

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平成 28 事業年度業務実績報告（案）

平成 29 年 7 月 11 日

様式 1－1－1 中期目標管理法 人 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 28 年度（第 3 期）
	中期目標期間	平成 24～28 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				

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
		A	A	A	B
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 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定総括表

[illegible]

※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
		2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 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		A	A	B	B	B	2－1	
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		A	A	B	B	B	3－1	
Ⅳ．その他の事項								

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体制、厚労省との連携等		
業務に関連する政策・施策	・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
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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数（計画）	－		10件	10件	10件	10件	10件	予算額（千円）	－	－	－	－	－
同上（実績）		10件	16件	15件	16件	18件	22件	決算額（千円）	－	－	－	－	－
同上（達成率）			160%	150%	160%	180%	220%	経常費用（千円）	－	－	－	－	－
審議会等における引用件数（実績）	－	96件	94件	149件	224件	272件	238件	経常利益（千円）	－	－	－	－	－
国会審議における引用件数（実績）	－	3件	2件	7件	12件	17件	17件	行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－	－
								従事人員数（人）	－	－	－	－	－

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

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		主務大臣による 評価	
					業務実績	自己評価		
				＜主な定量的指標＞ ○ 厚生労働省職員向け勉強会等を10回以上開催する ＜その他の指標＞ ○ 審議会等における引用件数	＜主要な業務実績＞ ○ 厚生労働省職員向け勉強会等を22回開催した。（前年度18回） ・厚生労働省政策担当者との勉強会 9回（前年度9回） ・厚生労働省テーマ別研修等 13回（同 9回） ○ 審議会・研究会等での活用 238件（前年度272件） （内訳①） ・プロジェクト研究 112件 ・課題研究・緊急調査126件 （内訳②） ・厚生労働省関係 132件 労働政策審議会（本審及び各部会） 27件 社会保障審議会（本審及び各部会） 4件 過労死等防止対策推進協議会 1件 研究会 11件 検討会等 89件 ・首相官邸 11件 ・内閣府 19件 ・文部科学省 42件 ・総務省 6件 ・経済産業省 17件 ・中小企業庁 9件 ・特許庁 1件 ・国土交通省 1件	＜評定と根拠＞ 評定：A 根拠： ○ 定量的目標に関しては、厚生労働省職員向け勉強会等を合計22回開催し、引き続き政策担当者に対する成果・知見の提供機会を設け、政策立案能力の向上に貢献した。中期計画の指標である10件を大幅に上回り、達成率は220%（22回／10回）と前年度実績（18回、達成率180%）を上回った。 ○ 研究成果については、審議会・研究会等における活用が238件（前年度272件）、白書等における引用が11白書、うち厚生労働省以外での活用がそれぞれ106件、6白書、国会審議における活用が17件（前年度17件）と所管省に限らず、政府全体で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の政策立案に大きく貢献した。 ○ 「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」など、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。 ＜活用事例＞ ・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における雇用保険制度見直し（65歳を超える者を適用対象とする等）にかかる審議の資料として「雇用保険受給者等の就職の実態に関する調査」の成果が活用		
	1 労働政策研究 （1）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なし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複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資する質の高い調査研究に一層重点化すること。	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なし得ない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調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。	1 労働政策研究 （1）労働政策研究の種類及び実施体制 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。					

				(資料 6 参照) ○ 白書等における引用 1 1 白書（前年度 6 白書） 下記 1 1 白書において研究成果が活用 ・厚生労働省 平成 28 年版労働経済の分析（労働経済白書） ・厚生労働省 平成 28 年版厚生労働白書 ・厚生労働省 平成 28 年版過労死等防止対策白書 ・厚生労働省 2016 年海外情勢報告 ・経済産業省・厚生労働省・文部科学省 平成 28 年版製造基盤白書（ものづくり白書） ・総務省 平成 28 年度版情報通信白書 ・経済産業省 平成 28 年度版通商白書 ・内閣府 平成 28 年度年次経済財政報告（経済白書） ・内閣府 平成 28 年版少子化社会対策白書 ・内閣府 2016 年Ⅰ世界経済の潮流（世界経済報告） ・内閣府 2016 年Ⅱ世界経済の潮流（世界経済報告） (資料 7 参照)	・労働政策審議会雇用均等分科会における男女雇用機会均等 対策基本方針(第 3 次)に関する資料として「労働力需給推 計に関する研究」の成果等が活用 ・「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた 研究会における転勤の実態及び留意点等に関する審議の 資料として「企業における転勤の実態に関する調査」の成 果が活用 ・規制改革会議雇用ワーキンググループにおけるジョブ型正 社員の雇用ルールの整備についての検討の資料として「労 働契約法無期転換ルールに対する企業の対応状況につい ての調査」の成果が活用 ・首相官邸「働き方実現会議」における、転職・再就職支援 の在り方の説明の資料として、「中高年齢者の転職・再就 職調査」の成果が活用 ○ 白書等については、厚生労働省に限らず、内閣府、総 務省、文部科学省、経済産業省の白書でも研究成果が引用 された。 28 年度に新たに引用された白書は、情報通信白書では労 働力需給の推計、通商白書では外国人労働者受入れ、世界経 済の潮流では労働時間規制に係る諸外国の制度についての 調査などの調査研究が活用されており、様々な研究成果が広 く政府全体で活用された。 <活用事例> ・「平成 28 年版厚生労働白書ー人口高齢化を乗り越える社会 モデルを考えるー」では、「継続雇用後の状況」の資料と して「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に 関する調査」結果が活用 ・「平成 28 年度版情報通信白書」では、将来の経済成長率（労 働力面）の推計において「労働力需給推計に関する研究」 の成果が活用 ・「平成 28 年度版通商白書」では、各国の高度外国人材呼び 込み制度の資料として「諸外国における外国人受け入れ制 度の概要と影響を巡る各種議論に関する調査」結果が活用
			○ 国会審議にお ける引用件数	○ 国会審議における活用 1 7 件（前年度 1 7 件）	○ 国会審議における活用は 17 件であり、27 年度実績と同 数であった。 <活用事例> 参議院厚生労働委員会（平成 2 8 年 1 1 月 1 7 日） →・調査シリーズ No. 151「改正労働契約法とその特例に、

				＜評価の視点＞ ○ 研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない又は実施していないものとなっているか。	○ 国会審議への参考人招致 2回 ・衆議院予算委員会（平成 29 年 2 月 17 日） ・参議院厚生労働委員会（平成 29 年 3 月 28 日） ○ 政党部会等への説明 2回 ・公明党「同一労働同一賃金の実現に向けた検討小委員会」（平成 28 年 4 月 7 日） ・自民党「一億総活躍本部 若者の雇用安定・活躍加速 PT」（平成 29 年 3 月 22 日） ○ 研究テーマの設定 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。	企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか―「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― 衆議院厚生労働委員会（平成 2 9 年 3 月 1 5 日） →・労働政策研究報告書 No. 187「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」 ○ 第 193 回通常国会において、衆議院予算委員会及び参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。 ・衆議院予算委員会（平成 29 年 2 月 17 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、JILPT が実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」を用いて企画業務型裁量労働制に係る労働時間管理の実態について説明した。 ・参議院厚生労働委員会（平成 29 年 3 月 28 日） 研究員が参考人として招致され、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」のうちの育児・介護休業法関係の改正案に関連して、その背景や実態などを研究で得た知見を踏まえて説明した。 ○ 政党への説明として、以下の部会等で説明し政策論議の活性化に貢献している。 ・公明党「同一労働同一賃金の実現に向けた検討小委員会」（平成 28 年 4 月 7 日） 研究員が検討小委員会に参加し「非正規労働者の職業能力開発」をテーマに講演した。 ・自民党「一億総活躍本部 若者の雇用安定・活躍加速 PT」（平成 29 年 3 月 22 日） 働き方改革の検討を始めるに当たって一億総活躍本部の本部長に対して若者の早期離職の状況について説明する中心的な資料を作成・提供した。 ○ 研究テーマの設定に当たっては、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、労働政策の企画立案に一層貢献し、かつ、他の研究機関ではなし得ない内容となるよう取り組んだ。 ＜政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例＞	
--	--	--	--	---	---	---	--

			○ 研究計画は、各研究テーマについて、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズを踏まえ、適切に作成されているか。特に、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応しているか。	① 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） <table><tr><td>労働基準局</td><td>1 回</td></tr><tr><td>職業安定局</td><td>1 回</td></tr><tr><td>職業能力開発局</td><td>1 回</td></tr><tr><td>雇用均等・児童家庭局</td><td>1 回</td></tr><tr><td>政策統括官（労働担当）</td><td>1 回</td></tr></table> ② 理事長と厚労省幹部との意見交換（随時） 1 4 回 ③ 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） 1 回 ④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 ⑤調査研究に関する懇談会（労使関係団体との意見交換） 各 1 回 ・労働部会（連合・連合総研） ・経営部会（経団連・日商・全国中小企業団体中央会） ・経済団体実務者懇談会（同上） ⑥経済団体との意見交換 ・経団連との勉強会 1 回 ⑦他のシンクタンクとの意見交換 ・連合総研との意見交換 1 回 ⑧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 ○ プロジェクト研究 6 つのプロジェクト研究テーマに関して、1 9 のサブテーマを設定して調査研究を実施した。 1．非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究 （1）総合的労働・雇用政策プロジェクト （2）正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究 （3）東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト	労働基準局	1 回	職業安定局	1 回	職業能力開発局	1 回	雇用均等・児童家庭局	1 回	政策統括官（労働担当）	1 回	・平成 28 年度の JILPT 研究報告会（労働基準局）において、27 年度に実施した改正労働契約法との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の結果について、「規制改革会議」等、多方面で活用していると高い評価を得るとともに、調査対象の拡大・定点的な実施の要望があったことから、28 年度においても前回調査との経年比較を念頭に置きつつ、従業員規模の小さい企業にも対象を拡大し、大規模な調査を行った。 ・平成 28 年度の JILPT 研究報告会（職業安定局）において、地方創生との関係で高齢者の地方での受け入れについても大きなテーマであると指摘を戴いたため、「高齢者雇用の研究」の一環として、各地域での高齢者の活躍事例に関するヒアリング調査を実施した。 ○ 研究テーマ設定に係る厚生労働省等との意見交換については、理事長自らが左記の各局幹部との政策論議の場等に参加するとともに、理事長と厚労省幹部との意見交換も随時行った（2 8 年度 1 4 回）。 ○ 2 8 年度においても、引き続き以下の取組を実施した。 ① 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議について、4 局及び政策統括官（労働担当）に対する研究報告会を開催した。一億総活躍、働き方改革の中で重要な課題となる非正規雇用社員の正社員登用・転換の実態、介護離職や外国人技能実習制度等の調査結果についての報告を元に、活発な意見交換が行われ、政策課題の認識を深めた。 ② 経団連専務理事や労働政策本部長等幹部との意見交換、労働側を代表するシンクタンク（連合総研）との意見交換の場を設け、政策課題の把握に努めた。 ○ プロジェクト研究については、上記の意見交換を踏まえ、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する 1 9 のサブテーマを設定して調査研究を実施した。	
労働基準局	1 回															
職業安定局	1 回															
職業能力開発局	1 回															
雇用均等・児童家庭局	1 回															
政策統括官（労働担当）	1 回															
イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究					

	部門横断的な取組を行うこと。 び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。 それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公	究」(略) ②「我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究」(略) ③「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」(略) ④「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」(略) ⑤「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」(略) ⑥「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」(略) プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。平成 27 年度は、それぞれのプロジェクト研究において年度ごとの成果をとりまとめ、		2. 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究 (4) 労働力需給推計に関する研究 (5) 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト (6) アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト 3. 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究 (7) 能力開発施策のあり方に関する調査研究 (8) 企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究 (9) 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究 4. 生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究 (10) 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究 (11) 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 (12) 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究 5. 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究 (13) 雇用システムと法プロジェクト (14) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト (15) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト (16) 仕事と生活に関する調査研究 6. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究 (17) 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト (18) 従業員代表制実態調査研究プロジェクト (19) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究		
--	--	--	--	--	--	--

	表する。 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。	公表するとともに、第３期中期計画期間の取りまとめに向けて、部門横断的な政策課題の議論、部門を超えた柔軟な実施体制等、関連するプロジェクト研究テーマ間において一層の連携を図る。				
ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。	ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となつて、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。	ロ 課題研究 厚生労働省から要請された労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。課題研究は、もっとも関連の深い部門が中心となつて、単独で、又はチームを組織して、また、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施し、成果を公表する。課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告または進捗状況を取りまとめることとする。		○ 課題研究 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の課題研究を実施し、調査結果を要請部局へ報告。 ・「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」 ・「諸外国の最低賃金に関する運用について」 ・「ソーシャル・インパクト・ボンドの動向に係る海外事情調査」 ・「教育訓練制度の国際比較調査」 ・「中小企業における人材育成と能力開発」 ・「企業における転勤の実態に関する調査」	○ 課題研究に関しても、労働政策の策定において重要性の高い研究を実施し大きな貢献をしている。「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」については、「無期転換ルール」の実質的な効果が発生する平成 30 年 4 月に備えた政策的支援の検討に資するよう、これまでのとの経年比較を念頭に置きつつ、調査対象を拡大し、調査を行った。 また、「企業における転勤の実態に関する調査」については、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の具体的な取組みである「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定のための検討会で活用された。	
ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズに迅速・的確に対応するため	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応する	ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最		○ 緊急調査 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調査を実施した。 ・「LGBT 就職支援調査について」	○ 緊急調査に関しては、政府の成長戦略や一億総活躍社会に向けた施策の検討に資するため、厚生労働省からの要請に基づき、「雇用保険受給者に関する実態調査」（平成 2 8 年 3 月に成立した雇用保険法改正法案の国会審議の際に付帯決議に「基本手当の受給者及び受給終了者について、再就職で	

