

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）次に掲げる労働政策研究を、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する質の高い成果を出していることと認められること。なお、課題研究については、年度途中における適切な要請についても、積極的かつ機動的に応ずること。</p> <p>イ プロジェクト研究</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労働政策研究。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>次に掲げる労働政策研究を引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。</p> <p>特に、研究の実施に当たっては、平成21年12月の新成長戦略（基本方針）で掲げる雇用・人材戦略の内容に資するよう配慮するとともに、マクロ経済の動向とその影響にも注視しつつ実施する。）</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、別紙のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組むとともに、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。</p> <p>プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>（1）労働政策研究の種類及び実施体制</p> <p>イ 調査研究の実施（資料1参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 第2期中期計画に基づき、中長期的な労働政策の課題に対応する6つのプロジェクト研究に係る22のサブテーマと、厚生労働省からの要請に基づいた4件の課題研究を実施した。また、緊急の政策課題に対応するために、年度途中に厚生労働省から要請された研究（下記ホ参照）についても積極的に対応した。 <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究サブテーマ 22テーマ ・課題研究 4テーマ ○ 研究テーマについては、労使懇談会、総合評価諮問会議等を通して把握した労使のニーズや意見を十分に踏まえ、研究部門内はもとより部門横断的な議論によって機構としての問題意識や考え方を整理し、平行して厚生労働省においても中長期的な政策課題を踏まえ調査研究を必要とする政策的論点等を整理した上で、機構役員等と厚生労働省政策統括官等との意見交換の場であるハイレベル会合等を通じて考え方を突き合わせ、非正規雇用や新成長戦略（基本方針）の内容等を視野に入れた研究を含む重要性の高いテーマを選定した。 <p>ロ 研究の実施体制（資料2参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ プロジェクト研究に対応して、研究部門を統括する統括研究員の下、担当する研究テーマの専門性に配慮して研究員を配置している。プロジェクト研究の実施に当たっては、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する柔軟な実施体制を構築している。とりわけ、理事長をトップとして前年度より部門横断的に開催している非正規関連研究連絡会議において、各プロジェクト研究で取り組んでいる非正規関連の研究について、連携・調整を図りつつ研究を推進した。 ○ 課題研究は、研究部門のうち研究課題に最も関連の深い部門が担当して実施した。また研究テーマの性質に応じて、他部門と協力して研究を実施した。 ○ 研究成果のとりまとめ段階で研究発表会を実施することにより、研究所内におけるスケルトンの発表と意見交換を経て、研究内容のブラッシュアップができる体制としている。 ○ 全てのプロジェクト研究（サブテーマ）、課題研究について、労働政策の企画立案に資するという観点から、研究成果のとりまとめに向け、厚生労働省と意見交換を行うなど、各研究を適切に推進する体制をとっている。 ○ 調査研究の実施に当たり遵守すべき事項をまとめた「調査等倫理要綱」に基づき、調査研究活動に取り組んでいる。 <p>ハ 研究の実施と成果（資料3参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各研究テーマの実実施計画策定にあたっては、理事長をトップとした研究計画ヒアリングを行い、研究の趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき明確な目標を掲げた。年度途

ロ 課題研究

厚生労働省からの要請に基づいた緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。

ロ 課題研究

厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究（以下「課題研究」という。）については、緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として厚生労働省から要請のあったものについて実施する。

ロ 課題研究

厚生労働省から要請された労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より緊急性・重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。

課題研究は、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、実施し、成果を公表する。

課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告または進捗状況を取りまとめることとする。

なお、年度途中における要請についても、機動的に対応する。

中においては、研究員に対するヒアリングを2回（8～9月、2月）実施し、適宜、研究計画の見直しを行うなど、調査研究活動を計画的に推進した。また、とりまとめ段階においては理事長参加の下に研究発表会を開催した。このような取組の結果、22年度は、26件の研究テーマをほぼ計画どおりに実施し、研究成果をとりまとめた。

ニ 政策に資する質の高い成果の確保

○ 調査研究成果は各般の政策の企画・立案に活用されている。行政の白書、審議会・研究会の報告書、専門図書等への引用件数は611件となり、過去最高であった前年度（540件）を大きく上回った。中でも審議会・研究会等での引用は、前年度を約100件上回る過去最高の153件となった。また、労働政策審議会等、厚生労働省の審議会等だけでなく、雇用戦略対話（首相官邸）、新成長戦略実現会議（内閣府）、中央教育審議会（文部科学省）、産業構造審議会（経済産業省）をはじめ、他省庁の審議会等においても機構の調査研究成果が数多く活用されている。

①研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況（資料4参照）

引用件数合計	611件（前年度540件）
・白書等への引用	17件（前年度29件）
・審議会・研究会等での引用	153件（前年度54件）
厚生労働省関係	75件
労働政策審議会（本審及び各部会）	53件
研究会	22件
（有期労働契約研究会6、個人請負型就業者に関する研究会1、今後の高齢者雇用に関する研究会8、パートタイム労働対策研究会3、その他研究会4）	
文部科学省関係	31件
内閣府関係	27件
首相官邸関係	16件
経済産業省関係	4件
・専門図書等各種媒体への引用	441件（前年度457件）
（専門図書257件、専門誌99件、紀要58件、政府関係機関の報告書14件、学会誌10件、政府関係機関の雑誌2件、政府等以外の報告書1件）	

②審議会等への参画等	83件（前年度62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	60件（前年度49件）
・行政・政党・議員に対する情報提供、問い合わせ対応	23件（前年度13件）

③労働政策の企画立案等における活用実績（行政官アンケート）（資料5参照）

厚生労働省関係部局55課室に対し過去1年間を対象に実施した行政官アンケートにおいて、回答した55課室のうち、32課室が機構の成果物等を活用したと回答しており、そのすべての課室において、その成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」とした）。

また、個別の研究成果の評価については、行政官アンケートにおいて有益と評価された研究成果は124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134件）と、前年度の115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123件）を上回った。行政官アンケートの回答においては、「勤労青少年福祉対策基本方針の策定にあたり、前回策定以降の若者をとりまく状況をみるのに大変役に立った（職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室）」「男女間の賃金格差解消に向けたガイドラインの作成にあたり調査が大いに役に立った（雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課）」「労働時間施策の検討にあたって頻繁に参照した（労働基準局労働条件政策課）」「政策立案（新成長戦略）への参考となった」（職業能力開発局能力評価課）など、他機関では得られない行政に有益な研究テーマ及び研究成果が高く評価されており、機構の研究成果物は労働政策の企画立案等に広く活用されている。

			<p>ホ 行政への機動的対応</p> <p>○ 厚生労働省省内事業仕分け（22年4月19日）において「法案作成などで参考となるようなスケジュールで調査を行うべき」との指摘を受けたことなどを踏まえ、喫緊の政策課題により機動的に対応することを目的として、新たに緊急調査の枠組みを整備し、労働政策の企画・立案に必要な調査ニーズを四半期ごとに把握することにより、政策の企画・立案に必要な調査を時機を逸することなく短期間（原則3ヶ月程度）で実施することとした。初年度である22年度は次の7件の緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・未就職卒業者に関する緊急調査 ・外国人労働者受入れの社会的対応に関する研究 ・高度外国人材活用実態調査 ・労働者派遣制度の国際比較 ・メンタルヘルスに関する調査 ・パーソナル・サポート・サービスのあり方に関する研究 ・入職初期のキャリア形成と今後のあり方に関する調査
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：S</p>	<p>評定：S</p>	
<p>・自己評価の総括理由</p> <p>-----</p> <p>【評価の視点】</p> <p>・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。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究テーマについては、労使懇談会や総合評価諮問会議などで把握した労使のニーズや機構の問題意識を踏まえるとともに、ハイレベル会合等における議論などを通じ、厚生労働省とも密接な連携を図りながら策定している。また、喫緊の政策課題に係る厚生労働省の調査ニーズに時機を逸することなく機動的に対応するため、新たに緊急調査の枠組みを整備し、7本の調査を実施した。 ・この結果、行政の白書や審議会等の報告書、専門図書等に引用された研究成果は過去最高の611件となった。中でも、行政の審議会・研究会等における引用は、厚生労働省の審議会等だけでなく、雇用戦略対話（首相官邸）、新成長戦略実現会議（内閣府）、中央教育審議会（文部科学省）等の他省庁の審議会等にも数多く活用され、前年度（54件）を約100件上回る153件と過去最高となった。また、研究員の審議会等への参画も前年度（62件）を大きく上回る83件となるなど、労働政策の企画立案等に貢献している。 ・また、厚生労働省関係課室を対象として実施した行政官アンケートにおいても、業務に有益と評価された研究成果は124件と前年度（115件）を上回るなど、労働政策の企画・立案等における活用が進められている。 ・理事長をトップとする「非正規関連研究連絡会議」を前年度に引き続き開催し、各プロジェクト研究における非正規雇用関連の研究を相互に連携して実施するなど、効率的かつ柔軟な研究体制を実現している。 <p>-----</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究テーマについては、ハイレベル会合、労使懇談会等において把握した行政・労使等のニーズや意見を十分に踏まえた上で、策定している。 ・喫緊の政策課題により機動的に対応することを目的として、新たに緊急調査の枠組みを整備し、労働政策の企画・立案に必要な調査ニーズを四半期ごとに把握することにより、政策の企画・立案に必要な調査を時機を逸することなく短期間（原則3ヶ月程度）で実施することとし、初年度は7件実施した。 <p>(業務実績2頁「イ 調査研究の実施」、4頁「ホ 行政への機動的対応」</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>研究テーマの策定に当たっては、厚労省との密接な連携の下、機構の問題意識や労使のニーズを踏まえて決定する体制を構築している。また、新たに緊急調査の枠組みを整備し、7件の調査を実施するなど喫緊の政策課題に機動的に対応したことは高く評価できる。</p> <p>この結果、様々な府省庁の白書、審議会・研究会等、専門図書において、引用された調査研究成果は過去最高の「611件」となった。とりわけ、審議会・研究会等での引用が大幅に増加するなど、政策の企画立案、政策論議の活性化に質・量の両面で寄与しており、中期計画を大幅に上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊急調査（7テーマ）の実施についてはタイムリーで高く評価できる。 ・白書、審議会での引用が増加したことも評価できる。 ・審議会への直接参加も評価できる。 ・引用件数611件は努力の成果として高く評価すべき。とりわけ審議会、研究会を通じた政策への評価は機構の高い存在価値を示している。 ・審議会等での引用は著増加である。 ・緊急調査の実施、また研究の質・量の両面で労働政策の立案等への大きな寄与を高く評価する。 ・研究テーマの設定やレベルの高さに加えて時宜に応じたテーマへの取り組み、およびその成果が十分に確保されており、非常に優れた成果である。 ・緊急調査を機動的に実施したことは、政策情報の収集の上で高く評価できる。 ・引用された数値だけで成果があったとは言えないか。 ・他ではできない研究その他の機能はどのように自己評価しているか明確にてほしい。 ・緊急性あるテーマへ柔軟な対応をとった点が評価に値する。 <p>(その他の意見)</p>	

<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>参照)</p> <p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々の研究テーマごとに研究計画ヒアリングを行い、趣旨・目的、成果物、スケジュール（プロジェクト研究については中期的なスケジュール）等につき、明確な目標を掲げた研究計画を策定した。（業務実績2頁「ハ 研究の実施と成果」参照） 	<ul style="list-style-type: none"> 国民への成果還元はどう位置づけられるか。 政策研究に特化される限界がある中で、独立性をどこまで確保できるか。
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（8～9月、2月）を行い、適宜、研究計画の見直しを行い、調査研究活動を計画的に推進した。22年度の研究テーマは、26テーマを計画し、ほぼ研究計画どおりに実施した。（業務実績2頁「ハ 研究の実施と成果」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政の白書や審議会・研究会の報告書、専門図書等に引用された研究成果は611件と、前年度（540件）を大きく上回り過去最高の件数となった。中でも審議会・研究会等での引用は、前年度（54件）を約100件上回る153件にのぼり、過去最高となった。 また、研究成果の蓄積等を背景として、研究員が審議会・研究会等の委員として参画し、政策の企画・立案に貢献した（件数は、前年度（62件）を大きく上回る83件）。 厚生労働省関係部局55課室に対し過去1年間を対象に実施した行政官アンケートにおいて、回答した55課室のうち、32課室が機構の成果物等を活用したと回答しており、そのすべての課室において、その成果が業務に有益であった（「大変役に立った」「役に立った」とした。また、個別の研究成果の評価については、有益と評価された研究成果は124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134件）と、前年度の115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123件）を上回るなど、多くの研究成果物が労働政策の企画立案等に役立っている。また労働政策審議会等、厚生労働省の審議会だけでなく、雇用戦略対話（首相官邸）、新成長戦略実現会議（内閣府）、中央教育審議会（文部科学省）、産業構造審議会（経済産業省）をはじめ、他省庁の審議会等においても機構の調査研究成果が数多く活用されている。（業務実績3頁「ニ 政策に資する質の高い成果の確保」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の政策研究機関ではなしえない又は実施していないものとなっているか。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門性を有する研究員が、調査研究活動を体系的、継続的、中立的に実施するとともに、厚生労働省の緊急の要請にも積極的に対応している。この結果、研究成果が数多くの行政の白書や審議会・研究会等で活用されるとともに、行政官アンケートにおいても高い評価を受けており、他機関ではなしえない行政に有益な研究テーマの選定や研究成果の作成を実現しているものと言える。（業務実績3頁「③ 労働政策の企画立案等における活用実績（行政官アンケート）」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究の実施に当たり、各研究テーマの性質により、研究部門を越えた研究員の参加を促進する、柔軟な実施体制を構築し対応している。 例えば、プロジェクト研究の各テーマにまたがる非正規雇用関係の研 	

究については、理事長をトップとする「非正規関連研究連絡会議」において、各プロジェクト研究で進めている非正規雇用関連の研究相互の密接な連携・調整を図り、機構全体として効率的かつ柔軟な研究の推進を実現している。
(業務実績2頁「ロ 研究の実施体制」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>(2) 厚生労働省と機構との認識の共有化を図るための意見交換等の仕組みに基づき、研究計画・実施の各段階において、当該意見交換等の内容を逐次反映させること。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等 厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。</p>	<p>(2) 厚生労働省との連携等</p> <p>イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見</p> <p>研究計画策定・研究実施等にあたり、機構自らの問題意識を踏まえつつ、ハイレベル会合をはじめとする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を図っている。</p> <p>22年度は、緊急調査を創設（前掲）したことに合わせて、新たに、機構理事長と厚生労働省政策統括官（労働担当）との定期協議の場を設けたほか、厚生労働省の政策担当者に対する機構担当者からの研究成果の説明（厚生労働省政策担当者との勉強会）や、政策担当者からの政策課題等の解説や政策課題等について意見交換（政策研究会）を前年度を上回る19回開催（前年度18回）するなど、労働政策研究に関する厚生労働省との連携のための取り組みをより一層強化した。</p> <p>ハイレベル会合の開催 1回（前年度1回） 理事長をはじめとする機構幹部と、政策統括官をはじめとする厚生労働省幹部を参加メンバーとするハイレベル会合において、23年度の研究テーマや今後の政策課題等について、意見交換が行われた。</p> <p>機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議 4回（前年度0回） 第1回 2010年4月9日 第2回 2010年7月6日 第3回 2010年12月9日 第4回 2011年3月10日</p> <p>政策研究会の開催 8回（前年度8回） 政策研究会（政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）を下記のとおり開催した。 第1回 能力評価基準、ジョブカード、ビジネスキャリア制度の現状について（2010年5月20日） 第2回 平成21年版働く女性の実情のポイント（2010年6月24日） 第3回 雇用政策研究会報告書について（2010年7月16日） 第4回 平成22年度年次経済財政報告について（2010年8月6日） 第5回 平成22年版労働経済白書「産業社会の変化と雇用・賃金の動向」（2010年8月9日） 第6回 平成23年度労働政策の重点事項（案）について（2010年8月31日） 第7回 有期労働契約研究会報告書について（2010年9月17日） 第8回 若年者の雇用対策の現状と課題について（2010年11月1日）</p> <p>厚生労働省政策担当者との勉強会 11回（前年度10回） 第1回 「雇用の多様化の変遷：2003～2007」（2010年6月11日） 第2回 「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業」（2010年7月9日） 第3回 「平成21年度JILPT研究成果と政策インプリケーション」（2010年7月23日） 第4回 「個別労働関係紛争処理事案の内容分析」（2010年8月6日） 第5回 「我が国における職業に関する資格の分析 Web免許資格調査から」（2010年9月15日） 第6回 「契約社員の人事管理に関する研究」（2010年10月8日） 第7回 「有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果 企業における有期労働契約の活用現状と政策課題」（2010年10月22日） 第8回 「市町村における地域雇用戦略と雇用創出の取組み」（2010年11月12日） 第9回 「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」（2011年2月4日） 第10回 「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」（2011年2月18日） 第11回 「新成長戦略に基づく労働力需給の将来推計」（2011年3月11日）</p> <p>中間段階における各研究部門と厚生労働省との意見交換（8～9月実施） 23年度研究テーマに関する厚生労働省との意見交換（11～3月実施） 22年度研究内容の最終調整・取りまとめの調整（2～3月実施）</p>

また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。

また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。

研究の実施への行政担当者の参加者数

48人(前年度69人)

□ 研究機関との連携

海外研究機関との連携等

海外研究機関との連携等を通じた労働政策研究の推進については、(1)各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、(2)特定の政策課題に関し各国が自国の状況について報告する、(3)機構のプロジェクト研究の推進に海外の研究者の協力を得る、などの目的に応じて多様な形態で実施している。その成果は、海外の研究者の利用を考慮し必要に応じて英文を交え、印刷物、ホームページ等で公表するとともに、機構の研究活動の基礎資料として活用を図っている。ホームページで公表した成果には30,100件のアクセスがあった(前年度28,800件)。

「日韓ワークショップ」

韓国労働研究院(KLI)と、「個別労使紛争とその政策的対応」をテーマに、6月4日、東京で開催。ワークショップで発表された両研究機関の論文(機構研究員は3本執筆)を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は韓国語に翻訳され、KLIのホームページでも公表された。共同比較研究により、重要度を増すアジア地域における労働事情の把握が推進されるとともに、研究実施に当たっての労働研究機関との連携強化がはかられた。

「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「派遣労働者の現状と政策課題」をテーマに10月28日、韓国・ソウルで開催。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)を報告書にとりまとめ、印刷物、ホームページで公表した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてKLIより報告書として発行された。共同比較研究により、重要度を増すアジア地域における労働事情の把握が推進されるとともに、研究実施に当たっての労働研究機関との連携強化がはかられた。

「国際比較労働問題セミナー」

機構において部門横断的に取り組んでいる非正規関連の調査研究の基礎資料として活用すること等を目的に、喫緊の政策課題である有期契約労働に焦点をあて、(1)各国の労働市場における有期雇用の概要、(2)有期労働契約に関する法制度の変遷、(3)規制が労働市場に与える影響等に関する情報について、英、米、独、仏、オランダの研究者を招き、当機構の研究員および外部の研究者、政策担当者等を交えて2月24、25日、東京でセミナー(「非正規雇用の国際比較」)を開催。厚生労働省関係各局から多数のオブザーバーが積極的に議論に参加し、非正規雇用についての政策立案に関する積極的な意見交換が行われた。また、連合や日本経団連からも参加があり、労使の立場から非正規雇用問題に対して様々な意見が出された。海外からはOECD-TUAC(経済協力開発機構労働組合諮問委員会)のローランド・シュナイダー氏も特別参加し、国際比較研究の議論に大きく寄与した。

また、欧米諸国の非正規雇用の現状に関する関心が高いことから、セミナー期間中に、招聘した欧米の研究者を講師に公開の労働政策フォーラム(「国際比較：非正規雇用」)を開催した。セミナーを通じて収集した各国の非正規雇用に関する情報は、厚生労働省に情報提供するとともに報告書として取りまとめ、印刷物、ホームページで公表する予定。

研究員の講師派遣等についての外部機関からの要請

- ・大学講師(講座) 21件(前年度25件)
- ・地方行政機関、その他機関への講師(講演) 86件(前年度56件)
- ・行政機関を除く機関からの研究・検討会への参加 55件(前年度63件)

評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の施策担当者との意見交換の場として、ハイレベル会合等に加えて、新たに、機構理事長と厚生労働省政策統括官(労働担当)との定期協議の場を設けたほか、政策研究会および政策担当者との勉強会を前年度を上回る19回(前年度18回)開催するなど、厚生労働省との連携を一層強化した。 韓国、中国の研究機関との共同ワークショップを開催し、重要度を増すアジア地域の研究機関との共同研究を推進するとともに、部門横断的に取り組んでいる非正規関連の調査研究で活用すること等を目的として、喫緊の政策課題である有期契約労働に焦点をあて、英、米、独、仏、オランダ等の研究機関と連携して、共同研究のセミナー「非正規雇用の国際比較」(23年2月24日、25日)を開催し、その成果を厚生労働省に迅速に提供した。同セミナーにおいては、厚生労働省や日本経団連、連合、OECD-TUACからも多くの参加者を得、機構内外の研究・専門家による積極的議論の機会を提供し、政策立案に貢献した。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>厚生労働省の政策統括官をはじめとする幹部と理事長をはじめとする機構役員等との意見交換の場である「ハイレベル会合」に加え、新たに政策統括官と理事長との定期協議(4回)を設けたほか、政策研究会・同省政策担当者との勉強会を積極的に開催するなど、同省との連携を一層強化し、行政のニーズを研究テーマ等に的確に反映するよう取り組んだことは中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ハイレベル会合や理事長と政策統括官との協議の場の新設など評価できる。 トップによる定期協議など新規の取り組みもあり目標を上回っている。 トップによる定期協議4回の場を新設したこと等は評価できる。 熱心な取り組みであり高く評価できるが、当機構の立場からすれば当然の活動である。 もう少し広い連携が求められる。 研究者の意向も踏まえてテーマを決めているか。 トップによる定期協議を新規に行い、それが緊急調査テーマにつながっている点は評価しうる。
<p>【評価の視点】</p> <p>・厚生労働省との意見交換を適切に行っているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究計画策定・研究実施等にあたり、ハイレベル会合をはじめとする多様な意見交換の場を設けて厚生労働省との連携を図っている。22年度は、緊急調査の創設に合わせて、新たに、機構理事長と厚生労働省政策統括官(労働担当)との定期協議の場を設けるとともに、政策研究会および政策担当者との勉強会を19回(前年度18回)開催し、各レベルの政策担当者と積極的に意見交換を行った。 <p>(業務実績7頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照)</p>	
<p>・厚生労働省との意見交換等の内容を研究の一連の局面に反映させているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究テーマの策定・実施にあたっては、研究内容がより一層政策立案に資するものとなるよう、厚生労働省の要請内容及びハイレベル会合をはじめとする研究の各段階における意見交換において把握した行政等におけるニーズや意見を研究に反映させた。 <p>(業務実績7頁「イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見」参照)</p>	
<p>・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>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外研究機関(欧米諸国、アジア地域)と連携した共同研究を多様な形態により実施した。ホームページで公表した共同研究等成果には、前年度(28,800件)を上回る30,100件のアクセスがあった。 部門横断的に取り組んでいる非正規関連の調査研究で活用すること等を目的として、喫緊の政策課題である有期契約労働に焦点をあて英、米、独、仏、オランダ等の研究機関と連携して各国の研究者を招き、機構研究員、外部の研究者、政策担当者等を交えて実施した共同研究のセミナー「非正規雇用の国際比較」(23年2月24日、25日)においては、厚生労働省や日本経団連、連合、OECD-TUACからも多くの参加者を得、機構内外の研究者・専門家による積極的議論の機会を提供し、政策立案に貢献した。また、成果を迅速に取りまとめ、厚生労働省に情報提供した。 <p>(業務実績8頁「ロ 研究機関との連携」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績														
<p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働政策の企画立案及び実施へどのように反映されたのか、当該労働政策研究の有効性を検証する仕組みに基づき、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受けること。また、当該検証及び評価の結果を公開すること。</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれに求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせて行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッションペーパー等として取りまとめる。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、内部評価と外部評価を組み合わせて行う。 労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。 労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、</p>	<p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ 研究成果のとりまとめ（報告書、ディスカッションペーパー、労働政策レポート）においては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を経ることとしている。また、調査シリーズ、資料シリーズについても内部研究者等による査読を導入しており、質の高い成果の確保を目指した。 研究ヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。 (研究成果とりまとめの流れ) 所内研究発表会(スケルトンによる)の開催 内部研究者等によるレビュー レビュー指摘事項に留意した修正 内容確定 内部評価 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議)</p> <p>(イ) 研究成果の取りまとめ 22年度は、所内研究発表会やレビュー（査読）を通じて、取りまとめに向けた検討を加えるとともに、成果取りまとめをこれまで以上に促進した結果、取りまとめた研究成果は前年度(47件)を上回る59件となり、研究員1人あたりでみた件数1.97件は、前年度(1.68件)及び第1期平均(1.47件)の水準を上回った。</p> <table border="1" data-bbox="1765 1087 2537 1444"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>14(14)</td> </tr> <tr> <td>ディスカッションペーパー</td> <td>6(6)</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>0(0)</td> </tr> <tr> <td>研究開発成果物</td> <td>6(1)</td> </tr> <tr> <td>その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>59</td> </tr> </tbody> </table> <p>()内の数字は外部評価の件数</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施 取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、内部評価および外部評価を実施した。 内部評価については、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。 外部評価については、各研究分野における外部専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家17名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。(資料6参照)</p>	成果物	公表済件数	労働政策研究報告書	14(14)	ディスカッションペーパー	6(6)	労働政策レポート	0(0)	研究開発成果物	6(1)	その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	33	計	59
成果物	公表済件数																
労働政策研究報告書	14(14)																
ディスカッションペーパー	6(6)																
労働政策レポート	0(0)																
研究開発成果物	6(1)																
その他(資料シリーズ/調査シリーズ等)	33																
計	59																

	<p>取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>八 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p>	<p>取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>八 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p>	<p>調査研究成果の内部・外部評価については、2名の評価者による評価結果（5項目の視点別評価と総合評価）に基づき、5段階の定量的評価を実施した。 （評価項目） 趣旨・目的が明確になっているか。 研究方法が適切なものか。 研究成果・結果の水準はどうか。 研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む）。 政策又は政策論議活性化への貢献度。</p> <p>「厚生労働省の研究助成等のあり方に関する省内検討会」において22年7月に取りまとめられた「研究助成等の改善に向けた基本的方向性について」を踏まえ、研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点に立ち、研究成果物の評価とは別に、研究テーマごとに研究内容等について、事前評価、中間評価及び事後評価を実施することとし、22年度においては、その第1段階として、事前評価、中間評価を試行的に実施した。</p> <p>八 厚生労働省における評価 21年度研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページに公開した。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h21.pdf</p>
--	--	--	---

