

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>第2 業務運営の効率化に関する事項</b></p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>一般管理費等については、効率的な利用に努め、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減すること。また、業務経費については、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p>一般管理費等について、平成18年度において、平成14年度と比べて<u>2.5%</u>に相当する額を節減するため、また、業務経費について、毎年度<u>1.3%</u>の節減を図るため、省資源、省エネルギーの推進や一般競争入札の積極的な導入等を進めるとともに、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行い、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き節電・節水による省資源、省エネルギーに努めるとともに、一般競争入札の積極的な導入を進める。また、業務処理への情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直しを行う。</p>	<p><b>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</b></p> <p>(1) <b>省資源・省エネルギーの推進</b>          省資源・省エネルギー推進日(毎週水曜日)の定時退庁の促進、廊下等の部分消灯等の節電対策及び節水コマによる節水対策に加えて、平成16年度は、新たに昼休みの執務室一斉消灯、パソコン等OA機器の電源オフの徹底、夏季(8~9月)及び冬季(12~2月)省エネルギー月間の取組みにより省エネルギーを更に徹底した。これにより、平成16年度の電気料金及び水道料金(43,272千円)は、前年度比で12.4%(約611万円)の節減となった。(資料1参照)          また、LANの活用による掲示板システムやメールによる事務連絡の徹底に加え、両面印刷・集約印刷や反古紙の活用により、平成15年度と比較して約4.2%(135千枚)の用紙の節約を図った。(資料2参照)</p> <p>(2) <b>一般競争入札の積極的な導入</b>          前年度に引き続き清掃・警備等の事務所の維持管理業務の委託は全て一般競争入札によったほか、役務の調達、加工・修理・購入等の全分野で一般競争入札の拡大に努めた。その結果、平成16年度の一般競争入札件数は、前年度の2.8倍に当たる67件となり、契約額(393,424千円)は、予定価格比で約20%(約98,017千円)の節減となった。(資料3参照)          なお、一般競争入札によらない案件についても競争性、経済性の確保に努め、16年度は、新たに見積合せの一般公告基準を100万円から50万円に引き下げることで更なる透明性・公正性の確保を図った(公告実施数15件)。</p> <p>(3) <b>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</b>          職員意識調査結果(後掲、第6)等を踏まえ、外部専門家を交え全部署のヒアリング等を通じて業務運営の効率化策を検討し、当面する課題から順次実施した。          ・ 決裁権限や支払業務の下位機関への委任を行い、決裁手続の迅速化・効率化を図った。          ・ 出張関連書類の自動作成ツール等を開発し試行運用を行った。          ・ 次年度に各部署が進める個別課題(研修生入退寮事務の外部委託化、顧客管理システムの一元化等)を洗い出すとともに、業務処理システムの最適化等の中期課題を整理し、報告書としてまとめた。          ・ 業務処理システムの最適化については、予備調査として、効率化の観点からみた現行システムの問題点の分析及びシステム関係契約の実態把握を行った          職員からの提案等に基づき、事務消耗品の在庫管理の効率化等を実施した。郵便物の発送について民間のメール便を一括活用することにより、料金計算業務の軽減を図るとともに、送料について前年度比約40%(3,394千円)と大幅削減を実現した。(資料4参照)          昨年度に引き続き、社内ネットワークでのオンライン在籍確認システムの運用、役員スケジュールの公開等による調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式掲載やメールによる事務連絡の徹底により事務処理の効率化を図った。また、ウイルス対策ソフトのオンライン・インストール機能を導入し、個人情報保護法施行に向けた情報セキュリティの強化及び業務の効率化を図った。          外部委託については、清掃、警備など事務所維持管理に係る業務を引き続き外部委託により行い、業務処理の効率化を図った。</p> <p>(4) <b>一般管理費及び業務経費の削減</b></p>

上記の業務効率化及び経費削減のための取組みを行ったことにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して16年度予算では24.3%、決算では25.7%の節減を、業務経費では平成15年度予算と比較して16年度予算では4.2%、決算では18.4%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。(資料5参照)

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：S</p>	<p>評定：A</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・省資源、省エネルギーを適切に推進しているか。</li> <li>・一般競争入札の積極的な導入等を進めているか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の省エネルギー等の対策に加えて、新たに昼休みの執務室一斉消灯、パソコン等OA機器の電源オフの徹底、夏季及び冬季省エネルギー月間の取組み等による省エネルギーの徹底を図ることにより、平成16年度の電気料金及び水道料金は前年度比12.4%(約611万円)減となり、15年度(18.5%)に続いて2ケタの節減率を実現した。</li> <li>・一般競争入札の積極的な導入により、平成16年度の一般競争入札件数は前年度の2.8倍に当たる67件となり、契約額は、予定価格比約20%(約98,017千円)の大幅削減となった。また、見積合せの一般公告基準を100万円から50万円に引き下げることで更なる透明性・公正性の確保を図った。</li> <li>・外部専門家を交えて業務効率化の検討を行い、出張関連書類の自動作成ツールの開発・試行運用等、情報通信技術を活用した業務効率化の取組みを推進した。また、LANの活用によるペーパーレス化(前年度比4.2%、135千枚の節約)を推進した。</li> <li>・新たにメール便の活用により、発送業務の効率化及び経費の大幅削減(前年度比39.7%、3,394千円減)を実現した。</li> <li>・上記の取組みにより、一般管理費等については平成14年度予算と比較して16年度予算では24.3%、決算では25.7%の節減を、業務経費では平成15年度予算と比較して16年度予算では4.2%、決算では18.4%の節減を図り、中期目標の目標数値を達成した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 努力の成果があがっている。</li> <li>・ 計画を大幅に上回る経費削減を行っている。</li> <li>・ 省エネルギーへの努力の成果が数値となって表れている。</li> <li>・ ペーパーレス化、メール便活用の地道な努力が実っている。</li> <li>・ 一般競争入札を着実に導入している。</li> <li>・ 支出総額が目標数値を達成している。</li> <li>・ 給与水準の見直しは今後も検討する必要がある。</li> <li>・ 従来が無駄が多すぎたと思われる。</li> <li>・ 各分野で費用の節減を努力しているが、目的積立金として計上していない。</li> <li>・ 外部・内部からのヒアリング、意見聴取による効率化に取り組んでいるのは評価できる。但し、活動に支障のないようチェックは必要である。</li> <li>・ 通常業務のコスト削減であり、それまでは何ら目を向けることのなかったことに対する意識の変化がみられる。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>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</b></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><b>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</b></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><b>(1) 業績評価システムの確立</b> 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムを確立し、この中期計画を踏まえて策定する評価基準に基づき毎年度の事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議を設置して、これに委嘱する。 業績評価システムは、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。</p> <p><b>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握</b> ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>(1) 業績評価システムの確立</b> 適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とした業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針はホームページ等で公表する。 業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。</p> <p><b>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握</b> ホームページ等を通じて、業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>(1) 業績評価制度の運用</b> 理事長のリーダーシップの下で的確な業務運営を行い、質の高い事業成果を確保するため、昨年度に引き続き、理事長主催の経営会議において内部評価等を行うとともに、外部の学識経験者で構成する「総合評価諮問会議」等による外部評価を実施した。(資料6参照)</p> <p><b>イ 業務進行管理と内部評価</b> 月次業務進行管理 ・毎月の業務実績報告を実施し、次月以降の業務運営に反映させた。16年度からは、当月実績のほか実績累計も併記し、進捗状況のよりの確な把握に努めた。 内部評価の実施 ・四半期ごとの中間評価による自己評価を実施し、業務の進捗状況管理及び年度計画に対する達成状況の把握を行った。(第8回経営会議：7月27日、第13回経営会議：10月26日、第19回経営会議：1月25日) ・経営会議において平成17年度計画の事前評価(3月22日)及び「平成16年度業務実績の評価(6月14日)」を行った。</p> <p><b>ロ 外部評価機関による評価の実施</b> ・総合評価諮問会議において平成17年度計画の事前評価(3月30日)及び「平成16年度業務実績の評価(6月20日)」を行った。16年度業績については「機構の行った自己評価は妥当である」との評価を得た。 ・平成16年度第1回及び第2回の総合評価諮問会議における指摘事項に対応して、国際的な研究機関の活動への積極的貢献等を進めた。</p> <p><b>ハ 評価結果等の公表</b> ・厚生労働省独立行政法人評価委員会(以下「評価委員会」という)からの「平成15年度業務実績の評価結果」の通知(8月24日)受理後速やかに評価結果をインターネットで公表するとともに、社内ネットワークを通じ職員に周知した。特に評価結果での指摘事項については、研究成果の評価方法の改善、各種アンケートの実施方法の改善、独立行政法人化が職員意識に与えた変化等の調査の実施等として対応した。 ・平成16年度評価の視点を職員必携とし、全職員に対して常に年度計画及び評価の視点を念頭に業務を行うことを周知徹底した。</p> <p><b>(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映</b> 機構の業務運営及び事業成果に対する意見及び評価を積極的に把握し、これら意見を業務運営の改善に反映した。</p> <p><b>イ ホームページ等を通じた意見等の把握</b> ホームページ等を通じて広く意見、評価等を把握し、以下の業務運営の改善に反映した。 ・ホームページで提供する情報について、利用者の利便性の向上、研究成果等のよりの確な普及のため、「若年者雇用」「多様な働き方」など時宜に適った労働政策課題につ</p>

			<p>いて特集を組み関連情報を一括して提供した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学就職部からの「職業情報データベースの検索項目について解説を付けてほしい」との改善意見に対応し、広報部及び研究部門において改善を図った。</li> <li>・機構が実施するアンケート調査について、調査対象者への信頼性及び回収率の向上を図り、アンケート業務をより効率的に実施できるよう、機構が実施中のアンケートの情報をホームページで提供した。</li> </ul> <p><b>□ 有識者アンケート等の実施</b></p> <p><b>行政官アンケートの実施</b></p> <p>平成15年度業務実績評価結果報告の「調査研究等が機構の目的と乖離することのないようチェックすること」との指摘を踏まえ、政策研究の中心的な利用者である厚生労働省企画担当職員（課・室長）を対象とした「行政官アンケート」を新たに実施し、機構の事業活動及び事業成果に対する意見、要望等を把握した。</p> <p>機構の業務活動全般に対しては、回答者の93%以上から「有益である」との評価を得た。また、役立った理由としては、「政策課題に対応した問題の実態が把握できる」「諸外国の制度等情報が得られる」が70%前後と高く、「政策の企画立案の基礎となる重要な知見」(36%)、「政策課題に対する認識を得られる」(32%)等が続いている。一方、担当業務と機構の活動分野が全く異なるとの理由から「あまり有益ではない」との回答もあった(2件、6.6%)。(資料7参照)</p> <p><b>有識者アンケートの実施</b></p> <p>昨年度に続き、「有識者アンケート」及び「ホームページ利用者アンケート」を実施し、機構の業務運営及び事業成果等についての意見、評価等を把握した。平成16年度は、評価委員会での指摘事項を踏まえ、機構事業の有益度等について具体的な理由を合わせて把握することとした。</p> <p>両アンケートとも回答者の90%以上から機構の業務活動全般に対して「有益である」との評価を得た。有益とする理由は、「時宜を得た研究テーマ・内容・成果である」が約70%と最も高く、「時宜に即した情報」(56%)、「諸外国の制度比較情報」(41%)、「政策議論の基礎となる知見」(39%)等が続く。</p> <p>「有益でない」とする回答は5.1%(31件)で、その理由は、「現時点で必要な情報がない」(15件)、「新しい情報・知見がない」(8件)等である。(資料8参照)</p>
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業を対象とした業績評価が実施され、機能しているか。</li> <li>・評価基準、評価結果及び業務運営への反映方針をホームページ等で公表しているか。</li> <li>・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。</li> <li>・一般からの意見・評価を業務運営に反映させているか。</li> </ul>	<p>自己評価：A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長がリーダーシップを発揮した業務運営を推進するため、業績評価規程に基づき、理事長主催の経営会議において内部評価を実施した。特に月次報告では、当月実績のほか年度当初からの実績累計を記載し、業務の進捗・達成状況をより的確に把握できるように工夫・改善した。</li> <li>・評価委員会から通知された「平成15年度業務実績の評価結果」をホームページで公表するとともに、指摘事項については、早期に研究評価やアンケート調査の方法を改善するなど迅速に対応した。</li> <li>・事業別の有識者懇談会、ホームページ等を通じて、広く事業運営、事業成果に対する意見・評価を広く求め、「若年者雇用」等の特集テーマでホームページの関連情報を一括提供する、実施中のアンケート情報をホームページに掲載し調査の信頼性の向上等を図る等、業務運営の改善に反映した。</li> <li>・有識者アンケート及び新たに実施した行政官アンケートでは、機構の事業活動について「有益」とする回答が90%を超えた。また「有益」との回答だけでなく、「有益でない」とする回答についても、その理由を把握し、今後の事業運営の参考とすることとした。</li> </ul>	<p>評価：A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種アンケート(特に「行政官アンケート」)による有益な調査を行ったのは良い。但し、回収率のアップが今後期待される。</li> <li>・評価手法を有効に使い成果があがったことが認められる。</li> <li>・行政官アンケートでも高い評価を得ている。</li> <li>・アンケートの内容分析、結果が適切である。</li> <li>・業績評価制度は、他の独法においても、積極的に取り組んでいる状況ですが、当独法は他独法より、より成果が得られるように努力している面が見られる。</li> <li>・計画どおりに進んでいる。</li> <li>・アンケートの方法については、その設計も含めて一定の水準をクリアしていると思われる。マイナスの情報も開示しているのも信頼性を高めている。</li> <li>・細かい業績評価、外部評価を実施しており、公表方法も妥当である。</li> <li>・今後とも改善にむけて努力願いたい。</li> <li>・マイナス評価をした者に対して個別インタビュー等を行い、今後の向上に結びつける努力が求められる。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績								
<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策の企画立案等に資する質の高い成果を出していると認められること。特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化させる高い水準の成果を出す。</p> <p>中長期的な社会経済システムの構造変化に対応した今後の労働政策の基本的な方向性や政策課題を発見・提示するもの。</p> <p>現下の政策課題に関し、その理論的・実証的説明を行うもの。</p> <p>職業指導等に関する実務的ノウハウや職業適性検査等のツール開発に係る研究等、研修を通じて個別の施策の効果的な実施や、高度化に資するもの。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p>イ 次のような調査研究を実施し、政策の企画立案若しくは実施を支援し、又は政策論議を活性化させる高い水準の成果を出す。</p> <p>(イ) プロジェクト研究                      中期目標第3の1で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>(ロ) 個別研究                      労働政策研究に対する行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズを広く把握し、中長期的視点も踏まえて機構において実施することが必要と判断した「個別研究」について、研究の趣旨・目的、概要・必要性等を記載した研究計画を作成し、計画的に実施する。</p> <p>プロジェクト研究、個別研究のテーマは別紙1のとおり。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>イ 調査研究の実施</b>                      中長期的な労働政策の課題に対応する調査研究テーマに係る9件のプロジェクト研究及び行政の要請や労使の関心など国民各層のニーズ等を踏まえた37件の個別研究を実施した。                      また、年度途中においては、研究員に対して進捗状況のヒアリング(10月、3月実施)を行い、計画の見直しを適宜行った。</p> <div data-bbox="1227 635 2145 1136" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">分類・期間からみた平成16年度研究テーマ本数</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>研究テーマ</th> <th>本数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>プロジェクト研究 9テーマ</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>平成16年度厚生労働省要請(15テーマ)に基づく個別研究 10テーマ</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>JILPT設定個別研究 26テーマ</td> <td>26</td> </tr> </tbody> </table> <p>注: 16年度途中要請 16年にとりまとめ (1)</p> </div> <p>(イ) テーマ設定                      平成16年度の研究テーマの策定においては、機構自らが設定した研究テーマのほか、厚生労働省からの要請等に基づき、研究テーマの原案を作成した(要請研究テーマ15件)。その後、「研究テーマ設定会議」を開催し労使の意見を聴いたほか、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議において、学識経験者等の意見を聴くなど、各方面からニーズ、意見を踏まえて、研究テーマを決定した。(資料9参照)                      また、各研究テーマについては、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。特に、プロジェクト研究については、中期計画期間全体にわたる研究プランを作成した。</p> <p>(ロ) 研究の実施と成果</p>	研究テーマ	本数	プロジェクト研究 9テーマ	9	平成16年度厚生労働省要請(15テーマ)に基づく個別研究 10テーマ	8	JILPT設定個別研究 26テーマ	26
研究テーマ	本数										
プロジェクト研究 9テーマ	9										
平成16年度厚生労働省要請(15テーマ)に基づく個別研究 10テーマ	8										
JILPT設定個別研究 26テーマ	26										

平成16年度の研究テーマは、46テーマが計画され、このうち44テーマについては、ほぼ研究計画どおりに実施し、研究成果（中間的なものを含む。）をとりまとめた。

**（資料10参照）**

なお、2テーマについては、失業者の実態を調査する予定であったが、対象となる失業者を把握する方法を慎重に検討する必要が生じたため、関係機関と協議の上、平成17年度に調査実施予定とした。

**（八）政策に資する質の高い成果の確保**

労働行政の政策担当者を対象とした「行政官アンケート」において多くの調査研究成果が政策の企画立案に活用されていることが分かるだけでなく、労働経済白書等での引用が230件近くに上り、研究員の審議会等への参画や議員・行政へのレクチャーも57件と昨年実績の2倍近くとなるなど、政策の企画立案、政策研究の発展、政策議論の活性化等に貢献した。

行政官アンケートに基づく活用実績	25件
「諸外国の若者就業支援政策の展開 - ドイツとアメリカを中心に - 」	
・YES-Programの企画立案に活用	
・若者人間力強化プロジェクト(厚労省の平成17年度の重点事項)の企画立案に活用	
・若年者雇用対策の企画立案に活用	
・若年者対策の企画立案に活用	
「移行の危機にある若者の実像 - 無業・フリーターの若者へのインタビュー調査（中間報告） - 」	
・ニート対策の企画立案に活用	
「フランス・ドイツにおける雇用政策の改革 - EU雇用戦略と政策転換 - 」	
・雇用政策研究会の進め方を考える際に活用	
・雇用保険制度のあり方の検討に活用	
「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態」	
・労働組合法の改正を含む労働委員会制度の見直しに活用	
研究成果の行政（地方行政を含む）等における引用状況	229件
・平成16年版労働経済白書への引用	3件
（労働政策研究報告書No.12『就業形態の多様化と社会労働政策』、「職業ハンドブック」、『採用戦略と求める人材に関する調査報告書』（旧法人成果））	
・平成16年度版女性労働白書への引用	1件
（「求職者調査」（旧法人成果））	
・厚生労働省のフリーター対策（若者自立塾）立案の際の引用	1件
（労働政策研究報告書No.1『諸外国の若者就業支援政策の展開 - ドイツとアメリカを中心に』）	
・厚労省審議会・研究会の報告書への引用	3件
（職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会報告書：DP-04-01「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」、最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書：「最低賃金に関するアンケート調査結果」、最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書：「都道府県別賃金分布と低賃金労働者の割合」）	
・山形県次期総合計画策定の際に活用	1件
（労働政策研究報告書No.6『移行の危機にある若者の実像』）	
・『2004年版 ものづくり白書』への引用	1件
（旧機構資料シリーズNo.112『中学生・高校生の職業認知』）	
・専門図書等での調査研究成果掲載引用（研究雑誌の文献目録に基づく）	188件
（白書2件、専門図書55件、専門誌43件、紀要58件、政府・国会雑誌2件、政府等以外の報告書18件、政府関係機関（独法等）の報告書4件、政府関係機関の雑誌2件、学会誌2件、その他2件）	
・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への成果の引用	17件
・研究成果の転載願件数（正式に承認依頼のあったもの）	14件

			<p>引用件数は、政策立案・行政で活用された件数のうち、研究成果物を特定できるもの</p> <table border="0"> <tr> <td>審議会等への参画等</td> <td>57件</td> </tr> <tr> <td>・厚労省その他行政機関の審議会・研究会への参画</td> <td>48件</td> </tr> <tr> <td>・行政・政党・議員に対するレクチャー、情報提供問合せ対応等（議員3件、行政等6件）</td> <td>9件</td> </tr> <tr> <td>研究成果のその他活用状況</td> <td></td> </tr> <tr> <td>・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数</td> <td>4件</td> </tr> <tr> <td>・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載</td> <td>66件</td> </tr> <tr> <td>・マスコミ取材等への対応</td> <td>132件</td> </tr> <tr> <td>・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数</td> <td>674, 060件</td> </tr> </table>	審議会等への参画等	57件	・厚労省その他行政機関の審議会・研究会への参画	48件	・行政・政党・議員に対するレクチャー、情報提供問合せ対応等（議員3件、行政等6件）	9件	研究成果のその他活用状況		・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数	4件	・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載	66件	・マスコミ取材等への対応	132件	・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数	674, 060件
審議会等への参画等	57件																		
・厚労省その他行政機関の審議会・研究会への参画	48件																		
・行政・政党・議員に対するレクチャー、情報提供問合せ対応等（議員3件、行政等6件）	9件																		
研究成果のその他活用状況																			
・東大社研データアーカイブ寄託済みデータの利用申請件数	4件																		
・新聞（全国紙・地方紙）・ビジネス誌等への研究員のコメント掲載	66件																		
・マスコミ取材等への対応	132件																		
・ホームページに公表した調査研究成果に対するアクセス件数	674, 060件																		

