定した。結果は、ホームページ、のほか、11月7日付読売新聞(夕刊)及び『日本労働研究雑誌』10月号で受賞作を発表した。

【受賞作】

- ・図書優秀賞 該当なし
- ・論文優秀賞(2点)
 - 高橋陽子「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景 - 労働時間・報酬に関する暗黙の契約」(『日本労働研究雑誌』No.536)
 - 武内真美子「女性就業のパネル分析 - 配偶者所得効果の再検証」(『日本労働研究雑誌』No.527)

ホ 若年者の適職選択・就業支援

若年者の適職選択・就業支援成果の活用・普及

学校のキャリア教育やハローワークの関係者からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」、「職業ガイダンスブック」を発行するとともに、17年度には新たに大学生の就職支援担当者向けに「就職支援の手引き」を作成した。

これら各種成果物を活用して、若者の就職支援窓口で行われる職業ガイダンスに役立つ情報をインターネットを通じて提供する職業ガイダンス支援専門サイト「ガイダンス・サポーター」を運営しており、サイトへのアクセス件数は112,043件と若年者の就職支援事業に広く活用されている。(前年度実績4カ月間45,852件)

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

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

大学等での活用例

- ・和光大学の進路指導課では、学生の自己理解(自己分析)と職業理解の促進のため、学生に「キャリアインサイト」と「職業ハンドブックOHBY」の利用を促進している。
- ・亜細亜大学キャリアセンターでは、キャリア支援の一環として、「職業ハンドブックOHBY」の活用によるガイダンスを行っている。
- ・高知女子大学の就職相談コーナー・ワクワクWork!!では、「職業ハンドブックOHBY」の貸出等による活用を図っている。

・琉球大学キャリアセンターでは、「職業ハンドブックOHBY」、VPIの活用によるキャリア教育と就職支援を行っている。

中学・高校での活用例

・岐阜県地域労使就職支援機構では、高等学校等に対し、「職業ハンドブックOHBY」の貸出、講師派遣によるセミナーなどにより、職業教育、就職指導を行っている。

その他

・沖縄県キャリアセンター、かながわ若者就職支援センター等では、来所者に「職業ハンドブックOHBY」の利用による職業探しを支援している。

・石川県若者しごと情報館（ジョブカフェ石川）では、「職業ハンドブックOHBY」や「キャリアインサイト」の利用により仕事探しを支援している。

・江東区教育委員会・青少年委員会主催の江東区中学生フォーラム 05「なりたい自分に、なる」において「職業ハンドブックOHBY」のデモが行われ、参加した保護者から好評を博し、その模様が江東ケーブルテレビの番組でも紹介された。なお、江東区では今後職業ハンドブックOHBYを区内で利用できる環境を整備するとしている。

作成（普及）部数

・職業ハンドブックOHBY 第5刷 3千部（CD）

・職業レディネステスト（VRT） 約27万部

・高校生就職スタートブック2005-06年版 初版43万部

・職業ガイダンスブック2005年版 初版2万部

・就職サポートブック 11万部を配布（厚生労働省）

・就職支援の手引き 580部を配布（配布希望の大学等に）（厚生労働省）

就職支援担当者、学生等を対象とした講演の実施

・長崎県地域労使就職支援機構「フリーター・ニートと呼ばれる若者たち」

・愛媛県地域労使就職支援機構「ニート・フリーター問題」

・平成17年度高等学校就職指導対象セミナー「若年者雇用をめぐる問題とその対策」

・山形県地域労使就職支援機構「若者の就業問題と今後の支援の方向性」

・ジョブカフェいわて「ニートを生み出した社会」

・全国高等学校進路指導協議会「第28回進路学習セミナー」

・そのほか大学・高校等の就職ガイダンス等で講演（大学・高校等7件）

職業指導/キャリアガイダンスツール講習会の開催

労働大学が有する研究機能、研修ノウハウを活用して、行政関係者だけでなく高校進路指導担当者、大学就職部職員、官民のキャリアカウンセラーなどを対象に「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を開催し、前年度と比べ6割以上多い736名の参加を得た。受講者からは、「進路相談で使用できる」、「若年者支援に活用できる使い易いシステム」等の理由から「有意義」との回答が86.8%と、高い評価を得た。

なお、「有意義でない」との回答については具体的理由の記載がなかったが、「講習内容の多段階化」「講習時間の延長」の要望については、18年度以降の運営において反映に努めることとする。

・講習会参加者数 21回 736名（前年度 17回 453名）

・キャリア・インサイト講習（入門） 6回

・キャリア・インサイト講習（中級） 2回

・OHBY講習 2回

・VPI講習 4回

・キャリア・マトリックス講習 7回

参加者アンケート（ ）内は平成16年度

1 有意義だった 52.9%・356名（57.4%、241名）

2 まあ有意義だった 33.9%・228名（29.5%、124名）

3	どちらともいえない	4.9%	33名	(3.3%)	14名
4	あまり有意義でなかった	1.2%	8名	(1.0%)	4名
5	有意義でなかった	0.4%	3名	(0.0%)	0名
	・無回答		45名		37名
			673名		420名

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、データベースのアクセス件数は所期の目標を達成できる状況にあるか。 ・調査研究成果等を効果的にホームページ上で公開する体制が構築されているか。 ・ホームページは適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。 ・ホームページによる情報提供の改善のための工夫がなされているか。 ・ホームページ、データベース上のコンテンツは国民各層のニーズに合致しているか。 ・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。 ・研究の奨励、研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるための労働関係図書及び論文の表彰を行っているか。 ・さまざまな機会を通じて、調査研究等の成果の普及を図っているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、データベースのアクセス件数は12,032,647件と年度計画(640万件以上)を大幅に上回った。また、15年度から17年度までの2.5年間のアクセス件数は2,833万件を超え、中期計画の目標(2,100万件以上)を超えた。 ・当機構の調査研究成果をより分かりやすく提供するため、テーマ別研究成果一覧を掲載するとともに、トピックスとして「若年者雇用」に加え、新たに「労働契約法制」、「ワーク・ライフ・バランス」の2つの大テーマで特集ページを作成し公開した。 ・個人情報保護法の施行に合わせてサイトポリシー、プライバシーポリシーの改訂を行った。 ・ホームページの全面的な改修にあたっては、サイト構成や各コンテンツの見直し・再編、サイトナビゲーションとコンテンツ内ナビゲーションの作成配置などにより、利用者の利便性向上を図ったところ、利用者アンケート調査では「利用しやすい」との回答が前年度を10%上回る86.5%となった。 ・有識者アンケート(郵送調査)では、ホームページを「有益」とする回答は95.5%に上り、前年度に続き高水準を維持している。また、ホームページ利用経験者の比率も前年度より1割以上向上し、成果の提供においてホームページが果たす役割が一層高まっている。 ・日本労働研究雑誌の読者アンケートでは、「特集テーマの設定」について「時宜にかなっている、適切である」(82%)、「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握」に活用している(71%)などの評価を得た。有識者アンケートでも、本誌を「有益」と評価する回答は92.2%と高い水準を維持している。自由記述欄では「国内では数少ない労働問題専門レフリー誌としてのレベルの高さを評価する」、「今後も引き続き学術専門誌としての役割を期待する」など研究専門誌としての水準を評価する意見とともに、「労働政策の分析の上で非常に有益」等の政策企画立案に有用と評価する意見も寄せられた。 ・アンケートの意見も考慮し、新鮮かつ具体的な情報提供を行うことで労働問題への関心をより深めてもらうために、5月号から2本の新連載を開始した(「論文Today」:若手研究者が労働関係の最新論文を簡潔にかつ網羅的に解説「フィールド・アイ」:留学等により海外に滞在中の第一線の研究者による滞在国の最新の社会労働問題・事情に関するエッセイ)。 ・労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞表彰事業については、外部有識者等による厳正な審査を経て、表彰作品を決定した。審査結果は読売新聞文化欄にも掲載された。 ・学校のキャリア教育やハローワークの関係者からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア 	<ul style="list-style-type: none"> ・努力のあとが十分に見られる。 ・日本労働研究雑誌に掲載されている内容が大変有意義である。 ・ホームページやデータベースの1,200万件にアクセス件数があった。ホームページは大変使いやすい。 ・大学就職担当者向けの有用な情報提供を行った。 ・データベースアクセスは驚異的である。 ・評価の視点は十分クリアーしている。 ・「ホームページ」は大幅な改善が見られると評価する。(評価委員も日頃から活用させていただいている。) ・調査研究の成果を利用者側の多様なニーズやレベルに対応して、きめ細かく提供していることは評価できる。 ・ホームページの評価尺度についてはもう少し評価尺度を多元的にすべき。よりユーザーの視点から目的達成度などを入れたらどうか。

