

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平成29事業年度業務実績報告（案）

平成30年7月11日

様式 1-1-1 中期目標管理法 年度評価評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成 29 年度（第 4 期）
	中期目標期間	平成 29～33 年度

2. 評価の実施者に関する事項				
主務大臣		厚生労働大臣		
	法人所管部局	政策統括官付労働政策担当参事官室	担当課、責任者	労働政策担当参事官
	評価点検部局	政策統括官付政策評価官室	担当課、責任者	政策評価官
主務大臣				
	法人所管部局		担当課、責任者	
	評価点検部局		担当課、責任者	

3. 評価の実施に関する事項

4. その他評価に関する重要事項
特になし

様式 1-1-2 中期目標管理法 年度評価総合評価様式

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、 D)		(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況				
		x 1年度	x 2年度	x 3年度	x 4年度	x 5年度
評価に至った理由						

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	

3. 項目別評価における主要な課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	
その他改善事項	
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

1-1-3 中期目標管理法年度評価項目別評価総括表

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書 No.	備考
	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度		
I. 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							
労働政策研究の実施	A					1-1	
国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B					1-2	
海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B					1-3	
労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言	B					1-4	
労働関係事務担当職員等に関する研修	B					1-5	
（この表の下部は斜線で消されています）							

※重要度を「高」と設定している項目については各評語の横に「○」を付す

難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別 調書No.	備考
	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度		
II. 業務運営の効率化に関する事項							
業務運営の効率化目標を達成するため とるべき措置	B					2-1	
（この表の下部は斜線で消されています）							
III. 財務内容の改善に関する事項							
予算・収支計画及び資金計画	B					3-1	
（この表の下部は斜線で消されています）							
IV. その他の事項							
（この表の下部は斜線で消されています）							

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1	労働政策研究の実施		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号、第3号
当該項目の重要度、難易度	①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】		関連する政策評価・行政事業レビュー

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	指標	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価（実績）	外部評価の平均点 2.0 以上	—	2.0	—	—	—	—	予算額（千円）	732,693	—	—	—	—
同上（達成率）		—	100%	—	—	—	—	決算額（千円）	696,833	—	—	—	—
厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との行政評価を受けたプロジェクト研究サブテーマ(実績)	テーマ総数の 80% 以上	—	100%	—	—	—	—	経常費用（千円）	698,393	—	—	—	—
同上（達成率）		—	125.0%	—	—	—	—	経常利益（千円）	35,897	—	—	—	—
労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果（実績）	成果総数の 85% 以上	—	92.9%	—	—	—	—	行政サービス 実施コスト（千円）	712,178	—	—	—	—
同上（達成率）		—	109.3%	—	—	—	—	従事人員数（人）	41	—	—	—	—
有識者アンケートによる研究成果についての評価（実績）	有意義度の平均点 2.0 以上	—	2.43	—	—	—	—						
同上（達成率）		—	121.5%	—	—	—	—						
労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数（実績）	年間 225 人以上	—	290	—	—	—	—						
同上（達成率）		—	128.9%	—	—	—	—						

注 1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価

中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>1 労働政策研究 (1) 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化 次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施すること、調査研究の重複による非効率性を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。</p>	<p>1 労働政策研究 (1) 労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。 また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。</p>	<p>1 労働政策研究 (1) 労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p>	<p><評価の視点> ○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているか。労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>(1) 労働政策研究の種類 ○ 研究テーマの厳選 機構では、労働政策上の課題について厚生労働省、学識者、労使団体等との会議を設け、労働政策に関わる現状と課題、研究への要望等について把握、意見交換を行い、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。 (資料1参照)</p> <p>○ 厚生労働省との会議等 (i) ハイレベル会合 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 1回</p>	<p><評定> : A <根拠></p> <p>○ 研究テーマの設定にあたっては、左記のとおり、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を積極的に行い、そのニーズを踏まえることにより経済社会の変化に的確に対応し、労働政策の企画立案に一層貢献する内容となるよう取り組んだ。</p> <p>○ 29年度におけるハイレベル会合では、第4期プロジェクト研究の開始・進捗状況や30年度の研究計画について意見交換をするとともに、厚生労働行政の喫緊の政策に関し、政策立案の基礎となるエビデンス、政策効果の検証、諸外国の政策・制度に関する最新情報の提供について要請を受け、30年度に以下の具体的な取組みを行うこととした。</p> <p><研究テーマ・内容に反映した例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用類似の働き方に関する諸外国における法的保護や運用実態等の調査結果については、労働政策審議会労働政策基本部会や雇用類似の働き方に関する検討会で活用する可能性があるとの要望を受け、30年度において海外現地調査や雇用類似従事者数の推計を行う。 ・キャリアコンサルティングについての効果検証に関して、EBPMが強く求められている中で、統計的手法による効果検証の要望を受け、30年度において能力開発基本調査や機構の既存調査等を活用して再分析を実施。 ・平成29年就業構造基本調査の二次分析により、都道府県別・年代別の非正規労働者・無業者の出入りや要因等を多角的に分析し、若年、氷河期世代の置かれている状況を把握したい 	

				<p>(ii)厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（前年度成果等に関する各局別の研究報告会）を実施 5回</p> <p>労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官（総合政策担当） 1回</p> <p>○ 学識者、労使団体等との会議等</p> <p>(i)特別研究員会議（我が国を代表する労働関係研究者との意見交換） 1回</p> <p>(ii)調査研究に関する懇談会（労使関係団体との意見交換） 3回（各1回）</p> <p>・労働部会（連合・連合総研） ・経営部会（経団連・日商・全国中央会） ・経済団体実務者懇談会（経団連・日商・全国中央会）</p> <p>(iii)「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」（大手企業の人事部長等との研究会） 1回 テーマ：「転勤のあり方」について</p> <p>(iv)他のシンクタンクとの意見交換</p> <p>・連合総研との意見交換 1回</p>	<p>との要望から、30年度において同調査の分析を実施。</p> <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議では、一億総活躍や働き方改革の中で重要な課題となる高年齢者雇用や第四次産業革命の雇用への影響、非典型就労形態、仕事と介護の両立支援等の調査結果を素材に意見交換を行い、政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、30年度以降の研究テーマの設定や追加実施に反映させることとした。</p> <p><政策課題を反映した調査研究テーマ設定例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正労働契約法にかかる無期転換ルールの見直しの検討に活用したいとの要望に対応し、ルールの本格適用後の実態把握のためのアンケート調査を30年度において実施。 ・個人を対象に仕事と介護の両立支援に関する調査を実施し、改正育児・介護休業法の実施状況を検証。 ・第四次産業革命による雇用・労働分野への影響に関して、引き続き技術革新の政策動向に関する調査や雇用類似の働き方にかかる労働者性に関する研究の設定。 <p>○ 学識者、労使団体等との意見交換において、機構の実施する調査研究内容の説明、最新の調査結果2点ほどの報告を行った上で、具体的な調査研究要望の把握に努め、それぞれの要望を研究テーマの設定や進め方に活かすこととした。</p> <p><要望の反映事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リサーチ・アドバイザー部会における意見等を参考に以下3点を実施。 ・企業の人的資本が企業業績や企業価値に与える影響について、29年度課題研究にて対応 ・労働時間に関するプロジェクト研究として、30年度に新たに労働安全衛生総合研究所と共同で過労死等に関する調査研究を追加して実施予定。 ・就職困難者に対する就職支援のあり方について、30年度にフリースクールや全国のハロ
--	--	--	--	---	--

<p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、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こと。</p> <p>①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点 ②20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された別紙1に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）について、労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。実施にあたっては、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し、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標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。(略)</p>		<p>(v) 総合評価諮問会議（労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価）2回</p> <p>イ プロジェクト研究</p> <p>7つのプロジェクト研究テーマに関して、14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>I. 雇用システムに関する研究</p> <p>(1) 雇用システムに関する研究</p> <p>II. 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究</p> <p>(2) 生涯現役社会の実現に関する研究</p> <p>(3) 非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究</p> <p>III. 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究</p> <p>(4) 技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究</p> <p>(5) 地域における雇用機会と働き方に関する研究</p> <p>IV. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究</p> <p>(6) 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究</p> <p>(7) 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究</p> <p>V. 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究</p> <p>(8) 職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究</p> <p>(9) 若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究</p>	<p>ーク等の就職支援セミナー参加者である求職者を対象に調査を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用システムが変化する過程での課題・問題点について諸外国との比較研究を実施（特別研究員会議） ハラスメントに関する調査研究について、厚生労働省の要請も踏まえ30年度の緊急調査にて対応（労働部会） 過労死等に関する調査研究について、30年度より実施予定の労働安全衛生総合研究所との共同研究の成果をできるだけ早期に公表してほしいとの要望に応えられるようスケジュールを調整。（経営部会） <p>○ プロジェクト研究については、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>○ 実施にあたっては、「雇用システムに関する研究」については、組織横断的な内部の体制に加え、海外・国内の外部研究者18名の参画を得て学際的に進めている。</p> <p>また、29年度より、新たにプロジェクトごとにあらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成し、調査研究の進捗状況をチェックし、必要に応じて見直している。</p> <p>○ 29年度は第4期中期目標期間の初年度であるが、プロジェクト研究の成果が早速、労働政策審議会労働政策基本部会や働き方改革実行計画関連の検討会等で活用されるなど、労働政策の企画立案に貢献。</p> <p>〈生涯現役社会の実現に関する研究〉</p> <ul style="list-style-type: none"> DP18-01「労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察」 <p>→「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の検討に活用予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> 資料シリーズ No. 198「高齢者の多様な活躍に関する取組—地方自治体等の事例—」 <p>→「生涯現役促進地域連携事業の実施状況の把握及び評価」に活用予定。</p>
--	---	--	--	---	--

<p>③労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点</p> <p>④実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点また、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し、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこと。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進すること。</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的かつ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施</p>	<p>テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進する。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>(略)</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。政策的 중요度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。</p> <p>政策的 중요度が高く、労働政策の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施す</p>		<p>VI. 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究</p> <p>(10) 労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究</p> <p>(11) 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究</p> <p>(12) 職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究</p> <p>VII. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究</p> <p>(13) 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究</p> <p>(14) 集团的及び個別労使関係の実態に関する研究</p> <p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、以下のテーマの課題研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「OECD加盟国における求職者プロファイリング方法の比較」 ・「新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握」 ・「企業の採用ポートフォリオについて」 ・「雇用管理改善と労働生産性の向上に関する調査研究」 ・「「雇用類似の就業形態」に係る実態調査」 	<p>〈労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No. 200 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」 <p>→キャリアコンサルタント能力要件の見直しに関する報告書策定の検討資料として活用、厚生労働省政務へのキャリアコンサルタント制度の説明に活用。</p> <p>〈職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料シリーズ No. 200 「職業分類改定委員会報告」及び資料シリーズ No. 203 「仕事の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—」 <p>→それぞれ厚労省の作業部会等で活用。</p> <p>〈雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会労働政策基本部会において、技術革新（AI 等）の動向と労働への影響等に関するドイツの動向について、研究員が有識者として成果を報告。 <p>○ 課題研究の成果については、指針の改正、労働政策審議会の資料、労使への説明資料、働き方改革実行計画関連の検討会資料等の活用により貢献。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握」 <p>→研究成果が「若者雇用促進法事業主指針」改正や、労働政策審議会人材開発分科会資料、同審議会資料に関連して労使への説明等に活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「企業の採用ポートフォリオについて」 	
--	---	---	--	--	---	--