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>必要に応じて、研究計画の見直しが適宜行われているか。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究計画は、厚生労働省からの要請を反映させるとともに、会議等を開催しつつ、労使・学識経験者からの意見聴取を踏まえながらテーマ設定をしている。</li> <li>個々の研究テーマごとに、理事長をトップに研究計画ヒアリングを実施し、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画を策定した。特にプロジェクト研究においては15年度の進捗状況に基づき中期計画期間全体にわたる研究プランを作成した。</li> <li>研究計画は、年度途中において研究進捗状況のヒアリングを行い、進捗管理と必要な研究内容の見直しを行った。また、年度途中の研究要請にも柔軟に対応した。</li> <li>平成16年4月中旬より本格稼働させた「研究活動記録システム」により研究全体の適切な進捗を行った結果、プロジェクト研究は、プロジェクトの最終とりまとめに向け、各研究ともほぼ計画に沿って実施できた。また個別研究も適切に実施されており、ほぼ全てのテーマについて年度における成果とりまとめ（中間とりまとめを含む）を行った。</li> <li>労働行政の政策担当者を対象とした行政官アンケートでは、若年者雇用対策や労働組合法の改正、中期的な雇用労働政策のあり方を検討する「雇用政策研究会」での検討等に活用など労働政策の企画立案に活用したとされた調査研究成果が25件に上った。</li> <li>研究成果は、白書、新聞、雑誌等で230件近くの引用・活用があるとともに、マスコミ取材等への対応が昨年度（14件）の10倍近くの132件、ホームページへの調査研究成果に対するアクセス件数が昨年度（11.3万件）の6倍近くの67万件を超えるなど、政策の企画立案、政策研究の発展、政策議論の活性化等に大いに貢献した。</li> <li>具体例として、日本経済新聞2005.4.15夕刊記事において「英国で生まれたニートという言葉を日本に持ち込んだ労働政策研究・研修機構の小杉礼子副統括研究員」と紹介されるなど、特に若年者雇用問題について第一級の研究機関として広く認知された。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>綿密なる進行管理に沿って成果を上げた点が評価できる。調査指導も多方面に活用されたようである。</li> <li>社会のニーズに敏感に対応した研究への取り組みが認められる。</li> <li>量的にも質的にもかなり頑張っていると認められるが息切れをしないように研究者に対する研究環境の改善も考慮してほしい。</li> <li>行政官評価が高い。</li> <li>行政への活用分が高い。</li> <li>地道な業務でもある。</li> <li>研究成果が政策に役立っていることが見えるようになっている。</li> <li>研究テーマについて、その選抜方法、成果評価の方法の信頼性について一定の水準以上が達成されている。</li> <li>重要性の高いテーマを選び、政策に資する研究を行っている。</li> <li>行政官アンケートに基づく活用実績も25件であり、行政等における引用状況もよく、以前に比べ新聞等で名前をみる機会が多いため、ホームページ、新聞、ビジネス誌の観点からもよく活用されていることが、明らかである。</li> <li>意識改革の成果である。</li> <li>国内外の同種の機関との比較という観点も必要である。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>□ 調査研究の実施体制</b></p> <p>プロジェクト研究  中期目標で示された9つの中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマに対応して、プロジェクト方式による研究(以下「プロジェクト研究」という。)を実施する。プロジェクト研究は、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。  それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設けて、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。  プロジェクト研究は、中期目標期間中にとりまとめる最終報告のほか年度ごとに中間的などりまとめを行い、公表する。  中期目標期間中のプロジェクト研究及び担当研究部門は別紙1のとおりとする。</p> <p><b>個別研究</b>  機構が行うプロジェクト研究以外の研究(以下「個別研究」という。)は、上記により設ける研究部門のうちもっとも関連の深いものを中心となって、単独で、又は研究チームを組織</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>□ 調査研究の実施体制</b></p> <p>プロジェクト研究  ・上記の9つのプロジェクト研究を機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。  ・それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を上記イ(イ)のとおり設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門に、リーダーとして、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材をおく。</p> <p><b>個別研究</b>  個別研究は、上記により設ける研究部門のうちもっとも関連の深いものを中心となって、単独で、又は研究チームを組織して、原則として1年以内の期間で実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>□ 調査研究の実施体制</b></p> <p><b>(イ) 研究の実施体制</b>  研究体制については、引き続きプロジェクト研究に対応した9つの研究部門を設け、各研究員の専門性に配慮した配置を行うとともに、リーダーとして統括研究員を配置した。(資料11参照)  それぞれの研究部門に優れた外部の学識者を特別研究員として計15名配置した。個別研究は、これら部門のうち研究課題が最も関連深い部門が中心となって担当し、プロジェクト研究、個別研究ともに担当部門が単独又は他部門とチームを編成して研究を実施した。  研究成果がとりまとめ段階に入ったときは、必ず研究発表会においてスケルトンを発表し、意見交換を受けて、内容のブラッシュアップができる体制とした。  研究業務マニュアルについて、評価委員会や総合評価諮問会議等の意見を踏まえ、レビューや評価の実施方法を改善したほか、決裁権限の委任等の事務簡素化や研究員が不慣れな経理関係業務を詳細に掲載するなど全面的に改訂し、「研究業務マニュアル(第2版)」として職員に周知を図り、研究活動のより効率的な実施が図られた。</p> <p><b>(ロ) 研究ニーズの把握・シーズの発見</b>  平成17年度の研究計画策定に向けて、研究テーマ設定部会等を開催するなど、行政・労使、学識経験者、国民各層のニーズを広く把握し、調査研究のシーズの発見・発掘に努めた。  報告書(サマリー)に葉書を添付してアンケート実施し、今後取り上げるべき研究テーマ、その他の要望の把握を随時行った。  厚生労働省の平成17年度研究要請の把握を行うために、要請研究内容説明会を12月13日～24日に開催し、17年度要請研究予定14テーマについての意見交換と要請内容の最終確認を行った。  機構内に研究テーマ設定に向けて議論する場として設置した調査研究計画調整会議を2回(1月6日、2月3日)開催し、次年度研究テーマ案の検討を行った。  労使からの研究ニーズを把握するため、研究テーマ設定会議労働部会(1月11日開催)、研究テーマ設定会議経営部会(1月27日開催)を開催した。(資料9参照)  次年度の研究テーマ案について、リサーチ・アドバイザー部会(3月10日開催)及び総合評価諮問会議(3月31日)から意見聴取を行った。  次年度の研究テーマごとに、研究員が、趣旨・目的、最終成果物、スケジュール等につき、明確な目標を掲げる研究計画案を作成した。個々の研究計画案については、理事長をトップに、研究計画ヒアリング(3月14日～18日)を実施し、研究の実施方法等につき個別に調整を行った。</p> <p><b>(ハ) 行政への機動的対応</b></p>



して、原則として1年以内の期間で実施する。

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

個別研究の実施計画は年度計画において定めることとし、原則として、年度ごとに最終結果をとりまとめ、公表する。

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

#### 八 他の政策研究機関等との連携

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

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

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

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

#### 八 他の政策研究機関等との連携

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

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

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

- 内外の他の政策研究機関等との共同研究を4件以上実施する。

今後10年程度の間における雇用・労働政策のあり方について検討を行う厚労省の「雇用政策研究会」の座長に理事長が就任するとともに、研究員が委員として参画し雇用政策の企画立案に貢献した。

16年度の年度途中要請として、職業安定局若年者雇用対策室からの要請「大学生の就職・募集採用活動等実態調査（職務・キャリア分析部門、人材育成部門対応）」に対応した。

厚生労働省職業能力開発局からの「英国のe-ラーニング」に関する情報提供要請に対応した。

#### 八 他の政策研究機関等との連携

他の政策研究機関等と連携し、目標数値を上回る5件の共同研究を実施した。

##### (イ) 国内研究機関との連携

研究上の必要性に基づき、適宜外部研究者等の研究参加を求めて研究を実施した。平成16年度に実施した調査研究のうち、他機関の研究者・実務家（特別研究員を除く）が参加した研究は36テーマ（予備的研究等も含む）参加者数は約100人であった

##### (ロ) 海外研究機関との共同研究

年度計画を上回る下記の5件の共同研究を実施した。共同研究の実施に当たっては、効率的に研究を進め所期の成果を上げるため、各国の研究機関がこれまでの研究成果を持ち寄って比較研究を行う、特定の研究課題に関する共通の研究手法を設定し各国が自国の状況について研究する、機構のプロジェクト研究の推進に海外の研究者の協力を仰ぐなどの目的に応じて多様な形態を採用して行った。研究成果は、海外の研究者の活用を助産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共同研究の成果には1万件以上のアクセスがあった。

「日・米・独・韓・豪5カ国研究機関共同研究」

「自動車産業の労使関係」をテーマに平成15、16、17年の3年計画で実施。共同研究では各研究機関が共通の手法に基づいて自国の状況を調査し、その成果を研究会議で比較検討する方法を採用しており、16年度は各参加者が自国の状況について調査を実施するとともに、6月26日に韓国・ソウルで研究会議を開催、進捗状況を報告した。研究成果は17年度に「自動車産業の労使関係に関する国際比較」としてとりまとめる。

「第1回グローバル労働フォーラム」

「グローバル化・技術変化・ディーセントワーク」をテーマに6月26日、ソウルで開催された11カ国12研究機関によるフォーラムに参加。同フォーラムは欧米ア

			<p>アジアの主要国研究機関が共通する政策課題について研究成果を報告し政策課題の解決に資することを目的とするものであり、フォーラムでは機構研究員も論文を報告（同論文はホームページに掲載）した。</p> <p>「日中韓ワークショップ」</p> <p>中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と「非典型雇用の現状と課題」をテーマに10月28日、東京で開催。ワークショップで発表された3カ国の論文（機構研究員は2本）をホームページに掲載した。機構研究員の発表論文は中国語、韓国語に翻訳されてCALSS、KLIの各ホームページでも公表された。</p> <p>「アジアにおける人の移動と労働市場」に関する研究ワークショップ</p> <p>アジア9カ国2地域の専門家、行政関係者およびOECD、ILOの専門家を招いて東京で1月20～21日に実施。ワークショップでは各国専門家が最近の状況を盛り込んだ研究成果を発表するとともに、スペシャルトピックでは「送金と開発」をテーマに、OECDの研究報告と、労働者送り出し国（インドネシア、フィリピン）と受け入れ国（オーストラリア、日本）の事例報告を受け、今後の政策展開のあり方に焦点を当てて討議した。ワークショップの討議結果はホームページで公表した。また一般参加者アンケートで「有益度」を聞いたところ、95%が有益とする高い評価を得た。</p> <p>「地域雇用開発研究ワークショップ」</p> <p>「地域雇用開発」に関する現状及び政策に対する評価を比較検討することを目的に、米、カナダ、英、独、仏、伊、デンマーク、OECD、EUに日本を加えた8カ国2国際機関の研究者により2月9～10日に東京で実施。この比較研究はプロジェクト研究の1つである「失業の地域構造分析に関する研究」の基礎研究の一部として実施し、各国の提出論文を印刷物(英文)、ホームページで公表。また提出論文、ワークショップの成果を地方の自治体関係者等に広く紹介する目的で出版したいとの要請が日本経済新聞社からあり、これを受け入れた（発行は17年7月頃）。</p>
--	--	--	--

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> <li>調査研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また適宜見直しを行っているか。</li> <li>行政、労使など国民各層のニーズを広く把握した上で、調査研究のシーズの発見・発掘を適切に行っているか。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各部門ごとに部門長（統括）のリーダーシップの下でプロジェクト研究を実施する研究体制を敷くことで、プロジェクト研究を始めとする研究活動全般を効果的に推進した。また厚生労働省からの要請研究などに対して、適切な内部研究者等を担当させ、研究業務を効率的かつ円滑に推進した。</li> <li>評価委員会や総合評価諮問会議等の意見を踏まえ、レビューや評価の実施方法を改善したほか、決裁権限の委任等の事務簡素化や研究員が不慣れな経理関係業務を詳細に掲載するなど、平成16年12月に研究業務マニュアルを全面的に改訂し、研究業務マニュアル(第2版)を策定した結果、研究業務の効率的な推進が図られた。</li> <li>調査研究のシーズの発見・発掘に当たっては、厚生労働省からの要請、労使・学識経験者からの意見聴取やアンケート結果を踏まえ、理事長をトップとした研究計画ヒアリングなどの場を通じ把握するなど適切に行った。</li> <li>「雇用政策研究会」の座長に理事長が就任するとともに、研究員も委員として参画し雇用政策の企画立案に貢献したほか、厚生労働省からのニーズに基づき「大学生の就職・募集採用活動等実態調査」への対応や「英国のe-ラーニング」に関する情報提供を行うなど行政からの要請に機動的に対応した。</li> <li>内外の研究機関との共同研究は目標を上回る5件を行うとともに、研究の実施に当たっては、必要に応じて他機関の研究者の研究参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急のニーズへの柔軟な研究実施体制は十分とれている、と判断する。</li> <li>レビューや評価の実施方法に改善が認められる。</li> <li>海外研究機関との共同研究はいずれもテーマ設定が優れており、その公表も大きく進んでいた。</li> <li>ワークショップやフォーラムの開催は大きな苦勞を伴うものであるが、意義深い企画を多く実施した。</li> <li>本機構側からの研究テーマの提案もより活発化して頂きたい。</li> <li>研究員にとって不慣れと思われる経理関係業務への対応など配慮を行っている。</li> <li>様々な対応をしているが、比較的向上への対応が容易である。</li> <li>研究所関係部門のプロジェクトテーマ設定に疑問が残る。</li> <li>研究体制作り、また労働政策に資する計画を作る体制ができています。</li> <li>研究業務に関する効率化に取り組むなど研究を効率的効果的に取り組む体制づくり（個人の研究者を組織でサポートする体制）は評価できる。</li> <li>海外の研究機関からの情報の照会、研究のオファー等がどのくらいあるのかの資料があるとよい。</li> </ul>

を積極的に得、研究活動の活性化を図っている。

- ・共同研究は、現実的な政策課題をテーマとし、課題に応じた多様な形態をとって実施した。また既存の研究成果、機構のプロジェクト研究等との有機的繋がり、相互補完性を重視して研究を進めた。特に地域雇用に関する海外の研究機関との共同研究では、日本経済新聞社との間で成果の出版を合意した。また、ホームページで公表した共同研究の成果に対して1万件を超えるアクセスがあった。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績																
<p>(1) 政策の企画立案等に資するために、中期目標期間中において一定の外部評価を受けた研究成果の発表を<u>120件以上</u>とすること。 (13年度及び14年度の平均 年26件)</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>二 調査研究のとりまとめ</b> 調査研究のとりまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、それぞれの分類の成果物に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の調査研究成果として発表する。</p> <p>- 厳正な外部評価により政策的視点から高い評価を受けた報告書等を中期目標期間中において、<u>30件以上</u>確保する。 (13年度及び14年度の平均年7件)</p> <p>- 外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、調査研究成果を活用し、関連専門誌等の論文掲載を中期目標期間中にお</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>二 調査研究のとりまとめ</b> 調査研究のとりまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、それぞれの分類の成果物に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の調査研究成果として発表する。</p> <p>- 調査研究成果は、労働政策研究報告書、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、資料シリーズ、研究双書、ディスカッション・ペーパー及び紀要論文等としてとりまとめる。</p> <p>とりまとめた研究成果については、中期目標の達成に向け、内部評価を経て、リサーチアドバイザーによる厳正な外部評価を受け、政策的視点から高い評価を得ることをめざす。</p> <p>- のうち、<u>10件以上</u>の成果について、外部評価による総合評価で優秀であるとの評価を得ることをめざす。</p> <p>中期目標の達成に向け、調査研究成果を活用し、関連専門誌等への論文掲載を促進する</p> <p>- 関連専門誌等への論文掲載を<u>27件以上</u>とすることをめざし、そのうち、<u>3件以上</u>は査読を経ることを掲載の条件とする雑誌</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(1) 調査研究の実施</p> <p><b>二 調査研究のとりまとめ</b> 研究成果とりまとめ過程においては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員に対する所内研究発表会及び内部又は外部研究者による査読（レビュー））を経ることとし、常に質の高い成果の確保をめざした。</p> <p>(研究成果とりまとめの流れ) 所内研究発表会（スケルトン）の開催 内部又は外部の研究者によるレビュー レビュー指摘事項に留意した訂正 内容確定 内部評価 外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）</p> <p>(イ) 研究成果のとりまとめ 平成16年度にとりまとめた研究成果は54件であった。</p> <table border="1" data-bbox="1272 783 1825 1121"> <thead> <tr> <th>成果物</th> <th>公表済み件数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働政策研究報告書</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>労働政策研究報告書(L)</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>労働政策レポート</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>ディスカッション・ペーパー</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>その他（資料シリーズ/調査シリーズ等）</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>国際研究会議等提出論文</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>54</td> </tr> </tbody> </table> <p>印は評価の対象</p> <p>(ロ) 研究成果の評価 とりまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー等について、内部評価及び外部評価を実施した。 内部評価は、内部評価委員会において、機構内の評価者（1件につき2名）の評価を確認し、研究担当者のリプライを考慮して、評価を決定した。 外部評価は、リサーチ・アドバイザー部会において、労働問題の各分野で高度な学識を持つ外部専門家（1件につき2名）により外部評価を実施した。 外部評価結果は、評価を受けた45件の成果のうち<u>35件</u>がA（優秀）以上の評価を受け、年度目標（10件以上）を大きく上まわった。（資料12参照）</p> <p>研究成果評価結果</p>	成果物	公表済み件数	労働政策研究報告書	22	労働政策研究報告書(L)	1	労働政策レポート	1	ディスカッション・ペーパー	13	その他（資料シリーズ/調査シリーズ等）	9	国際研究会議等提出論文	8	合計	54
成果物	公表済み件数																		
労働政策研究報告書	22																		
労働政策研究報告書(L)	1																		
労働政策レポート	1																		
ディスカッション・ペーパー	13																		
その他（資料シリーズ/調査シリーズ等）	9																		
国際研究会議等提出論文	8																		
合計	54																		

いて、90件以上行う。  
(13年度及び14年度の平均年19件)

等への掲載であることをめざす。

	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	計
内部評価結果	1	36	8	2	0	47
外部評価結果	4	31	10	0	0	45

外部評価の視点別評価結果

労働政策の企画立案に資するという目的に対する直接的な評価に近づけるため、外部評価において新たに「時宜的確性」、「研究成果・結果の有益度」、「政策及び政策議論活性化への貢献度」といった視点別評価を活用した。その結果、「時宜的確性」は89.8%、「有益度」は75%、「貢献度」は62.5%がA(優秀)以上と高い評価を受けた。

視点別評価(全44件) 労働政策レポート1件を除く

項目	S(最優秀)	A(優秀)	B(普通)	C(要努力)	D(不足)	累計
時宜的確性	19	60	8	1	0	88
結果の有益度	10	56	19	3	0	88
政策への貢献度	8	47	26	6	1	88
累計	37	163	53	10	1	264

(八) 関連専門誌等への論文掲載等

関連専門雑誌等に論文42件を発表した。うち14件は査読を経て掲載された。いずれも目標値(論文掲載27件、うち査読付3件)を大きく上まわった。

学会誌・専門誌への論文掲載 42件(うち学会誌9)

うち査読あり 14件

(「日本労働研究雑誌」8件、「実験心理学研究」、「産業・組織心理学研究」、「日本労働社会学会年報15号」、「社会心理学研究」、「日本認知科学会第21回大会大会発表論文集」、「季刊住宅土地経済」、「Asian Economic Journal, vol.19」)

学会発表 20件

一般経済誌等への掲載 15件

外部の書籍への掲載 16件

評価の視点

自己評価：S

評価：A

- ・研究成果のとりまとめは所期の目標を達成できる状況にあるか。
- ・調査研究について、第三者(外部専門家)による評価が実施されているか。

(理由及び特記事項)

・とりまとめ調査研究成果のうち、労働政策研究報告書、ディスカッション・ペーパー等について、内部・外部の評価を実施し、リサーチアドバイザーの評価(外部評価)においても、A(優秀)以上の評価を受けたものは45件中35件となるなど、年度計画の目標である10件以上の3.5倍の成果をあげ、極めて高い評価を得た。  
 ・関連専門誌への論文掲載は42件(うち14件は査読付)であり、目標(27件、3件)を大きく上回った。特に査読付は目標の4倍以上となった。このほかに学会発表が20件であるなど、学術面でも相当の評価を得るとともに、当該分野の発展に貢献している。  
 ・上記のとおり、外部評価においてA以上の評価を受けたものが35件、関連専門誌への論文掲載が42件と中期目標期間中の目標数値を十分に達成できる状況にある。  
 ・外部評価において新たに「時宜的確性」、「研究成果・結果の有益度」、「政策及び政策議論活性化への貢献度」といった視点別評価の結果を活用することとした。各項目とも概ね高い評価を得た。(62.5~89.8%)

- ・よく努力し計画以上の評価を受けている。
- ・評価体制が確立し、質の高い研究、評価が実施されている。
- ・労働政策研究報告書の内容が秀逸である。
- ・関連専門誌等への論文掲載件数が大変多い。
- ・今後とも継続してより多くの研究成果が出るよう期待する。
- ・目標を大きく上回った成果を上げた点は理解できるが、「日本唯一の労働政策研究機関-シンクタンクとしては、いわば当然であり、今後も一層の質的向上を期待する。
- ・研究員が質の高い成果を今後もあげることができるよう時間の確保等の工夫を継続されたい。
- ・保健・医療政策の課題と労働政策課題の両方が関連するテーマも研究課題としてとりあげる必要があるのではないか。
- ・リサーチアドバイザーが大学等の研究員のみであることは、やや疑問が残る。
- ・学問的研究評価の視点が強くなりすぎる。
- ・今後、投入したコストとの関係での分析が必要である。
- ・外部評価のベースになっているリサーチアドバイザー部会の構成や選出方法は適正に行われているか。構成については現状で学問的にその見識は高い評価のみ

ンバーと思われるがプロセスの明確化は一般的に必要である。  
・ 内部、外部評価から見ても、良しとの評価に値するか。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。</p> <p><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b> 調査研究事業の中核を担う研究者については、プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として確保、育成する。 同時にまた、任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図る。 さらに、研究員の業績評価制度を含む人事制度を実施する。人事関連諸制度については、中期目標期間の初年度中に整備を完了して、実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備 以下の措置を講ずることにより、政策の企画立案等に資する質の高い成果を確保する。</p> <p><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b></p> <p>研究員の業績評価の実施 研究員の業績評価制度を含む人事関連諸制度に基づき評価を行い、評価結果を研究員の処遇等に反映させる。</p> <p>中核となる内部研究者の確保 プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力と幅広い関心等を備えた人材を内部常勤研究員として、また、常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等の内部非常勤研究員として確保又は育成する</p> <p>外部人材の活用 任期付研究員や非常勤研究員の採用により、大学や他の研究機関に所属する優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図る。 また、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p><b>イ 優秀な研究者の確保と育成</b></p> <p><b>(イ) 研究員の業績評価制度</b> 平成15年度業績についての業績評価の試行実施結果を踏まえ、研究員の16年度個人業績についての本格評価を実施した。また、研究員の個人業績評価については、職員意識調査(平成16年8月)においても、前回調査(平成14年度)と比較して肯定的な意見が多くなっており、業績評価制度は研究員にも受け入れられている。研究員等の業績評価に対応し、業績評価に関連するデータを収集・記録するため、「研究活動記録システム」を4月中旬より運用開始した。研究員の業績評価制度を含む人事関連諸制度の整備の一環として、裁量労働制を6月より導入した。</p> <p><b>(ロ) 優秀な研究者の確保</b> 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用、非常勤としての採用を積極的に活用した。 育成型任期付研究員の採用 定年退職等に伴う研究員の欠員については、すべてを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、採用した。 ・平成17年度4月1日付採用者の内定 3名(経済・社会学系3名、うち博士号取得者1名) 応募者45名について、第1次審査(履歴書、研究業績一覧、小論文)、第2次審査(論文)、第3次審査(研究発表会・面接)を経て内定者を決定した。 ・平成16年4月1日採用 4名(労働法1名、経済・社会学系2名、心理学・職業研究系1名。うち2名は博士号取得者)。</p> <p><b>(ハ) 優秀な研究員の育成</b> 平成16年度は、任期付研究員5人が執筆した11本の調査研究成果のうち、9本が外部評価で優秀(A評価以上)と評価されるなど、任期付研究員の育成が確実に進んでいる。 海外の研究機関等(UCLA(カリフォルニア大学ロサンゼルス校))へ研究員1名を長期派遣した。 当機構の研究員1名が博士号(早稲田大学(商学))を取得した。 ・博士号論文「年次有休休暇に関する経済分析」</p>