- ・インサイト」、「職業ガイダンスブック」を改訂・発行するとともに、17年度には新たに大学生の就職支援担当者向けに「就職支援の手引き」を作成した。
- ・特に、高校生就職スタートブックは43万部を発行し、就職を希望する高校生全ての必携図書となっているほか、職業レディネステストは27万部の発行があり、中学・高校の進路指導等で広く活用されている。また、これら各種成果物を活用した職業ガイダンス支援専門サイト「ガイダンス・サポーター」へのアクセス件数は112,043件と若年者の就職支援事業に広く活用されている。
- ・職業情報・就職支援ツールの普及例として、大学、高校、各種公的機関等では、「キャリア・インサイト」、「職業ハンドブックOHBY」等の活用による生徒、学生を始めとした若年者の就職支援を行っている。特に、江東区教育委員会・青少年委員会主催の江東区中学生フォーラム 05「なりたい自分に、なる」においては、「職業ハンドブックOHBY」のデモが行われ、参加した保護者から好評を博し、その模様が江東ケーブルテレビの番組でも紹介された。また、大学等から就職支援の目的で研究員に講演等の要請があった場合には積極的に対応している。
- ・労働大学校が有する研究機能、研修機能を活用して、行政関係者だけでなく高校進路指導担当者、大学就職部職員、官民のキャリアカウンセラーなどを対象に「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を開催し、前年度と比べ6割以上多い736名の参加を得た。受講者からは「進路指導に使用できる」、「若年者支援に活用できる使い易いシステム」等の理由から、「有意義」との回答が86.8%と高い評価を得た。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																																
<p>(3) 中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催の件数を<u>39件以上</u>とすること。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て労働政策フォーラムを定期的に開催し、調査研究成果等を踏まえた、開かれた政策論議の場を提供する。</p> <p>また、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、フォーラム、シンポジウム等を随時開催する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>以上の取組みを通じて中期目標期間中のフォーラム、シンポジウム等の開催の件数を<u>39件以上</u>とする。</p> <p>- 労働政策フォーラムは年間<u>6回程度</u>、国際シンポジウムは年間<u>2回程度</u>、国際フォーラムは年間<u>3回程度</u>、それぞれ開催する。</p> <p>- 労働政策フォーラム、国際シンポジウム及び国際フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を<u>70%以上</u>とする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て、労働政策フォーラムを定期的に開催する。また、労働政策フォーラムでの議論を迅速に議事録等にとりまとめホームページに掲載することにより、web上でバーチャルフォーラムを開催し、より広範な国民の政策論議への参加を促進する。</p> <p>その他、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に応じた政策ニーズに即して、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して、海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>- 政策的対応が求められる雇用・労働分野の諸課題について、研究者・行政関係者・労使関係者等の参加する労働政策フォーラムを、年度計画期間中に<u>6回程度</u>開催する。</p> <p>- 国際的に注目され、わが国においても関心を集めている先進国に共通する課題をテーマに、機構の研究成果等を活用しつつ、海外の研究者、行政関係者、労働関係者等を交えた国際シンポジウムを、年度計画期間中に2</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言 (3) 政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催 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7回開催した。開催にあたっては、喫緊の政策課題である若年者の就業支援や高齢者の雇用継続、労働契約法制などについて、行政からの要請に対応し十分に連携しながら企画に取り組みとともに、機構のプロジェクト研究等の調査研究成果についてもフォーラムを活用して情報提供した。</p> <p>いずれの回も各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく案内した結果、毎回多数の参加者を得ることができ(延べ1815人、平均259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>94.4%</u>(前年度実績:90.8%)と年度計画(<u>70%以上</u>)を大きく上回った(アンケート回収率:平均49%)。(資料20参照)</p> <p>評価委員会の指摘も踏まえ、第2回フォーラム参加者のうち、若年就業支援機関の担当者(147名)に対するフォローアップアンケート調査を終了6カ月後に実施したところ、88名(回収率60%)から回答があり、「フォーラムでの議論・事例報告を業務に活用した」、「職場に議論の内容を報告・紹介した」、「配布資料を回覧し業務の参考にした」などの反響があった。また「今後も同様のフォーラムを開催してほしい」という要望も寄せられた。(資料21参照)</p> <p>当日参加できない人や地方に在住する人からのニーズに応えるために、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、討論議事録、録画映像等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。</p> <table border="1" data-bbox="1676 1281 2760 1564"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート/第1回~7回合計</th> <th colspan="2">()内は平成16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>35.8%・313件</td> <td>(34.7%・283件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>58.6%・513件</td> <td>(56.1%・458件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>4.3%・38件</td> <td>(6.5%・53件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0.9%・8件</td> <td>(2.7%・22件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.4%・3件</td> <td>(0%・0件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>0%・0件</td> <td>(0%・0件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">875件</td> <td colspan="2" style="text-align: right;">(816件)</td> </tr> </tbody> </table> <p>第1回 ・テーマ:「NPOは雇用の場になり得るか?」 ・開催日:5月26日 ・参加者:160人 ・満足度:96% ・具体的理由:NPOで実際に働く人の話を聞くことができ興味深かった。調査報告で紹介されたデータが非常に参考となった。パネルディスカッションの進行が手際よく、内容も充実していた。</p> <p>第2回 ・テーマ:「若者と向き合うキャリアガイダンス」 ・開催日:7月12日</p>	参加者アンケート/第1回~7回合計		()内は平成16年度		1 大変有益である	35.8%・313件	(34.7%・283件)		2 有益である	58.6%・513件	(56.1%・458件)		3 どちらともいえない	4.3%・38件	(6.5%・53件)		4 有益でない	0.9%・8件	(2.7%・22件)		5 全く有益でない	0.4%・3件	(0%・0件)		・ 無回答	0%・0件	(0%・0件)		875件		(816件)	
参加者アンケート/第1回~7回合計		()内は平成16年度																																	
1 大変有益である	35.8%・313件	(34.7%・283件)																																	
2 有益である	58.6%・513件	(56.1%・458件)																																	
3 どちらともいえない	4.3%・38件	(6.5%・53件)																																	
4 有益でない	0.9%・8件	(2.7%・22件)																																	
5 全く有益でない	0.4%・3件	(0%・0件)																																	
・ 無回答	0%・0件	(0%・0件)																																	
875件		(816件)																																	

回程度実施する。

- 各国に共通する政策課題について海外の政策担当者等を主な報告者とする小規模の国際フォーラムを、年度計画期間中に3回程度実施する。
- 職業安定行政職員等を対象とした雇用職業研究会を、全国で6回開催する。
- 労働政策フォーラム、国際シンポジウム、国際フォーラム及び雇用職業研究会の参加者を対象としたアンケート調査を実施し、ニーズやサービスの満足度の把握を行い、適切な改善に努めるとともに、有益であったと答えた者の割合の70%以上を目標とする。

- ・参加者：210人
- ・満足度：96%
- ・具体的理由：各パネリストの経験に基づいた、極めて具体的な実践例を聞くことができた。ガイダンスツールの使い方を十分に理解しないと効果を発揮しないと再認識できた。理論的バックボーンと現場のケース双方に造詣の深いパネリストの話が有益だった。

第3回

- ・テーマ：「新しい労働契約法制を考える - 『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会』中間とりまとめをうけて - 」
- ・開催日：7月22日
- ・参加者：285人
- ・満足度：98%
- ・具体的理由：明快な基調講演により日本の労働法規の歴史的経緯と新制度の課題が理解できた。ディスカッションが充実しており、労働契約法制の争点・検討課題が明確になった。タイムリーなテーマで、講師の人選も非常に良かった。

第4回

- ・テーマ：「フリーター、ニートを企業は正社員として雇うのか？ - 企業の若年者採用戦略を考える - 」
- ・開催日：10月26日
- ・参加者：248人
- ・満足度：90%
- ・具体的理由：若者への愛情あふれる企業努力に大変感銘を受けた。企画・人選とも良かった。企業規模や業種による若年者の採用基準・方法の違いが参考になった。

第5回

- ・テーマ：「副業はこれから拡大するか - 企業と働く人にとっての意味 - 」
- ・開催日：1月31日
- ・参加者：175人
- ・満足度：93%
- ・具体的理由：問題提起、現状、課題の後、パネルでまとめる構成は講師の起用と共によく出来ていた。企業と個人たる従業員の関係をどう規律するかが課題だったが十分なヒントを得られた。副業に対する複数の視点、特にキャリアデザインとの関係が興味深かった。データに基づく分析は特に優れていた。

第6回

- ・テーマ：「仕事と生活 - 企業における両立支援と女性の活用 - 」
- ・開催日：平成18年3月8日
- ・参加者：277人
- ・満足度：96%
- ・具体的理由：女性が多い企業と少ない企業の制度を聞くことができ参考となった。短時間正社員の事例に今まで触れたことがなかったので有意義であった。各社の実情に合わせ、想像力を駆使して制度を作られた講師の努力を見習いたい。男性パネリストも入れてほしい。非正規労働者の両立支援についても議論してほしい。

第7回

- ・テーマ：「65歳雇用延長をいかに実践するか - 改正高年齢者雇用安定法と労使の取り組み - 」
- ・開催日：平成18年3月24日
- ・参加者：460人
- ・満足度：94%

・具体的理由：厚生労働省の講師の説明により今回の改正内容がよく分かった。レジメも分りやすく新聞による情報より格段に詳しく理解が深まった。定年延長に関する従業員アンケートの結果や、再雇用制度の運用基準など、パネリストの事例報告が非常に参考となった。

□ 国際シンポジウムの開催

海外の研究者等を交えて、年度計画（2回）を上回る3回（前年度実績2回）の国際シンポジウムを開催し、前年度実績（216人）の2.7倍にあたる575名の参加者を得た。参加者を対象に行ったアンケートでは「有益」との回答は91.7%と年度計画（70%以上）を大きく上回った。

平成17年12月には、アメリカ、ドイツ、韓国の労働紛争解決システムを紹介するという時宜を得たテーマで国際シンポジウムを開催したところ、353名という多くの参加者を得た。また、平成18年3月に開催した国際シンポジウム「ドイツの労働市場改革 - 正と負の実像、将来への展望 - 」では、「パネル討論も論点がクリアかつ参加者の主張が明快で勉強になった」という声が寄せられるなど、参加者アンケートで100%の満足度を得た。（資料22参照）

