

厚生労働省発政総第5号
平成28年9月27日

独立行政法人評価制度委員会
委員長 野路 國夫 殿

厚生労働大臣
塩崎 恭久



中期目標期間の終了時に見込まれる中期目標期間における業務の実績に関する評価結果について（通知）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第32条第4項の規定に基づき、独立行政法人労働政策研究・研修機構の中期目標の期間の終了時に見込まれる中期目標の期間における業務の実績に関する評価結果について、別添のとおりに通知する。

独立行政法人労働政策研究・研修機構

第3期中期目標期間(平成24～28年度)見込評価

業務実績報告 (個別評価シート)

平成28年9月27日

様式 1－2－1 中期目標管理法 人 中期目標期間評価 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		
評価対象中期目標期間	見込評価（中期目標期間実績評価）	第3期中期目標期間（最終年度の実績見込を含む。）	
	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	評価点検部局	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	小林 洋子
	主務大臣	政策統括官付政策評価官室	担当課、責任者	政策評価官	玉川 淳
法人所管部局	評価点検部局		担当課、責任者		
			担当課、責任者		

3. 評価の実施に関する事項	
・ 8 月 1 2 日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。 ・ この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。	

4. その他参考情報	
特になし	

様式 1－2－2 中期目標管理法 中期目標期間評価 総合評価様式

1. 全体の評価		
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考：見込評価) ※期間実績評価時に使用
評価に至った理由	項目別評価のうち、Aが2項目、Bが8項目となっており、また全体として評価を引き下げる事象もなかったため、「B」評価とした。	

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	①労働政策研究について、労働行政の企画立案に資する質の高い研究が実施されていること、 ②国内や海外の労働情報について、最新の制度や実態に関する情報がわかりやすく提供されており、広く活用されていること、 ③労働関係事務担当職員に対する研修について、効率的、効果的に質の高い研修が実施されたこと、また、機構の工夫により、研究と研修のいっその連携が図られ相乗効果が発揮されていること、 ④機構の運営について、引き続き、業務改善努力により、適切な組織規律のもと効率的運営がなされていること、 さらに、全体として評価を引き下げる事象もなかったことから、機構においては、中期目標期間中は中期目標等に沿った業務運営が行われていると評価できる。
	全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項 特になし。

3. 課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	○評価指標「自己収入」について、中期目標期間最終年度において、目標を達成するため、更なる収入拡大に向けた取組を実施する必要がある。【項目別評定 2－1 関係】
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．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							
関連する政策・施策		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			
		・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													
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	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		予算額（千円）	－	－	－	－	
同上（実績）		10 件	16 件	15 件	16 件	18 件		決算額（千円）	－	－	－	－	
同上（達成率）			160％	150％	160％	180％		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		経常利益（千円）	－	－	－	－	
国会における引用件数（実績）	－	3 件	2 件	7 件	12 件	17 件		行政サービス実施コスト（千円）	－	－	－	－	
								従事人員数（人）	－	－	－	－	

			間中の合計は３８件（年平均１０件）と なった（前期年平均３件）。 平成２４年度２件 平成２５年度７件 平成２６年度１２件 平成２７年度１７件	○ 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を実施している。	○ 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。		均（３件）の約３倍に増加している。	
		<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。	○ 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を実施している。	○ 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。 ○ その結果、研究成果については、審議会・研究会等での活用７３９件（第３期年度平均１８５件、第２期年度平均９６件）となった。	○ 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民間のシンクタンク等とは異なり、中長期的な視点に立ち、政策立案の基盤となる幅広い分野について体系的に研究を実施している点、②大学の研究者と異なり、厚生労働省、学識者、労使団体等と意見交換を行い、そのニーズを踏まえて研究を実施している点などから、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研究を実施していると言える。	
		○ 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）との政策論議 （前年度成果に関する各局別の研究報告会。各局の喫緊の政策課題をもとに意見交換を実施。） 労働基準局、職業安定局、職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局、政策統括官（労働担当）※に対して各局毎年度１回開催（累計１７回） ※政策統括官に対しては平成２７年度より新規開催 ②理事長と厚生労働省幹部との意見交換（随時） 平成２７年度 １２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） 毎年度１回開催（累計４回）	①厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議 （前年度成果に関する各局別の研究報告会。各局の喫緊の政策課題をもとに意見交換を実施。） 労働基準局、職業安定局、職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局、政策統括官（労働担当）※に対して各局毎年度１回開催（累計１７回） ※政策統括官に対しては平成２７年度より新規開催 ②理事長と厚生労働省幹部との意見交換（随時） 平成２７年度 １２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） 毎年度１回開催（累計４回）	○ 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。		○左記の具体例のとおり、厚生労働省との意見交換を通じて、政策課題や労働現場の問題意識を研修計画に反映していることから、研究計画が適切に作成されていると言える。 また、四半期ごとに緊急調査を実施していることから、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と言える。	

