

独立行政法人労働政策研究・研修機構の役員の退職金に係る業績勘案率(案)

1. 退職役員について

- (1) 氏 名：稲上 毅
 (2) 役 職：独立行政法人労働政策研究・研修機構 理事長
 (3) 在職期間：平成 19 年 10 月 1 日から平成 22 年 12 月 31 日

2. 業績勘案率の算定について

- (1) 役員の在職期間のうち法人の年度評価が実施された期間の評価結果に基づく算定

	平成 21 年度	平成 20 年度	平成 19 年度
法人の中期目標期間及び 年度業績勘案率（別添 1）	1.38	1.38	1.32
平均値の分類	Y	Y	Y
各分類に対応する率	1.0	1.0	1.0

- 在籍月数：39 か月（平成 19 年度 6 か月、平成 20～21 年度各 12 か月、平成 22 年度 9 か月）

- (2) 役員の在職期間のうち法人の年度評価が未実施の期間の実績に基づく算定

平成 22 年 4 月から 12 月までの間については、年度評価が未実施であるが、当該期間の実績（別添 2）と平成 21 年度の実績を比較考量すると、ほぼ同水準とみなすことが適当。

- 平均値の分類 Y
 ○ 各分類に対応する率 1.0
 ○ 在職月数 9 か月

- (3) 業績勘案率の計算式（在籍月数合計 39 か月）

$$(1.0 \times 6 + 1.0 \times 12 + 1.0 \times 12 + 1.0 \times 9) \div 39 = 1.0$$

- (4) 役員の在職期間における目的積立金の状況

目的積立金は積んでいない

- (5) 退職役員に係る職責事項についての申出

独立行政法人労働政策研究・研修機構からの申請は無し

- (6) (1) ～ (5) までによる業績勘案率の試算

1.0

稲上理事長の退職金に係る業績勘案率の算定

	事業年度評価結果								
	平成21年度（確定）			平成20年度（確定）			平成19年度（確定）		
	平均	評価結果	対応率	平均	評価結果	対応率	平均	評価結果	対応率
1 業務運営の効率化目標を達成するためとるべき措置	3.60	A	1.50	3.81	A	1.50	3.82	A	1.50
2 業績評価システム／業務運営等への意見及び評価の把握	3.80	A	1.50	3.54	A	1.50	3.00	B	1.00
3 労働政策研究の種類及び実施体制	3.80	A	1.50	4.00	A	1.50	4.09	A	1.50
4 厚生労働省との連携等	3.50	A	1.50	3.70	A	1.50	3.82	A	1.50
5 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価	3.60	A	1.50	3.80	A	1.50	3.73	A	1.50
6 達成すべき具体的な目標	4.30	A	1.50	3.90	A	1.50	3.91	A	1.50
7 優秀な研究者の確保と研究水準の向上	3.60	A	1.50	3.00	B	1.00	3.00	B	1.00
8 国内情報の収集・整理／海外情報の収集・整理	2.90	B	1.00	3.72	A	1.50	3.82	A	1.50
9 各種統計データ、図書資料等の収集・整理	3.50	A	1.50	3.54	A	1.50	3.64	A	1.50
10 研究者等招へい・派遣／海外とのネットワーク	3.30	B	1.00	3.36	B	1.00	3.45	B	1.00
11 労働政策研究等の成果の普及	4.20	A	1.50	4.00	A	1.50	4.00	A	1.50
12 政策論議の場の提供	3.60	A	1.50	3.63	A	1.50	3.64	A	1.50
13 その他の事業（労働教育講座）	3.40	B	1.00	3.50	A	1.50	3.55	A	1.50
14 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修	3.50	A	1.50	3.70	A	1.50	3.82	A	1.50
15 財務内容、その他業務運営に関する重要事項	3.50	A	1.50	3.45	B	1.00	3.00	B	1.00
16 人事に関する計画	3.80	A	1.50	3.90	A	1.50	3.09	B	1.00
17 施設・設備に関する計画	3.00	B	1.00	3.00	B	1.00	3.00	B	1.00
			1.38			1.38			1.32