また、「有益でない」とする回答の理由については分析し18年度のシンポジウム企画や運営の改善に反映することとしている。

参加者アンケート / 第1回～3回合計		（ ）内は平成16年度	
1 大変有益である	31.0%・71件	(34.8%・40件)	
2 有益である	60.7%・139件	(60.0%・69件)	
3 どちらともいえない	7.4%・17件	(5.2%・6件)	
4 有益でない	0.9%・2件	(0%・0件)	
5 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)	
100.0%・229件		(100.0%・115件)	

○国際シンポジウムの開催：3回

「労働紛争・解決システム・労使関係」(12月2日)（講師：マシュウ・フィンキン・イリノイ大教授他）

参加者：353人

満足度：86.1%

具体的理由：4カ国の労働紛争に関する制度、取り組み、考え方など、相違点が分かり、日本の労働問題を考える上で、非常に参考になった。

「インド、韓国のIT産業 急成長を担う高度人材 その育成戦略とは」(講師：R. ナラヤナン・タタ・コンサルタンシー・サービズ社アドバイザー他)(3月2日)

参加者：152人

満足度：95.6%

具体的理由：アジアにおけるIT産業の動向について知ることができた。これからの人材育成は、日本にだけ目を向けるのではなく、国際的な立場に立って教育を行っていかねばならないと思った。

「ドイツの労働市場改革 - 正と負の実像、将来への展望 - 」(講師：ペーター・ユーリッヒャー・ドイツ連邦労働社会省国際雇用労働政策部長他)(3月15日)

参加者：70人

満足度：100.0%

具体的理由：ドイツの政労使の代表がハルツ法について語り合う大変貴重かつ有意義な催しであった。パネル討論も論点がクリアかつ参加者の主張が明快で勉強になった。

八 国際フォーラムの開催

年度計画（3回）を上回る4回（前年度実績3回）の国際フォーラムを実施し、358名の参加者を得た。参加者を対象に行ったアンケートでは「有益」との回答は95.3

%と年度計画(70%以上)を大きく上回った。

昨年4月の「市場個人主義の時代」というテーマで実施した国際フォーラムは、参加者128人、満足度は94.2%で、「労働の長時間化の理由・背景、仕事の社会的意義という観点がよく理解できた。」などの声が寄せられた。(資料22参照)

参加者アンケート/第1回～4回合計		()内は平成16年度	
1 大変有益である	36.1%・61件	(42.8%・72件)	
2 有益である	59.2%・100件	(54.8%・92件)	
3 どちらともいえない	2.3%・4件	(2.4%・4件)	
4 有益でない	0.6%・1件	(0.0%・0件)	
5 全く有益でない	1.8%・3件	(0.0%・0件)	
100.0%・169件		(100.0%・168件)	

国際フォーラムの開催：4回

「市場個人主義の時代」(講師：ロナルド・ドーア・ロンドン大学名誉フェロー)(4月28日)

参加者：128人

満足度：94.2%

具体的理由：労働の長時間化の理由・背景、仕事の社会的意義という観点がよく理解できた。

「テレワーク：コミュニティ・フレンドリーな働き方」(講師：ブレンダン・バーチャル英国ケンブリッジ大学教授他)(10月21日)

参加者：57人

満足度：91.4%

具体的理由：基調報告、パネル・ディスカッションともに実態に基づく論理展開で説得力があった。現場・経験者の声、千代田・三鷹の具体的な取り組みなど、様々な視点からの話が聞けた。

「働く時間を選ぶ 新しいワーキング・スタイルを考える - ワーク・ライフ・バランスの視点から」(講師：J.C.メッセンジャーILO労働条件・雇用プログラム部上席研究官他)(2月8日)

参加者：101人

満足度：97.9%

具体的理由：労働時間に関する先進国の国際比較調査が有益だった、日本と欧米との差が大きいことがわかった、ワーク・ライフ・バランスに関する先進的な取り組み事例を知ることができた、ワーク・ライフ・バランス実現に向けての課題が明らかになった。

「ドイツ大連立政権の誕生と労働組合」(講師：マルティン・ポール在日ドイツ大使館労働社会担当参事官)(2月22日)

参加者：72人

満足度：97.1%

具体的理由：シュレーダー政権と労組との溝の1つが「協約の柔軟性」であったことがよく分かった。

二 雇用職業研究会の開催

雇用職業研究会を全国主要5都市で6回開催した。

各回のテーマについては若年者の雇用対策、職業相談・職業訓練などのキャリア支援、地域の雇用創出問題など時宜に合ったものを設定した。また、17年度は職業安定行政関係職員に限らず広く行政職員等を対象として行う労働政策研究会(第5回)以外にもテーマに応じて労使関係者や実務家等にも参加を呼びかけて実施するなど、行政関係職員の参加者が減少傾向にある中において参加者を積極的に募った。

有益との回答率が低かった第1回について理由を分析したところ、受講者アンケートの自由記載意見では、「業務多忙の中で折角参加するのだから、できるだけ日常業務に生かせる

テーマを設定して欲しい」、「求職相談者に対するより具体的な情報提供方法を得たい」などとの意見が多くみられたことから、第2回目以降のプログラムにおいて分析結果を反映させることにより、有益度を改善することができた。

第4回の研究会においては、プログラム終了後引き続き希望者に対して、職業情報データベースによる職業解説や適職情報を職業相談等に適切かつ効果的に活かすためのキャリアガイダンスツール講習を初めて実施したところ、第一線業務担当職員を中心に66名が参加するとともに、全体でも96%の参加者から有益であるとの回答を得るなど、実践的なテーマへの取組みが参加者から高く評価された。

これらの取組みの結果、参加者のアンケートによる有益度は6回平均で86.2%と年度計画(70%以上)を大きく上回った(前年度実績87.1%)。

なお、参加者からの意見としては、「若年者の職業問や高齢者の雇用対策などの背景と現状、政策的課題がよく理解できた」、「キャリア教育やキャリアカウンセリングなど第一線窓口を意識した内容が良かった」、「地域の雇用創出に関連するテーマは今後の業務推進に役立った」など有益であったとするものが多数であった。

回	開催地	開催日	テーマ	参加者	有益度					
					大変有益+有益	内訳				
					大変有益	有益	どちらともいえない	あまり有益でない	まったく有益でない	
第1回	東京	7/12-13	変貌する人材マネジメントとガバナンス・経営戦略	80人	662	141	521	282	56	0
第2回	大阪	8/25-26	状況変化とキャリア支援-変化と普遍 原点と発展	157人	868	108	76	85	39	0.8
第3回	宮城	9/27-28	地域雇用創出の現状と将来	89人	892	157	735	84	24	0
第4回	東京	10/18-19	新時代のキャリアガイダンス-キャリア発達を支援するために-	183人	960	37.3	58.7	4	0	0
第5回労働政策研究会	愛知	11/15-16	対応が求められる労働政策課題の最先端-古く新しい問題も含めて-	144人	856	11	74.6	12.7	1.7	0
第6回	福岡	12/6-7	再就職を支援する-中高年求職者を中心として	124人	835	12.6	70.9	12.6	3.9	0
計				777人	862	18.2	68	10.7	2.9	0.2

評価の視点

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

自己評価：A

- (理由及び特記事項)
- ・当面の政策課題等をテーマにした討論、情報提供の場として、労働政策フォーラム等の開催に積極的に取り組んだ結果、フォーラム、シンポジウム等の開催実績は所期の開催計画数(17回)を上回る20回となり、中期目標期間中の目標数値を十分に達成できる状況にある。
 - (労働政策フォーラム)
 - ・このうち労働政策フォーラムについては、喫緊の政策課題である若年者の就業支援や高齢者の雇用継続、労働契約法制などについて、行政からの要請も踏まえ、十分な連携を図りながら企画PRに努め、また機構のプロジェクト研究のサブテーマである「NPOにおける就業問題」および「雇用者の副業問題」等をテーマに採り上げ、調査研究成果を一般の参加者にも分かりやすい形で提供することに活用した。
 - ・いずれの回も各テーマの内容に沿ってきめ細かく案内し、多くの参加者を得た。(参加人数：延べ1815人・平均259人/回、前

評価：A

- ・計画の範囲内と判断。
- ・労働政策フォーラム・シンポジウムについては、満足度だけでなく参加者の出身・所属等から見ても多角的に評価すべきではないか。
- ・労働政策フォーラムを興味深いテーマについて行った。
- ・国際シンポジウムを年度計画を上回る回数開催した。
- ・評価の視点は十分クリアーしていると考えられる。但し、各種フォーラムの参加者数が数百名という点は、「多数の参加者」にあたるか否かは疑問である。

年度延べ1800人・平均257人/回)。また、参加者に対するアンケートでは、「大変有益」および「有益」と答えた割合は、前年度よりも更に3%高い94%と年度計画(70%以上)を上回る高い評価を得た。

- ・評価委員会の指摘も踏まえ、事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため第2回フォーラム参加者のうち、若年就業支援機関の担当者(147名)に対するフォローアップアンケート調査を実施したところ、88名(60%)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。「今後も同様のフォーラムを開催してほしい」という要望も寄せられた。

- ・労働政策フォーラムの地方開催の要望等も踏まえ、ホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録、討論議事録、録画映像等を掲載し、会場への参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。このうち録画映像へのアクセス件数は年間7,153件に達した。

(国際シンポジウム・フォーラム)