	の調査。	ため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。	も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。		・「雇用保険受給者に関する実態調査」 ・「ものづくり産業を支える中小企業の労働生産性の向上に向けた人材の確保と育成に関する調査」 ・「イノベーションへの対応状況調査」 ・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査」	きない理由及び生活の実態を調査すること」が盛り込まれたことを踏まえ、次期改正に向けて厚生労働省からの要請に迅速に対応）などの調査に取り組んだ。 ○ また、「労働経済の分析（労働経済白書）」及び「製造基盤白書（ものづくり白書）」の執筆のために必要な調査を緊急調査にて対応し、短期間で調査結果を報告し、白書の作成に多大な貢献をしている。 ○ 「「雇用類似の就業形態」に係る実態調査」は、働き方改革の検討に伴う要請であり、要請元との打合せを踏まえて迅速に調査を行っており、今後行われる検討会に必要なクラウドワークの実態を把握している。 ○ 「LGBT 就職支援調査について」は、ヒアリング調査を行い、ハローワーク職員向けのリーフレットに企業事例として活用され、自民党 LGBT 特命委員会に、リーフレットを作成しハローワークにおいて周知している旨が報告されるなど、行政に貢献している。	
	（２）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、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、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を構築することにより、	（２）労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、	（２）労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域	○ 研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。 調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。 ○ 政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備しているか。	○ 研究の実施体制 プロジェクト研究に対応して６つの研究部門を設け、当該部門を統括する統括研究員の下に、担当する研究テーマの専門性に対応して研究員を配置している。調査部門（政策課題担当・統計解析担当・海外情報担当）には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員（調査員）を配置している。また、研究の実施に当たっては、研究テーマの性質に応じ、部門横断的な研究グループの編成も行っている。 ○ 外部の研究者との連携 ・外部研究者の研究参加 大学等及びその他研究機関 ３８人（前年度７０人） ・労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング １６５件 ・「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」 （企業の実務家との研究会） テーマ：「高齢者の雇用」について	○ 適切な実施体制を構築し研究に取り組んだ結果、全５０本と昨年度とほぼ同数の成果取りまとめを行うとともに、全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの厚生労働省による行政評価を得ている。 ○ 引き続き、労働政策の根幹的なテーマである日本の雇用システムについて、「雇用システムと法プロジェクト」として、これまでの研究成果の蓄積を活用しつつ、部門横断的に取り組んだ。 ○ 調査研究の実施に当たっては、個々の調査研究毎に、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている。	

		労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。	政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う会合） 9回（前年度9回）	（vii）厚生労働省テーマ別研修等 （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） 13回（前年度9回）	②研究員の審議会・研究会等への参画 ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 80件	する等の取組を行った結果、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。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、及び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」の合計は両者とも平均で95.5%であり、引き続き高い評価を得た。なお参加者については労働行政関係部局のみならず、厚生行政関係部局からもあり、両行政の垣根を越えた政策課題の認識醸成に貢献している。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、成果物の活用を促進を図っている。 ○ より幅広い政策担当者に機構の研究テーマや研究成果等についての理解を深めてもらうことを目的に、研究員が講師となって行っている「テーマ別研修」では、企画段階で厚生労働省人事課と打合せをし、より有益な研修を組めるよう意見交換を行った。その結果、新規に「労働政策の基軸の変遷」、「外国人雇用」「キャリア支援」といった、現在の重要な政策課題に関連するテーマを新たに設定するとともに、総論及び各論と、研修の体系を見直し、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た。また経済論文の読み方研修においては、中高年齢者の就業意欲に関する論文を題材とし、重要な政策課題の一つである高齢者雇用について職員の理解を深めるとともに、分析手法に関して、基本的な推定方法や推定結果の見方等の解説により、職員の労働経済に関する実務能力向上に貢献した。 ○ 当機構の研究員等が、厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会に参画した件数は80件にのぼり、前年度実績を上回っている（前年度68件）。 ○ これにより、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。 ＜参画事例＞ ・労働政策審議会 ・労働政策審議会職業安定分科会 ・労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会 ・社会保障審議会統計分科会	
--	--	---	---	---	---	---	--	--

					・法制審議会 ・「「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会」（新規） ○ 研究会等に直接参画しない場合でも、例えば政府の働き方改革の議論に対応して、同一賃金同一労働に係る仏独等の諸外国の法令・判例等の状況について、厚生労働省からの依頼を受け短時間で整理・報告し、検討会の資料に用いられるなどの貢献を行っている。 ○ 労働分野以外の審議会においても、労働政策研究の知見を活かして貢献している。また内閣官房や内閣府、総務省、文部科学省、経済産業省、環境省等の他省庁等が行う研究等に参画し貢献するとともに、他省庁等における動向等の情報を収集している。 ○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会へも参画し、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。 ・関西国際大学「人口減少社会における大学の役割の再構築と地域創成人材育成プログラムの開発的研究」 ・愛知教育大学「「専門学校から仕事への移行に関する社会的研究」における「専門学校と職業」研究会」 ・経済産業研究所「「少子高齢化における家庭および家庭を取り巻く社会に関する経済分析」研究会」 ・日本貿易振興機構アジア経済研究所「「技術革新とグローバル・バリューチェーン」委員」 ・連合総研「地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査」 ・私学高等教育研究所「研究員」 ・日本経済調査協議会「「安定した雇用と賃金はもう戻ってこないのか」（調査研究員会）」 ・21 世紀職業財団「一般職女性及びコース別雇用管理制度の課題調査研究委員会」 ○ 28 年 3 月に改正された育児・介護休業法等に関連して、宮城県、神奈川県、奈良県等からの依頼を受け、担当研究員が都道府県等と連携して「ワーク・ライフ・バランス」などについて多数の講演を実施し、改正法の円滑な施行に貢献している。	
				・大学・研究機関の研究会への参画 8 件		
				③都道府県等が行う研修会等での講演等 ・都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 2 7 件		

					・労働組合、経営者協会での講演等 20件 ・NPO法人・業界団体等からの依頼による講演等 20件	○ 「地域における雇用機会と就業行動に関する研究」に関連しては、福島県議会において「若年層の県外流出の抑制及び県外若年層の県内還流」について参考人として対応、兵庫県議会産業労働常任委員会でも「人口減少時代における雇用創出と就業人口対策について」講演した。その他、兵庫県の研究会で「若者のUIJ ターン促進・支援と地域の活性化」について講演した。 ○ 県の教育委員会が行う高等学校キャリアカウンセラー養成研究講座に参加し、若者のキャリア形成の現状と促進ツールの活用について説明した。 ○ 労働組合、経営者協会からは、これまでの研究蓄積を踏まえ「これからの雇用システムのあり方」をはじめとした様々なテーマについて講演し、労使協議の活性化、高度化に貢献した。 ○ 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。 以上の点を踏まえ、本シート1－1は、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ 厚生労働省とのより一層の連携や、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、よりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－2	成果の取りまとめ及び評価		
業務に関連する政策・施策	・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
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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	指標	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
労働政策の企画立案等に貢献した研究成果（実績）	中期目標期間において成果総数の2分の1以上	—	84.6%	82.8%	83.3%	84.1%	80.3%	予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			33 件	72 件	115 件	159 件	192 件						
同上（達成率）			169.2%	165.6%	166.6%	168.2%	161%						
政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果（実績）	毎年度成果総数の80%以上		97.4%	95.8%	100%	100.0%	100%	決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			38 件	46 件	51 件	51 件	50 件						
同上（達成率）			121.8%	119.8%	125%	125%	125%						
政策的視点等から高い評価を受けた研究成果（実績）	外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上	82.6%	100%	100%	100%	80.0%	91.7%	経常費用（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			9 件	10 件	12 件	4 件	11 件						
同上（達成率）			150%	150%	150%	120%	138%						
有識者アンケート調査での有益回答率（研究成果）（実績）	3分の2以上	97.0%	98.1%	96.5%	96.1%	97.0%	97.8%	経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			147.2%	144.8%	144.2%	145.5%	146.8%	行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	
研究成果の査読誌における引用件数（実績）	—	—	57 件	36 件	24 件	58 件	44 件						

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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			主務大臣による	
					業務実績		自己評価	評価	
				＜主な定量的指標＞	＜主要な業務実績＞		＜評定と根拠＞		
							評定：A		
	（３）すべての労働政策研究の成果について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する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、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、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の活用によりそ	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究評価の実施 ロ 法人における研究成果として発表する。 ロ 法人における研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を	（３）労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価 イ 成果の取りまとめ 労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められる水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。 ロ 法人における研究評価の実施 業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を	○ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の２分の１以上確保する。	○ 厚生労働省からの評価① 平成２４年度から２８年度までに取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から労働政策の企画立案等への貢献度合いについての評価を受けた。 ○ 成果総数２３９件のうち、１９２件が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。成果総数のうち、「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた割合は８０．３％となっている。 ＜内訳＞ ・プロジェクト研究 ７４．６％（１３２／１７７件） 「活用した」：７２件 「活用する予定である」：６０件 ・課題研究 １００．０％（２７／２７件） 「活用した」：１７件 「活用する予定である」：１０件 ・緊急調査 ９４．３％（３３／３５件） 「活用した」：３０件 「活用する予定である」：３件 （資料１参照） ○ 審議会・研究会等での活用（再掲） ２３８件（前年度２７２件） ＜内訳①＞ ・プロジェクト研究 １１２件 ・課題研究・緊急調査 １２６件 ＜内訳②＞ ・厚生労働省関係 １３２件 労働政策審議会（本審及び各部会） ２７件 社会保障審議会（本審及び各部会） ４件 過労死等防止対策推進協議会 １件 研究会 １１件 検討会等 ８９件 ・首相官邸 １１件 ・内閣府 １９件 ・文部科学省 ４２件		○ 政策企画立案への貢献度に関する厚生労働省からの評価は、左記の通り数値目標を大きく上回り、８０．３％となった。数値目標（２分の１以上）の達成率は、１６１％（８０．３％／５０％）となった。 ○ 審議会・研究会等における研究成果の活用についても、２３８件（前年度２７２件）、白書等における引用が１１白書、うち厚生労働省以外での活用がそれぞれ１０６件、６白書となっており、所管省に限らず、政府全体で多数活用されており、政策研究機関として高い水準の成果・内容となった。（再掲）		

の達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、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により、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、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。	図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。			・総務省 ・経済産業省 ・中小企業庁 ・特許庁 ・国土交通省	6 件 1 7 件 9 件 1 件 1 件	(資料 6 参照)		
(4) 達成すべき具体的な目標 労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する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、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。	ハ 厚生労働省における評価等 すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標により、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。	○ 厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 8 0 % 以上確保する。	○ 厚生労働省からの評価② 平成 2 8 年度に取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から、政策的インプリケーションに富むかどうかについての評価を受けた。			○ 政策的インプリケーションに関する評価は、左記のとおり、年度計画（成果総数の 8 0 % 以上）を大きく上回り、1 0 0 % となった。数値目標の達成率は、1 2 5 %（1 0 0 %／8 0 %）となった。	
	ニ 達成すべき具体的な目標 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し、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成 27 年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 80%以上確保する。	ニ 達成すべき具体的な目標 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し、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成 27 年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 80%以上確保する。		＜内訳＞ ・プロジェクト研究 「非常にそう思う」：1 6 件 「そう思う」：2 2 件 ・課題研究 「非常にそう思う」：3 件 「そう思う」：2 件 ・緊急調査 「非常にそう思う」：5 件 「そう思う」：2 件	1 0 0 . 0 %（3 8／3 8 件） 1 0 0 . 0 %（5／5 件） 1 0 0 . 0 %（7／7 件）		＜評価事例＞ ・資料シリーズ No. 181 諸外国における最低賃金制度の運用に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ— →近年最低賃金の大幅な引上げがなされており、最低賃金制度の履行確保が非常に重要となっていることから、改定された最低賃金について効果的な周知を行うことが求められている状況の中、今回実地調査等により取りまとめた諸外国における最低賃金の周知方法等について、今後の政策立案等への活用が見込まれる適切な実態把握・分析がなされており、非常に有益。（労働基準局賃金課） ・資料シリーズ No. 179 企業における転勤の実態に関するヒアリング調査 →本調査は、平成 27 年 12 月 24 日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015 改訂版）」において、平成 29 年 3 月末までにとりまとめることとされている「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定するに当たって実施された調査であり、同ポイントは、企業が自社の転勤政策を見直すためのきっかけになることを期待して策定しており、そのためには、企業の転勤に関する実態を把握することは非常に重要である。そのような点から、実際に転勤のある企業の雇用管理についてヒアリングを行った本調査は、同ポイント策定にあたって、有益な示唆を含んでいる。（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課） ・ディスカッションペーパー 16-04 女性の労働参加の進展がマクロ経済に与える影響—マクロ経済モデルによる試算— →本ディスカッションペーパーは、マクロ経済モデルを用いたシミュレーションによって女性の労働参加が GDP に与える影響を評価したものであり、女性の労働力人口の増加をはじめとする労働市場への影響等といった経済の供給側だけでなく、女性の労働参加の進展に伴う賃金・所得の	
						(資料 2 参照)		