<p>する労働政策研究。年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。</p>	<p>毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p>	<p>る。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p> <p>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こととする。</p>		<p>・「企業の人的資本情報の「見える化」に関する調査研究」</p>	<p>→研究成果が「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討資料、労働政策審議会人材開発分科会資料、同審議会資料に関連して労使への説明等に活用された。</p> <p>・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査」</p> <p>→ウェブ調査結果（速報版）が厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会（第3回）」で資料として提出され、報告書に活用された。</p>
<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究員を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>		<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「最低賃金の地域格差に関する調査研究」 ・「高年齢者雇用確保措置に関する実態調査」 ・「多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理」 ・「諸外国の賃金等請求権の消滅時効について」 ・「諸外国における雇用類似の働き方に係る法制度」 ・「高卒者における一人一社制の現状調査」 	<p>○ 緊急調査については、政府の成長戦略や一億総活躍社会や働き方改革実現に向けた施策の検討等に資するため、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査等を行った結果、以下のとおり関連の検討会資料等に活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国の賃金等請求権の消滅時効について」 <p>→「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会（第3回）」有識者ヒアリングにおいて独・仏を担当する2名の研究員が報告を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理」 <p>→厚生労働省と協力し、働き方改革関連の検討会のひとつとして機構に設置し、委員として所長と主任研究員が参画し、厚生労働省と連携して報告書を取りまとめた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高卒者における一人一社制の現状調査」 <p>→「一人一社制」の運用状況を把握するため、7地域の高校・企業に対する事例調査結果を要請元（職業安定局、人材開発統括官）に報告。</p>
<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動な</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよ</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよ</p>	<p><評価の視点></p> <p>○内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図っているか。</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>徹底した先行文献研究、研究会での議論、政策担当者との意見交換、所内研究発表会での報告、成果の取りまとめ段階でのレビュー・内部評価、有識者で構成される外部評価委員の評価等を通じて内部研究員の育成・定着を図るとともに、必要に応じて外部研究者・専門家や人事担当者（大学、研究機関、労使団体・民間企業、キャリアコンサルタント等）</p>	<p>○ 近年、様々な研究成果（研究員）が満遍なく労働政策の企画・立案、厚生労働省審議会・研究会、厚生労働省職員向け勉強会、政府の各種会議等に報告・活用されている。</p>

<p>どの外部労働市場の研究などについて、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p>	<p>う、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>	<p>う、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>		<p>などの研究会への参画により研究実施体制の強化を図っている。</p> <p>○ 外部の研究者との連携 (i) 外部研究者の研究参加（大学等及びその他研究機関） 47 人 （参考指標） ・ 行政担当者の研究参加人数 30 人</p> <p>(ii) 労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 236 件</p> <p>○ 研究員の大学・研究機関等への参画・講演等 (i) 大学・研究機関等の研究会への参画 11 件 <主な参画例> ・ 東京大学社会科学研究所「労働審判制度利用者調査研究会」及び「釜石調査研究会」 ・ 東京大学大学院「再生可能エネルギーと公共政策研究会」 ・ 中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」 ・ 日本学術会議「日本学術会議連携会員」</p> <p>(ii) 都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 8 件 <主な研修会等> ・ 福井県大野市「大野市総合施策会議」 ・ 新潟県柏崎市「仕事と介護の両立支援セミナー」 ・ 東京都労働相談情報センター「東京都多摩労働カレッジ」 ・ 栃木県「ONE-UP! WOMANとちぎ女性活躍応援フォーラム2017」 ・ 神奈川県産業労働局「ワーク・ライフ・バランス企業担当者交流会」 埼玉県教育委員会「埼玉県高等学校キャリアカウンセラー養成研修講座」</p> <p>(iii) 労働組合、経営者団体での講演等 14 件 (iv) NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 19 件</p>	<p>○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供するなど研究の質の向上に寄与している。</p> <p>○ 都道府県、労使団体の主催する講演会等においては、働き方改革や両立支援、女性活躍推進など、喫緊の政策課題に関する様々なテーマ等について講演を行うとともに、高等学校キャリアカウンセラー向け研修において、研究員が研究成果をもとに講師を務めるなど多方面で貢献している。</p> <p>○ NPO 法人が行う講演会等の講師を行い草の根ベースの勉強会等にも協力して、ボトムアップからの政策議論の活性化に貢献している。</p>	
---	--	--	--	---	---	--

	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なP D C Aの取組を推進する。</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、ハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なP D C Aの取組を推進する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化および適切なP D C Aの取組を推進しているか。</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みの活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。</p> <p>(i) 厚生労働省とのハイレベル会合 厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を実施 1回(再掲)</p> <p>(ii) 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議(前年度成果等に関する各局別の研究報告会)を実施 5回(再掲)</p> <p>労働基準局 1回 職業安定局 1回 雇用環境・均等局 1回 人材開発統括官 1回 政策統括官(総合政策担当) 1回</p> <p>(iii) 政策研究会 政策担当者等を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合を実施 5回</p> <p>(iv) 厚生労働省政策担当者との勉強会等 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。参加者数は290人(達成度128.9%)となった。</p>	<p>○ 政策研究会については、引き続き「労働経済白書」等の労働行政の重要な方針等に関して意見交換の機会を設けるとともに、キャリア政策や、時間外労働の規制、人口減少・超高齢社会の実相などについて、喫緊の政策課題について、直接の政策担当者から最新の政策動向に関する意見交換の機会を設けることにより、一層の政策と研究との連携促進に取り組んだ。</p> <p>○ 政策担当者との勉強会については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、各部局あてに開催周知を行う等の取組を行った結果、14の部局から参加者を得て質疑応答が活発に行われ、研究員・政策担当者双方の間で政策課題に対する共通の問題意識が醸成された。</p> <p>毎回、参加者に対して実施しているアンケート調査では、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は89.2%、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は94.3%であり、高い評価を得た。</p>	
--	---	--	--	--	---	--

				<p>(v)厚生労働省テーマ別研修等</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の職員向けに重要な労働政策課題をテーマに講義を行う研修を実施 6回 <p><研修テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策の基軸の変遷 労使関係と政策決定 業務指標の活用方策～職業安定業務統計を例に 近年の若者の職業キャリア形成とその課題 経済論文の読み方「最低賃金と高卒者の進路選択」 キャリア心理学の基礎 <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省以外への研修 <p>人事院 2回、総務省 1回</p> <p>(内訳)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人事院「行政研修(課長補佐級)講習」 人事院「行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コース」 総務省「統計研修(統計専門課程)」 <p>(vi)研究員の審議会・研究会等への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 85件 <p>[厚生労働省]</p> <p><審議会></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会 労働政策審議会職業能力開発分科会 労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 労働政策審議会雇用環境・均等分科会家内労働部会 労働政策審議会人材開発分科会 社会保障審議会児童部会ひとり親家庭への支援施策の在り方に関する専門委員会 <p><研究会・検討会></p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 	<p>また研究員の報告に加えて、関連するテーマの成果や最新の成果を紹介し、機構の調査研究成果物の活用の促進を図っている。</p> <p>○ より幅広い政策担当者に、厚生労働省人事課と企画段階から緊密に連携しつつ「テーマ別研修」を実施し、喫緊の政策課題に対する厚生労働省職員の理解促進に貢献している。</p> <p>29年度は特に、労働行政職員として必要不可欠なテーマに加え、経済分析の手法についての講義により労働経済分析能力向上を目指した。</p> <p>こうした様々なテーマでの専門家による研修が一体的に実施できるのは、豊富な研究人材と研究知見を持つ機構ならではの貢献と考えている。</p> <p>○ 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、内閣府、総務省、文部科学省、環境省等の様々な審議会・研究会等に参画し、研究の知見を活かして幅広くかつ高いレベルで貢献している。</p> <p>○ 特に、働き方改革実行計画に関連する検討会に関しては、研究員の委員としての参画が4名、報告件数が2件、検討会資料として研究成果の活用が38件と大きく貢献した。</p> <p><検討会の開催></p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 <p><研究成果の活用></p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 柔軟な働き方に関する検討会 雇用類似の働き方に関する検討会 勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮者自立支援制度の推進に関する検討会 ・介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備検討委員会 <p>[厚生労働省以外]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府「子供・若者の意識に関する調査」有識者 ・文部科学省「中央教育審議会 大学分科会」 ・文部科学省「インターンシップ推進方策実行WG」 ・文部科学省「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール企画評価会議」 ・文部科学省「科学技術専門家ネットワーク・専門調査員」 ・環境省「環境分野分析用産業連関表のあり方に関する検討会エネルギーワーキンググループ」 ・国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査(第6回家庭動向調査)委員会」 ・(独) 国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」 <p>○ 審議会・検討会等での活用例数 206 件 (内訳①)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 101 件 ・課題研究・緊急調査 105 件 <p>(内訳②)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省関係 118 件 <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会(本審及び各部会) 30 件 社会保障審議会(本審及び各部会) 9 件 過労死等防止対策推進協議会 4 件 研究会 12 件 検討会等 63 件 ・首相官邸 32 件 ・文部科学省 28 件 ・内閣府 13 件 ・総務省 6 件 ・国土交通省 5 件 ・経済産業省 2 件 ・内閣官房 1 件 ・公正取引委員会 1 件 <p style="text-align: right;">(資料2参照)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会 ・多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 ・医師の働き方改革に関する検討会 <p>○ 研究会等へ直接参画するほか、労働政策審議会労働政策基本部会において、技術革新(AI等)の動向と労働への影響等に関するドイツの動向について、研究員が有識者ヒアリングに対応した。</p> <p>また、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会(第3回)」有識者ヒアリングにおいて独・仏を担当する2名の研究員がそれぞれ報告を行った。</p> <p>○ 研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p>○ 審議会・検討会等における研究成果の活用例数は206件となった。このうち、厚生労働省での活用は118件、厚生労働省以外では88件と所管省に限らず、政府全体で機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。</p> <p>○ 政府の働き方改革の実現などに対応した資料、データ等を必要に応じてすぐに提供できるよう、時宜を得た研究に取り組んでおり、同一労働同一賃金の実現に向けた厚生労働省における検討などでそれらの研究結果や諸外国の判例などの情報が多数活用された。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会人材開発分科会 →「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会報告書」の成果が活用 ・労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部 	
--	--	--	--	---	--	--