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評定：A</p>
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成果取りまとめをこれまで以上に促進した結果、前年度（47件）を上回る59件の研究成果を取りまとめ、研究員1人あたりでみた件数1.97件は、前年度（1.68件）及び第1期平均（1.47件）の水準を上回った。 ・研究成果の取りまとめ（報告書、ディスカッションペーパー、労働政策レポート）において、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を行い、また、調査シリーズ、資料シリーズについてもレビューを実施することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。 ・外部評価については、各研究分野における外部専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家17名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。 ・21年度研究成果について、厚生労働省における具体的な活用状況の検証を行うとともに、行政評価を受け、その結果をホームページに公開した。 ・効率的・効果的な研究の推進等の観点に立った研究テーマ別の外部評価制度（事前・中間・事後）を新たに整備し、事前評価及び中間評価を試行的に実施した。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>研究成果の取りまとめ件数が前年度（47件）を上回る「59件」となり、研究員1人当たり実績件数についても、4年連続で前中期目標期間の平均（1.47件）を上回るとともに、前年度（1.68件）を上回る「1.97件」となったことは高く評価できる。</p> <p>また、研究成果の評価について、法人における内部評価及び外部評価、厚生労働省における評価を適切に実施するとともに、新たに研究テーマ別の外部評価制度を設け、事前評価、中間評価を試行的に実施するなど中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（各委員の評定履修）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究員一人当たりの実績が増加、総数も増加。 ・評価システムの変更に向けた試行も評価できる。 ・22年度において事前、中間評価を入れるなど新たな取り組みが見られる。 ・研究員1人当たりの実績件数が著増加したことは評価できる。 ・研究員1人当たりの実績件数が1.97件であり、また評価の仕組みも適切であり高く評価できる。しかしながら、実績件数の多さは一方で研究員に過重な負担を招いているのではないかと懸念もあり、研究テーマ設定などに、長期的視点や深みのある研究が忌避されてはいないかが気にかかる。研究員のモラルアップなど、マネジメントに十分留意されたい。 ・研究成果に対して評価委員会を設けていることは高く評価できる。 ・外部評価の導入は評価できる。 ・実績として、1.6件から1.97件と急激にふえたのは、事業仕分けの影響もあり、効率が上がったので評価に値する。

<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果の取りまとめにおいて、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部研究者等による査読（レビュー））を行い、また、調査シリーズ、資料シリーズについてもレビューを実施することにより、さらに質の高い成果の確保を目指した。 研究ヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。 成果とりまとめをこれまで以上に促進した結果、前年度を上回る59件（前年度47件）の研究成果を取りまとめた。 研究員1人当たりの実績件数は、各研究員の努力により1.97件となり、前年度（1.68件）及び第1期平均（1.47件）の水準を上回った。 <p>（業務実績10頁「イ 成果のとりまとめ」参照）</p>	<p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価をキープするために、そのための研究になる限界という課題をどう考えるか。行政との独立性と評価のキープの兼ね合いに研究の発展という面から課題が生じることが懸念される。
<ul style="list-style-type: none"> 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>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究成果については、外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、趣旨・目的が明確になっているか、研究方法が適切なものか、研究成果・結果の水準はどうか、研究成果・結果の有益度（時宜的確性も含む）、政策又は政策論議活性化への貢献度という5項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。 外部評価については、各研究分野における外部専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家17名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会における審議により、評価を決定した。また、外部の労使及び学識経験者から構成される総合評価諮問会議において、リサーチアドバイザー部会における評価が適切であるか確認いただいた。 「厚生労働省の研究助成等のあり方に関する省内検討会」の検討結果を踏まえ、効率的・効果的な研究の推進等の観点に立った研究テーマ別の外部評価制度（事前・中間・事後）を新たに整備し、22年度は、事前評価、中間評価を試行的に実施した。 <p>（業務実績10頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照）</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 内部評価を適切に行っているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部評価については、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。内部評価委員会は、外部評価と同様の5項目の視点別評価と総合評価により、適切に実施した。（業務実績10頁「ロ 法人における研究評価の実施」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> すべての労働政策研究について有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究の成果について、「成果が政策の企画立案に役立つか」という視点から、厚生労働省担当部局による評価を実施した。また、研究成果の厚生労働省における活用実績を調査した。 <p>（業務実績11頁「ハ 厚生労働省における評価」参照）</p>	

・検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。

実績：

・労働政策研究の成果についての行政評価の結果及び厚生労働省における研究成果の活用実績をホームページに公開した。
http://www.jil.go.jp/outline/kansa/documents/gyousei_hyouka-h21.pdf
(業務実績11頁「八 厚生労働省における評価」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績																					
<p>（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>イ 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。</p> <p>ロ 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標 特に、中期目標期間の初年度中に構築する労働政策研究の有効性に係る評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の確かな外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標 次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の確かな外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p>	<p>（４）達成すべき具体的な目標</p> <p>イ 外部評価の結果（資料7参照）</p> <p>労働問題の各分野において高度な学識を持つ外部専門家17名から構成される総合評価諮問会議リサーチ・アドバイザー部会による外部評価結果は、評価対象として評価を受けた21件の成果のうち19件、90.5%がA（優秀）以上の評価を受け、年度計画（評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を大きく上回るとともに、過去最高を更新した（これまでの最高は21年度、評価対象20件中18件、90.0%がA以上）。</p> <p>・外部評価の実施件数 21件（前年度20件） 11月25日開催 3件（S：1件、A：2件、B：0件、C：0件、D：0件） 6月8日開催 18件（S：2件、A：14件、B：2件、C：0件、D：0件）</p> <p>・外部評価でA以上を獲得した件数・割合 19件・90.5%（前年度18件・90.0%）</p> <table border="1" data-bbox="1703 1037 2778 1184"> <thead> <tr> <th></th> <th>S(最優秀)</th> <th>A(優秀)</th> <th>B(普通)</th> <th>C(要努力)</th> <th>D(不足)</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内部評価結果</td> <td>2</td> <td>19</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>外部評価結果</td> <td>3</td> <td>16</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>21</td> </tr> </tbody> </table> <p>ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果（資料8参照）</p> <p>有識者郵送アンケート調査結果（事業活動全般） 学識経験者、地方行政官及び労使関係者といった有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の事業活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度とほぼ同じ95.1%（95.6%）となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、依然として高い水準を維持している。 「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が65.3%と最も多く、「時宜に即した情報」が53.9%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が43.0%、「諸外国の制度比較情報」が42.4%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。</p> <p>有識者アンケート/機構の事業活動全般に関する評価（ ）内は前年度</p> <p>1. 大変有益である 40.0%・239件（39.1%・223件） 2. 有益である 55.1%・329件（56.5%・322件） 3. 有益でない 2.8%・17件（3.3%・19件） 4. 全く有益でない 0.2%・1件（0.4%・2件） ・無回答 1.8%・11件（0.7%・4件）</p>		S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計	内部評価結果	2	19	0	0	0	21	外部評価結果	3	16	2	0	0	21
	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計																		
内部評価結果	2	19	0	0	0	21																		
外部評価結果	3	16	2	0	0	21																		

八 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。

労働政策の企画立案等における活用

プロジェクト研究について、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。

また、課題研究については、毎年度厚生労働省担当部局による評価を受けることとし、当該年度の評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

労働政策の企画立案等における活用

プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。

また、課題研究については、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

八 労働政策の企画立案等における活用

厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う」（A以上）の評価が年度目標（プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保）を大きく上回る高水準の評価を得た。（資料9参照）

- ・プロジェクト研究（サブテーマ） 100%（26件）
（うち、「非常にそう思う」：7件、「そう思う」：19件）
- ・課題研究 100%（3件）
（うち、「非常にそう思う」：0件、「そう思う」：3件）

機構の研究成果は、厚生労働省の行政担当官によって適宜労働政策の企画立案等に広く活用された。
（活用例）

・労働政策研究報告書No.131『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発』

今回の研究では、機械・金属関連産業に属する中小企業とそこに勤務する従業員を対象にアンケート調査等が実施されており、その結果を分析することにより機械・金属関連産業に属する中小企業に対する人材育成・能力開発の政策的支援の在り方や方向性についての検討結果が示されている。

このため、本研究成果は今後の能力開発関係政策の企画立案に対して大いに参考となるものと考えられる。（職業能力開発局総務課基盤整備室）

・労働政策研究報告書No.129『「若者統合型社会的企業」の可能性と課題』

新成長戦略には、「10年間でサポステの就職等進路決定者数10万人」と定められているが、今後大幅なサポステ箇所数の増加は困難な中で、目標を達成するためには、サポステにおけるサービスの質的向上を図るとともに、サポステ利用者である、ニート等の若者の新たな就労の可能性を探る必要がある。本報告書においては、サポステでの支援を経てもなお一般就労に移行できない若者に関し、行政が、こうした若者を支援する「社会的企業」を支えていく方策に係る政策提言がなされていることから、今後のサポステ事業の展開を検討する上で直接有用であると思料。中でも、支援者の専門性の向上や、サポステの特徴であるネットワークの結節点となる中間支援組織への支援に係る提言については早急に検討したい。（職業能力開発局 キャリア形成支援室）

・調査シリーズNo.82『定年後の働き方と対処行動 働く人の知恵と工夫』

定年退職に伴う条件・環境の変化が定年退職後に働く労働者の意識と仕事への取り組みにどのような影響を与えるかを明らかにし、定年退職を経験した者が快適に職業能力を発揮できる要因を探っており、今後、労働政策審議会において制度的な対応を検討する際に活用する予定。（職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課）

・ディスカッションペーパー『最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考』

有識者郵送アンケート調査結果（労働政策研究成果）

有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した442名（前年度433名）のうち「有益である」との回答は431名（97.5%）と、前年度（96.8%）を上回る高い評価を得ており、年度目標（3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る）を大きく上回っている。

- ・「機構の調査研究成果を利用したことがある」 442名（前年度433名）
- ・うち「有益である」 431名 97.5%（前年度419名 96.8%）
- ・うち「有益でない」 6名 1.4%（前年度 7名 1.6%）

「平成22年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」(2011.3)において、標準キャリア・コンサルタントの積極的活用・普及、将来的なキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備に向けた提言に活用した。(職業能力開発局キャリア形成支援室)

- ・調査シリーズ 81『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』
「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(平成22年9月10日閣議決定)に基づく「新卒者雇用に関する緊急対策」の企画・立案に本調査を活用した。特に大学についてはこれまでハローワークが十分に支援を行ってこなかった分野で、施策の企画・立案に必要な情報が不足している中、貴重な情報源として活用した。(職業安定局若年者雇用対策室)

自己評価：S

評価：A

(理由及び特記事項)

- ・外部評価結果は、評価を受けた21件の成果のうち19件、90.5%がA(優秀)以上の評価を受け、年度計画(評価を受けた研究成果総数の3分の2以上)を大きく上回るとともに、過去最高を更新した(これまでの最高は、21年度の20件中18件、90.0%がA以上)
- ・また有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については95.1%、研究成果については97.5%と、年度目標(3分の2以上)を大きく上回っている。また、厚生労働省の担当部局によるプロジェクト研究及び課題研究の評価は、政策に役立っているか」の評価については、「そう思う(A)」以上の評価がすべてとなり、年度目標(プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保)を大きく上回る高水準となった。

(委員会としての評定理由)

- 外部評価において、高い評価を得た研究成果の割合は「90.5%」と過去最高、中期計画(2/3以上)を上回った。
- また、労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象とするアンケートにおいて、「有益である」との回答が業務実績活動全般については「95.1%」、研究成果については「97.5%」に上り、中期計画(2/3以上)を上回った。
- さらに、プロジェクト研究及び課題研究について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けた研究成果は、いずれも「100%」となり、中期計画(各80%以上、90%以上)を上回った。
- このように、中期計画の目標値をすべて上回っており、質の高い研究成果を上げていると評価できる。

【数値目標】

- ・外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
70.4%	75.0%	90.0%	90.5%	

- ・外部評価結果は、評価を受けた21件の成果のうち19件、90.5%がA(優秀)以上の評価を受け、年度計画(評価を受けた研究成果総数の3分の2以上)を大きく上回るとともに、過去最高を更新した(これまでの最高は、21年度の20件中18件、90.0%がA以上)(業務実績14頁「イ 外部評価の結果」参照)

(各委員の評定理由)

- ・外部評価、有識者アンケート、行政評価で目標を大きく上回る評価を得た。極めて高く評価できる。
- ・継続して外部からの評価は目標を大きく上回っている。とりわけここ2年の上昇ぶりは顕著である。
- ・各目標水準を達成したことは評価できる。
- ・外部評価は過去最高だったことは特に評価できる。
- ・研究成果等に関する評価が高く、目標値を大幅に上回っている。
- ・「有益である」の研究内容、質が伝わりにくい。どう有益であったのか。
- ・数値目標を上回っている点は評価に値するが、前年の実績と大きな差はない(例、外部評価A以上は18件から19件へ1件増加、アンケートは0.7ポイント上昇など)

【数値目標】

- ・有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
96.2%	97.0%	96.8%	97.5%	

- ・有識者アンケートでは「有益である」との回答が事業活動全般については95.2%、研究成果については97.5%と、年度目標(3分の2以上)を大きく上回っている。(業務実績14頁「ロ 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果」参照)

【数値目標】

- ・プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果をプロジェクト研究成果総数の80%以上確保する。
- ・課題研究について、厚生労働省担当部局による評価において、高い評価を受けた成果を課題研究成果総数の90%以上確保する。

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
プロジェクト研究	100%	100%	100%	100%	
課題研究	100%	100%	100%	100%	

【評価の視点】

- ・労働政策の企画立案等への貢献度について、厚生労働省担当部局から高い評価を受けたプロジェクト研究及び課題研究の成果の数が、所期の目標を達成しているか。

実績：

- ・厚生労働省の担当部局による「政策に役立っているか」の評価については、「そう思う（A）」以上の評価がすべてとなり、年度目標（プロジェクト研究は成果総数の80%以上、課題研究は成果総数の90%以上確保）を大きく上回る高水準となった。
 - ・プロジェクト研究（サブテーマ） 100%（26件）
 - ・課題研究 100%（3件）
- （業務実績18頁「八 労働政策の企画立案等における活用」参照）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>イ 労働政策研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を確保、育成する。</p> <p>この観点から、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用することにより、研究員のより一層の流動化を図る。</p>	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>中核となる研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備えた人材を常勤研究員として確保・育成する。</p> <p>外部人材の活用 常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用する。 機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、公募を行う。</p>	<p>（5）優秀な研究者の確保と研究水準の向上</p> <p>イ 優秀な研究者の確保と育成</p> <p>育成型任期付研究員の採用 優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、応募者28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）を実施し、労働政策等についての調査研究の専門家2名（両名とも博士号取得者）の内定者を決定した。 ・23年度 4月1日付採用者2名（国際公共政策、産業関係学）</p> <p>研究員が機構業務への理解を深め、かつ厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。</p> <p>任期付研究員についても、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果の取りまとめを奨励している。22年度は、3人の任期付研究員全員が外部評価の対象となる研究成果を執筆し、うち3人全員の成果が外部評価で優秀（A評価）と評価された。任期付研究員の育成が確実に進んでいる。</p> <p>「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」についての調査研究の実施のため、海外の研究機関等（ケンブリッジ大学）へ研究員1名を長期派遣した。（評価シート10参照）</p> <p>研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。 ・学会への加入実績 42学会（前年度40学会）</p> <p>ロ 外部人材の活用</p> <p>非常勤研究員の採用 ・機構の調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した（22年度末現在） ・当機構の調査研究事業全般について特別研究員が一同に会して意見交換等を行う「特別研究員会議」を23年1月21日に開催し、今後の労働政策研究の方向性とニーズについて意見をいただくなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。</p> <p>幅広い外部人材等の活用 外部研究者等の研究参加 45人（前年度67人） ・大学 27人 ・その他研究機関 7人 ・民間の実務家 11人 （企業・団体関係、高校中学教員等関係者、カウンセラー、労使関係者） 企業等に対するヒアリング等の実施 223件（前年度276件）</p>

<p>さらに、第1期中期目標期間において構築した研究員業績評価制度について、引き続き改善を図る。</p>	<p>研究員の業績評価の実施 研究員の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。</p>	<p>八 研究員の業績評価制度</p> <p>研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務の量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、「研究員活動記録システム」及び「研究活動等自己申告書様式」等を最大限活用し、研究員の活動状況を詳細に把握して適切・公正な評価に努め、研究員のパフォーマンスの維持向上等を図った。</p> <p>研究員業績評価会議（23年6月22日）において22年度実績に係る研究員業績評価を確定し、最終評価結果の通知を行った。</p> <p>業績評価と調査研究事業の事業実績との関係 研究所全体のマネジメント責任をさらに明確化するため、所長、副所長については、より管理・指導業績を中心とした評価とするなど引き続き改善を行った。また、研究員業績評価制度の導入により、研究事業の推進において以下のような効果があがっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部評価における評価結果等を加点要素としたことにより、研究成果の質の維持向上等の効果があった。 評価者との個別面接において、評価結果を詳しく説明するとともに、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行っているため、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、業績の維持向上につながっている。 <p>二 研究水準の向上</p> <p>研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の研究員業績評価の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直したことを積極的に周知して、研究員の意欲向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 学会誌・専門誌への論文掲載 33件（前年度32件） うち学会誌の査読論文 4件（前年度6件）
<p>□ 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	<p>研究水準の向上 労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。</p>	

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価： A</p>	<p>評定： A</p>
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、労働政策等の調査研究の専門家2名（いずれも博士号取得者）の新たな採用を内定した。 任期付研究員が厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収し、機構の政策研究への理解を深めることができるよう、研究成果勉強会への任期付研究員の参加を積極的に促した。 任期付研究員についても、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果のとりまとめを奨励し、22年度は、3人の任期付研究員全員が外部評価の対象となる研究成果を執筆するとともに、3人全員の成果が外部評価で優秀（A評価）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。 学会への加入・学会会議への参加や論文掲載の奨励など研究能力向上を積極的に奨励、支援した結果、研究員の学会への加入：42学会（前年度40学会）、関連専門誌等の論文掲載：33件（前年度32件）についても前年度を上回った。 研究所全体のマネジメント責任をさらに明確化するため、所長、副所長については、より管理・指導業績を中心とした評価とするなど引き続き改善を行った。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>学会等への参加の奨励、研究成果を活かした査読論文の発表、任期付研究員の採用等優秀な研究者の確保と研究水準の向上に係る取組を実施し、研究員の論文掲載件数や学会加入数が増加するなど中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> 優秀な研究員の育成、能力開発、成果発揮が着実に向上。評価できる。 着実に若手研究者を育成している。 主要業務をこなす一方で学会論文への投稿、掲載数も多い。 目標水準を達成したと見受けられる。 研究員の育成支援は優れた成果を上げていると認められる。 専門人材を広く公募するのは評価できる。 優秀な人材確保、業績評価制度については、その目標通りの達成と思われる。 <p>（その他の意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 任期付による研究員の役割とは何か。政策に反映できる意味では問題領域をどう設定しているか。
<p>【評価の視点】</p>	<p>実績：</p>	

<p>・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。</p>	<p>・先端的な研究動向に接し、外部研究者と交流等を通じて研究能力向上を図るため、学会（４２学会に参加）への加入・学会会議への参加・学会発表等を積極的に奨励、支援し、前年度（４０学会に参加）を上回る成果があった。</p> <p>・研究員が機構業務への理解を深め、かつ厚生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。</p> <p>・任期付研究員についても、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果のとりまとめを奨励している。２２年度は、３人の任期付研究員全員が外部評価の対象となる研究成果を執筆するとともに、３人全員の成果が外部評価で優秀（Ａ評価）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。 （業務実績18頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」参照）</p>
<p>・優秀な人材を幅広く登用するため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用を適切に行っているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、労働政策等の調査研究の専門家２名（いずれも博士号取得者）の採用を内定した。（平成２３年４月１日付採用者２名）</p> <p>・時々に変化する労働政策課題に的確に対応するため、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学教員９名を調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員として委嘱した。 （業務実績18頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、「ロ 外部人材の活用」参照）</p>
<p>・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ともに外部の幅広い人材の活用を図っているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・民間実務家の研究参加を促進した結果、４９人（前年度６７人）の外部研究者が研究に参加した。また、企業実務家等へのヒアリングを２３３件（前年度２７６件）実施し、各研究において政策担当者、労使関係者のみならず、民間企業等における実務家を引き続き活用した。 （業務実績18頁「ロ 外部人材の活用」参照）</p>
<p>・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・研究所全体のマネジメント責任をさらに明確化するため、所長、副所長については、より管理・指導業績を中心とした評価とするなど引き続き改善を行った。</p> <p>・外部評価の評価結果等を加点要素としたことや、評価者と被評価者の個別面接において、評価結果を詳しく説明する等、研究員との間で相互理解を深める取組により、研究成果の質の向上等につながっている。</p> <p>・個別面接を通じて次年度以降の努力すべきポイント等について研究員の理解を深め、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するようきめ細かな対応を行うことにより、個々の研究員も評価結果に納得しつつ、次年度以降に努力すべきポイント等について指導的立場の研究員等との間で相互理解を深め、これに基づく取り組みを推進するなど、業績の維持向上につながっている。 （業務実績19頁「八 研究員の業績評価制度」参照）</p>
<p>・関連専門誌等への論文掲載について、顕彰を行っているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・研究成果に係る関連専門誌等への論文掲載の研究員業績評価の評点を「相対重要項目」から「最重要項目」に見直したことを積極的に周知して、研究員の意欲向上を図った。 （業務実績19頁「二 研究水準の向上」参照）</p>

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>研究員による研究成果を活かすとともに、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図ることにより、労働行政機関で必要な知識やノウハウ等が取得できる労働行政担当職員研修を効果的に実施すること。</p> <p>併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、労働政策研究に活かすこと。</p> <p>これらにより、労働政策研究及び労働行政担当職員研修双方の活性化を一層図ること。</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき研修等を効果的かつ効率的に実施するため、労働基準監督官等の研修について民間の一層の活用を図るほか、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国一体的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。</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>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、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国一体的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。</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>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画等に基づき、研修コースの新設（新任労働基準監督官 研修）等の見直しを行うなど厚生労働省の要望に対応した研修実施計画を作成し、研修生からのアンケート結果の分析も踏まえ、以下のとおり研修を効果的かつ効率的に実施した。</p> <p>また、基礎的、一般的な知識やスキルの習得に係る科目については、引き続き民間活用を図ることとし、外部講師の活用や企画競争による研修委託を行った。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>コースの新設 新任労働基準監督官 研修 労働基準監督官の業務領域拡大（20年10月以降採用者に適用）に対応するため、「新任労働基準監督官 研修」を新設した。</p> <p>研修科目の見直し 研修生の評価、要望等も踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、研修科目の見直しを行った。</p> <p>(主要な見直し例) 職業指導 研修、職業指導 A研修及び職業指導 専門研修 貧困・困窮者や若年者支援の強化といった新たな雇用対策に対応するため、「困窮者等の総合相談」「若年者の雇用問題」等の科目を新設し、研修内容の充実を図った。</p> <p>労働衛生官専門研修及び安全衛生専門（後期）研修 近年、労働衛生管理の一環として職場におけるメンタルヘルス対策の促進が求められていることから、「メンタルヘルス不調者の労務管理、安全配慮義務」等、メンタルヘルス関係の科目を追加し、研修内容の充実を図った。</p> <p>検査業務専門研修 21年度に新設されたコースであり、アンケート結果における有意義度や自由記載欄の意見等を分析し、22年度においては、より実務的な内容となるよう「設置届の審査要領」の科目を追加するなど、改善を図った。</p> <p>研修手法及び教材の改善 研究部門と研修部門が連携し、相談窓口における求職者等への対応の困難場面に関する調査をもとに、研修対象とする困難場面を選択し、その困難場面への対処策について、研修で蓄積された実際の職業相談の記録を基に検討して、新たな研修教材（ワークブック）研修プログラムを開発した。</p> <p>職業指導 専門研修の「ガイダンス」科目において、職業相談業務実施上の課題を整理し、目標立てて実践するため、研究部門の開発したマッピング技法の活用を図るとともに、研修終了後に研修生に対するフォローアップ調査を実施し、研修プログラムと教材の改善を進め、講師用のマニュアルを作成した。</p> <p>各研修で使用する「労働基準法」や「職業指導の理論と実際」等の共通テキストについて、制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、12件のテキストの改訂を行った。</p>

各コースにおいて講義ポイントの絞り込み、実践活用を前提とした演習の充実、きめ細かな教材の活用、より使いやすい演習プログラムの改善を行う等、より効果的な研修の展開に努めた。

「研修事業有識者懇談会」の開催
 大学教授等の学識経験者により構成される「研修事業有識者懇談会」を開催し、外部からの意見を伺うことにより、より一層の行政職員としての能力向上を目指し、研修内容の充実を図った。

研修実績

	研 修 名	人 数	有 意 義 回 答 人 数	有 意 義 回 答 率
	(一般・基礎)			
1	厚生労働省新規採用職員	28	28	100.0
2	新任労働基準監督官 (前期)	96	94	97.9
3	新任労働基準監督官 (後期)	95	94	98.9
4	新任労働基準監督官	97	95	97.9
5	第1回労働行政職員(基礎)	84	83	98.8
6	第2回労働行政職員(基礎)	68	66	97.1
	(一般・上級)			
7	厚生労働本省職員(職業安定行政系)	32	32	100.0
8	第1回労働基準監督官(上級)	42	39	92.9
9	第2回労働基準監督官(上級)	43	40	93.0
10	第1回労働基準行政職員(上級)	27	27	100.0
11	第2回労働基準行政職員(上級)	7	6	85.7
12	第3回労働基準行政職員(上級)	26	26	100.0
13	第1回職業安定行政職員(上級)	38	38	100.0
14	第2回職業安定行政職員(上級)	47	47	100.0
15	第3回職業安定行政職員(上級)	52	52	100.0
16	第4回職業安定行政職員(上級)	52	51	98.1
17	第5回職業安定行政職員(上級)	48	46	95.8
18	第6回職業安定行政職員(上級)	29	25	86.2
19	雇用均等行政職員	27	27	100.0
20	社会保険庁転任及び府省間配置転換職員等	82	80	97.6
	(専門)			
21	メンタルヘルス担当者	42	42	100.0
22	労働紛争調整官	36	36	100.0
23	検査業務	32	31	96.9
24	新任労働保険適用徴収業務担当者	56	51	91.1
25	第1回労働保険適用徴収	50	47	94.0
26	第2回労働保険適用徴収	50	49	98.0
27	労働基準監督官専門	56	56	100.0
28	安全衛生(前期)	19	18	94.7
29	安全衛生(後期)	19	17	89.5
30	産業安全専門官	20	19	95.0
31	労働衛生専門官	30	29	96.7
32	放射線管理(基礎)	20	18	90.0
33	放射線管理(上級)	6	6	100.0
34	賃金指導業務	47	47	100.0
35	労災補償保険審査	43	42	97.7
36	労災補償訟務	49	49	100.0
37	第1回労災保険給付	38	38	100.0
38	第2回労災保険給付	43	43	100.0

39	第3回労災保険給付	33	31	93.9
40	第4回労災保険給付	33	33	100.0
41	労災診療費審査	47	45	95.7
42	労災保険求償債権	32	32	100.0
43	第1回職業指導	22	22	100.0
44	第2回職業指導	25	25	100.0
45	第3回職業指導	31	30	96.8
46	第4回職業指導	43	38	88.4
47	第5回職業指導	25	25	100.0
48	第1回職業指導 A	42	42	100.0
49	第2回職業指導 A	35	33	94.3
50	第1回職業指導 B	22	22	100.0
51	第2回職業指導 B	40	40	100.0
52	第3回職業指導 B	33	33	100.0
53	第1回職業指導	46	46	100.0
54	第2回職業指導	39	38	97.4
55	障害者雇用（前期）	51	51	100.0
56	障害者雇用（後期）	49	49	100.0
57	地方障害者雇用担当官等	33	32	97.0
58	第1回事業主指導	31	31	100.0
59	第2回事業主指導	60	58	96.7
60	第3回事業主指導	43	43	100.0
61	需給調整事業関係業務	59	59	100.0
62	第1回雇用保険	45	44	97.8
63	第2回雇用保険	73	73	100.0
64	債権（雇用助定）	32	32	100.0
65	毎月勤労統計調査	38	35	92.1
	（管理監督者）			
66	労働基準監督署長	48	48	100.0
67	第1回公共職業安定所長	49	49	100.0
68	第2回公共職業安定所長	51	51	100.0
69	第3回公共職業安定所長	46	46	100.0
70	労働基準監督署課長A	61	61	100.0
71	第1回労働基準監督署課長B	24	24	100.0
72	第2回労働基準監督署課長B	54	53	98.1
73	第3回労働基準監督署課長B	41	40	97.6
74	第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	28	28	100.0
75	第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	52	52	100.0
76	第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	53	53	100.0
77	第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	30	29	96.7
78	第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	57	55	96.5
79	第6回公共職業安定所課長・統括職業指導官	54	54	100.0
	合 計	3,386	3,319	98.0