- ・国際シンポジウム・フォーラムでは、参加者延べ人数は前年度(477名)のほぼ2倍に当たる933名、1回あたり平均でも前年度(95名)の1.4倍に当たる133名の参加者を得た。

- ・参加者を対象に行ったアンケート調査ではフォーラム平均93.2%、シンポジウム平均84.6%とそれぞれ年度計画(70%以上)を上回る高い満足度を得た。平成17年12月には、平成18年4月からの労働審判制の導入に合わせて、アメリカ、ドイツ、韓国の労働紛争解決システムを紹介する国際シンポジウム「労使紛争・解決システム・労使関係」を開催、多くの参加者を集め政策論議の活性化に役立てた。また、平成18年3月に開催した国際シンポジウムでは、ドイツ労働市場改革の行方を議論し、「パネル討論の論点がクリアかつ参加者の主張が明快で勉強になった」という声が寄せられるなど、参加者アンケートで100%の満足度を得た。

(雇用職業研究会)

- ・雇用職業研究会は、若年者の雇用対策、職業相談・職業訓練などのキャリア支援や地域の雇用創出など時宜に合ったテーマを設定するとともに、テーマに応じて労使関係者や実務家等にも広く参加を呼びかけて実施するなど参加者の応募について工夫して取り組んだ。

- ・参加者からの第一線行政窓口において実際の職業相談に役立つテーマを取り上げて欲しいとの要望に対しては、プログラム作成に当たってできるだけ反映させるよう努めた。特に、第4回の研究会では、希望者に対して、職業情報データベースによる職業解説や適職情報を職業相談等に適切かつ効果的に活かすためのキャリアガイダンスツール講習を初めて実施したところ、プログラム終了後にもかかわらず第一線業務担当職員を中心に66名の参加を得るなど実践的なテーマへの取り組みが参加者から高く評価され、参加者全体で96%から有益であるとの回答を得た。

- ・アンケート結果における「有益度」は、参加者のニーズをプログラムへ反映させるように努めた結果、平均で86.2%('大変有益'18.2%、「有益」68.0%)と年度計画の70%以上を大きく上回った。

中期目標	中期計画	平成平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																																																				
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>一般管理費等については、効率的な利用に努め、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減すること。また、業務経費については、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図ること。</p> <p>・「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>一般管理費等について、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減するため、また、業務経費について、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図るため、省資源、省エネルギーの推進や一般競争入札の積極的な導入等を進めるとともに、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行い、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p> <p>また、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について、平成17年度を基準として5%以上の削減(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)を行う。これを実現するため、平成18年度においても、必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札の積極的な導入を進める。また、業務処理への情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行う。</p>	<p>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> <p>省資源・省エネルギー推進日(毎週水曜日)の定時退庁、昼休みの執務室一斉消灯等の節電対策及び節水コマによる節水対策の徹底に加えて、新たに夏季省エネルギー月間の期間延長(2月～4月)及び冬季(12～2月)の省エネルギー月間対策実施状況の巡回点検(18時及び21時に巡回し暖房設定温度や消灯状況等を確認)の取組を行うことにより省エネルギーの徹底を図った。これにより、電気料金及び水道料金(41,097千円)は、前年度を5.0%(約218万円)下回り、法人発足から3年度連続の節減を達成した。</p> <p>LANの掲示板システムやメールの活用による事務連絡に加えて、新たに8月を「用紙使用量削減月間」とすることや反古紙ボックスを設置(各階プリンタ横)して反古紙活用を徹底した結果、前年度比で約7.3%(223千枚)の用紙の節約となり、3年度連続の節約を達成した。</p> <p>(2) 一般競争入札等の積極的な導入</p> <p>引き続き、一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の拡大に努めた結果、一般競争入札等の件数は、前年度比で約26%増の88件となった。また、契約額(584,631千円)は、予定価格比で約18.9%(約136,021千円)の節約となった。</p> <p>競争入札の基準に該当する163件の契約のうち一般競争入札等に附した契約の割合は、54.0%(88件)で、前年度(45.5%)を8.5%上回った。また、随意契約のうち競争入札・企画競争に基づく契約(リース契約等)の2年目以降の契約等を合せれば、競争的方法による契約またはそれに付随する契約は72.4%に達する。さらにまた、競争的方法の拡大に努めた結果、この比率は前年度(60.4%)より12%上昇している。(資料23参照)</p> <table border="1" data-bbox="1656 1224 2864 1434"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以上)</td> <td>163件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)</td> <td>88件(54.0%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>随意契約</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>競争入札等による契約の2年目以降契約</td> <td>16件(9.8%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>競争入札・企画競争案件に係る保守</td> <td>1.4件(0.8%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>その他()</td> <td>4.5件(2.7%)</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>118件</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>72.4%</td> </tr> </table> <p>特定の個人又は特定の法人でなければ給付等が行えない限られた場合等、契約の性質又は目的が競争を許さない場合等の件数。</p> <p>基準額以下で随意契約によることができる案件についても競争性、経済性の確保に努め引き続き見積合せを積極的に実施した結果、契約件数212件のうち、見積合せを行った契約(115件)が54.2%を占め、この他、競争入札等に基づく契約の2年目以降契約(32件)等を合せれば、基準額以下の案件のうち、競争的方法による契約またはそれに付随する契約は75.4%に達する。</p> <table border="1" data-bbox="1656 1707 2864 1885"> <tr> <td colspan="2">契約の内訳(一般競争入札基準額以下)</td> <td>1</td> <td>212件</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>見積合せ随契</td> <td>115件</td> <td>(54.2%)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>競争入札等による契約の2年目以降契約</td> <td>32件</td> <td>(15.1%)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>競争入札・企画競争案件に係る保守</td> <td>1.3件</td> <td>(0.6%)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>その他(2)</td> <td>5.2件</td> <td>(2.4%)</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>160件</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>75.4%</td> <td></td> </tr> </table> <p>1 上表中の契約は全て随意契約である。 2 特定の個人又は特定の法人でなければ給付等が行えない限られた場合等、契</p>	契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		163件	1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	88件(54.0%)	2	随意契約			競争入札等による契約の2年目以降契約	16件(9.8%)		競争入札・企画競争案件に係る保守	1.4件(0.8%)		その他()	4.5件(2.7%)			118件			72.4%	契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		1	212件	1	見積合せ随契	115件	(54.2%)	2	競争入札等による契約の2年目以降契約	32件	(15.1%)	3	競争入札・企画競争案件に係る保守	1.3件	(0.6%)	4	その他(2)	5.2件	(2.4%)			160件				75.4%	
契約の内訳(一般競争入札基準額以上)		163件																																																					
1	一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	88件(54.0%)																																																					
2	随意契約																																																						
	競争入札等による契約の2年目以降契約	16件(9.8%)																																																					
	競争入札・企画競争案件に係る保守	1.4件(0.8%)																																																					
	その他()	4.5件(2.7%)																																																					
		118件																																																					
		72.4%																																																					
契約の内訳(一般競争入札基準額以下)		1	212件																																																				
1	見積合せ随契	115件	(54.2%)																																																				
2	競争入札等による契約の2年目以降契約	32件	(15.1%)																																																				
3	競争入札・企画競争案件に係る保守	1.3件	(0.6%)																																																				
4	その他(2)	5.2件	(2.4%)																																																				
		160件																																																					
		75.4%																																																					

			<p>約の性質又は目的が競争を許さない場合等の件数。</p> <p>随意契約の適正性等を確保することを目的とする「随意契約審査委員会」を新たに設け、四半期ごとに契約金額が100万円以上の随意契約の内容を審査するとともに、契約の内容の透明性を高めるため審査結果をホームページに公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回(10月31日): 7~9月分の随意契約17件について審査 ・第2回(1月31日): 10~12月の随意契約9件について審査 ・第3回(4月28日): 1~3月の随意契約8件について審査 <p>調達に係る透明性を高めるため、競争入札落札結果(平成18年1月分より契約の都度)及び随意契約結果(平成18年1月より1カ月分の契約をまとめて)のホームページでの公表を開始した。</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 評価委員会の指摘も踏まえて、システム契約の合理性等をテーマとする外部機関によるシステム監査を新たに実施し、システム管理の合理化等のための課題を洗い出した。 引き続き、LANの活用によるオンライン在籍システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載等により事務処理の効率化を図った。 清掃・警備・設備管理などの事務所の維持管理に係る業務、調査データの集計入力等の定型的業務については外部委託化により業務処理の効率化を図った。また、競争入札等の経費削減を進めたこと等により、外部委託費は前年度(6億9千万円)より10%減少し、6億2千万円となった。</p> <p>(4) 一般管理費及び業務経費の削減 上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して17年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減を、業務経費では平成16年度予算と比較して5.4%、決算では12.5%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> ・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。 ・一般競争入札の積極的な導入を進めているか。 ・業務処理効率化の観点から業務処理への情報通信技術の活用、定型業務の外部委託化等の見直しを適切に行っているか。 ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・既存の省エネルギー対策に加えて、夏季省エネ月間の期間延長(2月4月)や冬期省エネ対策実施状況の巡回点検などの取組み等により省エネルギーの徹底を図った結果、光熱水料について対前年度比5.0%(2,175千円)の削減となり、法人設立以降3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7.3%(223千枚)の用紙削減を行い、3年連続で用紙を節約した。 ・前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を行った結果、一般競争入札等の件数は88件と前年度実績の70件を約26%上回るとともに、契約額も予定価格比約18.9%(約136,021千円)の1億円を超える大幅な節約となった。 ・競争入札等の拡大の取組みにより、競争入札基準に該当する契約のうちで一般競争入札等の割合は、前年度より8.5%増加して54.0%となった。また、随意契約のうち一般競争入札等に基づく契約(リース契約等)の2年目以降の契約等を合わせた競争的方法によるかそれに付随する契約の比率は、前年度より12%上昇し72.4%となった。 ・随意契約の適正性を高めることを目的として、新たに随意契約審査委員会を開催して契約内容等についての審査を行うとともに、調達に係る透明性を高めるため、競争入札落札結果、随意契約結果及び随意契約審査委員会の結果をホームページで公表した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・努力のあとが充分に見られる。 ・コスト削減の効果は大である。 ・入札における透明性の維持のために各種工夫をしている点は高く評価できる。 ・評価の視点は十分クリアーしていると認める。 ・ますます効率化につきあらゆる方面から推進願いたい。 ・ペーパーレス化を推進した。 ・一般競争入札を88件行った。 ・随意契約の結果をホームページに公表した。 ・外部委託費を9%節減した。 ・競争入札の拡大は極めて高く評価できる。 ・総合的な取り組みが効果を発揮している。 ・当期利益に計上し、目的積立金としないのはなぜか。予算の立て方に問題があるのか。財務省が目的積立金として認定するのに、明確な効率化の事由の説明ができないためか。