				<p>○ 白書等における引用 11 白書</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省 平成 29 年版労働経済の分析（労働経済白書） ・厚生労働省 平成 29 年版厚生労働白書 ・厚生労働省 平成 29 年版過労死等防止対策白書 ・厚生労働省 2017 年海外情勢報告 ・国土交通省 平成 28 年度首都圏整備に関する年次報告 ・内閣府 平成 29 年度年次経済財政報告（経済財政白書） 	<p>会</p> <ul style="list-style-type: none"> →「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」の成果等が活用 ・仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第 41 回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議 →「企業における転勤の実態に関するヒアリング調査」の成果が活用 ・首相官邸「人生 100 年時代構想会議」 →「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」の成果が活用 ・首相官邸「経済財政諮問会議」 →「若者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」の成果が活用 <p>○ 上記審議会・検討会等での研究成果の活用に加え、経団連及び連合・連合総研共同調査研究資料において成果が活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経団連「経営労働政策特別委員会報告2018年版」 →調査シリーズNo. 164「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成（若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）」など 4 件 ・連合・連合総研共同調査研究「「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究報告書」 →労働政策研究報告書No. 54「教育訓練サービス市場の需要構造に関する調査研究—個人の職業能力開発行動からみる—」 <p>○ 白書等については、厚生労働省（4 白書で活用）に限らず、内閣府、国土交通省、総務省の 11 の白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。</p> <p>29 年度は新たに「高齢社会白書」において、高齢年齢継続雇用者の雇用形態に関する調査結果が活用されており、その他政府全体で様々な研究成果が広く活用された。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「平成 29 年版厚生労働白書—社会保障と経済
--	--	--	--	---	---

<p>(3) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレ</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施する。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図る。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施する。これらを通じて、海外の研究者・研究機関とのネットワークを形成していく。労働政策の拠点としての機能を機構が担うことで、国際的プレゼンスの一層の進展を目指す。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図っているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府 平成 29 年版少子化社会対策白書 ・内閣府 平成 29 年版高齢社会白書 ・内閣府 地域の経済 2017—地域の「稼ぐ力」を高める— ・内閣府 世界経済の潮流 2017 年 II ・総務省 平成 29 年版情報通信白書 <p>(資料 3 参照)</p> <p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施した。</p>	<p>成長—」</p> <p>→「労働力需給の推計に関する研究」の成果が活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「平成 29 年度版少子化社会対策白書」 →「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」の成果が活用 ・「世界経済の潮流 2017 年 II <2017 年下半年期世界経済報告>」 →「現代先進諸国の労働協約システム」の成果が活用 <p>○ 海外の質の高い情報を的確に入手し、労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等の開催、研究者等の招へい及び機構研究員の国際学会等への派遣を通じて、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努めている。</p>	
---	---	--	---	--	--	--

<p>ゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。</p>	<p>研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図る。具体的には、以下の通り業務を実施する。</p> <p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p>	<p>イ 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が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p>		<p>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者3名（前年度実績2名）を招聘した。招聘研究員は、各専門分野における日本の最新の情報収集・分析を行った。3名の研究テーマ及び研究成果は以下のとおり。 (資料4参照)</p> <p>①専門分野：労働法 研究テーマ：「解雇及び解雇補償制度の日中比較研究」 研究成果：日本と中国の雇用法における解雇及び補償に関する法制度の比較研究を通じて、中国の現行制度の問題点を明らかにし、中国の雇用契約制度の改善に役立つ提言を行うための研究を行った。</p> <p>②専門分野：労働行政、社会的対話 研究テーマ：「比較的視点による日本の国内労働行政」 研究成果：日本の労働行政（厚生労働省及び地方部局）の現状について、他の先進諸国における労働行政の最近の展開と比較してその特徴を捉え、今後の労働政策の展開に寄与するための研究を行った。</p> <p>③専門分野：社会学 研究テーマ：自動車産業における人材管理に関する日韓比較研究—労使関係及び人的資源管理」 研究成果：日韓両国の自動車産業における人的資源管理について、いかにして従業員がその能力を最大限の発揮できるよう意欲を引き出すかに焦点を当て、両国の人材管理における類似点と相違点を比較し、政策的含意を導き出すための研究を行った。</p>	<p>○ 招へい研究員（3名）は、それぞれの専門分野における日本の最新の情報収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において機構内で発表し、研究員等との議論を通じ、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。</p>	
--	---	--	--	---	---	--

	<p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を実施する。</p>	<p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣を実施する。また、国際的視野に立った研究を行える人材を育成するため、機構の研究員等を一定期間、海外の研究機関等に派遣する。</p>		<p>○ プロジェクト研究等との関連が強いテーマでの報告や討議、国際比較研究上の重要な最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築・拡充・強化、これらを目的に、研究員等8名（前年度10名）を海外の国際会議、国際学会等に派遣した。（資料5参照）</p> <p>①カナダ・トロントで開催された労働法リサーチネットワーク会議に当機構理事長、研究員1名を派遣した。</p> <p>②チェコ共和国・プラハで開催された国際労働法・社会保障学会（ISLSSL）に当機構理事長、研究員等合計3名を派遣した。</p> <p>以上の他、3件の国際会議等に3名の研究員等を派遣した。</p> <p>○ 経済社会のグローバル化の進展や国際情勢の急速な変化の中、国際的な視野に立った研究を行うことのできる人材を育成するため、海外の研究機関等へ研究員2名を長期派遣した。（資料5参照）</p> <p>①派遣者：人材育成部門研究員1名（継続） 派遣地：英国・ロンドン 派遣先：ロンドン大学東洋アフリカ研究所 派遣期間：平成29年3月23日～平成30年3月30日</p> <p>②派遣者：雇用構造と政策部門研究員1名（新規） 派遣地：アメリカ・ロサンジェルス 派遣先：カリフォルニア大学労働雇用研究所 派遣期間：平成30年3月1日～平成31年2月28日</p> <p>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次の3つの国際セミナーを開催した。（資料6参照）</p> <p>①日韓ワークショップ：韓国労働研究院（KLI）との共催によるワークショップ</p> <p>②日中韓ワークショップ（北東アジア労働フォーラム）：中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）と共催によるワークショップ。</p> <p>③国際比較労働政策セミナー：欧州及びアジア諸国</p>	<p>○ 左記の国際会議等に参加し、機構の研究成果等の報告、各国研究者との意見交換を行うことにより、今後のプロジェクト研究の推進に資する示唆を得るとともに、海外の研究者等とのネットワークの形成に貢献した。</p> <p>○ 左記の3つの国際セミナーを通じて、各国研究機関・研究者、行政機関、労働関係団体等とのネットワークをさらに強化し、各国の労働問題に関する最新の動向を把握するための基盤整備に貢献した。</p> <p>特に国際比較労働政策セミナーについては、今後も同セミナーを継続実施していくことにより、アジア諸国の若手研究者の質的向上に寄与し、当機構がアジア諸国における労働政策研究の拠点として、のプレゼンスを高めていくこと</p>	
--	--	--	--	--	--	--

<p>(4) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プ</p>	<p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にする</p>	<p>交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」を開催する。</p> <p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努める。また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にする</p>	<p><評価の視点> ○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行っているか。労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証しているか。</p> <p><評価の視点> ○各研究テーマが、具体的な利用目的を明確にした研究計画に基づき適切に実施され所期の成果が得られているか。プロジェクト研究について、調査研究の各段階で外部評価によりその達成度を含め厳格な評価を実施し、当該評価</p>	<p>の研究者が一同に会し、各国に共通する政策課題について比較検討する第2回国際比較労働政策セミナーを開催した。参加国は、欧州及びアジア諸国等13か国。</p> <p>○日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪を受入れ、情報を提供するとともに、意見交換を行うことで、当該国の最新の状況把握を行った。 (資料7参照)</p> <p>○海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ等をタイムリーに提供するため、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行した。また、機構の研究成果の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成した。 (資料8参照)</p> <p>(5) 適切な指標の設定 ○リサーチ・アドバイザー一部会による評価 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書について、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー一部会から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページに公開している。</p> <p>○プロジェクト研究サブテーマに関する評価 研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究テーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー一部会による、外部評価を得ている。 29年度は、第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の中間評価について内部評価の報告を踏まえて議論が行われ、了承された。</p> <p>○個別研究成果に関する評価</p>	<p>が期待される。</p> <p>○グローバル化の進展に伴い労働問題が各国共通の重要課題となる中、日本の労働関係情報を世界に向けて英文で発信することの重要性が高まっており、ホームページ等を通じた英文による情報提供を限り推進した。また、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行し、ホームページ上で公開するとともに、メールマガジン及び印刷版を通じて海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等に送付した。</p> <p>○研究テーマに関する評価については、プロジェクト研究サブテーマごとにあらかじめ具体的な利用目的を明確にするとともに、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー一部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの審議を行った上で、適切かつ厳格に評価を実施している。</p> <p>○リサーチ・アドバイザー一部会の委員による評</p>	
--	--	--	---	---	---	--

<p>プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなども含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p>もに、プロジェクト研究については、調査研究の事前段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用により厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p>の結果をホームページにおいて公開しているか。</p>	<p>リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.0（達成度 100%）となった。 （内訳①） S 評価（大変優秀） 3 点：0 件 A 評価（優秀） 2 点：4 件 B 評価（標準） 1 点：0 件 C 評価（要努力） 0 点：0 件 D 評価（レベル不足） 0 点：0 件 （内訳②） ・労働政策研究報告書 No. 197「現代先進諸国の労働協約システム（フランス）」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 198「職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 199「大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第 4 回 若者のワークスタイル調査」から—」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 200「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」総合評点 A （資料 9 参照）</p>	<p>価では、以下のとおり、高い評価を得た。 〈労働政策研究報告書 No. 197「現代先進諸国の労働協約システム（フランス）」〉 ・フランスの労働協約システムの歴史的分析、複雑でかつ大きく変容しつつある協約に関する法制度の詳細かつ正確な分析、実態調査による様々なレベルの協約、そしてそれが大企業・中小企業という企業規模によってどのように異なっているかという協約実態の分析など、これほど包括的かつ深みのある研究はこれまでになかったもので非常に高く評価できる。 ・本研究の特色は、現地調査を踏まえて、そこで渉猟した資料および聞き取り調査によって、これまで鮮明な形では明らかでなかったフランスの労働条件決定の仕組み、集団的労使関係とその法制度を歴史的に相当程度詳細に明らかにしたことにより、日本におけるフランスの集団的労働関係法制研究の水準を引き上げたものと言える。このような研究は、労働政策研究・研修機構のプロジェクトだからこそ実現できたと評価できる。 〈労働政策研究報告書 No. 198「職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—」〉 ・研修の当事者ならでの研究報告で、研修を支える地道な研究活動であると評価でき、継続が期待される。 ・本研究の 10 年以上に渡る TIPs を中心とする部分は労働政策研究・研修機構しかできない、まさに研究と現場を一体化した優れた研究である。 〈労働政策研究報告書 No. 199「大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第 4 回 若者のワークスタイル調査」から—」〉 ・本研究の調査のように、20 年にもわたって経年変化を検討できるサンプルサイズが大きく質問数も多い調査は容易なことではない。これまで蓄積してきた独自の調査資源を有効活用するという意味で、JILPT にしかできない研</p>
--	---	--	-------------------------------	--	--