			賃の引き上げが続いている状況を踏まえ最賃の研究の実施が要請（経営部会：継続的・安定的に実施、実務者懇：最賃近傍の雇用への影響） →緊急調査「最低賃金の引上げによる影響に関する分析」、「総合的労働・雇用政策プロジェクト」における「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応 ・労働部会における連合委員発言「非正規が1000万人いる中で組織化されているのは100万人、非正規の賃金をどうあげていけばよいか。」 →「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」における「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」において対応 ・労働部会における連合委員発言「非正規格差に関連して、同一労働同一賃金、格差改善について昨年野党から議員立法で提出されたところだが、荒木先生による雇用形態別均等処遇研究会での指摘・提言が立法院の中でなかなか理解されていない状況」 ・特別研究員会議における発言「格差問題や雇用形態差別に関する法的規制、あるいは非正規から安定雇用である正規へ誘導するような法システムが不十分だった。諸外国と比較すると浮き彫りになる。比較の視点を踏まえて検討してほしい。」 →「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」における「均等・均衡処遇に向けた課題調査」において対応 ・労働部会における連合総研委員発言「労働移動や産業構造の転換が必要ないと考えているわけではなく、移動をどのように行うかの仕組みを徹底的に研究していただきたい」 →「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト」における「マクロの労働移動の実態とマッチング機能に関する研		
		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） 毎年度1回開催（累計4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） ・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（同上）※各部会毎年度1回開催（累計11回） ※経済団体実務者懇談会については平成25年度より新規開催 ⑥経済団体との意見交換 ・経団連との勉強会を平成27年度より新規実施 年1回（累計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を平成27年度より新規実施 年1回（累計1回） ⑧総合評価諮問会議 （労働政策等について学識及び労使幹部等による年度計画・業務実績の評価） 年2回（累計8回） 以上、中期計画期間内に延べ58回に及ぶ意見交換を実施。			

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				衆・予算委員会 (28.2.22) →「学歴別生涯賃金の試算結果」を活用 参・厚生労働委員会 (28.3.17) →「職場で求められる人材像や若手人材の育成の取組等に関する調査結果」を活用 参・厚生労働委員会 (28.3.27) →「仕事と介護の両立に関する調査結果」を活用 →「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントに関する実態調査結果」を活用 ・第189回常会 (平成27年1月～) 参・厚生労働委員会 (27.3.26) →「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」を活用 参・法務委員会 (27.4.16) →「勤務医の労働時間についての調査結果」を活用 衆・総務委員会 (27.5.26) →「管理職に占める女性割合の国際比較」を活用 参・厚生労働委員会 (27.8.4) →「無期雇用派遣労働者の雇用不安についての調査結果」を活用 衆・厚生労働委員会 (27.8.5) →都道府県別に将来の労働力人口等を推計した「労働力需給推計結果」を活用 参・内閣委員会 (27.8.6) →「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」を活用 参・厚生労働委員会 (27.8.18) →「有期契約労働者の不合理な労働条件の見直しについての調査結果」を活用 参・厚生労働委員会 (27.8.20) →「過半数代表者の決定方法についての調査結果」を活用 参・厚生労働委員会 (27.9.1) →「雇用形態による均等処遇についての研究会報告書」を活用 ・第187回臨時会 (平成26年9月～) 参・厚生労働委員会 (26.10.23)
--	--	--	--	---