22年度においては、年度平均で85%以上の者から「有意義」との評価を得ることを目標に受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行って研修内容の充実に努めた。

この結果、「有意義」との回答は98.0%となり、年度計画（85%以上）を13.0ポイント上回り、前年度実績（97.0%）同様、高い水準を維持した。

□ 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。

□ 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。

□ 研究員の研修への参画
研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの導入に当たっては、担当研究員が演習等に参加し、研修生への指導・援助を行い、また、各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画しており、22年度において、その数は延べ91名（21年度88名）と、引き続き高水準となった。

八 研修に対する要望の把握

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

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。

特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

八 研修に対する要望の把握

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

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。

特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。

労働大学校の研修への参加実績・研究員の参画 延べ91人
社会保険庁転任及び府省間配置転換職員等研修(1人 4/5)
雇用均等行政職員(上級)研修(1人 11/29)
労働紛争調整官研修(1人 5/11)
賃金指導業務専門研修(1人 4/20)
職業指導 専門研修(23人 5/18- 3/7)
職業指導 A 専門研修(30人 6/30- 3/3)
職業指導 B 専門研修(24人 10/1-11/18)
職業指導 専門研修(10人 8/31- 9/15)

八 研修に対する要望の把握

23年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取するとともに協議を行った。

特に、「求職者サービス」と同様、「求人事業所サービス」(求人受理、求人充足、求人開拓、雇用管理相談等)も重要であり、専門のコースが必要との要望に対しては、「求人事業所サービス専門研修」の新設に向け、厚生労働省担当課と検討会を設け(2回開催)研究員の参画も得て研修内容の検討を行った。

この他、厚生労働省新規採用職員研修において、「先輩との意見交換」「対外説明資料の作成技法」の科目を新設する等、既存コースに係る研修内容の拡充・科目の見直しなどを踏まえ、23年度研修実施計画を策定した。

(2) 研修と研究の連携

研究員が研修に参画することにより研究成果を研修に反映させるとともに、研修を通じて把握した問題意識、課題等について研究に反映させているところであり、22年度においては上記(1)の他に以下の取組みを行った。

イブニングセッションの開催：21回(前年度13回)

研修成果の普及を図るために「イブニングセッション(課外活動の時間を利用したワークショップ)」を開催し、研究に即した話題を提供し討議を行うとともに、研修生から現場における問題意識や提供した研究成果に対する課題等を吸い上げている。

22年度については、非正規労働者等、焦眉の課題に関する研究について実施する等、内容及び回数(13回から21回)を大幅に拡充して実施した。

- ・「中高年齢求職者の個性を活かすために GATBの演習と活用」
(4月13日、4月20日、5月18日、6月1日、6月15日、6月22日)
- ・「日本人の働き過ぎを考える」(4月13日)
- ・「登録型派遣労働者のキャリア形成は可能か?」(4月22日)
- ・「地域における雇用創出のプロセス」(5月11日)
- ・「個別労働紛争とその処理の実態～解雇事案を中心に～」(5月12日)
- ・「質問技法トレーニング」(5月20日)
- ・「契約社員の人事管理の現状と課題」(7月6日、3月10日)
- ・「「才能の発見」ワークショップ」(7月12日)
- ・「職業相談シミュレーション」(10月18日、11月15日、1月17日、3月3日)
- ・「有期契約労働者の雇用管理」(11月12日)
- ・「職業相談事例検討」(11月16日)
- ・「失敗から学ぶワークショップ」(1月19日)

職業指導/キャリアが「ツール」講習会：5回(前年度5回)

研修生等を対象に、開発したツールの講習会を実施し、128名(前年度100名)の研修生が参加した。参加した研修生等からは「各種ツールを活用すれば、より高度なマッチングが可能となると思う。」「求人企業サービスツールの一つであるHRMチェッ

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

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

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

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

クリストについては、今後、求人関係で大いに活用が期待できる。」等の感想が寄せられるなど好評を得た。

・「VRTカード」講習会	(2回)	40名)
・「VPI職業興味検査」講習	(1回)	19名)
・「求人企業サービス・ツール」講習	(1回)	41名)
・キャリア・インサイトMC講習	(1回)	28名)

「対応困難場面」に対応するための新たな研修教材、研修プログラムの開発(再掲)
 研究部門と研修部門が連携し、相談窓口における求職者等への対応の困難場面に関する調査をもとに、研修対象とする困難場面を選択し、その困難場面への対処策について、研修で蓄積された実際の職業相談の記録を基に検討して、新たな研修教材(ワークブック)研修プログラムを開発した。

研修と研究の連携による研修プログラムの改善(再掲)
 職業指導I専門研修の「ガイダンス」科目において、職業相談業務実施上の課題を整理し、目標を立てて実践するため、研究部門の開発したマッピング技法の活用を図るとともに、研修終了後に研修生に対するフォローアップ調査を実施し、研修プログラムと教材の改善を進め、講師用のマニュアルを作成した。

「求人事業所サービス専門研修」の新設に向けた検討会の開催(再掲)
 「求人事業所サービス専門研修」の新設に向け、厚生労働省担当課と検討会を設け(2回開催)、研究員の参画を得て、研修内容の検討を行った。

(3) 研修生からの評価

全体で「有意義」との回答率は、前年度の実績(97.0%)同様、年度計画(85%以上)を大きく上回る98.0%となった。

参加者アンケート	()内は前年度	
1 有意義だった	68.2%・2,310名	(65.5%・2,107名)
2 まあ有意義だった	29.8%・1,009名	(31.6%・1,016名)
3 どちらともいえない	1.7%・56名	(2.3%・75名)
4 あまり有意義でなかった	0.3%・9名	(0.6%・19名)
5 有意義でなかった	0.1%・2名	(0.1%・2名)
・ 無回答	0名	0名)
	3,386名(3,219名)

具体的内容

〔有意義だった理由〕

- ・ どの科目も具体的な事例をあげて解説した講義であり、その事例も最近あったものを数多く取り入れていることから、今後の業務において大変参考になる研修であったと感じている。
- ・ 講義においては、各講師の説明がとても分かりやすかったほか、配られた資料についても、後で確認する場合に利用しやすいものであることは良かった。また、演習では他局の取り組み状況や職務分担など、意見交換を通じて様々な情報収集ができ、充実した研修となった。
- ・ 業務多忙により、研修内容について体系的に勉強する機会がない中で、職場を離れた労働大学校において研修が受講でき、業務内容を客観的に見直すことが出来た点が有意義であった。また、専門的知識が豊富な講師から講義を受けられた点も良かった。

(4) その他

イ 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(閣議決定)等を踏まえた見直し
 行政刷新会議による事業仕分け(22年4月23日)の評価結果等を踏まえ、その後、
 労働行政関係担当職員研修(労働大学校)については「独立行政法人の事務・事業の見直
 しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)において、「研修の質の維持向上を図りつつ、
 規模を縮減の上、国が実施する。その際、都道府県労働局で実施可能な研修については、
 都道府県労働局に移管する。」とされたところである。
 このため、国への移管について、厚生労働省と協議しながら、検討を進めるとともに、
 閣議決定の趣旨を踏まえ、23年度研修実施計画において、研修科目のうち、公務員倫理、
 情報公開関連科目等、都道府県労働局でも実施が容易なものについて削減することとした。

ロ 新しい研修効果測定の試行実施

研修終了後、一定期間経過した時点での研修効果の測定を試行的にはじめているところ
 であり、今後、その分析を行い、研修のさらなる充実・改善の参考とすることとしている。

評価の視点	自己評価：A	評価：A										
<p>・自己評価の総括理由</p> <p>【数値目標】 ・研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。</p> <table border="1" data-bbox="148 1638 875 1743"> <thead> <tr> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>97.2%</td> <td>96.7%</td> <td>97.0%</td> <td>98.0%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>【評価の視点】 ・研修生の評価は所期の目標を達成したか。</p>	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	97.2%	96.7%	97.0%	98.0%		<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平均の有意義度が85%以上になるようにするとともに、前年度実績同様の高水準を維持することを目標として、受講者の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、実務に関する講義・演習時間の拡充及び事例研究・事例検討の実施方法の改善などによって研修内容の充実に努めた結果、「有意義」との回答は、前年度同様に年度計画を大きく上回る高水準を維持し、98.0%(前年度97.0%)となった。 さらに、研究員の研修への参画が積極的に行われるとともに、イブニングセッションの内容(非正規労働者等、焦眉の課題について実施)及び回数(13回から21回)を大幅に拡充する等により、研修と研究の連携が一層進展した。 また、厚生労働省からの要望等を踏まえ、労働基準監督官の業務領域拡大に対応するため「新任労働基準監督官研修 研修」のコースを新設した他、「若年者支援」や「貧困・困窮者支援」の強化といった新たな雇用対策に対応して、「若年者雇用の問題」や「困窮者等に対する総合相談」についての科目を新設した。 この他、研修生の評価・要望等も踏まえ、研修内容の拡充・科目の見直しなどを行った。 <p>実績： ・「有意義」との回答は98.0%と、年度計画(85%以上)を13.0ポイント上回り、前年度実績(97.0%)同様、高水準を維持した。 (業務実績21頁「(1)研修の効果的実施」、25頁「(3)研修生からの評価」参照)</p>	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>政策ニーズを踏まえた研修コースの新設や研修生の要望等を踏まえた科目内容の拡充・見直しなどを行うとともに、調査結果と研修実績を活用した研修教材や研修プログラムの開発、イブニングセッションの積極的な開催など研究部門と研修部門の一層の連携がなされた結果、研修生を対象としたアンケートにおいて、「有意義」との回答が中期計画の「85%以上」を上回る「98.0%」に上っており、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>また、研修終了後、一定期間経過した時点における職場での研修効果の測定の試行をはじめたことは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修内容の変更、見直し等により研修生から高い満足を得ている。 研究員の研修参加、イブニングセッション開催も評価。 研修効果の測定について試行をはじめていることも評価。 内容の見直し、またイブニングセッションなど供給、需要の両面で改善をたゆまず行っている。そのため高い「有意義」評価を得ている。とりわけ実務資料をもとに職員研修のニーズを掘り起こす努力は評価すべき。 目標水準を著しく達成したと見受けられる。 研修実績は高く評価されており優れた成果であるが、過去の成果に比して当然の結果ともいえる。なお、成果の評価については、職場における業務実績の向上をもって真の成果と言えるものであり、この面の評価を積極的に実施することを期待する。 研究と研修の連携は評価できる。 研修効果の測定の取り組みは評価できる。 概ね前年並みの実績であり、昨年同様Aとしたい。
19年度	20年度	21年度	22年度	23年度								
97.2%	96.7%	97.0%	98.0%									

<p>【評価の視点】</p> <p>・「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修計画における全研修コースを実施した。 (業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」参照)
<p>・研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究部門と研修部門が連携し、相談窓口における求職者等への対応の困難場面に関する調査をもとに、研修対象とする困難場面を選択し、その困難場面への対処策について、研修で蓄積された実際の職業相談の記録を基に検討して、新たな研修教材(ワークブック)、研修プログラムを開発した。 ・制度改正及び研修カリキュラムの見直し等を踏まえ、12件のテキストの改訂を行った。 (業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」参照)
<p>・研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究部門より労働大学校の各講義内容に最も適した専門性を有する研究員が講師として参画しており、その数は延べ91名(前年度88名)と引き続き高水準となった。 (業務実績23頁「ロ 研究員の研修への参画」参照)
<p>・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>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・23年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取するとともに協議を行ったが、特に「求人事業所サービス」については、研修コースの新設に向け厚生労働省担当課との検討会を設け、内容の検討を行った。 ・この他、既存コースに係る研修内容の拡充・科目の見直しなどを踏まえ、23年度研修実施計画を策定した。 (業務実績24頁「ハ 研修に対する要望の把握」参照)
<p>・職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究等について、研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究員が研修に参画することにより把握した問題意識、課題等について研究に反映させたほか、研修生を対象に「イブニングセッション」(課外活動の時間を利用したワークショップ)(21回)(前年度13回)及び「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」(5回)(前年度5回)を実施し、研究部門の研究成果の紹介や研究開発中の試行品のモニター等を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、研究に活かした。 ・研究部門と研修部門が連携し、相談窓口における求職者等への対応の困難場面に関する調査をもとに、研修対象とする困難場面を選択し、その困難場面への対処策について、研修で蓄積された実際の職業相談の記録を基に検討して、新たな研修教材(ワークブック)、研修プログラムを開発した。(再掲) (業務実績24頁「(2) 研修と研究の連携」参照)
<p>・研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立っているか。</p>	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業指導 専門研修の「ガイダンス」科目において、職業相談業務実施上の課題を整理し、目標立てて実践するため、研究部門の開発したマッピング技法の活用を図るとともに、研修終了後に研修生に対するフォローアップ調査を実施し、研修プログラムと教材の改善を進め、講師用のマニュアルを作成した。 (業務実績24頁「(2) 研修と研究の連携」参照)

・アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。

実績：

・研修生の評価評価・要望等を踏まえつつ、厚生労働省の関係課と協議し、アンケート結果における有意義度等が低調であった「検査業務専門研修」について、より実務的な内容となるよう見直しを行う等の改善を図った。

(業務実績21頁「イ 研修内容の充実等」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測的調査やプロジェクト研究のテーマと連携した政策課題別調査等を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応し、労働政策研究の推進に資する。 また、政策の企画立案等への貢献及び政策論議の活性化への貢献の観点から、次の具体的目標の達成を図る。 - 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を中期目標期間中において延べ500件以上確保する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（1）国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーパー・アンケート調査を柱とするビジネス・レーパー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。 これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。 - 情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。</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 白書や新聞・雑誌等における引用件数が145件（前年度117件）等、情報収集の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 労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度（モニター205組織）、地域シンクタンク・モニター制度（モニター8組織）等を活用しつつ、企業、勤労者等を対象とする調査や事例収集等を実施した。 調査・事例収集に当たっては、アンケートやヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実態把握に努めた。調査結果の公表についても、記者発表やホームページ、ニュースレター『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じ、効率的かつ機動的に実施した。</p> <p>個人を対象とした定点観測調査「日本人の就労実態に関する調査」（21年度実査）の調査結果を取りまとめ、記者発表した。 企業を対象とした調査「入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査」を実施した。調査実施の際には、厚生労働省と十分に協議の上、要望を反映したものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。提供したデータは、23年度版『労働経済白書』で活用される予定。また、21年度実査の「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」の調査結果をとりまとめ、記者発表した。調査結果は22年度版『労働経済白書』で活用された。 厚生労働省からの要請に的確に応じるなど、当面する政策課題について、時宜に適った機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を、下記のテーマで実施した。 要請調査については、厚生労働省と十分に協議の上で実施し、調査結果は速やかに厚生労働省に提供した。なお、本年から、より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに「緊急調査」の枠組みを設けて調査を実施した。調査結果については、記者発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表し、行政機関の白書をはじめ、新聞、雑誌等のマスコミやWEBメディアなどに取り上げられるなど幅広く活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「短時間労働者実態調査（事業所調査・個人調査）」 ・「派遣労働者のキャリアと働き方に関する調査（派遣社員調査）」 ・「年次有給休暇の取得に関する調査（正規社員調査・非正規社員調査）」 ・「若年社員の育成・能力開発に関する調査（技能系産業調査・サービス系産業調査）」 ・「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」（緊急調査） <p>企業や地域シンクタンク等を対象としたモニター調査を8回実施。今年度は、円高による産業・雇用への影響について調べるとともに、東日本大震災の発生を受け、緊急に震災による影響や対応などについて調査を行うなど、機動的な実態把握に努めた。調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』、ホームページなどを通じて公表した。 学識経験者等を対象に当面する政策課題について情報収集を行う有識者アンケートを以</p>

下のテーマで2回実施した。調査結果については、『ビジネス・レーバー・トレンド』で公表した。

- ・「円高と雇用」
- ・「震災復興と雇用政策」

モニター企業・労組などを対象としたビジネス・レーバー・トレンド研究会等を、参加者のニーズを踏まえ、下記のテーマで2回実施した。研究会の結果は、ホームページなどを通じて公表した。

- ・「個別労働関係紛争処理事業の内容分析」
- ・「海外日本企業の人材育成」

企業の人事労務管理に関する制度や労組の取り組み事例等について、情報収集を実施し、『ビジネス・レーバー・トレンド』誌上などで公表した。

- ・「労組のパート等有期契約に対する雇用維持対策」
- ・「2010春闘レポート」
- ・「有期契約の正社員転換制度」
- ・「女性の継続就業の課題」
- ・「労組の60歳以降継続雇用確保の取り組み」
- ・「若年者に対する公的就職支援」
- ・「労組の政策・制度課題への対応」

国内の労働関係情報について、日常的に収集しており、メールマガジンを通じて、22年度は、2010年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど116件の情報を収集・提供した。

調査の質の向上、データの有効利用を進めることを目的とするアンケート調査検討委員会を引き続き開催し、機構内で実施するアンケート調査の調査票等の検討を行った(27件/前年度18件)

□ 情報収集の成果の活用状況

白書等における引用は、年度計画100件を上回る145件(前年度117件 白書・審議会など行政機関等:31件/前年度26件、新聞・雑誌等:114件/前年度91件)に上った。(資料10参照)

このうち審議会・研究会関係は22件、白書・報告書・資料では9件と、審議会、研究会等で検討資料として広く活用され、報告書等に盛り込まれるなど、政策立案に大きく貢献することができた。

審議会・研究会関係(主なもの)

- ・厚生労働省「第17回有期労働契約研究会」
(「第5回勤労者生活に関する調査」)
- ・厚生労働省「第64回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」
(「副業者の就労に関する調査」)
- ・厚生労働省「第45回労働政策審議会労働衛生分科会」
(「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」)
- ・厚生労働省「第1回今後のパートタイム労働対策に関する研究会」
(「短時間労働者実態調査」)
- ・首相官邸「第3回雇用戦略対話」
(「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」)
- ・首相官邸「新卒者雇用・特命チーム」
(「企業における若年層の募集・採用に関する実態調査」)
- ・内閣府「成長戦略実現会議」
(「企業における若年層の募集・採用に関する実態調査」)

白書・報告書・資料(主なもの)

- ・厚生労働省「平成22年版厚生労働白書」
(「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」「第5回勤労生活に関する調査」「多様

(2) 海外情報の収集・整理

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

このため、次の具体的目標の達成を図る。

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

なお、情報は、テーマに関連する対象国の労働政策、法制度だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。

(2) 海外情報の収集・整理

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

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

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

ロ 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。

- イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

- 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」)
- ・厚生労働省「事業仕分け第3弾厚生労働省説明資料」
（「介護における労働者の確保に関する研究（事業所ヒアリング）」）
- ・中小企業庁「平成22年版中小企業白書」
（「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」）
- ・経済産業省「産業構造審議会産業競争力部会報告書『産業構造ビジョン2010』」
（「非正規労働にかかわる情報収集/BLT07年6月号」）

このほかにも、WEBメディアでの引用49件（前年度41件）を合わせると総計194件となり、調査成果は広い範囲で活用された。（資料10参照）

また、厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果では、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として18件活用されている（前年度23件）。

(2) 海外情報の収集・整理

イ 海外労働事情の収集・整理のための調査等実績

国別労働情報収集

海外の労働関係情報を国別に収集・整理し、機構の労働政策研究活動にかかわる情報の基盤整備に努めた。国別情報については、労働政策研究に資するという観点から対象を英・米・独・仏などの主要国および主要国際機関に絞り、プロジェクト研究テーマとも関連する政策課題を重点に情報収集した。また、収集・整理した情報を政策立案に資する目的で提供するとともに、広く一般へもホームページ及び『ビジネス・レーパー・トレンド』を通じて提供した。ホームページでの情報提供件数は110件（前年度95件）、『ビジネス・レーパー・トレンド』での情報提供件数は80件（前年度85件）となった。

課題別情報収集

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

なお、本年からより迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに「緊急調査」の枠組みを設けて調査を実施した。

「高度外国人材活用実態調査（緊急調査）」

日本企業は、アジア諸国の高度人材およびその予備軍からの就職先として選ばれる存在となっているのかとの観点から、日本における高度外国人材の活用を促進するための基礎データの収集を目的に中国、ベトナム、シンガポール、韓国の現地調査を実施した。調査結果の概要については、要請元の厚生労働省外国人雇用対策課が10月7日に速報として報道発表した。また、調査結果は別途、資料シリーズに取りまとめた。

「労働者派遣制度の国際比較調査（緊急調査）」

労働者派遣法の改正にあたり、検討の基礎資料として諸外国の派遣労働者制度を網羅的に比較・検討を行うための制度調査を実施した。調査結果のうち各国の制度概要については比較表にまとめて要請元の厚生労働省に提供するとともに、各国の派遣労働の実態など調査結果詳細は別途取りまとめた。

「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための諸外国の支援策に関する調査（要請）」

諸外国（英、米、独、仏）のワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取組を促すための支援策について、情報収集を行った。欧米先進国におけるワーク・ライフ・バランス推進のための経済的支援制度、認定・表彰制度、広報政策など調査結果を資料シリー

ズに取りまとめ、要請元の厚生労働省に提供した。
 「アメリカにおける新しい労働組織のネットワークに関する調査」
 2カ年計画の1年目で、経営者、政府、労働組合をアクターに団体交渉を基軸とするニューディール型労使関係システムがカバーできなくなってきた領域における新しい労働組織の実態と政府との連携に関する情報を収集し、もって欧州諸国とは異なったアメリカの労働問題、労働事情を正確に把握するための基礎資料とするための情報収集を行った。初年度の調査結果（中間報告）は、別途DPとして公表。

海外労働情報研究会の開催
 政策研究に資する海外における最新の労働情報を多角的視野から収集することを目的に、4回の海外労働情報研究会を開催し、海外の専門家より当該国（地域）における各テーマに係る実態把握、現状分析についての知見を得た。
 第1回「中国における労働問題の現状」中国人民大学法学院林嘉教授、楊東准教授
 第2回「フランスの雇用政策：昨日と今日」J.フレシネパリ第一大学名誉教授/雇用研究センター評議会会長
 第3回「保護雇用 スウェーデン現地調査報告」福島淑彦早稲田大学教授
 第4回「英国の職業訓練制度」ハワード・ゴスペルロンドン大学キングスカレッジ教授

□ 情報収集の成果の活用状況

行政機関及びマスコミ等での活用例（資料11参照）
 海外の労働情報を広く収集・整理した成果は、厚生労働省の労働政策審議会などの検討素材として活用されるとともに、内閣府、経済産業省など、幅広く行政機関で活用された。

報告書やホームページ等で一般に提供した海外情報に関する新聞・雑誌等の引用、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者への説明は合計49件（前年度34件）であった。このほかに電話やEメールによる取材、問い合わせが多数あり、これらに対する情報提供を積極的に行った。

厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果で、これまでの政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として29件活用されている（前年度20件）。

主な活用事例

- ・ 欧州主要先進国における失業扶助制度に関する情報が労働政策審議会職業安定分科会資料として用いられた。
- ・ 欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査結果が内閣府カエル！ジャパン通信（メルマガ）に掲載された。
- ・ 欧州諸国における非正規雇用に関する情報が、厚労省有期契約研究会資料に用いられた。
- ・ 独・仏における労働・雇用政策と社会保障に関する情報が経産省「通商白書2010」の参考文献として用いられた。
- ・ 欧米諸国における公共職業訓練制度と実態に関する調査結果が、厚労省職業能力開発局において海外における職業訓練の実態を把握するための資料として用いられ、我が国の職業訓練体系を再検討する際の材料となった。
- ・ EUのワーク・ライフ・バランスに関する情報が内閣府経済社会総合研究所の報告書に引用された。
- ・ 高度外国人材の調査結果が朝日新聞で取り上げられたほか、歳出削減下の失業対策の状況を経済誌に寄稿するなど、主要一般紙・専門紙誌でも情報収集の成果が広く活用された。

評価の視点

自己評価：A

評定：A

・自己評価の総括理由

(理由及び特記事項)

・年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査収集するとともに、本年度から、より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに「緊急調査」の枠組みを設けて調査を実施した。その結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が145件(前年度117件)に上り、年度目標(100件)を上回った。

・特に、とりまとめた調査結果が、厚生労働省の「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」や「労働政策審議会労働衛生分科会」の検討素材に活用されるとともに、首相官邸(第3回雇用戦略対話)、内閣府(成長戦略実現会議)など、幅広く行政機関で活用され、審議会、研究会等での政策立案に大きく貢献することができた。

・海外情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関に絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題をにらんで、年度目標に沿って、国別情報とは別に課題別情報収集として「高度外国人材活用実態調査(緊急要請)」等の4つのテーマについて海外情報を収集・整理し、年度計画(4テーマ以上)を達成した。収集・整理した情報は、「労働政策審議会」の検討資料として用いられただけでなく、他の行政機関・研究会等でも活用され、政策研究に貢献した。また一般紙誌等でも多く取り上げられるなど広く国民一般へも情報を提供した。

(委員会としての評定理由)

国内外の労働事情等を収集・整理した成果が白書等で引用された件数が「145件」に上り、中期計画(100件以上)を上回る実績を上げていると評価できる。

特に緊急調査の枠組みを設けたことや東日本大震災の発生を受けて機動的な実態把握を実施したことは評価できる。

(各委員の評定理由)

・国内、海外情報共に目標あるいは前年度を上回る実績となっており、高く評価できる。

・おおむね目標を上回って達成されている。

・目標水準を著しく超えて達成している。

・情報収集の成果等について、目標を大きく上回っている。大震災関係の情報を積極的に収集するなど、今後も時宜に応じた活動を期待する。

・これまでも高い実績を上げており、他にない貢献として高く評価できる。

・緊急調査の取り組みは評価できる。

・政策立案参考資料の活用効果はみられる。

・情報の範囲が限定的。アジア圏など必要ではないか。

・前年度より引用件数増えた点、緊急調査を行った点が上回る評価に。

(その他の意見)

・海外についてはBRICsの方が情報ニーズが高い(企業)。一方国は先進国中心という位置づけ。

【数値目標】

(国内)

・情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を年度期間中において延べ100件以上確保する。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
182件	184件	117件	145件	

【評価の視点】

・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。

(国内)

実績:

・年度計画に沿って、国内労働現場の最新の事情や動向等を着実に調査・収集するとともに、本年度から、より迅速に喫緊の政策課題へ対応するため、新たに「緊急調査」の枠組みを設けて調査を実施した。その結果、情報収集した成果は、白書等での引用・活用が145件(前年度117件)に上り、年度目標(100件)を上回った。

・特に、とりまとめた調査結果が、厚生労働省の「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会」や「労働政策審議会労働衛生分科会」など審議会、研究会等で検討素材として利用されるとともに、白書・報告書にも引用されるなど、政策立案に活用された。また、厚生労働省だけでなく、「首相官邸『雇用戦略対話』」「首相官邸『新卒者雇用・特命チーム』」「内閣府『成長戦略実現会議』」などでも調査結果が引用・活用され、幅広く行政機関の政策立案に貢献することができた。また、外部の新聞・雑誌等でも数多く引用・活用された。