平成16年度定年退職者(2名)はいずれも大学に転出した。  
 統括研究員 東海学園大学教授  
 主任研究員 浜松学院大学助教授

(二) 外部人材の活用

非常勤研究員の採用

・プロジェクト研究等で指導的な役割を果たすことができる外部の幅広い人材を活用するため、前年度より1名増の15名の特別研究員を委嘱した。

<特別研究員15名の研究参加状況>

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

(研究参加状況)

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

・特定の研究テーマで常勤研究員を補充して研究を推進する外部の人材として、新たに客員研究員2名を委嘱し研究に参加した。

(研究参加テーマ)

- 「60歳を越える雇用延長企業における多様な雇用形態の実態に関する研究」
- 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」

政策担当者の参加

行政の政策担当者等の研究参加を求め、研究活動の活性化を図っている。

・研究の実施に政策担当者が参加している研究数(オブザーバー参加を含む)

20研究(要請研究15+プロジェクト研究2+個別研究3)

外部研究者及び実務家等の研究参加 75人

民間の外部研究者及び実務家等の研究参加を求め、研究活動の活性化を図っている。

人物ベース

- ・大学その他研究機関62名(大学55名、その他研究機関7名)
- ・民間の実務家13名(監査法人4名、高校教諭3名、企業関係者2名、NPO2名、その他2名)

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価： A</p>
<p>・優秀な人材を幅広く登用するため、特別研究員、客員研究員等の非常勤研究員の任用を積極的に行っているか。          ・政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材の活用を図っているか。          ・業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。</p>	<p>(理由及び特記事項)          ・平成16年度において、特別研究員として、当該分野の第一線で活躍する優秀な大学関係者を前年度より1名増の15名委嘱したほか、特定の研究テーマで常勤研究員を補充して研究を推進する外部研究員である客員研究員(2名)をはじめて委嘱するなど、非常勤研究員の積極的活用に努めた。          ・定年退職等に伴う研究員の欠員は育成型任期付の採用により補充す</p>	<p>・概ね計画どおり。          ・大学、行政実務家からの人材確保が十分できた、と評価できる。          ・研究員の育成に努めていることが認められる。          ・外部人材を多く活用している。          ・大学との相互交流も有効である。          ・研究費の能力向上は本機構の存立基盤の大きな部分を占めているので引き続き</p>



る方針に基づき、16年度も厳格な審査を経て新たに17年4月1日付採用の3名(うち1名は博士号取得者)の採用を内定した。

- ・平成16年度は、任期付研究員5人が執筆した11本の調査研究成果のうち、9本が外部評価で優秀(A評価以上)と評価されるなど、任期付研究員の育成が確実に進んでいる。
- ・常勤研究員1人が機構における研究成果に基づきまとめた論文により、博士号(早稲田大学商学博士)を取得した。また、定年退職の研究員も長年の研究業績をもとに大学に迎えられた。
- ・研究の必要に応じて外部人材の研究参加を求め、20研究において政策担当者が参加したほか、外部研究者や実務家等について、昨年度を上まわる75人の参加を得た。
- ・平成15年度業績についての業績評価の試行実施結果を踏まえ、研究員の16年度個人業績についての本格評価を実施した。研究員業績評価は、職員意識調査(平成16年8月)における業績評価・人事制度に対する研究員からの回答でも、前回調査(平成14年度)と比較して肯定的意見が多くなり、評価の基準が明確にされたことが研究成果の実績及び質の向上にも結びついた。

能力向上策の推進を期待する。

- ・ 組織の国際化のためにもパーマネントの外国人研究員を採用することも必要である。
- ・ 成果をだすためにはインプットの機会が重要であり、研究員に平等な機会を確保し続けることが重要である。
- ・ 任期付研究員が3年終了後にパスした上で、常勤(任期無し)となる仕組みが最善かどうか検討を要する。
- ・ 周知を集める対応策を色々と実施していることを、評価する。
- ・ コスト面で、どのような成果が得られたのか。
- ・ 優秀な人がとれており、育っているように見えるが、個人的資質の要素が現れている可能性もある。
- ・ 優秀な研究者の評価基準については業績だけでいいのか検討する必要がある。
- ・ 細かなサービスへの対応は評価されるのか、評価されない項目には努力がなされないおそれがある。
- ・ 企業等の実務家の参加が少ない。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p><b>□ 適切な研究評価の実施</b> 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。 研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行う。 評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に、機構のホームページにおいて公表する。</p> <p>- 外部評価については、定量的な指標により、一定以上の評価を得る。評価の定量化の方法及び達成目標は、計画期間の初年度中に定めて公表することとし、その際、目標とする指標に関しては、経年的な向上の観点を取り込む。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p><b>□ 適切な研究評価の実施</b> 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。 研究のとりまとめ段階においては、対外的に発表する調査研究成果の質の確保を図るため、外部の研究者等の参加を得て、所内発表会でのピアレビューを行う。また、とりまとめられた調査研究成果については、外部評価を含む評価を行うこととし、厳正な評価を行うため、総合評価諮問会議にリサーチアドバイザー部会を設け、研究成果等に関する外部の第三者による評価を行う。 評価結果及び調査研究への反映のあり方については、当該評価結果が出された日から3か月以内に機構のホームページにおいて公表する。</p> <p>- 調査研究について、業績評価システムに基づいた評価を行い、研究成果の質的向上を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>1 労働政策についての総合的な調査研究</b></p> <p>(2) 調査研究活動の水準を向上させる仕組みの整備</p> <p><b>□ 適切な評価の実施</b> 研究成果の評価については、研究業務評価に関する規定や平成16年度に改訂した研究業務マニュアル(第2版)に基づき、以下のとおり適切に実施している。</p> <p><b>(イ) 個々の調査研究</b> 事前評価 研究計画策定過程において、機構内部の調査研究計画調整会議等における検討、リサーチ・アドバイザー部会、総合評価諮問会議での検討を経る。 また、個々の研究テーマの具体的な研究計画については、各担当研究部門が作成した原案につき、理事長以下による当初ヒアリングを実施し、検討の上作成する。 中間評価 年度の中間において、理事長以下による研究実施状況に関するヒアリングを実施する。また、16年度はプロジェクト研究の進捗状況と今後のスケジュールの確認等を行うため、中間ヒアリング(10月)及び年度末ヒアリング(3月)を実施した。 研究とりまとめ段階におけるピアレビュー 所内発表会・・・とりまとめ段階にあるすべての研究成果について、スケルトンに基づき発表を行い、所内研究員等の中で議論する。 レビュー・・・とりまとめられた研究成果(原稿等)について、内部又は外部の研究者2名によるレビューを実施し、その指摘事項に基づき所要の修正を行う。16年度は、レビュアーを必ず2名とすることや論文形式の成果物については外部のレビュアーを含めることなどの改善を図った。</p> <p>研究成果評価 内部評価・・・内部評価委員会により、とりまとめた研究成果のすべてについて、1件につき2名の評価者の査読等による評価結果(6項目の項目別評価と総合評価)に基づき、5段階(S(最優秀) A(優秀) B(普通) C(要努力) D(レベル不足))の評価を行う。 外部評価・・・リサーチアドバイザー部会により、内部評価において原則としてB以上の評価を受けた研究成果について、内部評価と同様の方法により評価を行う。(10月19日:12件評価実施、3月10日:9件評価実施、6月9日:24件評価実施 合計45件)</p> <p><b>(ロ) 研究事業全体</b> 研究事業総合評価 研究成果の評価に併せてリサーチ・アドバイザー部会において、年度ごとの研究事業について、5段階の総合評価を行い、自己評価結果は妥当との評価を得た。(6月9日実施)</p>

#### 八 有識者からの評価の調査等

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

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

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

#### 八 有識者からの評価の調査等

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

また、報告書の配布にあわせて調査研究成果ごとの有益度等を把握する。

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

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

#### (ハ) 評価結果の公表

評価結果のホームページでの公表

機構の調査研究成果に対するリサーチ・アドバイザー部会の評価結果及びその反映のあり方について、機構のホームページに掲載している。

#### (ニ) 評価方法等の改善

研究評価については、評価委員会やリサーチ・アドバイザー部会の意見等を踏まえ、以下の改善を行った。

評価委員会の指摘を踏まえた改善

評価委員会の意見を踏まえ、以下の評価方法等の改善を行った。

- ・労働政策の企画立案に資するという目的に対して直接的な評価に近づけるため、「時宜的確性」、「研究成果・結果の有益度」、「政策及び政策議論活性化への貢献度」といった視点別評価を実施し、業務実績報告書に掲載した。
- ・要請研究について、労働政策の企画立案に資するという目的に対して直接的な評価に近づけるため、要請に沿った成果を出しているかという観点から、要請元の厚生労働省の担当課室から評価を受けることとした。
- ・調査研究に関する中長期的な視点に立った評価の仕組みに資するため、プロジェクト研究について、17年3月のリサーチ・アドバイザー部会に、プロジェクト研究ごとの進捗並びに今後の計画を諮った。

上記以外の改善

- ・要請研究等について、評価者が評価しやすいよう、要請研究等の趣旨・目的、経緯等のまとめたものを事前に評価者に提出することとした。
- ・外部評価について、その評価の中立性を確保するため、外部評価者とレビュアーは原則として同一の者が行わないこととした。

#### 八 有識者からの評価の調査等

#### (イ) 機構の事業活動に関する有識者アンケート結果(資料8参照)

有識者を対象とした郵送アンケート調査(3月8日~22日)において、機構の調査研究成果を利用したことがあると回答した449名のうち、438名(97.6%)から当該成果物が有益であるとの高い評価を得た。

また、同時期に行った機構ホームページを通じたWEB調査(3月8日~28日)においても、「労働政策研究」情報を利用したことがあると回答した73名のうち、69名(94.5%)から有益であるとの回答を得るなど、両調査とも高い評価を得た。

自由記述においても「実態調査によって情報、提言が実証されており、今のところ日本ではこの種の調査、研究はJILPTに依存する」、「詳細な調査・分析と丁寧な政策提言がなされており、施策の方向性を決める上で有益である」などの高い評価を得ている。

#### (ロ) 政策担当者との意見交換

要請研究については、政策課題・分析・研究手法について、研究開始時に要請元との意見交換会を実施したほか、要請元の政策担当者に研究会への参加を依頼し、意見交換を行いつつ研究活動を進めた。とりまとめた結果については、担当者間で報告のための会議を開くなどにより成果の提供を行ったほか、評価委員会からの指摘を踏まえ要請元の担当課室から評価を受けることとした。またプロジェクト研究についても、テーマごとに政策担当者との間で必要に応じ意見交換を行うほか、必要に応じ研究会への参加も得た。

この他、行政の政策担当者と機構の研究員等で、行政の発行する白書や制度改正の状況について意見交換を行うための政策研究会を5回開催し、最新の労働行政の動き等について活発に議論し今後の政策研究に反映させた。

要請研究について、評価を実施した11テーマのうち、10テーマが要請に沿った成

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

			<p>果を出していると要請元から高く評価された。また、要請元に研究成果をどのように活用したかについて聞いたところ、例えば、以下の回答があり、研究成果が労働政策の企画立案に一定の貢献をしている。(資料13参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 団塊の世代の雇用実態、処遇についての分析調査は、他の統計や調査研究等ではあまり見られない貴重な資料。これらの調査結果は、高齢者雇用施策の企画・立案の基礎資料などに活用する予定(「中高年齢者の活躍の場についての将来展望(報告書 L-6)」)。</li> <li>・ 研究成果を「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書の作成に当たって参考にした(「企業が参画する若年者のキャリア形成支援(報告書 11)」)。</li> <li>・ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」においても、本調査研究報告書を資料として用いているところであり、今後も同研究会や労働政策審議会において労働契約法制の検討をする際に、積極的に活用していく予定。</li> </ul> <p>厚生労働省の平成17年度研究要請の把握を行うために、要請研究内容説明会を12月13日～24日に開催し、17年度要請研究予定14テーマについての意見交換と要請内容の最終確認を行った。(再掲)</p> <p>研究の実施に行政担当者が参加している研究数(オブザーバー参加を含む) 20研究(要請研究15+プロジェクト研究2+個別研究3)(再掲)</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部評価を適切に行っているか。</li> <li>・ 外部専門家が行う研究評価が適切に行われているか。</li> <li>・ 評価結果及び調査研究への反映のあり方について、当該評価結果が出された日から3ヶ月以内にホームページで公表しているか。</li> <li>・ 有識者に対するアンケートが適切な方法で行われ、有益度について所期の目標を達成しているか。</li> <li>・ 政策担当者等との意見交換等を適切に行いながら研究活動を進めているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究のとりまとめに当たっては、一部外部者を含む各2名の査読者によるレビューを実施し、修正・リプライを適切に行なった。特に16年度は、レビューに関して、査読者を必ず2名とすることや論文形式の成果物については外部の査読者を含めることなどの改善を行ったことにより、成果の質の更なる向上につながった。</li> <li>・ 完成した成果については、外部評価の方法に基づきリサーチ・アドバイザー部会において適切に評価を行った。また、評価委員会やリサーチ・アドバイザー部会の意見等を踏まえ、視点別評価や要請元からの評価の実施を新たに行うなど、労働政策の企画立案に資するという機構の目的に即した評価に近づける改善を行った。</li> <li>・ 機構の調査研究成果に対するリサーチ・アドバイザー部会の評価結果及びその反映のあり方について、機構のホームページに速やかに掲出した。</li> <li>・ 有識者に対するアンケート結果において、97.6%(郵送調査)、94.5%(WEB調査)が「有益である」と回答するなどの高い評価を得ている。</li> <li>・ 必要に応じて政策研究会を開催し、最新の労働行政の動き等について政策担当者との意見交換を行っているほか、本年度から新たに開始した要請元からの評価においても、評価を実施した11テーマのうち、10テーマが要請に沿った成果を出しているとの評価を得ており、研究成果が政策の企画・立案に一定の貢献をしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「政策担当者からの要請に沿った成果」の点を特に評価する。</li> <li>・ レビューが確実に実施されている。</li> <li>・ 研究評価体制の改善が行われ、その評価も高い結果となっている。</li> <li>・ 当面財政上の自立を高めるのは無理であるとしても独立した客観的に公正な研究ができるための保証は今後も必要である。</li> <li>・ 所内発表会の実施は特筆すべきものである。</li> <li>・ リサーチ・アドバイザー部会の意見を踏まえても改善を行っている。</li> <li>・ 要請担当者からも評価をきいている点は評価できる。</li> <li>・ やるべきプロセスをやるようになったといえる。</li> <li>・ 要請研究テーマ成果物について政策への有益性は「そう思う」=「基準を満たす」と解釈でき、9件が「そう思う」であることからBとした。</li> <li>・ 企業の実務担当者にとっての有益性という観点をいれたらどうなるか、検討して欲しい。</li> <li>・ 要請研究に対しては、要請の内容の是非や厚生労働省の政策の問題点が指摘できる仕組みか。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 無作為抽出による統計調査、モニターを対象とするビジネス・レーパー・サーベイ、有識者アンケート、トレンド研究会などを実施することにより、雇用や人事労務管理など国内の労働事情に関する動向を機動的に収集・整理する。</p> <p>- 収集・整理する情報の質を向上させ、年間26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。 (14年度実績 20件)</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、以下の通り、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 企業、個人を対象として一定規模のサンプルを確保した調査を各1回、企業や地域を対象としたモニター報告を6回以上、モニターなどを対象とする機動的なアンケートを3回、有識者アンケートを3回実施して、雇用や人事労務管理など国内の労働事情に関する動向を機動的に収集・整理するとともに、モニターなどを対象としたトレンド研究会を4回開催する。併せて、調査手法の向上を図るための実証調査を実施する。</p> <p>- 収集・整理する情報の質を向上させ、年度計画期間中に26件以上新聞・雑誌等に結果が引用されるようにする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、政策研究の基盤を整備するため、企業、業界団体、労働組合、産業別労働組合等を対象とするビジネス・レーパー・モニター制度(委嘱240件)、地域シンクタンクモニター制度(委嘱9件)等を活用して、企業、勤労者等を対象とする調査を、年度計画の19回を上回る32回実施した。 また機構が行うアンケート調査の質を向上させることで、機構の調査研究活動の水準向上を図ることを目的に、アンケート調査検討委員会を設置し、調査の設計及び発表資料の作成段階において検討を行った。 調査結果は、記者発表やホームページ、月刊情報誌『ビジネス・レーパー・トレンド』等を通じて公表した。 新聞・雑誌等における引用は年間目標26件を上回る86件、調査データの利用申請は20件、ホームページに対するアクセス件数21,349件等、調査成果は広い範囲で活用された。</p> <p><b>イ 国内労働事情の収集・整理のための調査等実績</b> 調査に当たっては、ビジネス・レーパー・モニター、地域シンクタンク・モニターに定期的なモニター調査を実施するとともに、アンケート調査、実態調査、ヒアリング等を有機的に組み合わせ、効果的、機動的な実施に努めた。なお、モニター企業等については、調査対象、コンタクト・ポイントとして、その幅広い活用を図った。</p> <p>企業を対象とした調査「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」を1回実施した。調査実施に際しては、厚生労働省と十分に協議の上要望を踏まえたものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。提供したデータは、労働経済白書で活用されることとなった。 個人を対象とした調査「第4回勤労生活に関する調査」を1回実施した。当該調査は厚生労働省の要請研究のため、調査実施の際には、厚生労働省と十分に協議の上要望を踏まえたものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供するとともに新聞発表も行った。 企業や地域シンクタンクを対象としたモニター報告を目標(6回以上)を上回る8回実施した。調査結果については、ホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。 「教育訓練とキャリア相談」「高齢者の継続雇用」「個人情報保護」をテーマに機動的アンケートを3回実施した。調査結果については、新聞発表やホームページ、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。 労働関係の研究者を対象に、「外国人労働者」などをテーマに有識者アンケートを3回</p>

実施し、調査結果については、『ビジネス・レーパー・トレンド』で広く公表した。厚生労働省からの要請に応じた「労働契約をめぐる実態に関する調査」など、機動的な労働情報の収集を行うテーマ別調査を6件実施した。要請調査実施に際しては、厚生労働省と十分に協議の上要望を踏まえたものとし、結果については速やかに厚生労働省に提供した。

モニター企業・労組を対象としたトレンド研究会について、モニターの強い問題関心・ニーズのあった「65歳継続雇用にどう備えるか」「メンタルヘルス」などをテーマとして取りあげたことなどにより、目標（4回）を上回る7回開催した。

調査手法の向上・改善を図るため「労働調査手法研究会」を開催し、有識者による検討、国内外の文献サーベイを行うとともに実験調査を1回実施した。

「雇用・労働の面からみた事業再生についての調査研究会」を開催し、有識者、労働組合からのヒアリングを1回実施した。

「企業の雇用管理と労働者の満足度等の関係」の再集計に係る研究会を開催し、分析を進めた

#### □ 調査結果の一般等での活用

調査結果の一般等での活用については、全国紙、テレビ放送、専門雑誌での引用件数が大幅に目標を上回った。また、厚生労働省からの求めに応じて調査結果の特別集計を行いデータを提供するなど行政にも大きく貢献した。

調査結果が新聞・雑誌等で引用された件数 86件(資料14参照)  
専門図書等に調査結果が掲載引用された件数 36件

(白書8件、政府・国会報告書等5件、専門図書23件)

行政機関への貢献 3件

・厚生労働省の要請に基づいて「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の特別集計を行い結果を提供した。

・厚生労働省実施予定の「企業における若年者雇用実態調査」調査票作成に関して意見を提出し、調査票の充実に寄与した。

・内閣府「国内におけるマクロ計量経済モデルの構造整理に関する調査」に協力した。

東大社研SSJアーカイブ寄託データ等の利用申請件数 20件

ホームページに公表した調査結果に対するアクセス件数 21,349件

『産業訓練』（日本産業訓練協会）、『労働統計調査月報』（厚生労働省）に掲載する原稿を執筆した。

#### (2) 海外情報の収集・整理

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

#### (2) 海外情報の収集・整理

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

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

7カ国程度の海外委託調査員を招へいして連絡会議を開催し、国別情報を収集する。

#### (2) 海外情報の収集・整理

##### イ 海外主要国の国別労働情報の収集・整理

年度計画に基づき、海外主要23カ国の労働関係情報を下記の方法で、国別に収集、体系的に整理し、機構の労働政策研究活動に対する情報基盤を整備した。また、収集・整理した情報を広く一般への公表を目的としてとりまとめ、年度計画を大きく上回る396件をホームページ等で提供した。

海外労働情報のホームページにおけるページビュー数は約90万件と前年度実績（22万件）の4倍以上となるとともに、行政官アンケートでも諸外国の労働問題制度の概要の検討に活用されるなど75%から有益との評価を得た。

主要23カ国に海外委託調査員（各国とも研究機関、労使団体等3名を原則とし、計52名）を委嘱し、毎月の定期的レポート、テーマを示しての特定レポートの提出を求め、これを情報収集の基本的な方法とした。

9月26日～29日、中国、韓国、タイ、マレーシア、シンガポール、インドネシアから6名の委託調査員を招聘して、「アジア、若者の未来 - 若者のエンプロイアビリティを高めるためのアジア各国の取り組み」と題したテーマで国別報告会（公開）を開催した。報告会ではアジア諸国における若年失業の実態とそれへの政策が紹介された。報告会への参加者は63名で、参加者に対するアンケートで93.8%が「有益」と回答し