				→「有期契約労働者に対する無期転換ルールの対応方針についての調査結果」を活用 ・第186回常会（平成26年1月～） 参・法務委員会（26.3.13） →「外国人労働者の雇用の在り方に関する調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（26.3.17） →「勤務医の労働時間に関する調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（26.3.27） →「派遣労働者を3年経て正規雇用とする事業所についての調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（26.4.8） →「メンタルヘルスケア対策に関する調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（26.4.15） →「パートタイム総合実態調査」結果を活用 衆・文部科学委員会（26.5.21） →「第3回若者のワークスタイル調査結果」を活用 衆・厚生労働委員会（26.6.4） →「仕事特性・個人特性と労働時間についての調査結果」を活用 衆・厚生労働委員会（26.6.11） →「メンタルヘルスと企業のパフォーマンスについての調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（26.6.13） →「勤務医の就労実態と意識に関する調査結果」を活用 ・第185回臨時会（平成25年10月～） 参・厚生労働委員会（25.12.2） →「労働力需給推計結果」を活用 参・法務委員会（25.11.14） →「配偶者の転勤に関する実態調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（25.12.3） →「介護の離職状況についての調査結果」を活用 ・第183回常会（平成25年1月～）
--	--	--	--	--

		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とめ、公表する。 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。		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、ダイバーセント・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	○ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い課題研究を実施。 累計要請件数 19 件 (平成 24 年度) ・最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究	○ 課題研究について、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、法律改正等に向けた重要な課題に対応する調査研究を実施。	○厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり調査を実施し、活用されている。	
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、上記の研究部門のうちもっとも関連の深い							

		部門が中心となって、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。		・諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態 ・諸外国における在宅形態の就業に関する調査 ・職業生活における就労と治療の両立に係わる調査 ・企業の海外事業展開に関する調査研究 ・無期パートに関する調査研究 ・雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察（平成 25 年度） ・入職経路の変化と民営職業紹介の現状に関する調査 ・欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握 ・雇用保険の受給資格決定に関する国際比較 ・諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について ・米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査（平成 26 年度） ・日本の雇用終了等の状況調査 ・主要諸外国の公共職業安定機関 ・雇用保険業務統計分析（平成 27 年度） ・改正労働契約法及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への企業の対応状況に関する調査 ・多様な正社員制度の導入・活用状況調査 ・高度専門人材に関する職務限定正社員の実例調査・研究 ・企業における転勤の実態に関する調査		
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の調査。	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、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、		○ 緊急調査 - 厚生労働省からの四半期ごとの要請に基づき喫緊の政策課題に対応した緊急調査を実施。 - 累計要請件数 3 6 件（平成 24 年度） ・社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査	○ 緊急調査については、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、喫緊の政策課題に対応した調査を実施。最短期間 3 ヶ月以内に要請元部局に対して結果報告を行うなど、迅速な対応を行っている。	○ 政府の重要課題である一億総活躍社会等について、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査を行っている。	

-
- ・次世代育成支援対策推進法の効果と課題に関する調査研究
 - ・諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について
 - ・経済社会構造が変化する中でのものづくり産業における技能者の人材育成
 - ・構造変化の中での企業経営と雇用・人材面の対応に関する調査
 - ・震災復興関係人材の職務内容・環境、能力要件等の特徴、労働力需給等に係る調査研究
 - ・民間企業における各種手当の支給実態に関する調査
- (平成 25 年度)
- ・労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査
 - ・企業の地方拠点における人員確保
 - ・資格等に関する企業ニーズ調査
 - ・成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成
 - ・企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査
 - ・諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査
 - ・建設労働者に関する分析
 - ・地域若者サポートステーション事業の有効性の調査
 - ・キャリア形成の実状に係る調査研究
 - ・諸外国における公共職業安定所の求職情報公開等の仕組み及び組織運営について
 - ・高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査
- (平成 26 年度)
- ・採用・配置・昇進等に関する調査
 - ・「新たな労働時間制度」の対象者に関する実態調査
 - ・諸外国の公益事業における争議規制に関する調査
 - ・キャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する調査
 - ・最低賃金の引上げによる影響に関する分析
 - ・働き方の改革・女性活躍促進に向けた企業