<p>(5) 評価における指標労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕（第 3 期実績：2.11、第 2 期実績：1.92【重要度：高、難易度：高】）</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において、下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕</p>	<p><主な定量的指標></p> <p>○各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p>	<p>(6) 評価における指標</p> <p>① リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.0（達成度 100%）となった。（再掲）</p> <p>（内訳①）</p> <p>S 評価（大変優秀） 3 点：0 件 A 評価（優秀） 2 点：4 件 B 評価（標準） 1 点：0 件 C 評価（要努力） 0 点：0 件 D 評価（レベル不足） 0 点：0 件</p> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No. 197 「現代先進諸国の労働協約システム（フランス）」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 198 「職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 199 「大都市の若者の就業行動と意識の分化—「第 4 回 若者のワークスタイル調査」から—」総合評点 A ・労働政策研究報告書 No. 200 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」総 	<p>究プロジェクトであることは高く評価したい。</p> <p>〈労働政策研究報告書 No. 200 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家資格化後の状況や変化の様相が明らかにされただけでなく、将来の方向性について研究者としての意見が発信され、政策を議論するための有益な基礎資料となっている。 ・厚生労働省は「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書（平成 30 年 3 月）」を提言した。この時期に、キャリアコンサルティング発足以来からの内容と実践について詳細に分析した本研究は、政策への貢献度はきわめて高く評価されるべきである。
--	--	--	---	--	---

<p>2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保すること。(新規指標のため実績なし)</p>	<p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。</p>	<p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 80%以上確保する。</p>		<p>合評点 A</p> <p>② プロジェクト研究サブテーマ (14 テーマ) について、厚生労働省の担当課室から政策への貢献度合いについて評価を受け、全ての研究テーマについて「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。 100% (14 テーマ中 14 テーマ)、達成度 125% (資料 10 参照)</p>	<p>○ テーマ評価については、既に政策貢献のあった場合の活用実績や、今後の政策貢献に向けた具体的な意見、要望等が記載されており、今後の研究内容の見直しにも役立つものとなった。</p> <p><評価コメント例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」 →「多様化調査」の調査設計に活用しており、今後も活用する予定。また、近年、非正規雇用の労働者が増加傾向にあるため、非正規雇いで働く労働者の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に必要な施策が重要となっている。そうした政策立案に貢献することが期待される。(政策統括官(統計・情報政策担当)付雇用・賃金福祉統計室) ・「技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究」 →人口減少・労働力の需給ギャップ等が見込まれる中で、持続的に我が国が成長していくためには、働き方をめぐる諸課題や構造問題等に対応することで、働く意欲を持つすべての人が職業生活全般にわたって、その能力を最大限発揮できるようにするとともに、社会全体として付加価値の最大化を図ることが必要であり、「技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究」を進めることは有意義であると考え。(職業安定局雇用政策課) ・「育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究」 →女性活躍推進法の効果検証等に併せ、男女雇用機会均等法の観点からも企業や男女労働者の実態を明らかにし、政策課題等を検討する必要があるため、女性活躍推進法の改正に向けた現状分析、審議会資料への活用が期待される。(雇用環境・均等局雇用機会均等課) ・「雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究」 →現在、厚労省では労働政策審議会労働政策基本部会で、AI や雇用類似について検討されて 	
---	--	---	--	--	---	--

<p>3. 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得ること。（第3期実績平均：83.7%）（※）別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙1に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>		<p>③ 対象となる14本の研究成果について、厚生労働省の担当課室から研究成果の労働政策の企画立案及び実施への活用度合いについて評価を受け、13本の研究成果で「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。</p> <p>92.9%（14研究成果中13本）、達成度109.3%（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> プロジェクト研究 90.9%（10/11件） 「活用した」：3件 「活用する予定である」：7件 「現時点では活用する予定はない」：1件 課題研究 100%（2/2件） 「活用した」：2件 「活用する予定である」：0件 緊急調査 100%（1/1件） 「活用した」：1件 「活用する予定である」：0件 <p style="text-align: right;">（資料11参照）</p>	<p>いるところ、集团的労使関係システムも絡めて様々な研究成果を頂戴しており、社会の変化に対応する政策を検討する上で重要な視座を提供いただいているため、今後も一層調査研究を進めていただきたい。（労働基準局労働関係法課）</p> <p>○ 審議会、省令・指針の改正、事業の見直し等に幅広く活用されている。</p> <p>なお、「活用予定なし」との評価であった、中長期的な労働政策課題に対応したプロジェクト研究の成果であるディスカッションペーパーは、直ちに具体的な政策立案等に活用できるものではないものの、精緻な分析、今後の計量モデルの改善による労働政策立案への寄与の可能性については高く評価された。</p> <p>〈活用した〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働政策研究報告書 No. 198 『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発』 →生活保護受給者等就労支援業務担当ハローワーク職員等向け研修で活用（職業安定局雇用開発部雇用開発企画課就労支援室） 労働政策研究報告書 No. 200 『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 →キャリアコンサルタント能力要件の見直しに関する報告書策定の検討資料として活用、厚生労働省政務へのキャリアコンサルタント制度の説明に活用（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） 資料シリーズ No. 203 『仕事の見える化に向けて』 →職業情報提供サイト（日本版O-NET）構築に向けた調査・分析に活用（職業安定局首席職業指導官室） 調査シリーズ No. 178 『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』 →「若者雇用促進法事業主指針」改正の検討資料、労働政策審議会人材開発分科会資料への活用、同審議会での活用に関連して労使への 	
--	---	--	--	--	--	--

					<p>説明に活用(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査シリーズ No. 179 『企業の多様な採用に関する調査』 →「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討資料として活用(職業安定局雇用政策課) ・資料シリーズ No. 196 『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査』 →承継法施行規則、承継法指針、事業譲渡等指針に活用(労働基準局労働関係法課) 〈活用する予定〉 ・労働政策研究報告書 No. 199 『大都市の若者の就業行動と意識の分化―「第4回 若者のワークスタイル調査」から―』 →平成32年度に向けた若者法の改正の検討に当たって活用予定(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) ・ディスカッションペーパー18-01 『労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察』 →高齢者等の雇用の安定等に関する法改正の検討に活用予定(職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課) ・ディスカッションペーパー18-05 『統計指標に基づく市町村分類の試み』 →実践型地域雇用創造事業の見直しの検討に活用予定(職業安定局雇用開発部地域雇用対策課) ・調査シリーズ No. 175 『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2016』 →母子家庭等対策総合支援事業の検討に活用予定(子ども家庭局家庭福祉課母子家庭等自立支援室) ・資料シリーズ No. 198 『高齢者の多様な活躍に関する取組―地方自治体等の事例―』 →生涯現役促進地域連携事業実施状況の把握及び評価に活用予定(職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課) ・資料シリーズ No. 200 『職業分類改訂委員会報
--	--	--	--	--	--

<p>4. 労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。 [大変有意義: 3、有意義: 2、あまり有意義でない: 1、有意義でない: 0] (新規指標のため実績なし)</p>	<p>④労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 [大変有意義: 3、有意義: 2、あまり有意義でない: 1、有意義でない: 0]</p>	<p>④労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 [大変有意義: 3点、有意義: 2点、あまり有意義でない: 1点、有意義でない: 0点]</p>		<p>④ 有識者アンケートによる評価 学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果について有益であるかどうかの評価を受けた。 調査研究成果の評価 2.43 (達成度 121.5%) (内訳) 学識経験者 2.53 地方行政官 2.30 労働組合 2.33 使用者 2.12 (資料 12 参照)</p>	<p>告』 →厚生労働省編職業分類の検討に活用予定 (職業安定局首席職業指導官室) ・資料シリーズ No. 202『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果-雇用の多様化の変遷』 →平成 31 年度実施の統計調査事業における調査設計に活用予定 (政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室) (現時点では活用する予定はない) ・ディスカッションペーパー18-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価』の評価には以下のコメントが付されており、政策立案等に直結するものではないものの、労働政策立案全般への寄与については高く評価された。 (評価コメント) 「部門ごとの労働生産性の向上が各部門における労働需要に与える影響について、極めて精緻な分析をしていることは、大変有意義だと考えているが、研究成果を踏まえて具体的な政策の設計が困難であること、国際的な比較が行われていないこと等から、現時点で活用する予定はない。ただし、こうした分析は我が国の労働政策の立案に大きく寄与するものであると考える。(職業安定局雇用政策課)」 ○ 有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が平均を上回る有益度となった。 <有識者コメント> ・他の機関では困難な深い調査・研究が行われている ・労働関係のテーマについて、信頼できる知見と情報をネット上ですぐ入手できる ・機構にしか出来ない成果物を提供していること ・当面している労働政策課題に関する国内の実情、外国の法制を調査、分析して出版・刊行しているものが役にたつ ・政策立案等の場面において、基礎資料となること。また、出所がはっきりとしているため、信</p>	
---	---	---	--	--	---	--

<p>5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年225人以上確保すること。 (第3期実績平均: 225人)</p> <p>6. 研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。 【目標の設定及び水準の考え方】 ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。 ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。 ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量</p>	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年225人以上確保する。</p> <p>⑥研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。 (参考指標) ○厚生労働省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・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 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・成果の取りまとめ件数</p>	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を225人以上確保する。</p> <p>⑥機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員の出席を積極的に促進する。 (参考指標) ○厚生労働省等との連携実績 ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・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 ○民間との連携実績 ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 ・成果の取りまとめ件数</p>		<p>⑤ 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課外をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。 参加者数は290人(達成度128.9%)となった。 (再掲)</p> <p>⑥ 機構研究員等3名が国際会議等に参加し、機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供を行った(資料3参照)。 ・『OECD Employment Outlook 2018年版』作業部会 ・ILOアジア太平洋地域会議「skills and the future of work:Strategies for inclusive growth in Asia and the Pacific」(タイ・バンコク) ・ソーシャル・アジア・フォーラム「新情報技術が雇用・労働に与える影響と労働組合の役割」(中国・アモイ) (参考指標) ○ 厚生労働省等との連携実績 ・ ハイレベル会合等開催実績 1回(再掲) ・行政担当者の研究参加人数 30人(再掲) ・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 85件(再掲) ○ 民間との連携実績 ・ 労使団体等との会議開催実績 3回(再掲) ・ 外部研究者等の研究参加人数 47人(再掲) ○ その他 ・ 成果の取りまとめ件数 28件 労働政策研究報告書 4件 調査シリーズ 3件 資料シリーズ 7件 ディスカッションペーパー 6件</p>	<p>頼できるデータとして、利用している</p> <p>○ 機構の研究成果の普及、海外研究機関との連携を強化するため、国際会議、国際学会等への研究員等の派遣や、機構が主催する国際セミナー等(資料4参照)における研究員等の発表を積極的に実施している。</p> <p>○ 研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー(内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読(レビュー))を行い、質の高い成果を確保に努めている。また、研究計画のヒアリング及</p>	
--	---	---	--	---	--	--