(業務実績29頁「(1) 国内労働事情の収集・整理」参照)

・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。

実績:

・アンケート、ヒアリング等による情報収集・整理は、厚生労働省と十分に協議の上実施し、結果については速やかに厚生労働省などに提供することにより、厚生労働省の審議会・研究会や労働経済白書などで幅広く活用されている。

・厚生労働省の政策立案担当者等を対象に実施した行政官アンケート結果では、これまでの国内労働事情の収集の成果が政策立案の参考資料として18件(前年度23件)活用されている。

(業務実績29頁「イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績」参照)

・収集・整理した内外の労働事情の成果を適切な方法で普及しているか。

実績:

・収集・整理した成果は、新聞発表やホームページ、メールマガジン等に

よる迅速で適切な公表、普及に努めた結果、白書・審議会など行政機関等での引用・活用31件、外部の新聞・雑誌等での引用・活用114件のほか（合わせて白書等出頻用・活用は145件）、WEBメディアでも49件の引用・活用があり、合わせて活用・引用件数は194件となり、行政機関、マスコミ等に幅広く活用された。

- ・上記にあげた活用例のほか、ニュースレター『ビジネス・レーバー・トレンド』においても、情報収集・調査結果を紹介し、読者から高い評価を得ている。
- ・日常的に収集している国内労働関係情報についても、メールマガジンなどを通じて公表している。22年度は、2010年春の賃上げ交渉動向や、労働組合の動きなど116件の情報を収集・提供した。（業務実績30頁「情報収集の成果の活用状況」参照）

【数値目標】

（海外）

- ・収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
4テーマ	4テーマ	4テーマ	4テーマ	

【評価の視点】

- ・収集・整理した内外の労働事情は、所期の目標を達成できる状況にあるか。

- ・収集・整理した内外の労働事情の内容が、労働政策研究に資するものとなっているか。

- ・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。

（海外）

実績：

- ・国別情報については、英米独仏の主要4カ国と主な国際機関に絞り、プロジェクト研究のテーマとの関連を重視した質の高い情報を収集・整理した。喫緊の政策課題をにらんで、年度目標に沿って、国別情報とは別に課題別情報収集として「高度外国人材活用実態調査（緊急要請）」等の4つのテーマについて海外情報を収集・整理し、年度計画（4テーマ以上）を達成するとともに、政策研究に貢献した。
- ・「高度外国人材活用実態調査（緊急要請）」の結果概要は、厚生労働省外国人雇用対策課から10月7日に速報として報道発表され、外国人労働者の受け入れ等の政策の検討基礎資料として活用された。（業務実績31頁「課題別情報収集」参照）

実績：

- ・収集した情報はプロジェクト研究等の機構の研究活動の基礎情報として活用するとともに、政策担当者へ適宜、情報提供した。同時に、労働政策をめぐる論議の活性化のために、労使団体やマスコミの問い合わせにも積極的に対応した。厚生労働省の政策立案者を対象にしたアンケート結果では政策課題別情報収集の成果が政策立案の参考資料として29件活用されている（前年度20件）。
- ・収集した情報は厚労省における政策立案のための検討材料として役立つだけでなく、他の行政機関のHP等でも活用され、幅広く政策論議に貢献した。（業務実績32頁「行政機関及びマスコミ等での活用例」参照）

実績：

- ・主にホームページ、『ビジネス・レーバー・トレンド』で情報を定期的に提供した結果、一般の新聞・雑誌における引用、訪問取材が49件を数えた（前年度34件）。その他、労働関係専門紙・誌やネット関連で多数活用された。（業務実績32頁「行政機関及びマスコミ等での活用例」参照）

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（3）各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>（3）各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。 また、これらを「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど、提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</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</p> <p>労働関係の各種統計データを収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これらの情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの統計情報へのページビュー数が初めて90万件（前年度74万件）を超えた。</p> <p>イ 各種統計データの収集・整理実績</p> <p>労働関係の最新の各種統計データを継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」などとして取りまとめるとともにホームページで提供し、月次データを毎月更新するなど随時更新している。</p> <p>OECD、ILO、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集整理し、データおよびデータの定義・注釈・解説の更新を行った「データブック国際労働比較2011」を刊行するとともに、ホームページで公表した。</p> <p>労働統計加工指標の作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。ラスパイレス賃金指数及び労働分配率といった高度加工情報を引き続き作成し、有益な情報の作成に努めた。成果は「ユースフル労働統計2011」として刊行するとともにホームページで公表した。また、厚生労働省からの要望に基づき、「ユースフル労働統計」のフォローアップとして、均衡失業率について月次、四半期の暫定値を算出しホームページへ掲載した。</p> <p>労働統計データベースは、毎月勤労統計調査等のデータを入手し、情報更新・運用を実施した。さらに、「賃金構造基本統計調査」の新産業分類への対応、「賃金構造基本統計調査」の提供データ追加といった改修を実施した。</p> <p>当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者等に提供するデータ・アーカイブ事業におけるデータ提供業務を実施した。22年度中に合計10本のアーカイブデータを公開し、あわせてホームページ上の公開データリスト等を更新し、利用案内の見直しを行った。当年度中のデータ提供実績は10件であった。</p> <p>厚生労働省の要請に応じて実施している将来の労働力需給の推計については、研究会を2回、作業部会を1回開催し、政府による「新成長戦略」の目標値を踏まえた2020年の産業別の就業者数等の将来推計を行い、結果を12月に記者発表した。</p> <p>厚生労働省の要請に応じて昨年度より2年計画で実施してきた雇用創出・消失指標の推計については、研究会を3回開催し、検討を行い、結果の取りまとめに向けた作業を行った。</p> <p>ロ 収集・整理した情報の行政、一般での活用等</p> <p>ホームページにおける労働情報の提供については、22年度有識者アンケートにおいて「各種統計データが遅滞なく掲載され資料作成に利用できる」など有用であるとの評価を得た。</p> <p>有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は「海外の情報を手軽に見られる」「情報が正確であり研究に役立つ」、また「ユースフル労働統計」は「加工データの有用なものが多い」、「政府の各種統計を有効に活用し、必要で新しい形のデータを時系列</p>

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。

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

(4) 図書資料等の収集・整理

内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。

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

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活用を図る。

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

的に提供している」などのコメントを得るとともに、双方の利用者(244件)の96.7%から「有益である」との高い評価を得た(前年度93.7%)。

「データブック国際労働比較」は22年度行政官アンケートにおいて、「海外情勢報告」のとりまとめをはじめ各種資料作成に活用した具体的な例が厚労省から報告されたほか、首相官邸ホームページ、複数の官公庁ホームページでもデータが引用されるなど広く活用された。

さらに、「データブック国際労働比較」は、日本経済新聞など主要一般紙、経済誌、専門誌などで一般にも広く活用された。また、世界における日本のポジションが一目でわかるため、大学・高校等の教育用教材の中の資料としても利用された。

「ユースフル労働統計」は、厚生労働省「22年版労働経済白書」において、企業規模間の賃金格差指数のデータとして活用された。また、文部科学省「21年度文部科学白書」において、学歴別生涯賃金のデータとして活用された。

各種統計データ等の収集整理に関しては、行政官アンケートにおいて、「統計データをはじめ、労働経済の分析・研究に関する業務上必要な情報が多い」、「労働統計データベース検索システムは比較的更新が早く情報量・利便さの面でも優れている」との評価を得た。

労働力需給の推計結果については、厚生労働省第6回雇用政策研究会において、試算結果を報告した。

ホームページでの統計情報のページビュー数は、統計データベースへのページビュー数を含めて901,884件(前年度739,399件)となり、前年を大幅に上回り、90万件を超える水準に達した。

(4) 図書資料等の収集・整理

イ 研究・研修事業の支援

労働分野を中心に、関連分野である経済、社会保障、教育等も含めた2,720冊(購入1,454冊、寄贈1,266冊、前年度は約3,400冊)の和洋図書及び継続刊行物等(以下、「図書館資料」)を総合的・体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究及び研修事業の効果的な推進を支援するために提供した。特に洋書については、引き続き各分野の内部研究員で構成される洋書選書委員会を開催し、収集の充実に努めた(22年度436冊、21年度515冊、20年度493冊、19年度305冊購入)。

22年度末の所蔵状況 図書15万9千冊、雑誌544種、紀要528種

当館が所蔵していない図書館資料については、他館に図書館間貸出・複写を依頼、22年度は、73件の貸出・複写要望に対処した(前年度239件)。

図書館資料の延滞者に対する返却督促、猛暑のため発生したカビ除去作業の実施、中性紙保存箱による劣化防止、等引き続き利用環境の維持・改善に努めた。

イントラウェブに開設している「労働図書館」のページを随時更新し、労働図書館の利用の促進に努めた。

労働図書館が運用している文献関係の3つのデータベース(=DB、蔵書・調査研究成果・論文DB)のデータの更新を行うとともに、論文DBに搭載された論文掲載誌の永久保存を継続実施した。

上記文献関係DBの利用を促進するため、利用説明会を開催した。

歴史的に貴重で利用が想定されるが、劣化が激しい資料について、電子化を継続し、安定的利用に向けての環境整備を進めた。

ロ 収集図書館資料の有効活用

研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答等により、行政関係者、研究者・学生、労使実務家等に積極的に提供した。

22年度も、毎月、受け入れた図書館資料の中から主な図書10冊を選定、概要を作成し、広報誌やホームページ、メールマガジンを通じて紹介した。概要付きで10冊もの図書を紹介している専門図書館は他に見当たらない。

国立情報学研究所の複写相殺制度による受付・依頼状況は、当館の収集・整理・保管実績を反映して、制度加入の17年度以来、受付が依頼を大幅に上回っており、22年度はさらにその差が拡大した(他館からの複写受付は、21年度1,858件に対し22年度1,761件、他館への複写依頼は、21年度138件に対し22年度51件)。

7-9月期の猛暑、電動書架改造工事・カビ除去作業時の利用制限、東日本大震災後の臨時休館等により来館者が減少、貸出冊数、複写枚数、レファレンス対応件数も減少した(ただし、上記の影響を受けなかった第1四半期の来館者数は310人で、前年同期をの291人を上回っていた)。

- ・外部来館者数 1,391名(前年度 1,530名)
- ・内部貸出冊数 2,807冊(前年度 3,190冊)
- ・外部貸出冊数 1,595冊(前年度 2,228冊)
- ・複写枚数 39,979枚(前年度48,010枚)
- ・レファレンス対応件数 875件(前年度 1,070件)

外部利用を促進するため、利用案内用の3つ折りパンフレットを改訂し、関係図書館等に配付している。

八 加工情報の作成・提供

収集した全図書館資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成するとともに、蔵書・調査研究成果・論文DBのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、当機構のホームページを通じて提供した。

22年度末の情報量

- ・蔵書DB 159,470件(前年度156,768件)
- ・調査研究成果DB 8,670件(前年度 8,600件)
- ・論文DB 43,480件(前年度 40,010件)

(イ 受入数[2,720冊]と蔵書DB増加数[2,702件]との差は、複本や双書等、受入数=図書ID数と蔵書DB数=書誌ID数に乖離があるためである。)

二 その他

製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等は、引き続き不用決定の内部手続きを行った。

引退した非常勤嘱託2名の不補充に対し、業務の見直し、事務分掌の変更等で対処、サービス内容・水準の維持に努めた。

評価の視点	自己評価：A	評定：A
・自己評価の総括理由	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働力需給の推計」については、試算結果を厚生労働省雇用政策研究会で報告した。また、厚生労働省「平成22年版厚生労働白書」、内閣府「平成22年版男女共同参画白書」においても引用された。 ・22年度有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」が「海外の情報を手軽に見られる」「情報が正確であり研究に役立つ」、また「ユースフル労働統計」が「加工データの有用なものが多い」などのコメントとともに、双方の利用者(244件)の96.7%から「有益である」との高い評価を得た(前年度93.7%)。 ・「データブック国際労働比較」は、日本経済新聞など主要一般紙、経済誌、専門誌などで一般にも広く活用された。また、世界における日本のポジションが一目でわかるため、大学・高校等の教育用教材の中の資料としても一部利用された。「ユースフル労働統計」は、厚生労働省「平成22年版労働経済白書」、文部科学省「平成21年度文部科学白書」において引用された。 ・22年度行政官アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」が 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>各種統計データ等の収集・整理を行い、「労働力需給の推計」、「ユースフル労働統計」、「データブック国際労働比較」等の有益な情報を作成し、各種白書等行政において活用されており、有識者(実務家、労働組合、労働者)アンケートにおいても「有益である」との評価が「96.7%」となったほか、ホームページの統計情報へのアクセス件数が前年度(約74万件)を大きく上回る「約90万件」となるなど、中期計画を上回っている評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・統計データが充実し、ホームページにより活用しやすくなっていることで幅広く活用されており、高く評価できる。 ・図書館の活用には若干工夫が必要。電子化は一応のレベルと評価する。 ・他に類を見ない労働政策研究のための内外の統計データ、資料などの収集をし、利用できる形にして提供するだけでも十分に高い評

	<p>「海外情勢報告」の作成などに役立っていること、労働統計データベースについて「比較的更新が早く、情報量・利便さの面で優れている」と評価されたことなど、有用性について高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> 統計データベースの内容の充実、「what's new」への情報掲載などによりホームページにおける統計情報のページビュー数が大幅に増加し、約90万件（前年度約74万件）となった。 当機構で実施したアンケート調査の個票データを研究者に提供するデータ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開した（累計公開本数17本）。 	<p>価である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページアクセス件数が著増加しており、著しく実績を伸ばしている。 ホームページへのアクセス等、目標を大きく上回る成果を上げている。 労働データの提供は充実している。 データアーカイブ事業の実施は評価できる。 ホームページアクセス74万件から90万件。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 分かりやすく有益な加工情報を作成しているか。 労働政策研究に資する高度加工情報を作成しているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 「労働力需給の推計」については、試算結果を厚生労働省雇用政策研究会で報告した。また、厚生労働省「22年版厚生労働白書」、内閣府「22年版男女共同参画白書」においても引用された。 「ユースフル労働統計」については、厚生労働省「22年版労働経済白書」、文部科学省「21年度文部科学白書」において引用された。 22年度有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」及び「データブック国際労働比較」は、「有益である」との回答が利用者の96.7%となり、高い評価を得た。「有益」とした回答者（236件）からは、「海外の情報を手軽に見られる」、「情報が正確であり研究に役立つ」、「加工データの有用なものが多い」などの具体的なコメントがあった。 22年度行政官アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」が「海外情勢報告」の作成などに役立っているとの評価を得た。さらに、「データブック国際労働比較」は、日本経済新聞など主要一般紙、経済誌、専門誌などで一般にも広く活用されている。（業務実績35頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 収集した労働統計情報は、ホームページに迅速に提供するとともに、刊行物として提供した。 労働統計情報については、21年度よりホームページの「what's new」に更新情報を掲載したこと等により、ページビュー数が大幅に増加し、統計データベース分も含めて約90万件（前年度約74万件）となった。 統計データベースについては、「賃金構造基本統計調査」の新産業分類への対応、「賃金構造基本統計調査」の提供データの追加など内容を充実させた。 22年度有識者アンケートでは、労働統計データベースについて「比較的更新が早く、情報量・利便さの面で優れている」と評価された。 さらに、データ・アーカイブ事業において10本のデータを新規公開し（累計公開本数17本）、当年度の利用件数は10件となった。（業務実績35頁「(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及」参照） 	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、洋書選書委員会を開催し、専門洋書の充実を図った。 当館が有用な図書館資料を収集していることを反映して、17年度以来、複写相殺制度を通じた複写受付は複写依頼を大幅に上回っており、22年度は、その差がさらに拡大した。 資料購入費の削減に対して、調査・研究部門の要望を最大限尊重して、購読雑誌の絞り込みを行った。（業務実績36頁「(4) 図書資料等の収集・整理」参照） 	
<ul style="list-style-type: none"> 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。 	<p>実績：</p>	

- ・広報誌、ホームページ、メールマガジン等により、毎月、受け入れた主要図書10冊の概要等を紹介し、内外の利用促進を図った。
 - ・不用決定された雑誌等でも、論文DB搭載論文が掲載された雑誌等の永久保存を継続した。
- (業務実績36頁 「(4) 図書資料等の収集・整理」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣であって、労働政策研究事業と一体的に実施する必要性があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>（1）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 招へいする研究員等は、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ10人以下とする。 	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>（1）研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。 	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>（1）研究者等招へい 年度計画に沿って、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者を海外から1名招へいした。招へい者の選考に当たっては、機構のプロジェクト研究等に関連するテーマでの研究実施を主眼において実施。招へい研究員は、2回の内部研究会を通じて、欧州における職業訓練制度の実態に関して知見をもたらし、リーマンショックによる経済危機以降の政策対応などについて日本との比較という観点から、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、主に英国やドイツの介護労働における職業訓練制度の実態について最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題の政策研究に貢献した。また、労働行政官からの要請に対応し、介護労働における就業政策について意見交換を行った。このほか、当機構主催の非正規雇用に関する国際比較研究ワークショップにおいて今後の研究に有用なアドバイス・情報提供を行ったほか、厚生労働省の要請による個別紛争処理に関する海外調査に際し、研究員の英国企業へのヒアリングに関し、積極的に情報提供・アレンジを行うなど、機構内外の研究活動に貢献した。</p> <p>招へい研究員の行った研究活動が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、以下のとおり、機構の研究目的に沿った成果を上げたことを確認した。（資料12参照）</p> <p>招へい者数1人、論文提出1点（論文は機構のホームページで公表予定）。研究発表2件（海外情報研究会、滞在研究成果報告会）。</p> <p>招へい者の研究テーマは、機構のプロジェクト研究のテーマ等を基盤とする項目に限定しているが、22年度の招へい者の研究テーマは、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」に関連するテーマである。</p> <p>招へい者は「機構における研究活動は大変有益であった」と自ら評価している。</p> <p>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。22年度の招へい者は「将来における機構の研究活動に対する協力」を確約している。今後のより強固な国際共同研究の基盤づくりに成果があったと評価できる。</p>

(2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。

- 派遣する研究員等は、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化することとし、中期目標期間中に延べ20人以下とする。

(2) 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。

- 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究推進に資する。

・招へい研究員(1名)(22年度)

ハワード・ゴスペル(英国ロンドン大学キングスカレッジ教授)

期間: 2月11日 - 3月6日

テーマ: 「高齢者介護分野における職業訓練の日英比較研究」

(2) 研究者等派遣

年度計画に基づいて、プロジェクト研究等との関連において厳選した海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的として、下記の4名(前年度3名)を派遣した。各派遣者は派遣目的に即した活動を実施し、いずれも所期の目的を達成している。学会で発表した論文はホームページで公表予定。英国に派遣した研究員はプロジェクト研究の一環として現地企業に対するヒヤリング調査を実施するとともに、研究成果を取りまとめ、次年度にディスカッションペーパーとして公表予定。

研究員の海外派遣が「機構の研究目的に沿った研究成果としてどのような効果があったか」を検証した結果、いずれの海外派遣も機構の研究目的に沿ったものであり、派遣目的に応じた成果をあげたことを確認した。(資料13参照)

研究者等派遣(4名)

- ・海外研究機関への長期派遣として「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」を研究テーマに、ケンブリッジ大学に1名の研究員を派遣(英国)。(派遣期間: 22年4月~23年2月)
- ・JICAからの要請により、JICA主催技術協力プロジェクト「ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト」の講師として研究員1名を派遣(ベトナム)。
- ・「ISA世界社会学会議」に研究員1名を派遣(スウェーデン) 論文を発表。
- ・マレーシアの労働政策に関する調査を目的に、マレーシア労働研究所に研究員1名を派遣(マレーシア、シンガポール)。調査結果は報告書にまとめる予定。

(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした下記のネットワークに参加し、各国研究機関の研究動向等に関する情報の収集と、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。また、日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、行政関係者等を受け入れ、日本の状況を説明することを通じて、外国の研究者、行政機関とのネットワーク形成の基盤づくりに努めた。

OECD・LEED(地域経済・雇用開発プログラム)のパートナーシップ・クラブに参加し、地域雇用に関するプロジェクト研究の基礎資料収集などに活用した。

日本の労働政策研究等について説明を求める外国人研究者、労働関係者の来訪を受け入れた。主な来訪者は中国人民大学法学院訪問団、ドイツの労働裁判所司法官、タイの労働行政関係者、欧米各国の研究者(OECD、ドイツ・ハイデルベルグ大学、スウェーデン・ルンド大学等)などである。

海外の研究機関や企業等からの、日本の労働政策、労働事情等に関する資料要望、問い合わせ等に対し、ネットワーク形成の基盤づくりとして積極的に対応した。これらの対応件数は156件にのぼった(前年度195件)。

	<p>(4) 英文情報整備 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。 研究成果の英訳資料 日本の労働法の英訳版 英文「日本の労働問題と分析」 英文労働統計 英文雑誌Japan Labor Review(季刊)</p>	<p>(4) 英文情報整備 英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、国際研究会議、ホームページ等を活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら、下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は57.8万件で、広く活用された。(前年度63.3万件) 労働政策研究報告書の「要約」11点(前年度10点)の英訳を作成、ホームページで提供した。 政府が推進するわが国の法令の外国語訳推進活動の一環として、日本の労働法の英訳版(「最低賃金法」の法律改正を反映して更新)を作成し、これまでに作成したものと併せてホームページで提供した。 日本の労働問題の最近の状況に関する基本的な情報・データとその分析をまとめた英文「日本の労働事情と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供した。 日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用し、ホームページで提供した。 外国人研究者等への日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行した(配布部数約2,900部)。掲載論文のうち4本が海外の研究雑誌から転載要請されるなど、日本の労働政策研究の成果を海外に情報提供する役割を果たした。また本誌はアメリカ経済学会の要請に基づき同学会のデータベースに収録されている。</p>
--	--	---

評価の視点	自己評価：B	評定：B
・自己評価の総括理由	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、22年度の招へい者は1人、派遣者は4人に絞って実施し、年度計画の数値目標を達成するとともに、当機構の労働政策研究に貢献したと評価できる。 招へい研究員は、2回の研究会を通じて、欧州における職業訓練や資格制度の実態に関する知見をもたらし、リーマンショックによる経済危機以降の政策対応など日本との比較という観点からも、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、英国やドイツにおける介護労働における職業訓練制度の実態について最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題への対応に貢献した。さらに、非正規雇用に関する国際比較研究において今後の研究に有用なアドバイス・情報提供を行った。また、労働行政官と介護労働の就業政策について意見交換したり、研究員の要請に基づき、英国企業へのヒアリングに関して積極的に情報提供・アレンジを行うなど、機構内外の研究活動に大きく貢献した。 研究者派遣においては、プロジェクト研究等の研究活動の成果を海外で論文発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。英国に派遣した研究員は研究成果をとりまとめ、次年度にディスカッションペーパーとして公表予定。 海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、海外の研究者、行政関係者等の当機構への訪問受け入れや、海外の研究機関、研究者、行政関係者等からの資料請求等に積極的に対応した。これらの対応件数は156件にのぼった。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>研究者等の招へい・派遣については、それぞれ「1名」、「4名」とそれぞれ厳選した上で行っており、中期計画どおり実施していると評価できる。</p> <p>招へいした研究員が政策研究に資するプロジェクト研究の研究活動に貢献したり、派遣した研究員がプロジェクト研究等の研究成果を論文発表するとともに関連する海外の研究成果を収集するなど、研究者等の招へい・派遣が労働政策の研究や政策の立案に貢献したことは評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外ネットワークの形成を含め、海外研究者の招へい、派遣については予算が少ない中でよく実施している。 海外からの招へいは、本来であれば機構の受け取る情報の質と量を高めるものであるため、予算をできれば増やして可能にすべきである。日本から出ていく分についても、重要な生きた情報源であるので伸ばすべきである。 計画通りに実行された。 着実な成果である。今後は外国の研究所等から招へいされるように、機構の知名度を上げる努力も必要であろう。 政策情報の収集・交換という点でもっと力を入れることが望ましい。予算の増額を望みたい。これまで大きな貢献をしてきた実績があることを考えるとさびしい。 積極的な海外への情報提供機能は評価できるが、選定の基準は不明な点あり。
【数値目標】 (招へい)	(招へい) ・厳選して海外の研究機関から招へいした1名(前年度1名)の研究員	

・招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
1人	1人	1人	1人	

【評価の視点】

・研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。

【数値目標】(派遣)

・派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
7人	4人	3人	4人	

【評価の視点】

・研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、また派遣目的に沿った実施内容であるか。

【評価の視点】(招へい・派遣)

・研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究に反映されるものであるか。

・研究者等の招へい・派遣により、海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成

の研究テーマは、機構のプロジェクト研究と密接に関連したもので、招へい研究員は機構研究員の協力を得て熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文に取りまとめた。この成果は機構の将来のプロジェクト研究の基礎資料となりうる高い水準にあると評価でき、政策研究の推進に資するという招へいの所期の目的は達成したといえる。

(業務実績40頁「(1)研究者等招へい」参照)

(派遣)

・研究者等の派遣については、プロジェクト研究等との関連において派遣目的などを厳選して実施した。4名(前年度3名)の派遣研究員はいずれも調査研究、学会発表などの派遣目的を計画通り達成している。この結果、派遣を通じて労働政策研究の推進に資するという所期の目標を達成したといえる。

(業務実績41頁「(2)研究者等派遣」参照)

(招へい・派遣)

実績:

・研究者等の招へい・派遣は、労働政策研究、プロジェクト研究との関連をより重視して厳選した結果、22年度の招へい者は1人(前年度1人)に絞った。招へい研究員は、2回の研究会を通じて欧州における職業訓練や資格制度の実態に関する知見をもたらし、経済危機以降の政策対応など日本との比較という観点からも、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」の研究活動に大きく寄与した。また当機構の要請に応じ、英国やドイツにおける介護労働における職業訓練制度の実態について最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、非正規雇用に関する国際比較研究において今後の研究に有用なアドバイス・情報提供を行った。また、労働行政官と意見交換したり、研究員の要請に基づき、英国企業へのヒアリングに関して積極的アレンジを行うなど、機構内外の研究活動に貢献した。

・研究者派遣においては、プロジェクト研究等の研究活動の成果を海外で発表等するとともに、関連する海外の研究成果を収集した。英国に派遣した研究員は、研究成果を次年度ディスカッションペーパーとしてとりまとめる予定。この結果、研究員等の招へい・派遣は労働政策研究に反映されるものであったと評価できる。

(業務実績40頁「(1)研究者等招へい」、41頁「(2)研究者等派遣」参照)

実績:

・招へい者は滞在中、当機構の要請に応じ、英国やドイツにおける介護

果を上げたか。

労働における職業訓練制度の実態について最新情報を提供・解説し、雇用・失業問題への対応に貢献した。このほか、非正規雇用に関する国際比較研究において今後の研究に有用なアドバイス・情報提供を行った。また、研究員の要請に基づき、英国企業へのヒアリングに関して積極的に情報提供・アレンジを行うなど、機構内外の研究活動に貢献した。派遣された研究者等はいずれも各国の研究機関との連携を行い、継続的な連絡を続けている。