	<p>□ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。</p> <p>- 収集・整理して公表する海外情報は、中期目標期間中で<u>1,100件以上</u>とする。</p>	<p>□ 労働政策研究上の喫緊の課題となる政策課題に関する情報は、海外の研究機関等とのネットワークを活用するとともに、必要に応じて機動的に現地調査を実施して収集する。具体的には以下の情報収集に取り組む。</p> <p>アジア諸国の雇用・職業訓練政策について(再掲) 諸外国の労使協議制について(再掲) 企業の社会的責任 少子化対策 海外進出日系企業の人事労務管理の実態 在日外資系企業の労使関係、労働条件の実態</p> <p>- 収集・整理して公表する海外情報は、年度計画期間中で<u>320件以上</u>とする。</p>	<p>た。また、報告会で行われたカントリーレポートは、ホームページを通じて公表した。公表情報の一般等での活用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国別情報ホームページへのアクセス件数 898,988件</li> <li>・ 国別情報等の新聞、雑誌等引用件数 25件</li> </ul> <p>(国別、政策課題別等の合計) (国際比較「労働運動の現状」が『読売新聞』(1月15日朝刊))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国別情報はホームページによる提供を中心とした他、主要な行政機関には簡易な紙媒体による「海外労働情報」を毎月作成、提供した。</li> </ul> <p>12回にわたる海外情報研究会を開催し効果的な海外情報の収集及び質の高い情報の発信について研鑽した。</p> <p><b>□ 政策課題別情報収集実績</b> 年度計画を上回る7テーマについて政策課題別情報収集を行った。収集した情報は報告書にとりまとめて印刷物、ホームページで広く一般に提供した。情報収集に当たっては、上記の国別情報、海外委託調査員のネットワークを有効に活用しつつ、必要に応じて現地調査を実施した。また、これらの成果は「国際シンポジウム」及び「フォーラム」のテーマとして取り上げ、国内外の研究者・専門家の見解を交えながらより一層厚みのある情報提供へと結びつけた。</p> <p>アジア諸国の雇用・職業訓練政策について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ILO/厚生労働省主催による「グローバル化と若者の未来に関するアジア・シンポジウム(12/2,3)」で参考資料として活用された。</li> </ul> <p>諸外国の労使協議制について 企業の社会的責任</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際シンポジウムで情報提供</li> </ul> <p>少子化対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際フォーラム(後掲)で情報提供</li> </ul> <p>海外進出日系企業の労務管理の実態(アンケート調査)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象は61カ国・地域、約3,700人、有効回答率39.1%。</li> </ul> <p>在日外資系企業の労使関係・労働条件の実態調査(アンケート調査、16年3月実施)の結果をとりまとめ、日本語版、英語版の報告書を作成するとともに、ホームページで情報提供した。これに対し4労働関係誌から調査結果の掲載依頼があるとともに、外資系企業等から多くの問い合わせがあった。</p> <p>外国人研修生・実習制度の現状把握と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「アジアにおける人の移動と労働市場」に関するワークショップで調査結果を報告。</li> </ul>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>		<p>評価：A</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 収集・整理した内外の労働事情の内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業や勤労者、労働組合等を対象とした調査は、行政からの強い要請やモニターの強い問題関心・ニーズのあったテーマに積極的に対応した結果、年度計画の<u>1.9回</u>を大きく上回る<u>3.2回</u>実施した。このうちトレンド研究会については、モニター企業の人事労務担当者とのネットワークづくりが進み、第2新卒者の採用実態調査などその他の調査研究実施において調査の事前ヒアリング、ヒアリング調査対象として活用することができた。</li> <li>・ 国内調査結果はホームページや新聞発表等を通じて広く公表した結果、新聞・雑誌等での引用件数が<u>86件</u>と年度目標の<u>26件</u>を大きく上回り、国民各層のニーズに合致した情報提供が行うことができた。</li> <li>・ 調査の結果はホームページに掲載し新聞発表するとともに、事後的な取材や原稿執筆依頼に応じた。また、厚生労働省の要請に基づく</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有用な情報の収集に努めていることが認められる。特に海外情報の収集は社会的ニーズに応えていると思われる。</li> <li>・ 計画を大きく上回る結果になっている。</li> <li>・ 概ね計画どおりと見ることもできる。</li> <li>・ 本テーマは市民が求めるこの機構の指令の一つであり、「やって当然」の分野と評価する。</li> <li>・ 内外の労働事情を把握するための有用な情報源を提供している。</li> <li>・ 統計データも国民ニーズに応え、よく収集整理している。</li> <li>・ 新聞・雑誌等引用件数、その他の数値の上方達成については、当初目標が低すぎたのではないかと懸念する。</li> <li>・ 海外の情報については委託による文書情報だけでいいのか懸念する。</li> <li>・ 政策研究に関しては、さまざまなチャンネルで常時ウォッチする必要がある。</li> <li>・ 年度計画目標値の妥当性を検討すべきである。単に前年度実績の30%増とす</li> </ul>

調査データの特別集計等の行政機関への貢献、東大社研アーカイブを通じたデータ利用申請件数（20件）の増加など、引き続き適切な方法で調査結果を公表または提供し、高度な政策研究のインフラとして機能している。

- ・収集・整理した海外労働情報は、いずれも重要な政策課題に関連したもので、体系的に整備し、研究活動の基礎資料として活用している。また、収集情報をとりまとめたホームページ、雑誌等を通じて年度目標（320件）を上回る396件を提供した。
- ・ホームページで提供した海外情報について、「行政官アンケート」で回答者の75%から諸外国の制度等の情報が得られるとの高い評価を得るとともに、諸外国の労働問題制度の概要の検討に活用したとの具体的な意見があるなど、行政のニーズに応えた情報提供が実施できた。
- ・ホームページで公表した海外情報には、前年度実績の4倍以上の約90万件のアクセス件数があったほか、新聞、雑誌等でも25件引用されており、利用者のニーズに合致した情報を適切な方法で普及できている。
- ・政策課題別情報の収集情報を活用して同一テーマで行った国際シンポジウムにおける「テーマが時宜を得ている」「提供される情報が貴重」などの参加者の反応等から判断して、国民各層のニーズに合致した情報を提供できた。また、研究成果をILO/厚生労働省主催シンポジウムの参考資料として提供するなど、政策サイドのニーズに対応した。

ることは、今後の計画策定に問題を残す。

- ・ 外国の場合、日本と比べて個人の占めるウェイトが高い。組織といえども個人的な関係を強化することもより質の高い情報を得るためには必要である。
- ・ 内外の労働事情を把握するための有用な情報源を提供している。
- ・ 統計データも国民ニーズに応え、よく収集整理している。
- ・ JILPTが行っている情報収集（特に海外）は労働関係について何らかの調査をしようとする全ての人にとって大変有益であり、是非今後も充実させていただきたい。
- ・ 国内外の同種の機関との比較も必要ではないか。



中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績								
	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p><b>(3) 各種統計データ等の収集・整理</b>                      広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p><b>(3) 各種統計データ等の収集・整理</b>                      広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを収集する。                      また、これらを整理し、「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。                      さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</b></p> <p><b>(3) 各種統計データ等の収集・整理</b>                      労働経済等に関する各種統計情報を収集整理し、労働統計データベース等として蓄積するとともに、これら情報を加工し、労働統計加工指標や国際比較労働統計資料など独自の統計情報を作成した。ホームページの労働統計へは約47万件のページビュー数が、労働統計データベースへは約9.3万件を超えるアクセス件数があった。</p> <p><b>イ 各種統計データの収集・整理実績</b>                      「国際比較労働統計」作成のための会議を開催するとともに、OECD等による外国データの収集を進めた。平成16年度においては「購買力平価」を特集のテーマとして取り上げ、収集情報の充実に努めた。                      労働統計加工指標集「ユースフル労働統計」作成に向けてデータ収集や高度な分析・加工作業を行った。また業務統計を活用した新規指標の作成作業を進めた。                      労働統計データベースについては、2003年賃金構造基本統計調査や各月の毎月勤労統計調査確報等の統計数値を入手し、情報更新・運用を実施した。また新産業分類対応等のためデータベース改修作業を行った。                      定期的に公表される最新の労働経済指標を継続的に収集し、「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」として取りまとめた。                      厚生労働省の要請に対応して、将来の労働力需給について研究会を5回開催し、モデル構築のための推計作業を行った。</p> <p><b>ロ 収集・整理した情報の普及実績</b>                      国際比較労働統計は「国際比較2005」として刊行するとともに、ホームページを通じてエクセル・PDFファイルで全資料を公表した。                      労働統計加工指標は「ユースフル労働統計2005」として刊行するとともに、ホームページを通じてPDFファイルで全ページを公表した。                      労働統計データベースはホームページを通じて随時更新し、新しい情報の提供に努めた。「主要労働統計指標」「最近の統計調査結果から」はホームページを通じて随時更新し、新しい情報の提供に努めた。                      厚生労働省の雇用政策研究会に参加し、労働力需給推計研究会の成果を資料として提供するとともに直接資料の説明を行った。                      「賃金事情」「労働の常識」等の外部雑誌に収集した情報をもとに記事を提供した。                      議員からの依頼に応じ、収集した統計情報を提供した。                      報道機関からの依頼に応じ、賃金格差など新たに個別の加工計算を行って提供した。</p> <p><b>ハ 収集・整理した情報の一般等での活用</b></p> <table border="0"> <tr> <td>外部からの問い合わせ・照会件数</td> <td>96件</td> </tr> <tr> <td>新聞・雑誌・専門図書等での引用件数</td> <td>19件</td> </tr> <tr> <td>ホームページでの統計情報のページビュー数</td> <td>469,765件</td> </tr> <tr> <td>労働統計データベースのアクセス件数</td> <td>92,963件</td> </tr> </table>	外部からの問い合わせ・照会件数	96件	新聞・雑誌・専門図書等での引用件数	19件	ホームページでの統計情報のページビュー数	469,765件	労働統計データベースのアクセス件数	92,963件
外部からの問い合わせ・照会件数	96件										
新聞・雑誌・専門図書等での引用件数	19件										
ホームページでの統計情報のページビュー数	469,765件										
労働統計データベースのアクセス件数	92,963件										

	<p><b>(4) 図書資料等の収集・整理</b> 内外の労働関係図書資料を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。 また、図書資料を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p>	<p><b>(4) 図書資料等の収集・整理</b> 内外の労働に関する図書資料等を体系的に収集、整理、保管し、機構の調査研究事業及び研修事業の効果的な推進等を支援する。 併せて、これら図書資料は、閲覧・公開、レファレンス・サービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用にも供し、その有効活用を図る。さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な利用を図る。 ・「労働文献目録」の作成 ・蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースの収録情報の作成・蓄積</p>	<p><b>(4) 図書資料等の収集・整理</b></p> <p><b>イ 図書資料の収集・整理・保管</b> 労働分野を中心に、その関連分野である経済、産業等も含めた内外の図書資料を、関係部署を網羅した図書資料委員会での基本的検討、当該月の刊行リスト一覧による選書、各部署からの随時の要求、等による購入並びに寄贈等により、4,900冊余を体系的に収集・整理・保管し、労働政策研究事業及び研修事業の基盤整備に努めるとともに、所蔵していない図書資料については、研究員等からの図書館間貸出・複写要求手続を簡素化することにより、前年度の71件を大幅に上回る235件の要求に対処した。 蔵書実績 ・図書：14万2千冊（和書:11万冊、洋書3万2千冊）うち製本雑誌2万冊（和:1万3千冊、洋:7千冊） ・逐次刊行物：1,160種（和雑誌490種、洋雑誌220種、紀要450種）</p> <p><b>ロ 図書資料の活用実績</b> 収集・整理した図書資料を閲覧、貸出、レファレンスへの回答、コピーサービス等により行政関係者、外部研究者、労使実務家等に積極的に提供したことにより、来館者アンケートでは、収集資料が充実し、資料が探しやすく、職員が協力的等の理由により、86%の人からサービス内容について「良い」との高い評価を得た。<b>(資料15参照)</b> また、ホームページ、定期刊行物等を通じて図書館広報に努めた。 ・外部閲覧者：1,668名（前年同期間:1,774名） ・貸出冊数：6,107冊（前年同期間:5,383冊） ・レファレンス件数：2,767件（前年同期間:2,463件） ・コピーサービス枚数：31,098枚（前年同期間:34,010枚）</p> <p><b>ハ 図書資料加工情報の作成・提供</b> 収集した図書資料については、毎月「労働文献目録」として整理・提供するとともに、蔵書データベース、調査研究成果データベース、論文データベースとして随時蓄積し、インターネットを通じて提供した。 ・上記データベースのアクセス件数：270,215件（前年度:81,289件） （蔵書:69,955件、調査研究成果:61,918件、論文:138,342件）</p> <p><b>ニ その他</b> 製本の必要のない、保存年限の経過した雑誌等につき、不用決定の後、インターネット等を通じて買取・交換の広告を行い、有効利用を図った。</p>
--	--	--	--

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評定：A</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報収集した内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> <li>・分かりやすく有益な高度加工情報を作成しているか。</li> <li>・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。</li> <li>・政策研究・研修の推進に役立つ資料を収集しているか。</li> <li>・収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページでの各種統計情報は昨年度の20万件的2倍を超える約47万件、労働統計データベースは昨年度の1.1万件的8倍を超える9.2万件的アクセスがあるとともに、新聞・雑誌等でも引用されるなど利用者からの高い評価を得た。また、有識者アンケートや行政官アンケートでは各種検討資料や教材作成の資料として活用されたり、議員、行政及び報道機関からも情報の提供を求められるなど、国民各層のニーズに合致したと情報内容であると考えられる。</li> <li>・ラスバイレス賃金指数及び労働分配率等といった高度加工情報を引き続き作成するとともに、特に16年度は、購買力平価の解説を作成するなどわかりやすさの向上に努めた。さらに労働力需給の将来推計を行い、厚生労働省の雇用政策研究会では、推計結果を提供し説明を行う等の貢献をした。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民が求めるニーズに十分応える「通常業務」の一つと考える。</li> <li>・概ね計画通りである。</li> <li>・比較的、地道なテーマであるが、きめ細かい対応を行い、より効果のある存在としている点は評価する。</li> <li>・統計情報を利用しやすく加工度をあげることは重要であり、評価できる。</li> <li>・図書館の立地が都心の中心にないにもかかわらず利用が高いのは、個性の高さにあると思う。</li> <li>・図書資料の収集・整理・保管はJILPTの重要な役割の一つであり、蔵書等データベースへのアクセス件数がよくそれを表している。</li> <li>・データ整理もわかりやすく国民にデータを示すことに資する活動と評価できる。</li> <li>・各種データ整備は有効性(=国民への還元性)が高い。</li> <li>・今後とも継続して向上を図ることを期待する。</li> </ul>

- ・収集した各種統計情報は、その特性に応じ、刊行物又はホームページ、あるいはその両方で迅速に提供した。また、個別の報道機関からの依頼に応じて新たな加工計算を行うなど情報の普及に配慮した。
- ・研究員等からの要求に基づき迅速に図書資料の収集を行った結果、16年度の収集件数は4,900件となった(雑誌等は除く)。
- ・図書館機能を測る二大指標である貸出冊数及びレファレンス対応数は前年を上回った(16年度の貸出冊数は前年比13%増、レファレンス対応数は12%増)ほか、図書館間貸出・複写件数についても手続の簡素化により、15年度の71件から235件に大幅増加した。
- ・評価委員会の指摘に基づき、サービス内容の評価に加えてその判断の理由を来館者アンケートにおいて聞いたところ、収集資料が充実し、資料が探しやすく、職員が協力的との理由により、86%の人から「非常に良い」「良い」との高い評価を得た(前年80%)。
- ・蔵書・調査研究成果・論文データベースのアクセス件数が、前年度の81,289件から平成16年度の270,215件と、3倍を超える増加となった。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>            各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>            海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。その場合、研究者の招へい・派遣に関しては、目的を明確にし、効果を高める。このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b>            先進国及びアジアの研究機関及び研究者とのネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。</p> <p><b>(2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づ</b></p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b>            海外の研究機関等とのネットワークの形成及び研究者等招へい・派遣等の研究交流を通じて、共同研究の基盤づくりを行うとともに、研究論文の発表やフォーラム等の開催などの有益な成果をあげる。また、国際的な労働政策研究に貢献する。このため、以下の業務を実施する。</p> <p><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b>            先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的としたネットワークに参加し、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに機構の研究の推進に活用する。            ・EU財団の主催する労働関係研究機関会議への参加            ・ドイツ・ベルテルスマン財団の主催する情報交換ネットワークへの参加(情報の提供等)</p> <p>アジア地域労働関係研究機関会議の開催            ILOアジア太平洋総局(在バンコク)と協力し、15カ国の研究機関による共通の研究テーマ(ITとディーセントワーク)に基づいた研究活動を進め成果を取りまとめる。</p> <p><b>(2) 研究者等招へいについては、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づ</b></p>	<p><b>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</b></p> <p><b>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</b></p> <p><b>(1) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</b>            年度計画に基づき、先進国の労働関係研究機関によって構成される情報交換を目的とした下記のネットワークに参加するとともに、アジア地域15カ国の研究機関と共通テーマに基づく研究を実施することにより、各国研究機関の研究動向等に関する情報を収集するとともに、将来の共同研究の基盤づくりに努めた。            また、OECDのエンプロイメント・アウトルックに関するワーキング部会への研究員等の派遣に加え、新たにOECDのLEED(地域経済・雇用開発プログラム)が各国の研究機関等をメンバーに組織しているパートナーシップ・クラブへの参加やOECDが検討を進めている「国際的な成人技能調査」の手法開発に関する専門家会合への出席を決めるなど国際的な労働政策研究に貢献した。</p> <p>EU財団主催の「労使関係」をテーマとした国際ワークショップに参加し「日本の労使関係の現状」に関して発表するとともに、研究成果の相互交換等について参加研究機関と協議した。(アイルランド・ダブリン、10月18、19日)            ドイツ・ベルテルスマン財団主催の先進国15カ国20研究機関で構成される労働市場、労使関係に係わる「国際リフォーム・モニター・ネットワーク」に参加し、日本の情報を提供するとともに、構成研究機関の研究動向等に関する情報を収集した。            ILOアジア太平洋総局と協力し、アジア地域15カ国の研究機関と「ITとディーセントワーク」をテーマとする各国別研究(2002年からの3年計画)を実施、国別の最終報告をとりまとめるとともに、各研究機関の研究動向について情報を収集した。研究成果はホームページで公表した。</p> <p><b>(2) 研究者等招へい</b>            ・中期計画・年度計画に基づき、日本の労働問題研究者の育成や将来における国際共同研究の基盤づくり等を目的とした長期招へいプログラム、具体的テーマを決めて日本の労</p>

くり等を目的とした長期招へい、  
具体的テーマを決めて日本の労働  
問題を研究する短期招へいを実施  
する。

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

(3) 研究者等派遣については、研  
究者の育成を目的とした長期派遣、  
海外の労働政策や労働問題の研究、

くり等を目的とした長期招へい、  
具体的テーマを決めて日本の労働  
問題を研究する短期招へいを実施  
する。

- 年度計画期間中に10名程度  
の研究者等を招聘する。

(3) 研究者等派遣については、研  
究者の育成を目的とした長期派遣、  
海外の労働政策や労働問題の研究、

働問題を研究する短期招へいプログラムにより下記の9名を招へいた。

- ・評価委員会での「招へいについては機構の目的にそって実施され目的の達成に寄与して  
いるか把握する必要がある」との指摘を踏まえ、16年度途中から研究テーマが機構の  
プロジェクト研究等に関連するものであることを重視するとともに、招へい研究員には  
滞在中に機構の研究活動に資する情報提供等を行うよう求める運営面の改善を図った。
- ・さらに17年度からは評価委員会での指摘に基づき招へい目的に機構の研究への貢献を  
明示することにした。
- ・招へい研究員は機構研究員等のアドバイスを受けながら全員が研究成果を論文にとりま  
とめ、所内研究会で報告するとともにホームページで公表した。これら論文はいずれも  
所属研究機関に提出され高い評価を受けており、うち2名は提出論文を活用した出版を  
具体的に計画している。

#### 長期招へい(3名)

サマン・ダサナヤケ上級講師(コロンボ大学/スリランカ)

- ・研究テーマ:「情報通信企業における顧客サービス管理のための人材開発:スリラン  
カ及び日本の比較分析」(4月1日~3月21日)

・氏は機構滞在中に日本に関する研究で学習院大学の博士号を取得した。

デブ・ラジュ・アディカリ教授(トリビュバン大学/ネパール)

- ・研究テーマ:「日本の人事労務管理に関する研究」(7月1日~3月31日)

・氏は機構で行った研究とネパールの人事労務管理を比較した著作の出版を計画して  
いる。(10月頃発行予定)

アピチャイ・シッパー助教授(南カリフォルニア大学/アメリカ)

- ・研究テーマ:「日本における外国人支援組織に対するNPO法の影響」(6月26日~8  
月20日)

#### 短期招へい(6名)

レイリト・エルボ講師(デ・ラ・サル大学、フィリピン使用者連盟役員)

- ・研究テーマ:「労働審判制度:労使紛争の効率的・効果的解決に向けた日本の新しい  
アプローチとその展望」(4月25日~5月24日)

・氏はフィリピン政府の労使紛争処理制度改革検討委員会に日本での研究成果をも  
とに意見書を提出した。

ジャネット・タナ研究員(労働雇用省労働研究所/フィリピン)

- ・研究テーマ:「日本の公共職業安定所の経験からフィリピンの公共職業紹介事業の強  
化策を探る」(5月12日~6月12日)

キー・ボーン・キム・テクニカルオフィサー(ILO多国籍企業プログラム)

- ・研究テーマ:「多国籍中小企業とその国内雇用・労働条件に及ぼす影響」(6月26  
日~7月23日)

クリストファー・スパークス上級エコノミスト(労働省労働統計局/アメリカ)

- ・研究テーマ:「日本における賃金構造の変化」(7月1日~31日)

ヘンドリック・カール・マイヤーオーレ助教授(シンガポール国立大学)

- ・研究テーマ:「過渡期にある日本の職場」(11月30日~12月17日)

・氏は機構で行った事例研究を従来の研究成果に加えて「日本の職場」に関する著作の  
出版を計画している。(9月頃発行予定)

イキ・ライサネン労働市場研究担当部門長・研究員(国立経済研究所/フィンランド)

- ・研究テーマ:「日本とフィンランドの職業紹介に関する比較研究」(3月3日~23  
日)

・氏は機構滞在中に所内研究会で「欧州の雇用戦略」について報告、機構の雇用戦略プ  
ロジェクト研究の推進に大きく貢献した。

#### (3) 研究者等派遣

中期計画・年度計画に基づいて、研究者の育成等を目的とした長期派遣、海外の労働政  
策や労働問題の研究、国際学会への出席等を目的とした短期派遣プログラムにより下記の