<p>や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。 ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。 ・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。（理由）①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。 （※）第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではない 	<p>・審議会・検討会等での活用件数</p>	<p>・審議会・検討会等での活用件数</p>		<p>第3期プロジェクト研究シリーズ 7件 第3期政策論点レポート 1件</p> <p>○ 審議会・検討会等での活用件数 206件（再掲） （内訳①）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 101件 ・課題研究・緊急調査 105件 <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省関係 118件 <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会（本審及び各部会） 30件 社会保障審議会（本審及び各部会） 9件 過労死等防止対策推進協議会 4件 研究会 12件 検討会等 63件 ・首相官邸 32件 ・文部科学省 28件 ・内閣府 13件 ・総務省 6件 ・国土交通省 5件 ・経済産業省 2件 ・内閣官房 1件 ・公正取引委員会 1件 <p>○ 白書等における引用 11白書（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省 平成29年版労働経済の分析（労働経済白書） ・厚生労働省 平成29年版厚生労働白書 ・厚生労働省 平成29年版過労死等防止対策白書 ・厚生労働省 2017年海外情勢報告 ・国土交通省 平成28年度首都圏整備に関する年次報告 ・内閣府 平成29年度年次経済財政報告（経済財政白書） ・内閣府 平成29年版少子化社会対策白書 ・内閣府 平成29年版高齢社会白書 ・内閣府 地域の経済2017—地域の「稼ぐ力」を高める— ・内閣府 世界経済の潮流2017年II ・総務省 平成29年版情報通信白書 	<p>び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</p>	
--	------------------------	------------------------	--	--	--	--

<p>が、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。</p> <p>【重要度：高、難易度：高とした考え方】—「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難とな</p>				<p>○ 国会審議への参考人招致 1回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院厚生労働委員会（平成29年4月5日） <p>○ 国会審議における活用 23件</p>	<p>○ 第193回通常国会において、衆議院厚生労働委員会において参考人として招致され、法案の審議等において直接的な貢献をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院厚生労働委員会（平成29年4月5日） 菅野理事長が参考人として招致され、議員からの質問に対して、介護離職に関する知見について、機構の研究成果を用いて説明した。 <p>○ 国会審議において研究成果が活用された件数は23件であった。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院厚生労働委員会（平成29年11月24日） →調査シリーズ No.171「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果 ・参議院内閣委員会（平成29年6月8日） →調査シリーズ No.140「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」 <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省との一層の連携や、労使団体を含めた幅広い組織・研究機関との交流や意見交換等の機会を確保し、労働政策の企画・立案に資するよう、経済社会の変化に対応したよりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。 ・引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、引き続き海外の研究者や研究機関とのネットワークの形成に努める。 	
---	--	--	--	--	--	--

<p>る。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。</p>						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。
- ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。
- ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。
- ・ただし、「リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。（理由）6①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある（※）が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。

（※）第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。

【重要度：高、難易度：高とした考え方】——「リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	指標	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	—	—	—	—	予算額（千円）	430,631	—	—	—	—
同上（達成率）		—	109%	—	—	—	—	決算額（千円）	389,803	—	—	—	—
								経常費用（千円）	393,234	—	—	—	—
								経常利益（千円）	41,497	—	—	—	—
								行政サービス実施コスト（千円）	404,255	—	—	—	—
								従事人員数（人）	16	—	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2及び1-3が同一の事業等のまとめであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の取</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の取</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の取</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度(149件)を上回る152件となり、年度目標(140件以上)を上回る成果となった(達成率109%)。収集・整理した労働現場における最新の情報については、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・レーバー・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 最新の国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度を上回る152件となり、年度目標(140件以上)に対して、達成率109%をあげることができた。</p>	

<p>集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>○ 政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>○ 情報収集においては、労使関係者等との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材・情報収集を精力的に行ったほか、労働現場の実態を把握するため設定している下記の枠組みも活用した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の人事労務担当者との研究会の活用 <p>⇒ 企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター制度の活用 <p>⇒ 企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年 4 回)により、労働現場の最新の動向を収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定点観測的調査の活用 <p>⇒ 29 年度については、日本人の就業の実態を探る「第 3 回日本人の就業実態に関する総合調査」を実施（30 年度継続実施）し、政策議論活性化のための基礎データの収集に努めた。最新の事情・動向の収集・整理例は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今季労使交渉・協議の動向と特徴 <p>⇒賃金動向をめぐる各種議論の基礎資料として活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートの社保適用拡大の影響 <p>⇒社会保障審議会年金部会で活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業のイノベーションへの対応状況 <p>⇒ 平成 29 年版労働経済白書で引用</p>	<p>○ 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」について、左記のとおり、労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえて、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて機動的に情報収集を行い、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。</p>	
---	--	--	---	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成の実態 ⇒ 平成 29 年版ものづくり白書で引用 ・改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員制度の活用状況 ⇒記者発表を実施したほか、厚労省の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」で活用 <p>○ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」のほか、ホームページを通じて公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 93.6% (前年度 96.8%) ビジネス・レーパー・トレンド 94.9% (前年度 97.6%) ・ホームページ「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数 約 108 万ページビュー <p>○ 要請調査</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要請調査（課題調査、3 件、前年度 3 件） 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響（企業・従業員調査）」 「今後の勤労者の福利厚生のあり方について（企業・従業員調査）」 「がん等の病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業・WEB 患者調査）」 ・要請調査（緊急調査 6 件、前年度 6 件） 「動向調査／多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方（企業・従業員調査）」 「ものづくり調査／ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発（企業調査）」 「過半数代表者に関する実態（事業所調査）」 	<p>○ 収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーパー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。有識者アンケートの有益度はそれぞれ 93.6%、94.9%と、読者から高い評価を得ている。</p> <p>また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 108 万ページビューと、100 万ページビューを上回った。</p> <p>○ 29 年度の厚生労働省の要請に基づく課題調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に納品した。また、短いスケジュール設定で緊急に要請される緊急調査では、機動的な対応で、求められる日程での調査結果納品を実現している。29 年度の調査結果については、30 年度の各種白書や法案審議等の議論の基礎資料となる。</p> <p>29 年度における、28 年度調査結果の活用事例、報告書とりまとめは次の通り。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「イノベーションへの対応状況調査（企業調査）結果及びイノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」 <p>⇒ 平成 29 年版労働経済白書で引用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果」 <p>⇒ 平成 29 年版ものづくり白書で引用</p>	
--	--	--	--	---	--	--

		<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。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>ハ 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。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>「マルチジョブホルダーの雇用保険適用に関する実態調査（WEB個人調査）」</p> <p>「企業における教育訓練休暇の実態に関する調査（BLM調査）」</p> <p>「企業における労働者の学歴等属性別賃金に関わる労務管理調査（BLM調査）」</p> <p>○ 労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等によりホームページ等で提供した。</p> <p>○ データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など57の労働統計加工指標を作成し、成果を110のグラフとその基準値の表で解説した『ユースフル労働統計2017』として刊行した。また、加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載し、直近のデータに基づき随時更新した。</p> <p>○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統</p>	<p>・「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員制度の活用に関する調査結果」</p> <p>⇒ 「規制改革推進に関する第3次答申」及び厚労省の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」で活用</p> <p><報告書></p> <p>・「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査結果」（調査シリーズ No.177）</p> <p>・「イノベーションへの対応状況調査（企業調査）結果及びイノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」（調査シリーズ No.176）</p> <p>・「企業の転勤の実態に関する調査」（調査シリーズ No.174）</p> <p>・「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）」（調査シリーズ No.173）</p> <p>・「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）」（調査シリーズ No.172）</p> <p>・「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査結果」（調査シリーズ No.171）</p> <p>○ 「早わかりグラフでみる長期労働統計」について、「年齢階級別労働力率の推移」、「年間総実労働時間数」など8項目を新たに追加し内容の充実に努めた。</p> <p>○ 「ユースフル労働統計」は、内閣府の経済財政諮問会議（生涯賃金）、経済産業省の「中小企業白書」（均衡失業率と需要不足失業率）などにおいて活用された。また、新聞などでも引用された。</p> <p>有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「他では入手できない賃金や役職に関するデータが掲載されている」などのコメントを得た。</p> <p>○ 左記のとおり、各国統計局等から最新のデ</p>	
--	--	---	---	--	--	---	--

	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査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。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、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>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査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。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、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>計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行い、「データブック国際労働比較 2018」を刊行した。</p> <p>「データブック国際労働比較」では、最大 52 カ国に関し、28 の「グラフと解説」、134 の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で編集・掲載している。</p> <p>○ 「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月 1 回、計 12 回とりまとめ</p> <p>○ ホームページ「統計情報」のページビュー数 約 195 万件（前年度約 160 万件）</p> <p>○ 有識者アンケートによる『ユースフル労働統計』の評価（「大変有益である」「有益である」の計） 95.2%</p> <p>○ 29 年度のデータ・アーカイブ事業では、3 本のデータを新規公開し、21 年 11 月事業開始以来の累計では、公開本数は 73 本と拡充した。利用実績は、データ利用承認件数が 15 件、データ利用承認本数が 25 本であった。</p> <p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>○ 毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。</p> <p>（所蔵状況）</p> <p>蔵書総数 約 18 万 6 千冊</p> <p>受入雑誌 406 種</p> <p>受入紀要等 509 種</p> <p>○ 収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。</p> <p>○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情</p>	<p>ータを収集し、「データブック国際労働比較 2018」を刊行した。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、「同一労働同一賃金の実現に向けた研究会」（フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準）や「一億総活躍国民会議」（長時間労働者の割合等）のほか、内閣府や首相官邸（日本経済再生本部産業競争力会議）など、複数の官公庁の資料やウェブサイトにおいて引用された。また、一般紙および専門紙誌、テレビ番組等の各種メディアでも幅広く活用された。</p> <p>○ 有識者アンケートにおいて、「比較研究上不可欠」「一覧性があり必要な情報を見つけやすい。HP と連動性も良い」「労働法制、労働政策について考察するうえで利用できる」「諸外国の動向を容易にしらべることができる」などのコメントを得ており高く評価されている。</p> <p>○ データ利用承認本数は、前年度の 11 本から 25 本と増加しており、個票データの二次利用促進に貢献した。</p> <p>○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。</p> <p>○ 労働図書館の運営については、外部委託により委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われており、レファレンス件数の増加とともに、来館者アンケートにおいて「図書資料の整理・配架状況」や「スタッフの対応」などの項目で 100% に近い満足度評価を得るなど、外部委託の効果が表れている。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。(第 3 期実績平均: 134 件)</p>	<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数 	<p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数 		<p>報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効利用を図った。</p> <p>○ 業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている(平成 28 年 4 月～)。</p> <p>○ 評価における指標(再掲)</p> <p>国内労働関係情報の収集・整理・提供</p> <p>152 件(前年度(149 件、達成率 109%))</p> <p>(参考指標)(再掲)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査 <ul style="list-style-type: none"> 企業、業界団体、労働組合(単組、産業別労組)、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年 4 回)を実施 ・定点観測的調査実績 <ul style="list-style-type: none"> 「第 3 回日本人の就業実態に関する総合調査」を実施(30 年度継続実施) ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 <ul style="list-style-type: none"> それぞれ毎月 1 回、計 12 回とりまとめ ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 <ul style="list-style-type: none"> 「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等をホームページで提供 ・アーカイブの充実・活用実績 <ul style="list-style-type: none"> 新規公開: 3 本(公開本数累計: 73 本) 利用実績: データ利用承認件数 15 件、データ利用承認本数 25 本 ・各種刊行物等公表実績 <ul style="list-style-type: none"> 「ユースフル労働統計 2017」刊行 <p>※加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載、直近のデータに基づき随時更新</p>		
--	---	---	--	---	--	--