- ・ 海外の研究機関等とのネットワークの形成については、先進国、アジア地域の研究機関でそれぞれ構成されている研究・情報交換ネットワークに積極的に参加し、各国の研究機関の研究活動等の情報を収集した。
 - ・ 海外の研究機関等とのネットワークの基盤づくりの一環として、日本の労働政策研究について説明を求める海外の研究者、行政関係者等を積極的に受け入れた。海外の研究機関等からの資料請求、問い合わせ等に積極的に対応した結果、対応件数は156件にのぼった。
 - ・ 英文情報については年度計画に基づき5件を整備し、国際研究会議、英文雑誌、ホームページ等を活用して外国の研究機関の要望を把握しながら情報提供に努めた。ホームページでの英文情報へのアクセス件数は57.8万件となるなど日本の労働問題・政策研究に関する代表的なサイトとしての役割を果たした。また、外国の大学図書館、研究者等から英文雑誌、英文労働統計などの入手要望が寄せられる等、海外に向けて的確に情報提供した。
- (業務実績40頁「(1)研究者等招へい」、41頁「(2)研究者等派遣」、42頁「(4)英文情報整備」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。</p> <p>(2) ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジン及び労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。 - ニュースレターは月1回、メールマガジンは週2回発行する。</p> <p>- ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・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、調査研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。</p> <p>- ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>イ ニュースレター及びメールマガジン 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メールマガジン「メールマガジン労働情報」を週2回発行した。</p> <p>(イ) 発行実績 『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特集テーマを設定し、研究成果に基づくわかりやすい解説論文に加え、関連する国内外の動向に関する情報や事例報告を一体として、以下の特集を企画し、提供した。</p> <p>(発行実績)</p> <p>5月号「地域に貢献する活動分野での雇用創出」(4月25日発行) 6月号「欧州における非正規・有期雇用」(5月25日発行) 7月号「非正規雇用の課題を考える」(6月25日発行) 8月号「働き方をめぐる新たな課題」(7月25日発行) 9月号「女性の継続就業とワーク・ライフ・バランス」(8月25日発行) 10月号「今、キャリア形成に問われていること」(9月25日発行) 11月号「定年退職と継続雇用」(10月25日発行) 12月号「円高と雇用」(11月25日発行) 1月号「若者の就職支援に求められること」(12月25日発行) 2月号「外国人労働者の諸課題」(1月25日発行) 3月号「いま日本人はどのように働いているのか」(2月25日発行) 4月号「欧米を中心とした非正規雇用の動向」(3月25日発行)</p>

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

- メールマガジンの読者数は22年度末時点で24,500人以上とする。

「メールマガジン労働情報」
 (発行実績・読者数等)
 ・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した(No.614~No.710)。
 ・提供した情報は機構の「研究成果」をはじめ「行政」「統計」「労使」「動向」「企業」「海外」「判例命令」「イベント」「法令」の10項目にわたり、総計1,762件(1回平均18.2件)にのぼっている。(前年度1,914件、1回平均19.7件)
 ・年度末における読者数は28,858人(前年度:27,610人)で、前年度実績より1,248人増加するとともに、年度計画の目標数値(24,500人以上)を4,000人以上も上回った。
 ・なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」(メールマガジン3万誌発行)の読者数ランキングとの比較において、読者数28,858人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第3位に相当する規模である(23年4月25日現在)。

(口) 一般等での活用

『ビジネス・レーパー・トレンド』

年間を通じて実施した綴じ込み葉書による読者アンケートでは、毎号の内容について「大変有益」と「有益」を合わせた割合は、93%で、年度計画(80%以上)を大幅に上回った。(資料14参照)

読者アンケート		()内は前年度	
1 大変有益である	54%・54件	(59%・47件)	
2 有益である	39%・39件	(35%・28件)	
3 あまり有益でない	1%・1件	(1%・1件)	
4 有益でない	1%・1件	(0%・0件)	
・無回答	5%・5件	(5%・4件)	
		100件	(80件)

有識者アンケート(郵送調査)においても、BLTを利用したことがあると回答した268人のうち、「有益である」との回答が前年度を上回る97.4%と、高い評価を得た。内容に関する自由記述としては、「時宜にかなったテーマ」とする意見が数多く寄せられたほか、「わかりやすい」「読みやすい」がめだつなど、「分かりやすい形」での成果普及といった面でも高い評価を得ている。

有識者アンケート		()内は前年度	
1 有益である	97.4%・261件	(95.3%・266件)	
2 有益でない	2.6%・7件	(3.9%・11件)	
・無回答	0%・0件	(0.7%・2件)	
		268件	(279件)

日本最大の新聞・雑誌の記事データベースである「日経テレコン21」を通じたデータ提供の利用実績は、年間で利用件数72,177件:収入金額592,606円となり、自前収入の面でも貢献した。

「メールマガジン労働情報」

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23年1月21日~3月17日)を実施したところ、「役に立っている」との回答は96.0%(479件)で、年度計画の目標数値(80%以上の者から「有益」)を大きく上回るとともに、創刊から8年連続で95%を超える極めて高い評価を得ている。

その理由として「最新の研究成果や国内外の動向を、このメールマガジンだけでかなりフォローできるのありがたい」「人材関連コンサルテーションの基礎資料、セミ

ナー参加、など仕事の上でも、インプットのためにも役に立っている」「行政」での法律改正、雇用情勢等、「統計」での賃金、労働時間の資料等、「労使」での一般的な動き等、「動向」は、社会の動き等、他の項目も含め、分かりやすくまとめてあって参考にしている」などが挙がっている。

特に行政関係の読者からは、「労働市場動向等の把握など安定所業務に役立つ」「現在学生センターに勤務しており、就職活動の学生への指導の参考や自身のモチベーション管理のための勉強に役立っている」といった意見が寄せられており、メールマガジンは行政職員の業務や自身の資質向上のための基礎知識の提供等にも貢献している。

(資料15参照)

また、有識者アンケートでもメールマガジンを利用したことがあると回答した人の94.2%(前年度95.9%)から「有益である」との高い評価を得た。(資料8参照)

読者アンケート		()内は前年度	
1 非常に役に立っている	42.1%・210件	(43.0%・210件)	
2 役に立っている	53.9%・269件	(53.7%・262件)	
3 あまり役に立っていない	3.6%・18件	(3.1%・15件)	
4 役に立っていない	0.2%・1件	(0.0%・0件)	
・無回答	0.2%・1件	(0.2%・1件)	
499件		(488件)	

有識者アンケート		()内は前年度	
1 有益である	94.2%・210件	(95.9%・231件)	
2 有益でない	4.5%・10件	(2.9%・7件)	
・無回答	1.3%・3件	(1.2%・3件)	
223件		(241件)	

更なる読者数の増加、内容の充実のための改善

22年度においては、以下のとおり読者数の更なる増加に向けた広報活動を行うとともに、引き続き読者からの高い評価を得るための改善を行った。

機構が開催した東京労働大学講座受講生や資料センター来館者に直接案内するとともに、厚生労働省が新たに発行したメールマガジンに案内を掲載するなどにより新規読者の開拓を図った結果、前年度と比較して1,200人以上増加した。

読者アンケートにおける指摘や有識者からの意見・要望等を踏まえた内容の充実を図り、迅速かつ適切な情報提供を推進した。

- ・東京だけでなく、その他の地方の労働情報も提供してほしいとの意見を踏まえ、地方労働局、労働基準監督署、産業局などの情報や地方裁判所の判決記事などを提供した。
- ・内外の大学、研究機関、団体等の論文等も紹介してほしいとの要望を踏まえ、経済社会総合研究所などの行政研究機関、経済産業研究所などの独立行政法人、ILOなどの外国機関の論文やレポートを提供した。

□ ホームページ、データベース等
労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページにサマリー及び全文を掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、広く国民各層に対して迅速に提供し、政策論議の活性化を図る。
長期的に蓄積・整理して体系的

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

□ ホームページ、データベース等
ホームページやデータベースは、調査研究、情報収集・整理等の成果を提供する媒体の柱と位置づけ、前年度に引き続き掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めた。またホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い(利用目的、管理等)などについてのサイトポリシーを定めて適切に実施している。

利用実績

22年度のホームページ、データベースのページビュー数：
45,276,299件(前年度：42,963,880件)

に提供することが求められる研究成果等については、データベースとして整備し、提供する。

データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

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22年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

ホームページの改善等

引き続き労働政策研究報告書をはじめとする成果物をPDFファイルで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた。また利用者の一層の利便性（ユーザビリティ）向上を図るため以下の取組を行った。

その結果、ホームページのページビュー数は16,247,244件となり、3月実績が大きく落ち込んだ（東日本大震災による計画停電等の影響と考えられる）にも関わらず前年度実績（16,098,332件）を約15万件上回った。

- ・利用者の利便性について、サイトのアクセスのしやすさセキュリティなどの改善を図った結果、日経BP社による「独立行政法人Webサイトユーザビリティ調査2010/2011」において、前回調査（2008/2009）の37位から21位に上昇した。
- ・成果物ごとに紹介している概要を、年度ごとに取りまとめ「研究成果概要集」として公表した。これにより各年度に実施した研究の内容が一目で分かるようになった。
- ・「労働問題Q&A」改訂版についてコンテンツの更なる充実に努めた。その結果、月平均のページビュー数が前年度月平均の約2倍に増加した。
- ・新たに更新した情報については、トップページの該当項目欄に「NEW」マークを付け、どの情報が更新されたかを利用者が一目で分かるよう効果的な案内を行った。

研究成果の提供、普及

- ・ホームページに公表した調査研究成果に対するページビュー数
1,765,735件（前年度1,755,853件）
- ・キャリアマトリックスに対するページビュー数
29,029,055件（前年度：26,865,548件）

活用状況

研究者、労使の実務家、地方行政官を対象とした有識者アンケート（郵送調査）では、ホームページを「有益」と評価する回答が96.2%に上り、前年度（96.3%）と同様極めて高い水準を維持している。自由意見においても「労働分野について、ワンストップで詳細なデータ・情報を集められるサイトでは他に類をみない」「各種データが検索しやすいし使い勝手がよい。またデータとしての信頼性が高く正式文書に使用できる」「タイムリーな情報を高い精度で入手できる」「社会保険労務士として企業からの相談に対応してゆく上で客観的データの提供を受けられる媒体の一つとして非常に有益に利用している」など、サイトの利便性や情報の信頼性・速報性の高さから業務等で利用されており、労働関係のポータルサイト等としての役割を高く評価する意見が寄せられた。

有識者アンケート	()内は前年度
1 有益である	96.2%・359件 (96.3%・361件)
2 有益でない	1.1%・4件 (1.3%・5件)
・無回答	2.7%・10件 (2.4%・9件)
	373件 (375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

『日本労働研究雑誌』の発行 発行状況：年度中12回

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

5月号「失業研究の今」

6月号「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」

7月号「創刊600号記念」

8月号「健康と労働」

9月号「若者の『雇用問題』：20年を振り返る」

10月号「キャリア・トランジション - キャリアの転機と折り合いの付け方」

11月号「ディアローク：労働判例この1年の争点+合同労組」

12月号「税制・社会保障と労働」
 1月号「日本的雇用システムは変わったか？ - 受け手と担い手の観点から」
 特別号「2010年労働政策研究会議報告」
 2/3月号「学界展望：労働法理論の現在」
 4月号「あの議論はどこへいった」

活用状況

有識者アンケートにおいては、本誌を「有益」とする回答が95.7%と、前年度(94.3%)を上回る高い評価を得た。自由記述においても「国内トップジャーナルであり様々な分野の質の高い研究成果が掲載されている。これなくして日本の労働研究は語れない」「論文の水準が高く、必ずしも狭い「労働」に囚われずより広い視野での研究成果が提供されている」「法律論・政策論の両方について考える重要な情報として活用している」「労働行政推進の参考としている」「ハローワークの業務に活用できるものが多い」など労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が寄せられた。

有識者アンケート		()内は前年度	
1 有益である	95.7%・336件	(94.3%・332件)	
2 有益でない	2.6%・9件	(3.7%・13件)	
・無回答	1.7%・6件	(2.0%・7件)	
		351件(352件)

読者のうち労働問題専門家・実務家と定期購読者に対してアンケートを実施し(調査期間：2月8日～2月28日) 回答者の8割以上から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、6割以上の読者から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」「時宜を得たタイムリーなテーマ」との回答を得た。特に良かった特集としては、「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」(6月号)や「若者の『雇用問題』：20年を振り返る」(9月号)など現下の労働政策課題が上位となり、編集内容の「時宜を得たタイムリーなテーマ」との評価と合致するものである。また7月号で創刊600号(50年)を迎えたことから労働研究50年を振り返る記念号としたところ、「今後の研究について示唆に富む有用な企画」「労働におけるトレンドを捉えたものから歴史までを網羅しており大変役に立った」「内外研究者の近年の問題に対する見解が盛られており大変参考になった」など高い評価を得た。

二 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

22年度の労働関係図書優秀賞は、厳正な審査の結果、機構研究員として初めて小杉礼子統括の『若者と初期キャリア - 「非典型」からの出発のために』が受賞した。審査委員からは、フリーター研究の集大成として、フリーターから正規、そして若者の労働市場といった問題を丁寧に分析した作品として高い評価を得ており、作品のみならず機構の調査研究水準の高さも評価された。

受賞作

【労働関係図書優秀賞】

小杉礼子『若者と初期キャリア - 「非典型」からの出発のために』(勁草書房)

【労働関係論文優秀賞】

- ・酒井正「就業移動と社会保険の非加入行動の関係」(『日本労働研究雑誌』No.592)
- ・戸田淳仁「職種経験はどれだけ重要になっているのか - 職種特殊的人的資本の観点から」(『日本労働研究雑誌』No.594)

選考経緯

- ・6月2日に第1次審査委員会を開催して、審査対象図書・論文を選定した。
- ・8月9日に第2次審査委員会を開催して、22年度の授賞図書・論文を決定した。
- ・読売新聞紙上、機構ホームページ上(ともに9月8日)及び「日本労働研究雑誌」1

0月号誌上(9月25日)で授賞作を発表した。
 ・11月4日に表彰式を開催した。

評価の視点	自己評価：S	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に続き、ニュースレター(ビジネス・レーパー・トレンド)及びメールマガジンともに、年度計画で定められた目標をすべて大きく上回る高い評価を得た。 <ul style="list-style-type: none"> ニュースレター読者アンケート：有益度93%(年度計画80%以上) メールマガジン読者アンケート：有益度96%(年度計画80%以上) メールマガジン読者数：28,858人(年度計画24,500人) ニュースレターについては、「日経テレコン21」へのデータ提供により、普及の充実を図ると共に、自前収入面でも貢献した(利用件数72,177件：収入金額592,606円)。 メールマガジンの読者数は、東京労働大学講座受講生や資料センター来館者への直接案内、厚生労働省メールマガジンでの紹介等による新規読者の開拓を行うとともに、読者からの意見等を踏まえた改善を行った結果、年度計画(24,500人)を4,000人以上も上回った。メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域」ジャンルの第1位、「ニュース・情報源」ジャンルの第3位に相当する規模である。 ホームページ・データベースについては、ページビュー数が4,527万件と、前年度実績(4,296万件)を231万件も上回った。また、労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、引き続きPDFで全文情報を掲載するなどコンテンツの充実に努めた結果、ホームページに公表している成果物に対するページビュー数は176.6万件(前年度175.6万件)と、引き続き高い利用実績を上げている。 ホームページについては、利用者の一層の利便性(ユーザビリティ)向上を図るため以下の取組を行った結果、ページビュー数は16,247,244件となり、3月実績が大きく落ち込んだ(東日本大震災による計画停電等の影響と考えられる)にも関わらず前年度実績(16,098,332件)を約15万件上回った。また有識者のアンケートにおいても、「労働分野について、ワンストップで詳細なデータ・情報を集められるサイトでは他に類をみない」といった意見があるなど労働関係のポータルサイト等として高く評価されている。 <ul style="list-style-type: none"> 利用者の利便性について、サイトのアクセスのしやすさセキュリティなどの改善を図った結果、日経BP社による「独立行政法人Webサイトユーザビリティ調査2010/2011」において、前回調査(2008/2009)の37位から21位に上昇した。 成果物ごとに紹介している概要を、年度ごとに取りまとめ「研究成果概要集」として公表した。これにより各年度に実施した研究の内容が一目で分かるようになった。 「労働問題Q&A」改訂版についてコンテンツの更なる充実を図った。その結果、月平均のページビュー数が前年度月平均の約2倍に増加した。 新たに更新した情報については、トップページの該当項目欄に「NEW」マークを付け、どの情報が更新されたかを利用者が一 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>ニュースレター・メールマガジン・研究専門雑誌をそれぞれ中期計画どおり発行し、ニュースレター・メールマガジンの読者を対象としたアンケートにおいて、「有益であったと答えた者の割合」はいずれも「90%以上」となり、中期計画(各80%以上)を上回った。メールマガジンの読者数についても「28,858人」に上り、中期計画(24,500人)を上回った。</p> <p>加えて、コンテンツの充実などホームページの改善を行った結果、ページビュー数が「4,528万件」と前年度(4,296万件)を上回るなど、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページやニュースレター、メールマガジンの利用数が増加。アンケートでも極めて高い評価を獲得している。但し、専門家を中心としたアクセス、評価の域を出ておらず、広く一般の市民に読まれる工夫が必要。 現在、成果の普及においてホームページの扱いやすさは重要である。ユーザビリティ評価が上がったのは評価される。 目標を確実に上回っている。 著しく数値目標を達成している。 数値目標を大きく上回る成果であるが、例年並みの成果でもあり、目標を高度化する必要がある。 高度な学術情報を提供しつづけていることは高く評価できる。 ホームページ、メールマガジンの改善が見られる(PDF化による普及努力、「労働問題Q&A」の活用、検索精度のアップなど)。 前年度までの実績とほぼ同じ。 数値目標を達成しているとはいえ、Sではないのでこれまでの評価。

目で分かるよう効果的な案内を行った。

【評価の視点】(研究成果の普及)

・研究の成果を適切な媒体・方法により提供しているか。

(研究成果の普及)

実績:

・研究の成果を報告書として取りまとめるとともに、ニュースレター、メールマガジン及びホームページといった媒体を適切に組合せ、国民各層に対して幅広くかつ迅速な情報提供に努めた。ホームページ・データベースについては、PDFによる成果物の全文情報掲載に加え、「研究成果概要集」や「労働問題Q & A」改訂版によるコンテンツの更なる充実により、ページビュー数が4,528万件となり、前年度実績から231万件増加した。また、調査研究成果に関するページへのページビュー数は176.6万件であり前年度実績(175.6万件)と同様高い水準を維持した。(業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照)

【数値目標】(ニュースレター、メールマガジン)

・ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。
・メールマガジンを週2回発行する。

(ニュースレター、メールマガジン)

実績:

・ニュースレターについては、計画通り毎月1回・年度中12回、定期的に発行し、年度計画を達成した。
・メールマガジンについては、計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行し、年度計画を達成した。

(業務実績45頁「(イ)発行実績」参照)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
ニュースレター	年12回	年12回	年12回	年12回	
メルマガ	週2回	週2回	週2回	週2回	

【評価の視点】

・ニュースレター、メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。

【数値目標】(ニュースレター、メールマガジン)

・読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。

【評価の視点】

(ニュースレター、メールマガジン)

実績:

・ニュースレターについては、当面の政策課題についてタイムリーな特集企画に努めた結果、「有益である」との回答が、読者アンケートで93%、有識者アンケートでも97.4%の高率となっており、年度計画(80%以上)を大幅に上回る高い評価を得た。
・メールマガジンについては、読者アンケートでは、年度計画(80%以上)を大きく上回る96%(前年度97%)から「役に立っている」「非常に役に立っている」43%、「役に立っている」54%との高い評価を得ており、創刊から8年連続で95%を上回った。特に行政関係の読者からは、「労働市場動向等の把握など安定所業務に役立つ」「現在学生センターに勤務しており、就職活動の学生への指導の参考や自身のモチベーション管理のための勉強に役立っている」といった意見が寄せられており、メールマガジンは行政職員の業務や自身の資質向上のための基礎知識の提供等にも貢献している。また、有識者アンケートでも94%から「有益である」との評価を得た。(業務実績46頁「(ロ)一般等での活用」参照)

(業務実績46頁「(ロ)一般等での活用」参照)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
ニュースレター	95%	95%	94%	93%	
メルマガ	98.0%	98.1%	96.7%	96.0%	

・ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査の評価は所期の目標を達成しているか。

【評価の視点】(ニュースレター、メールマガジン)

・ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民

(ニュースレター、メールマガジン)

実績:

各層のニーズに合致しているか。

・ニュースレターについては、「有益である」との回答が、読者アンケートで93%、有識者アンケートでも97.4%の高率となっており、読者からは、「時宜に即したテーマ」「わかりやすい」など、特集内容を評価する意見が目立った。

・メールマガジンについては、国民各層の求める労働に関するトピックスをほぼ網羅しており、10項目（「研究成果」「行政」「統計」「労使」「動向」「判例命令」「企業」「海外」「イベント」「法令」）で、年間総計1,762件の情報提供を行い、読者アンケートにおいて「有益である」との回答が96%となっており、以下のとおり高く評価する意見が寄せられている。

最新の研究成果や国内外の動向を、このメールマガジンだけでかなりフォローできるのはありがたい。

人材関連コンサルテーションの基礎資料、セミナー参加、など仕事の上でも、インプットのためにも役に立っている。

「行政」での法律改正、雇用情勢等、「統計」での賃金、労働時間の資料等、「労使」での一般的な動き等、「動向」は、社会の動き等、他の項目も含め、分かりやすくまとめてあって参考になっている。

（業務実績45頁「(イ)発行実績」、46頁(ロ)一般等での活用」参照)

・ニュースレター、メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。

実績：

・ニュースレターについては、「日経テレコン21」へのデータ提供により、普及の充実を図ると共に、自前収入面でも貢献した（利用件数72,177件：収入金額592,606円）。

・メールマガジンについては、読者から意見等も踏まえ、地方行政機関（労働局、労働基準監督署、産業局など）や地方裁判所の判決記事などの労働情報、国内研究機関（経済社会総合研究所、経済産業研究所など）や外国機関（ILOなど）の論文やレポートを迅速かつ適切に提供するなど内容の充実をはかった。

（業務実績46頁「(ロ)一般等での活用」参照)

【数値目標】(メールマガジン)

・メールマガジンの読者数は22年度末時点で24,500人以上とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
25,234人	26,611人	27,610人	28,858人	

(メールマガジン)

・メールマガジンの読者数は、東京労働大学講座受講生や資料センター来館者への直接案内、厚生労働省メールマガジンでの紹介等による新規読者の開拓を行うとともに、読者からの意見等を踏まえた内容の改善を行った結果、28,858人と、年度計画を4,000人以上も上回った。スパムメール(迷惑メール)の蔓延などによりメールマガジンの利用者数が伸びにくい状況の中で、前年度(27,610人)より1,248人の読者を増やした。

なお、この読者数は、メールマガジンのポータルサイト「まぐまぐ」(3万誌発行)の読者数ランキングと比較すれば、「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位、「ニュース・情報原」ジャンルの第3位に相当する規模である。

(業務実績45頁「(イ)発行実績」参照)

【評価の視点】

・メールマガジンの読者数は所期の目標を達成できる状況にあるか。

【評価の視点】

(ホームページ)

・研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。

(ホームページ)

実績：

・研究成果は取りまとめ次第全文をホームページからPDFファイルでダウンロードできるようにしているほか、次のとおり、効果的に公開するための取組を行った。

	<p>利用者の利便性について、サイトのアクセスのしやすさセキュリティなどの改善を図った結果、日経BP社による「独立行政法人Webサイトユーザビリティ調査2010/2011」において、前回調査（2008/2009）の37位から21位に上昇した。</p> <p>成果物ごとに紹介している概要を、年度ごとに取りまとめ「研究成果概要集」として公表した。これにより各年度に実施した研究の内容が一目で分かるようになった。</p> <p>また、ホームページに公表した研究成果に対するアクセス件数は176.6万件と、前年度実績（175.6万件）と同様高い水準を維持した。</p> <p>新たに更新した情報については、トップページの該当項目欄に「NEW」マークを付け、どの情報が更新されたかを利用者が一目で分かるよう効果的な案内を行った。 （業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）</p>
<p>・ホームページが適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。</p>	<p>実績：</p> <p>・ホームページの運用に当たっては、著作権、免責事項、個人情報の取り扱い（利用目的、管理等）などについてのサイトポリシーを定めるとともに、ホームページ上にサイトポリシー（「当サイトのご利用に当たって」）を公表するなど、適切に実施している。 （業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：</p> <p>・有識者アンケートにおいてデータベース等の各種コンテンツを提供するホームページを「有益」とする回答は96.2%に上り、高い水準を維持している。 （業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：</p> <p>・利用者の一層の利便性（ユーザビリティ）向上を図るため以下のとおり改善のための工夫を行った。</p> <p>利用者の利便性について、サイトのアクセスのしやすさセキュリティなどの改善を図った結果、日経BP社による「独立行政法人Webサイトユーザビリティ調査2010/2011」において、前回調査（2008/2009）の37位から21位に上昇した。</p> <p>成果物ごとに紹介している概要を、年度ごとに取りまとめ「研究成果概要集」として公表した。これにより各年度に実施した研究の内容が一目で分かるようになった。</p> <p>「労働問題Q & A」改訂版についてコンテンツの更なる充実を図った。その結果、月平均のページビュー数が前年度月平均の約2倍に増加した。</p> <p>新たに更新した情報については、トップページの該当項目欄に「NEW」マークを付け、どの情報が更新されたかを利用者が一目で分かるよう効果的な案内を行った。 （業務実績47頁「ロ ホームページ、データベース等」参照）</p>
<p>【数値目標】（日本労働研究雑誌）</p> <p>・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>（日本労働研究雑誌）</p> <p>・日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。</p> <p>・読者を対象としたアンケートでは、回答者の8割以上から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、6割以上の読者から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」「時宜を得たタイムリーなテーマ」との回答を得た。</p>

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
年12回	年12回	年12回	年12回	

【評価の視点】

・質の高い政策論議を促進するレフリー制雑誌を毎月発行しているか。

・また有識者アンケートにおいても、本誌を「有益」と評価する回答は95.7%と、前年度(94.3%)を上回る高い評価を得た。自由記述においても、次のとおり、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。