	<p>国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。</p> <p>- 上記の目的のため、派遣する研究員等は、中期目標期間中に<u>60人以上</u>とする。</p> <p>(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。</p>	<p>国際学会への出席等を目的とした短期派遣を実施する。</p> <p>- 年度計画期間中に<u>1.7名程度</u>の研究者を派遣する。</p> <p>(4) わが国の労働問題や労働政策研究の動向に関する情報など、研究交流等に資する英文等情報について、調査研究成果等を活用しつつ整備し、提供する。</p> <p>16年度においては以下の英文等情報を作成、情報提供を実施する。</p> <p>英文「日本の労働問題と分析」 文労働統計 日本の労働法の英訳版 英文雑誌Japan Labor Review (季刊) 研究成果の英訳資料 在日外国人研究者、外資系企業を対象としたセミナー開催</p>	<p>17名を派遣した。国際学会で発表した論文はホームページで公表している。</p> <p>長期派遣(1名) ・カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校(アメリカ)に1名派遣(8~3月)</p> <p>短期派遣(16名) ・国際的な労働政策研究への貢献として、研究者等2名をOECDのエンプロイメント・アウトルックに関するワーキング部会に派遣、日本の状況について報告。 ・国際労使関係協会(IIRA)アジア地域会議に8名の研究員等を派遣。3名が論文を報告するとともに、IIRAの機関会員として各セッションで討議に積極的に参加し、会議が研究成果をあげることに貢献した。 ・韓国労使関係研究会の要請で研究員1名を派遣、「日本の労使関係」をテーマに講演。 ・EU諸国のエンプロイヤビリティに関する調査に研究員等5名派遣。</p> <p>(4) 英文情報の整備・提供 英文情報については年度計画に基づいて、英文雑誌、英文メールマガジン、共同研究の機会などを活用して、海外の研究者等のニーズを把握することに努めながら下記の情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。英文情報全体のホームページにおけるアクセス件数は73万件を超え、広く活用されている。</p> <p>日本の労働問題の最近の状況に関する基本的なデータとその分析をまとめた英文「日本の労働問題と分析」を機構研究員等の執筆により作成し、印刷物、ホームページで提供。16年度版は「各論版」とし、15年度に作成した「総論版」とセットで提供することにより、より正確に日本の労働問題を理解できるよう工夫を凝らし、外国人労働関係者を受け入れる労使団体等から本資料の提供を多く求められた。</p> <p>日本の主要労働統計を欧米主要国と比較する形で英文資料を作成し、各国の研究機関に提供するとともに、各種国際会議の資料として活用、またホームページで提供。コーネル大学図書館などから複数部数の提供を求められた。</p> <p>日本の労働法の英訳版(「高齢者雇用安定法」「労働審判制(資料)」)を新たに作成し、これまでに作成したものと併せて印刷物、ホームページで提供。英訳労働法は法令外国語訳推進のための基盤整備に関する関係省庁連絡会議事務局(内閣官房司法制度改革推進室)に提出した。</p> <p>外国人研究者等に日本の労働政策研究に関する情報の提供を目的とした英文雑誌「Japan Labor Review」(季刊)を4回発行。配布部数約2,600部。内容に関する読者の意見を調査をしたところ「有益」と答えたものの割合が78.1%という高い評価を得た。また、世界的に高名な経済学関係の書誌雑誌 Journal of Economic Literatureから雑誌概要、掲載論文タイトルの採録依頼があった。同誌に掲載された情報はアメリカ経済学会のデータベースに収録される。</p> <p>労働政策研究報告書の「要約」16点の英訳を作成、ホームページで提供した。「16年版労働経済白書」の要約英文資料を作成しホームページで提供するとともに、在日外国人研究者、外国大使館労働担当者等を対象とした「労働問題ブリーフィング(セミナー)」を11月19日に開催し解説を加えて資料提供した(参加者42人)。参加者に対するアンケートで回収23人のうち「有益」と回答した割合は92%であった。</p>
<p>評価の視点</p> <p>・ 海外の研究機関との連携を図り、情報の量の拡大を図るなど、ネットワーク形成の成果を上げたか。 ・ 研究者等の招へいについて所期の目標を達成できる状況にあるか、また招へい目的に沿った実施内容であるか。 ・ 研究者等の派遣について所期の目標を達成できる状況にあるか、</p>	<p>自己評価：A</p> <p>(理由及び特記事項) ・ 海外の研究機関等とのネットワークの形成については、年度計画に掲げた先進国、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、所期の計画どおり各国の研究機関の情報を収集したほか、OECDのエンプロイメント・アウトルックに関するワーキング部会に研究員等を派遣すると</p>	<p>評定：A</p> <p>・ レベルの高い活動成果である。 ・ 計画にそってきちんとやっている。 ・ 論文を英訳して、海外へ発信している努力は大いに評価できる。 ・ 特にアメリカ経済学会のデータベースに収録されたことは大きな収穫である。次回以後は、「外国論文」での引用も期待したい。</p>	

また派遣目的に沿った実施内容であるか。

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

もに、新たにOECDのLEED（地域経済・雇用開発プログラム）が各国の研究機関等をメンバーに組織しているパートナーシップ・クラブへの参加、OECDが検討を進めている「国際的な成人技能調査」の手法開発に関する専門家会合への出席を決めるなど国際的な労働政策研究に貢献した。

- ・ 研究者等の招へいについては、評価委員会での指摘を踏まえ、16年度は機構のプロジェクト研究等への貢献を主眼に置いて行うなど運営面での改善を図るとともに、17年度招聘者の公募にあたっても機構の研究への貢献の条件を明示した。
- ・ 招へい研究員は、機構研究員の協力を得ていずれも熱意を持って研究活動に励み、研究成果を論文にとりまとめるとともに、プロジェクト研究に有用な情報提供などを行った。特に2名の招へい研究員は帰国後研究成果の出版を計画し、また研究成果をもとに政策意見を当該政府に提出するなど、当プログラムにおける研究の充実ぶりが確認できている。
- ・ 研究者等の派遣については年度計画人数を達成した。派遣研究員等はいずれも調査研究、学会発表等の派遣目的を達成した。学会等で発表した論文はホームページで公表し、昨年度の5倍以上に当たる1万件超のアクセスがあった。
- ・ 英文情報については年度計画に基づき6件を整備し、外国の研究機関等の要望を把握しながら普及に努めた。とくに英文雑誌は掲載論文情報の質の高さが評価され、高名な経済学関係書誌雑誌Journal of Economic Literatureから論文タイトル等の採録依頼があり、同誌に掲載されたことにより論文情報はアメリカ経済学会のデータベースに収録されることになった。また英訳労働法を法令外国語訳推進のための基盤整備に関する関係省庁連絡会議事務局（内閣官房司法制度改革推進室）に提出した。
- ・ 英文情報全体について、外国の研究機関の要望を把握しながらホームページ、国際研究会議、英文雑誌、英文メールマガジン等を活用して普及に努めた結果、ホームページへのアクセス件数は昨年度（21万件）の3倍を超える73万件となった。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の要望に応えるなど適切な普及を図ることができた。

- ・ 日本の情報を英文で発信する仕事は、引き続き拡大してほしい。
- ・ 個人が外国に出て行って、外国のネットワークに入り込むことにどの程度成功しているのかについて、具体的に説明がほしい。
- ・ 国際ワークショップへの参加や研修者招へい、派遣を積極的に行っている。
- ・ 英文情報の提供については、労働法の英訳やJapanLaborReviewの出版等、着実に成果をあげている。今後も更に英訳を増やすことが求められると考える。
- ・ 海外からの招へい等により是非本機構に入りたいという人がより一層多くなることを期待したい。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>調査研究成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化に寄与するものとなるよう、調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通り実施する。</p> <p><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b> 調査研究成果等は、とりまとめ後、迅速に発表し、必要な関係者に提供する。 調査研究成果は、「労働政策研究報告書」、「労働政策レポート」等、適切な形態で発表する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>年度計画期間中の調査研究、情報の収集・整理の成果等が労働政策の企画立案に貢献し、国民各層における政策議論の活性化を促進することを目的として、以下の調査研究等の成果の普及・政策提言の業務を的確に行う。</p> <p><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b> 調査研究の完了後、速やかに成果をとりまとめ発表し、関係者に迅速、的確に提供することによって、成果の普及、活用促進を図る。 調査研究成果は、以下の形態で取りまとめ、発表する。 労働政策研究報告書 労働政策レポート 資料シリーズ ディスカッションペーパー システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(1) 調査研究成果等の迅速な提供</b></p> <p><b>イ 研究成果の迅速な取りまとめ（再掲）</b> 研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、ディスカッション・ペーパー、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物等として迅速にとりまとめた。 研究成果のうち、特に労働政策研究報告書、労働政策レポートについては、研究の目的や研究方法、研究結果と政策的含意などを10ページ程度に簡潔にまとめた分かりやすいサマリーを作成し、政策担当者等読者の便宜を図った。 研究成果作成件数 54件 (報告書23、労働政策レポート1、ディスカッションペーパー13、資料シリーズ1、調査シリーズ3、その他研究成果物5、国際研究会議等提出論文等8)</p> <p><b>ロ 研究成果の迅速な提供</b> とりまとめた研究成果は、ただちにサマリー及び成果物本体を機構ホーム・ページに掲載して、関係者への迅速な提供に努めるとともに、サマリー及び研究成果の刊行物を関係者に配付している。 このうちサマリーについては、厚労省からの要請に応じて、新聞記事等に取り上げられ易くすべく、平成16年9月以降、記者クラブへ送付する際には紹介文(一枚紙)を添えるなどの改善を図り関係者から好評を得た。 ホームページに公表した調査研究成果は、引き続きPDFファイルで全文がダウンロードできるように利用者の利便性を図ったことにより、アクセス件数は前年度の6倍近い674,060件となった。</p> <p><b>ハ 研究内容の意見把握</b> 報告書(サマリー)に葉書を添付してアンケートを実施(2004年4月~2005年3月)し、テーマに関する関心、役立ち度、分かりやすさその他の意見の把握を行った。 その結果、返答総数174通のうち、報告書(サマリー)は、「興味深いテーマである」80%、「役立つ内容である」71%、「わかり易い構成である」80%と総じて好評を得ている。 また、寄せられた自由意見については研究員へ回付し、テーマ設定や研究活動の進め方についての参考情報としてフィードバックを行っている。</p>



## 二 調査シリーズの新設

労働政策研究所が行うアンケート調査結果をとりまとめ、調査協力者、関係者への迅速な提供を目的とした「調査シリーズ」を新たに設け、配布を開始した。

## ホ 「ディスカッション・ペーパー・シリーズ」の新設

ディスカッション・ペーパーについては、ホームページへの掲載を一義的な公表方法としてきたところであるが、利用者サービスの一環として、評価の高いディスカッション・ペーパーを数編まとめて製本した「ディスカッション・ペーパー・シリーズ」を関係者に配布した。

## ヘ 研究成果の様々な方法での普及

『ビジネス・レーパー・トレンド』記事掲載 32件

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

- ・ 5月号：6（特集記事5、司会1）
- ・ 6月号：1（特集記事1）
- ・ 7月号：2（特集記事1、成果紹介1）
- ・ 8月号：4（特集記事4）
- ・ 9月号：5（特集記事4、司会1）
- ・ 10月号：2（特集記事2）
- ・ 11月号：1（司会1）
- ・ 12月号：4（特集記事1、座談会3）
- ・ 1月号：0
- ・ 2月号：2（特集記事2）
- ・ 3月号：1（特集記事1）
- ・ 4月号：4（特集記事4）

『日本労働研究雑誌』への掲載 12件

レフリー（審査員）制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』への投稿を奨励し、各分野の第一線で活躍する専門家の審査を受ける研鑽の機会を確保するとともに、政策立案の現場で重要な論点となっているテーマについて研究員が積極的に持論を提供し、政策提言の促進や政策論議の活性化に貢献した。

- ・ 4月号：3（論文3）
- ・ 5月号：2（研究ノート1、書評1）
- ・ 6月号：1（論文1）
- ・ 7月号：1（紹介1）
- ・ 8月号：0
- ・ 9月号：0
- ・ 10月号：1（紹介1）
- ・ 11月号：1（論文1）
- ・ 12月号：3（論文2、読書ノート1）
- ・ 1月号：0
- ・ 2/3月号：0

政策論議の場のへの研究員の参加

労働政策フォーラム 8名

- ・ 6月開催：1名（コーディネーター）
- ・ 7月開催：2名（報告者1名、司会1名）
- ・ 9月開催：2名（コーディネーター1名、報告者1名）
- ・ 11月開催：2名（報告者1名、パネリスト1名）
- ・ 3月開催：1名（司会1名）

国際フォーラム 1名

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3月開催：1名（コメンテーター）</li> <li>国際会議等への提出論文 8件</li> <li>・ 6月開催：2件（第5回アジア地域会議、第1回グローバル・レーバー・フォーラム）</li> <li>・ 10月開催：2件（日中韓ワークショップ）</li> <li>・ 12月開催：2件（アジア地域研究機関ネットワーク会議）</li> <li>・ 1月開催：1件（アジア・ソペミ）</li> <li>・ 2月開催：1件（国際労働経済ワークショップ）</li> </ul>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査研究の成果をわかりやすい形で提供しているか。</li> <li>・ 調査研究内容が国民各層のニーズに合致しているか。</li> <li>・ 調査研究成果を適切な方法で迅速に提供しているか。</li> </ul>	<p>（理由及び特記事項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年度に引き続き労働政策研究報告書、労働政策レポートについてはわかりやすいサマリーを作成し政策担当者等読者の便宜を図ったほか、利用者サービスの一環として、新たにアンケート調査結果を調査協力者、関係者に迅速に提供する「調査シリーズ」と評価の高いディスカッション・ペーパーをまとめた「ディスカッション・ペーパー・シリーズ」を発行した。</li> <li>・ サマリーに添付した葉書アンケートでテーマに関する関心、役立ち度、分かりやすさその他の意見の把握を行った結果、「興味深いテーマである」80%、「役立つ内容である」71%、「わかり易い構成である」81%との高い評価を得た。またホームページの調査研究へのアクセス件数は前年度の6倍近い674,060件となり、国民各層のニーズに合致した内容となっている。</li> <li>・ 取りまとめた研究成果は、全文がダウンロードできるPDFファイル形式で迅速に機構のホームページに掲載して利用者の利便性を図った。</li> <li>・ 研究員は日頃の研究成果を基に、企業実務家等を対象とした「ビジネス・レーパー・トレンド」や専門学術雑誌「日本労働研究雑誌」などに執筆し、掲載件数は昨年実績の約3倍の44件に上った。また、研究成果に基づく政策提言や政策論議の活性化を目的とする労働政策フォーラム、国際会議などにも積極的に参加して高い評価を得た。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画通り進んでいる。</li> <li>・ 「わかりやすい形で、適切な方法での提供」という点で特に評価する。</li> <li>・ 調査研究の成果が適切な形で提供される。</li> <li>・ 研究成果の全文ダウンロードは特に素晴らしい。</li> <li>・ 様々な対応されていることは、評価すべきであるが、比較的对応がしやすい分野である。</li> <li>・ 目標の数値が明確でないが、迅速な提供に対しては概ね目標が達成されている。</li> <li>・ 「ビジネスレイパートレンド」「日本労働研究雑誌」への掲載のみでなく、国際会議に論文を提出している。</li> <li>・ 機構のホームページは大変充実しており、更新も早い。</li> <li>・ 更なる評価の向上に向け努力願いたい。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>(1) 調査研究等の成果について、ニュースレターを月1回以上、メールマガジンを週2回以上、関係者に情報発信すること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、データベース、メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 調査研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。</p> <p>- ニュースレターは月1回、メールマガジンは、和文は週2回、英文は月2回発行する。</p> <p>- メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、和文24,000人以上、英文2,000人以上を目標とする。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及 調査研究成果等は、上記(1)の他、ホームページ、各種データベース、和文・英文メールマガジン、定期刊行物その他の媒体・方法の効果的な活用(メディアミックス)を図ることによって、その広範な普及を促進する。</p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b> 調査研究、内外の情報収集・整理等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンと背景の分析・解説を加えたニュースレターを発行することによって、分かりやすい形で国民各層に提供する。</p> <p>- 労働に関する時宜になかった政策課題を取り上げ、同課題に関する調査研究成果を踏まえて、課題の背景や論点等を分析するとともに、企業の動向を探る「ビジネス・レーパー・サーベイ」の調査結果、事例など現場の実態、海外の動向、労使・研究者の意見・主張など課題を多角的に捉えて情報発信するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>- 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調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</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p><b>イ ニュースレター及びメールマガジン</b></p> <p><b>(イ) 発行実績</b> 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。また内外の最新の労働関係情報を迅速に提供する和文メールマガジン及び英文メールマガジンを発行した。年度末における読者数は、和文メールマガジンは23,116人、英文メールマガジンは1,790人となり、両メールマガジンとも年度計画の目標を上回った。</p> <p>ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」 計画どおり毎月1回(年度中12回)発行した。 5月号「欧州諸国の雇用戦略-わが国の政策に示唆するもの」 6月号「長時間労働の影響-どこに歪みが生じているか」 7月号「キャリア教育にもとめられるもの-高校卒業までに何をすればいいか」 8月号「職業能力開発はいま-わが国の職業訓練と各国の動向」 9月号「NPOで働くということ-その将来性と課題」 10月号「SOHO・在宅ワークという働き方-現状・課題・行方」 11月号「迫りくるリタイアメントバブル-定年を迎える団塊の世代」 12月号「選択迫られる外国人労働者問題-人材開国と少子高齢化の狭間で」 2005年1月号「パートと正社員の均衡処遇-新たな潮流と課題」 2月号「拡大する製造業の派遣・請負-外部人材の活用とその影響」 3月号「成果主義がもたらしたもの-失われた10年の賃金制度改革」 4月号「地域の強みを生かした雇用創出-動き出した自発的な『地域再生』」</p> <p>*特集テーマについては、葉書アンケートなど常に読者のニーズも取り入れながら設定した。 *行政機関、労使関係団体、マスコミ、有識者等に有料講読も含めて4,600部程度普及している。また平成17年度からは一般からの要請に応じて全国の政府刊行物センター雑誌コーナーでの常備が開始される。</p> <p>和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」</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7.0%以上とする。</p>	<p>報をもリンクした和文メールマガジンを週2回発行する。和文メールマガジンの読者数は16年度末までに23,000人以上とする。</p> <p>また、政策研究等のための英文等情報基盤の整備事業において作成した英語によるわが国の労働問題、労働法制、労働関係の研究動向、研究成果等に関する情報を活用しながら、日本の労働問題に関する時事的なトピックスを加えた英文メールマガジンを月2回発行する。同メールマガジンの読者は16年度末までに1,750人以上とする。</p> <p>- ニュースレター、和文・英文メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、「有益である」と答えた者の割合を7.0%以上とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画どおり毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 (発行回数)91回: 45~135</li> <li>・読者数は23,116人と目標を上回った。</li> <li>・平成16年度より新たに「JILPT研究成果情報」の欄を設け、調査研究成果のとりまとめに関する情報を適宜提供するなどの改善を図った。</li> </ul> <p>英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画どおり毎月2回発行した。 (発行回数)23回: No12~No34</li> <li>・読者数は1,790人と目標を上回った。</li> </ul> <p>(ロ)一般等での活用</p> <p>ニュースレター、メールマガジンとも読者を対象に有益度調査を行った結果、ニュースレターでは回答者の8.5%近くから、メールマガジンでは9.5%以上から有益であるとの高い評価を得た。また有識者アンケートにおいても、ニュースレター、メールマガジンとも利用者の9.5%から有益であるとの高い評価を得た。</p> <p>ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間を通じて実施した縦じ込みハガキによる読者アンケートでは、「大変有益」と「有益」を合わせると8.4%にのぼり、また有識者アンケートでも「時宜を得たテーマ設定、内容」「政策立案に役立つ」「判断の基礎が実証的に与えられる」などの高い評価を得た。(資料16参照)</li> <li>・記事や論文は日刊紙「フジサンケイ・ビジネスアイ」(日本工業新聞)に5回転載されたほか、毎日新聞の社説、読売新聞解説欄等にも論文・記事が引用され、社会的な認知度が高まった。</li> </ul> <p>和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」</p> <p>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2月18日~3月17日)を実施し、9.5%から「役に立っている」(「非常に役に立っている」3.6%、「役に立っている」5.9%)との評価を得た。また有識者アンケートでも「最新且つ多様な労働情報を迅速に得られる点で有益である」との高い評価を得た。(資料17参照)</p> <p>英文メールマガジン「The Japan Labor Flash」</p> <p>読者に対して2~3月に掲載記事に関するニーズや有益度等を把握するためにアンケート調査を実施し、「大変有益」「有益」併せて96.2%という高い評価を得た。(資料18参照)</p>
<p>評価の視点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニュースレター、和文・英文メールマガジンの発行回数は所期の目標を達成しているか。</li> <li>・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。</li> <li>・ニュースレター、和文・英文メールマガジンによる成果の普及は適切に遂行されているか。</li> <li>・ニュースレター、和文メールマガジンの提供する情報内容は、国民各層のニーズに合致しているか。</li> <li>・英文メールマガジンの情報内容が海外の研究者等のニーズに合致しているか。</li> </ul>	<p>自己評価: A</p> <p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニュースレター、和文メールマガジン、英文メールマガジンとも発行回数は所期の目標を達成した。</li> <li>・メールマガジンの読者数は、和文23,116人、英文1,790人と、ともに年度目標を上回った。なお2万件を超える読者数は、行政機関等の発行する雇用労働関係のメールマガジン、メールニュース等の中では最大級の規模である。</li> <li>・ニュースレターは、研究成果と連携したテーマ設定を行い、特集ページで提供するなど適切な成果の普及に努めている。</li> <li>・機構が実施した有識者アンケートでは、ニュースレター利用者のうち、「極めて有益である」「かなり有益である」「有益である」を合わせると95.3%に達するとともに、「時宜を得たテーマ設定、内容でその時代を適確にとらえている」「政策立案に役立つ」など</li> </ul>	<p>評価: B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「成果の普及」は大学生等を含む読者層を広げて、さらに向上が期待される。</li> <li>・情報が国民各層のニーズに合致していると評価できる。</li> <li>・「ビジネス・レーパー・トレンド」は高い評価を得ている。</li> <li>・わかりやすさ、リアリティの点で優れている。</li> <li>・外国人からも英文メールマガジンが便利であるとの回答を得ている。</li> <li>・良好な成績であり、計画通り進んでいる。</li> <li>・アンケート結果では、高い評価であったが、今後、より向上するためには、評価の低い人材から、詳細の情報を入手する努力が必要ではある。</li> <li>・各種媒体を通じた成果普及の努力は高く評価される。</li> </ul>	