		状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の 2 分の 1 以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、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により、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、業務の縮減を図る。その他、次の具体的な目標の達成を図る。	直し ・審議会・研究会 ・指針・ガイドライン等の制定・改訂 ・既存の施策の実施状況の把握とその評価 ・ハローワーク等の現場での業務運営 また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、次の具体的な目標の達成を図る。その際、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により、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、業務の縮減を図る。			変化とこれによる消費・投資等への影響である経済の需要側を考慮した点が、先行研究ではほとんど扱われてこなかった新しいものである。（職業安定局雇用政策課） ・労働政策研究報告書 No. 185 働き方の二極化と正社員—JILPT アンケート調査二次分析結果— →本調査では、JILPT が過去に実施した 3 つのアンケート調査を基に、正社員転換の推進、正社員の労働負荷の抑制、限定正社員制度の普及という観点から正社員転換先の特徴や産業ごとの正社員の労働負荷に係る人事管理のありよう、また限定正社員の活用・就業実態に係る問題点等が分析されており、多様な働き方の推進に係る施策や今後の非正規雇用対策において有益な調査となっている。（職業安定局派遣・有期労働者対策部企画課） ・調査シリーズ No. 168 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— →特に、基本手当受給終了後の受給者の実態については、調査をした研究があまりなかったため参考になった。受給期間中に再就職先が見つからなかった理由や、受給終了後に週 20 時間以上の雇用労働をしていない理由などが明らかになったことは有益であった。また、給付テーブル毎の再就職率が分かるような調査をしていただいたことで、今般の制度改正（JILPT 追記：雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 29 年 3 月 31 日成立））の検討に役立った。	
イ	リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評	① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果総	① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果総	○ 外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の 3 分の 2 以上確保する。	○ リサーチ・アドバイザー部会による評価 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・アドバイザー部会から、政策的視点等からの評価を受けた。 評価を受けた 1 2 件の成果のうち 1 1 件の成果が A（優秀）以上の評価となっている。 9 1. 7 %	○ リサーチ・アドバイザー部会による外部評価については、平成 2 8 年度においては、評価を受けた 1 2 件の成果のうち 1 1 件が A（優秀）以上の評価を受けた。年度計画（評価を受けた研究成果総数の 3 分の 2 以上）を大きく上回り、9 1. 7 %となった。数値目標の達成率は、約 1 3 8 %（9 1. 7 %÷（2／3））となった。 ○ リサーチ・アドバイザー部会の委員からは、以下のとおり、高い評価を得ることができた。	

	価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。	い評価を受けた成果を、中期目標期間において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。		12件中11件（前年度5件中4件） S評価：1件（前年度1件） A評価：10件（前年度3件） B評価：1件（前年度1件） C評価：0件（前年度0件） D評価：0件（前年度0件） （資料3参照）	・本研究は、キャリアコンサルティング施策の効果的推進にあたって労働者の属性や領域に応じてキャリアコンサルティングの実態とその効果を把握し、今後のキャリアコンサルティング施策の発展に貢献しようとするものである。キャリアコンサルティングが開始されて以来、これほど体系的、理論的枠組みにたった実態把握はこれまで行われていない。また、単に理論と実態の整理にとどまらず、最近注目されている欧州の国際機関や世界銀行などの主張する新しいキャリアガイダンス理論（労働市場、教育訓練、社会的公正・社会正義を重視する理論）を見通した観点から、キャリアコンサルティングの今後を把握し、我が国の今後の施策の方向を明らかにしようとしている。（労働政策研究報告書 No. 191「キャリアコンサルティングの実態、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」） ・本報告書は、その目的であった「ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的展開を、包括的に、かつ可能な限り実態レベルにまで踏み込んだ形で描き出す」ことに成功していると評価できる。 産業別協約、事業所委員会および企業別協約という三つの側面から集団的な労働条件規整の仕組みが具体的に機能する姿が立体的に描かれており、また、学説・判例、聞き取り調査、資料分析などを駆使して、それぞれについて説得的かつ簡明な分析がなされていることも評価できる。 本研究での実態調査は、ドイツにおける集団的な労使関係制度の運用を立体的に把握することを目的としており、その実態を克明に描き出しているわけではない、しかし、少なくとも労働法学的な観点からは、多元的な集団的労使関係法制が実際にどのようにワークしているかを知るために、貴重な成果であると言える。 また、資料編も今後のドイツの集団的労使関係を研究する際の貴重な基礎的資料であり、有用度は極めて高いと言える。 （労働政策研究報告書 No. 193「ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究」）	
ロ 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識	② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業	② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般に	○ 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から	○ 有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や機構の事業活動全般について有益であるかどうかの評価を受けた。	○ 28年度の有識者アンケート結果については、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、97.8%となり、数値目標の達成率は、約147%（97.8%÷（2／3））となった。有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ること	

者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。	活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。	についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。	有益であるとの評価を得る。	調査研究成果物について、有益であるとの回答は97.8%となっている。 学識経験者 97.1% 地方行政官 98.8% 労働組合 98.1% 使用者 100.0% （「大変有益である」または「有益である」との回答割合） （資料4参照）	ができ、特に使用者からの評価については全ての回答者から有益であるとの回答を得た。 （有識者コメント） 「正確な資料、情報、分析に基づき実践的な政策提言、含意が導かれている」、「必ずしも大学の研究者が取り組まないテーマでも社会のニーズに応じて一定の成果、エビデンスを得ようとする姿勢を感じる」、「労働政策の重要テーマに関する調査、研究を適切なタイミングで実施。それらの多くを公表している」、「その時々的重要テーマについて、新しい情報、データに基き、学術的に信頼度の高い分析方法で分析、議論されている」、「職業教育・キャリア教育の振興においても欠かすことのできない資料である」、「労働組合としての政策づくりにきわめて有効」、「信頼性の高い調査とそれに基づく専門的な知見の提供が、利用者の新たな気づきをもたらす」
ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。			＜その他の指標＞ ○ 研究成果の査読誌における引用件数 <		

				・すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。 ・検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。	・研究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、研究テーマごとに、事前評価・中間評価・事後評価を実施している。 ２８年度は、評価基準に基づき、プロジェクト研究、課題研究及び緊急調査の事後評価を実施するとともに、第４期中期目標期間開始に伴い新しく設定したプロジェクト研究のテーマについて事前評価を行い、いずれも外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、評価を得た。 ・事後評価 （３月７日） 課題研究・緊急調査：１５テーマ 優秀：１５テーマ 普通：０テーマ 努力が必要：０テーマ （６月７日） プロジェクト研究：１９テーマ 優秀：１６テーマ 普通：３テーマ 努力が必要：０テーマ 評価結果はホームページに公開している。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/index.html （組織案内 ＞ 評価・監査>リサーチ・アドバイザー部会の評価結果等）	評価が妥当かどうかの議論を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施している。 また、すべての労働政策研究の成果物について、厚生労働省による行政評価を実施しており、その行政評価票において、直接的政策貢献を「法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用」「審議会・研究会等で活用」等７項目の分かりやすい指標を設け、活用状況の把握について工夫を行っている。 ○ 研究テーマに関する評価については、１つの研究テーマにつき２名の評価者があらかじめ定められた評価基準に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、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議論を行ったうえで、適切かつ厳格に評価を実施している。 研究テーマに関する評価のプロジェクト研究の事後評価については、１９テーマ中１６のテーマで「優秀」との評価を得た。課題研究・緊急調査の事後評価については、評価を行った１５テーマの全てについて「優秀」との評価を得た。 これらを踏まえ、Ａと評価する。 <課題と対応> 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。	
--	--	--	--	--	---	---	--

４．その他参考情報
特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－3	国内労働事情、各種統計データの収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
国内の労働関係情報の収集・提供を行う（実績）	年度期間中に100件以上	—	121件	139件	134件	143件	149件	予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			121%	139%	134%	143%	149%	決算額（千円）	—	—	—	—	
ホームページ統計情報のページビュー数（実績）	—	81万件	154万件	168万件	139万件	171万件	160万件	経常費用（千円）	—	—	—	—	
『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度（実績）	—	96.1%	98.1%	97.6%	98.9%	99.2%	98.0%	経常利益（千円）	—	—	—	—	
								行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—	—	

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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		主務大臣による		
					業務実績	自己評価		評価	
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	＜主な定量的指標＞ ○ 情報収集の成果について、年度期間中に、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 ＜その他の指標＞ ○ ホームページ統計情報のページビュー数 ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度 ＜評価の視点＞ ○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。 ○ 収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。	＜主要な業務実績＞ ○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（143件）を上回る149件（達成率149％）となり、年度目標（100件以上）を大きく上回る成果となった。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・レーパー・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。 ○ ホームページ統計情報のページビュー数 約160万件（前年度約171万件） ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度 98.0％（前年度99.2％） ○ 情報収集においては、労使関係者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。 ・企業の人事労務担当者との研究会の活用 ⇒ 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 ・モニター制度の活用 ⇒ 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 ・定点観測的調査の活用 ⇒ 28年度については、日本人の労働に関する考え方を探る意識調査「第7回勤労生活に関する調査」の調査結果をとりまとめて記者発表し、政策議論活性化のための基礎データを広く一般に提供し	＜評定と根拠＞ 評定：B ○ 当機構では、最新の国内労働関係情報を、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149件となり、年度目標（100件以上）に対して、達成率149％をあげることができた。 ○ 労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、左記のとおり、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて行うことにより、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。			
	労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。	労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （1）国内労働事情の収集・整理 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・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。	労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （1）国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じて、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤						

	・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ１００件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。	となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、年度期間中に、延べ１００件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。		た。 最新の事情・動向の収集・整理例は以下のとおり。 ・ 今季労使交渉・協議の動向と特徴 ⇒ 賃金動向をめぐる各種議論の基礎資料として活用 ・ 企業における転勤の実態 ⇒ 「転勤に関する雇用管理のポイント」研究会報告書で引用、内閣府 WLB 連携推進評価部会で活用 ・ 人手不足と働き方の現状 ⇒ 平成 28 年版労働経済白書で引用 ・ ものづくり産業の労働生産性向上に向けた人材育成実態 ⇒ 平成 28 年版ものづくり白書で引用 ・ LGBT の就職支援の実態 ⇒ ハローワークで配布されるリーフレットで活用					
		○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。	○ 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・レーバー・トレンド」のほか、ホームページを通じて公表した。 ・ アンケートによる有益度<table><tr><td>メールマガジン</td><td>９８．３％</td></tr><tr><td>ビジネス・レーバー・トレンド</td><td>９６．６％</td></tr></table>・ ホームページ「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数約 9 6 万ページビュー	メールマガジン	９８．３％	ビジネス・レーバー・トレンド	９６．６％	○ 収集・整理した情報は、メールマガジン、「ビジネス・レーバー・トレンド」で判りやすく紹介し、読者アンケートと有識者アンケートを合算した有益度はそれぞれ 9 8 . 3 %、9 6 . 6 % と、読者から高い評価を得ている。 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・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 9 6 万ページビューと期初の 8 8 万ページビューを上回った。	
メールマガジン	９８．３％								
ビジネス・レーバー・トレンド	９６．６％								
（３）各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の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。	（３）各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の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「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。 さらに収集した情報を	○ 労働関係の統計情報を継続的に収集・整理し、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成・提供しているか。	○ 労働関係の最新の統計を継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」等によりホームページ等で迅速に提供した。また、「早わかりグラフでみる長期労働統計」について、「平均勤続年数」、「男女間賃金格差」など 9 項目を新たに追加した。 ○ 「労働統計データベース」は、3 月末をもって終了した。データベースで提供していた賃金構造基本統計調査等のデータについてはホームページで提供を開始した。 ○ データを収集し分析・加工作業を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 5 3 の労働統計加工指標を作成し、成果を計 9 6 のグラフとその基数値の表で解説した「ユースフル労働統計 2 0 1 6」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	○ ホームページに掲載している統計情報については、情報の更新を迅速に行ったほか、左記のとおり、「早わかりグラフでみる長期労働統計」を拡充するなど内容の充実に努めた。 有識者アンケートでは、J I L P T ホームページ情報について、「労働統計データが業務に活用できた」などのコメントを得た。 ○ 「労働統計データベース」は、「政府統計の総合窓口（e-Stat）」が充実したこともあり終了し、業務運営の効率化を図った。 ○ 左記のとおり、各種データを収集分析・加工作業を行い、「ユースフル労働統計 2 0 1 6」を刊行するとともに、需要不足失業率等の加工指標については直近のデータに基づき随時更新を行った。					

			労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。		時更新した。 ○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統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2017」を刊行した。 「データブック国際労働比較」では、最大52ヵ国に関し、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。 ○ 28年度のデータ・アーカイブ事業は、7本のデータを新規公開した。利用実績は、データ利用承認件数は11件、データ利用承認本数は11本であった。21年11月事業開始以来の累計では、公開本数は70本、データ利用承認件数は88件、データ利用承認本数は126本となっている。承認件数88件のうち、28年度末時点で利用報告のあったものは59件、その中で27件が論文等の成果物を発表したとの報告が寄せられた（資料8参照）。	○ 「ユースフル労働統計」は、文部科学省の審議会（生涯賃金）、内閣府の経済財政諮問会議（生涯賃金）、首相官邸の働き方改革実現会議（生涯賃金）、内閣府の規制改革推進会議（転職率）等において活用された。また、新聞等でも引用された。 有識者アンケートにおいても、「ユースフル労働統計」は、「研究のデータとして有益な情報」、「施策の立案に役立つようなデータが掲載されていた」などのコメントを得ており高く評価されている。 ○ 左記のとおり、各国統計局等から最新のデータを収集し、「データブック国際労働比較2017」を刊行した。 ○ 「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、内閣府や厚生労働省、経済産業省など、複数の官公庁の資料やホームページ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。 ○ 有識者アンケートにおいて、「国際統計はなかなか情報がみつからない場合が多いが、データブックを見直すと掲載されているケースが多い」「見たい情報、知りたい情報が一覧で得られる。ネットで調べて自分で比較する時間が節約でき、とても助かる」「必要な情報が過不足なく掲載されている」「日本語で他国との比較を総合的にかつタイムリーにできる唯一のものだと思う」などのコメントを得ており高く評価されている。 ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有益度は98.0%に上った。 ○ 左記のとおり、28年度は7本のアーカイブデータを新規公開し提供データの更なる拡充を図った。利用実績でも、データ利用承認本数は28年度末で累計126本となり、個票データの二次利用促進に貢献した。	
--	--	--	---	--	--	---	--