（稲上理事長退職金業績勘案率算定用）

平成 22 年度計画	平成 22 年度業務実績（4－12 月）
<p>第 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務運営における経費削減を図るため、引き続き、節電・節水等による省資源、省エネルギーに努めるとともに、契約に当たっては、競争性・透明性等の確保を図りつつ一般競争入札への積極的な取組を継続する。また、業務処理への情報通信技術の活用や定型業務の外部委託化等、業務処理の効率化のための見直しを行うとともに、事業費における冗費を点検し、その削減を図る。</p> <p>また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。）について、業務の重点化等を通じて平成 23 年度までに平成 18 年度と比べて研究員を 2 割程度、労働政策研究に係る部門の事務職員を 2 割程度純減することにより、平成 22 年度までに、平成 17 年度を基準として 5%以上の削減を行うことに加え、平成 18 年度と比べて平成 23 年度までに 14%以上の削減を行うための必要な取組を行う。</p> <p>併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行うとともに、「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）を着実に実行するための所要の取組を行う。</p>	<p>第 1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>（1）省資源・省エネルギーの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 省資源・省エネルギー <ul style="list-style-type: none"> ・夏季（6 月～9 月）及び冬期（12 月～3 月）省エネルギー対策の推進 ・省エネ推進日等による定時退庁の促進（毎週水曜日） ・廊下等の部分消灯や洗面所の節水コマ取付け等による節電節水対策の実施 ・昼休みの執務室の一斉消灯の徹底（蛍光灯の間引き使用）やパソコン等 O A 機器の電源オフの徹底 ・夜間庁舎内の定時巡回点検による節電節水対策の確認 ・機構全体として上記取り組みを行った結果、光熱水料（電気・水道・ガス）は、対前年同期比では、ほぼ前年度並みとなっている。 ○ ペーパーレス化の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・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・両面印刷・集約印刷や反古紙の活用 <p>（2）一般競争入札の積極的な導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般競争入札等については、一般競争入札基準額以上の契約 75 件の内、55 件（73.3%）となり、前年同期（71.6%）を 1.7 ポイント上回った。 <p>（3）情報通信技術の活用や外部委託化等業務処理の効率化のための見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 昨年度に引き続き、LAN の活用によるオンライン在席システムの運用や役員スケジュールのイントラネットへの公開等による内部調整業務の軽減、掲示板システムへの各種届出様式の掲載やメールによる事務連絡の徹底、技術革新の活用（IP 電話の使用）により事務処理の効率化及び経費の節減を図った。 ○ 清掃や警備など事務所の維持管理に係る業務等について、競争入札の積極的な実施による外部委託化をすすめることによって、業務処理の効率化及

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

(1) 業績評価システムの運用

適正で質の高い業務運営の確保に資するため、全ての事業を対象とする業績評価システムに基づいて事業の評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映はホームページ等で公表する。

業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱して行う。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握

び経費の節減を図った。

- 21年3月末に策定した「情報セキュリティ基本ポリシー」に基づき、「情報セキュリティ対策運用基準」を策定した（5月1日施行）。
- 前年度に引き続き、予定価格500万円以上（税込、年間）の情報システム関連契約（開発、運用、保守、データ処理等）で随意契約を行う予定のものについては、実施決裁を行う前にCIO補佐官による査定を行い、契約の内容・金額・手続の適正化を図ることとしている。さらに、22年度からは、すべてのシステム関連の入札案件について、仕様書の段階で競争性が確保されているかどうか等についても査定を行うこととした。（CIO補佐官による査定：5件）

第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置

(1) 業績評価制度の運用

○評価と業務進行管理

内部評価の実施

- ・「平成21年度業務実績報告」の事後評価を実施（5月25日、6月22日経営会議）。
- ・第1回四半期中間評価（4～6月分）及び第2回四半期中間評価（4～9月分）を実施（7月27日、10月25日経営会議）。

外部評価の実施

- ・「平成21年度業務実績報告」の外部評価を実施。（6月28日総合評価諮問会議）。
- ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）において、平成21年度業務実績の個別評価を実施（7月6日）。
- ・厚生労働省独立行政法人評価委員会（労働部会）において、平成21年度業務実績の総合評価を実施（8月24日）。
- ・総務省政策評価・独立行政法人評価委員会において、平成21年度業務実績の2次評価を実施（12月22日）。

(2) 業務運営等に関する意見及び評価の把握・反映

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

1 労働政策研究

(1) 労働政策研究の種類及び実施体制

次に掲げる労働政策研究を引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、厚生労働省の労働政策の企画立案及びその効果的かつ効率的な推進に資する高い水準の成果を出す。