高い評価を得た。また「フジサンケイ・ビジネスアイ」(日本工業新聞)への記事・論文転載(5回)のほか、毎日新聞の社説、読売新聞解説欄等にも論文・記事が引用されるなど、情報内容は国民各層のニーズに合致した内容となっている。

- ・和文メールマガジンに「JILPT研究成果情報」の欄を設け、調査研究成果のとりまとめに関する情報を適宜提供した。
- ・和文メールマガジンの有益度に関する読者アンケートでは、95%が「役に立っている」と回答している。なかでも「労働分野の必要な情報を迅速に知ることができ、仕事に役立っている」との回答が最も多く、次いで「情報収集に活用している」、「知識が身に付く」が多かった。
- ・和文メールマガジンの掲載内容、配信方法等については、「研究基盤整備事業等有識者懇談会」においてインターネット関連ビジネスの専門家である委員から、「定期的に情報を配信していること、画面のデザインがしっかりしていて非常に読みやすいことなど、研究機関、中央省庁等が現在発行しているメールマガジンの中ではナンバーワンである」という高い評価を得た。
- ・英文メールマガジンの読者数は年度目標を上回って増加した。また読者に対する情報内容等に関するアンケート調査では「有益」と答えた者の割合が96.2%という高い評価を得、情報内容が読者のニーズに合致していることを確認した。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>(2) 中期目標期間中におけるホームページへのアクセス件数を<u>2,100万件以上</u>とすること。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p><b>ロ ホームページ、データベース等</b> 調査研究等の成果については、ホームページで迅速に提供する。長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報等については、データベースとして整備し、提供する。 データベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、研究者情報データベース及び職業情報データベースとする。 以上の取組みに加え、利用者ニーズに沿ったホームページを提供することにより、ホームページへのアクセス件数を、<u>2,100万件(ページビュー数)以上</u>とする。 (12年度から14年度までの平均年456万件)</p> <p><b>八 研究専門雑誌</b> 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー(審査員)制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>- 研究専門雑誌は、<u>毎月1回</u>発行する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p><b>ロ ホームページ、データベース等</b> 調査研究、情報収集・整理等の成果については、国民各層に幅広く公開するため、ホームページを通じて迅速に提供する。 長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。 平成16年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース、研究者情報データベースとする。 以上の取組みを通じて、ホームページへの年度計画期間中のアクセス件数を、<u>640万件(ページビュー数)以上</u>とする。</p> <p><b>八 研究専門雑誌</b> 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言の促進及び研究水準の向上を目的として、レフリー(審査員)制の研究専門雑誌「日本労働研究雑誌」を発行する。</p> <p>- 研究専門雑誌は、<u>毎月1回(年度中12回)</u>発行する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(2) 調査研究等の成果の普及</p> <p><b>ロ ホームページ、データベース等</b> 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付け、掲載情報やページ内容の更新、拡充に努めるとともに、利用者の利便性に配慮した改善を図るなど、適切な運用・管理に取り組んだ。 この結果、16年度のホームページ、データベースのアクセス件数は、<u>11,612,077件</u>となり、年度計画中の目標数値を上回った。</p> <p>労働政策研究報告書をはじめとする成果物については、PDFファイルの形式で全文情報を掲載することとしている。さらにデータベースの検索機能等の強化など、引き続き掲載情報の充実と利便性の改善を図った。主な変更・改善点は以下のとおりである。 調査研究並びに情報収集・整理等の事業成果を分かりやすく提供するため、テーマ別の特集ページ(「若年者雇用」、「多様な働き方」)を創設した。 データベースを含むサイト内の検索機能を強化するため、新検索エンジンを導入し、検索にかかるとともに、検索精度を向上させた。 平成17年4月1日の個人情報保護法施行に合わせサイトポリシー等の改訂準備を行った。 情報収集・整理等の成果のうち、体系的に整理し、蓄積の必要なものについては各種データベースに登録し、提供した。 論文データベース 調査研究成果データベース 蔵書データベース 労働統計データベース 研究者情報データベース 職業情報データベース データベースへの総登録情報件数は平成17年3月31日末現在で297,252件。 当機構の事業活動に関する有識者アンケート調査では、ホームページのコンテンツ全体について回答者の9割以上から「有益」という評価を得た。</p> <p><b>八 研究専門雑誌</b></p> <p>『日本労働研究雑誌』の発行 レフリー(審査員)制の研究専門雑誌『日本労働研究雑誌』を下記の特集テーマで計画どおり毎月1回発行した。読者のうち労働問題専門家を対象にアンケート調査を実施したところ、回答者の約9割から「特集テーマの設定が適切なものである」、約8割から「掲載論文の専門的・学術的水準が高い」との評価を得た。(資料19参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月号特集テーマ:「ここが知りたい・労働研究」</li> <li>・5月号特集テーマ:「外部人材の活用拡大と新しい課題」</li> <li>・6月号特集テーマ:「労働者代表システムの今日的課題」</li> </ul>

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

## 二 若年者の適職選択・就業支援

若年者向けの職業適性診断システム等（OHBY/キャリア・インサイト等）の職業紹介、職業教育等での活用・普及を図るため、大学校における研修のほか、スキルアップ講習会等を行う。また、若年者の職業意識・就業行動に関する情報の収集提供事業を推進する。

- ・7月号特集テーマ：「長期失業」
- ・8月号特集テーマ：「賃金制度改革の検証」
- ・9月号特集テーマ：「コンプライアンスと労働関係」
- ・10月号特集テーマ：「外国人労働者」
- ・11月号特集テーマ：「デパート：労働判例この1年」&「投稿論文特集Part」
- ・12月号特集テーマ：「若年無業 - NEET」
- ・特別号：「2004年労働政策研究会議報告」
- ・1月号特集テーマ：「仕事・出会い・結婚」
- ・2/3月号特集テーマ：「学界展望 - 労働法理論の現在」+ 投稿論文特集2005

労働関係図書及び論文の表彰

平成16年4月から17年3月までに刊行・発表された著作・論文を対象に、審査委員会による2回の審査を経て、「平成16年度労働関係優秀図書賞・同論文賞」の受賞作を決定した。結果は、ホームページ、『日本労働研究雑誌』10月号誌上で発表するとともに、10月4日付読売新聞夕刊で紹介された。

【受賞作】

・図書優秀賞（2点）

玄田有史『ジョブ・クリエイション』（日本経済新聞社、2004年3月）

権文善一『年金改革と積極的社会保障政策』（慶應義塾大学出版会、2004年3月）

・論文優秀賞（2点）

宮本大「NPOの労働需要」（『日本労働研究雑誌』No.515）

梶川敦子「アメリカ公正労働基準法におけるホワイトカラー・イグゼンプション - 規則改正の動向を中心に」（『日本労働研究雑誌』No.519）

## 二 若年者の適職選択・就業支援

若年者の適職選択・就業支援成果の活用・普及

学校のキャリア教育やハローワークの関係者からの要望に応えるため、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」の改訂に加え新たに「職業ガイダンスブック」を発行するとともに、これら各種成果物を活用して、若者の就職支援窓口で行われる職業ガイダンスに役立つ情報をインターネットを通じて提供する職業ガイダンス支援専門サイト、「ガイダンス・サポーター」を12月1日より立ち上げた。サイトへのアクセスはわずか4カ月で45,852件のアクセスがあるなど若年者の就業支援等に大きく貢献した。

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

大学等での活用例

・琉球大学では、全教官に職業ハンドブックを配布、3年次全学生に就職サポートブックを配布、学生用パソコン376台にキャリア・インサイトをインストール。

・上智大学心理学科では通年の進路指導教材に「職業ハンドブックOHBY」を採用。

中学・高校等での活用

・秋田県では、県内の中学・高校生等を対象に職業ハンドブックOHBYやキャリア・インサイトを使用したセミナー「フレッシュワークAKITA」を開催。

・岐阜県では、職業ハンドブックOHBYを活用したモデル授業を県立商業高等学校において開催。

その他

・石川県小松市では、「しごと情報コーナー」において職業ハンドブックOHBYとキャリア・インサイトの専用端末を設置。

作成（普及）部数

・職業ハンドブックOHBY 増刷 3千部

・職業レファレンスブック 初版5百部 増刷1千部

・キャリア・インサイト 販売用 1千部

・高校生就職スタートブック2004-05年版 初版40万部 増刷3万部 3刷2万部

			<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業ガイダンスブック2005年版 初版1万5千部 増刷5千部</li> <li>・就職サポートブック2005年版 初版15万部</li> </ul> <p>職業指導/キャリアガイダンスツール講習会の実施  若年者の雇用・失業問題が深刻化する中で、若年者の適職選択・就業支援を目的とした「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を16年度より新たに実施した。講習会は、労働大学が有する研究機能、研修ノウハウを活用して実施した。また高校等からの要望に応じて、新たに学校の進路指導担当者等も対象とするなど範囲を拡大して実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施回数 17回</li> <li>・開催場所 労働大学8回、私のしごと館2回、その他地方7回</li> <li>・受講生 計453名</li> <li>・受講生からの評価 アンケート調査に答えた受講生420人のうち、86.9%にあたる365人から「有意義だった」との評価を得た。</li> </ul> <p>若年者の職業意識・就業行動に関する情報の収集提供事業  若年者に対する職業意識、就業行動に関する事業を各都道府県経営者協会等(7団体)に委託し、実施した。</p>
--	--	--	---

評価の視点	自己評価：A	評価：A
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ、データベースのアクセス件数は所期の目標を達成できる状況にあるか。</li> <li>・調査研究成果等を効果的にホームページ上で公開する体制が構築されているか。</li> <li>・ホームページは適切なサイトポリシーのもとで運用されているか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・研究の奨励、研究水準の向上、労働問題に関する一般の関心を高めるための労働関係図書及び論文の表彰を行っているか。</li> <li>・さまざまな機会を通じて、調査研究等の成果の普及を図っているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アクセス件数は11,612,077件と年度計画を大きく上回り、中期目標期間中の目標数値を達成できる状況にある。</li> <li>・労働政策研究報告書やディスカッションペーパーなどの成果物は刊行と同時に全文情報を公開するなど、全ての調査研究成果をホームページを通じて積極的に公表した。</li> <li>・昨年度定めた著作権や免責事項等についての利用規約について、新たに平成17年4月1日の個人情報保護法の施行に合わせて個人情報の管理等に関するサイトポリシーの改訂準備を行った。</li> <li>・当機構の事業活動に関する有識者アンケート調査では、ホームページのコンテンツ全体について回答者の9割以上から「有益」という高い評価を得た。</li> <li>・テーマ別の特集ページの創設や検索にかかるときの時間の短縮及び検索精度の向上のための新検索エンジンの導入等の改善により、利用者の利便性の向上を図った。</li> <li>・『日本労働研究雑誌』は、時宜に適した特集テーマを設定し計画通り刊行した。毎号、各分野の第一線の研究者等による最新の実証研究の成果にもとづく質の高い論稿を掲載し、政策論議の活性化に大いに貢献した。また読者アンケートにおいても、回答者の9割強が論文執筆等の参考・引用資料や教育研修の素材として「有意義に活用」しており、約9割から「特集テーマの設定が適切なものである」、約8割から「掲載論文の専門的・学術的水準が高い」との評価を得た。</li> <li>・労働関係優秀図書賞及び優秀論文賞表彰は、労働問題専門家で構成された審査委員会での厳正な審査により、優秀図書2点及び論文2点を表彰した。表彰結果は10月の読売新聞紙上に記事として掲載されるとともに、機構ホームページでも紹介した。</li> <li>・学校のキャリア教育やハローワーク関係者からの要望に応じて、「高校生就職スタートブック」、「就職サポートブック」、「キャリア・インサイト」の改訂に加えて新たに「職業ガイダンスブック」を発行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切で有益な情報提供が行われていると評価できる。</li> <li>・優れた成果である。</li> <li>・他の機構との連携を考慮すべきである。</li> <li>・研究者向けの資料やホームページは、内容が有効かの観点から重要であるが、若年者向けでは、より分かりやすい、利便性に関するアンケート調査、及びそのような対応が行われる内部体制の見直しが必要とされていると思われる。</li> <li>・成果に対する社会的需要がかなり高まっているのがわかる。</li> <li>・成果の普及と入手可能性への配慮は極めて高く評価できる。</li> <li>・「日本労働研究雑誌」は時宜を得た重要なテーマについて貴重な論文発表の機会を提供している。</li> <li>・ホームページ、データベースのアクセス件数が非常に高い。</li> <li>・大学・高校へ成果を還元している</li> <li>・若年者の適職選択等についての取組を高く評価したい。</li> <li>・アクセス数の大幅な増加は、本事業の有益性もさることながら、日本全体のIT普及度の劇的な向上も加味する必要がある。</li> </ul>



するとともに、これらを活用して就職ガイダンスに役立つ情報を提供する支援サイト「ガイダンス・サポーター」を12月1日に立ち上げた。

・特に高校生就職スタートブックは45万部を発行し、就職を希望する高校生全ての必携図書となっているほか、琉球大学では3年次全学生に就職サポートブックが配布され、学生用パソコン376台にキャリア・インサイトがインストールされた。また「ガイダンス・サポーター」は開設後4カ月で4万5千件を超えるアクセスがあるなど就職支援担当者など各方面で高い評価を得ている。

・若年者の適職選択・就業支援を目的とした「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を新たに実施した。講習会は、行政関係者だけでなく高校等からの要望に応じて、新たに高校進路指導担当教師、大学就職部職員、官民のキャリアカウンセラーなど外部の関係者も含めて行った結果、受講生の86.9%から「有意義だった」との評価を得た。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p>(3) 中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催の件数を<u>39件以上</u>とすること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(3) 政策論議の場の提供</b></p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て労働政策フォーラムを定期的に開催し、調査研究成果等を踏まえた、開かれた政策論議の場を提供する。</p> <p>また、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、フォーラム、シンポジウム等を随時開催する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>以上の取組みを通じて中期目標期間中のフォーラム、シンポジウム等の開催の件数を<u>39件以上</u>とする。</p> <p>- 労働政策フォーラムは年間<u>6回程度</u>、国際シンポジウムは年間<u>2回程度</u>、国際フォーラムは年間<u>3回程度</u>、それぞれ開催する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(3) 政策論議の場の提供</b></p> <p>政策的対応が特に求められる諸課題について、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等の参加を得て、労働政策フォーラムを定期的に開催する。また、労働政策フォーラムでの議論を迅速に議事録等にとりまとめホームページに掲載することにより、web上でバーチャルフォーラムを開催し、より広範な国民の政策論議への参加を促進する。</p> <p>その他、調査研究成果を普及し、政策論議の活性化を図るため、経済・社会情勢等の変化に応じた政策ニーズに即して、フォーラム、シンポジウム等を機動的に実施する。</p> <p>さらに、わが国でも関心を集めている先進国に共通する課題に関して、海外の研究者・有識者、政策担当者等を交えて国際シンポジウムを実施する。また、海外の政策担当者等を報告者とする小規模のフォーラムを開催する。</p> <p>- 政策的対応が求められる雇用・労働分野の諸課題について、研究者・行政関係者・労使関係者等の参加する労働政策フォーラムを、年度計画期間中に<u>6回程度</u>開催する。</p> <p>- 国際的に注目され、わが国においても関心を集めている先進国に共通する課題をテーマに、機構の研究成果等を活用しつつ、海外の研究者、行政関係者、労働関係者等を交えた国際シンポ</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p><b>(3) 政策論議の場の提供</b></p> <p>フォーラム等を<u>18回</u>開催し、行政、企業労使等延べ3,641人が参加した。また参加者の満足度も平均で<u>89.6%</u>と高い評価を得た。</p> <p><b>イ 労働政策フォーラム</b></p> <p>年度計画を上回る7回開催した。各回とも重要な政策課題をテーマに取り上げるとともに、若年者対策や高齢者雇用対策などをテーマとしたものでは行政とタイアップし関係機関等とのネットワークを活用して大規模なフォーラムを2回開催した。また、特に16年度の重点広報テーマに採り上げた若年者雇用問題については、異なる観点からプログラムを設定して計4回のフォーラムを開催した。このうち第4回フォーラムに関しては、その成果等を活用して民間出版社より「ニート」に関する書籍を出版する予定である。</p> <p>各回ともテーマに沿って案内先を工夫した結果、毎回多数の有効な参加者を得ることができ(延べ1,800名、平均257名)参加者の平均満足度も<u>90.8%</u>と高かった。</p> <p>参加者アンケートについては、評価委員会での「有益性だけでなくその理由まで把握する必要がある」との指摘を踏まえ、第3回フォーラムより具体的な内容を把握するようアンケート項目を改善した。(資料20参照)また「一定期間後の効果の測定も行う必要がある」との指摘を踏まえ、第3回フォーラムの参加者のうちジョブカフェ関係者へのフォローアップ調査を実施した結果、回答者全員から「フォーラムで紹介のあった他県のジョブカフェの事例を活用した」、「講演・議論内容や配付資料を職場へ報告・紹介した」など、フォーラムで得た情報等を業務に有効に活用したとの報告があった。(資料21参照)</p> <p>さらにホームページ上にフォーラムの配布資料、議事録、録画映像等を掲載し、会場参加者以外にもフォーラムの成果を提供した。</p> <p>仕事と家庭の調和 - 次世代育成支援対策推進法の成立を受けて - -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：6月29日</li> <li>・参加者：145名(企業、労働行政、労使等)</li> <li>・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：89.4%(66名中59名)</li> </ul> <p>日本的インターンシップはどこまで広がったか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：7月23日</li> <li>・参加者：110名(企業、大学、労働行政等)</li> <li>・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：95.5%(66名中63名)</li> </ul> <p>ジョブカフェ - 若者の就職を支援するために - -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：9月17日</li> <li>・参加者：270名(ジョブカフェ、労働行政、企業等)</li> <li>・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：88.3%(145名中128名)</li> </ul> <p>ニート - 若年無業者の実情と支援のあり方を考える - -</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開催日：11月17日</li> <li>・参加者：496名(企業、大学、個人、マスコミ等)</li> <li>・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：97.4%(155名中151名)</li> </ul>

- 労働政策フォーラム、国際シンポジウム及び国際フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を70%以上とする。

ジウムを、年度計画期間中に2回程度実施する。

- 各国に共通する政策課題について海外の政策担当者等を主な報告者とする小規模の国際フォーラムを、年度計画期間中に3回程度実施する。

- 職業安定行政職員等を対象とした雇用職業研究会を、全国で6回開催する。

- 労働政策フォーラム、国際シンポジウム、国際フォーラム及び雇用職業研究会の参加者を対象としたアンケート調査を実施し、ニーズやサービスの満足度の把握を行い、適切な改善に努めるとともに、有益であったと答えた者の割合の70%以上を目標とする

改正高齢者雇用安定法と企業の取り組み

- ・開催日：11月30日
  - ・参加者：484名（企業、労働行政、労使等）
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：84.9%（252名中214名）
- 共に働き、共に生きる社会づくりをめざして - 障害者の支援に関する有識者懇話会『共働宣言』が伝えたいこと -
- ・開催日：12月3日
  - ・参加者：202名（企業、福祉関係者、個人、労働行政等）
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：92.3%（65名中60名）
- キャリア教育に求められるもの
- ・開催日：3月18日
  - ・参加者：93名（大学、個人等）
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合：98.5%（67名中66名）

#### ロ 国際シンポジウムの開催

年度計画に基づき、海外の研究者等を交えて下記2回の国際シンポジウムを開催した。いずれのシンポジウムにおいても現在の重要な政策課題に関する機構の研究成果を広く普及することを意図し、また外国人研究者等との討議を通じて日本と各国との比較研究の成果を生み出すことに努めた。この結果、参加者に対して行った満足度アンケートで「満足」と答えたものの割合が2回の平均で所期の目標70%を上回る94.8%という高率であったばかりでなく、時宜を得たテーマ設定と内容について貴重な情報を得られたとの声が多く寄せられた。（資料22参照）

欧州雇用戦略から何を学ぶか/わが国の政策への示唆(10月8日)

- ・講師等 フランス、スウェーデン、ILO
  - ・参加者89名
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合98.2%（56名中55名）
- グローバル化と企業の社会的責任(3月24日)
- ・講師等 香港、ILO（タイ）
  - ・参加者127名
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合91.5%（59名中54名）

#### ハ 国際フォーラムの開催

年度計画に基づき、下記3回の国際フォーラムを開催した。フォーラムは上記のシンポジウムと構成を異にし、絞り込んだテーマに沿った専門性の高い講師を招き、比較的少人数による集中的な討議を意図して実施した。この結果、参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合は平均で97.6%となり、シンポジウムと同じく、いずれのフォーラムも貴重な情報が提供され、こうした議論の場を他テーマでも提供して欲しいとの声が多く寄せられた。（資料22参照）

英国労働運動の挑戦 - TUC プレンダン・バーバー書記長講演 - (12月10日)

- ・参加者67名
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合100%（35名中35名）
- ドイツ労働市場改革の現状(2月14日)
- ・参加者92名
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合98%（50名中49名）
- 少子化問題と働き方を考える(3月11日)
- ・参加者102名
  - ・参加者に対するアンケートで「有益」と答えた割合96.4%（83名中80名）

#### 二 雇用職業研究会の開催

雇用職業研究会を全国で6回開催した。従来のブロック別開催をやめ、テーマ毎に自由

参加できるように改善するとともに、うち1回を労働問題について幅広く議論できるようにするため労働政策研究会として開催した。その結果、参加者のアンケートによる有益度は87.1%という高い評価を得た。回答者からは、「テーマ設定が今日的課題としてふさわしい」、「通常とは異なった視点からの意見が大変参考になった」、「今後の日常業務の参考になった」、「質疑・応答の中では日常業務に関する質問がしづらい」、「各研究発表の時間が短い」などの意見が出された。