		（４）図書資料等の収集・整理 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。 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。	（４）図書資料等の収集、整理 内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。 併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。 さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて、加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な活用を図る。 ・ 「労働文献目録」の作成 ・ 蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースへの収録情報の作成・蓄積	○ 調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。 ○ 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。	○ 毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。 ・所蔵状況： 図書１８万３千冊（労働法、労働経済、外国人労働、 経済学、社会保障、心理学等、労働関係の 図書を多数所蔵）、 雑誌４０８種、紀要等５０７種 ２８年度収集 ５， １３１冊（購入 2,285 冊、寄贈 2,846 冊） ○ 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。（外部来館者数１， ０４８名、外部貸出冊数１， ０７９冊、複写枚数２２， ０３７枚、レファレンス対応数７４７件） ○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情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、図書資料の有効活用を図った。 ２８年度の複写サービス件数は１， ５５９件で、制度参加の１， ３８６機関中７４番目、大学を除く「その他機関」では、１８３機関中７番目に多い利用件数である。 ○ 労働図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため外部委託を行うこととし、事前の詳細な業務引継や打合せ等の準備を経て、２８年４月より業務委託を行った。委託業者のノウハウや創意工夫を活かし、図書・雑誌配架の見直し、第１８回図書館総合展の専門図書館紹介コーナーへの出展、ホームページのレイアウト変更などの広報、サービス向上を図った結果、利用者からのレファレンス依頼が３６０件増加するとともに、来館者アンケートでも１００％に近い満足度評価を得た。	○ 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。 ○ 平成２８年４月に開始した労働図書館運営業務の外部委託では、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした広報、サービス向上を図った結果、利用者からのレファレンス依頼が３６０件増加するとともに、来館者アンケートでも図書資料の配架状況やスタッフの対応、館内環境などで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。 これらを踏まえ、Ｂと評価する。 <課題と対応> ○ 政労使に関心の高い情報の収集・整理を今後も継続し、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。 ○ ホームページ「統計情報」について、労働政策研究に資するより有益なものとなるように、引き続き、充実を図る。 ○ 引き続き、図書館運営業務の外部専門業者への委託により、民間の創意工夫を活かしたサービスの向上やより効率	
--	--	--	--	---	--	--	--

						的な運営に努める。	
--	--	--	--	--	--	-----------	--

4. その他参考情報
特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－4	海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク		
業務に関連する政策・施策	・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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
海外の労働関係情報の収集・提供を行う（実績）	年度期間中に100件以上	—	225件	219件	140件	144件	143件	予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			225%	219%	140%	144%	143%	決算額（千円）	—	—	—	—	
英文情報全体のホームページビュー数（実績）	—	69万件	134万件	148万件	126万件	135万件	132万件	経常費用（千円）	—	—	—	—	
収集・整理した海外労働情報の引用件数（実績）	—	44件	149件	138件	144件	164件	158件	経常利益（千円）	—	—	—	—	
収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数（実績）	—	42件	107件	107件	134件	109件	112件	行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—	—	

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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		主務大臣による 評価		
					業務実績	自己評価			
	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 (2) 海外情報の収集・整理 我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 (2) 海外情報の収集・整理 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び機関別に収集・整理する。具	＜主な定量的指標＞ ○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。 ○ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 ＜その他の指標＞ ○ 英文情報全体のホームページビュー数 ○ 収集・整理した海外労働情報の引用件数 ○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数 ＜評価の視点＞ ○ 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。	＜主要な業務実績＞ ○ 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、28年度のホームページや『ビジネス・リーダー・トレンド』における提供件数は計143件（前年度144件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。 ○ 海外労働情報の引用件数は158件（前年度164件）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。 ○ 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、170件（前年度175件）であった。 ○ 英文情報全体のホームページビュー数 約132万件（前年度約135万件） ○ 収集・整理した海外労働情報の引用件数 158件（前年度164件） ○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数 112件（前年度109件） ○ 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。 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	＜評定と根拠＞ 評定：B ○ 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143件で、年度目標（100件）を達成した。前年度実績は144件。 ○ 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158件（前年度164件）で、経産省の産業構造審議会資料、厚生労働白書、内閣府の調査研究、国立国会図書館立法調査資料、国会審議資料、日経新聞等の各紙、週刊東洋経済等の各誌等で幅広く使われた。			

		成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的な目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ１００件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。	体的には以下の業務に取り組む。 イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）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。 なお情報は、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・整理することとし、特に重要な課題については国際比較の観点からテーマ別に収集・整理を行う。 ロ 政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。 ・ イ、ロにより収集・整理する情報の成果は、年度期間中に、延べ１００件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。	○ 収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。	師とする海外労働情報研究会を４回開催した（資料９参照）。 ○ 海外情勢報告を作成している厚生労働省海外情報室と「海外労働情勢に関する研究会」を実施し、英米独仏中韓に関する最新情報を提供すると共に、意見交換を行い、連携強化を図った。 ○ 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く横断的プロジェクト「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、今年度は、中国、韓国の情報収集・発信をさらに強化した。また、平成２７年度から継続してきたミャンマー調査の成果を書籍「ミャンマーの労働・雇用・社会―日系進出企業の投資環境―」JILPT 海外調査シリーズ復刻第二弾として刊行した。今年度は新たにカンボジアを取り上げ、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。 ○ アジア諸国の情報収集の内容については、労働政策研究の基盤となる各国の最新の労働情報を継続的に収集・整理しつつ、今年度は、ASEAN 経済共同体(AEC)の発足をはじめ、アジア諸国の経済連携の動きが進展するなかで、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、『ビジネス・レーバー・トレンド』誌およびホームページ上で適宜公表した。	＜活用事例＞ ・厚生労働省「第２回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料(平成 28 年 4 月 13 日開催) ・厚生労働省「第１回働き方の未来 2035 懇談会」資料（平成 28 年 1 月 28 日開催） ・内閣府「平成 28 年度 年次経済財政報告」第２章、第２節 資料（平成 28 年 8 月 2 日） ・厚生労働省「第 11 回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」資料(平成 28 年 12 月 15 日開催) ほか ○ 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、１７０件だった。例えば、同一労働同一賃金を見据えた職務評価のあり方について衆目され、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、当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。 ＜具体例＞ ・(株) 株式会社野村総合研究所に「同一労働同一賃金を見据えた職務評価のあり方について」をブリーフィング ・NHK 記者に「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 ・日経新聞記者に「アメリカのシェアリングエコノミーやワーバー」をブリーフィング ほか ○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信を強化した。平成２７年度から継続したミャンマー調査の成果をとりまとめ、書籍を刊行した。今年度は新たに、カンボジアの研究会を立ち上げ、現地調査を実施した（資料１０参照）。 情報収集の内容については、今年度はASEAN経済共同体の発足など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、左記のとおり、１０数カ国にわたる情報を収集・整理した。 ○ 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」	
--	--	---	--	--	--	--	--

	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣であって、労働政策研究事業と一体的に実施する必要があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。	3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。 (1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、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厳選して実施する。 (2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロ	○ 研究者等の招へい・派遣 <評価の視点> ○ 研究者等の招へい・派遣が、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されているか。	○ 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2名を厳選して招へいした（資料1 1 参照）。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と分析を行った。2名の研究テーマとその成果等は以下のとおり。 ①専門分野：労働法 研究テーマ：「日本の労使紛争解決システム」 研究方法：労働委員会制度と労働審判制度という2つの制度によって、労働紛争が協調的かつ迅速な解決向うという視点から、労働委員会、労働審判裁判官、弁護士、労使団体へのインタビュー等を通じ、2つの制度の緊密な連携と補完関係の重要性に着目した研究を行った。 成果：労働委員会制度、労働審判制度、訴訟等様々な制度とその相互作用を調査・分析し、法的解決に限らない新たな紛争解決のためのパラダイムについて考察した。 ②専門分野：労働経済 研究テーマ：「女性の職業と雇用に関する日中比較の研究」 研究方法：働き方と雇用環境部門の研究員の協力を得ながら調査研究を進めた。JILPT でこれまでに実施したアンケート調査結果をはじめ、先行研究、その他各種文献を調査し、計量経済学的手法を用いて、職業及び雇用面における女性就業の現状について日中比較の観点から分析を行った。 成果：日本と中国における女性雇用をとりまく環境や制度、文化の違い等を詳細に明らかにし、女性活躍社会の実現に向けた課題を指摘した。 ○ 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10名（前	で、アジア諸国の動向について特集を組んで情報提供を行った。 ○ 招へい研究員（2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。 ○ 左記の会議に参加し、機構の研究成果の報告等を行い、また各国研究者との議論を深めることで、今後のプロジェクト研究への示唆を得るとともに、研究者間のネットワークの	
--	---	---	---	---	---	--

	海外からの招へいを厳選して実施する。 （２）研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い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厳選して実施する。	ジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。		年度８名）を海外の国際会議、国際学会等に派遣した。 ①英国・ロンドンで開催された労働法・労使関係国際比較研究協会（A D A P T）主催による「国際不安定雇用労働者に関する会議」に研究者１名を派遣し、日本の状況についての報告を行った。 ②中国・北京で開催された国際雇用労使関係学会（I L E R A）のアジア地域大会に当機構理事長、研究員等合計５名を派遣し、日本の労使関係に関する報告を行った他、セッションにおける座長を務めた。（資料１２参照）。 以上の他、２件の国際会議等に４名の研究員等を派遣した。 ○ 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、長期間、海外の研究機関等へ研究員を派遣する「長期派遣」を行った。 派遣者：人材育成部門研究員１名 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 （資料１２参照）	形成等、多くの成果を得た。 特に、国際雇用労使関係学会（I L E R A）アジア地域大会においては、当機構の理事長が「Legal Adjustment of Labour Relations and Government Regulation」をテーマとしたセッションで座長を務め、当機構の国際的プレゼンスの向上と国際的ネットワークの強化という成果を得ることができた。	
	（３）海外の研究機関等とのネットワークの形成 各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに、機構の研究推進に資する。 （４）英文情報整備 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Web などの適切かつ効率的な方法で海外の	○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成 ＜評価の視点＞ ○ 各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換・活用など、適切な連携が図られているか。 ○ 英文情報の整備 ＜評価の視点＞ ○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。	○ 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つの業務を実施した（資料１３参照）。①日韓ワークショップ：韓国労働研究院（K L I）との共催によるワークショップ。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（C A L S S）、韓国労働研究院（K L I）と共催によるワークショップ。 ③国際比較労働政策セミナー：労働政策を企画立案する上での国際比較研究の重要性に鑑み、平成 28 年度より新たに実施した。参加国は、欧米アジア諸国等 2 0 か国。 ○ 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１４参照） ○ 2 8 年度は、国内の労働情報の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成するとともに、機構の研究成果を活用して日本の労働問題、労働政策に関する英文資料を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。（資料１５参照）。	○ 左記の３業務を通じ、各国研究者・研究機関、行政機関、労働関係団体等との新たに形成されたネットワーク及びこれまで以上に強化されたネットワークによって、各国の動向把握をより円滑に行うことが可能となった。 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して実施していくことで、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るものとなり得る。 ○ グローバル化による労働問題が各国間で共通化する中、日本国内の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可能な限り推進した。また、日本の労働問題の概況と労働統計を英文で発信する英文冊子を発行し、海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等、約 1, 7 0 0 か所に送付した。特に大学や各国図書館からは、寄贈要請が寄せられるなど、日本の労働事情を説明する際の資料として有効に活用されている。		

			研究機関等に提供する。 年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。 ① 研究成果の英訳資料 ② 英文「日本の労働問題と分析」 ③ 英文労働統計 ④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)			これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 日本の労働事情に関する最新の情報等を、タイムリーに提供していく新規の英文情報誌の発行を平成 29 年度中に予定している。これまで発行してきた英文資料を整理・統合する形で、海外の研究者に限らず、実務者、労使関係者、行政関係者、マスコミ等に対象をより広げ、よりタイムリーに情報提供していく。当該新規英文情報誌の発行により、機構からの情報発信力を高めることで、機構のネットワーク機能をより一層の強化・拡充を図る。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－5	労働政策研究等の成果の普及		
業務に関連する政策・施策	・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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	指標	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
メールマガジンの発行（実績）	週 2 回	—	週 2 回	週 2 回	週 2 回	週 2 回	週 2 回	予算額（千円）	—	—	—	—	
読者アンケートでの有益回答率（メールマガジン）（実績）	80%以上	—	96.9%	95.0%	92.7% （93.6%）※	93.1% （94.2%）※	99.6% （98.3%）※	決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			121.1%	118.8%	115.9% （117.0%）	117.1% （118.3%）	124.5% （122.8%）						
メールマガジンの読者数 ≪30,500 人（24 年度）、 31,500 人（25 年度）、 32,000 人（26 年度）、 32,500 人（27 年度）≫（実績）	32,500 人（中期目標期間終了時点）	—	31,187 人	31,557 人	32,888 人	33,221 人	34,715 人	経常費用（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			102.3%	100.2%	102.8%	102.2%	106.8%						
ニュースレターの発行（実績）	月 1 回（年度中 12 回）	—	月 1 回	月 1 回	月 1 回	月 1 回	月 1 回	経常利益（千円）	—	—	—	—	
読者アンケートでの有益回答率（ニュースレター）（実績）	80%以上	—	94.8%	95.9%	89.7% （92.9%）※	84.6% （91.6%）※	94.5% （96.6%）※	行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			118.5%	119.9%	112.1% （116.1%）	105.7%	118.1% （120.1%）						
研究専門雑誌の発行（実績）	毎月 1 回	—	毎月 1 回	毎月 1 回	毎月 1 回	毎月 1 回	毎月 1 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（実績）	—	373 万件	678 万件	757 万件	628 万件	723 万件	643 万件						