- ・前年度に引き続き、LANの活用による事務処理の効率化、庁舎管理業務や日常清掃業務等の外部委託による業務運営の効率化を図った。また、外部委託にあたっては競争入札等の経費削減を進めたこと等により、前年度（6億9千万円）と比べ外部委託費を10%節減した。
- ・評価委員会からの指摘に基づき、各種システム契約の合理性等について外部機関によるシステム監査を実施し、システム管理の合理化等の課題を検討し洗い出した。
- ・上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して17年度予算では26.1%、決算では30.1%の節減を、業務経費では平成16年度予算と比較して5.4%、決算では12.5%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>(1) 業績評価システムの確立 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムを確立し、この中期計画を踏まえて策定する評価基準に基づき毎年度の事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議を設置して、これに委嘱する。 業績評価システムは、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。</p> <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握 ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価システムの確立 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とした業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。</p> <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握 ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これ</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価制度の運用 理事長のリーダーシップの下で的確な業務運営を行い、質の高い事業成果を確保するため、前年度に引き続き、理事長主催の経営会議において内部評価等を行うとともに、外部の学識経験者で構成する「総合評価諮問会議」等による外部評価を実施した。(資料4参照)</p> <p>イ 業務進行管理と内部評価</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度は、月次業務実績のフォームを簡素化するとともに、評価委員会の指摘を踏まえて前年度実績比較を徹底するなど、効率的かつ効果的な業務進行管理に努めた。 業務の進捗状況管理及び年度計画に対する達成状況を把握するための中間評価(四半期ごとに3回実施)、平成18年度計画の事前評価(平成18年3月28日)及び平成16年度業務実績報告の事後評価(平成17年6月29日)を行った。 <p>ロ 外部評価機関による評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合評価諮問会議において平成18年度計画の事前評価(平成18年3月29日)、平成17年度業務実績報告及び平成15年度から17年度の業務実績報告の評価、(6月29日)を実施し「機構の行った自己評価は妥当である」との評価を得た。 平成16年度第2回(平成17年3月30日)及び平成17年度第1回(平成17年6月20日)の総合評価諮問会議での指摘等については、調査研究の課題は17年度の研究に取り入れるとともに(「企業買収が雇用・労使関係に与える影響についての調査研究」等)、平成18年度のテーマに反映する(「団塊の世代の就業と生活見通しに関する調査研究」等)等の対応を行った。管理的事項では、調査等倫理要綱の制定等を行った。 <p>ハ 評価結果等の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価委員会からの「平成16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(8月31日)するとともに、イントラネットを通じて職員に周知した。特に評価結果での指摘事項については、経営会議(9月27日)において迅速に対応方針を確認し、政策の企画立案への貢献を直接的に把握するための要請元評価方法の改善、調査研究成果評価における実務家の活用、アンケートの有益度評価の選択肢の見直し、研究職への新たなインプット機会の提供等を目的とする大学院科目履修制度の検討・創設等、可能なものから逐次対応を行った。また、月次報告及び中間評価フォームにも評価委員会からの指摘事項を記載し、遅滞ない対応を図った。 平成17年度評価の視点を職員必携とし、全職員に対して常に年度計画及び評価の視点を念頭に業務を行うことを周知徹底した。 <p>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映 機構の業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を積極的に把握し、これら意見を業務運営の改善に反映した。</p>

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。

を各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

- ・有識者アンケート回答者からの「調査データを個票レベルで公開して頂けると二次分析ができて有効」との改善意見に対応し、「インターネット調査等の調査手法に関する実験調査」の個票データをホームページで試行的に公開した。
- ・ホームページ等に寄せられる問合せのうち定型的な回答で対応できるものについて、新たに「機構Q & A集」を作成し、ホームページに掲載し利用者の利便性の向上及び応答業務の効率化を図った。
- ・ホームページを通じて把握した意見等：390件（前年度実績399件）

ロ 有識者アンケート等の実施

行政官アンケートの実施

前年度に引き続き政策研究の中心的な利用者である厚生労働省企画担当職員（課・室長）を対象とした「行政官アンケート」を実施した。（資料24参照）

機構の業務活動全般に対しては、回答のあった55課室のうち89.1%（49課室）から「有益である」との評価を得た。理由（自由記述）としては、「行政にとって有用、参考となる知見・情報が得られる」「他にない継続・蓄積、迅速性等の利便性がある」「諸外国の制度等情報が得られる」等に大別される。一方、「有益でない」とする回答は7.3%（4課室）で、理由はいずれも「担当する業務・政策と分野が異なる」という内容のものであった。

行政官アンケート・機構の活動に関する評価（ ）内は平成16年度

1. 大変有益である	27.3%・15件	(26.7%・8件)
2. 有益である	61.8%・34件	(66.7%・20件)
3. 有益でない	7.3%・4件	(6.7%・2件)
4. 全く有益でない	0%・0件	(0%・0件)
・ 無回答	3.6%・2件	(0%・0件)
	55件	(30件)

注) 16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。
17年度は上記の4択式であるため、17年度の選択肢2と16年度の選択肢(2+3)を対比している。

平成16年度業務実績の個別評価シートにおける指摘「回収率の向上を期待する」を踏まえた対応に努めた結果、回収率は91.7%（55/60）で、前年度47.6%（30/63）に比べ飛躍的に向上した。その一方で、有益度は前年度とほぼ同水準を維持する結果となった。また、調査票の見直し等を行って政策の企画立案への活用事例をより詳しく把握するようにした。

有識者アンケートの実施

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

有識者アンケートは、92.8%（504名）から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得た。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」が約65%と最も高く、「時宜に即した情報」（56%）、「諸外国の制度比較情報」（43%）、「政策論議の基礎となる知見」（39%）等が続く。一方、「有益でない」とする回答は4.4%（24件）で、その理由は、「現時点で必要な情報がない」（8件）、「テーマが自分の関心と乖離している」（5件）等であった。「大変有益」との積極的評価が約8ポイント伸びたほかは、全体として前年度とほぼ同様の回答結果となっている。

有識者アンケート/機構の活動に関する評価（ ）内は平成16年度

1. 大変有益である	31.5%	・171件	(23.8%	・144件)
2. 有益である	61.3%	・333件	(70.5%	・427件)
3. 有益でない	3.7%	・20件	(5.1%	・31件)
4. 全く有益でない	0.7%	・4件	(0%	・0件)
・無回答	2.8%	・15件	(0.5%	・3件)
		543件	(605件)

注) 16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。
17年度は上記の4択式であるため、17年度の選択肢2と16年度の選択肢(2+3)を対比している。

ホームページ利用者アンケートについては、回答者118名のうち、90.7%から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得た。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」73.8%「時宜に則した労働関係情報が得られる」が65.4%が高く、以下、「企業・労使団体・行政の実務に役立つ」(44.9%)「諸外国の制度比較情報」(41.1%)「政策論議の基礎となる知見」「他で得られない情報・知見がある」(39.3%)等が続いている。一方、「有益でない」とする回答は9.4%(11件)で、その理由は、「現時点で必要な情報がない」が45.5%(5件)「新しい情報がない」36.4%(4件)「政策論議・政策立案に役立たない」と「その他」が27.3%(3件)等であった。

「有益」との回答(「大変有益」と「有益」の計)は90.7%で、前年度に続き90%を上まわるとともに、「大変有益」との積極的評価が12ポイント伸びた。このほかは、全体として前年度とほぼ同様の回答結果を得ている。(資料7参照)

ホームページ利用者アンケート		()内は平成16年度
1. 大変有益である	42.4%	・50件(30.5%・32件)
2. 有益である	48.3%	・57件(66.7%・70件)
3. 有益でない	8.5%	・10件(1.0%・1件)
4. 全く有益でない	0.8%	・1件(1.9%・2件)
・無回答	0.0%	・0件(0件)
		118件(105件)

注) 16年度は、1極めて有益、2かなり有益、3有益、4あまり有益でない、5全く有益でないの5択式。
17年度は上記の4択式であるため、17年度の選択肢2と16年度の選択肢(2+3)を対比している。