「国内トップジャーナルであり様々な分野の質の高い研究成果が掲載されている。これなくして日本の労働研究は語れない」

「論文の水準が高く、必ずしも狭い「労働」に囚われずより広い視野での研究成果が提供されている」

「法律論・政策論の両方について考える重要な情報として活用している」

「労働行政推進の参考としている、ハローワークの業務に活用できるものが多い」

(業務実績48頁「八 研究専門雑誌」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績																																
<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、インターネット等を活用した労働政策研究等の成果の効果的かつ効率的な情報発信、普及と政策論議の場の提供であって、広く一般を対象とするものを実施すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> <p>(3) 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から「有益である」との評価を得ること。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p>(2) 政策論議の場の提供 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 - 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。</p> <p>(2) 政策論議の場の提供 政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。 - 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>(2) 政策論議の場の提供</p> <p>イ 労働政策フォーラムの開催</p> <p>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、政策論議を高めるため、若年者や女性の就業問題、若者のキャリア教育やホワイトカラーの長時間労働といった従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。また喫緊の政策課題である非正規雇用について国際比較の観点からのフォーラムや、労働・雇用面での構造変化に対応して機構が実施した高齢者や女性、個別労働紛争等の調査研究により得られた政策的知見等の成果を広く周知するためのフォーラムも開催し政策論議の活性化を図った。</p> <p>評価委員会からの指摘も踏まえ、22年度はいずれの回も可能な限り早い時期より募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して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、全7回の参加者数は1,994人(平均284人)と前年度実績の1,260人(平均180人)を700人以上も上回るとともに、うち5回のフォーラムで参加者数が300人を超えた。</p> <p>開催にあたっては、テーマごとに報告者の選定や人数、時間配分、パネルディスカッションの内容などを十分に検討してプログラムを作成するなど参加者の労働政策への理解促進や知見向上等による満足度向上に努めた結果、参加者の満足度(「大変有益」または「有益」と答えた割合)は第2期の中で最も高い92.8%となり、年度計画(80%以上)を大きく上回るとともに、前年度実績(91.4%)でも上回った。また内訳でも「大変有益」が38.0%と第2期の中で最も高い評価を得た。特に行政関係の参加者からは、「中小企業における「両立支援」導入事業を考えており参考になった」(第3回)、「外国人労働者が与える影響」についての実証分析が大変参考になった。通常の報道や議論ではイメージか思い込みが支配するところが多く、よい材料を提供してもらえたと思う」(第5回)といった意見が寄せられ、労働政策の企画の検討にも貢献した。〔アンケート回収率：平均60.8%(前年度62.7%)〕</p> <p>(資料16参照)</p> <table border="1" data-bbox="1676 1491 2745 1774"> <thead> <tr> <th colspan="2">参加者アンケート/第1回～7回合計</th> <th colspan="2">()内は前年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>38.0%・461件</td> <td>(35.4%・280件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>54.8%・664件</td> <td>(56.0%・442件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>3.9%・47件</td> <td>(5.2%・41件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>1.2%・15件</td> <td>(1.5%・12件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.0%・0件</td> <td>(0.5%・4件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・ 無回答</td> <td>2.1%・25件</td> <td>(1.4%・11件)</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">1,212件</td> <td>(</td> <td>790件)</td> </tr> </tbody> </table>	参加者アンケート/第1回～7回合計		()内は前年度		1 大変有益である	38.0%・461件	(35.4%・280件)		2 有益である	54.8%・664件	(56.0%・442件)		3 どちらともいえない	3.9%・47件	(5.2%・41件)		4 有益でない	1.2%・15件	(1.5%・12件)		5 全く有益でない	0.0%・0件	(0.5%・4件)		・ 無回答	2.1%・25件	(1.4%・11件)		1,212件		(790件)
参加者アンケート/第1回～7回合計		()内は前年度																																	
1 大変有益である	38.0%・461件	(35.4%・280件)																																	
2 有益である	54.8%・664件	(56.0%・442件)																																	
3 どちらともいえない	3.9%・47件	(5.2%・41件)																																	
4 有益でない	1.2%・15件	(1.5%・12件)																																	
5 全く有益でない	0.0%・0件	(0.5%・4件)																																	
・ 無回答	2.1%・25件	(1.4%・11件)																																	
1,212件		(790件)																																

有識者アンケート

()内は前年度

1 有益である	93.1%	・134件	(91.0%・142件)
2 有益でない	4.2%	・6件	(7.1%・11件)
・無回答	2.8%	・4件	(1.9%・3件)
		144件	(156件)

事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため、第1回(女性の就業継続)及び第3回(キャリア教育)のフォーラム参加者に対しフォローアップアンケートをそれぞれ実施した。第1回は民間企業やカウンセラーなど272人のうち87人(回収率約32%)から、第4回は民間企業や学校関係者など292人のうち101人(回収率約35%)から回答があり、第1回では「規程改定の際の参考資料とした」、「社内セミナーで紹介した」、「キャリアコンサルティングに活用した」などの、第4回では「大学のキャリアデザイン論の講義に参考している」、「キャリア教育の内容の見直しにおいて参考とした」、「議論内容を産業カウンセラーの自主学習会で紹介した」などの活用実績が寄せられた。また「ワークライフバランスのフォーラムを開催して欲しい」、「今後とも女性活躍支援に関する具体的な情報提供をお願いします」、「大学生の就活の問題や、大学・高校のキャリア教育の在り方等について、今後も続けて議論して欲しい。」といった要望も寄せられた。(資料17参照)

当日参加できなかった人や地方に在住する人からのニーズに対応して、昨年度に引き続きホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を幅広く提供した。

第1回

- ・テーマ:「女性が働き続けることができる社会を目指して」
- ・開催日:6月3日
- ・参加人数:313人
- ・満足度:96.2%
 - 「大変参考になった」・・・53.4%
 - 「参考になった」・・・42.8%
 - (回収数208票、回収率66.5%)
- ・具体的理由:「他社の取組み事例は、具体的にどういう取組が当社に必要なかを考える上で大変重要なものでした。」「ワークライフバランスはまず生産性向上や業務構造の改革であることがわかった。」「各社の事例、又はその制度定着にかけると担当者の熱い思いが伝わりました。政策と企業の協働の必要性を感じました。」「経営理念、生産性向上」の視点に立つ企業と行政とが、共に意見交換を行う場があることは、本当に有意義だと思います。」等

第2回

- ・テーマ:「若者問題への接近:自立への経路の今日的あり方をさぐる」
- ・開催日:7月3日
- ・参加人数:303人
- ・満足度:94.6%
 - 「大変参考になった」・・・50.5%
 - 「参考になった」・・・44.1%
 - (回収数186票、回収率61.4%)
- ・具体的理由:「日常ではメディアで報道されない、法・制度・研究について、情報が得られたのがよかった。」「キャリア教育、貧困、ワーキングプアなど、いろいろあること、つながり、それらの総体的な問題点、課題点を改めて認識できた。」「若者の自立支援のために、教育、福祉、雇用、法律など包括的に考えて

いかないといけない点がよく理解できた。」、「パネリストの方が豪華ラインナップでしたので、とても刺激を受けることができました。」等

第3回

- ・テーマ：「雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題 - J I L P T平成21年度研究成果報告会」
- ・開催日：7月28・29日
- ・参加人数：361人（第1日目：200人、第2日目：161人）
- ・満足度：90.4%
 - 「大変参考になった」・・・30.3%
 - 「参考になった」・・・60.1%
 - （回収数178票、回収率49.3%）
 - 第1日目：88.7%（大変参考27.4%、参考61.3% / 回収数106票、回収率53.0%）
 - 第2日目：93.0%（大変参考34.7%、参考58.3% / 回収数72票、回収率44.7%）
- ・具体的理由：「様々なテーマで働き方や労働の実態が調査分析されていることが分かった。」、「最近の動きについて知ることができ参考になった。」、「具体的な調査の内容と定性的なポイントを聞かせて頂いた点がよかったです。」、「それぞれ具体的な数値などで今までそうかもしれないと思っていた部分が明確になったと感じています。」等

第4回

- ・テーマ：「変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス」
- ・開催日：10月21日
- ・参加人数：351人
- ・満足度：87.5%
 - 「大変参考になった」・・・25.0%
 - 「参考になった」・・・62.5%
 - （回収数216票、回収率61.5%）
- ・具体的理由：「労働市場と若者動向など、様々な取り組み、課題を知ることができた。」、「様々なお立場での若者支援の在り方を聞く貴重な機会となりました。」、「若者が置かれている社会環境、外的要因を再確認することができました。」、「キャリア教育の上で「連携」が具体的にどの様に実施されているのか、どのような効果があるのか、知ることができました。」等

第5回

- ・テーマ：「今後の外国人労働者問題を考える - 経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえて - 」
- ・開催日：12月4日
- ・参加人数：249人
- ・満足度：92.0%
 - 「大変参考になった」・・・35.6%
 - 「参考になった」・・・56.4%
 - （回収数163票、回収率65.5%）
- ・具体的理由：「外国人労働者やその他の労働者の抱える問題の根本的な考え方、見方について知ることができ、大変勉強になりました。」、「本邦における外国人労働者問題の趨勢を知ることができた。」、「通常であれば賛否どちらかの立場のスピーカーの意見しか聴けないが、今回はその両面が聞けて良かったです。」、「外国人労働者の受入れについて、これほどの是非両論あること、そして制度の不完全さを強く感じました。」等

第6回

- ・テーマ：「非正規雇用の国際比較～欧米諸国の最近の動向～」

			<ul style="list-style-type: none"> ・開催日：2月25日 ・参加人数：103人 ・満足度：97.7% <ul style="list-style-type: none"> 「大変参考になった」・・・37.2% 「参考になった」・・・60.5% (回収数43票、回収率41.7%) ・具体的理由：「各国の最新動向から概略まで、短時間でコンパクトにまとめており、吸収内容が多いものだった。」、「日本が抱える問題は、欧米でも同じだと言う事がよく分かった。」、「他の情報源では得られない情報を聞く事ができ、有益だった。」、「EUのなかでも、まだまだ各国により非正規に対する評価や運用が異なっている事に驚かされた。」等 <p>第7回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テーマ：「ホワイトカラーの労働時間を考える - 効率的な働き方を求めて - 」 ・開催日：3月2日 ・参加人数：314人 ・満足度：95.0% <ul style="list-style-type: none"> 「大変参考になった」・・・34.0% 「参考になった」・・・61.0% (回収数218票、回収率69.4%) ・具体的理由：「長時間労働に対する意識改革は、全ての働く人にとって大切なことだと思います。」、「実際の取り組み状況、効率的働き方というものをごどう捉えるかが分かった。」、「労働時間短縮についての即効薬はないということをご改めて痛感した。地道に着実にやっていく以外ないと感じた。」、「労働時間管理、適正化について多様な意見や企業における実践例を知ることが出来て、参考になった。」等
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：S	評定：A
<ul style="list-style-type: none"> ・自己評価の総括理由 	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策フォーラムは、年度計画の6回を上回る7回開催し、参加者に対するアンケートでは、「有益である」と答えた割合は92.8% (前年度91.4%) と年度計画(80%以上)を大きく上回り、第2期の中で最も高い評価を得た。また内訳でも「大変有益」の割合が38.0%と第2期の中で最も高かった。 ・開催にあたっては、政策論議を高めるため、若年者や女性の就業問題、若者のキャリア教育やホワイトカラーの長時間労働といった従来からの政策課題について、行政等からの要請に対応し十分に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。また喫緊の政策課題である非正規雇用について国際比較の観点からのフォーラムや、労働・雇用面での構造変化に対応して機構が実施した高齢者や女性、個別労働紛争等の調査研究により得られた政策的知見等の成果を広く周知するためのフォーラムも開催し政策論議の活性化を図った。 ・評価委員会からの指摘も踏まえ、いずれの回も可能な限り早い時期より募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して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、全7回の参加者数は1,994人(平均284人)と前年度実績の1,260人(平均180人)を700人以上も上回るとともに、5回のフォーラムで参加者数が300人を超えた。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>労働政策フォーラムについて、喫緊の政策課題である非正規雇用の国際比較等魅力的なテーマを選定し、中期計画(6回)を上回る頻度(7回)で実施した結果、参加人数(1,260人)が昨年度を大幅に上回る「1,994人」となった。</p> <p>また、参加者を対象としたアンケートにおける「有益であったと答えた者の割合」も「92.8%」と中期計画(80%以上)を上回り、労働政策フォーラムを通して、政策論議の場の提供が着実になされていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フォーラムの参加人数が大幅に増加し、満足度も目標を達成したことは評価できる。但し、まだ限定的な活用にとどまっており、普及に向けてもっとビジュアル化等の工夫が必要である。 ・着実に目標を上回っている。但し、これもアジアないしは東アジアの視点で考えるべき政策が少なくないのではないか。 ・フォーラム参加人数が大幅増加(4年連続で数値目標達成)。 ・目標を大きく上回り、高い成果を確保している。例年の成果であり、Sとまでは言い難いのではないか。 ・適確な企画の下に高い満足度を達成したことは評価できる。 ・この論議の成果は政策還元へどうしているのか。厚労省との連携機能と連動していくことと考えるが、「活性化」の評価が不透明な

【数値目標】

・労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
7回	7回	7回	7回	

【評価の視点】

・労働政策フォーラムの開催回数は所期の目標を達成できる状況にあるか、また目的に沿った内容であるか。

【数値目標】

・参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
91.0%	91.3%	91.4%	92.8%	

【評価の視点】

・労働政策フォーラム参加者の評価は所期の目標を達成しているか。

【評価の視点】

・労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。

・若年者や女性の就業問題、若者のキャリア教育やホワイトカラーの長時間労働といった重要な労働政策課題等をテーマとして労働政策フォーラムの開催に積極的に取り組んだ結果、開催回数は所期の計画数(6回)を上回る7回となった。

・22年度は、特に喫緊の政策課題である非正規雇用について国際比較の観点からのフォーラムや、労働・雇用面での構造変化に対応して機構が実施した高齢者や女性、個別労働紛争等の調査研究により得られた政策的知見等の成果を広く周知するためのフォーラムも開催し政策論議の活性化を図った。
(業務実績55頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)

・テーマごとに報告者の選定や人数、時間配分、パネルディスカッションの内容などを十分に検討してプログラムを作成するなど参加者の労働政策への理解促進や知見向上等による満足度向上に努めた結果、参加者に対するアンケートでは、「大変有益」および「有益」と答えた割合は第2期の中で最も高い92.8%(前年度:91.3%)となり、年度計画(80%以上)を大きく上回る高い評価を得た。また内訳でも「大変有益」の割合が38.0%と第2期の中で最も高かった。特に行政関係の参加者からは、「中小企業における「両立支援」導入事業を考えており参考になった」(第3回)、「外国人労働者が与える影響」についての実証分析が大変参考になった。通常の報道や議論ではイメージか思い込みが支配するところが多く、よい材料を提供してもらえたと思う」(第5回)といった意見が寄せられ、労働政策の企画の検討にも貢献した。

・事業の効果を測るとともに今後の企画の参考とするため、第1回(女性の就業継続)及び第4回(キャリア教育)参加者に対するフォローアップアンケート調査を実施した。第1回では「規程改定の際の参考資料とした」、「社内セミナーで紹介した」など、第4回では「大学のキャリアデザイン論の講義に参考にしている」、「キャリア教育の内容の見直しにおいて参考とした」など、フォーラムをその後の業務で活用しているとの意見が寄せられた。また、「ワークライフバランスのフォーラムを開催して欲しい」、「今後とも女性活躍支援に関する具体的な情報提供をお願いします」、「大学生の就活の問題や、大学・高校のキャリア教育の在り方等について、今後も続けて議論して欲しい。」といった要望も寄せられた。
(業務実績55頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)

実績:

・評価委員会からの指摘も踏まえ、いずれの回も可能な限り早い時期より募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して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、全7回の参加者数は1,994人(平均284人)と前年度実績の1,260人(平均180人)を700人以上も上回るとともに、うち5回のフォーラムで参加者数が300人を超えた。

・当日参加できなかった人や地方に在住する人からのニーズに対応して、昨年度に引き続きホームページ上にフォーラムの配布資料、講演録等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を幅広く提供した。
(業務実績55頁「イ 労働政策フォーラムの開催」参照)

ところがある。国民とのパイプ役としてさらに工夫があってもいいのではないか。

・「政策論議の場」=「労働政策フォーラム」なのか。少しテーマと実際の目標にしっかり感がない。

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績																														
	<p>6 その他の事業</p> <p>労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>6 その他の事業</p> <p>労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。</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>22年度においては、労働教育講座運営委員会（以下「運営委員会」という）での意見、また前年度の受講者アンケートの結果等を参考に、東京労働大学講座の総合講座及び専門講座のプログラム内容の改善を図り、受講者へのサービスの向上を図った。</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。 ・22年12月3日</p> <p>第59回東京労働大学講座総合講座 ・開講期間：22年4月13日～8月6日 ・開講部門：「人事管理・労働経済」、「労働法」の2部門 ・受講者数：431名（前年度404名） ・受講者総数は、講座発足以来最高を記録した。 ・受講者満足度は91.0%（223名中203名）（前年度85.0%）と前年を上回り、受講者から高い評価を得ている。</p> <p>有益だとする具体的な意見として、「人事の実務をやっているが、理論的な裏付けが出来た」「人事管理の重要な論点について、体系的に知識を整理することができた」「会社の人事制度の導入理由・経緯、また、これから導入すべき制度の必要性及び社会的背景が理解できた」「会社の中での業務と最近の社会の潮流と関連付けて考えられた」「自社で取り組むべき課題に対し、どう対応していけば良いか自分自身で考えるきっかけになった」「単なる覚える（知識の習得）ではなく、＜考える＞楽しみを発見させてもらった。''多面的に考察''するすべを教わった気がします」「判例中心の講義が多かったため、実務に活かすことができる内容で充実していた」「具体的判例において、争点はどこか、というポイントを教わり、今後会社のリスクとなる点はどこかがわかった」「通常業務で取り扱っているものを法的にとらえることができ、様々な問題を含んでいる事が解った」などの声が寄せられた。</p> <p>受講者アンケート ()内は前年度</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1 大変有益である</td> <td>33.2%</td> <td>74件</td> <td>(30.4%</td> <td>63件)</td> </tr> <tr> <td>2 有益である</td> <td>57.8%</td> <td>129件</td> <td>(54.6%</td> <td>113件)</td> </tr> <tr> <td>3 どちらともいえない</td> <td>8.5%</td> <td>19件</td> <td>(13.5%</td> <td>28件)</td> </tr> <tr> <td>4 有益でない</td> <td>0.4%</td> <td>1件</td> <td>(1.2%</td> <td>2件)</td> </tr> <tr> <td>5 全く有益でない</td> <td>0.0%</td> <td>0件</td> <td>(0.5%</td> <td>1件)</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align:right">223件</td> <td colspan="2" style="text-align:right">(207件)</td> </tr> </table>	1 大変有益である	33.2%	74件	(30.4%	63件)	2 有益である	57.8%	129件	(54.6%	113件)	3 どちらともいえない	8.5%	19件	(13.5%	28件)	4 有益でない	0.4%	1件	(1.2%	2件)	5 全く有益でない	0.0%	0件	(0.5%	1件)			223件	(207件)	
1 大変有益である	33.2%	74件	(30.4%	63件)																													
2 有益である	57.8%	129件	(54.6%	113件)																													
3 どちらともいえない	8.5%	19件	(13.5%	28件)																													
4 有益でない	0.4%	1件	(1.2%	2件)																													
5 全く有益でない	0.0%	0件	(0.5%	1件)																													
		223件	(207件)																														

・講座が一定期間後に及ぼす効果を測定するため、講義終了から半年程度が経過した時点で受講者へのフォローアップアンケート調査を実施し、95名から回答を得た。22年度のフォローアップアンケートは、調査対象を当該年度の受講者に限定せず、前年度の受講者経験者も対象に含めて行った。アンケートの方法についても、従来の封書郵送による調査を改め、メールによる調査を行った。その結果、前年度の2倍以上の回答数（昨年度44名）を得ることができた。

受講者に対して、講義で得た知見の具体的な活用事例について聞いたところ、「労働団体の専従をしているので、傘下の組織問題の解決等で活用している」「人事部門に異動して間もない時期に講座を受けたので、考え方のベースとして役だっている」「人事労務に関する知識をグループ内の各組織の人事労務担当者に講義したり、人事労務制度を従業員に周知する仕事を担っているため、講義のテキスト作成の際の基礎知識として活用したり、各講師の講義内容の一部を自身の講義の際にエピソードとして織り込んで話している」「講座のテキストは常に机に置いており、雇用契約書の改定等の労務関連の業務を行う際の根拠の補完として使用している」といった意見が寄せられ、講座が受講生の日常業務の実践面でも寄与していることが確認できた。

第59回東京労働大学講座専門講座

- ・開講期間：9月23日～12月10日
 - ・開講部門：「労働法コース」「人事管理・労働経済コース」の2コース
 - ・受講者：102名（前年度100名）
 - ・受講者の定員を「労働法コース」：50名、「人事管理・労働経済コース」：60名として、「人事管理・労働経済コース」については定員を10名拡充した。
 - ・受講者満足度：94.6% [37名中35名]（前年度100%）
- 満足度では昨年度をわずかに下回ったものの、依然として高い水準にある。総括指導日及び最終講義日の2日間にアンケートを実施し、回収率の向上に努めた。

受講者アンケート	()内は前年度
1 大変有益である	56.8%・21件 (52.0%・13件)
2 有益である	37.8%・14件 (48.0%・12件)
3 どちらともいえない	2.7%・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	2.7%・1件 (0%・0件)
	37件 (25件)

・有益だとする具体的な意見として、「労働法コース」では、「判例及び海外情勢などを踏まえた実践的な内容であった」「最新の判例などを踏まえつつ、労働法の全体像を易しく解説頂き、体系的な理解の一助となった」「講師の方々の説明がうまく、またディスカッションにより、実感を持って学習することができた」「労働法について、さまざまな観点から学ぶ事が出来た。また講師だけでなく参加者からの幅広い意見を聞くことができ、視野が広がったように思う」「組合活動を行う中で、慣行としての法解釈と、実際の労働法による制限に違いがあることが分かった」等の理由により、アンケート回答者ほぼ全員から「大変有益である」あるいは「有益である」との評価を得た。また、「人事管理・労働経済コース」では、「通常業務では、実務中心に物事を考えるのでどうしても目先の事象にこだわった勉強になってしまうが、今回幅広いテーマについてそれぞれ専門の先生方の講義を受け、それに刺激されて、かなり専門書を読むことができた」「実務担当として観念的に理解している事を理論付けて理解することができた」「他社事例、外部の動きを知る機会となった」「人事管理の現場にいる訳ではなく、今まで人事を労働法と税法の視点からしか見ていなかったが、新しいモノサシを教わったと感じた」等の理由により、アンケート回答者ほぼ全員から、「大変有益である」あるいは「有益である」との評価を得た。

			<ul style="list-style-type: none"> ・運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、講義別コマ数の見直しや討論時間の確保、テキスト内容の充実を行い、受講者へのサービスの向上を図った。
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京労働大学講座総合講座・専門講座については、運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、課目内容の見直しを行い、講座内容の充実に努めた。その結果、受講者アンケートでは、「大変有益・有益である」と答えた割合は、総合講座で91.0% (前年度85.0%)、専門講座では、94.6% (前年度100%) という結果であり、受講者から高い評価を得た。 ・東京労働大学講座総合講座の受講者総数は431名と過去最多の受講者が参加した。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>総合講座の受講者が前年度(404名)を上回り、過去最多の「431名」と多くの受講者を得ているほか、受講者を対象としたアンケートにおいて「大変有益」「有益」と答えた割合が、総合講座で「91.0%」、専門講座で「94.6%」といずれも高い受講者満足度を得ており、労働教育講座を通じた労使実務家等への教育の場の提供は中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者が増加し、かつその満足度が高く、評価は高い。 ・労使の実務家を超える一般の労働者が参加できるものにしていく工夫も必要。 ・堅実な教育講座を維持することに成功している。 ・受講者数も過去最高を記録した等が評価できる。 ・受講者数の増加や高い評価など、優れた成果を確保している。 ・運営内容の向上の検討努力している。 ・どう役立っているかのフォローアップもしている。 ・実務への貢献は評価できる。 ・満足度、受講者数増加により、基準を上回る評価としたい。 	
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育講座事業を適切に実施したか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合講座受講者アンケートでは、「人事の実務をやっているが、理論的な裏付けが出来た」「人事管理の重要な論点について、体系的に知識を整理することができた」「判例中心の講義が多かったため、実務に活かすことができる内容で充実していた」などにより「大変有益である」「有益である」との回答が91.0%と高い満足度を得た。 ・総合講座受講者を対象に、半年後に実施したフォローアップ調査では、「労働団体の専従をしているので、傘下の組織問題の解決等で活用している」「人事部門に異動して間もない時期に講座を受けたので、考え方のベースとして役だっている」「講座のテキストは常に机に置いており、雇用契約書の改定等の労務関連の業務を行う際の根拠の補完として使用している」等の意見が寄せられ、講義終了後の受講生の実務にも貢献していることが確認できた。 ・運営委員会での意見や前年度受講者へのアンケート結果等を踏まえ、カリキュラム編成の見直しや討論時間の確保、総括指導を充実させ、受講者へのサービス向上を図った。 ・専門講座の受講者数はほぼ定員に達しており、特に労働法コースに関しては、受講定員を満たし締め切り後にも問い合わせ、受講希望のキャンセル待ちが数多く見られるほど好評を得ている。受講者アンケートにおいても、「講師の方々の説明がうまく、またディスカッションにより、実感を持って学習することができた」「労働法について、さまざまな観点から学ぶ事が出来た。また講師だけでなく参加者からの幅広い意見を聞くことができ、視野が広がったように思う」「実務担当として観念的に理解している事を理論付けて理解することができた」など、「大変有益である」「有益である」との回答が94.6%と大変高い評価を得た。 <p>(業務実績60頁「イ 労働教育講座事業の実施」参照)</p>		

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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> <ul style="list-style-type: none"> 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。 	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減するため、業務の重点化により研究費の縮減等を図るとともに、省資源、省エネルギーや一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、契約の締結に当たっては、競争性・透明性等の確保を図りつつ一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等、業務処理の効率化のための見直しを行うとともに、事業費における冗費を点検し、その削減を図る。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 節電・節水対策として、昨年度に引き続き、省資源・省エネルギー推進日(毎週水曜日)の定時退庁、昼休みの執務室一斉消灯の徹底、洗面所・階段等への人感センサー式照明の導入、廊下等の部分消灯、洗面所等の節水コマによる節水、夏季(6月～9月)及び冬季(12～3月)省エネルギー月間の実施、5月と10月の窓開け励行期間の実施、巡回点検(18時及び21時に巡回し冷暖房設定温度や消灯状況等を毎日確認)などに積極的に取り組んだ。 また、3月11日の東日本大震災以降は、エレベーターの利用停止、暖房・電気ポット・暖房便座の使用中止、部分消灯の対象範囲の拡大等、最大限の電力使用の抑制に取り組んだ。省エネルギーの徹底により、猛暑の影響で夏場の消費電力が前年度を大幅に上回ったものの、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料の合計金額は36,741千円(前年度36,062千円)となり、ほぼ前年度と同じ水準となった(3月の光熱水料は▲7.7%の削減)。 ○ LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で約308千枚(▲17.1%)下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降8年連続して用紙の節減を達成した。 ○ 地球温暖化対策についても「温室効果ガスの排出の抑制等のため実行すべき措置について定める実施計画」に基づき、積極的に取り組んだ。 <p>(2) 一般競争入札の積極的な導入等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。 その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は毎年度増加し、22年度契約実績は、件数で76.9%(前年度73.9%)となった。 また、契約額(484,264千円)は、予定価格(680,026千円)比で約28.8%(195,762千円)の節約となった。 <table border="0" data-bbox="1691 1512 2775 1659"> <tr> <td>契約の内訳(一般競争入札基準額以上)</td> <td style="text-align: right;">91件</td> </tr> <tr> <td>1 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)</td> <td style="text-align: right;">70件(76.9%)</td> </tr> <tr> <td>2 随意契約</td> <td style="text-align: right;">21件(23.1%)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">(業務実績64頁「(3)契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札基準額以下で随意契約によることができる案件についても、競争性、経済性の確保に努め、引き続き見積合せを積極的に実施した結果、件数で80.3%(前年度73.3%)となった。 <table border="0" data-bbox="1691 1827 2775 1932"> <tr> <td>契約の内訳(一般競争入札基準額以下(50万円以上))</td> <td style="text-align: right;">76件</td> </tr> <tr> <td>1 見積合せ(見積合せ及び企画競争)</td> <td style="text-align: right;">61件(80.3%)</td> </tr> <tr> <td>2 随意契約</td> <td style="text-align: right;">15件(19.7%)</td> </tr> </table>	契約の内訳(一般競争入札基準額以上)	91件	1 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	70件(76.9%)	2 随意契約	21件(23.1%)	(業務実績64頁「(3)契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)		契約の内訳(一般競争入札基準額以下(50万円以上))	76件	1 見積合せ(見積合せ及び企画競争)	61件(80.3%)	2 随意契約	15件(19.7%)
契約の内訳(一般競争入札基準額以上)	91件																
1 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)	70件(76.9%)																
2 随意契約	21件(23.1%)																
(業務実績64頁「(3)契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照)																	
契約の内訳(一般競争入札基準額以下(50万円以上))	76件																
1 見積合せ(見積合せ及び企画競争)	61件(80.3%)																
2 随意契約	15件(19.7%)																