回	開催地	開催日時	テーマ	参加者数	有益度
第1回	北海道	9/29(水)・30(木)	ミスマッチ解消への取組 - 企業の人材ニーズと職業紹介のあり方 -	177	84.10%
第2回 (労働政策研究会)	東京	10/13(水)・14(木)	労働行政に何が求められているか - 環境変化の中の労働政策 -	230	82.40%
第3回	宮城	11/25(木)・26(金)	変わる企業経営と人材マネジメント	216	86.90%
第4回	大阪	12/8(水)・9(木)	若者とキャリアガイダンス・カウンセリング	321	93.90%
第5回	福岡	1/18(火)・19(水)	キャリアを選ぶ、キャリアを拓く - ヤングからミドルまで -	220	88.30%
第6回	東京	2/15(火)・16(水)	人と仕事 - 拓く、学ぶ、築く -	200	82.9%
<b>計</b>				<b>1364</b>	<b>87.10%</b>

評価の視点

自己評価：A

評定：A

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

(理由及び特記事項)

- ・行政からの強い要請に基づくテーマを盛り込んだ労働政策フォーラムの開催に積極的に対応した結果、フォーラム、シンポジウム等の開催実績は所期の開催計画数(17回)を上回る18回開催し、中期目標期間中の目標数値を十分に達成できる状況にある。
- ・労働政策フォーラムは、各回とも時宜になかった政策課題をテーマに取り上げるとともにテーマに沿って行政機関、労使団体、研究者や実務家、さらにマスコミ等に対しきめ細かな開催案内を行った。その結果、各回ともテーマに合致した参加者を多数(延べ1,800名、平均257名)得ることができた。そのうち「改正高齢者雇用安定法の施行」に関するフォーラムの運営にあたっては、行政との緊密な連携・協力とネットワークの活用、また、一般家庭にも関心の高いテーマ「ニート」での開催では、一般紙への開催案内の掲載依頼等に努め、500人規模の大型フォーラムを2回成功させた。
- ・特に若年者雇用問題については、喫緊の政策課題でもあることから、異なる観点から企画を組み立て、計4回のフォーラムを開催した。そのうち第4回フォーラムのテーマである「若年無業者(ニート)」に関しては、特に社会的関心が高く反響が大きかったことから、重要な政策課題・国民的議論としてより広く提起するため、フォーラムの成果等を活用して、民間出版社より書籍の刊行準備を進めている。(『子どもがニートになったなら』生活人新書、NHK出版、平成17年7月刊行)
- ・参加者の満足度(「非常に有益」「有益」)は平均90.8%と高い評価を得た(アンケート平均回収率：50%)。また評価委員会の指摘を踏まえ、第3回開催時から、参加者に対するアンケートの中に有益であった理由を問う自由記述欄を設けたところ、「具体的な事例」や「異なる立場からの見解」が有益であったという回答が多かったため、第4回以降の開催にあたっては、パネリストの適切な

- ・労働政策フォーラムの量・質は特に評価する。
- ・ニートについて国民の議論に大きく貢献している。
- ・ニートの問題については更にクローズアップする必要がある。
- ・計画通りきちんとやっている。
- ・政策議論の場の提供の数だけでなく、その質的内容向上についても当初の期待以上に高い結果を得ている。
- ・参加者アンケートでも高い満足度の数字を獲得した。
- ・雇用職業研究会の一連の流れ、テーマはタイムリーである。このようなテーマ、内容を望む。
- ・労働政策専門家としての知見を広く一般に広めるとともに各種の実務家との意見交換も有益と思われる。
- ・国民のみでなく国際シンポジウムを2回開催している。国際フォーラムも3回開催している。

人選や実践的なプログラム作りに引き続き努めた。

- ・評価委員会の「一定期間後の効果の測定も必要」との指摘を踏まえ、第3回のフォーラム参加者のうちジョブカフェ関係者に対してフォローアップ調査を実施した結果、回答者全員から「フォーラムで紹介のあった他県のジョブカフェの事例を活用した」など、フォーラムで得た情報等を業務に有効に活用しているとの報告があった。
- ・国際シンポジウム及びフォーラムのアンケートで把握した参加者の満足度はすべて90%以上という高率であるだけでなく、「テーマが時宜を得ている」「提供される情報が貴重」「議論のレベルが高く厚みがある」など、内容を評価する声が多く、参加者の高い満足度を得られたものと考えられる。
- ・雇用職業研究会は、地域ブロック別の開催をやめ、各回のテーマに応じて全国から自由に参加できるように改善したほか、1回は労働問題について幅広く議論できるようにするため労働政策研究会として開催するなど、開催方法の改善を図った結果、1,300人を超える参加者を得た。
- ・上記のような新たな試み等により、アンケート調査において「テーマ設定が今日的課題としてふさわしい」、「通常とは異なった視点からの意見が大変参考になった」など内容を評価する声が多く、また、「全体の質疑応答の中では、日常業務に関する質問がしづらい」などといった声も寄せられたので、第4回以降の開催に当たっては、これらの意見等を踏まえ、あらかじめ参加者に質問票を配付して各人が自由に質問できるような方式を導入するなどの改善を図り、参加者の満足度が高まるように努めた。その結果、有益度では、全体で87.1%（前年度79.4%）と年度目標の70%を大きく上回った。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>調査研究成果等の事業成果の蓄積を基礎にして、研究員等が労働大学校が行う研修に積極的に参画するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に対応する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p>研究員等は、調査研究成果等の事業成果の普及、活用を図るため、労働大学校が行う研修に積極的に参画するほか、行政機関をはじめ外部の機関からの講演、講師等の要請に適切に対応する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言</b></p> <p>(4) 調査研究成果等の研修への活用等</p> <p><b>イ 労働大学校の研修への参加実績</b></p> <p>労働大学校の講義に、労働政策研究所の中で最も適した研究員等を延べ24名（研修研究部門を除く）講師として派遣した。特に、平成16年度は、研究員が担当する新たな講座（職業安定行政職員（上級）研修「若年者の雇用問題」、事業主指導専門研修「退職・解雇・出向をめぐって」）を創設するなど、労働大学校が行う研修に積極的に参画した。</p> <p>労働大学校講師（研修研究部門を除く）</p> <p>新任労働基準監督官（後期）研修 渡邊博頭（11月2日）：労働経済 労働行政職員（基礎）研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回 勇上和史（7月8日）：労働経済</li> <li>・第2回 小倉一哉（7月29日）労働経済</li> <li>・第3回 堀春彦（11月11日）：労働経済</li> <li>・第4回 渡邊博頭（12月10日）：労働経済</li> <li>・第5回 勇上和史（2月18日）：労働経済</li> <li>・第6回 小倉一哉（3月3日）労働経済</li> </ul> <p>職業安定行政職員（上級）研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回 小杉礼子（4月14日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第2回 中島史明（6月9日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第4回 中島史明（7月8日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第5回 堀有喜衣（7月28日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第7回 中島史明（11月24日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第8回 中島史明（1月12日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第9回 小杉礼子（3月2日）：若年者の雇用問題</li> <li>・第10回 堀有喜衣（3月15日）：若年者の雇用問題</li> </ul> <p>キャリア・コンサルタント養成研修 工藤正（7月14日）：産業組織と人事労務管理 事業主指導専門研修</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1～3回 宮崎利行（9月6日、10月25日、11月15日）：職務再設計</li> <li>・第1～3回 小堀幸一（9月10日、10月29日、11月15日） ：退職・解雇・出向をめぐって</li> </ul> <p>障害者雇用（後期）専門研修 宮崎利行（1月26日）：障害者の職務再設計 労政行政職員研修 本多則恵（6月29日）：最近の労働経済の動向について</p> <p>研修生からの評価</p> <p>研究員講師の講義内容については、「労働統計指標等の見方、利用法が改めて認識でき、業務に直ぐ役立つ。」「日本の労働市場が大きく変わっている状況が良く理解できたが、それと同時に若年者に対する職業紹介の難しさと重要性を意識することができた。」「退職や解雇をめぐるとらぶるに関する講義は、窓口業務に非常に役立つ。」「外国人労働者の受け入れなどタイムリーな話があり、分りやすかった」などの回答があり、研</p>

			<p>研究員等の講義が実際の業務やその背景理解等に役立っている。</p> <p><b>□ 行政機関など外部機関からの講師等の要請への対応</b>  外部からの講師等の要請に対しては、可能な限り積極的な対応を行うことで機構の知名度及び社会的な評価を高めるとの観点の下、下記が多様な要請に積極的に対応した。特に、厚生労働省等の審議会等への参画件数は、前年度の2.4倍に当たる48件に上り、中でも社会的に関心の高い若年者問題では、機構研究員が厚生労働省を初め文部科学省や内閣府等、若年者対策を行う全省庁の審議会等に参画するなど、積極的な貢献があった。</p> <p>外部機関からの講演等依頼への派遣 115件  外部機関からの派遣要請に対して、大学、地方自治体その他の機関に派遣を行った。  ・大学講師（講座） 18件  ・その他の講師（講演） 97件  厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 48件  （厚労省19件、法務省1件、文部科学省6件、防衛庁1件、内閣府4件、総務省1件、最高裁1件、経済産業省2件、東京都7件、西東京市役所1件、人事院2件、山形県1件、秋田県1件、神奈川県1件）  行政・政党・議員に対するレクチャー、情報提供問合せ対応等 9件  （議員3件、行政等6件）  他機関の研究・検討会への参加 73件  一般経済誌等への掲載 15件  外部の書籍への掲載 16件</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>	
<p>・研究員等は、労働大学校が行う研修に積極的に参加しているか。また、行政機関をはじめとする外部の機関からの講演等に適切に対応しているか。</p>	<p>（理由及び特記事項）</p> <p>・「労働経済」を始めとする大学校の7つの講座に対して、最も適した研究員等24名を派遣した。また、研究員が担当する新たな講座（「若年者の雇用問題」、「退職・解雇・出向をめぐって」）を創設するなど、労働大学校が行う研修に研究員が積極的に参画した。さらに、受講生の回答を見ると、「労働統計指標等の見方、利用法が改めて認識でき業務に直ぐ役立つ。」などと研究員等の講義は実際の業務やその背景理解等に役立っている。</p> <p>・国、地方公共団体、労使関係団体などの外部からの講演等への研究員の派遣（115件）、大学、研究機関、労使関係団体など他機関への研究参加の依頼（73件）が、共に前年度よりも約2倍増加しており、機構の専門性を生かした外部貢献に引き続き積極的に取り組んだ。</p> <p>・研究員の厚生労働省等行政機関の審議会、研究会への参加件数が前年度実績20件を大幅に上まわる48件に増加するなど、政策立案過程への積極的な参加を行った。特に、若年者雇用対策では、機構の研究員が対策を実施する全省庁の審議会等に参画する等、積極的な貢献を果たした。</p>	<p>・支障のない範囲で研究者の社会貢献、教育活動への参加は一層、促してほしい。</p> <p>・立場上当然の成果であるが、職員に過重な負担にならないかが憂慮する。</p> <p>・社会的活用が計画以上に進んでいる。</p> <p>・労働大学校における講師としての活動が高く評価されている。</p> <p>・JILPT内での研修への活用については労働大学校の講師との分担は明確に切り分けられているのか。</p> <p>・外部からの講演依頼も多く、多くの行政機関から研究会等への参画を依頼された。</p> <p>・行政機関からの要望に十分応えている。</p> <p>・これもまた研究員にとって重要な仕事である。</p>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績																																																																																																																																							
<p><b>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</b></p> <p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></p> <p>厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p><b>イ 研修内容の充実等</b> 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう、研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></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、別添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><b>イ 研修内容の充実等</b> 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、ロールプレイ等により実践的な能力を強化するよう研修内容の一層の充実を図る。</p> <p>また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修</b></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新研修計画等に基づき、厚生労働省の地方行政職員に対する研修の新しい考え方と要望に沿って、研修コースの廃止(6コース延べ7回)、研修コースの新設(3コース延べ11回)や大幅なカリキュラムの見直しを行うなど要望に対応した研修実施計画を作成して、以下の研修を効果的かつ効率的に実施した。実践的な能力の向上に寄与するような講義、演習・ロールプレイ等を実施するなどして各研修の内容の充実を図った。また、外部からの意見を伺って、研修の充実を図るために、研修事業有識者懇談会を開催した。</p> <p><b>イ 研修実績</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>研 修 名</th> <th>日数</th> <th>人 数</th> <th>有意義 回答人数</th> <th>有意義 回 答 率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5">(一般・基礎)</td> </tr> <tr> <td>1 厚生労働本省採用職員(種)</td> <td>5</td> <td>24</td> <td>21</td> <td>87.5</td> </tr> <tr> <td>2 新任労働基準監督官(前期)</td> <td>20</td> <td>89</td> <td>82</td> <td>92.1</td> </tr> <tr> <td>3 新任労働基準監督官(後期)</td> <td>33</td> <td>89</td> <td>84</td> <td>94.4</td> </tr> <tr> <td>4 第1回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>82</td> <td>77</td> <td>93.9</td> </tr> <tr> <td>5 第2回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>72</td> <td>70</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>6 第3回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>73</td> <td>71</td> <td>97.3</td> </tr> <tr> <td>7 第4回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>75</td> <td>74</td> <td>98.7</td> </tr> <tr> <td>8 第5回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>68</td> <td>66</td> <td>97.1</td> </tr> <tr> <td>9 第6回労働行政職員(基礎)</td> <td>10</td> <td>72</td> <td>70</td> <td>97.2</td> </tr> <tr> <td>10 技術系労働基準行政職員(基礎)</td> <td>15</td> <td>19</td> <td>17</td> <td>89.5</td> </tr> <tr> <td colspan="5">(一般・上級)</td> </tr> <tr> <td>11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)</td> <td>8</td> <td>38</td> <td>36</td> <td>94.7</td> </tr> <tr> <td>12 第1回労働基準監督官(上級)</td> <td>15</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>13 第2回労働基準監督官(上級)</td> <td>15</td> <td>40</td> <td>39</td> <td>97.5</td> </tr> <tr> <td>14 第1回労働基準行政職員(上級)</td> <td>9</td> <td>52</td> <td>42</td> <td>80.8</td> </tr> <tr> <td>15 第2回労働基準行政職員(上級)</td> <td>9</td> <td>52</td> <td>43</td> <td>82.7</td> </tr> <tr> <td>16 第3回労働基準行政職員(上級)</td> <td>9</td> <td>50</td> <td>43</td> <td>86.0</td> </tr> <tr> <td>17 第4回労働基準行政職員(上級)</td> <td>9</td> <td>49</td> <td>47</td> <td>95.9</td> </tr> <tr> <td>18 第5回労働基準行政職員(上級)</td> <td>9</td> <td>52</td> <td>44</td> <td>84.6</td> </tr> <tr> <td>19 第1回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>25</td> <td>24</td> <td>96.0</td> </tr> <tr> <td>20 第2回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>54</td> <td>53</td> <td>98.1</td> </tr> <tr> <td>21 第3回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>54</td> <td>51</td> <td>94.4</td> </tr> <tr> <td>22 第4回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>51</td> <td>48</td> <td>94.1</td> </tr> <tr> <td>23 第5回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>52</td> <td>49</td> <td>94.2</td> </tr> <tr> <td>24 第6回職業安定行政職員(上級)(見直し)</td> <td>9</td> <td>52</td> <td>45</td> <td>86.5</td> </tr> </tbody> </table>	研 修 名	日数	人 数	有意義 回答人数	有意義 回 答 率	(一般・基礎)					1 厚生労働本省採用職員(種)	5	24	21	87.5	2 新任労働基準監督官(前期)	20	89	82	92.1	3 新任労働基準監督官(後期)	33	89	84	94.4	4 第1回労働行政職員(基礎)	10	82	77	93.9	5 第2回労働行政職員(基礎)	10	72	70	97.2	6 第3回労働行政職員(基礎)	10	73	71	97.3	7 第4回労働行政職員(基礎)	10	75	74	98.7	8 第5回労働行政職員(基礎)	10	68	66	97.1	9 第6回労働行政職員(基礎)	10	72	70	97.2	10 技術系労働基準行政職員(基礎)	15	19	17	89.5	(一般・上級)					11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)	8	38	36	94.7	12 第1回労働基準監督官(上級)	15	40	40	100.0	13 第2回労働基準監督官(上級)	15	40	39	97.5	14 第1回労働基準行政職員(上級)	9	52	42	80.8	15 第2回労働基準行政職員(上級)	9	52	43	82.7	16 第3回労働基準行政職員(上級)	9	50	43	86.0	17 第4回労働基準行政職員(上級)	9	49	47	95.9	18 第5回労働基準行政職員(上級)	9	52	44	84.6	19 第1回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	25	24	96.0	20 第2回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	54	53	98.1	21 第3回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	54	51	94.4	22 第4回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	51	48	94.1	23 第5回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	52	49	94.2	24 第6回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	52	45	86.5
研 修 名	日数	人 数	有意義 回答人数	有意義 回 答 率																																																																																																																																						
(一般・基礎)																																																																																																																																										
1 厚生労働本省採用職員(種)	5	24	21	87.5																																																																																																																																						
2 新任労働基準監督官(前期)	20	89	82	92.1																																																																																																																																						
3 新任労働基準監督官(後期)	33	89	84	94.4																																																																																																																																						
4 第1回労働行政職員(基礎)	10	82	77	93.9																																																																																																																																						
5 第2回労働行政職員(基礎)	10	72	70	97.2																																																																																																																																						
6 第3回労働行政職員(基礎)	10	73	71	97.3																																																																																																																																						
7 第4回労働行政職員(基礎)	10	75	74	98.7																																																																																																																																						
8 第5回労働行政職員(基礎)	10	68	66	97.1																																																																																																																																						
9 第6回労働行政職員(基礎)	10	72	70	97.2																																																																																																																																						
10 技術系労働基準行政職員(基礎)	15	19	17	89.5																																																																																																																																						
(一般・上級)																																																																																																																																										
11 厚生労働本省職員(職業安定行政系)	8	38	36	94.7																																																																																																																																						
12 第1回労働基準監督官(上級)	15	40	40	100.0																																																																																																																																						
13 第2回労働基準監督官(上級)	15	40	39	97.5																																																																																																																																						
14 第1回労働基準行政職員(上級)	9	52	42	80.8																																																																																																																																						
15 第2回労働基準行政職員(上級)	9	52	43	82.7																																																																																																																																						
16 第3回労働基準行政職員(上級)	9	50	43	86.0																																																																																																																																						
17 第4回労働基準行政職員(上級)	9	49	47	95.9																																																																																																																																						
18 第5回労働基準行政職員(上級)	9	52	44	84.6																																																																																																																																						
19 第1回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	25	24	96.0																																																																																																																																						
20 第2回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	54	53	98.1																																																																																																																																						
21 第3回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	54	51	94.4																																																																																																																																						
22 第4回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	51	48	94.1																																																																																																																																						
23 第5回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	52	49	94.2																																																																																																																																						
24 第6回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	52	45	86.5																																																																																																																																						



25	第7回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	5 2	5 0	9 6 . 2	
26	第8回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	5 4	5 1	9 4 . 4	
27	第9回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	5 5	5 3	9 6 . 4	
28	第10回職業安定行政職員(上級)(見直し)	9	2 5	2 5	1 0 0 . 0	
29	雇用均等行政職員(上級)	9	2 4	2 4	1 0 0 . 0	
30	第1回部門間配置転換職員	1 0	1 3	1 3	1 0 0 . 0	
31	労政行政職員	4	3 4	3 1	9 1 . 2	
	(専門)					
32	研修担当者	5	3 2	3 2	1 0 0 . 0	
33	労働紛争調整官	5	3 3	3 2	9 7 . 0	
34	第1回労働保険適用徴収	5	4 8	4 0	8 3 . 3	
35	第2回労働保険適用徴収	5	5 6	4 9	8 7 . 5	
36	第1回労働基準監督官	1 0	5 4	5 2	9 6 . 3	
37	第2回労働基準監督官	1 2	5 3	5 3	1 0 0 . 0	
38	安全衛生(前期)	1 0	4 9	3 8	7 7 . 6	
39	安全衛生専門(後期)	1 0	4 9	4 4	8 9 . 8	
40	産業安全専門官	1 0	3 2	3 0	9 3 . 8	
41	労働衛生専門官	1 0	3 0	2 7	9 0 . 0	
42	放射線管理(基礎)	5	2 2	1 7	7 7 . 3	
43	放射線管理(上級)	4	1 0	1 0	1 0 0 . 0	
44	賃金指導業務	5	4 3	3 9	9 0 . 7	
45	労災補償保険審査	5	5 7	5 6	9 8 . 2	
46	労災補償訟務	5	4 3	4 1	9 5 . 3	
47	第1回労災保険給付	8	5 8	5 3	9 1 . 4	
48	第2回労災保険給付	8	5 9	5 5	9 3 . 2	
49	第3回労災保険給付	8	5 7	5 4	9 4 . 7	
50	第4回労災保険給付	8	4 4	3 6	8 1 . 8	
51	労災診療費審査	5	6 2	5 7	9 1 . 9	
52	労災保険求償債権	5	4 1	3 8	9 2 . 7	
53	第1回職業指導	(新設)	1 0	2 5	2 5	1 0 0 . 0
54	第2回職業指導	(新設)	1 0	3 6	3 3	9 1 . 7
55	第3回職業指導	(新設)	1 0	4 8	4 3	8 9 . 6
56	第4回職業指導	(新設)	1 0	5 0	4 9	9 8 . 0
57	第5回職業指導	(新設)	1 0	4 1	3 8	9 2 . 7
58	第6回職業指導	(新設)	1 0	3 2	3 1	9 6 . 9
59	第7回職業指導	(新設)	1 0	2 6	2 5	9 6 . 2
60	第1回職業指導	(新設)	5	4 7	4 7	1 0 0 . 0
61	第2回職業指導	(新設)	5	4 6	4 6	1 0 0 . 0
62	第3回職業指導	(新設)	5	4 6	4 5	9 7 . 8
63	障害者雇用(前期)	1 0	4 5	4 4	9 7 . 8	
64	障害者雇用(後期)	1 0	4 3	4 1	9 5 . 3	
65	第1回事業主指導	1 0	4 2	3 9	9 2 . 9	
66	第2回事業主指導	1 0	4 5	4 2	9 3 . 3	
67	第3回事業主指導	1 0	4 5	4 2	9 3 . 3	
68	需給調整事業関係業務	9	4 5	4 3	9 5 . 6	
69	毎月勤労統計調査	3	4 2	3 8	9 0 . 5	
	(管理監督者)					
70	労働基準監督署長	5	2 8	2 6	9 2 . 9	
71	第1回公共職業安定所長	5	3 9	3 9	1 0 0 . 0	