※（ ）の数字は読者アンケートと有識者アンケートを合算した有益度となっている。
数値の精度を高めるため、2 6 年度から有識者アンケートの読者解答も加えて回答母数を拡げている。

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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		主務大臣による 評価		
					業務実績	自己評価			
	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 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、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、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こと。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。 さらに、労働政策フォーラムの活性化や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	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 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、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、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、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。 (1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホーム	4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言 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、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 (1) 労働政策研究等の成果の普及 労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物	＜主な定量的指標＞	＜主要な業務実績＞ ○各種媒体を活用して、労働政策研究等の成果の普及を図るとともに、以下の取組を行った。 ・労使、企業人事担当者等に関心の高いテーマでの書籍の刊行 『人口減少社会における高齢者雇用』『新時代のキャリアコンサルティング』『EUの労働法政策』等 ・マスメディアでの労働関係のコラム連載 ・東京労働大学特別講座の開催	＜評定と根拠＞ 評定：A ○複数の広報媒体を組み合わせた広報活動（具体例） ・国民一般のニーズに沿ったテーマの刊行物を発行し、メールマガジンやホームページ等を活用して普及・販売を行い、自己収入の増加目標の達成に多大な貢献を果たした。 ・成果物のアクセス件数を把握し、国民の関心の高いテーマで労働政策フォーラムを実施した結果、有益度がさらに向上			

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新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。 なお、第2期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。	ページ及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。	等の媒体・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に努めるなどマスメディア等への積極的なPRに努め、その普及を図る。		【課目】「働き方改革～今後の課題と展望」等 以上の通り、マスメディアの効果的活用や複数の広報媒体を組み合わせでの広報活動の結果、出版物販売収入が前年度比15.5%増、講座受講料収入も増となり、自己収入拡大につながった。	し平均94.9%（前年度：93.9%）となった他、成果物の販売収入増にもつなげた。 ・東京労働大学特別講座において、新刊本『職場のトラブル解決の手引き』をテキストとして活用し、労働問題への関心・理解を深めると共に、自己収入拡大にも努めた。
イ 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。 ロ ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。 ハ （略）	イ メールマガジン 労働政策研究等の成果については、当該成果を速やかに整理して情報発信するメールマガジンを活用して、国民各層に幅広く提供する。 ・メールマガジンは週2回発行する。 ・メールマガジンの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上とする。 ・メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、32,500人以上を目標とする。	イ メールマガジン 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、労働政策研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。 メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上とする。	○ メールマガジンを週2回発行する。 ○ ニュースレター及びメールマガジンの読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80.0%以上となるようにする。	○ メールマガジンについて、労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。 ○ 労働に関する時宜にかなった政策課題について調査・研究の成果などを分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行した。 ○ ニュースレター：有益度94.5%（年度計画80.0%以上）（有識者アンケート：96.6%、読者アンケート84.6%） ○ メールマガジン：有益度99.6%（年度計画80.0%以上）	○ メールマガジンのコンテンツとしては、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し、年度目標を達成した。 ○ 時宜にかなった政策課題について調査・研究の成果などを分かりやすい形で提供するとともに、労働現場で起こっている実態を把握するため、特集テーマに沿った事例収集や賃金・人事処遇制度の連載を継続するなどの工夫を実施し、年度目標を達成した。 その結果、ホームページの「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約96万件と期初の88万件を大幅に上回った。 ○ メールマガジン読者アンケートでの有益度は、前年度より6.5ポイント増えて99.6%（年度計画80.0%以上）となり、高い評価を得て年度目標を大きく上回った。 アンケートでは、「タイムリーな情報がまとまった形で簡潔に得られる」「イベント情報が充実していて見逃さず参加できる」「各省庁他の労働関係公表資料がまとまっていて、利用しやすい」「社労士業務に役立っている」「労働委員会の命令は他でなかなか紹介されないの、貴重な情報」「厚生労働省、審議会・研究会の動きが、タイムリーに提供され、ありがたい」等、情報収集ツールとして高く評価されている。
		メールマガジンの読者	○ メールマガジ	○ 28年度末におけるメールマガジン読者数は34,715人で、	○ メールマガジン読者数増加に向けた取り組みとして、地

	ては、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。 ・ 労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。	ージに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。 また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。	○ 研究等の成果をホームページ等の多様な媒体・方法により提供しているか。 特に、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等を行うことにより、積極的な情報発信を実施しているか。	の領域別に分類したものをリンクづけた「研究領域図」を作成第1期から第3期までの成果物（780件）の内、電子化可能な全ての成果物（741件）の掲載を完了した。 ○ マスメディア等への積極的なPRのため、厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全7回実施した。（前年度14回） ・「中高年齢者の転職・再就職調査結果」 ・「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査」 ・「UIJ ターンの促進・支援と地方の活性化―若年期の地域移動に関する調査結果―」 ・「人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）及び 働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」 ・「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」 ・「子育て世帯の追跡調査（第2回：2015年）」の結果概要 ・「第7回勤労生活に関する調査」結果―スペシャル・トピック『『全員参加型社会』に関する意識』― ○ マスメディアでの研究成果・関連の政策動向の解説・紹介 ・機構研究員が「男女ギャップを斬る」と題したコラムで、ワーク・ライフ・バランス、仕事と介護の両立、女性活躍推進等についての研究成果と関連の政策課題について、わかりやすく紹介した。（「日本経済新聞」28年4月～29年2月、18回連載） ○ マスメディアでの記事掲載・引用等338件（前年度273件）（掲載例：経団連サイト「Policy(提言・報告書)/ホワイトカラー高年齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」に「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査結果」が掲載された。 ・日本経済新聞他10紙に「正社員も転勤配慮を 厚労省が研究会3月末までに対策」、共同通信ニュース他15紙に「企業の5割 人手不足訴え- 休暇減や人間関係悪化も」、専門誌「賃金事情」に「60代前半の賃金を決める際には、個人の知識・技能・技術と 60 歳到達時の賃金水準を重視」が掲載された。	従来、「テーマ別成果一覧」のページから成果を掲載していたが、体系的でよりきめ細かな「JILPT研究領域図」を作成の上、第1期から3期までの全ての成果を紹介できるようにした。 ○ 記者発表の際は、簡潔で分かりやすい資料とするため、主な事実発見、グラフ、政策的インプリケーションを示しつつ、発表日と同日ホームページで公開した。 ○ 記者発表した調査結果等については、新聞に取り上げられるとともに、労働関係の専門誌等でも紹介された。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。	
		○ アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように研究成果等を効果的にホームページ上	○ ウェブアクセシビリティに関する日本工業規格 JIS X 8341-3:2016 が平成 28 年 3 月に改正公示されたことを受け、「労働政策研究・研修機構ホームページウェブアクセシビリティ方針」の改訂を行った。また総務省が推奨している「みんなの公共サイト運用ガイドライン(2016年版)」に沿って、「ウェブアクセシビリティ取組確認・評価表」を作成、HPに掲載した。	○ 有識者アンケートでの、ホームページに関する自由記述では、「各種データをホームページ上で利用できるのは非常に有益」「ホームページが見やすくなった」「広いカバレッジがあり、ワンストップですむ」「HP内を検索できるなど必要な情報がみつけやすい」「欲しい情報が簡単に手に入る。知りたい情報にアクセスしやすい」「大変、使い勝手が良い」		

				で公開しているか。 ○ 成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。 ○ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。 ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 ○ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。 ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 ○ 研究専門雑誌 ＜主な定量的指標＞ ○ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 ＜評価の視点＞	○ 27年度の各調査研究成果について、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「J I L P T 調査研究成果の概要」を作成し、機構ホームページを通じて広く一般に広報した。 ○ 機構HPで受け付けている各種お問合せ・申込フォームをほぼ全て外部専門業者サーバーを利用するものに変更することで、個人情報保護及びネットセキュリティ対策を強化した。 ○ 28年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。 ○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。 ○ 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、特に、28年度は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するようにしたことで、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・政策提言の促進を図った。 ・5月号「企業内賃金格差の諸相」では、成果主義賃金に代わる新たな賃金制度の検討や、均等・均衡処遇に関わる正規・非正規労働者間の賃金格差といった企業内賃金格差の多様な側面を取りあげ、同一労働同一賃金の政策議論に寄与した。 ・6月号「キャリア形成に向けた支援」では今後、必要性がより高まると考えられるキャリア形成支援の現状と課題を整理している。特に、2015年の改正労働者派遣法の施行後、派遣労働者へのキャリア形成支援は転換期にあり、派遣元が支援を行う上での今後の道標を示した。 ・12月号「今後の労働時間のあり方を考える」では、現在、問題になっている「労働時間」のあり方について、現状の再確認と職場及び法政策上の今後の課題を検討。	「労働問題全般をカバーしている」「労働政策に関するポイントを分かりやすくまとめている」「労働関係データ、調査、研究成果の一元的なコンテンツ掲載のサイトである」等、ニーズに合致していることが確認できた。 ○ 機構HPのセキュリティ強化を図るため、一部、外部専門業者サーバーを利用するものに変更した。 ○ 成果物毎のアクセス数を、月別に把握・解析することにより、各成果物に対する国民の関心の高さを把握して研究員にフィードバックし、労働政策フォーラムのテーマ設定の参考にするなどの有効活用を図ることができた。 ＜具体例＞ 「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」5, 439件（平成28年度）、「労働力不足時代における高年齢者雇用調査」3, 387件（同）を踏まえ、「生涯現役社会の実現に向けて～高年齢者の活用の実態と課題」をテーマにフォーラムを実施。 ○ 日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。 ○ 読者を対象としたアンケート調査では、約8割の回答者から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、約6割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」との回答を得た。また、有識者アンケートにおいては、対象者の98.4％が「有益」と回答（前年度96.9％）し、高い評価を得た。 ○ 有識者アンケートの自由記述においては、「タイムリーなテーマについて、法学・経済学・心理学等の異なる学問分野からの論文が掲載されており参考となる」「労働研究の最先端の動向を知ることができる」「学術的な水準が高く、内容が豊富で示唆に富んでいる」等、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。	
--	--	--	--	---	---	--	--

		ホ その他の事業 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。	ホ その他の事業 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東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。引き続き、講義内容の充実や受講生へのサービス向上等に取り組む。	○ 教育講座事業 を適切に実施したか。	○ 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第65回東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を実施した。 ○ 受講者数 ・総合講座は416名（定員450名）の参加を得た。専門講座は120名（定員110名）と定員を10名上回る受講者を確保した。 ○ 総合講座・専門講座とも受講者アンケートでは、講座内容を高く評価する回答が寄せられた（総合講座 92.1%、専門講座 100.0%）。とくに専門講座ではすべての受講生から「大変有意義だった」もしくは「有意義だった」との高い評価を得ることができた。 ○ 昨年度に引き続き、教育講座受講生のニーズを踏まえ、東京労働大学講座「特別講座」を以下のとおり実施した。 ①【課目】「職場のトラブル解決のために～判例を参考として～」、受講者数：109名 ②【課目】「労働法制と労働判例の動向―2016年から2017年へ」、受講者数：144名 ③【課目】「経営とグローバル化における人事管理」、受講者数：34名 ④【課目】「働き方改革～今後の課題と展望」、受講者数：123名	○ 労働研究分野の第一人者で構成する「労働教育講座運営委員会」での意見や、前年度受講者アンケート結果を踏まえ、課題テーマの見直しを行う等、講座内容の改善を図ったほか、東京労働大学講座「特別講座」を4回（前年度2回）開催し、高い評価を得た。 ○ 受講者アンケート ・総合講座：「大変有益・有益である」との回答割合が、92.1% 「実務をアカデミックに学ぶことで頭の整理になった」「労働市場に関する全体像をマクロ的に把握することができた」「書籍では理解しにくい内容も講義を聞くことで理解が深まった」等の高い評価を受けた。 ・専門講座：「大変有益・有益である」との回答割合が100% 「第一線の講師から体系的な解説を受け、実務の理解に役に立った」「ゼミ形式のため自分の言葉で考え表現する貴重な機会となった」「日本の様々な労働問題について理解を深めることができ、ディベートする機会もあり、多くの意見交換を通じて、様々な考え方に触れることがで貴重な体験となった」等の高い評価を受けた。 これらを踏まえ、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ ○ 評価委員会での「社会的にさらに幅広く発信できるように工夫して頂きたい」との指摘を踏まえ、引き続き、メールマガジン、ニュースレター、日本労働研究雑誌、ホームページ等を通じて成果発信強化による訴求力の向上に努める。 ○ メールマガジンについては、企業勤務の読者から「実務に活用できる情報があれば有り難い」等の意見もあるため、今後とも、企業現場の課題に対応した有益なコンテンツの充実に努める。 ○ 政策的に重要な成果については、今後も、迅速に記者発表に努める。 ○ 労働教育講座は、労使実務家等が体系的に労働問題を学	
--	--	--	---	--------------------------------	--	---	--