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。

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

	を図ること。	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、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部研究者・研究機関との連携を積極的に推進する。さらに、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するなど、労働政策に関する調査研究のプラットフォームとしての機能を強化する。 ロ 厚生労働省との連携等 労働に関する政策課題等を踏まえた調査研究を戦略的に推進するため、引き続きハイレベル会合等の仕組みを活用して厚生労働省との連携を促進するとともに、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制を新たに導入し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実	その結果、これまでの成果取りまとめ総数はプロジェクト研究、課題研究、緊急調査の合計で191本となっている。多くの成果物において厚生労働省から政策的インプレーションに富むとの評価を受けている。 ○ 外部の研究者等との連携 - 外部研究者の研究参加 大学及びその他研究機関累計252人 - 独立行政法人経済産業研究所との共同研究の実施(26～27年度) - 企業実務家との研究会である「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研） 5回開催 - 雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会（26年度より実施、累計4回） ○ 研究と政策とのブリッジ機能の強化 ①ハイレベル会合（再掲） 毎年度1回開催（累計4回） ②理事長と厚生労働省幹部との意見交換（随時） ③機構理事長と厚生労働省政策統括官との協議（機構の事業運営等に関する意見交換） 毎年度1～4回開催（累計18回） ④厚生労働省幹部との政策論議（再掲） 各局毎年度1回開催（累計17回） ⑤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） 毎年度5回（累計20回） ⑥厚生労働省政策担当者との勉強会	の研究部門を横串する形で各部門の研究員が参加した。こうした本格的な横断的取組は前期には見られなかったものである。 ○ 個々の調査研究毎に、外部研究者、政策担当者、実務家がオブザーバーとして参加する研究会を開催し、そうした方々の知見も活用しながら研究を進めている。 ○ 調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、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点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は年平均で318件であり、前年度実績（276件）を上回っている点から、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と言える。 ○ 調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、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点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は年平均で318件であり、前年度実績（276件）を上回っている点から、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と言える。 ○ 政策研究会は、「労働経済白書」「雇用政策研究会報告書」等の労働行政の重要な方針に係る報告等について直接の政策担当者との意見交換の機会を設けるものであり、これにより政策と研究の連携促進に取り組んでいる。	○ 外部研究者等の研究参加人数の実績は年平均で63人となり、前期実績（58人）を上回っていることから、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と言える。
--	--------	--	---	---	---

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					画	・「仕事と家庭の両立支援に関する研究会」構成員として1名の研究員が参画。 ○ 以上を踏まえ、本シートはA評価とする。 ＜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		
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

2. 主要な経年データ

① 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
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%		予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			33 件	72 件	115 件	159 件							
同上（達成率）			169.2%	165.6%	166.6%	168.2%							
政策的インセンティブ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%		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			38 件	46 件	51 件	51 件							
同上（達成率）			121.8%	119.8%	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の3分の2以上	—	100%	100%	100%	80%		経常費用（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			9 件	10 件	12 件	4 件							
同上（達成率）			150%	150%	150%	120%							
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	—	98.1%	96.5%	96.1%	97.0%		経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			147.3%	144.9%	144.3%	145.5%		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	—	—	57 件	36 件	24 件	58 件							

[illegible]

※ 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標		中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	(見込評価)	
			＜主な定量的指標＞	＜主要な業務実績＞	自己評価	(期間実績評価)
					＜自己評価＞ 評定：A	

（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。	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、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。	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27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。 評価を受けた成果総数189件のうち、159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84.1％となっている。 内訳 ・プロジェクト研究 78.4％（109／139件） 「活用した」：54件 「活用する予定である」：55件 ・課題研究 100.0％（22／22件） 「活用した」：14件 「活用する予定である」：8件 ・緊急調査 100.0％（28／28件） 「活用した」：21件 「活用する予定である」：7件	政策の企画立案への貢献度に関する担当課室からの評価も数値目標を大きく上回り、84.1％となった。数値目標（２分の１以上）の達成率は、約168％（84.1％／50％）となった。	労働政策の企画立案等に貢献した研究成果」の実績が全ての年度において、中期計画値（２分の１以上）を上回っている（達成率165.6～169.2％）。 「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」の実績が全ての年度において、中期計画値（80％以上）を上回っている（達成率119.8～125％）。 重要施策を議論する場で政策的インプリケーションを提供している。直近の具体例は以下のとおり。 ①労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、法人の調査研究「高齢者雇用の研究」「中高年齢者の転職・再就職調査」が活用され、「65歳以上70歳未満の中高年齢者の就業理由は経
--	--	--	--	--	--

