

2010年度の研究・事業活動の自己評価

2008年4月にホームページにおいて、労働科学研究所の中期研究戦略を公表するとともに、それ以降、2008年度（2009年4月に公表）ならびに、2009年度（2010年4月に公表）の研究事業の自己評価結果をホームページと年報に掲載してきました。以下、2010年度の事業活動の自己評価結果を記載します。

なお、本年度の自己評価は、次の2点において過去の自己評価と異なります。第1は、これまでは研究活動に特化した自己評価でしたが、2010年度分からは労働科学研究所の事業活動全体の評価にきりかえたことと、第2は、これまでは、所長が自己責任のもとで、研究活動の評価をまとめてきましたが、今回は、運営会議メンバー5名（所長、副所長総務・事業担当、副所長研究・国際協力担当、研究部長、理事・総務部次長）を対象に、2011年4月に実施した43項目の評価チェックシートの記入結果を参考に、所長が取りまとめました。

評価項目は、研究に関する評価10項目、維持会活動に関する評価7項目、出版活動に関する評価6項目、教育（人材育成、研修、講演など）活動に関する評価6項目、国際協力活動に関する評価6項目、所運営・総務関係の活動8項目の計43項目でした。評価は項目ごとに

- 5：計画以上の成果が得られている
- 4：計画通りの成果が得られている
- 3：計画通りの成果は得られていないが、一部、評価のできる成果がある
- 2：評価のできる成果は少ない
- 1：評価できる成果はない

の5段階評定を行いました。

2010年度事業活動全体の自己評価

上記の5段階評定を、そのままスコア（得点）に見立て、評価者5名の平均スコアを算出したところ、全43項目の平均は3.11でした。「計画通りの成果は得られていないが、一部、評価のできる成果がある（評価3）」と「計画通りの成果が得られている（評価4）」の中間、というより、やや「計画通りの成果は得られていないが、一部、評価のできる成果がある」に近い評価でした。善戦はしているものの、改善の余地は大いにあるという結果です。最小人数の配置のもとで、多様な事業への取り組みを所員へ要請しているために、一つひとつの事業の遂行にやや集中力を欠いた結果の反映と見ています。事業の重点化あるいは戦略的な事業運営を心がけていきます。

2010年度事業活動に関する個別評価

分野別の評価結果は、研究に関する評価（10項目平均）は2.8、維持会活動に関する評価（7項目の平均）は2.8、出版活動に関する評価（6項目の平均）は3.4、教育（人材育成、研修、講演など）活動に関する評価（6項目の平均）は3.9、国際協力活動に関する評価（6項目の平均）は3.1、所運営・総務関係の活動に関する評価（8項目の平均）は3.0でした。評価分野の差が大きいことが特徴です。教育活動と出版活動が比較的高得点、研究と維持会活動が低得点、国際協力と所運営・総務関係の活動が中位の得点という結果でした。

下表に全43項目の評価項目中、平均スコアが4.0以上のハイスコア（高得点）項目5項目と2.2以下のロースコア（低得点）項目3項目を掲載しました。43項目中、最も高得点を得た項目は、科学技術振興調整費の支援を受けて5年間にわたって取り組んだ「産業安全保健エキスパートの養成事業に関する事後評価」で、平均得点は4.8でした。本事業によって大企業における産業安全保健を担う中核人材206名の修

了者を得たことは、労研にとっても画期的なことでした。今後、これらエキスパートが企業の安全保健活動を牽引し、安全、健康な企業づくりに取り組んでくれることを期待しています。そうした取り組みの下支えを行うことによって、労研の事業の質と量がさらに充実してくる関係を重視します。このほか、編集者を交代し、内容の刷新と取り組んだ「労働の科学」誌への評価、長年にわたり継続をしている「作業環境測定士登録講習」の取り組み、企業からの多様なニーズに応えた「講演活動」は所への講演料の繰り入れ面でも貢献しました。さらに、アジア諸国ならびにアフリカでの国際協力活動への評価などがそれぞれ4.0の高得点を得ました。研究事業を核としながらも、その時々企業や社会からの要請に応じてタイムリーに取り組んだ事業が高得点を得ました。とくに、エキスパート養成事業、作業環境測定士登録講習、講演活動など、「教育、研修事業」の評価が総じて高かったことが特徴でした。

一方、ロースコア（低得点）項目は、「研究論文の執筆（質・量）」のスコアが1.6と最悪の評価でした。いかに多忙とはいえ、「労働科学」誌へ研究者から長期間にわたって投稿がない状態については、反省しなければなりません。最近、科研費の獲得率が高いことを大いに誇りたいですが、成果を論文としてまとめなければならないことも研究者の当然の義務であることを確認しておきたいと思います。労研の研究者にとっては、委託研究に対する質の高い報告書の提出が最優先事項であることはいまでもありませんが、可能な範囲で委託研究の成果を論文として社会化する技量を示すことも、産業界からの信頼を得る最大の方策と見ています。この研究論文の執筆につづき、「研究員の育成状況」のスコアが2.0と低得点でした。この点も、残念な結果です。しかし、これは労研の研究員の能力が低いことを指しているわけではありません。学会発表等をもみても、大学や研究機関の同世代研究者と比べて、遜色があるわけではありません。ただ、労研の研究員に要求されるコンピテンシーは、研究遂行能力だけでなく、産業界に現としてある安全衛生課題を切り出す能力、研究結果の記述にとどまらず、リスクを小さくするための実現可能な対応策の提案力、さらに、企業の管理者、技術者、労働者と対等に話し合えるコミュニケーション力など、多様な能力が求められます。そうした期待値が評価結果に反映したものと考えます。研究員には、いっそうの奮起を期待しているところです。

個別評価にて高得点と低得点を得た項目例

評価項目	評価者5名の平均スコア
ハイ・スコア（高得点）の項目	
エキスパート養成コースの事後評価	4.8
「労働の科学」誌の定期刊行と内容の充実	4.0
作業環境測定士養成登録講習の実施	4.0
講演活動の取り組み	4.0
国際協力事業の社会貢献	4.0
ロー・スコア（低得点）の項目	
研究論文の執筆（質と量）	1.6
研究員の育成状況	2.0
所員の労務状況	2.2

2011年5月
財団法人労働科学研究所
所長 酒井一博
運営会議