						べる講座であり、独法評価委員会での「労働関係知識普及活動は、益々、重要である」とのご指摘も踏まえ、引き続き、労働教育講座運営委員会での意見や前年度受講者アンケート結果を踏まえ、講義内容の充実や受講生に無理のない受講日の設定等の利便性・サービスの向上を図り、広く同講座の普及に努める。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1－6	政策論議の場の提供及び政策提言		
業務に関連する政策・施策	・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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
労働政策フォーラムの開催（実績）	年間6回	—	年間7回	年間6回	年間6回	年間6回	年間6回	予算額（千円）	—	—	—	—	
参加者アンケートでの有益回答率（実績）	80%以上	—	89.1%	95.2%	92.5%	93.9%	94.9%	決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			111.4%	119.0%	115.6%	117.4%	118.6%	経常費用（千円）	—	—	—	—	
政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数（実績）	—	57件	62件	33件	67件	84件	90件	経常利益（千円）	—	—	—	—	
								行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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		主務大臣による 評価		
					業務実績	自己評価			
				＜主な定量的指標＞ 	＜主要な業務実績＞ 	＜評定と根拠＞ 評定：B			
	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 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、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、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こと。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。 さらに、労働政策フォーラムの活性化や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	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 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、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、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、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。 （2）政策論議の場の提供および政策提言 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	4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言 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、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 （2）政策論議の場の提供および政策提言 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	○ 労働政策フォーラムを年間6回開催する。	○ 政策的対応が求められる諸課題をテーマに、研究成果を踏まえた報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを6回（年度計画6回）開催した。 ・第1回『地域における雇用機会と就業支援』（仙台開催） 参加者数119人、有益度92.6% ・第2回『生涯学習社会における多様な能力開発と働き方―「仕事」と「学び」のあり方を考える―』（放送大学との共催開催）	○ 労働政策フォーラムを6回（年度計画6回）開催した。報告者・パネリストには第一線で活躍している学者、労使関係者や政策担当者を招くとともに、内容については、最新の機構研究成果の紹介も含め厚生労働省・労使等と緊密に連携しつつ時宜にかなった企画に取り組んだ。			

	を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成するなど、政策提言機能の強化に努めること。 なお、第２期に引き続き、各事業において次の具体的な目標の達成を図ること。 イ（略） ロ（略） ハ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、８０％以上の者から有益であるとの評価を得ること。	化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間６回開催する。 ・ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を８０％以上とする。 また、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新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。	究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを年間６回開催する。成果の普及等がさらに幅広い層の国民を対象に行われるよう、行政・労使等、労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を８０％以上とする。 また、引き続き、厚生労働省の労働関係部局の幹部等との政策論議を実施するとともに、２６年度は機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。	○ 参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を８０．０％以上とする。 ＜その他の指標＞ 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数 ＜評価の視点＞ ○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。 ○ 労働政策フォーラムは多数の有効な参加者を集め開催しているか。また、目的に沿った内容であるか。	参加者数１６６人、有益度８６．０％ ・ 第３回『介護離職ゼロをめざし—仕事と介護の両立—』 参加者数４１６人、有益度９９．３％ ・ 第４回『多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育』（宇都宮開催） 参加者数１８５人、有益度９７．４％ ・ 第５回『新時代のキャリアコンサルタント—その使命と責務—』 参加者数３００人、有益度９６．３％ ・ 第６回『生涯現役社会の実現に向けて—高年齢者の活用の実態と課題—』 参加者数４０８人、有益度９８．０％ ○ フォーラムには、多数の参加者（平均２６６人）を集め、参加者の有益度（「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合）は、平均して９４．９％となり、前年度実績（９３．９％）を１．０ポイント上回った。 ○ 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数 ９０件（前年度８４件） ○ 毎回のテーマの選定については、独法評価委員会からの「政策論議を行う対象をもう少し広げて考えて欲しい」との指摘を踏まえると共に、参加者の約４割が企業の実務家であるため、企業の実務者に還元できるようなテーマ設定を中心に、労使をはじめ教育現場（大学・高校等）等、幅広く各層の興味を引くテーマ選定に取り組んだ。また、喫緊の政策課題である「介護離職ゼロ」「生涯現役社会の実現」をはじめ、キャリアコンサルタントの国家資格化に伴い「キャリアコンサルタント」を上げると同時に、従来から重要課題として取り組んできた「キャリア教育」「地域雇用」といった幅広い労働・雇用問題をテーマに取り上げた。 ○ 「他組織との共催は、人数やインパクトは勿論、組織間に有益な波及効果をもたらすもの」との独法評価委員会からの指摘も踏まえ、放送大学と共催（第２回「生涯学習社会における多様な能力開発と働	○ 有益度は、年度計画（８０％以上）を大きく上回る９４．９％となった。（達成度１１８．６％） ○ 左記のとおり、毎回のテーマの選定については、最新の研究成果を取り入れながら、労使をはじめ各層の興味を引くよう、幅広い労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ時宜にかなった企画に取り組んだ。 ○ 左記のとおり、放送大学との共催フォーラムでは、放送大学受講生をはじめ、多様な参加者を得ることに成功した。	
--	--	--	--	---	--	---	--

				き方―「仕事」と「学び」のあり方を考える―）でフォーラムを開催した。 ○ より積極的な情報発信のため、東京以外の地域で関係組織の後援を得てフォーラムを開催した。 ・『地域における雇用機会と就業支援』（仙台開催）では、宮城労働局・宮城県・宮城県経営者協会から後援を得た。 ・「多様化する仕事と働き方に対応したキャリア教育」（宇都宮開催）では、後援の宇都宮大学と連携して域内の企業ニーズに対応したテーマ設定を行うことにより、栃木労働局、連合栃木、栃木県教育委員会、宇都宮市教育委員会、栃木県経営者協会、栃木県経済同友会、宇都宮商工会議所からも後援を得た。 ○ 多くの人がフォーラムに参加できるように、各回で可能な限り早い時期より企画・立案、募集開始を行うとともに、外部機関のメールマガジン等も活用して各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・周知した結果、参加者は1,594名（前年度1,128名）となり前年度を466名上回った。 ○ 当日参加できなかった人や地方在住者からのニーズに対応して、フォーラム講演録等は、開催後速やかに、ホームページ上に掲載すると共にメールマガジンでも情報発信を行い、フォーラムの成果を迅速かつ的確に提供した。 ○ 27年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、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、厚生労働省に提供の上、ホームページに公表した。 ○ 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） 研究報告会 5回（前年度5回） 第1回 職業安定局（6月7日） ・正社員登用・転換者の就業実態 ・若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状	○ 独法評価委員会からの指摘も踏まえ、左記のとおり、より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域（仙台・宇都宮）でフォーラムを開催した。同フォーラムは複数の団体から後援を得て開催すると共に、地元企業にも登壇頂き、企業・行政・労使など幅広い層の参加者を得ることができ、域内における産官学連携・強化につなげた。 ○ ホームページのフォーラム関連ページのアクセス件数は約53万5千件（28年度）に上った。 ○ 28年度の政策論点レポートは、現下及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向として、次の項目についてとりまとめており、活発な政策論議を促し、政策の検討や企画に役立つものとなっていると考えられる。 ①最近の経済、雇用・労働情勢の概観 ②労働政策をめぐる最近の動き ③平成27年度におけるJILPTの主な調査研究成果の紹介 ④第3期中期計画における調査研究の暫定まとめとこれからの課題 ○ 研究報告会の開催に当たっては、今後の中期的な課題等、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、厚生労働省の要望も踏まえ、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するものを厳選し、発表・質疑応答を行っている。 28年度においては、一億総活躍、働き方改革の中で、非正規雇用の問題が非常に大きなテーマとなっている認識の	
--	--	--	--	--	--	--

				・U I J ターンの促進・支援と地方の活性化 第2回 労働基準局（6月8日） ・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（2015年）－結果概要－ ・若手正社員の仕事における心理的負荷－業種による問題の相違－ 第3回 政策統括官（労働担当）（6月9日） ・現代先進諸国の労働協約システム－まとめと論点－ ・非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究 第4回 雇用均等・児童家庭局（6月15日） ・妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果 ・介護者の就業と離職 ・企業における転勤の実態に関するヒアリング調査 第5回 職業能力開発局（6月16日） ・『離職者訓練（委託訓練）に関する調査研究』－訓練施設調査・受講者調査の結果報告－ ・「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査」結果 ・外国人技能実習制度に関する企業アンケート調査について ○ 政策論議への貢献 ① 政府・政党・国会議員からの問い合わせへの対応 29件（具体例） ・与野党（自民党「一億総活躍本部雇用安定・活躍加速プロジェクトチーム」、公明党「同一労働同一賃金の実現に向けた検討小委員会」、「育休を2歳まで延長メリット、待機児童問題の構造的要因等（日本維新の会）」）におけるヒアリング・説明・議員レク 3件 ・内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」における説明（高齢者研究成果・転勤調査結果） 2件 ・人事院へのブリーフィング（介護休業中の定期昇給の取扱について） 1件 ② 労使、研究者、国民各層を対象とした取組み ・労使団体主催講演会への講師派遣（連合、地方経営者協会等） 20件 ・政策の形成に資する労働をめぐるタイムリーな情報を研究員が分りやすく整理して提示する「J I L P Tリサーチアイ」を、メールマガジンで提供すると共にホームページに掲載した。 （具体例）	元、正社員登用・転換の実態を報告し、また法改正のための基礎資料として活用されたいわゆるマタハラ・セクハラに関する調査、介護離職に関する調査、外国人技能実習制度に関する調査結果についての報告を元に、活発な意見交換が行われ、有意義な議論の場となっている。 このように議論の活性化を図り、行政の調査研究ニーズを的確に把握した上で、調査研究を行った結果、「政策的インブリケーションに富む」と評価された研究成果の割合が増加したと考えられる（シート1－2参照）。 ○ 左記の通り、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。 ○ 左記の通り、労使、研究者、国民各層を対象とした取組みを行うことにより、政策論議の活性化に貢献した。	
--	--	--	--	--	--	--

					・「アメリカ企業にみる内部育成重視―タレント・オリエンテッド・ジョブ」 ・「改正労働契約法をめぐる調査を通じて」 ・「若手正社員の過重労働にみる業種特性」 ・「若年者に対する就職支援と進路指導をめぐって」 ・「EU 労働法政策における『協約』の位置」 ・「子育て世帯のディストレス」 ・「キャリアコンサルティングの効果に関するエビデンス」 ・広く社会に向けて、政策課題に関する「知見」を表明することで、政策論議の活性化に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について当該分野の有識者が考察・提言を行う「労働政策の展望」を掲載した。 (具体例) ・ 5月号「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性の」 笹島芳雄（明治学院大学名誉教授） ・ 7月号「わが国の老後所得保障政策の問題点―大学教授の退職給付の国際比較を中心として」 神代和欣（横浜国立大学名誉教授） ・ 9月号「雇用の面からみた社会保障のあり方」 西村健一郎（京都大学名誉教授） ・ 11月号「同一労働同一賃金論に寄せて」 稲上毅（東京大学名誉教授） ・ 1月号「若年無業者政策と課題」 宮本みち子（放送大学副学長）	これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ ○ 労働政策フォーラムについては、引き続き、幅広い層の国民を対象に政策論議行われるよう、行政・労使等とも緊密に連携しつつ、時宜にかなった企画に取り組む。 ○ 今後も、地方開催にあたっては、労働局、地方連合、地方経協等との協力関係の枠組みを構築するとともに、緊密な情報交換を通じて、地域ニーズの把握に努めることにより、効果的なフォーラムを実施する。 ○ 引き続き、労使、研究者、国民各層に対し多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を推進することにより、政策論議の活性化に務める。	
--	--	--	--	--	---	---	--

4．その他参考情報
特になし

1－1－4－2 中期目標管理法人 年度評価 項目別評定調書（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			
1－7	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	・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	事前分析表（平成 26 年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度	指標	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
研修生アンケートでの有意義回答率（実績）	85%以上	—	97.0%	97.9%	98.0%	97.0%	97.0%	予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			114.1%	115.2%	115.3%	114.1%	114.1%						
所属長アンケートでの役立っている回答率（実績）	85%以上	—	95.4%	96.4%	96.7%	97.2%	94.4%	決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			112.2%	113.4%	113.8%	114.4%	111.1%	経常費用（千円）	—	—	—	—	
イブニングセッションの開催回数（計画）	—		15 回	15 回	15 回	15 回	15 回	経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）		15 回	26 回	31 回	33 回	31 回	31 回	行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			173%	207%	220%	207%	207%						
研修コース（実績）	—	78 コース	76 コース	76 コース	83 コース	86 コース	88 コース						
研修参加人数（実績）	—	3,248 名	2,994 名	2,770 名	3,577 名	4,076 名	4,084 名						

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「—」表示とする。

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		主務大臣による		
					業務実績	自己評価	評価		
	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。 また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入するとともに、引き続き、機構が実施する	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （1）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。	5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 （1）研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。特に、以下の点に重点的に取り組む。	<主な定量的指標> ○ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85.0%以上の者から有意義だったとの評価を得る。 					

	労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高めるための取組を推進すること。 特に次の具体的な目標の達成を図ること。				均等部（室））の発足に対応した「新任雇用環境・均等部（室）職員研修」を新設し、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施できた。	ている。 また、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。	
	イ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で８５％以上の者から有意義だったとの評価を得ること。 ロ 当該研修生の上司に対する事後調査により、毎年度平均で８５％以上の者から役立っているとの評価を得ること。	イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。	イ 研修内容の充実等 専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。 また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。	○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。 ○ 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。	○ 平成２８年度の研究員等による研修参画は延べ７７人（前年度９０人）となった（資料１９参照）。 ○ 研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、以下のような実践的で多様な行政ニーズ・課題に対応した研修を実施した。 ・個別労働紛争解決制度の運用において、事案の多様化、複雑化が進行していることを受けて、研修日程の延長と科目の充実を行い、関連する諸分野をより網羅的に取り込んだ研修とした（労働紛争調整官専門研修）。 ・公共職業安定所職員にとってなじみの薄い「訴訟対応」に係る講義に際し、予習資料「行政法の基礎知識」を用いた講義を実施。行政手続法、行政不服審査法、行政事件訴訟法に関する予備知識を付与しておくことで、本講義の理解促進を図った（都道府県労働局雇用保険担当官専門研修）。 ・作業環境測定の現状に関し、未経験者には難しいと思われる結果評価の統計処理等について、事前説明資料を作成し、あらかじめ説明を行うことで理解の促進を図った（労働衛生専門官研修）。 ・新任労働基準監督官が「家内労働法」における実地訓練を実施するにあたり、事前に同法の必要な知識等を修得しておくことで、より理解が促進されるよう「家内労働法 実務関連講義」を新設した（新任労働基準監督官（前期）研修）。 ・より実践的な研修を実施するため、研修初日の開講時間を早め、債権管理に関する事例研究（演習）の時間を延長した（債権（雇用勘定）専門研修）。	○ 理事長及び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するとともに、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）。 ○ 左記のとおり、労働行政の実務に即した演習等の科目を新設し、また、専門的で難解な分野については、事前の予備知識を付与する等により、講義での理解を深める取り組みを実施し、研修生に対してより実践的な能力の強化、知識、技能の修得の促進を図る研修を実施することができている。	