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> ・全事業を対象とした業績評価が実施され、機能しているか。 ・評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針をホームページ等で公表しているか。 ・業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。 ・一般からの意見・評価を業務運営に反映させているか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のリーダーシップによる業務運営を推進するため、引き続き、業績評価規程に基づき内部評価を実施した。17年度は、特に「目標値を上回る実績を上げたものは、対前年実績の観点からも評価する」という評価委員会の指摘を踏まえ、前年度実績比較を徹底する等実績のより的確な把握のための見直しを行うとともに、月次業務実績の「作成負担の軽減」の観点から作成フォームを簡素化し、業務進行管理を効率的かつ効果的に推進した。 ・「平成16年度業務実績の評価結果」をホームページで公表するとともに、評価委員会での指摘事項について、経営会議において速やかに対応方針等を確定し、要請元評価方法の改善、研究評価への実務家の活用など可能なものから逐次対応した。また、指摘事項は月次業務実績の様式に記載し、担当部署における迅速な対応を促した。 ・ホームページやアンケートを通じて求めた事業運営や事業成果に対す 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画の範囲内と判断。 ・評価のスムーズな改善活動は高く評価したい。ホームページ等の評価手法については自家薬籠中のことでもあり、大いに改善を期待する。 ・業績評価などにその公開は適切に行われている。 ・総合評価諮問会議等による外部評価を実施した。 ・評価結果をホームページで公表した。 ・行政官アンケート、有識者アンケートで高い評価を得た。 ・評価の4つの視点は十分クリアーしていると判断する。

る意見等を踏まえ、「機構Q & A集」をホームページで提供するなど業務運営の改善に反映した。

- ・行政官アンケートでは、平成16年度業務実績の個別評価シートにおける指摘「回収率の向上を期待する」を踏まえた対応に努めた結果、回答数が前年度1.8倍(55課室)に伸びる一方で、有益であるとの回答(89.1%)は前年度(93.1%)に近い水準を維持した。
- ・有識者アンケート及びホームページ利用者アンケートでは、有益であるとの回答がいずれも90%を超え、中でも機構の事業活動について「大変有益」と積極的に評価する回答は前年度比で8~12%ポイント高まった。
- ・評価委員会の指摘を踏まえて、全てのアンケートにおいて、「有益」との回答だけでなく、「有益でない」とする回答についても、その理由を把握し、引き続き今後の事業運営の参考としている。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績																																				
<p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>・「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、平成17年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>14年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>対前年度増減</th> <th>対14年度増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入予算</td> <td>4,110</td> <td>3,524</td> <td>3,370</td> <td>154</td> <td>740</td> </tr> <tr> <td></td> <td>国費ベース</td> <td></td> <td></td> <td>(4.4%)</td> <td>(18.0%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>予算作成に当たり予算内容の見直しを行って削減に努めた結果、14年度予算(国費ベース)に対し交付金収入予算は18.0%と大幅な節減を実施した。</p> <p>(2) 交付金債務残高推移</p> <p>期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進するなど、予算の効率的執行に努めた結果、平成17年度における交付金債務残は、約214百万円と前年度と比較して25%の減少となった。</p> <p style="text-align:right">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>対前年増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>379</td> <td>286</td> <td>214</td> <td>73</td> </tr> </tbody> </table> <p>総務省政策評価・独立行政法人評価委員会(以下「総務省評価委員会」という)の「運営費交付金債務の発生理由に関する評価を行うべき」との指摘を踏まえ、交付金債務残の発生理由の把握・分析を行った。交付金債務の主な発生理由は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般競争入札・企画競争の推進による減 136百万円 ・人件費の給与水準見直し等による減 85百万円 <p>(3) 損益推移 (単位：千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> <th>17年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当期損益</td> <td>4,534</td> <td>4,218</td> <td>2,480</td> <td>2,165</td> </tr> </tbody> </table> <p>余裕資金の効率的運用を図るなど、欠損金の解消に努めた結果、17年度において累積欠損金を解消することができた。</p>		14年度	16年度	17年度	対前年度増減	対14年度増減	交付金収入予算	4,110	3,524	3,370	154	740		国費ベース			(4.4%)	(18.0%)	15年度	16年度	17年度	対前年増減	379	286	214	73		15年度	16年度	17年度	累計	当期損益	4,534	4,218	2,480	2,165
	14年度	16年度	17年度	対前年度増減	対14年度増減																																		
交付金収入予算	4,110	3,524	3,370	154	740																																		
	国費ベース			(4.4%)	(18.0%)																																		
15年度	16年度	17年度	対前年増減																																				
379	286	214	73																																				
	15年度	16年度	17年度	累計																																			
当期損益	4,534	4,218	2,480	2,165																																			

	16年度	17年度	増減
人件費比率	47.1	45.0	2.1
業務費比率	75.0	75.5	+0.5

(4) 財務指標について

(単位：%)

人件費及び各種経費の削減に努めた結果、人件費比率は前年度に比べ2.1%低下した。また、業務費比率は前年度に比べ0.5%上昇し、業務効率が向上した。

(5) 平成17年度外部委託費について

総務省評価委員会の「外部委託費の内訳を把握、精査し、評価を行うべき」との指摘を踏まえ、外部委託費の内訳の把握・精査を行った。平成17年度においては、外部委託費が経常費用の19.2%となったが、これは、事務所維持管理業務（警備、清掃等）などはもとより、調査研究等においても調査データの収集や調査結果の入力など、定型的な業務については積極的に外部委託を進めてきた結果によるものである。また、競争入札等の経費削減を進めたこと等により、外部委託費は前年度（691百万円）より9%減少し、628百万円となった。外部委託の経費の内訳は以下のとおり。

	628百万円	計333件
・ 調査データ集計入力等	248百万円(39.5%)	・ 39件
・ システム開発・改修	118百万円(19.0%)	・ 13件
・ 庁舎・施設管理	106百万円(16.8%)	・ 74件
・ 定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	73百万円(11.6%)	・ 97件
・ 専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	61百万円(9.7%)	・ 79件
・ システム・機器保守等	22百万円(3.4%)	・ 31件

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 300百万円
- 2 想定される理由

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

第5 剰余金の使途

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

第4 短期借入金の限度額

- 1 限度額 300百万円
- 2 想定される理由

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

第5 剰余金の使途

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

第4 短期借入金の限度額

短期借入れは発生しなかった。

第5 剰余金の使途

剰余金は発生しなかった。

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価： A</p>	<p>評定： A</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。 ・ 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。 ・ 運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。 ・ 運営費交付金が収益化されず、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。 ・ 借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。 ・ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められた目的に沿ったものか。 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期計画に基づき毎年度予算内容を見直し削減に努めた結果、14年度予算に対し、交付金収入予算は 18.0%と大幅な削減を行った。 ・ 余裕金の効率的運用を図るなど欠損金の解消に努めた結果、17年度において繰越欠損金を解消することができた。 ・ 人件費及び各種経費の削減に努めた結果、人件費比率は前年度に比べ2.1%低下した。また業務費比率は前年度に比べ0.5%上昇し、業務効率が向上した。 ・ 各費目に関しては計画と実績の差異把握を行い、発生理由を明らかにしたがそれぞれ合理的な理由となっている。 ・ 運営費交付金は、費用進行基準により適正に執行した。 ・ 運営費交付金債務は、経費節減等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 ・ 借入金が発生しなかった。 ・ 剰余金は発生しなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画の範囲内と判断。 ・ 計画以上の数値達成を評価する。 ・ 繰越欠損金の解消は機構の努力を象徴するものである。 ・ 評価の視点は概ねクリアーしていると判断する。 ・ 改善の余地が見られる。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績
	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する(人事関連諸制度については、中期計画の初年度中に整備を完了し、実施する。)</p>	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き、期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する。</p>	<p>第6 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保(再掲) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用した。 非常勤研究員の任用 ・外部の幅広い人材を活用するため、前年度同様15名の特別研究員を委嘱し、プロジェクト研究の最終報告書の取りまとめ準備に参加するなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 ・特定の研究テーマで常勤研究員を補充して研究を推進する外部の人材として、前年度同様2名の客員研究員を委嘱した。 育成型任期付研究員の任用 定年退職等に伴う研究員の欠員については、全てを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、採用した。 ・平成18年度4月1日付採用者の内定2名(労働法研究1名、人間科学研究1名) 応募者40名について、第1次審査(履歴書、研究業績一覧、小論文)、第2次審査(論文)、第3次審査(研究発表・面接)を経て内定者を決定した。 ・平成17年度4月1日採用者3名(経済・社会学系3名、うち1名は博士号取得者)</p> <p>事務職員の採用内定 優秀な人材の確保による組織体制の整備を目的に、事務職員の採用公募を行い、応募者186名について、第1次試験(一般教養)、第2次試験(小論文・英語読解)、第3次試験(第1次面接)、第4次試験(最終面接)の4回の厳正な選考を経て平成18年度4月1日付採用者2名を内定した。</p> <p>ロ 新人事制度の運用等 平成15年度に確立した、業績評価制度と能力評価制度を柱とした新人事制度の運用を行った。 17年度評価の実施 ・平成16年度業績に基づく評価を実施した。特に17年度評価では、18年度からの評価結果の処遇への反映を念頭に、より厳密な評価を行い精度の向上に努めた。 ・評価委員会からの「職員のモチベーションを維持しつつ質の高い成果を提供していくという視点に立った取組みが必要」との指摘も踏まえ、17年度評価の面接時(16年度期末及び17年度期首・中間)において職員個々人のモチベーションを把握するとともに、これを踏まえたフォローアップを適宜行った。 ・これまでの新人事制度の運用実績等を踏まえ、当該制度等が職員意識に与える影響を把握し、新人事制度の更なる改善の参考とするため、全職員を対象に2年ごとに実施している職員意識調査のための準備を行った。(実施は18年度)</p> <p>新人事制度の運用改善 平成16年度の本格運用の結果を踏まえ、「期首面接の実施について」「期末面接の実施について」「業績評価兼自己申告書に係る個人目標記入要領」等の各マニュアルを新たに作成するなど、新人事制度の運用改善を図った。</p>