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価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。	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確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、中期目標期間中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。	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。	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36件の成果うちA（優秀）以上の評価が35件、うち6件はS（最優秀）評価となった。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、97％となった。数値目標の達成率は、約146％（97．2％／（2／3））となった。 S評価：6件 A評価：29件 B評価：1件 C評価：0件 D評価：0件	る外部評価については、これまで、評価を受けた36件の成果のうち、A（優秀）以上の評価が35件、うち6件はS（最優秀）評価となった。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、97％となった。数値目標の達成率は、約146％（97．2％／（2／3））となった。	績が全ての年度において、中期目標値（3分の2以上）を上回っている（達成率120～150％）。	
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以上の有識者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。 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ー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。	② 有識者からの評価の調査等 労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の有識者から研究成果が有益であるとの評価を得る。	○ 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の有識者から有益であるとの評価を得る。 ＜その他の指標＞ ○ 研究成果の査読誌における引用件数	○ 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。 調査研究成果物について、有益であるとの回答は平均96．9％となっている。 学識経験者 97．6％ 地方行政官 95．8％ 労働組合 95．7％ 使用者 96．7％ （「大変有益である」または「有益である」との回答割合） ○ 研究成果の査読誌における引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は175件（年平均44件）となった。 平成24年度57件 平成25年度36件 平成26年度24件 平成27年度58件	○ 有識者アンケートによる評価については、数値目標の達成率は、平均約145％（96．9％／（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ている。	○ 「有識者アンケート調査での有益回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（3分の2以上）を上回っている（144．3～147．3％）。	

			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。 評価基準に基づき、プロジェクト研究の中間評価および、課題研究・緊急調査の事後評価を実施し、外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、評価を得ている。 事前評価 2 回 中間評価 4 回 プロジェクト研究：1 9 テーマ 概ね妥当：1 9 テーマ 中止を含め再検討：0 テーマ 事後評価 3 回 課題研究・緊急調査：2 9 テーマ 優秀：1 9 テーマ 普通：1 0 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。	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は、第 3 期から新たに実施することとしたものであり、①研究開始前の調査研究の適正化を図る目的で行う事前評価、②研究進行途中での進捗状況を把握する目的で行う中間評価及び③研究終了時に目的達成度をチェックし調査研究成果の活用状況等を把握する目的で行う事後評価において、研究の目的・手法、計画の効率性、政策への活用等の観点から評価を行うものである。 ○ 研究テーマに関する評価のうち、プロジェクト研究の中間評価については、すべてのテーマで「研究計画は概ね妥当」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、2 9 テーマのうち 1 9 テーマで「優秀」との評価を得ており、テーマ総数の 6 5． 5 % と高い水準である。 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、政策の企画・立案に貢献する成果の取りまとめ、また、それらの知見を活用して研究員等が審議会・研究会により一層参画できるよう努めて	考に設定したものである。また、現中期目標期間においては、いずれの年度（平成 2 4 ～ 2 7 年度）も達成度 1 2 0 % を大きく上回っているが、この理由は、第 3 期から緊急調査を実施していることや厚生労働省と法人との連携を強化したことなどにより達成できたものであり、本来は容易に達成できるものではなく、目標水準としては妥当と考える。 ○「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」については、外部有識者を対象としたアンケート調査に係る目標「3 分の 2」を上回る高い目標値として設定しており、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。 ○「政策的視点等から高い評価を受けた研究成果」については、類似の法人の中期目標を参考に設定したものであり、大学、研究機関等の教授等が参加するリサーチ・アドバイザー部会でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。 ○「有識者アンケート調査での有益回答率」については、類似の法人の中期目標を参考に設定したものであり、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。	
--	--	--	---	--	--	--