○ 随意契約の適正性等を確保することを目的とし、契約担当部門以外から構成される「随意契約等審査委員会」（17年10月設置）を四半期毎に開催し、契約金額が100万円以上の随意契約（競争性のある随意契約である企画競争・公募を含む）の理由の適否等の内容を審査してきたところであるが、契約の競争性・透明性を一層高めるため、22年8月以降の委員会においては、契約監視委員会と同様に「一者応札・一者応募」等を含めた入札案件を審査対象に加えた。また、審査結果はホームページに公表している。

<審査委員会の開催状況>		対象案件	
第1回（9月1日）	4～6月	・随意契約15件	・一者応札10件
第2回（11月24日）	7～9月	・随意契約3件	・一者応札0件
第3回（2月24日）	10～12月	・随意契約1件	・一者応札1件
第4回（5月19日）	1～3月	・随意契約1件	・一者応札0件

随意契約20件の内訳は、審査対象となる随意契約14件、企画競争5件及び公募1件（審査対象外の随意契約は、電話、ガス、水道、後納郵便等の7件）。

○ 21年6月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件の緩和するなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図ったところであるが、更に、22年10月からは、公告期間を平日10日間から12日間に拡大するとともに、入札公告終了日から入札日までの入札案件に係る積算期間を案件ごとに判断し、十分に余裕のある期間設定を行っている。

○ 22年度から一般競争入札公告等を機構ホームページのWhat's New（新着情報）に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう改善を図った。

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

○ 「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（21年11月17日閣議決定）に基づき、22年度においても、前年度に引き続き監事及び外部有識者で構成される「契約監視委員会」を設置し、競争性のない随意契約の見直しを更に徹底して行うとともに、契約が一般競争入札等による場合であっても、真に競争性が確保されているかとの観点から、一者応札・一者応募等の全件について点検を実施した。同委員会による点検結果は、次のとおりである。

① 随意契約（22年度分）27件（うち競争性のある随意契約である企画競争・公募6件）
 全件について点検を行ったが、契約は適切に行われているという評価であった。
 また、JILPTの随意契約に関してはほとんどの案件が一般競争等に移行しているが、今後も引き続き、一般競争入札が可能な案件について適切に対応するよう指摘があったところである。

② 一者応札・応募となった契約（22年度分）11件
 一者応札・一者応募については、引き続き辞退した者へのヒアリングを行い次回の入札時に反映できる内容について改善を図っており積極的に取り組んでいるとの評価を頂いた。また、システム改修や保守契約などシステムに関する案件は一者応札の回避が難しい案件との認識であるが、システム改修期間を長めに設定することや、適切な予定価格の設定及び情報収集を継続して行うなど今後も引き続き一般競争入札に移行できるよう、なお一層の努力を行うよう指摘があった。

③ 22年度契約事前点検分 5件

・人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等に伴う研究員及び事務職員の数の大幅な削減等により、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成19年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度までに、国家公務員に準じた削減の取組を行うことに加え、平成23年度までにこ

人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成19年7月7日閣議決定）に基づき、平成22年度ま

また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）については、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に関係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成22年度までに、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。

22年度事前点検案件についても、公告期間の見直し及び公告終了日から入札日までの期間を十分に確保するなど臨機に対応しており、点検の結果競争性が高まったとの評価を得ている。

＜22年度契約監視委員会開催状況＞

- ・第1回（平成22年10月5日）
- ・第2回（平成23年3月9日）

＜随意契約に関するフォローアップ＞

「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（21年11月17日閣議決定）に基づき策定した「随意契約等見直し計画（22年4月策定）」に沿って、随意契約によることが真に止むを得ないもの以外について一般競争入札へ移行すべく着実に取組を行ったところ、競争性のない随意契約が目標の18件に対し、22年度のフォローアップベースでは17件と、既に目標を達成している状況にある。

（4）情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し

- 労働大学校の施設管理・運營業務（電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務）について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した結果、21年4月からの3年間について、同一の業者が施設管理・運營業務を実施しており、業務処理の効率化が図られている。
- 引き続き、LANの活用によるオンライン在席システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載、出退勤システムの運用等を行うことで、事務処理の効率化及び経費の節減を図った。
- 前年度に引き続き、予定価格500万円以上（税込、年間）の情報システム関連契約（開発、運用、保守、データ処理等）で随意契約を行う予定のものについては、実施を決定する前にCIO補佐官による査定を行い、契約の内容・金額・手続きの適正化を図ることとしていたが、22年度は該当する随意契約の案件がなかったこともあり、新たな取組として、すべてのシステム関連の入札案件について、仕様書の段階で競争性が確保されているかどうか等についても査定を行うこととし、適正な契約による情報通信技術の活用を積極的に推進した。
 - ・CIO補佐官による仕様書の査定件数：8件

（5）総人件費改革の取組（業務実績評価別添資料「項目3」参照）

- 総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円となった。中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、16.2%（人事院勧告改定分補正後）の削減となり、目標を大幅に上回って達成することができた。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、22年度において17.8%（同上）の削減となっており、目標は確実に達成できる状況にある。

- 総人件比改革の取組状況（平成22年度）

れを超える削減の取組を行うこと。
併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、給与体系の見直しを進めること。

で、平成17年度を基準として5%以上の削減を行うことに加え、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。
併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行うとともに、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)を着実に実行するための所要の取組を行う。

年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
給与・報酬等 総支給額(千円)	1,201,763	1,225,970	1,157,479	1,112,961	1,032,945	968,964

- ・対17年度削減実績：△232,799千円、削減率：19.4% (16.2%)
 - ・対18年度削減実績：△257,006千円、削減率：21.0% (17.8%)
- 括弧内は補正值。補正值とは「行政改革の重要方針」(17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率。
- 国家公務員の再就職者のポストの見直し
22年度に新たに再就職した国家公務員はいない。
なお、役員ポストについては、21年度に担当の見直しを行った結果、1ポスト減(3→2)とした上で、任期満了となった理事ポスト(管理・研修担当)を公募し、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適任と判断した者(公務員退職者)について所管大臣と協議を経た上で、選任し、22年1月1日から就任している。
また、嘱託ポストについては、21年12月31日に常任参与を廃止した。
 - 役職員の給与制度の見直し(業務実績評価別添資料「項目3」参照)
16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。
 - ①継続事項
 - ・常勤役員の報酬月額10%削減
 - ・事務職員の本俸2%削減
 - ・全職員の本俸4.8%削減(平均)
 - ・事務職の定期昇給の抑制
 - ②22年度に実施した新たな取組
 - ・職務手当の定額化(21年度まで支給率を引き下げていた金額で定額化を実施)
 - ・管理職(事務職)の賞与引き下げ(部長職10%、課長職5%)
 - ・管理職(事務職)給与の引き下げ(平均△1.6%)
 - ③国と異なる諸手当の見直し
国と異なる諸手当の見直しを22年4月から実施した。
 - ・職務手当の定額化
 - ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更
 - ・深夜超過勤務手当の割増率の160%から150%への削減
 - ④国と異なる法定外福利費の見直し
 - ・互助組織に対する支出の見直しを行い、22年度は退職準備援助事業に要する実費に限定した。また、23年度以降の支出は全廃することとした。
 - ⑤再任用職員(嘱託)の給与の引き下げ
 - ・嘱託給与の5%削減
 - 給与水準(ラスパイレス指数)
上記取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。今後も、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0(23年度見込指数)とするよう改善を図ることとする。

年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務職	115.0	106.1	102.8	104.0	103.9	104.8	102.7	102.5
研究職	102.8	97.6	97.9	97.7	100.1	100.0	98.2	98.0

(6) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減

- 中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。
特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	対18年度比
一般管理費(千円)	543,364	525,976	509,145	492,852	491,814	461,814	△15.01%
業務経費(千円)	1,199,186	1,039,249	1,018,464	948,142	854,019	759,263	△36.69%
人件費(千円)	1,300,981	1,249,723	1,208,565	1,176,352	1,132,102	1,117,911	△14.07%

注) 運営費交付金の予算額。人件費は総人件費改革の対象経費(退職手当、法定福利費等を除いた額)。

○ 冗費点検の取組

23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらためて冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は23年度の予算実施計画に適切に反映した。

評価の視点	自己評価：A	評定：A
・自己評価の総括理由	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。 ・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円となった。中期計画において22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、16.2%(人事院勧告改定分補正後)の削減となり、目標を大幅に上回って達成することができた。また、23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、22年度において17. 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>省資源・省エネ対策の推進、一般競争入札等の積極的な導入をはじめ業務運営の効率化のための取組や役職員の給与の見直し等により、一般管理費、業務経費、人件費ともに中期計画の目標値を達成し、特に業務経費については、目標を10ポイント以上も上回る削減を図るなど評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総人件費、一般管理費、経費については目標の達成に向けて着実に成果を上げており、評価できる。 ・競争入札については弊害もあるので、その実施方法をよく見極め、工夫する必要がある。 ・総人件費、業務経費の削減は目標を大幅に上回っている。また、夏の節電目標の大幅上昇も顕著である。 ・目標数値を大幅に超過している。 ・経費削減など優れた業績を確保している。事務職の人件費をラ

	<p>8%（同上）の削減となっており、目標は確実に達成できる状況にある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で約308千枚（▲17.1%）下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降8年連続して用紙の節減を達成した。 ・一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争）の積極的な導入を図ることにより、競争の透明性、公平性を高めると共に、経費の節減に努めた。その結果、入札基準額以上の契約において一般競争入札等の比率は毎年度増加し、22年度契約実績は、件数で76.9%（前年度73.9%）となった。 ・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。上記取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。22年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。今後も、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0（23年度見込指数）とするよう改善を図ることとする。 ・23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらためて冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は23年度の予算実施計画に適切に反映した。 	<p>スパイレス100とするよう更なる努力を期待する。給与削減に伴い職員のモラル低下をきたさないよう動機づけのためのマネジメントを工夫していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・諸手当の見直しなど経費の節減を努力している。 ・目標を上回り、また前年よりも削減している。
<p>【数値目標】（業務運営の効率化）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般管理費については、平成23年度において、平成18年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成23年度において、平成18年度と比べて25%以上を節減すること。 ・人件費について、業務の重点化等を通じて平成23年度までに平成18年度と比べて研究員を2割程度、労働政策研究に關係する部門の事務職員を2割程度純減することにより、平成18年度と比べて平成23年度までに14%以上の削減を行う。 <p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間中における支出総額が中期目標の目標数値を達成できる状況にあるか。 （政・独委評価の視点事項と同様） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、23年度予算についての見直しを行ったこともあり、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。 ・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円となった。中期計画において22年度までに17年度（1,201,763千円）を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、16.2%（人事院勧告改定分補正後）の削減となり、目標を大幅に上回って達成することができた。また、23年度までに18年度（1,225,970千円）と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、22年度において17.8%（同上）の削減となっており、目標は確実に達成できる状況にある。（業務実績65頁「（5）総人件費改革の取組」、67頁「（6）一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照） 	
<p>【評価の視点】</p> <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。 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3月11日の東日本大震災以降、エレベーターの利用停止、暖房・電気ポット・暖房便座の使用中止、部分消灯の対象範囲の拡大等に取り組むなど、省エネルギーの徹底により、猛暑の影響で夏場の消費電力が前年度を大幅に上回ったものの、電気料金、水道料金及びガス料金の光熱水料の合計金額は36,741千円（前年度36,062千円）となり、 	

	<p>ほぼ前年度と同じ水準となった（3月の光熱水料は▲7.7%の削減）。</p> <ul style="list-style-type: none"> LANの活用及び反古紙の利用、両面印刷・集約印刷等のペーパーレス化の推進を全職員で徹底した結果、前年度比で約308千枚（▲17.1%）下回り、機構全体でのペーパーレス化の取り組みは定着している。その結果、法人設立以降8年連続して用紙の節減を達成した。（業務実績63頁「(1) 省資源・省エネルギーの推進」参照）
<ul style="list-style-type: none"> 一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。（政・独委評価の視点事項と同様） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図った結果、一般競争入札基準額以上の契約における、一般競争入札等の割合は、前年度件数比で3.0%増加して76.9%（前年度73.9%）となり、契約額では予定価格比で約28.8%（約195,762千円）と2億円弱の大幅な節約となった。（業務実績63頁「(2) 一般競争入札の積極的な導入等」参照）
<ul style="list-style-type: none"> 契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。（新規：二の②） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 21年6月に「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件を緩和するなどして透明性・競争性が十分確保されるよう改善を図ったところであるが、更に、22年10月からは、公告期間を平日10日間から12日間に拡大するとともに、入札公告終了日から入札日までの入札案件に係る積算期間を案件ごとに判断し、十分に余裕のある期間設定を行っている。 契約担当部門以外から構成される随意契約等審査委員会（毎四半期開催）において、随意契約案件及び一者応札・一者応募案件等について、その適正性についての審査を受けホームページに公表し、透明性を図っている。 22年度から一般競争入札公告等を機構ホームページのWhat's New（新着情報）に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう改善を図った。（業務実績64頁「(3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照）
<ul style="list-style-type: none"> 契約監視委員会での見直し・点検は適切に行われたか（その後のフォローアップを含む。）。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。（新規：二の③） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 契約監視委員会において22年度随意契約（27件（企画競争及び公募6件含））及び一者応札・一者応募（11件）等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価をいただき、着実に随意契約見直し計画は進んでいる。 「随意契約等見直し計画（22年4月策定）」に沿って、随意契約によることが真に止むを得ないもの以外について一般競争入札へ移行すべく取組を着実に行ったところ、競争性のない随意契約が目標の18件に対し、22年度のフォローアップベースでは17件と、既に目標を達成している状況にある。 一般競争入札の結果、一者応札・一者応募となった場合には、仕様書を受け取りながら入札参加を見送った事業者から理由を聴取し、随意契約審査委員会審査においてその内容等を審査し、改善の方策を反映できるプロセスを整備した。更には、同種の案件について、直ちに意見を仕様書に反映させるなどの対応を行っている。（業務実績64頁「(3) 契約監視委員会による契約の点検、見直し」参照）
<ul style="list-style-type: none"> 業務運営の効率化により、一般管理費及び業務経費の縮減を図っているか。さらに、事業費における冗費を点検し、その削減を図っているか。（新規：二の①） 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、行政

	<p>刷新会議による事業仕分けの評決結果等も踏まえ、経費節減の取組を推進したことにより、23年度予算においては18年度と比べて、それぞれ15.01%、36.69%の削減となり、目標を達成した。特に、業務経費については、目標を10ポイント以上も上回り、大幅な削減を図ることができた。</p> <p>・23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらかじめ冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は23年度の予算実施計画に適切に反映した。 (業務実績67頁「(6) 一般管理費、業務経費及び人件費の削減」参照)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>・労働大学の施設管理・運營業務（電気設備管理業務、機械設備維持管理業務、警備業務、清掃・衛生管理業務、緑地管理業務の5業務）について、公共サービスの改革に関する法律に基づき民間競争入札を実施した結果、21年4月からの3年間について、同一の業者が施設管理・運營業務を実施しており、業務処理の効率化が図られている。</p> <p>・新たな取組として、すべてのシステム関連の入札案件について、仕様書の段階で競争性が確保されているかどうか等についても査定を行うこととし、適正な契約による情報通信技術の活用を積極的に推進した。 (業務実績65頁「(4) 情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し」参照)</p>
<p>・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <p>・総人件費改革の進捗状況について、退職者不補充等による人員の削減に努めているところであり、22年度の給与・報酬等支給総額は968,964千円となった。中期計画において22年度までに17年度(1,201,763千円)を基準として5%以上の削減としている目標に対しては、16.2%（人事院勧告改定分補正後）の削減となり、目標を大幅に上回って達成することができた。また、23年度までに18年度(1,225,970千円)と比べて14%以上の削減としている目標に対しては、22年度において17.8%（同上）の削減となっており、目標は確実に達成できる状況にある。 (業務実績65頁「(5) 総人件費改革の取組」参照)</p>
<p>・国家公務員の給与構造改革も踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを進めたか（特に、給与水準が対国家公務員指数100を上回る場合にはその適切性を検証し、給与水準を設定しているか）。（追加：一の①） (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○</p> <p>・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。上記取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。22年度の給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。 (業務実績65頁「(5) 総人件費改革の取組」参照)</p>
<p>・国と異なる、又は法人独自の諸手当は、適切性を検証しているか（新規：一の③）</p>	<p>実績：○</p> <p>国と異なる諸手当の見直しを22年4月から実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務手当の定額化 ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更 ・深夜超過勤務手当の割増率の160%から150%への削減 <p>(業務実績65頁「(5) 総人件費改革の取組」参照)</p>
<p>・国家公務員の再就職者のポストの見直しを図っているか。特</p>	<p>実績：○</p>

<p>に、役員ポストの公募や、平成21年度末までに廃止するよう指導されている嘱託ポストの廃止等は適切に行われたか。(新規：一の⑤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 22年度に新たに再就職した国家公務員はいない。なお、役員ポストについては、21年度に担当の見直しを行った結果、1ポスト減(3→2)とした上で、任期満了となった理事ポスト(管理・研修担当)を公募し、選考委員会による書類選考及び面接を経た後、理事長が最適と判断した者(公務員退職者)について所管大臣と協議を経た上で、選任し、22年1月1日から就任している。 ・ 嘱託ポストについては、21年12月31日に常任参与を廃止した。(業務実績65頁「(5)総人件費改革の取組」参照) 	
<p>・ 独立行政法人職員の再就職者の非人件費ポストの見直しを図っているか。(新規：一の⑥)</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 再任用職員(嘱託)の給与の引き下げ(5%削減)を行った(業務実績65頁「(5)総人件費改革の取組」参照) 	

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22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) 業績評価システムによる評価 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価システムの運用 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>(1) 業績評価制度の運用 ○ 理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、すべての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。(資料6参照) さらに、評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っており、評価結果等について機構の業務運営の改善に適切に反映させている。(業務実績評価別添資料「項目6」参照)</p> <p>イ 業務進行管理と内部評価 ①理事長のリーダーシップの下で、引き続き、効率的かつ効果的な事業進行管理を行い、適正で質の高い業務運営を行った。具体的には、担当部門からの定期的、あるいは必要な場合の随時の報告、経営会議の場における毎月の業務実績報告とその情報共有の徹底により、全役職員が的確に業務の進捗状況を把握、共有することで、効率的かつ効果的な事業進行管理を行っている。 ②また、業績評価規程に基づき、以下のとおり22年度計画及び業務実績の内部評価を実施した。 ・事前評価（22年3月23日） ・中間評価（22年7月27日、10月25日、23年1月25日） ・事後評価（23年5月24日、6月28日）</p> <p>ロ 外部評価機関による評価の実施 ①23年度計画の事前評価 外部有識者から構成される総合評価諮問会議において23年度計画の事前評価を実施した（23年3月30日）。各委員からは、東日本大震災への対応として、震災対策の検討・実施に必要な調査や、震災及び電力不足による企業経営や雇用等への影響についての調査研究等を積極的に実施すべきとの意見が出された。 ②21年度業務実績の事後評価 21年度業務実績について、以下のとおり外部評価を実施した。 ・総合評価諮問会議（22年6月28日） ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）（22年7月6日、8月24日） ・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会（22年12月22日公表） ③評価結果の業務運営への反映 ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進することにより、利用率の</p>

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。

向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学の宿泊施設等を無料で提供することとした。

22年度の貸し出し実績は以下のとおり。

- ・8月30日～9月10日 厚生労働省保険局（52名）
- ・10月14日～22日 中央労働委員会（47名）
- ・3月2日～4日 厚生労働省保険局（98名）

・23年度計画の事前評価での委員の意見等を踏まえ、震災関連の調査研究については、緊急かつ最優先のテーマとして積極的に取り組むこととし、23年度計画にもその旨を追加記載した。

ハ 評価結果等の公表

- ①業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページでも公表し、透明性の確保を図っている。
- ②評価委員会からの「21年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。
- ③評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等で対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行い、必要な対応を行った。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映

機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握し、適正で質の高い業務運営を確保するため、ホームページや有識者及び行政官を対象としたアンケートなどで意見を把握し、把握した意見を業務運営の改善に反映した。

イ ホームページ等を通じた意見等の把握

22年度より、ホームページ等を通じた意見の把握及び寄せられた意見等を踏まえた業務運営の改善のための取組を強化するため、国民の皆様の声の公表を開始した。より積極的に国民の皆様の声を募集するため、ホームページのトップページの改訂等を行ったほか、寄せられた意見等は記録・集計したうえで、各部門の業務改善に役立てるとともに、寄せられた意見及びその回答等を毎月、ホームページ上で公表している。

- 意見等の件数：693件（前年度210件）※前年度はメールによる問い合わせ件数内訳：提案・意見23件、質問・照会666件、その他4件
- 意見等の具体的内容とその対応状況
・「資料センターにある一般紙に関して、月末に1ヶ月分すべてを閲覧室から資料庫に移動するのではなく、最新の半月分は閲覧室に残しておいてほしい」との意見があり、その意見等も踏まえて、最新の半月分を閲覧室に残すようにした。

ロ 有識者アンケート等の実施（資料8参照）

- ① 有識者アンケートの実施
有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度とほぼ同じ95.1%（95.6%）となり、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、依然として高い水準を維持している。
「有益」とした理由としては、「時宜を得た調査研究テーマ・内容・成果である」が65.3%と最も多く、「時宜に即した情報」が53.9%、「政策論議の基礎となる重要な知見の提供」が43.0%、「諸外国の制度比較情報」が42.4%となっており、前年度同様の評価傾向となっている。

有識者アンケート／機構の事業活動全般に関する評価 ()内は前年度
1. 大変有益である 40.0%・239件 (39.1%・223件)

2. 有益である	55.1%	329件	(56.5%	322件)
3. 有益でない	2.8%	17件	(3.3%	19件)
4. 全く有益でない	0.2%	1件	(0.4%	2件)
・無回答	1.8%	11件	(0.7%	4件)

② 行政官アンケートの実施

第2期よりプロジェクト研究及び課題研究についての厚生労働省担当部局による評価を新たに開始したことから、16年度より実施している行政官アンケートを上記の厚生労働省担当部局による評価を補完する内容に改めたうえで、厚生労働省の旧労働省各部局の55課・室を対象に実施した。(資料18参照)

機構の各種成果等に対しては、回答した55課室のうち、32課室が機構の成果を活用したと回答しており、そのすべての課室から成果が業務に有益であった(「大変役に立った」「役に立った」との評価を受けた。理由(複数回答)としては、「業務上作成する各種資料の参考として」(44.4%)が最も高く、「各種内部会議等の参考資料として」(20.4%)、「審議会・研究会等の参考資料として」(16.7%)等が続いている。

行政官アンケート／機構の各種成果等の活用に関する評価 ()内は前年度				
1. 大変役に立った	53.1%	17件	(38.9%	14件)
2. 役に立った	46.9%	15件	(55.6%	20件)
3. 役に立たなかった	0.0%	0件	(5.6%	2件)
4. 全く役に立たなかった	0.0%	0件	(0.0%	0件)
		32件	(36件)

また、機構の活動への評価としては、「政策立案(有期労働契約の在り方についての検討)の参考になるため。労働時間施策の検討にあたって頻繁に参照したため。年次有給休暇や労働時間についての国際比較に当たり参考になるため。」(労働規準局労働条件政策課)、「法案作成(改正安全衛生法)への参考。政策立案(職場におけるメンタルヘルス対策)への参考。審議会資料(労働政策審議会安全衛生分科会)・会議資料(労働衛生主務課長全国会議)等の参考になったため。」(労働規準局安全衛生部労働衛生課)、「部会における議論や法令改正等を検討する際に、報告書を参照することによって、実状や信頼できる分析内容を把握することができ、有益であった」(職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課)、「告示作成(第9次職業能力開発基本計画)への参考になったため」(職業能力開発局総務課)「政策立案(新成長戦略対策)への参考となったため」(職業能力開発局能力評価課)「政策立案(少子化対策)への参考になり得るため」(雇用均等・児童家庭局総務課(含少子化対策企画室))等の回答があった。

ハ 業務運営の改善のための取組

① 事務・事業の見直し

行政刷新会議による事業仕分けの評決結果や「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)等を踏まえ、霞ヶ関事務所や総合的職業情報データベース(キャリアマトリックス)、労働関係図書・論文表彰の賞金を22年度中に廃止するなど、業務の見直しを積極的に進めた。(業績評価別添資料「項目7」参照)。

② 業務改善委員会の設置

21年度に職員からの無駄削減・業務改善に関する提案等を募集する目安箱を設置し、総務部において提案等の確認・検討を行ってきたが、この取組を拡充・強化して、より組織的な対応を図るために、新たに全部門の管理職(課長級)で構成する業務改善委員会を設置した。

○ 意見等の件数: 28件(前年度11件)

			<p>○ 意見等の具体的内容とその対応状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イントラは社内広報の重要手段であり、内部統制の観点からも重要なツールであるが、通知文書や業務に必要な情報が系統だって整理されておらず、わかりにくいとの指摘があったことから、社内の関連部門からメンバーを集め、イントラ改善委員会を立ち上げて、掲載すべき情報の整理、イントラの構成・デザイン等の改善を図った。 ・記者発表資料等について、機構としての発表であることを統一的にわかりやすくするための工夫が必要であるとの指摘があったことから、広報の担当部門において、様式の見直し・改善を図り、合わせて用語の統一化も図った。 <p>③ 冗費点検の取組（再掲） 23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらためて冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は23年度の予算実施計画に適切に反映した。</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評定：B
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政刷新会議による事業仕分けの評決結果や「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)等を踏まえ、霞ヶ関事務所や総合的職業情報データベース(キャリアマトリックス)、労働関係図書・論文表彰の賞金を22年度中に廃止するなど、業務の見直しを積極的に進めた。 ・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、すべての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者(労使及び学識経験者)から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。 ・さらに、評価委員会等の指摘事項に関しては、各事業部門へ速やかにフィードバックした上で、理事長のリーダーシップの下で速やかな検討を行い、改善策をとりまとめるなど業務運営の改善、事務・事業の見直し等を図っており、評価結果等について機構の業務運営の改善に適切に反映させている。 ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進することにより、利用率の向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学の宿泊施設等を無料で提供することとした。 ・有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度とほぼ同じ95.1%(95.6%)となり、年度目標(3分の2以上)を大きく上回り、依然として高い水準を維持している。 	<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>理事長のリーダーシップの下、業績評価システムに基づき、事業の厳格な評価を実施するとともに、外部有識者で構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けており、当委員会からの指摘事項についても経営会議主導で適切に対応がなされるなど業績評価制度の運用に確実に取り組んでいることは評価できる。</p> <p>事業活動全般に対する有識者アンケートにおける有益度も「95.1%」と目標(2/3以上)を上回るなど中期計画を達成していると評価できる。</p> <p>また、事業仕分けやこれに基づく「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(平成22年12月7日閣議決定)へ対応や業務改善委員会の設置などの積極的な取組は評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前評価、中間評価、事後評価のPDCAサイクルはしっかり回っている。但し、やや形式化し、与えられた枠組みの中での実務に追われすぎ、大局的な評価がしにくい恐れがある。 ・外部評価の目標数値を大きく上回っている。また、事業仕分け等への対応も迅速に行われている。 ・計画通りに実行された。 ・有識者による外部評価など、優れた体制を築いている。 ・外部評価の活用あり。 ・業務改善委員会の設置など努力している。 ・PDCAをサイクル通りに回している。 <p>(その他の意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宿泊施設の活用も課題。長期的有効活用の工夫もあるだろう。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。(政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、すべての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者(労使及び学識経験者)から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。 	