イ プロジェクト研究

中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。

プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。

また、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ、公表する。

ロ 課題研究

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

- 国民の皆様の声について
寄せられた意見・質問等（累計：519件）
※7月分より集計開始
- 業務改善等に関する職員の意見について
寄せられた意見（累計：28件）

1 労働政策研究

(1) 労働政策研究の種類及び実施体制

イ テーマ設定及び実施体制

- プロジェクト研究：6テーマ
 - ①人口減少下における全員参加型社会の在り方についての調査研究（雇用戦略部門）
 - ②雇用・失業の地域構造の変革要因に関する研究（労働経済分析部門）
 - ③多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究（就業環境・ワークライフバランス部門）
 - ④労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究（労使関係・労使コミュニケーション部門）
 - ⑤新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究（人材育成部門）
 - ⑥労働市場における需給調整機能・キャリア支援機能の強化に関する研究開発（キャリアガバナンス部門）
- プロジェクト研究サブテーマ：23テーマ
各プロジェクト研究のサブテーマとして、年度ごとに取りまとめ、あるいは中間取りまとめ等の成果を出す。
- 課題研究：4テーマ
緊急性・重要性の高い新たな政策課題に対応するため、行政の要請に基づいて、政策の企画立案に資するための課題研究を、原則1年以内で実施する。

ロ 研究の実施と成果

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

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

なお、年度途中における要請についても、機動的に対応する。

○研究活動の進捗状況

①プロジェクト研究

- ・ヒアリング調査:170回
- ・アンケート調査: 8回

②課題研究

- ・ヒアリング調査: 0回
- ・アンケート調査: 2回

ハ 政策に資する質の高い成果の確保

○研究成果の行政における引用状況

- ・白書等への引用 :16件
- ・審議会等での活用実績:111件

○研究員の審議会等への参画状況

- ・厚生労働省その他行政機関の審議会、研究会への参画件数 :45件
- ・行政、政党、議会、議員等に対する説明、情報提供等 :11件

ニ 行政への機動的対応

○緊急調査の実施

- ・平成22年度より新たに、労働政策の企画・立案のために、特に緊急性の高い課題に対応する調査を、厚労省のニーズ把握、意見交換を通じて時機を逸することなく機動的に実施している。
- ・厚労省からの調査実施依頼を踏まえ、政策統括官（労働担当）と機構理事長が意見交換を行い、機構において実施可能な6件について緊急調査を実施している。

(2) 厚生労働省との連携等

イ 政策研究ニーズの把握・シーズの発見

○厚生労働省との連携強化のための仕組み

- ・政策研究会（政策担当者を機構に招き、政策課題等について解説をしてもらい、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）の開催: 8回
- ・厚生労働省政策担当者への研究成果説明会 : 8件

(2) 厚生労働省との連携等

厚生労働省との連携強化による労働政策研究の質の一層の向上を図るため、認識の共有化を推進する意見交換等の仕組みに基づき、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させる。

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

(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

イ 成果の取りまとめ

労働政策研究の成果取りまとめにおいては、研究評価の一環として外部の人材を含む評価を行い、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。

研究成果は、労働政策研究報告書、労働政策レポート、システム・ツールの形式で作成した研究開発成果物、調査シリーズ、資料シリーズ及びディスカッション・ペーパー等として取りまとめる。

○研究の実施に行政担当者が参加した数：48人

ロ 研究機関との連携

○外部機関から研究員への講師等の要請

- ・大学講師（講座）：19件
- ・地方行政機関、その他機関への講師（講演）：36件
- ・行政機関を除く機関での研究・検討会への参加：34件

(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価

イ 成果の取りまとめ

(イ) 調査研究成果のとりまとめ

○調査研究成果のとりまとめ：23件

- ・学校時代のキャリア教育と若者の職業生活
- ・有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—
- ・最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考
- ・母子世帯の母親はなぜ正社員就業を希望しないのか
- ・変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発—機械・金属関連産業の現状
- ・社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品新管理
- ・中小サービス業における人材育成・能力開発—企業・従業員アンケート調査—
- ・高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査
- ・中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査—主力人材確保の円滑化に向けて—
- ・最低賃金に関する調査
- ・人材派遣会社におけるキャリア管理に関する調査(派遣元調査)
- ・派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣先調査)
- ・高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査
- ・第10回日韓ワークショップ報告書 個別労使紛争の現状と課題：日韓比較