八 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

八 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

八 人員の抑制

前年度に引き続き、常勤嘱託やアルバイトなど非常勤職員の抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合は、期間を限定した派遣職員の活用を図ることにより対応した。

二 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検討・実施

平成16年度に策定した「労働政策研究・研修機構能力開発計画」に基づき、新たな就学支援制度の創設や自己啓発制度の拡充を図るなど、職員の専門的な資質の向上に向けた施策の充実を図った。

- ・評価委員会からの「研究員の能力開発というインプットの機会の提供が重要」との指摘も踏まえ、平成18年度からの実施に向け、大学又は大学院における科目等履修のための就学支援制度を創設した。
- ・リサーチ職の専門能力の向上を目的に創設した「休職留学制度」に基づき、平成16年度から一橋大学大学院に派遣したリサーチ職員が修士号を取得するとともに、新たな公募及び厳正な審査を経て、政策研究大学院大学博士課程へのリサーチ職員1名の派遣(18年度から)を決定した。
- ・平成16年度に創設した「社会人大学院就学支援制度」に基づき、リサーチ職1名を法政大学社会人大学院へ派遣するとともに、新たに1名について筑波大学社会人大学院への派遣(18年度から)を決定した。
- ・事務職表彰制度に基づき、一橋大学大学院で修士号を取得したリサーチ職員、調査活動成果を活かし執筆した賃金制度に関する解説論文が『週刊エコノミスト』に掲載されたリサーチ職員及び自己啓発により社会保険労務士の資格を取得した管理部門職員の3名を表彰した。

職員研修等の実施

- ・部門別に必要な専門的知識や技術の習得を目的とした外部業務研修への参加を積極的に奨励した結果、17年度の研修参加は61件(前年度52件)と前年度を上回った。
- ・前年度に引き続き、職員全員を対象に「セクシャルハラスメント研修」を実施し、良好な職場環境の確保と職員のモラル向上を図った。

ホ インターンシップ制度の運用

前年度に続き、労働分野の研究に関連する学科の学生(3大学、4名)をインターンシップとして受け入れ、就業機会を提供することにより、若者の職業観や就労意識の向上に貢献した。

ヘ 給与水準の見直し

平成16年度に実施した給与水準の見直しを継続して実施するとともに、17年度においても、人事院勧告に準じた本俸等の0.37%の減額改訂のほか、労使双方で協議を進め新たな見直しを行った。

(1) 17年度における継続事項

常勤役員

- ・報酬月額を10%削減

事務職員

- ・本俸の2%削減
- ・定期昇給の停止
- ・管理職手当支給率の削減(部長:20.15%、課長:15.10%、課長補佐:8.7%)

(2) 17年度新規見直し事項

- ・全職員の特別都市手当の支給率の削減(6%→4%)
- ・管理職手当支給率の削減(課長補佐:7%→6%)

上記取組みの結果、給与水準の国家公務員との比較において、地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職102.8ポイント、研究職97.9ポイントとなり、ほぼ均

衡が図られた。

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

国家公務員を100とした場合の指数である。
地域差及び学歴差調整後の指数である。(15年度研究職を除く)

(2) 人員の指標
期末の常勤職員数を 134人 とする。
(参考) 期初の常勤職員数 140人

(2) 人員の指標
設立当初の常勤職員数 140人
平成17年度末の常勤職員数 135人

(2) 人員の指標
設立当初の常勤職員数は 140人、当年度末の常勤職員数は 135人 であり、平成17年度計画のとおりであった。

評価の視点

自己評価：A

評価：A

- ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。
- ・任期付任用、非常勤としての任用を活用し、優秀な人材を幅広く登用しているか。
- ・業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。
- ・職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか
- ・業務運営の効率化、定型業務の外部委託化等により、人員の抑制を図っているか。
- ・人員の指標に関する計画は実施されているか。

- (理由及び特記事項)
- ・優秀な研究員を確保するため、引き続き新規研究員の採用については全て任期付研究員によることとして幅広く公募を行い、選考対象者の研究発表会の実施など、厳正な選考を行い2名の採用を内定した。
 - ・外部の優秀な人材を活用するため、引き続き各プロジェクト研究に特別研究員を委嘱し、最終報告書のとりまとめの準備に参加するなど、機構の調査研究活動の推進のために積極的な役割を担ってもらった。
 - ・目標管理制度に基づく業績評価制度等を柱とした新人事制度の運用を行った。17年度は、前年度の本格運用の結果を踏まえ、各種評価マニュアルを新たに作成するなど、新人事制度の運用改善を図ったほか、評価委員会での「職員のモチベーション維持の取組みが必要」との指摘も踏まえ、評価面接時に職員個々人のモチベーションを把握し、適宜フォローアップを行った。
 - ・職員の専門的な資質の向上を図る観点から、「労働政策研究・研修機構能力開発計画」を踏まえて創設した「社会人大学院就学支援制度」の運用を行い、リサーチ職1名を法政大学社会人大学院に派遣するとともに、新たに1名の筑波大学社会人大学院への派遣(18年度より)を決定した。
 - ・特にリサーチ職については、「休職留学制度」に基づき16年度に派遣した1名が一橋大学大学院で修士号を取得するとともに、新たに1名の政策研究大学院大学博士課程への派遣(18年度より)を決定した。また調査活動成果を活かした論文が『週刊エコノミスト』に掲載されるなど、その育成は確実に進んでいる。
 - ・評価委員会の「研究員の能力開発というインプットの機会の提供が重要」との指摘も踏まえ、主に研究員の能力開発のための機会の提供を行うことを目的に、新たに大学又は大学院における科目等履修のための就学支援制度を創設した。
 - ・16年度に実施した給与水準の見直しに継続して取り組むとともに、17年度は人事院勧告に準じた本俸等の減額改定のほか、労使双方で協議を進め、特別都市手当の支給率の削減など新たな見直しを行った結果、給与水準の国家公務員との比較において、地域差及び学歴差調整後のラスパイレス指数は、事務職102.8ポイント、

- ・計画の範囲内と判断。
- ・評価の6つの視点は十分クリアーしていると判断する。
- ・リサーチ職についても大学院への派遣を行った。
- ・インターンシップ制度を運用した。より推進することが望ましい。
- ・多様な職員構成(人材ミックス)に対応した評価制度の更なる開発に期待する。
- ・職員の民間への派遣による資質向上が図れないか。
- ・優れた成果を上げているが、前の評価項目とのオーバーラップがある。(大学院派遣などのモラールアップ、能力開発策など)
- ・人員削減の中で、より多くの成果を出そうとする計画で行くとひずみが生まれる可能性がある。どこかの時点で適正な量と質の確保(向上)を図る必要がある。

研究職 97.9ポイントとなり、実質的な国家公務員給与との均衡を達成した。

- ・ 人員の指標に関する計画は、その範囲内で対応した。

中期目標	中期計画	平成17年度計画	平成17年度の業務の実績												
	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の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>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="611 573 1077 1371"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学 校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備</td> <td>278</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学 校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <table border="1" data-bbox="1124 573 1590 1371"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 ・給排水設備更新 (労働大学 校) ・厚生棟及び連絡通路外壁塗装工事 ・厚生棟屋上防水整備 ・研究員室等改修工事</td> <td>88</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 ・給排水設備更新 (労働大学 校) ・厚生棟及び連絡通路外壁塗装工事 ・厚生棟屋上防水整備 ・研究員室等改修工事	88	施設整備費補助金	<p>第7 施設・設備に関する計画</p> <p>平成17年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新、電気設備更新及び給排水設備更新工事の施設整備を、労働大学校においては、厚生棟及び連絡通路の外壁塗装工事、厚生棟の屋上防水工事及び研究員室等改修工事の施設整備をそれぞれ実施した。</p> <p>両施設とも竣工後15年以上経過し(法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工)、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるため、計画的に整備を行ったものである。</p> <p>なお工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額87,750千円に対し契約額は87,189千円となり、561千円(約0.64%)の経費を節減した。</p>
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学 校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金													
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) ・空調設備更新 ・電気設備更新 ・給排水設備更新 (労働大学 校) ・厚生棟及び連絡通路外壁塗装工事 ・厚生棟屋上防水整備 ・研究員室等改修工事	88	施設整備費補助金													
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>		<p>評定：B</p>												
<p>・施設及び設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成17年度計画どおり、法人本部においては空調設備更新、電気設備更新及び給排水設備更新工事の施設整備を、労働大学校においては、厚生棟及び連絡通路の外壁塗装工事、厚生棟の屋上防水工事及び研究員室等改修工事の施設整備をそれぞれ実施した。 工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額87,750千円に対し契約額は87,189千円となり、561千円(約0.64%)の経費節減を図った。 		<p>・計画の範囲内と判断。</p>												