	(業務実績72頁「イ 業務進行管理と内部評価」参照)
・評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。	実績：○ ・業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページでも公表し、透明性の確保を図っている。 ・評価委員会からの「21年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。(業務実績73頁「ハ 評価結果等の公表」参照)
・業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。	実績：○ ・22年度より、ホームページ等を通じた意見の把握及び寄せられた意見等を踏まえた業務運営の改善のための取組を強化するため、国民の皆様の声の公表を開始した。より積極的に国民の皆様の声を集めるため、ホームページのトップページの改訂等を行ったほか、寄せられた意見等は記録・集計したうえで、各部門の業務改善に役立てるとともに、寄せられた意見及びその回答等を毎月、ホームページ上で公表している。 ・機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握し、適正で質の高い業務運営を確保するため、有識者及び行政官を対象としたアンケートを実施した。 (業務実績73頁「(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映」参照)
・得られた意見・評価を業務運営に反映させているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)	実績：○ ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進することにより、利用率の向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学の宿泊施設等を無料で提供することとした。 ・23年度計画の事前評価での委員の意見等を踏まえ、震災関連の調査研究については、緊急かつ最優先のテーマとして積極的に取り組むこととし、23年度計画にもその旨を追加記載した。 ・評価委員会による評価結果での指摘事項については、経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、各部門に評価結果のフィードバックを行い、必要な対応を行った。 (業務実績72頁「(1) 業績評価制度の運用」参照)
・業務改善の取組を適切に講じているか。(新規三の①)	実績：○ ・21年度に職員からの無駄削減・業務改善に関する提案等を募集する目安箱を設置し、総務部において提案等の確認・検討を行ってきたが、この取組を拡充・強化して、より組織的な対応を図るために、新たに全部門の管理職(課長級)で構成する業務改善委員会を設置した。 ・23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらためて冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は、23年度の予算実施計画に適切に反映した。 (業務実績74頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照)
・国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。(新	実績：○ ・行政刷新会議による事業仕分けの評決結果や「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」(22年12月7日閣議決定)等を踏まえ、霞ヶ

規三の②)

関事務所や総合的職業情報データベース（キャリアマトリックス）、労働関係図書・論文表彰の賞金を22年度中に廃止するなど、業務の見直しを積極的に進めた。

- ・23年度の年度計画の作成前の22年11月から12月にかけて、全部門のすべての事務・事業を対象にあらためて冗費がないかどうかの点検を行い、理事長を主査とする冗費点検のためのプロジェクトチームに報告を行った。点検結果は、23年度の予算実施計画に適切に反映した。
(業務実績74頁「ハ 業務運営の改善のための取組」参照)

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務実績																																						
<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> <ul style="list-style-type: none"> 「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 労働政策研究等の成果の普及に係る事業等における適正な対価の徴収等、運営費交付金以外の収入（自己収入）の確保に努めること。 	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算の執行に際しては、年度途中において業務の進行状況と予算執行状況を把握し、適宜見直しを行った。なお、各年度の予算、収支計画及び資金計画の詳細は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p>(1) 予算措置状況 (単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金収入予算</td> <td>3,131</td> <td>3,045</td> <td>2,892</td> <td>2,769</td> <td>123 (4.2%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2) 交付金債務の推移（業務実績評価別添資料「項目1」参照）</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一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は460百万円となった。各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行っており、それぞれが合理的な理由となっている。</p> <p style="text-align:right">(単位：百万円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交付金債務</td> <td>299</td> <td>339</td> <td>404</td> <td>460</td> <td>55 (13.6%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>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 187百万円 人件費の給与水準見直しの継続等 185百万円 <p>(3) 損益推移（業務実績評価別添資料「項目1」参照） (単位：千円)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>対前年度 増 減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>損益</td> <td>754</td> <td>187</td> <td>5,733</td> <td>13,108</td> <td>7,375</td> </tr> </tbody> </table>			区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減	交付金収入予算	3,131	3,045	2,892	2,769	123 (4.2%)	区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減	交付金債務	299	339	404	460	55 (13.6%)	区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減	損益	754	187	5,733	13,108	7,375
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減																																				
交付金収入予算	3,131	3,045	2,892	2,769	123 (4.2%)																																				
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減																																				
交付金債務	299	339	404	460	55 (13.6%)																																				
区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減																																				
損益	754	187	5,733	13,108	7,375																																				

22年度における利益（約1300万円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。

(4) 財務指標について

22年度は、人員の計画削減を着実に実施し、人件費の削減を図ったところであるが、収入（収益）の減少額よりも少額であったため、人件費比率は僅かではあるが増加した。一方、業務費比率については、業務は計画に基づき実施しているが、研究の進捗により毎年度の経費が変動すること、22年度は業務の効率化の推進を更に図ったこと等により、業務費比率は減少した。

また、競争入札の積極的な推進等による経費削減に努めており、更なる業務効率化を目指している。

区 分	19年度	20年度	21年度	22年度	対前年度 増 減
人件費比率	50.5	50.2	49.4	51.8	2.4
業務費比率	73.2	70.4	72.4	70.0	2.4

(単位：%)

(5) 22年度外部委託費について

総務省評価委員会の「外部委託費の内訳を把握、精査し、評価を行うべき」との指摘を踏まえ、外部委託費の精査を行い、随意契約の一般競争入札等への移行により経費削減を進めたこと等の結果、外部委託費は329百万円（経常費用の13.9%（前年度16.4%））と減少した。

業務類型別の内訳は以下のとおり。

	329百万円
・調査データ集計入力等	96百万円 (29.1%)
・システム開発・改修	20百万円 (6.0%)
・庁舎・施設管理	84百万円 (25.5%)
・定型的役務提供（報告書発送、フォーラム運営等）	27百万円 (8.2%)
・専門役務提供（通訳・翻訳、外部監査等）	52百万円 (15.9%)
・保守・運用	50百万円 (15.2%)

第4 短期借入金の限度額

短期借入れは発生しなかった。

第5 剰余金の使途

使途に充てるための剰余金は発生しなかった。

第4 短期借入金の限度額

1 限度額 300百万円

2 想定される理由

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

第5 剰余金の使途

1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。

2 研修事業の内容の充実。

第4 短期借入金の限度額

1 限度額 300百万円

2 想定される理由

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

第5 剰余金の使途

1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。

2 研修事業の内容の充実。

<p>・ 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図ること。</p> <p>・ 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とすること。</p> <p>・ 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、見直しを行うこと。</p>	<p>第6 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>1 職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</p> <p>2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、労働大学校の施設の管理・運営業務を民間競争入札の対象とし、市場化テストを実施する。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。</p>	<p>第6 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>1 職員研修の強化等により、内部統制の徹底を図る。</p> <p>2 決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>3 機構が策定した「随意契約見直し計画」に基づき、一般競争入札等の積極的な実施等、引き続き公平かつ適切な契約を実施するとともに、契約監視委員会での見直し・点検を適切に実施する。</p> <p>4 機構が保有する会議室等について、土地・建物等の効率的な活用を促進し、自己収入の増加を図る等の観点から、引き続き見直しを行う。</p> <p>5 福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しを行う。</p>	<p>第6 その他業務運営に関する重要事項</p> <p>(1) 内部統制の徹底 理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンスの厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている（業務実績評価別添資料「項目6」参照）。</p> <p>(2) 決算情報の公表の充実 事業報告書中「Ⅲ. 簡潔に要約された財務諸表」の参考として記載されている「財務諸表の科目欄」について、納税者である国民に対しより理解しやすい表現に改めるなど、記載内容の充実を図っている。</p> <p>(3) 一般競争入札等の積極的な実施 （評価シート1 第1（2）一般競争入札の積極的な導入等参照）</p> <p>(4) 土地・建物等の効率的な活用 ○ 当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は、主として研究に、労働大学校の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。（業務実績評価別添資料「項目2」参照） ○ 賃貸借していた霞ヶ関事務所については、22年12月をもって廃止した。 ○ 21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学校の宿泊施設については、施設の有効利用を図るため、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出し等を推進することにより、利用率の向上に努めているところである。さらに、震災対応の一環として、首都圏で就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に労働大学校の宿泊施設等を無料で提供することとした。（再掲）。 22年度の貸し出し実績は以下のとおり。 ・8月30日～9月10日 厚生労働省保険局（52名） ・10月14日～22日 中央労働委員会（47名） ・3月2日～4日 厚生労働省保険局（98名）</p> <p>(5) 福利厚生費の見直し 互助組織に対する法人負担額について、21年度に俸給月額3/1000であったものを、22年度は退職準備援助事業に要する実費に限定したうえで、23年度以降の支出は廃止することとした。（業務実績評価別添資料「項目3」参照） また、健康保険料の労使負担割合についても労使折半となるよう、見直しを行った。（業務実績評価別添資料「項目7」参照）</p> <p>(6) 関連公益法人との関係 当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に</p>
--	---	---	---

		<p>対して補助金等の交付も行っていない。22年度の公益法人等との随意契約による支出は以下の2件（前年度3件）であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公募の不落・不調による随意契約（労働教育講座の会場） 契約相手先：国立大学法人東京大学 ・随意契約（システムの著作権に関するもの） 契約相手先：財団法人日本システム開発研究所 （業務実績評価別添資料「項目5」参照）
評価の視点	自己評価：A	評定：A
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期計画において、運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については23年度において18年度と比べて15%以上を節減、業務経費については、同25%以上を節減することとしているが、21年秋に実施した概算要求の見直し結果を踏まえ、22年度予算においては18年度と比べて、それぞれ9.5%、28.8%の削減となっており、中期目標は確実に達成できる状況にある。なお、様々な業務効率化及び経費削減のための取組を行ったことにより、22年度決算では、一般管理費については、22年度予算と比較し16.4%（前年度10.9%）、業務経費は同様に24.8%（前年度18.5%）の節減を図った。 ・22年度における利益（約1300万円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。 ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学校の宿泊施設については、施設の有効活用を図るために、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出しを実施することで、利用率の向上に努めているところである。さらに、23年度は、震災対応の一環として、就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に宿泊施設等を無料で提供することを決定した。 	<p>（委員会としての評定理由）</p> <p>平成22年度予算において、平成18年度と比べて、一般管理費で「9.5%」、業務経費で「28.8%」の削減となっており、中期計画（各15%以上、25%以上削減）を着実に達成してきていると評価できる。</p> <p>また、経費の節減に取り組み、平成22年度の決算額において、一般管理費で予算額と比較し「16.4%」、業務経費では「24.8%」の節減を図ったことは評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収支が着実に改善されていることから高く評価できる。 ・予算に比べて決算は顕著に削減されている。 ・計画通りに実行された。 ・収益を着実に増加させるなど、多大の努力が評価できる。 ・一般競争入札等の導入による努力がみられる。弊害についての検討も今後の課題といえる。 ・予算より少ない決算額におさめている。
<p>【評価の視点】</p> <p>・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。</p>	<p>実績：○</p> <p>・中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減努力及び自己収入の増加に努めた結果、22年度においては、予算に対し一般管理費については16.4%、業務経費については24.8%、人件費については13.0%の大幅な節減となった。</p>	
<p>・予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。 （政・独委評価の視点事項と同様）</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・期中に予算ヒアリングを行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、余裕金の効率的な運用を図るなど自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は460百万円となった。 ・各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにし、それぞれが合理的な理由となっている。 （業務実績78頁「第3 予算、収支計画及び資金計画」参照） 	
<p>・運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、債務として残された経費については、その理由</p>	<p>実績：○</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営費交付金は22年度においても一般管理費のうち年間契約を 	

<p>が合理的なものであるか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>行っている費用の一部について期間進行基準を、その他の費用については費用進行基準により適正に執行している。また、交付金債務については、一般競争入札等の積極的な導入、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削減及び自己収入の確保の努力等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。 (業務実績78頁「(2) 交付金債務の推移」参照)</p>
<p>・発生した利益剰余金（又は繰越欠損金）については、適切な業務運営によるものか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・22年度において約1300万円の利益が発生したが、期間進行基準対象経費における一般競争入札の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因であり、業務運営は適切であった。 (業務実績79頁「第5 剰余金の使途」参照)</p>
<p>・当期総利益（又は当期総損失）を計上した場合、利益（又は損失）の発生要因等の分析を行っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・21年度から、一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を適用しているため、一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化による経費の節減に努めた結果、運営費交付金の収益化に際し約1300万円の利益が発生しており、勘定別の利益の要因等の分析を行った。 (業務実績78頁「(3) 損益推移」参照)</p>
<p>・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。</p>	<p>実績：○ ・借入金は発生しなかった。 (業務実績79頁「第4 短期借入金の限度額」参照)</p>
<p>・具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</p>	<p>実績：○ ・剰余金は発生しなかった。 (業務実績79頁「第5 剰余金の使途」参照)</p>
<p>・固定資産等について効率的な活用が図られているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、独立行政法人通則法及び独立行政法人労働政策研究・研修機構法に基づき、業務を確実に実施するための財産的基礎として有するために政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は、主として研究に、労働大学の土地・建物は、主として研修に必要な実物資産であり、有効活用している。 ・賃貸借していた霞ヶ関事務所については、22年12月をもって廃止した。 ・21年度業務実績に関する政独委二次意見で、利用率が低調と指摘された労働大学の宿泊施設については、施設の有効活用を図るために、厚生労働省の協力も得て、労働行政担当職員研修以外の研修に対する施設の貸し出しを実施することで、利用率の向上に努めているところである。さらに、23年度は、震災対応の一環として、就職活動を行う被災地域の学生・生徒等に宿泊施設等を無料で提供することを決定した。 (業務実績80頁「第6 その他業務運営に関する重要事項(4)」参照)</p>
<p>・内部統制（業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に関わる法令等の遵守等）に係る取組が行われているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・理事長のリーダーシップの下に、全役員と部長以上の全職員から構成される経営会議を設け、職員の服務規律やコンプライアンス</p>

	<p>の厳格化、役員選任の適正化など、内部統制の強化に取り組んでおり、引き続きガバナンスの強化に努めることとしている。 (業務実績80頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照)</p>	
<p>・福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。(追加：一の④) (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績：○ ・互助組織に対する法人負担額について、21年度に俸給月額3/1000であったものを、22年度は退職準備援助事業に要する実費に限定したうえで、23年度以降の支出は廃止することとした。また、健康保険料の労使負担割合についても労使折半となるよう、見直しを行った。 (業務実績80頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照)</p>	
<p>・関連公益法人との関係について、透明性確保に向けた見直しを行っているか。(新規：三の③)</p>	<p>実績：○ ・当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に対して補助金等の交付も行っていない。 (業務実績80頁「第6 その他業務運営に関する重要事項」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務の実績
	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削</p>	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材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し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削</p>	<p>第7 人事に関する計画</p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材の確保と育成</p> <p>機構の運営に必要な優秀な人材を幅広く登用するため、以下のとおり採用活動を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育成型任期付研究員の採用（再掲） 優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員（任期付）を公募し、応募者28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）を実施し、労働政策等についての調査研究の専門家2名（両名とも博士号取得者）の内定者を決定した。 23年度4月1日付採用者2名（国際公共政策、産業関係学） ・ 事務職の採用 人員の抑制を図るために新規採用を中止していたが、職員の年齢構成等を考慮し、定年退職者の一部補充により、23年4月採用職員の採用活動を実施した。募集にあたっては、ホームページへの情報掲載のほか、就職情報サイトやハローワークにも募集案内を掲載することで幅広く応募者の確保に努めた。 選考試験は、人物本位の採用のため、第1次審査（書類選考）、第2次審査（筆記試験）の後、第3次審査（面接選考）と第4次審査（最終面接選考）では志望動機やキャリアパスの意向等を確認した上で、2名の内定者を決定した。 ・ 非常勤研究員の採用（再掲） 外部の幅広い人材を活用するため、機構の調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した（22年度末現在）。機構の調査研究事業全般について特別研究員が一同に会して意見交換等を行う「特別研究員会議」を23年1月21日に開催し、今後の労働政策研究の方向性とニーズについて意見をいただくなど、機構の調査研究の推進のために積極的な役割を担ってもらった。 <p>ロ 新人事制度の運用等</p> <p>勤勉手当の成績率見直しを反映させた上で、前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事制度の運用を行った。</p> <p>人事評価制度の目的は、組織目標の浸透、管理職の指導・育成責任の明確化、人材育成と業務改革の実施、公正で納得性の高い人事の実現となっており、こうした人事評価制度の定着を図るため、管理職を対象とした評価者研修を実施するとともに、人事制度の運用マニュアルを改訂し、職員を対象とした人事評価制度の説明会を開催した。</p> <p>ハ 人員の抑制</p> <p>第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加することとし、第2期末に114人にすることを決めた。第2期計画期間中では、20名の大幅な人員削減となるが、業務運営の効率化により目標の達成を図れるように努力してい</p>

減を図る。

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

減を図る。

二 職員の専門的な資質の向上を図る。

る。

- ・ 行政改革推進法等に基づき人員の削減を図っている中で、定年退職後の職員をより有効活用し機構全体として引き続き質の高い業務運営を行っている。
- ・ 法人発足以降、アルバイト等の非常勤職員についても抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員による対応とすることにより対応（21年度末：41人 22年度末：38人）。
- ・ 派遣職員の新規契約については引き続き競争入札や見積合せを実施するとともに、緊急等やむを得ない場合においても、各社の見積金額及びスキルシートの両方を総合的に評価して決定するなど競争的な方法により決定することとした。（4～12月の入札等実施実績：5件）

二 職員の専門的な資質の向上（一部再掲）

研究員が機構業務への理解を深め、かつ生労働省の制度改正など最新の政策動向や政策課題をいち早く吸収できるよう、「政策研究会」や「研究成果勉強会」への任期付研究員の参加を積極的に促した。

任期付研究員についても、研究能力の育成等の観点から外部評価の対象となる研究成果のとりまとめを奨励している。22年度は、3人の任期付研究員全員が外部評価の対象となる研究成果を執筆し、うち3人全員の成果が外部評価で優秀（A評価）と評価された。任期付研究員の育成が確実に進んでいる。

「職場のいじめ・嫌がらせ紛争と対策の日英比較」についての調査研究の実施のため、海外の研究機関等（ケンブリッジ大学）へ研究員1名を長期派遣した。（評価シート10参照）

研究員が当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会への加入・学会会議への参加・学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。

- ・ 学会への加入実績 42学会（前年度40学会）

職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励した

- ・ 部門別の必要な専門的知識や技術の習得を目的とした業務研修 56件
- 「SPSSロジスティック回帰分析研修」等
- ・ コンプライアンス推進に係る研修 2件
- 「情報セキュリティー研修」等

ホ インターンシップ制度の運用

前年度に引き続き、労働分野の研究に関連する学科の学生（1大学、1名）のインターンシップとして受け入れを承諾し、就業機会を提供することにより、若者の職業観や就労意識の醸成に貢献した。

ヘ 給与制度の見直し（再掲）

16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。

継続事項

- ・ 常勤役員の報酬月額の10%削減
- ・ 事務職員の本俸の2%削減
- ・ 全職員の本俸の4.8%削減（平均）
- ・ 事務職の定期昇給の抑制

	<p>(2) 人員の指標 期末の常勤職員数を <u>115人</u> とする。</p> <p>(参考) 平成18年度末の常勤職員数 <u>134人</u></p>	<p>(2) 人員の指標 平成18年度末の常勤職員数 <u>134人</u> (第1期末)</p> <p>平成19年度末の常勤職員数 <u>129人</u> (第2期初)</p> <p>平成22年度末の常勤職員数 <u>118人</u></p>	<p>22年度に実施した新たな取組 ・職務手当の定額化(21年度まで支給率を引き下げていた金額で定額化を実施) ・管理職(事務職)の賞与引き下げ(部長職10%、課長職5%) ・管理職(事務職)給与の引き下げ(平均 1.6%)</p> <p>国と異なる諸手当の見直し 国と異なる諸手当の見直しを22年4月から実施した。 ・職務手当の定額化 ・勤勉手当の成績率を3段階から4段階に変更 ・深夜超過勤務手当の割増率の160%から150%への削減</p> <p>国と異なる法定外福利費の見直し ・互助組織に対する支出の見直しを行い、22年度は退職準備援助事業に要する実費に限定した。また、23年度以降の支出は全廃した。</p> <p>再任用職員(嘱託)の給与の引き下げ ・嘱託給与の5%削減</p> <p>給与水準(ラスパイレス指数) 上記取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。今後も、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえるとともに、引き続き給与水準の適正化の観点から、昇給抑制を図ること等により、23年度には、年齢勘案で概ね115.0、年齢・地域・学歴勘案指数で概ね100.0(23年度見込指数)とするよう改善を図ることとする。</p> <p>(2) 人員の指標 22年度末の常勤職員数の人員の指標118人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進めた結果、21年度(121人)と比較し、3名減となり、22年度計画どおりの人員の削減を達成した。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>		<p>評定：A</p>
<p>・自己評価の総括理由</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員の抑制を図るために事務職員の新規採用を中止していたが、職員の年齢構成等を考慮し、定年退職者の一部補充により、23年4月採用職員について、2名の内定者を決定した。 ・第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加することとし、第2期末に114人にすることを決めた。 ・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、管理職(事務職)の給与・賞与の引き下げ等、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。 ・22年度末の常勤職員数の人員の指標118人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進めた結果、21年度 		<p>(委員会としての評定理由)</p> <p>常勤職員数134人を第2期末に115人するという中期計画の人員指標について、管理部門の合理化により、削減数を追加する一方、任期付研究員の採用や研修等を通じて職員の専門的な資質向上に努めるなど、中期計画を上回っていると評価できる。</p> <p>(各委員の評定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員の抑制、職員の資質向上に向け施策を着実に実行。高く評価できる。 ・常勤職員数を中期目標を上回って削減している。同時に制約の中で質の向上を努力している。 ・計画を上回る結果を実現した。 ・中期計画をやや上回って達成。 ・研究環境維持の努力はなされている。 ・目標及び前年を上回る削減を行っている。

	<p>(121人)と比較し、3名減となり、22年度計画どおりの人員の削減を達成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員(任期付)を公募し、応募者28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)を実施し、労働政策等についての調査研究の専門家2名(両名とも博士号取得者)の内定者を決定した。
<p>【評価の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な研究員を確保・育成するための適切な措置を講じているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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(42学会、前年度40学会)への加入・学会会議への参加、学会発表等について引き続き積極的に奨励、支援した。(業務実績84頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な専門人材を幅広く登用するため、研究員(任期付)を公募し、応募者28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)を実施し労働政策等についての調査研究の専門家2名(両名とも博士号取得者)の内定者を決定した。 ・機構の調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した(22年度末現在)。(業務実績84頁「イ 優秀な研究者の確保と育成」、「ロ 外部人材の活用」参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・業績評価に基づく人事制度が機能しているか。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤勉手当の成績率見直しを反映させた上で、前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事制度の運用を行った。 ・人事評価制度の定着を図るため、管理職を対象とした評価者研修を実施するとともに、人事制度の運用マニュアルを改訂し、職員を対象とした人事評価制度の説明会を開催した。(業務実績84頁「ロ 新人事制度の運用等」参照)
<ul style="list-style-type: none"> ・業務の重点化等により、人員の抑制及び人件費の削減を図っているか。 (政・独委評価の視点事項と同様) 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1期末の常勤職員数134人を第2期末に115人にするという中期計画の人員指標について、省内事業仕分けの結果等も踏まえて、管理部門の合理化により、さらに削減数を追加することとし、第2期末に114人にすることを決めた。 ・16年度から18年度に実施した給与制度の独自の見直しを継続して実施するとともに、22年度においては、人事院勧告を踏まえた俸給表の見直しの他、ラスパイレス指数適正化等のための新たな取組を実施した。これらの取組の結果、事務職の22年度の年齢・地域・学歴勘案のラスパイレス指数は102.5となり、前年度比0.2ポイント減少となった。給与水準は地域・学歴を調整した指数において国家公務員とほぼ均衡している。

	(業務実績84頁「八 人員の抑制」、84頁「へ 給与制度の見直し」参照)	
<p>・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。</p>	<p>実績： ・職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励した。 (業務実績85頁「二 職員の専門的な資質の向上」参照)</p>	
<p>・人員の指標に関する計画は実施されているか。 (政・独委評価の視点事項と同様)</p>	<p>実績： ・22年度末の常勤職員数の人員の指標118人であるところ、研究の重点化や業務の見直しを進め、退職者不補充などの結果、21年度(121人)と比較し、3名減となり、22年度計画どおりの人員の削減を達成した。 (業務実績86頁「(2)人員の指標」参照)</p>	

中期目標	中期計画	平成22年度計画	平成22年度の業務実績														
	<p>第8 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>（参考）</p> <table border="1" data-bbox="596 558 1092 1031"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</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 屋上防水整備</td> <td rowspan="2">1,306</td> <td rowspan="2">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新</td> </tr> </tbody> </table> <p>（注）上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,306	施設整備費補助金	(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新	<p>第8 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>（参考）</p> <table border="1" data-bbox="1110 558 1605 835"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 電気設備工事</td> <td rowspan="2">70</td> <td rowspan="2">施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校) 機械設備工事 電気設備工事</td> </tr> </tbody> </table> <p>（注）上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p>	施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源	(法人本部) 電気設備工事	70	施設整備費補助金	(労働大学校) 機械設備工事 電気設備工事	<p>第8 施設・設備に関する計画</p> <p>22年度の施設・設備の整備については、一般競争入札を実施することにより、経費の大幅な節減（22年度予算額比約12.0%の節減）を図りつつ、計画どおり実施した。</p> <p>予算額：70,279千円 契約額：61,864千円（予算額比 8,415千円）</p> <p>法人本部においては電気設備更新、労働大学校においては機械・電気設備更新等をそれぞれ実施した。</p> <p>両施設とも竣工後20年以上を経過（法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工）し、施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるための改修・更新等を中期計画に基づいて実施した。</p>
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源															
(法人本部) 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 屋上防水整備	1,306	施設整備費補助金															
(労働大学校) 外壁防水整備 屋上防水整備 空調設備更新 電気設備整備 食堂・厨房設備更新 ITセンター設備更新																	
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源															
(法人本部) 電気設備工事	70	施設整備費補助金															
(労働大学校) 機械設備工事 電気設備工事																	
評価の視点	自己評価：B		評定：B														
<p>・自己評価の総括理由</p> <hr/> <p>【評価の視点】 ・施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>（理由及び特記事項） ・年度計画どおり実施するとともに、一般競争入札の徹底により、第2期中期目標期間において4年連続で経費の大幅な節減を実現した。</p> <p>実績： ・22年度計画どおり、法人本部においては電気設備更新、労働大学校においては機械・電気設備更新等をそれぞれ実施した。 ・一般競争入札により実施し、予算額70,279千円に対し約12.0%（約8百万円）の節約を行った。 （業務実績88頁「第8 施設・設備に関する計画」参照）」</p>		<p>（委員会としての評定理由） 施設・整備の改修・更新等については、中期計画どおり着実に実施していると評価できる。</p> <p>（各委員の評定理由） ・施設、設備について目標どおり削減。 ・計画に従って整備を行っている。 ・計画通りに実行された。 ・改修工事など、中期計画に沿って着実に実施。</p> <p>（その他の意見） ・これだけ広いものが必要なのか。検討の必要はないか。</p>														