ロ 法人における研究評価の実施

業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、内部評価と外部評価を組み合わせる。労働政策研究の計画策定段階において、民間等でなしえないもの等の観点で説明し、審議を行う。

労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。

ハ 厚生労働省における評価等

すべての労働政策研究の成果を対象として、労働政策の企画立案及び実施にどのように反映されたのか等、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた行政からの評価を受けることとする。また、当該検証及び評価の結果は公開する。

- ・ 男女間賃金格差の経済分析
- ・ 個人加盟ユニオンの紛争解決— セクハラをめぐる3つの紛争事例から —
- ・ 雇用システムと人事戦略に関する研究
- ・ 失業構造の理論的・実証的研究
- ・ 欧米における非正規雇用の現状と課題— 独仏英米をとりあげて—
- ・ アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書
- ・ 高校生就職スタートブック 2010
- ・ 職業ガイダンスブック 2010
- ・ VRT カード ワークブック

ロ 法人における研究評価の実施

○内部評価の実施件数：3回

ハ 厚生労働省における評価等

○行政からの評価を受けた研究の件数：14件

- ・ 人材派遣会社におけるキャリア管理— ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—
- ・ 有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果— 企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—
- ・ 派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査
- ・ 企業における人事機能の現状と課題に関する調査
- ・ 今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査
- ・ 変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発— 機械・金属関連産業の現状—
- ・ 社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理
- ・ 中小サービス業における人材育成・能力開発— 企業・従業員アンケート

(4) 達成すべき具体的な目標

上記(3)ニの評価基準に基づき、次の具体的な目標の達成を図る。

① 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。

② 有識者からの評価の調査等

労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。

③ 労働政策の企画立案等における活用

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

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

(5) 優秀な研究者の確保と研究水準の向上

① 中核となる研究者の確保

プロジェクト研究等の基礎となる学術分野の研究能力を有するとともに、厚生労働省との意見交換等を通じて政策課題に対する的確で幅広い関心等を備え

ト調査

- ・ 高齢者の雇用・就業の実態に関する調査
- ・ 中小企業における県外労働者の採用・活用とコア人材に関する調査—主力人材確保の円滑化に向けて—
- ・ 高校・学校における未就職卒業者支援に関する調査
- ・ 介護における労働者の確保に関する研究（事業所ヒアリング）
- ・ 男女間賃金格差の経済分析
- ・ 失業構造の理論的・実証的研究

(4) 達成すべき具体的な目標

(イ) 外部評価結果

○外部評価の実施件数：3件

11/25 外部評価委員会（リサーチ・アドバイザー部会）において下記研究成果3件の外部評価を実施。

- ・ 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活
- ・ 最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考
- ・ 有期契約労働者の契約・雇用管理に関するヒアリング調査結果—企業における有期労働契約の活用現状と政策課題—

○外部評価でA以上を獲得した件数・割合：3件、100%

(5) 優秀な研究者の確保と研究水準の向上

イ 優秀な研究者の確保

- 優秀な専門人材を幅広く登用するため、8月下旬から10月中旬にかけて研究員（任期付）を公募し、労働調査の研究者2名の採用を内定した。

た人材を常勤研究員として確保・育成する。

② 外部人材の活用

常勤研究員ではカバーできない研究分野、研究業績、ノウハウを持つ人材を特別研究員、客員研究員等に委嘱するとともに、任期付研究員や非常勤研究員等の採用により、大学や他の研究機関に所属する外部の優秀な研究者の参画を得て、プロジェクト研究等の活性化を図るとともに、政策担当者や労使関係者などの実務家の研究参加を求めるなど外部の幅広い人材を活用する。

機構において情報がない分野の外部研究員の研究参加を求める場合には、公募を行う。

③ 研究者の業績評価の実施

研究者の業績評価制度に基づき、評価を行うとともに、評価制度について引き続き改善を図る。

④ 研究水準の向上

労働政策研究が外部の媒体等でも高い評価を得るとの観点から、研究成果を活用した関連専門誌等への論文掲載を顕彰し、研究水準の向上を図る。

ロ 優秀な研究員の育成

- 「研究員の能力開発というインプットの機会を提供していくことも重要である」との認識の下、研究員当該学術領域における先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行う場としての学会の加入・学会会議への参加等を積極的に奨励、支援している。