72 第2回公共職業安定所長	5	60	56	93.3
73 第3回公共職業安定所長	5	60	59	98.3
74 労働基準監督署課長A	10	58	55	94.8
75 第1回労働基準監督署課長B	5	28	26	92.9
76 第2回労働基準監督署課長B	5	65	60	92.3
77 第3回労働基準監督署課長B	5	55	52	94.5
78 第1回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5	45	44	97.8
79 第2回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5	44	41	93.2
80 第3回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5	41	40	97.6
81 第4回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5	50	49	98.0
82 第5回公共職業安定所課長・統括職業指導官	5	50	49	98.0
(特別)				
83 キャリア・コンサルタント養成 (新設)	14	45	41	91.1
計		3,885	3,644	93.8

**□ 研究員の研修への参画**

研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。

**八 研修に関する研究等**

効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。

**二 研修に対する要望の把握**

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

**(2) 研修と研究の連携**

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に

**□ 研究員の研修への参画**

研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。

**八 研修に関する研究等**

効果的な研修実施のための研修技法についての研究及び教材の開発等を行う。

**二 研修に対する要望の把握**

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

**(2) 研修と研究の連携**

研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に

**□ 研究部門研究員の講義への参画状況**

月	講義・演習
4月	2 ( 1 )
5月	1 ( 0 )
6月	4 ( 2 )
7月	12 ( 5 )
8月	1 ( 0 )
9月	2 ( 2 )
10月	4 ( 2 )
11月	5 ( 5 )
12月	2 ( 1 )
1月	2 ( 2 )
2月	3 ( 1 )
3月	3 ( 3 )
合計	41 ( 24 )

(注)( )内は労働政策研究所研究員等で内数

**八 研修に関する研究等**

・研修研究部門と研修部門とが連携して研修技法(研修の進め方)や研修教材の開発・研究を行うと共に、研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、20種類の教材及びビデオの改定・作成を行った。

**二 研修に対する要望の把握**

・厚生労働省と平成17年度の研修実施計画を作成するための会議を開催するとともに、研修実施者としての観点から協議を重ね、行政側の要望を踏まえ17年度研修実施計画を決定した。  
・研修生に対するアンケート調査を行い、コース別に「研修のあり方」「カリキュラムの構成、進め方」等の要望をとりまとめ改善策を講じている。

**(2) 研修と研究の連携**

アンケートの集計結果から、研修生の問題意識の吸い上げを行っている。また、労働大学校がその有する研究機能、研修ノウハウを活用して実施する「職業指導/キャリアガイダンスツール講習会」を労働大学校(研究員、教授職、事務局)が一丸となって行った。

<p>・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で<u>85%以上</u>の者から「有意義だった」との評価を得ること。</p>	<p>関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>(3) 上記(1)(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で<u>85%以上</u>の者から「有意義だった」との評価を得る。</p>	<p>関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>(3) 上記(1)(2)を通じ、研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で<u>85%以上</u>の者から「有意義だった」との評価を得る。</p>	<p><b>(3) 研修生からの評価</b> 83研修コースの研修生3,885人のうち、<u>93.8%</u>にあたる3,644人から「有意義だった」との評価を得ており、目標を大きく上回った。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価： B</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (別添)「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</li> <li>・ 計画どおり実施できなかった場合、それはやむを得ない事情によるものであるか。</li> <li>・ 専門研修において、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</li> <li>・ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</li> <li>・ 効果的な研修を実施するための研究計画が作成され、実施されているか。</li> <li>・ 研修技法についての研究及び教材の開発が行われているか。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 研修生アンケートの評価は所期の目標を達成したか。</li> <li>・ アンケートを分析した結果を踏まえ、改善を図ったか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生労働省の新研修計画等に基づく「研修実施計画」のとおり研修を行った。</li> <li>・ 実践的な能力の向上に寄与するような講義、演習・ロールプレイ等を実施するなどして各研修の内容の充実を図った。</li> <li>・ 研究員は年間で延べ41名が講義に参画している。(15年度28名)</li> <li>・ 研修研究部門と研修部門とが連携して研修技法(研修の進め方)や教材の開発・研究を行うと共に、研修カリキュラムの見直し等を踏まえて、20種類の教材及びビデオの改定・作成を行った。</li> <li>・ 16年度には厚生労働省の要望を十分に把握し、6コースを廃止し、新たに職業指導分野のコースを増設するなど研修内容の大幅な見直しを行うとともに、行政の研修ニーズに応えるカリキュラムを企画し、研修の効果的な実施に努めた。また17年度も、厚生労働省と研修実施計画を作成するための会議を開催し、行政側の要望を踏まえ17年度研修実施計画を決定した。</li> <li>・ 職業相談過程の逐語分析の新たなシステムの開発を行うなど、研修生のニーズを研究に活かしている。</li> <li>・ 上記の取り組みにより、83研修コースの研修生3,885人のうち、<u>93.8%</u>(15年度後期は92.1%)にあたる3,644人から「有意義だった」との評価を得ており、目標の<u>85%</u>を8.8ポイント大幅に上回った。</li> <li>・ 評価委員会の指摘を踏まえ研修生に対するアンケート調査の有意義度について、その有意義度を選んだ理由を記載する欄を設けた。有意義だった理由としては「実務的な内容、日常業務に活かせる。」「これまでの業務に対する専門的知識を認識できた。」「演習、ロールプレイ等少人数参加型の研修で良かった。」「医師、弁護士等第一線の専門家の講義が聞けて良かった。」等が多い。有意義でなかった理由としては「研修資料の量に比べると、研修時間が少なすぎる。」「講義の内容を理解するのが難しいものがあった。」等が見られ、研修資料、研修内容の見直しに努めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修内容の見直しに取り組んでいると評価できる。</li> <li>・ 計画通りきちんとやっている。</li> <li>・ 演習・ロールプレイを重視する内容に変えた点は評価できる。</li> <li>・ 講義に参画した研究員が増大した。</li> <li>・ 研修生へのアンケートで有意義である旨の回答を93.8%得た。</li> <li>・ 引き続きこの仕事に力を入れることを期待する。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>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</b></p> <p><b>6 その他の事業</b></p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>6 その他の事業</b></p> <p>調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p><b>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</b></p> <p><b>6 その他の事業</b></p> <p><b>イ 労働教育講座事業の実施</b></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、大学校で所管する行政職研修以外を対象とした労働教育講座事業を実施した。</p> <p>平成16年度事業としては、第53回東京労働大学講座（総合講座、専門講座）第42回労働通信教育講座を実施するとともに、第54回東京労働大学講座（総合講座）の開設準備を行った。</p> <p>労働教育講座運営委員会での検討（資料23参照）</p> <p>講座の企画、検討にあたっては、第一線の労働研究者からなる労働教育講座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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回 7月21日開催</li> <li>・第2回 12月10日開催</li> </ul> <p>第53回東京労働大学講座総合講座（資料23参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開講期間：4月20日～7月29日</li> <li>・開講部門：「労働経済・労使関係」、「人的資源管理・能力開発」、「労働法」の3部門</li> <li>・受講者数：352名（定員300名）</li> <li>・受講者満足度：89%（回答者205名）</li> <li>・評価委員会での「一定期間後の効果の測定も行う必要がある」との指摘を踏まえ、3月に受講者（352名）へのフォローアップアンケート調査を実施した結果、55名から回答を得た。</li> </ul> <p>講座については、「基礎知識として役立っている」48名・87%（人事労務の担当としての基礎知識が得られた、各分野の先生から労働に関する問題を詳細に講義してもらい日常の業務に役立っている等）、「自己啓発として有意義だった」45名・82%、「業務活動に活用している」30名・55%（高齢者雇用についての対応を考える上で役に立った、就業規則見直しにおいて役立った、次世代育成支援関連業務に活用等）との高い評価を得、講座が受講生の業務に有益となっていることが確認できた。</p> <p>第53回東京労働大学講座専門講座（資料23参照）</p> <p>「労働法コース」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開講期間：10月4日～12月10日</li> <li>・受講者数：44名（定員40名）</li> <li>・受講者満足度：アンケート回答者13名全員から「労働法の最新の動向について学ぶことができた」などの理由により大変有意義、有意義との評価を得た。</li> </ul> <p>「労務管理・労働経済コース」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開講期間：10月5日～12月8日</li> <li>・受講者数：38名（定員40名）</li> <li>・受講者満足度：アンケート回答者11名全員から「専門家から幅広い知識が得られ</li> </ul>

			<p>た」などの理由より大変有意義、有意義との評価を得た。</p> <p>第42回労働通信教育講座  ・開講期間：10月15日～平成17年5月25日  （第5回配本及び第5回答案の受付完了まで。修了手続きの完了は平成17年7月予定）  ・受講者数：総合コース 720名  労働法コース 955名  ・ホームページに「受講者のページ」を開設し、答案・質問票の提出、参考文献、資料の紹介、住所変更等事務処理などに利用した。  ・受講者満足度  総合コース：80%、「職務の遂行や労働組合活動に役立つ」との評価を多く得た。  労働法コース：89%、「判例、学説等の豊富な紹介」「労働法を体系的に学ぶことができた」などの評価を得た。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：B</p>	
<p>・教育講座事業を適切に実施したか。</p>	<p>(理由及び特記事項)  ・第53回東京労働大学講座総合講座は、定員(300名)を上回る352名の受講者を得るとともに、受講者アンケートにおいても(最終講義日に実施、回収率79%)「大変役に立った」「役に立った」との回答が89%にのぼり高い評価を得た。  ・評価委員会での指摘を踏まえ、総合講座受講者を対象に3月にフォローアップ調査を実施した結果、「基礎知識として役立っている」87%、「自己啓発として有意義だった」82%との高い評価を得た。具体的には、「人事労務の担当としての基礎知識が得られた」「就業規則の見直しに際して役立った」といった意見があるなど受講生の実務に大きく貢献している。  ・第53回東京労働大学講座専門講座も定員(80名)を上回る82名の受講者を得るとともに、受講者アンケートにおいても回答者全員(24名)から「大変有意義」「有意義」との高い評価を得た。  ・第42回労働通信教育講座は前年(1,632名)を上回る1,675名の受講者を得て計画どおりに実施した。また答案の提出、受講者へのガイダンス等にインターネットを利用するなど、受講者の利便性に配慮する新しい試みにも取り組んだ結果、受講者アンケートでは83%から「大変有意義」「有意義」との高い評価を得た。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 比較的対応可能な分野である。</li> <li>・ 計画通りきちんとやっている。</li> <li>・ 近年実務家の知識・理論へのニーズは高い。</li> <li>・ 講座のネーミングが潜在ニーズの掘り起こしを妨げているおそれがある。</li> <li>・ 労働大学講座、労働通信教育講座等を適切に実施した。</li> <li>・ 定員を上回る受講者から高い評価を受けた。</li> <li>・ 他の項目に比べ前年度からのアップ率が少ない。本機構であれば50%増も可能と思われる。</li> </ul>	

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
<p><b>第4 財務内容の改善に関する事項</b></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"> <li>「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。</li> </ul>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>限度額 300百万円</li> <li>想定される理由</li> </ol> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。                  (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため</p> <p><b>第5 剰余金の使途</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究等政策研究の内容の充実</li> <li>研修事業の内容の充実</li> </ol>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>別紙2から別紙4のとおり。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>限度額 300百万円</li> <li>想定される理由</li> </ol> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。                  (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため</p> <p><b>第5 剰余金の使途</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究等政策研究の内容の充実</li> <li>研修事業の内容の充実</li> </ol>	<p><b>第3 予算、収支計画及び資金計画</b></p> <p>予算の執行に際しては、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。平成16年度の予算、収支計画及び資金計画は財務諸表及び決算報告書のとおりである。</p> <p><b>第4 短期借入金の限度額</b></p> <p>短期借入れは発生しなかった。</p> <p><b>第5 剰余金の使途</b></p> <p>剰余金は発生しなかった。</p>
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>		<p>評定： B</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>運営費交付金が収益化されず、債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。</li> <li>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。</li> <li>具体的な剰余金の使途は中期計画に定められた目的に沿ったものか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年度計画に基づき、予算の範囲内で予算を執行した。</li> <li>各費目に関して、計画と実績に差異を生ずる際には、その発生理由を把握し、予算の流用等の手続きにより適正に執行した。</li> <li>運営費交付金は、費用進行基準により適正に執行した。</li> <li>運営費交付金債務は、経費節減等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。</li> <li>借入金は発生しなかった。</li> <li>剰余金は発生しなかった。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>計画通りである。</li> </ul>

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績
	<p><b>第6 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する（人事関連諸制度については、中期計画の初年度中に整備を完了し、実施する。）</p> <p>ハ 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を</p>	<p><b>第6 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p>イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、引き続き、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施する。</p> <p>ハ 業務運営の効率化、定型業務の外部委託化の推進等により、人員の抑制を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を</p>	<p><b>第6 人事に関する計画</b></p> <p>(1) 方針</p> <p><b>イ 優秀な人材の確保（再掲）</b>          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した。          非常勤研究員の任用          ・プロジェクト研究等で指導的な役割を果たすことができる外部の幅広い人材を活用するため、前年度より1名増の15名の特別研究員を委嘱した。          ・特定の研究テーマで常勤研究員を補充して研究を推進する外部の人材として、新たに客員研究員2名を委嘱した。          育成型任期付研究員の任用          定年退職等に伴う研究員の欠員については、すべてを任期付研究員により補充するとの方針で公募し、採用した。          ・平成17年度4月1日付採用者の内定          3名（経済・社会学系3名、うち博士号取得者1名）          応募者45名について、第1次審査（履歴書、研究業績一覧、小論文）、第2次審査（論文）、第3次審査（研究発表会・面接）を経て内定者を決定した。          ・平成16年4月1日採用          4名（労働法1名、経済・社会学系2名、心理学・職業研究系1名。うち2名は博士号取得者）</p> <p><b>ロ 新人事制度の運用等</b>          平成15年度に確立した、業績評価制度を含む新人事制度の本格運用を開始した          新人事制度の運用と連携して、研究業務の円滑な遂行を図ることを目的として、平成16年6月1日より、研究員を対象に裁量労働制を導入した。          評価委員会での指摘事項も踏まえ、事業業績評価システムや新人事制度の導入等の独立行政法人化に伴う改革が職員意識に与える影響を把握し、組織運営や新人事制度の改善の参考とするため、全職員を対象とした意識調査を実施した（8月実施）          ・調査結果では、「今後も様々な変革が必要であるか」等の変革対応意識、「組織目標と個人目標が関連づけられた評価が行われているか」等の業績評価・人事施策への意識、「風通しのよい組織が奨励されているか」等のコミュニケーション戦略への意識等で、特殊法人時代の前回調査（平成14年度）と比較して肯定的回答が10%から20%以上増加した。その他、全ての意識分野で肯定的回答が増加し、独立行政法人化に伴う改革が職員意識を活性化させていることが明らかとなった。          ・一方、「スキル開発のためのサポートを受けているか」、「キャリアアップの機会が増えたか」等の能力開発関連の設問、「業務が円滑に進むプロセスになっているか」等変革構造に関する設問では、過半の設問で否定的回答が肯定的回答を上まわった。          ・意識調査で明らかとなった問題点については、職員の専門的能力の向上のための施策の充実（下記ハ）業務の効率化・簡素化の検討と改善策の実施等（再掲、第1(3)）の形で迅速な対応に努めた。</p> <p><b>ハ 人員の抑制</b>          昨年度に引き続き、常勤嘱託やアルバイト等非常勤職員の抑制に努めるとともに、業務上やむを得ない場合も、期間を限定した派遣職員の採用により対応した。</p> <p><b>ニ 職員の専門的な資質の向上</b></p>

	<p>図る。</p> <p><b>(2) 人員の指標</b>          期末の常勤職員数を 134 人とする。          (参考) 期初の常勤職員数 140 人</p>	<p>図る。</p> <p><b>(2) 人員の指標</b>          設立当初の常勤職員数 140 人          平成 16 年度末の常勤職員数 137 人</p>	<p>職員意識調査結果等をふまえながら、15 年度に続き、職員の専門的な資質の向上に向けた施策の充実等を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新人事制度と連携し、職員の専門能力の向上にむけた方針を体系的にまとめた「労働政策研究・研修機構能力開発計画」を策定した。</li> <li>・昨年度の「休職留学制度」の創設に続き、社会人大学院就学支援制度及び法政大学社会人大学院との間で職員推薦派遣制度を創設した。17 年度の同大学院への派遣者については、応募職員 3 名の中から論文等の審査により、リサーチ職 1 名を決定した。</li> <li>・事務職について、業務業績や専門資格取得を要件とする表彰制度を創設し、修士号を取得した職員 1 名を表彰した。(研究職表彰は 15 年度に創設。16 年度は、博士号取得者他 14 名を表彰)</li> <li>・業務別に求められる専門的知識・技術の取得を目的とする外部業務研修を積極的に奨励するとともに(実績 5 2 件)、平成 17 年度からの施行に向けて「自己啓発援助」の充実を図った。</li> <li>・新人事制度に基づく評価の円滑な実施等を目的として「コーチング研修」等を実施した。また、全職員を対象とした「人権研修」を実施した。</li> </ul> <p><b>ホ インターンシップ制度の運用</b>          労働分野の研究に関連する学科の学生(3 大学・5 人)をインターンシップとして受け入れた。</p> <p><b>へ 給与水準の見直し</b>          昨年度に引き続き、以下のとおり給与水準の見直しを行った。</p> <p>常勤役員          ・報酬月額を 10% を削減</p> <p>事務職員          ・本俸の 2% 削減          ・定期昇給の停止          ・管理職手当支給率の削減(部長:20% 15%、課長:15% 10%、課長補佐:8% 7%)</p> <p><b>(2) 人員の指標</b>          設立当初の常勤職員数は 140 人、当年度末の常勤職員数は 137 人であり、平成 16 年度計画のとおりであった。</p>
--	--	---	--

<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：A</p>	<p>評価：A</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・業績評価に基づく人事制度を実施しているか。また制度は機能しているか。</li> <li>・業務運営の効率化、定型業務の外部委託化等により、人員の抑制を図っているか。</li> <li>・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。</li> <li>・人員の指標に関する計画は実施されているか。</li> </ul>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な研究員を確保するために、幅広く任期付研究員の公募を行い、選考対象者の研究発表会を開催する等、厳格な選考を実施し 3 名の採用を内定した。</li> <li>・外部の優秀な人材を幅広く登用するため、新たに客員研究員 2 名を委嘱した。</li> <li>・目標管理制度に基づく業績評価制度等を柱とした新人事制度の本格的運用を開始し、個人別・職種別に評価を実施した。</li> <li>・独立行政法人化に伴う制度改革が職員意識に与える影響を把握し、組織運営等の参考とする目的で意識調査を実施し、業績評価制度・人事制度の導入等の改革が肯定的に評価されていることを確認するとともに、調査で明らかとなった問題点については、能力開発方針の策定と施策の充実、業務効率化策の推進として速やかな対応に努めた。</li> <li>・職員の専門的な資質の向上を図る観点から、意識調査結果もふまえ、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・体系的な取り組みを評価する。</li> <li>・機構のアウトプットが急速に伸びているが、研修機会の確保等を勘案し、このペースで今後も安定して持続できるのか検討する必要がある。</li> <li>・能力開発策、土気高揚策を更に強化する必要がある。</li> <li>・給与水準に関しては、ラスパイレス指数 100 を目標としての努力が必要である。</li> <li>・過重負担にならないよう長期的視点での人事政策の確立が必要である。</li> <li>・給与への取り組みを評価する。</li> <li>・人事制度の改革が相当に進んでいるのが伝わってくる。</li> <li>・業績評価制度への新たな取り組みは高く評価できる。</li> <li>・休職留学制度、職員推薦派遣制度を創設した。</li> <li>・インターンシップを 5 人受け入れた。</li> <li>・職員にとって、より成果主義が強くなると思われる。</li> <li>・外部の人材(大学教授、海外からの招へい者)との交流、各種講座での講師体</li> </ul>



新たに社会人大学院就学支援制度及び法政大学社会人大学院への推薦制度を創設し、同大学院への派遣者1名を論文審査等により決定した。この他、専門資格取得等を要件とする事務職表彰制度の創設と修士号取得者1名の表彰、自己啓発制度の拡充、業務研修の積極的实施等を進めた。また、新人事制度の円滑な運用に資するコーチング研修等を新たに実施した。

- ・昨年度に引き続き、労使双方で適宜協議を進めつつ給与水準の見直しに取り組んだ。
- ・人員の指標に関する計画は、その範囲以内で対応した。

験等も研究員の能力向上に資すると思われる。

中期目標	中期計画	平成16年度計画	平成16年度の業務の実績												
	<p><b>第7 施設・設備に関する計画</b></p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="459 430 804 901"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備</td> <td>278</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金	<p><b>第7 施設・設備に関する計画</b></p> <table border="1" data-bbox="844 430 1189 901"> <thead> <tr> <th>施設・整備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 (労働大学校) 研修棟及び電気室外壁塗装工事 厚生棟屋上防水整備</td> <td>84</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table>	施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 (労働大学校) 研修棟及び電気室外壁塗装工事 厚生棟屋上防水整備	84	施設整備費補助金	<p><b>第7 施設・設備に関する計画</b></p> <p>平成16年度計画どおり、法人本部においては昇降機改修工事、空調設備更新及び電気設備更新工事の施設整備を、労働大学校においては、研修棟、電気室の外壁塗装工事及び厚生棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。</p> <p>両施設とも竣工後15年以上経過し(法人本部：昭和62年竣工、労働大学校：昭和57年竣工)施設・設備に老朽化が見られることから、建物の維持・管理の徹底及び将来の改修工事費用の大幅な負担増を避けるため、計画的に整備を行ったものである。</p> <p>なお工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額83,500千円に対し契約額は81,244千円となり、2,256千円(約2.7%)の経費を節減した。</p>
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 給排水設備更新 (労働大学校) 全館外壁改修 全館屋上防水整備	278	施設整備費補助金													
施設・整備の内容	予定額(百万円)	財源													
(法人本部) 昇降機改修 空調設備更新 電気設備更新 (労働大学校) 研修棟及び電気室外壁塗装工事 厚生棟屋上防水整備	84	施設整備費補助金													
<p>評価の視点</p>	<p>自己評価：B</p>		<p>評価： B</p>												
<p>・施設及び設備に関する計画の実施状況はどのようなものか。</p>	<p>(理由及び特記事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成16年度計画どおり、法人本部においては昇降機改修工事、空調設備更新及び電気設備更新工事の施設整備を、労働大学校においては研修棟、電気室の外壁塗装工事及び厚生棟の屋上防水工事の施設整備をそれぞれ実施した。</li> <li>工事の実施に当たっては、一般競争入札の導入により、予定額83,500千円に対し契約額は81,244千円となり、2,256千円(約2.7%)の経費節減を図った。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>計画通りである。</li> <li>公正な基準による発注で、改修が行われている。</li> </ul>												