				<p>「データブック国際労働比較 2018」刊行</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種有意義度評価 <p>有識者アンケートによる有益度</p> <p>メールマガジン 93.6% (前年度 96.8%)</p> <p>ビジネス・レーパー・トレンド 94.9% (前年度 97.6%)</p> <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <p>来館者数 961名 (前年度 1,048名)</p> <p>貸出冊数 819冊 (前年度 1,079冊)</p> <p>複写枚数 23,091枚 (前年度 22,037枚)</p> <p>レファレンス件数 900件 (747件)</p>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 急激な社会情勢の変化に対応しつつ、政労使の関心が高い情報について、今後も継続して収集・整理を行い、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。 ○ 労働図書館の運営については、外部委託により効率化を図りつつ、引き続き図書資料等の有効活用を図る。
--	--	--	--	--	---

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・ 労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・ 目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号、第3号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	指標	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ150件以上	142件	156件	—	—	—	—	予算額（千円）	430,631	—	—	—	—
同上（達成率）	—	—	104%	—	—	—	—	決算額（千円）	389,803	—	—	—	—
								経常費用（千円）	393,234	—	—	—	—
								経常利益（千円）	41,497	—	—	—	—
								行政サービス実施コスト（千円）	404,255	—	—	—	—
								従事人員数（人）	16	—	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2及び1-3が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労使関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証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するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>ロ海外労働事情の収集・整理</p> <p>海外主要国（英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p> <p>○ 政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供しているが、29年度のホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』における提供件数は計156件（前年度143件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は156件で、年度目標（150件）を達成した。前年度実績は143件（前中期計画期間中の年度目標100件）。</p>	

<p>課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p> <p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>2. 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。(第 3 期実績平均 : 142 件)</p>	<p>に対応する。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>国際比較の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象に、労働関係情報を国別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p> <p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 	<p>する。</p> <p>また、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。</p> <p>(2) 評価における指標情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 		<p>○ 海外労働情報の引用件数は 108 件(前年度 158 件)。なお前中期計画期間平均 119 件であり、前年度は同一労働同一賃金に関する政策議論の高まりから件数が高まったと考えられる)で、国の審議会資料、国会審議資料、学術誌、一般紙等で引用された。</p>	<p>○ 海外労働情報については、主要国(英、米、独、仏、中、韓等)・機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理したが、その引用件数は 108 件(前年度 158 件、前中期計画期間平均 119 件)で、経産省の調査研究、厚生労働白書、内閣府の調査研究、日本経済再生本部産業競争力会議、国立国会図書館、日経新聞等の各紙、ロイター通信等の各誌等で幅広く使われた。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「第 3 回労働政策審議会労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会」資料(平成 29 年 5 月 16 日開催) ・日本経済再生本部「雇用・人材・教育WG(第 4 回)」資料(平成 30 年 2 月 17 日開催) <p>ほか</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、106件（前年度170件。なお、前中期計画期間平均127.8件であり、前年度は同一労働同一賃金に関する政策議論の高まりから件数が高まったと考えられる）であった。</p> <p>○ 英文情報全体のホームページビュー数 約174万件（前年度約132万件）</p> <p>○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数（マスコミ等のみ） 75件（前年度112件）</p> <p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。</p> <p>なお、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、専門家を講師とする海外労働情報研究会を開催した（資料13参照）。</p> <p>○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」 ・「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」 ・「諸外国における副業・兼業の実態調査」 ・「韓国の雇用許可制度を活用している事業主・非専門労働者の意向等に関する調査研究」 <p>○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国の労働基準監督官制度」 ・「諸外国の労働基準監督官業務の民間活用状況について」 	<p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、106件だった。例えば、シェアリング・エコノミーや雇用類似の働き方について注目され、厚生労働省、民間研究機関、マスコミ等から情報提供依頼があったが、これに対しては、機構が継続的に収集している海外労働情報等を提供した。</p> <p><具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省第3回「雇用類似の働き方に関する検討会」で（平成30年3月9日開催）ブリーフィング ・経済産業省経済産業政策局産業構造課に「最低賃金制度や最低賃金引き上げ運動との関連」等をブリーフィング（平成29年8月8日開催）ほか <p>○ 左記のとおり実施した調査結果を資料シリーズとしてとりまとめた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」 ・「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」 ・「諸外国における副業・兼業の実態調査」 <p>○ 左記のとおり実施した調査結果はウェブサイト上で公開した。</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

					<p>○ アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。今年度は新たにラオスを取り上げ、現地調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、最新情報・データ収集に重点を置いた。また、ベトナム、カンボジアもそれぞれ現地調査を外部専門家と連携して行うとともに、両国の基礎情報をウェブサイト上で提供した。</p>	<p>○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。また、ベトナム、カンボジア、ラオスの現地調査を実施した（資料 14 参照）。</p> <p>情報収集の内容については、アジア諸国の経済連携の進展という状況を踏まえ、日系企業をとりまく投資環境の変化、労使関係の現状などに着目して収集・整理した。</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報については、ホームページ、「ビジネス・レーバー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。今年度は特に「ビジネス・レーバー・トレンド」で、シェアリング・エコノミーの雇用への影響について特集を組んで情報提供を行った。</p> <p>これらを踏まえ、B と評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>海外情報収集成果の提供件数については、前中期計画期間中と比べて、毎年度 50 件増の毎年度延べ 150 件以上確保するところであるが、量的な目標だけでなく質的な向上も同時に必要とすることから、担当職員の能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかなない、かつ各国に共時的な課題設定を行うための職員間の情報共有の場を定期的に設定し、今年度は情報収集の対象国に共通する課題であるシェアリング・エコノミーの雇用への影響についての特集として結実した。</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第 3 期中期目標期間（平成 24 年度～平成 28 年度）の実績を踏まえ、第 3 期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報													
1-4		労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言											
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 						当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号					
当該項目の重要度、難易度							関連する政策評価・行政事業レビュー						
①主要なアウトプット（アウトカム）情報						②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）							
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	指標	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
メールマガジンの発行（実績）	週2回発行	週2回発行	週2回発行	—	—	—	—	予算額（千円）	192,336	—	—	—	—
読者アンケートでの有益度評価（メールマガジン）（実績）	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	—	—	—	—	決算額（千円）	179,038	—	—	—	—
同上（達成度）		—	119%	—	—	—	—	経常費用（千円）	182,636	—	—	—	—
労働政策フォーラムの開催（実績）	年間6回開催	6回	6回	—	—	—	—	経常利益（千円）	17,584	—	—	—	—
参加者アンケートでの有益度評価（労働政策フォーラム）（実績）	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	—	—	—	—	行政サービス実施コスト（千円）	133,676	—	—	—	—
同上（達成度）		—	119%	—	—	—	—	従事人員数（人）	7	—	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価		
<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページ等については成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努めること。</p> <p>また、労働政策に関する政策提言については、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開催すること。</p> <p>さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努める。</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、機構ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善など、広報機能の強化に努める。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 効率的かつ効果的な手段を用いて成果普及を定期的に実施しているか。</p> <p>また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>○ 評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 発行頻度（年度計画週2回発行） 毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 読者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上） <p>2.38</p> <p>○ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供するとともに、調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を2回発行した。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>○ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。</p> <p>○ ホームページのトップページについて、主要コンテンツである「研究成果」や「研究員プロフィール」等の情報発信をより積極的に行うため、当該コンテンツについて、新規に研究員の最新活動を掲載するとともに、新たにアイコンを追加して、トップページのより目立つ場所へ配置するなどデザインの変更、掲載内容の追加等を実施した。</p> <p>○ 28年度の各成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究者等に配付するとともに、ホームページを通じて広</p>	<p><評定>：B</p> <p><根拠></p> <p>○ 年度計画どおり週2回発行し、読者アンケートの有意義度は2.38（達成度：119%）で、「審議会の議論内容、判例命令、法改正の動向を手早くとらえるのに適している。Webリンクも掲載されているのが大変ありがたい」「JILPTの研究内容から官民の時事ニュース・イベント情報まで俯瞰的に見ることができていつも大変助かっている」等の評価を得ている。</p> <p>○ 左記のとおり、ホームページのトップページの変更、記者発表の回数の増など、情報発信を積極的に推進した結果、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数が前年度から約40%増加した。</p> <p>「第4回(2016)子育て世帯全国調査」結果速報」や「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果」のように、記者発表した内容が全国紙及び地方紙で大きく記事に取り上げられると、ページビュー数が増える傾向にあることから、今後も複数の媒体を組み合わせつつ成果の発信に努めていく。</p>		

<p>課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p>	<p>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。</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、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</p>	<p>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。</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等 政策提言・政策論議の活性化を図るため、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</p>		<p>く一般への普及に努めた。</p> <p>○ 評価における指標（参考指標） ・記者発表回数 12回（前年度7回） ・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 896万件（前年度643万件）</p> <p>ハ 研究専門雑誌 ○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。</p> <p>○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて発行した。また、第一線の研究者による最新の研究成果を提供することで、質の高い政策論議への貢献に努めた。</p> <p><具体例></p> <p>・5月号「健康への支援・投資と就業」では、働く人々の健康を取り巻く環境が変わる中で、企業や政府が就業者の健康を積極的に支援・投資することの目的を整理することで、何が課題となっているかを浮き彫りにしている。</p> <p>・12月号「雇用共働き化社会の現在」では、雇用共働き化の進展は、女性労働のあり方にとどまらず、家庭運営における役割分担、企業の人事管理のあり方など社会の多方面に影響を与えており、共働きの多様性に注意を払いながら、現状と課題、あるべき社会について論じている。</p> <p>○ 評価における指標（参考指標） 有意義度 2.42</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等 ○ 評価における指標 ・年間6回開催 6回開催した（前年度6回）。 ・参加者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上） 2.38 ○ 以下のとおり政策的対応が求められる諸課題を</p>	<p>○ 『日本労働研究雑誌』については、読者アンケート・有識者アンケートにより、「テーマがタイムリー、執筆陣のレベルが一定水準以上であり、評価できる」「最近の非正規雇用問題や新しい労働形態であるクラウドワーカーについての論説や記事が参考となった」「喫緊の課題について専門家が幅広く執筆している」等の回答があり、有意義度は2.42となった。</p> <p>○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、労使をはじめとする各層に関心の高いテーマ（「転勤のあり方」「企業内キャリアコンサルティングの現在と未来」「改正労働契約法と処遇改善」等）を取り上げ、企業の先進事例の報告等を行うなどの工夫を行った結果、参加者アンケートの有意義度は2.38（達成度：119%）となった。</p>	
---	--	--	--	---	---	--