ハ 外部人材の活用

- 非常勤研究員の採用
 - ・常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を9名委嘱した。
- 幅広い外部人材等の活用
 - ①外部研究者及び実務家が参加している研究テーマ:12テーマ、45人
 - ②企業等に対するヒアリング等の実施:170件

ニ 研究員の業績評価制度

- ・研究員の業務実績については、量・質共に高い水準を維持しているが、この状況を持続するため、業務量と質のバランスや業務体制等に留意するべく、引き続き「研究活動等自己申告書」「業績評価面接」等を通じて、研究員の意欲やモチベーションを的確に把握するよう努めている。
- ・研究員の業績評価制度に基づき、研究員業績評価会議（6月22日）を開催し、平成21年度実績に係る研究員業績評価を確定し、最終評価結果の通知を行った。

ホ 研究水準の向上

- ①関連専門誌等への論文掲載
 - ・学会誌・専門誌への論文掲載:15件
 - ・その他雑誌への論文掲載:47件
 - ・外部書籍への論文掲載:3件
- ②各種媒体への掲載、引用、転載等
 - ・専門図書等での掲載、引用等:279件
 - ・全国紙・主要地方紙・専門紙への引用件数:58件

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、緊急の政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。

(1) 国内労働事情の収集・整理

定点観測的調査とともに、ビジネス・レーバー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査、ビジネス・レーバー・アンケート調査を柱とするビジネス・レーバー・サーベイ等を通じて、アンケート調査やヒアリング調査を実施し、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。また、職業分類研究等に資するための職業情報の収集も実施する。

これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。

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

(2) 海外情報の収集・整理

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

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

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

ロ 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専

- ・全国紙・主要地方紙・専門紙での研究員名掲載件数 : 40件
- ・マスコミ取材への対応等 : 82件
- ・外国マスコミ等での研究員名掲載件数 : 1件

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

(1) 国内労働事情の収集・整理

○調査実施状況

- ・企業等を対象としたモニター調査（BLM） : 3回
- ・地域シンクタンクを対象としたモニター調査 : 3回
- ・有識者アンケート（BLO） : 1回
- ・トレンド研究会 : 2回
- ・政策課題調査：記者発表等

○調査結果の活用状況

- ・外部の新聞、雑誌等での引用件数 : 88件
- ・官公庁等（審議会・研究会・報告書・機関誌など） : 25件
- ・外部のウェブ／メールマガジンでの引用件数 : 47件
- ・収集情報のメールマガジンへの提供件数 : 74件
- ・東大社研SSJデータ・アーカイブ 寄託済みデータ等の利用申請件数 : 20件

(2) 海外情報の収集・整理

○国別労働情報収集

- ・ホームページでの提供 : 61件
- ・「ビジネス・レーバー・トレンド」記事掲載 : 90件

○課題別情報収集

- ・「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための諸外国の支援に関する調査（要請）」、「高度外国人材活用実態調査（緊急要請）」、「労働者派遣制度の国際比較（緊急要請）」、「アメリカにおける新しい労働組織のネットワークに関する調査」をテーマに情報収集

門家による海外労働情報研究会を随時開催する。

一 イ、ロにより収集・整理する情報は年度期間中に4テーマ以上とする。

(3) 各種統計データ等の収集・整理

広範囲の情報源を活用して、労働関係の各種統計データを継続的に収集・整理する。

また、これらを「主要統計指標」や「最近の統計調査から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。

さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。

のための調査を実施。

○海外労働情報研究会の開催

・「中国における労働問題の現状」

開催日：8月4日

講師：中国人民大学法学院林嘉教授、楊東准教授

・「フランスの雇用政策：昨日と今日」

開催日：9月30日

講師：J. フレシネパリ第一大学名誉教授

・「保護雇用—スウェーデン現地調査報告」

開催日：12月9日

講師：福島淑彦早稲田大学教授

○国際ワークショップ等を通じた情報収集

・日韓ワークショップ：「個別労使紛争の現状と課題」（6月4日東京開催）

・日中韓ワークショップ：「派遣労働者の現状と政策課題」（10月28日ソウル開催）

○国際比較労働統計の作成に向けての検討・データ収集

○行政機関及びマスコミ等での活用例

・毎日新聞等外部からの問い合わせ：123件

・一般紙等引用28件

・マスコミ等へのブリーフィング：2件

(3) 各種統計データ等の収集・整理と普及

○統計データの収集・整理を行い、主要労働統計指標等として取りまとめ、ホームページ等で提供した。

○労働統計データベースについて毎勤等のデータを入手し、情報更新を実施した。また、同データベースにおいて、「賃金構造基本統計調査」の新産業分類による表章等に対応するための改修について検討を行い、11月より改修を開始した。