中 期 目 標	中 期 計 画	平成17年度計画
<p>【労働政策の課題】</p> <p>失業の地域構造分析</p> <p>労働条件決定システムの再構築</p> <p>我が国における雇用戦略</p> <p>多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット</p> <p>企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析</p> <p>職業能力開発に関する労働市場の基盤整備</p> <p>仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築</p> <p>総合的な職業情報データベースの開発</p> <p>ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援</p>	<p>【中期目標期間中のプロジェクト研究】</p> <p>「失業の地域構造分析に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・失業構造の地域間格差を生み出す要因の分析を通じて、各地域の特性を踏まえ、産業政策等の在り方を含めた雇用・失業情勢の改善策を提言 <p>(担当部門) 労働経済分析部門</p> <p>「労働条件決定システムの再構築に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣、パート等就業形態の多様化や労働組合の組織率の低下を踏まえ、雇用の多様化等のもとでの新たな労働条件決定システムを提言 <p>(担当部門) 労使関係・労働法部門</p> <p>「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高失業を背景にOECDやEUが打ち出した雇用戦略のヨーロッパ各国での実施状況や政策効果を分析し、我が国の社会や労働市場構造に合った雇用戦略 プランを提言 <p>(担当部門) 雇用戦略部門</p> <p>「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SOHO、テレワークなど従来見られなかった多様な働き方をとする者の就業環境やセーフティネットの在り方を提言 <p>(担当部門) 労働条件・就業環境部門</p> <p>「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業経営の変化等の中で、労働者の能力が最大限に発揮され、かつ、公平性の高い雇用管理の在り方についての研究 <p>(担当部門) 企業と雇用部門</p> <p>「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術革新の急速化や国際競争の激化に伴う人材ニーズの変化に対応した人材育成システムの在り方についての研究 <p>(担当部門) 人材育成部門</p> <p>「仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が仕事と生活のバランスを取れ、いろいろなことに挑戦し、可能性を追求することができる社会システムの構築に向けての研究 <p>(担当部門) 仕事と生活部門</p> <p>「総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各職業の職務分析や必要な知識、資格等の分析、体系化による、職業選択・職業指導等を支援する情報基盤となる職業情報データベースの開発にかかる研究 <p>(担当部門) 職務・キャリア分析担当</p>	<p>【年度計画期間中のプロジェクト研究】</p> <p>「失業の地域構造分析に関する研究」</p> <p>(担当部門) 労働経済分析部門</p> <p>本研究は、雇用失業の地域間格差を生み出す要因を分析し、各地域の特性を踏まえ、産業政策を含めた雇用失業情勢の改善のための効果的な方策について提言を行う。</p> <p>17年度は、データ分析結果に基づいて抽出された雇用創出効果の大きな地域、代表的な構造改革特区地区、企業誘致成功地域などの事例調査を通じて、いかなる地域要因と政策が雇用創出に結びついたのかを明らかにする。これらの調査研究によって、データ分析研究と事例調査研究を融合させ、最終報告書のとりまとめに向けた整理を行う。</p> <p>「労働条件決定システムの再構築に関する研究」</p> <p>(担当部門) 労使関係・労働法部門</p> <p>本研究は、個別化・多様化の進展に関する実態の把握、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定の枠組み・ルールづくりについて検討し、必要な政策提言を行う。</p> <p>17年度は、労働関係の変化と法システムのあり方(労働関係における集団と個人のあり方、労働法における実態と手続のあり方)について主要国の動向を把握・分析し、日本の労働組合・労使協議の果たしている機能と実態について把握・分析するほか、平成16年度までの研究成果を踏まえ最終報告書のとりまとめに向けた整理を行う。</p> <p>「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」</p> <p>(担当部門) 雇用戦略部門</p> <p>本研究は、OECD、EU等及びこれら諸国の雇用戦略と各国における政策運営への反映、実施状況、政策効果等の分析の下に、我が国において雇用戦略を策定する場合の労働市場構造、社会的背景、雇用関係法制の体系などの特性を検討し、モデルプランの提示を行う。</p> <p>17年度は、16年度から引き続きわが国における雇用戦略のモデルプランの提示に向けた考え方の整理(最終報告書のとりまとめに向けた整理)を行うとともに、必要に応じて関係する個別事項に関する研究を行う。</p> <p>「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」</p> <p>(担当部門) 労働条件・就業環境部門</p> <p>本研究は、多様な働き方の実態を把握し、諸外国の現状も踏まえ、多様な働き方を可能とする就業環境のあり方や労働関係法制の適用に関するセーフティネットのあり方について検討し、労働法制の整備を中心とした厚生労働政策に資する。</p> <p>17年度は、16年度までの各論的分析を受けて就業・雇用形態の多様化に関する総合的な分析を行いつつ、それぞれの有する課題や問題点を析出し、最終報告書のとりまとめに向けた整理を行</p>

「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」

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

(担当部門) 職業相談・就職支援担当

う。

「企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究」
(担当部門) 企業と雇用部門

本研究は、大きく変わりつつある我が国企業の経営戦略と人事処遇制度等を総合的に分析し、今後の企業経営と労働に関して問題提起を行う。

17年度は、16年度に実施した企業アンケート調査、労働者アンケート調査の分析を行うとともに、企業と労働者の中間分析単位として「職場」に注目した調査の実施・分析等により、国際競争力を備えた、労使双方にとって望ましい人材マネジメントの仕組みを提案し、16年度までの研究成果も踏まえて、最終報告書のとりまとめに向けた整理を行う。

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

本研究は、職業能力評価、教育訓練、キャリアコンサルティング、職業情報システム等について、主要諸外国及び国内の状況を調査するとともに、我が国がめざすあり方について提言を行う。

17年度は、職業教育訓練の供給の現状を踏まえ、また、生涯にわたる能力開発とキャリア形成上の課題整理をしたうえで、職業訓練需要側に対するアンケート調査を行い、能力開発の実態とニーズその問題点を整理・分析し、16年度までの研究成果も踏まえ最終報告書のとりまとめに向けた整理を行う。

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

本研究は、雇用政策及びこれと密接に関連する教育、保育、介護等の広い分野について、仕事と家庭的責任及び自己啓発等との両立を可能にする社会システムのあり方と必要な雇用政策について提言を行う。

17年度は、全国規模のアンケート調査の実施と分析を行い、各ライフステージにおける仕事と生活の両立の実態と課題を明らかにする。さらに16年度までの研究成果も踏まえ、仕事と生活のバランスを可能にする社会システムの課題を明らかにした最終報告書のとりまとめに向けた整理を行う。

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

本研究は、海外諸国の先行例も踏まえて、我が国における総合的な職業情報データベースが備えるべき要件に関する政策的インプリケーションを提示しつつ、そのプロトタイプ、実用版の開発を図る。

17年度は、第一次実用試験版のハローワーク等での試験運用を通じて、システム、コンテンツ両面の改善を図り、18年度中の一般公開に向けて第二次実用試験版を開発する。併せて、システムに搭載する情報として、総合的な職業情報のコンテンツについても関連する開発を行うとともに、収集・整備を継続して行う。

「ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究」

(担当部門) 職業相談・就職支援部門

本研究は、中高年離職者等就職困難者の再就職支援について、グループエンカウンター、インターネットによるサイバーカウンセリング等様々な技法やテクノロジーを活用して、新たなカウンセリング技法及びシステムを開発する。

17年度は、個人実験の成果を活かしながら、自己理解支援のためのインベントリーを試作する。また中高年版のキャリア・インサイト（仮称）の試行版を開発する。また、職業相談逐語記録解析ツールを使って中高年求職者を対象とする職業相談のモデルを検討する。

【年度計画期間中の個別研究】

労働市場の構造変化への対応

【総合的雇用政策の必要性】

我が国における雇用戦略の在り方に関する研究（再掲）

総合的な職業情報データベースの開発にかかる研究（再掲）

労働力需給の推計

職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究

求人倍率等における季節調整法の変更の可能性について

外国人労働者に関する研究

製造業への派遣労働者の導入実態に関する研究

失業の地域構造分析に関する研究（再掲）

失業者の実態に関する追跡調査

【効果的な就職促進】

労働大学における研修技法等に関する研究

公的職業紹介に対するニーズ等に係る調査研究

需要拡大分野への就職促進のためのマッチング方策に関する研究

学校教育段階のキャリア形成支援における公共職業サービス機関の役割

【高齢者問題と政策】

ホワイトカラーを中心とした中高年離職者の再就職支援等に関する研究（再掲）

社会保障と労働市場の関係に関する基礎的研究

【若年者問題と対策】

キャリアガイダンスツールの開発・改訂に関する研究

「職業レディネステスト」の改訂に関する研究

キャリア・インサイトの運用に関する研究

人材育成における高等教育の役割について

大学生の就職・募集採用活動等実態調査

若者の包括的な移行の実態に関する調査研究

【人材開発の新段階】

職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究（再掲）

企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する調査・研究

多様で柔軟な働き方への対応

【就業・雇用の多様化】

多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究（再掲）

		<p> 壮年層の働き方の問題について パートタイム労働者と正社員との均衡処遇に関する意識調査 長時間労働とストレス 【企業構造・行動の変化と人的資源管理の変化】 企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合分析に関する研究（再掲） 大企業における賃金制度改革と今後の課題に関する研究 職務・職責基準の賃金データに関する研究 自動車産業の雇用・労働に関する研究 【制度・政策の変化と対応】 諸外国における年少者の深夜労働の実態についての研究 最低賃金制度に関する調査研究 【仕事と生活の調和】 仕事と生活の調和を可能とする社会的システムの構築に関する研究（再掲） 介護休業制度の利用状況等に関する研究 その他 労働分野の国際的援助動向、効果的援助のあり方と開発途上国の現状 </p>
--	--	--