				・求人、求職のミスマッチ解消、的確な求人受理に資するよう、職業分類に関する科目及び求人受理にかかわる労働基準法についての科目を新設することとした。また、より実践的な求人事業所支援のノウハウを習得させるため、求人事業所面接会の運営、求人条件緩和指導などについての演習等を組み込むこととした（求人事業所サービス専門研修）。	
			○ 送り出し側である厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施しているか。	○ 平成２９年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取、協議を実施し、以下のとおり行政ニーズに迅速・的確に対応するよう見直しを図っている。 ・働き方改革の実現に向け、働き方・休み方の改善について、効果的、効率的な企業指導の実施を担う人材の育成が急がれるところであり、平成 29 年度の専門研修として新設した（企業指導業務（労働時間関係）専門研修）。 ・女性の活躍推進、ワークライフバランスの実現などのため、効果的・効率的な企業指導の実施を担う人材の育成が急がれるところであり、平成 29 年度の専門研修として新設した（企業指導業務（雇用均等関係）専門研修）。 ・監督行政において長時間労働対策が最重要課題となっていることから、長時間労働に係る監督指導等の手法を修得させるため、新任労働基準監督官研修において「過重労働に係る監督指導業務処理要領」の講義科目を新設した。（新任労働基準監督官（後期）研修）。 ・「働き方改革」において、働き方の見直しと生産性向上は表裏一体の関係にあることから、企業の生産性に係る基礎知識とその向上を支援する方策について科目を新設した（事業主指導専門研修）。 ・改正派遣法が平成 27 年 9 月 30 日に施行されたことに伴い、改正法に適合した効果的な指導・監督が行えるよう、実務・演習科目を中心に講義及び研修資料の改訂見直しを行った（需給調整事業関係業務専門研修）。	○ 左記のとおり、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・的確に対応した効果的かつ効率的なものとなっている。
	ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。	ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に積極的に参画する。	○ 研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立てているか。	○ 平成２８年度の研究員による研修参画は、延べ７７人（前年度 9 0 人）となった（資料 1 9 参照）。 また、研究員を講師として研修生を対象に「イブニングセッション」（課外活動の時間を利用したワークショップ）（３１回）及び「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」（６回）を実施した（資料 2 0、2 1 参照）。	○ 研究員が研修に参画することで研修生が幅広い知識を修得し、労働行政への造詣をより深めることに資する研修を実施することができている。
	ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニ	ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに	○ 研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に	○ 研修生アンケート調査の有意義度、理解度、その他に実施してほしい科目、自由記述等から研修生の評価・要望等の分析を行った。また、事後調査の役立ち度、所属長の自由記述意見から所属長の研修に対する評価・要望等の分析を行った。	

		ーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。 （２）研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。 また、引き続き、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高めるための取組を実施する。	的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。 （２）研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。 特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。	活かしているか。 ○ 研修生に対するアンケート及び所属長に対する事後調査の結果を分析し、その内容を研修内容等に適切に反映させているか。	○ 研修生からの要望を踏まえ、以下のとおり研修科目の新設等を行った。 ・研修生よりシステムを実際に操作する時間を長くして欲しいという要望を踏まえ、厚生労働省上石神井庁舎で実施するシステム実習（半日枠）を二部制で行い、実際にシステムに触れる時間を増加させた（労働基準監督官（労災補償業務基礎）研修）。 ・局所排気装置実習に関し、内容が難解であるとの研修生の意見を踏まえ、事前説明資料を作成し、あらかじめ基本的な事項について説明を行い、講義内容の理解促進を図った（労働基準監督官（安全衛生業務基礎）研修）。 ・研修生からの要望等により、行政の重要課題である雇用保険受給者の早期再就職促進に関連した科目「雇用保険制度各論（認紹連携関係）」を新設した（都道府県労働局雇用保険担当官専門研修）。 ・作業環境測定実習と局所排気装置等点検実習に関し、内容が難解であるとの研修生の意見を踏まえ、実習の内容や統計、工学の基礎的事項について、事前説明資料を作成し、あらかじめ説明を行い、講義内容の理解促進を図った（安全衛生専門（後期）研修）。 ・研修生から要望の多かった庶務会計及び勤務条件の管理に関する講義について新設又は時間を増加させた。一方で、一部重複する講義について見直しを行った（労働基準監督署課長A研修）。	○ 研修生からの要望を踏まえ、厚生労働省と協議し、左記のとおり新たな研修科目を新設するなど研修内容の充実を図ることができている。	
--	--	--	--	---	--	---	--

		（３）研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。 ・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均８５％以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ・ 所属長に対する事後調査により、毎年度平均８５％以上の者から役立っているとの評価を得る。	（３）研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査及び研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。 ・ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均８５％以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ・ 所属長に対する事後調査により、年度平均８５％以上の者から役立っているとの評価を得る。 （４）地方研修で使用する研修教材の作成 厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。	○ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均８５．０％以上の者から有意義だったとの評価を得る。（再掲） ○ 所属長に対する事後調査により、年度平均８５．０％以上の者から役立っているとの評価を得る。（再掲） ○ 地方研修で使用する研修教材を作成しているか	○ 研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は９７．０％となった（資料１６、１７参照）。 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。（再掲） ○ 所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は、９４．４％となった（資料１８参照）。（再掲） ○ 厚生労働省の要望・協力により、都道府県労働局において実施する地方研修で使用する「求人者サービス演習」、「職業の基礎知識と職務分析」、「求職管理情報入力」のテキストを作成・提供した。また、労働大学校で作成した研修資料についても都道府県労働局における研修に活用された。	○ 研修生に対するアンケート調査では、有意義度が９７．０％と年度計画の８５．０％を大幅に上回る成果をあげている。（再掲） ○ 所属長に対する事後調査は、役立ち度が９４．４％と年度計画の８５．０％を大幅に上回る成果をあげている。（再掲） ○ 都道府県労働局において実施する研修についてもテキスト、資料を提供している。 以上のとおり、研修生の受入人数が増加傾向となっている中、研修内容の充実が図られたことにより、目標値に対する達成度は、研修生アンケート 114.1%、所属長アンケート 111.1%となり目標を達成できている。 加えて、イブニングセッション開催の目標値に対する達成度は 200%を超えており、目標を達成できている。イブニン	
--	--	---	--	---	--	--	--

						グセッションの積極的開催は、研究員が最新の研究成果を活用しつつ研修に参加することにより、研修効果を高めると共に、現場の課題、問題意識を吸い上げ、研究の質を高める効果を上げており、研究と研修の連携による相乗効果が得られている。 これらを踏まえ、Bと評価する。 ＜課題と対応＞ 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。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4．その他参考情報
特になし

1－1－4－2
中期目標管理法人
年度評価
項目別評定調書（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			
1－8	業務評価システム／業務運営等への意見及び評価の把握		
業務に関連する政策・施策	・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6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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
有識者アンケート調査での有益回答率（事業活動全般）（実績）	3分の2以上	95%	95.1%	95.9%	96.5%	96.9%	96.5%	予算額（千円）	－	－	－	－	－
同上（達成度）			142.8%	144.0%	144.9%	145.5%	144.9%	決算額（千円）	－	－	－	－	－
								経常費用（千円）	－	－	－	－	－
								経常利益（千円）	－	－	－	－	－
								行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－	－

※ 独立行政法人会計基準の改定等を踏まえ、事業単位とそれに係るインプット情報を整合させるため、現在検討中であることから、「－」表示とする。

		・ 業務運営等に関する意見及び評価の把握 有識者等を対象としたアンケート等を通じて、業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。	業務運営及び成果に対する意見及び評価を広く求めるとともに、これを各事業部門へフィードバックし、業務運営の改善に資する。	○ 評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてホームページ等で公表しているか。 ○ 業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めているか。 ○ 得られた意見・評価を業務運営に反映させるなど、業務改善の取組を適切に講じているか。 ○ 国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。	○ 業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表した。 ○ 評価委員会からの「２７年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 ○ 有識者アンケートの実施（資料４参照） 実施状況 ・実施方法：郵送アンケート調査 ・実施時期：２９年２月 ・調査対象：約１，９２４名 内訳：学識経験者１，０８０名、地方行政官２８２名、労使関係者５６２名 回収率：３１．４％ ○ 評価委員会、総合評価諮問会議での指摘事項等については、直後の経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に情報共有し、各部門に評価結果のフィードバックや改善指示を行い、必要に応じて研究計画を見直す等の対応を行った。 ○ 効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、内部組織の合理化を実施した。以下のとおり間接部門を中心に３課の縮減を平成２８年４月１日付で実施した。 ・成果普及課と資料センターを統合 ・研究交流課と共同研究課を統合 ・大学校管理課と教務課を統合 さらに、以下のとおり２部の縮減を平成２８年１１月１日付で実施した。 ・総務部と経理部を統合 ・調査・解析部と国際研究部を統合 ○ また、図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業が有するサービス向上、効率化促進等のノウハウを全面的に導入することを基本に、２８年４月からアウトソーシングを実施した。 ○ 各部門の業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、更なる改善や業務簡素化に向けた検討を行った。具体的には、各部に作業がま	○ 広く有識者から意見・評価を求めるため、昨年度と同様、適切な時期にアンケートを実施するなど、適切な取組みを行っている。 ○ 総合評価諮問会議では前回の評価・意見・指摘事項についてその対応状況を報告するなど、得られた意見等を参考に業務運営の改善、事務・事業の見直し等を適切に図っている。 ○ 限られた予算・人員体制のもとで効率的な業務運営に可能な限り取組むこととし、左記のとおり、内部組織の合理化、図書館運営業務のアウトソーシング化など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組んだ。	
--	--	---	--	--	---	---	--

					たがり従事する職員の多い旅費関係業務について、業務フロー・コスト分析を行い、旅費業務プロセスの改善による事務処理に係る時間コストの削減を図った。その結果、平成２８年７月３日の総務省官民競争入札等監理委員会業務フロー・コストの分析・情報開示に関するWGにおいて、好事例として紹介されることとなった。 ○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例 ・平成 28 年度の JILPT 研究報告会（労働基準局）において、27 年度に実施した改正労働契約法との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の結果について、「規制改革会議」等、多方面で活用していると高い評価を得るとともに、調査対象の拡大・定点的な実施の要望があったことから、28 年度においても前回調査との経年比較を念頭に置きつつ、従業員規模の小さい企業にも対象を拡大し、大規模な調査を行った。 ・平成 28 年度の JILPT 研究報告会（職業安定局）において、地方創生との関係で高齢者の地方での受け入れについても大きなテーマであると指摘を戴いたため、「高齢者雇用の研究」の一環として、各地域での高齢者の活躍事例に関するヒアリング調査を実施した。（再掲）	これらを踏まえ、B と評価する。 <課題と対応> 特になし	
--	--	--	--	--	--	---	--

4．その他参考情報
なし

1－1－4－2
中期目標管理法人
年度評価
項目別評定調書（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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28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 392,504	461,814	452,972	444,390	435,934	400,210	392,504	－
	上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成23年度と比べて15%以上の削減	－	1.9%	3.8%	5.6%	13.3%	15.0%	
	業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度 718,140	759,263	751,504	742,109	733,822	725,976	718,140	－
	上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成23年度と比べて5%以上の削減	－	1.0%	2.3%	3.4%	4.4%	5.4%	
	人件費（千円）（実績）	中期目標期間最終年度 1,062,371	1,117,911	1,106,557	1,095,328	1,084,221	1,073,235	1,062,371	－
	上記削減率（%） （実績）	毎年度1%以上の削減		1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	
	自己収入（実績値） （千円）（実績）	中期目標期間最終年度 52,868	46,521	51,626	48,464	43,657	48,866	53,803	－
	上記達成率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成22年度（48,062）と比べて10%以上の拡大（52,868）	－	97.7%	91.7%	82.6%	92.4%	101.8%	

注）削減対象となる一般管理費・業務経費（予算額）は、自己収入分を除いたものであり、人件費（予算額）は退職手当及び法定福利費並びに非常勤役員給与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		主務大臣による 評価	
					業務実績	自己評価		
	第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。 1 内部統制の充実・強化 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 組織規律の強化 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。	第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置 1 内部統制の強化 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）も踏まえつつ、理事長のリーダーシップに基づく適切なガバナンスの下、内部統制システムの整備を着実に推進するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関として、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、専門分野を超えた協働や業務	＜主な定量的指標＞ ＜その他の指標＞ ＜評価の視点＞ ○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。 ○ 内部統制（業務の有効性・効率性、法令等の遵守、資産の保全、財務報告の信頼性等）の強化に取り組んでいるか。	＜主要な業務実績＞ ○ 理事長のリーダーシップの下、近接する業務を行っている部を統合し、指揮命令系統や事務の効率化を図ったうえ、より高い業務実績の達成を目指すため、4月の3課削減に続き11月1日付で総務部と経理部の統合及び調査・解析部と国際研究部の統合を行うなど、組織体制の合理化を図った。 ○ 他法人のインシデント事案等を受け、当機構においても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ることは、喫緊の課題となっていることから、新たに情報システム全般に関する特別の専門知識と経験を有する者から助言等を随時得ることを目的として、情報セキュリティに係る外部人材（即戦力の高度専門人材）を「情報システムアドバイザー」として確保し、以下の業務について助言等を得た。 ・各種監査で指摘された事項に関する改善策についての助言 ・セキュリティに係わる規程、手順書等についての助言 ・システム関係仕様書の1次案の作成にあたっての助言 ・ヘルプデスク及びCIO 補佐官との定例会出席 ・システム系業者対応同席 等 ○ 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2回）を定期的に開催するとともに、機構	＜評定と根拠＞ 評定：B ○ 限られた予算・人員体制のもとで効率的な業務運営に可能な限り取組むこととし、左記のとおり、図書館運営業務の外部委託化、内部組織の合理化（2部3課の縮減）など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組み、常勤職員数の削減目標を達成した。（再掲） ○ 内部統制については、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、左記のとおり、内部組織の合理化、各種定例会議の開催、情報セキュリティ対策の充実、監査法人による監査等により適切に取り組んだ。		