○労働統計加工指標の作成に向けて検討・データ収集を行った。

○提供情報等の一般の活用状況

・外部からの問合せ・照会件数：80件

・審議会、白書、新聞・雑誌等での引用件数：9件

・ホームページでの統計情報、労働統計データベースのアクセス件数

(4) 図書資料等の収集・整理

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

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

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

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

3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。

招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。

このため、以下の通り業務を実施する。

: 651,671 件

- 労働力需給推計について 2009 年度の作業報告書を取りまとめるとともに、今年度の研究会等を行った（研究会：2 回、作業部会 1 回）。
- 雇用創出・消失指標の推計に向けて検討を実施するとともに、研究会を開催した（8 月、11 月）。
- 「ユースフル労働統計 2010」読者アンケート：3 件
- データ・アーカイブ事業について、データ提供の準備を行い、14 本のデータを公開している。
- 国際比較労働統計の作成に向けて検討・データ収集を行った。

(4) 図書資料等の収集、整理

- 収集図書資料数 : 1,898 冊
- 外部閲覧者数 : 1,066 名
- 内部貸出冊数 : 2,154 冊
- 外部貸出冊数 : 1,243 冊
- レファレンス件数 : 686 件
- コピーサービス枚数 : 30,023 枚

3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

(1) 研究者等招へい

労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連において厳選した研究者等の海外からの招へいを実施する。

ー 招へいする研究員等は、年度計画期間中に延べ2人以下とする。

(2) 研究者等派遣

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

ー 派遣する研究員等は、年度計画期間中に延べ4人以下とする。

(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

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

(4) 英文情報整備

労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。

- ①研究成果の英訳資料
- ②日本の労働法の英訳版
- ③英文「日本の労働問題と分析」
- ④英文労働統計
- ⑤英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)

4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言

労働政策研究に資することとともに、労使実務家を始めとする国民各層における政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を効果

(1) 研究者等招へい

○対象者の選考作業を実施(23年2月に1名招へい)

(2) 研究者等派遣4人

- 【長期派遣】英国ケンブリッジ大学に研究員1名を派遣(H22年4月25日～平成23年2月25日)
- 【短期派遣】
 - ・ スウェーデン ISA 世界社会学会議に研究員1名を派遣(6月22～24日)
 - ・ ベトナム・ハノイ工業大学に研究員1名を派遣(9月2～15日)
 - ・ マレーシア労働研究所に研究員1名を派遣(10月19日～11月21日)

(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成

○外国人研究者、行政関係者等の受け入れ5件

(4) 英文情報整備

- 調査研究成果のサマリー英訳(WEB掲載)
- 最低賃金法の英訳を実施予定
- 英文「日本の労働問題と分析」を作成中(発行は2011年3月)
- 英文労働統計(Japanese Working Life Profile 2010/2011)発行
- 英文雑誌(Japan Labor Review、季刊)：3回発行

4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言

的かつ効率的に提供し普及を図るとともに、政策論議の場を提供するため、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を以下の通りの確に行う。

(1) 労働政策研究等の成果の普及

労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ、データベース及び 定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。

イ ニュースレター及びメールマガジン

労働に関する時宜にかなった政策課題について、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。

－ 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、調査研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。

－ ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。

－ メールマガジンの読者数は22年度末時点で24,500人以上とする。

(1) 労働政策研究等の成果の普及

イ ニュースレター及びメールマガジン

○ニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」

①発行状況：9回

- ・ 5月号「地域に貢献する活動分野での雇用創出—NPOと社会的企業を中心に」
- ・ 6月号「欧州における非正規・有期雇用—最近の動向と課題」
- ・ 7月号「非正規雇用の課題を考える—活用の実態と雇用ポートフォリオ」
- ・ 8月号「働き方をめぐる新たな課題—労働時間とメンタルヘルスを焦点に」
- ・ 9月号「女性が働き続けるうえでの課題—男女賃金格差と結婚後、育児期の就業を中心に」
- ・ 10月号「今、キャリア形成に問われていること—若者から50代までの経路の中で」
- ・ 11月号「定年退職と継続雇用—その現状と課題」
- ・ 12月号「円高と雇用—その影響と課題」