	<p>等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>	<p>等が参加する労働政策フォーラムを開催する。さらに、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>		<p>テーマに研究成果の報告、討論を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回「The Future of Work—仕事の未来—」 参加者数 256 人、有意義度 2.40 ・第2回「今後の企業の転勤のあり方について—仕事と家庭生活の両立の観点から—」 参加者数 252 人、有意義度 2.52 ・第3回「子育て世帯の働き方を考える—行政、企業、家庭をつなぐ—」 参加者数 208 人、有意義度 2.17 ・第4回「若年雇用の質的变化を考える—景気回復下における若年者の働き方の変容—」 参加者数 129 人、有意義度 2.40 ・第5回「企業内キャリアコンサルティングの現在と未来」(名古屋開催) 参加者 155 人、有意義度 2.46 ・第6回「改正労働契約法と処遇改善」 参加者 454 人、有意義度 2.32 <p>○ 第3期中目標期間における調査研究成果をベースに、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提出するとともに、ホームページに公表した。</p> <p>○ 厚生労働省幹部(次官・局長級)との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を部局別に5回開催した。(再掲)</p> <p>第1回 雇用環境・均等局 (7/19)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の離転職と管理職昇進 ・男性と女性の仕事と介護の両立 ・雇用類似の就業 <p>第2回 職業安定局 (7/25)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高年者雇用の課題に関する一考察-各種調査研究成果から ・雇用保険受給者等の就職の実態-雇用保険受給資格取得者実態調査 <p>第3回 人材開発統括官 (7/26)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の能力開発・キャリア管理における職場の役割～管理職の役割と課題に着目して～ ・労働政策研究報告書 No.191 キャリアコンサルテ 	<p>○ 研究報告会の開催にあたっては、今後の中長期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連が深いものや重要な政策課題に関するものを厳選し、研究報告・質疑応答を行っている。29年度は、技術革新の雇用への影響や、今後増加が予測される雇用類似の働き方についての調査結果とあわせ、これらの課題に関する諸外国の最新動向等の報告を行い、活発な議論が行われた。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>(2) 評価における指標 成果・政策提言の普及に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 労働政策研究等の成</p>	<p>(2) その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する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>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ①労働政策研究等の成果について、メールマガジ</p>	<p>(2) その他の事業（附帯する業務） 労働政策に関する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>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に関する評価については、以下の指標を設定する。 ①労働政策研究等の成果について、メールマガジ</p>		<p>イングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者 1,117 名等の調査結果より</p> <p>第4回 政策統括官（総合政策）（8/2）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第四次産業革命による働き方の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける”労働 4.0” ホワイト・ペーパーが提起するもの ・「イノベーションへの対応状況調査」（企業調査）並びに「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」（正社員調査）結果 <p>第5回 労働基準局（8/3）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欧米の新たな就労形態に関する研究 ・改正労働契約法への対応状況等に関するアンケート調査及びインタビュー調査結果 <p>○評価における指標（参考指標） ＜政策論議への貢献実績＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 67 件（前年度 90 件） ・マスメディア（新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等）への掲載・引用件数 419 件（前年度 338 件） <p>(2) その他の事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを目的と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・専門講座）を実施した。また、受講生のニーズを踏まえ、以下のテーマで「特別講座」を1回開催した。 ・「「働き方改革」は何をもたらすのか—掛け声だけで終わらせないために今、なすべきこと—」 <p>(3) 評価における指標（再掲）</p> <p>① メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週2回発行</p>	<p>○政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>○公表した調査結果等については、新聞・労働関係の専門誌等に紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。</p>	
---	---	---	--	--	--	--

<p>果について、メールマガジンを週2回発行すること。(メールマガジン:第3期実績:週2回)</p> <p>2. メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0〕 (新規指標のため実績なし)</p> <p>3. 労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上開催する。 (第3期実績:25回)</p>	<p>ンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0〕</p> <p>③労働政策フォーラムを中期目標期間中において26回以上開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>	<p>ンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、労働政策フォーラム参加者への有意義度評価で、それぞれ下記基準により2.0以上の評価を得る。 〔大変有意義:3点、有意義:2点、あまり有意義でない:1点、有意義でない:0点〕</p> <p>③労働政策フォーラムを年間6回開催する。 (参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>		<p>② メールマガジン読者アンケートの有意義度 2.38 (年度計画 2.0 以上)</p> <p>労働政策フォーラム参加者アンケートの有意義度 2.38 (年度計画 2.0 以上)</p> <p>③ 労働政策フォーラム 6回開催 (前年度 6回) (参考指標)</p> <p>○記者発表回数 12回 (前年度 7回)</p> <p>○政策論議への貢献実績</p> <p>・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数 419件 (前年度 338件)</p> <p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 67件 (前年度 90件)</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 896万件 (前年度 643万件)</p> <p>○研究雑誌の有意義度 2.42</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合講座 有益度 2.41 ・専門講座 有益度 2.60 ・特別講座 有益度 2.58 	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>多様な媒体を有機的に連携させた情報発信をより一層推進するとともに、ホームページについて、よりわかりやすく成果にアクセスできるように、引き続きアクセシビリティの改善に努めていく。</p>	
---	---	---	--	---	---	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・成果の普及については、効率的かつ効果的な手段を用いて定期的実施することが有効である。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ることは、研究ニーズの把握にも重要であるため、メールマガジンの発行回数及び有意義度評価を指標として設定することとする。
- ・労働政策フォーラムについては、政策議論の場の提供を目的としているものであり、事業内容の重要性を考慮し、効率的かつ効果的な頻度で実施する必要があるため、実施回数及び有意義度評価を評価の指標に採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-5	労働関係事務担当職員等に関する研修		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

② 主要なアウトプット（アウトカム）情報								② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	指標	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	—	97.0% （4月～8月実施分）	—	—	—	—	予算額（千円）	177,077	—	—	—	—
同上（達成率）		—	114%	—	—	—	—	決算額（千円）	167,935	—	—	—	—
当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	96.0%	98.8% （4月～8月実施分）	—	—	—	—	経常費用（千円）	165,115	—	—	—	—
同上（達成率）		113%	116%	—	—	—	—	経常利益（千円）	9,142	—	—	—	—
イブニングセッションの開催回数（実績）	毎年度30回以上	30.4回	31回	—	—	—	—	行政サービス実施コスト（千円）	170,263	—	—	—	—
同上（達成率）		202%	103%	—	—	—	—	従事人員数（人）	10	—	—	—	—
研修教材の開発・改善	毎年度3件以上	—	3件	—	—	—	—						
同上（達成率）		—	100%	—	—	—	—						

注 1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コース(別紙1参照)については、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の</p>	<p><評価の視点></p> <p>○研修ニーズに的確に対応しているか。また研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を適切に測定しつつ研修を効果的に実施しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>○ 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)では、「業務に生かしている」との回答は97.0%(4月～8月分)となった。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査(修了後半年から1年程度)では、「役に立っている」との回答は、98.8%(4月～8月分)となった。</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 研修生に対する事後調査では、有意義度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている(資料15参照)。</p> <p>労働大学校で実施する研修については、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行うとともに、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に取り組んだ。また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目を盛り込む等により研修内容を充実させた。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査は、役立ち度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている(資料15参照)。</p>	

<p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。</p>	<p>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>実施を図るとともに、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>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。</p>	<p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>	<p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>		<p>○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッション（課外活動の時間を利用したワークショップ）を 31 回開催した。</p> <p>○ 研究員が、イブニングセッションで得た知見等をもとに、職業指導Ⅱ専門研修（ハローワーク職員の研修）に使用する以下 3 件の研修教材について改訂した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例研究を行う演習教材で導入部分を改善 職業指導Ⅱ専門研修では、演習科目の『事例研究Ⅰ』をⅠからⅣのステップに分け、実施しているが、その導入部分である『事例研究Ⅰ』において、職業相談の基礎が、まず、求職者の抱える問題を理解することであることを明確にするとともに、問題把握の枠組みと方法について導入的な内容を教材に盛り込んだ。 ・事例研究を行う応用的な教材で総合的な理解のためのチャートを追加 事例研究の基礎的な教材である『事例研究Ⅰ、Ⅱ』を踏まえ、『事例研究Ⅲ、Ⅳ』において、求職者の問題を把握し、解決していく総合的な枠組みを分かりやすく図解することとし、求職者の問題を把握するための「問題の核心」、解決に向け求職者を支援する「目標・方策」などの諸概念をチャート形式で解説する内容を盛り込んだ。 ・逐語記録教材を解説するための補助教材の充実 職業指導Ⅱ専門研修では、職業相談の内容を逐 	<p>○ イブニングセッションの開催回数は、年度計画の 30 回以上を達成している（資料 16 参照）。 イブニングセッションでは最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めることができている。</p> <p>○ 研修教材の開発・改善の件数は、年度計画の 3 件以上を達成している。イブニングセッションにおいて、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができている。</p>	

<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。(新規指標のた</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p>		<p>語的に記録した「逐語記録教材」を3種類(I～III)用いている。職業相談においては、相談者と求職者が、就職に向けて同一の問題意識をもって対話を重ねていくことが重要であるが、「逐語記録教材III」の補助教材として用いている「逐語記録教材IIIの検討」において、相談者と求職者が問題意識を共有できるよう、職員がとるべき望ましい対応について、教材の中に盛り込んだ。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき全研修89コースを実施し、参加者は4,252人(対前年度比4.1%増)であった。</p> <p>29年度においては、政府が推進している働き方改革、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現等のため効果的、効率的な企業指導実現を担う人材の育成に係る「企業指導業務(労働時間関係)専門研修」、「企業指導業務(雇用均等関係)専門研修」を新設するとともに、「新任労働基準監督官研修」において政府の重要課題である長時間労働対策に対応した講義科目を追加するなど研修内容の充実を図ることにより行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施した。</p> <p>○ 29年度の研究員等による研修参画は延べ89人となった。</p> <p>(3) 評価における指標(再掲)</p> <p>① 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度) 「業務に生かしている」との回答 97.0% (4月～8月分、目標85%以上)</p> <p>② 所属長に対する事後調査(修了後半年から1年程度) 「役に立っている」との回答 98.8% (4月～8月分、目標85%以上)</p>	<p>○ 第3期中期において最も多い研修生数であった前年度の4,084名を超える規模となったが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に沿って実施することができている(資料17)。</p> <p>また、政府が進める施策(働き方改革、過重労働防止対策、女性活躍推進等)に対応した研修、講義を新設及び見直しすることにより、行政の動向を踏まえた効果的な研修計画となっており、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を滞りなく実施できている。</p> <p>○ 各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画した(資料18参照)。</p> <p>また、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことでより最新の知見を提供できている(資料19参照)。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>め実績なし)</p> <p>2. 当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得ること。(新規指標のため実績なし)</p> <p>3. イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得ること。(イブニングセッションの開催件数:第3期実績平均:30回)(研修教材の開発件数:第3期実績平均:3件)</p>	<p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>	<p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>		<p>③ イブニングセッション開催 研修教材の開発・改善</p> <p>31回 3件</p>	<p>研修生に対する事後調査による有意義度が97.0%、所属長に対する事後調査による役立ち度98.8%と目標の85%を大幅に上回っており、大多数の研修生・所属長から有意義等との評価を受けている。</p> <p>また、イブニングセッションも目標の30回を上回り、さらに、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を3件以上実施している。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。</p>	
---	---	---	--	--	---	--