	2 組織体制の見直し研究 労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、間接部門の削減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組むこと。 また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第3の1の（1）イからハまでに掲げる	2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、間接部門の削減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組む	2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 厚生労働省との政策論議の場や研究事業の評価制度の充実等を通じて、機構の有する資源を労働政策の効果的な展開に役立てていくとともに、引き続き、研究と研修の相乗効果を高めるため効果的な連携を図る。また、第3期中期目標期間中に、間接部門の削減による内部組織の合理化を図るとともに、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減するための業務運営体制の見直しの検討を行う。	○ 効率的かつ効果的な業務運営体制を構築しているか。また、適宜見直しを図っているか。	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ており、内部統制の強化を図っている。 ○ 毎年、監事による年2回の定期監査、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、監査法人与理事長とのディスカッションの機会も確保している。 ○ 前年度に引き続き、給与計算業務の一部を外部委託した。 ○ 限られた予算・人員体制のもとでの効率的な業務運営の一環として、28年4月より労働図書館運営業務の外部委託を実施した。委託にあたり、詳細な業務引継や打合せ等の準備のための検討チームを設置するなど、業務運営への影響が最小限に留めるよう取組んだ。外注後の来館者アンケートでは、図書資料の配架状況やスタッフの対応、館内環境などのサービス満足度について、ほぼ100%に近い評価を得た。また、総務部と経理部の統合にあたっては、牽制機能が低下しないよう内部統制推進室の専従化を行った。（再掲） ○ さらに効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、内部組織の合理化を検討し、以下のとおり間接部門を中心に2部3課の削減を28年度中に行った。（再掲） ・成果普及課と資料センターを統合 ・研究交流課と共同研究課を統合 ・大学校管理課と教務課を統合 ・総務部と経理部を統合 ・調査・解析部と国際研究部を統合	○ 限られた予算・人員体制のもとで効率的な業務運営に可能な限り取組むこととし、左記のとおり、図書館運営業務の外部委託化、内部組織の合理化（2部3課の削減）など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組み、常勤職員数の削減目標を達成した。（再掲）	
--	---	--	---	---	--	---	--

	労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。					
3 業務運営の効率化に伴う経費節減等 （3）契約については、公正かつ透明な調達手続による適切で、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」	3 経費の節減 （1）契約について、一般競争入札等によるものとし、公正かつ透明な調達手続による適切で、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することにより、契約の適正化を引き続き推進する。	3 経費の節減 （1）契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、公正かつ透明な調達手続による適切で、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することにより、契約の適正化を引き続き推進する。	○ 調達等合理化計画に基づく取り組み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	（1）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、平成26年度に引き続き、平成27年度においても一者応札となった英文書籍の発送業務について、平成28年度に書籍の作成を2週間前倒したことにより、発送期間を十分に確保した結果、応札者数は3者となり、一者応札を解消した。 ○ 随意契約審査委員会を4回実施し、随意契約の妥当性等の点検を受けた（28年度＝54件）。 また、適正な調達手続きを再確認するため役職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。 ○ 契約監視委員会を4回開催し、調達等合理化計画の策定及び	○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施した。	

	に基づく取組を着実に実施すること。 （１）運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成２８年度において、平成２３年度と比べて１５％以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成２８年度において、平成２３年度と比べて５％以上を節減すること。 （２）人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度１％以上の節減を行う。	（２）業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。 また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表すると	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。 ○ 一般管理費については、２８年度において、２３年度と比べて１５．０％以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により２８年度において、２３年度と比べて５．０％以上を節減すること。 ・人件費 ＜主な定量的指標＞ ○ 給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度１．０％以上の節減を行う。 ＜その他の指標＞ なし ＜評価の視点＞ ○ 数値目標について、所期の目標	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。 （２）運営費交付金を充当して行う業務の経費節減 ○ 経費節減については、平成２８年度予算額において、平成２３年度と比べて、一般管理費は１５．０％（対前年度比１．９％）、業務経費は５．４％（対前年度比１．１％）節減した。 ○ 経費の節減については、政府による省エネルギー対策及び東日本大震災以降の節電の取組の趣旨を踏まえ、給湯器の運用時間を短縮して節電を図るなど、省エネルギーのためのさらなる対策に取り組んだ。 ・人件費 ＜主な業務実績＞ ○ 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしている。特に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。 ○ 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：２０％→１５％、課長：１５％→１０％、課長補佐：	○ 左記のとおり、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。 ・人件費 ○ 左記のとおり、人件費予算の対前年度比１％削減を着実に実施している。事務職は本俸の２％削減、職務手当支給水準の削減等の独自給与減額措置を継続している。	
--	--	--	---	--	--	--

	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。また、総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。		ともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むことにより、年度期間中に１％以上の節減を行う。	を達成しているか。 ○ 給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。	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。 ○ ２８年度のラスパイレス指数（年齢・地域・学歴勘案）は、事務職が９８．６（前年度９９．０）、研究職は９８．８（前年度１００．６）であった。人件費予算は２７年度と比較して１％削減した。		
	（４）情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。	（３）自己収入について、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施し、中期目標期間の最終事業年度において平成 ２２ 年度と比較して１０％程度の拡大に努める。 （４）業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。	（３）自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成 ２２ 年度と比較して１０％程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成２７年度は、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。 （４）業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキ	○ 自己収入について、中期目標期間の最終年度において、２２年度と比較して１０．０％程度の拡大に努める。 ○ 出版物の販売促進等を通じて、自己収入の拡大を図っているか。 ○ 業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。	○ ２８年度の自己収入は５３，８０３千円で、対２２年度（４８，０６２千円）比で１１．９％増となり、中期目標期間の数値目標「２２年度実績比較で１０％程度拡大」を達成した（達成率１０１．８％）。 ① 東京労働大学講座では、総合講座の受講者増のため、過去の労働政策フォーラム申込者（約５，５００名）への案内など新規受講生の獲得に努めた（受講者数：４２２名）他、専門講座は前年度を上回る受講者数（１２０名）を得た。また、特別講座を４回（昨年度２回）実施した結果、２２年度実績（２１，９１５千円）を大きく上回る２６，０８７千円の収入実績を上げた。 ② 出版物販売では、２７年度に策定した自己収入増加計画に基づき、『新時代のキャリアコンサルティング』や『職場のトラブル解決の手引き』など世の中のニーズに応えた新刊書籍を８点刊行するとともに、外部で開催されるフォーラムやセミナーでの関連書籍の即売やチラシ配布、ネット販売フェアへの参加など積極的な販売促進に努めた結果、出版物販売収入が前年度比１５．５％増となり、２２年度実績（２６，１４７千円）を上回る２７，７１６千円の収入実績を上げた。 ○ ２８年度は、厚生労働省情報セキュリティ監査及び情報資産棚卸し及びリスク評価の所管独法への拡大に伴い、以下の取組を新たに実施した。 ・全役職員を対象とした自己点検の実施 ・厚生労働省によるペネトレーションテスト（ホームページの脆弱性診断） ・厚生労働省による標的型メール攻撃対策訓練	○ 左記のとおり、２７年度に策定した自己収入増加計画に基づき、新刊書籍の刊行や販売促進、東京労働大学講座特別講座の開催回数増等に積極的に取り組んだ結果、２８度の自己収入は５３，８０３千円となり、２２年度実績（４８，０６２千円）を１１．９％（５，７４２千円）上回り、中期目標期間の数値目標である「２２年度実績比較で１０％程度拡大」を達成した。 ○ 左記のとおり、情報セキュリティ対策のさらなる充実に努めており、その結果、２８年度においても特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。	

				・厚生労働省のサイバーセキュリティ担当参事官室の特別サイバーセキュリティ監査官等による往査 ・厚生労働省による情報資産棚卸し及びリスク評価に係る対象システムの選定（図書管理システムを選定とそのリスク評価を実施 ・情報システムアドバイザーの設置（再掲）		
	第9 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、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。 （2）業績評価制度を含む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。 （3）調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。 （4）研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。	第9 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、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。 （2）業績評価制度を含む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。 （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。 （4）第3期中期目標期間中に、平成25年度の常勤職員数（114人）からの5人以上の削減を可能とするための計画的な職務、要員配置の見直しや人材の確保、育成に取り組む。	○ 優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。 ○ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。 ○ 職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。	○ 事務職員の新規採用 人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、5年ぶりに事務職の採用を行い、2名を新規採用した。 ○ 優秀な人材を確保するため、28年4月1日付で任期を満了した任期付研究員1名を「期間の定めのない雇用」として採用した。 ○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、労働経済・職業適性・職業情報分野の任期付研究員を新たに公募し、29年4月1日付の採用者1名を内定した。（職業適性・職業情報分野） ○ 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、新規着任者を対象に研修を行い、人事評価制度の理解促進・定着に努めた。 ○ 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、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。 ○ 27年度に引き続き、これまでの独法評価委員会や総合評価諮問会議等における指摘を踏まえ、「国際雇用労使関係学会」、「国際不安定雇用労働者に関する会議」「国際比較労働法セミナー」等の主要な国際学会に積極的に研究員を派遣した。 ○ また、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。 ○ 事務職員についても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研修に参加した。	○ 左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。 ○ 左記のとおり、業績評価に基づく人事制度を適切に運用している。 ○ 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・発表に力を入れた。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。	

	(5) 人員の指標 期末の常勤職員数について平成25年度の常勤職員数から5人以上削減する。 (参考) 平成25年度の常勤職員数114人(閣議決定時) 第10 施設・整備に関する計画 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。 (参考) <table><tr><td>施設・設備の内容</td><td>予定額 (百万円)</td><td>財源</td></tr><tr><td>(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 (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 耐震補強工事</td><td>963</td><td>施設整備費補助金</td></tr></table> (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	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 (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 耐震補強工事	963	施設整備費補助金	(5) 人員の指標 平成28年度末の常勤職員数109人 (参考) 平成23年度末の常勤職員数114人(第2期末) 第10 施設・整備に関する計画 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。 (参考) <table><tr><td>施設・設備の内容</td><td>予定額</td><td>財源</td></tr><tr><td>(法人本部) <u>空調設備工事</u> <u>機械設備工事</u> 電気設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事</td><td>193</td><td>施設整備費補助金</td></tr></table> (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。	施設・設備の内容	予定額	財源	(法人本部) <u>空調設備工事</u> <u>機械設備工事</u> 電気設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事	193	施設整備費補助金	(4) 人員の指標 <主な定量的指標> ○ 25年度の常勤職員数から5人以上削減する <評価の視点> ○ 人員の指標に関する計画は実施されているか。 <その他の指標> なし <評価の視点> ○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。 ○ 平成28年度末の常勤職員数は、105人。 ○ 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、機械設備工事、電気設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事	○ 閣議決定に基づく人員削減計画を着実に実行した。 ○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> ○ 情報セキュリティについては、アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視しているが、より磐石な体制とするため、監視体制の強化が必要。	
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 (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 耐震補強工事	963	施設整備費補助金															
施設・設備の内容	予定額	財源															
(法人本部) <u>空調設備工事</u> <u>機械設備工事</u> 電気設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事	193	施設整備費補助金															

		変更することがあり得る。					
--	--	--------------	--	--	--	--	--

4. その他参考情報
特になし

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	事前分析表（平成26年度）Ⅲ－4－2 行政事業レビューシート番号 454

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	24年度	25年度	26年度	27年度	28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		
	第4 財務内容の改善に関する事項 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。 ・「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 ・毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。 ・中期目標期間中の自己収入の拡大に係	第3 予算、収支計画及び資金計画 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。 なお、毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。 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	第3 予算、収支計画及び資金計画 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。 なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。 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	<主な定量的指標> <その他の指標> なし <評価の視点> ○ 運営費交付金債務残高の発生状況にも留意しつつ、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。 ○ 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。 ○ 借入の理由が中期計画に定められているとおりか。またその額が限度額以下となっているか。	<主要な業務実績> ○ 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、28年度においては、予算に対し、一般管理費については9.6%、業務経費については15.1%、人件費については1.6%の節減となった。 ○ 各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにしているが、一般競争入札の積極的な導入や、給与水準見直しの継続等、いずれも合理的な理由となっている。 ○ 借入金は発生しなかった。	<評定と根拠> 評定： B ○ 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。		

	る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。	するため。 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 職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不要財産は国庫納付する。 1 国庫納付見込額 2,739 千円 2 出資又は支出の形態 出資金	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				
		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 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。 第8 その他業務運営に関する重要事項 1 情報開示の徹底 機構に対する国民からの信頼を確保するという観点	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 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。 第8 その他業務運営に関する重要事項 1 情報開示の徹底 機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームペ	○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。 ○ 労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。	○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。 ○ 事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。	○ 機構の事業の必然性や費用等について、事業報告書において、対外的にわかりやすく説明した。	

		から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。 2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、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不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。 第9（略） 第10（略） 第11 積立金の処分に関する事項 なし	ージ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。 2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、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不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。			これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> 特になし	
--	--	---	---	--	--	---	--

4. その他参考情報
特になし