②活用状況等

- ・ 有意義度評価：95%
- ・ 「日経テレコン21」の利用件数（見出し、本文、PDFの合計）
 - 4月 5,674件
 - 5月 5,414件
 - 6月 5,423件
 - 7月 5,745件
 - 8月 5,981件
 - 9月 5,957件

ロ ホームページ、データベース等

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

長期的に蓄積・整理して体系的に提供することが求められる調査研究成果や内外の情報、データ等については、各種データベースとして整備・提供し、政策関係者等の活用を促進する。

平成 21 年度に整備・提供するデータベースは、論文データベース、調査研究成果データベース、蔵書データベース、労働統計データベース及び総合的職業情報データベースとする。

ハ 研究専門雑誌

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

一 研究専門雑誌は、毎月 1 回発行する。

10 月 6,574 件

11 月 6,160 件

12 月 6,734 件

③『ビジネス・レーバー・トレンド』への掲載による研究成果の普及：17 件

○和文メールマガジン「メールマガジン労働情報」

・発行回数 73 回（週 2 回発行）

・読者数 28,594 人（前年同期の読者数：27,455 人）

ロ ホームページ、データベース等

○ホームページ、データベースへのアクセス件数

11,236,168 件

ハ 研究専門雑誌

『日本労働研究雑誌』の発行

○発行数：9 号

・ 5 月号「失業研究の今」

・ 6 月号「ワーク・ライフ・バランスの概念と現状」

・ 7 月号「創刊 600 号記念」

・ 8 月号「健康と労働」

・ 9 月号「若者の『雇用問題』：20 年を振り返る」

・ 10 月号「キャリア・トランジションーキャリアの転機と折り合いの付け方」

・ 11 月号「[ディアローク]労働判例この 1 年の争点+ミニ特集：合同労組」

・ 12 月号「税制・社会保障と労働」

- ・ 1月号「日本的雇用システムは変わったか？－受け手と担い手の観点から」

ニ 労働関係図書優秀賞及び労働関係論文優秀賞・表彰事業

6月2日に第1次審査委員会、8月9日に第2次審査委員会を開催し、受賞作を決定した。

【労働関係図書優秀賞】

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

【労働関係論文優秀賞】

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

(2) 政策論議の場の提供

政策的対応が特に求められる諸課題について政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間6回程度開催する。

－労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。

(2) 政策論議の場の提供

○労働政策フォーラムの開催：5回

(第1回労働政策フォーラム)

- ・ テーマ：「女性が働き続けることができる社会を目指して」
- ・ 開催日 : 6月3日
- ・ 参加人数 : 313名
- ・ 満足度 : 96.2%

(第2回労働政策フォーラム)

- ・ テーマ：「若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐる」
- ・ 開催日 : 7月3日
- ・ 参加人数 : 303名
- ・ 満足度 : 94.6%

(第3回労働政策フォーラム)

- ・ テーマ：「雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題－JILPT平成21年度研究成果報告会」
- ・ 開催日 : 7月28・29日
- ・ 参加人数 : 361名

5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修

(1) 研修の効果的实施

厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を効果的かつ効率的に実施する。

特に、以下の点に重点的に取り組む。

イ 研修内容の充実等

専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。

また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。

ロ 研究員の研修への参画

研究員がその研究成果を活かしつつ研修実施に積極的に参画する。

・ 満足度 : 90.4%

(第4回労働政策フォーラム)

・ テーマ: 「変化する若者へ向きあうキャリア・ガイダンス」

・ 開催日 : 10月21日

・ 参加人数: 351名

・ 満足度 : 87.5%

(第5回労働政策フォーラム)