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・研修ニーズへの的確な対応、研修生のものでその後の実務における研修効果の発現の程度を測るアウトカム指標として、研修を受けた当事者及びその上司の有意義度評価を採用することとする。
- ・研究と研修の連携を重視する観点から、研究員と研修生の交流を深めることを目的として実施するイブニングセッションの開催回数を指標として設定するとともに、イブニングセッションでの交流を踏まえて得た現場業務に関する知見等を活かして教材を開発・改善した件数を指標として採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

1-1-4-2 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最終年度値等	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目標に応じた必要な情報
一般管理費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	44,561	44,561	42,890	41,282	39,734	37,877	
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて15%以上の削減	—	0%	3.7	7.4	10.8	15.0	
業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	718,140	710,959	703,849	696,811	689,843	682,233	
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて5%以上の削減	—	1.0%	2.0%	3.0%	3.9%	5.0%	
一者応札の件数の割合	一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする	4. 2件	4件	—	—	—	—	

注) 削減対象となる一般管理費は、公租公課等の所要計上を必要とする経費を、業務経費（予算額）は、自己収入分をそれぞれ除いた金額である。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣の 評価
				業務実績	自己評価	
<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう不断の見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行う。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか</p> <p>○ 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図っているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年4回）、リスク管理委員会（年3回）を定期的開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設けるなど、役職員で認識を共有する機会を設け、不断の見直しを図った。</p> <p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、理事長直轄の内部統制推進部門による年2回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査（6月）を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保した。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、30年度の採用者2名を内定した。（労働経済、人材育成・人事労務管理分野）</p> <p>○ 優秀な人材を確保するため、30年3月末で任期満了となる任期付研究員2名について厳正な審査を行い、4月1日付で「期間の定めのない雇用」として採用することを決定した。</p> <p>○ 研究員が学会に所属して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とともに</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 内部統制については、理事長自らによるヒアリングの機会を設けるなど、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、各種定例会議の開催、監査法人による監査等により、適切に取り組んだ。</p> <p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、国際会議や国際セミナーへの研究員の参加に力を入れた。また、査読論文</p>	

<p>業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図ること。</p> <p>(2) 組織運営</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。</p> <p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p> <p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>業務研修への参加等を積極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とし、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p> <p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>○ 情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直して整備し、これに基づき、情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対する</p>	<p>に、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。</p> <p>○ 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外部研究者を特別研究員として8名委嘱した。</p> <p>○ 前年度に引き続き、研究意欲の涵養等を図ることを目的に、査読論文の執筆や学会等での研究発表に対して表彰を行った。</p> <p>○ 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。また、自身の働き方及び時間管理を見直し、タイムパフォーマンスの向上を目指すことを目的として、業務改善(タイムマネジメント)研修を行った。</p> <p>○ 年次有給休暇の取得促進を目的に、新たに労使協定を締結し、30年度から、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することとした。</p> <p>3 情報セキュリティの強化</p> <p>○ 情報セキュリティ委員会を毎月1回開催するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。</p>	<p>の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用している。</p> <p>○ 左記のとおり、情報セキュリティの強化に適切に取り組んでいる。</p>
--	--	--	--	---	---

<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備すること。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 業務運営の効率化</p> <p>運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上削減すること。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の額を削減すること。</p>	<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上を削減する。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上を削減する。</p>	<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上、業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の節減に向けた29年度における必要な取組を行う。</p>	<p>サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組んでいるか。</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で予算を執行しているか。</p>	<p>具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省による標的型メール攻撃訓練及びペネトレーションテストの実施 ・幹部向け情報セキュリティ研修の実施 ・職員向け情報セキュリティ集合研修の実施(2回) ・平成28年度厚労省情報セキュリティ監査における指摘事項に基づき、セキュリティポリシー等の規程類、運用手順・体制等の整備 ・役職員用PCのリプレース ・不審メール受信対策強化の取組として、役職員の一部を対象にメールアドレスを変更 等 <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等</p> <p>○ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、29年度においては、予算に対し、一般管理費については5.6%、業務経費については13.6%、人件費については1.0%の節減となった。</p> <p>○ 29年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は28年度と同額、業務経費は1%節減し、中期目標達成に向けて着実に実行しており、所期の目標を達成する予定。</p>	<p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。</p>
--	---	---	--	--	--

<p>(2) 適正な給与水準の 検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。</p> <p>(3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。 また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けること。</p> <p>(4) 保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、資産の利用度</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、資産の利用度のほか、本来業務に</p>	<p>○ 調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施したか。 ①重点的に取り組む分野 ②調達に関するガバナンスの徹底 ③契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。 役員退職金は国家公務員に準じて平成30年1月1日に、職員退職手当は、平成30年度5月1日に引き下げを行った。 事務職は、本俸2%削減(16年度実施)、職務手当支給率削減(部長:30%→15%、課長:15%→10%、課長補佐:8%→6%、16年度より実施)後の額を基準とした定額化(22年度実施)、1号俸の昇給抑制期間を国家公務員より1年間延長(23年度実施)等の独自給与減額措置を継続している。 29年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職は100.6(前年度98.6)で、前年度比2ポイント増加したものの、国家公務員との均衡はほぼ図られている。一方、研究職は97.7(前年度98.8)となり、引き続き国家公務員を下回っている。前年度比では1.1ポイント減少であった。</p> <p>(3) 調達等合理化計画に基づく取り組み ○ 一者応札見直しのため、入札参加要件を満たす業者に対し、積極的に情報提供を行ったが、一者応札件数は4件となり、第3期実績平均(4.2件)を下回った。 ○ 随意契約審査委員会を年4回開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた(29年度35件)。 ○ 契約監視委員会を年4回開催し、調達等合理化計画の策定及び随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。</p>	<p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施した。</p>	
---	--	--	---	--	---	--

<p>のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行うこと。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うこと。</p>	<p>支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>	<p>支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>		<p>○ 有識者を対象としたアンケートでは事業活動全般について、「大変有益である」が 45.0%（前年度 43.1%）、「有益である」が 50.1%（前年度 53.4%）、合計 95.1%（前年度 96.5%）となった。</p>	<p>○ 左記のとおり、業務運営の効率化に適切に取り組んでおり、有識者アンケートでも事業活動全般について高い評価を得ている。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務経費の削減については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成28年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標に向けて、より一層の削減を行う必要がある。 ・調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実にを行う必要がある。 	
---	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし

1-1-4-2 中期目標管理法年度評価項目別評価調書（業務運営の効率化に関する事項、財務内容の改善に関する事項及びその他業務運営に関する重要事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
3-1	財務内容の改善に関する事項		
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最 終年度値	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目 標に応じた必要な情報
		—						
		—						
		—						

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>第5 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>「第4 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。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成するため、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p>	<p><評価の視点></p> <p>○ 運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。</p>	<p><主要な業務実績></p> <p>○ 運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。</p> <p>また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。</p> <p>○ 29年度の自己収入 53,432千円(第3期平均49,283千円)</p> <p>①出版物販売収入 27,820千円(同 25,399千円)</p> <p>②東京労働大学講座収入 25,612千円(同 23,884千円)</p> <p>○ 出版物販売では、第3期プロジェクト研究シリーズ(9点)、「労働政策研究報告書」等の研究成果及び『日本労働研究雑誌』等の定期刊行物を発行した他、労働研究者や労使関係者等に関心の高い市販書籍の『新時代のキャリアコンサルティング(第4刷)』及び『高業績で魅力ある会社とチームのためのデータサイエンス(第2刷)』を増刷し、外部で開催されるフォーラムや学会(日本キャリア教育学会研究大会)での関連書籍の即売や</p>	<p><評定> : B</p> <p><根拠></p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行している。</p> <p>○ 自己収入については、左記のとおり販売促進等を積極的に実施することで、第3期平均比8.4%の増となった。</p>	

	<p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 300 百万円 2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 (2) 業績評価制度を含む</p>	<p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 300 百万円 2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画 なし</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。 (2) 業績評価制度を含む人事</p>	<p>○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおりにか。また、その額が限度額以下となっているか。</p> <p>○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりにか。</p> <p>○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。</p>	<p>チラシ配布など積極的な販売促進に努めた。 また、東京労働大学講座総合講座の受講者増のため、過去の労働政策フォーラム参加者への案内など新規受講生の獲得に努めた。</p> <p>○ 借入金は発生しなかった。</p> <p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、30年度の採用者2名を内定した。(労働経済、人材育成・人事労務管理分野)(再掲)</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、そ</p>	<p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用している。</p>	
--	--	--	---	---	---	--

	<p>人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>第9 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="439 961 736 1373"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建築工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>機械設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1,055</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建築工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>機械設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>給排水衛生設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項 なし</p>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)			建築工事			電気設備工事			機械設備工事			空調設備工事				1,055	施設整備費補助金	(労働大学校)			建築工事			電気設備工事			機械設備工事			空調設備工事			給排水衛生設備工事			<p>評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>第9 施設・設備に関する計画 独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。</p> <p>(参考)</p> <table border="1" data-bbox="774 961 1121 1327"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額(百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>228</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> <tr> <td>(労働大学校)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>建築工事</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>空調設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。</p> <p>第10 積立金の処分に関する事項 なし</p>	施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源	(法人本部)			電気設備工事			空調設備工事				228	施設整備費補助金	(労働大学校)			建築工事			空調設備工事			<p>○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。</p>	<p>の評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</p> <p>○ 研究員については、国内外の学会に積極的に参画すること、事務職員については、専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専門機関が実施する研修への参加を積極的に奨励している。その結果、数多くの職員が職場内外の学会や研修に参加した。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 (法人本部) 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事、空調設備工事</p>	<p>○ 左記のとおり、国際会議や国際セミナーへの研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p>	
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																																																			
(法人本部)																																																																					
建築工事																																																																					
電気設備工事																																																																					
機械設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
	1,055	施設整備費補助金																																																																			
(労働大学校)																																																																					
建築工事																																																																					
電気設備工事																																																																					
機械設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
給排水衛生設備工事																																																																					
施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源																																																																			
(法人本部)																																																																					
電気設備工事																																																																					
空調設備工事																																																																					
	228	施設整備費補助金																																																																			
(労働大学校)																																																																					
建築工事																																																																					
空調設備工事																																																																					

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	平成29年度末 (初年度)	平成30年度末	平成31年度末	平成32年度末	平成33年度末 (最終年度)
前期中(長)期目標期間繰越積立金	0				
目的積立金	0				
積立金	0				
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0				
運営費交付金債務	110				
当期の運営費交付金交付額(a)	2,474				
うち年度末残高(b)	110				
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4.4%				

(注1) 横列は、当目標期間の初年度から最終年度まで設けること。

(注2) 最終年度における「前期中(長)期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中(長)期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残余を積立金に振り替える前の額を記載すること。

(注3) 「うち経営努力認定相当額」には、最終年度に経営努力認定された額を記載すること(最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されずに、「積立金」に計上された上で次期中(長)期目標期間に繰り越される。)

(注4) 「その他の積立金等」には、各独立行政法人の個別法により積立が強制される積立金等の額を記載すること。