・ テーマ: 「今後の外国人労働者問題を考えるー経済危機が日系人労働者に与えた影響等を踏まえてー」

・ 開催日 : 12月4日

・ 参加人数 : 249名

・ 満足度 : 92.0%

○『日本労働研究雑誌』への掲載による研究成果の普及: 4件

5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修

(1) 研修の効果的实施

イ 研修内容の充実等

・ 研修の実績: 67コース・2,907人

・ テキスト等教材の改訂、作成等: 12件

ロ 研究員の研修への参画

・ 研究員の講義・演習への参画: 73名

ハ 研修に対する要望の把握

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

(2) 研修と研究の連携

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

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

(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

ハ 研修に対する要望の把握

平成23年度の研修実施計画策定に向け、11月に厚生労働本省の各局から研修実施要望が提出され、その後、担当教官等から厚生労働省と個別に調整を行っている。

(2) 研修と研究の連携

○イブニングセッションの開催：17回

- ①テーマ：中高年齢求職者の個性を活かすために—G A T Bの演習と活用
実施日：4月13・20日、5月18日、6月1・15・22日
- ②テーマ：日本人の働き過ぎを考える
実施日：4月13日
- ③テーマ：登録型派遣労働者のキャリア形成は可能か？
実施日：4月22日
- ④テーマ：地域における雇用創出のプロセス
実施日：5月11日
- ⑤テーマ：個別労働紛争とその処理の実態～解雇事案を中心に～
実施日：5月12日
- ⑥テーマ：質問技法トレーニング
実施日：5月20日
- ⑦テーマ：契約社員の人事管理の現状と課題
実施日：7月6日
- ⑧「才能の発見」ワークショップ
実施日：7月12日
- ⑨テーマ：職業相談シミュレーション
実施日：10月18日、11月15日
- ⑩テーマ：有期契約労働者の雇用管理
実施日：11月12日
- ⑪テーマ：事例検討
実施日：11月16日

(3) 研修生からの評価

度平均 85%以上の者から「有意義だった」との評価を得る。

6 その他の事業

労働政策研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。

第7 人事に関する計画

(1) 方針

イ 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。

98.2%

6 その他の事業

○第 59 回東京労働大学講座総合講座

・開講期間 平成 22 年 4 月 13 日～8 月 6 日

・受講者数：430 名（前年度実績 404 名）

（内訳）一括受講：280 名（前年度実績 280 名）

部門受講：「人事管理・労働経済部門」：17 名

「人事管理・労働経済部門（選択受講）」：33 名

「労働法部門」：100 名

・有意義度評価：89.7%

「人事管理・労働経済部門」：87.1%（選択受講含む）

「労働法部門」：93.1%

○第 59 回東京労働大学講座専門講座

・開講期間 平成 22 年 9 月 21 日～12 月 10 日

・受講者数：102 名（前年度実績 100 名）

（内訳）

「労働法コース」：50 名

「人事管理・労働経済コース」：52 名

・有意義度評価：94.6%

「労働法コース」：95.2%

「人事管理・労働経済コース」：93.8%

第7 人事に関する計画

(1) 方針

イ 優秀な人材の確保

・優秀な専門人材を幅広く登用するため、8 月下旬から 10 月中旬にかけて研究員（任期付）を公募し、社会調査の専門研究者 2 名の採用を内定した（再掲）。

・常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う特別研究員を 9 名委嘱した（再掲）。

<p>ロ 業績評価制度を含む人事制度を研究員及び事務職員を対象として実施し、必要な改善を図る。</p> <p>ハ 質の高い労働政策研究等を実施するために行う事務及び事業の重点化並びに業務運営の効率化及び定型業務の外部委託の推進等により、事務職員及び研究員の数の削減を図る。</p> <p>ニ 職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(2) 人員の指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 19 年度末の常勤職員数 129 人 (第 2 期初) 平成 22 年度末の常勤職員数 118 人 	<ul style="list-style-type: none"> 21 年度末で任期満了した任期付研究員 1 名について、22 年 4 月 1 日付で期間の定めのない雇用として採用した。 <p>ロ 新人事制度の運用等</p> <p>○平成 21 年度業績評価の実施及び平成 22 年度個人目標の策定を行った。事務系職員については、21 年度に見直しを行った新たな制度に基づく運用を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 21 年度自己評価及び期末面接の実施 22 年度業務目標分担表及び業績評価兼自己申告書の作成 22 年度期首面接の実施 22 年度業績評価兼自己申告書作成、集約 <p>ハ 人員の抑制</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政改革推進法等に基づき人員の削減を図っている中で、定年退職後の職員をより有効活用し機構全体として引き続き質の高い業務運営を行っている。 22 年度においても、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で対応した。 <p>ニ 職員の専門的な資質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の業務研修への参加：44 件 <p>(2) 人員の指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 19 年度末の常勤職員数 129 人 (第 2 期初) 平成 22 年度末の常勤職員数 118 人
--	---