$\sum \checkmark^\circ$

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							
関連する政策・施策		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			
		・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												
①主要なアウトプット（アウトカム）情報												
指標		達成目標	(参考)前中期目標期間 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	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）			
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		指標		26年度	27年度
同上（達成率）				121%	139%	134%	143%		予算額（千円）		－	－
ホームページ		－	81万件	154万件	168万件	139万件	171万件		決算額（千円）		－	－
統計情報のペー数（実績）									経常費用（千円）		－	－
『ユースフル労働統計』		－	96.1%	98.1%	97.6%	98.9%	99.2%		経常利益（千円）		－	－

	及び『データブック国際労働比較』の有意義度(実績)																

※ 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)	(期間実績評価)		
			＜主な定量的指標＞	＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞ 評定：A	B		評定	評定
	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	○ 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。	○ 下記の情報収集プロセスを通じて、労働政策研究の基礎となる「労働現場実態把握」としての情報収集を行った。 その結果、収集・整理された情報は、24年度・121件、25年度・139件、26年度・134件、27年度・143件と各年とも目標(100件以上)を上回った。 (情報収集プロセス) ・モニター調査 (年4回) 企業、業界団体、労働組合、地域シンクタンクを対象とした四半期ごとのモニター調査 ・定点観測調査 (年1回程度)「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施 ・労使関係者からの取材	○ 当機構では、最新の国内労働関係情報を、その背景や影響を明らかにする形で収集・整理して提供しているが、その件数は左記のとおり、中期目標期間を通じて、収集・整理した件数は毎年度、目標数値 (毎年度 100 件以上) を大きく上回り、全ての年度において 120%を超えている。 ○ 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活用した取材や、モニター調査、定点観測調査等を通じて、労働政策研究の基礎となる労働現場の実情に係る情報を収集し整理することにより、労働政策研究はもとより、	＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標が目標を上回る (達成率 121%～143%) とともに、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等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○「国内の労働関係情報の収集・提供を行う」の実績が全ての年度において、中期計画値 (100 件以上) を上回っている (達成率 121～143%)。	＜評定に至った理由＞ (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) ＜今後の課題＞ (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) ＜その他事項＞		

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。	（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。 ・ 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。		・各種アンケート調査・ヒアリング調査	労働政策の企画立案や政策論議の活性化に貢献した。 （事情・動向の収集・整理例） 平成２７年度 ・企業の高度専門人材の特徴 → 新たな労働時間制度（高度プロフェッショナル制度）の設に係る政策検討に活用 ・介護サービス事業所における労働者のキャリアパスの実態 → 介護人材確保に向けた施策の検討において活用 ・雇用ポートフォリオの最新動向 → 内閣府「日本経済 2014・2015」において活用 平成２６年度 ・人材マネジメントのあり方の変化 → 内閣府規制改革会議WGや経済の好循環に向けた政労使会議において、生産性向上に向けた検討等に活用 ・建設業の人材不足の状況、需給見通し → 厚生労働省の予算事業の検討に活用 平成２５年度 ・社会保険の適用拡大の影響調査 → 厚生年金保険の短時間労働者への適用拡大の検討に活用 ・改正高年齢者雇用安定法の施行後の企業の対応状況 → 高年齢者雇用に関する政策立案の検討において活用 平成２４年度 ・今期労使交渉・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（毎年度） ・無期パートの雇用管理の現状 → パートタイム労働者の雇用管理改善に関する政策立案の検討に活用 ・海外事業展開の雇用・人材面への影響	
--	--	--	---	---	--

		(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。	＜その他の指標＞ ○ ホームページ統計情報のページビュー数	○ ホームページ統計情報のページビュー数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は632万件（年平均158万件）となった。 平成24年度154件 平成25年度168件 平成26年度139件 平成27年度171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 実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の年平均は98.5%となった。 平成24年度98.1% 平成25年度97.6% 平成26年度98.9% 平成27年度99.2%	→ 雇用政策の基本方針の検討に活用 ○ ホームページ統計情報のページビュー数は、平均約158万件（とくに平成27年度は約171万件）と、第2期平均（81万件）に比して倍増した。 ○ 有識者アンケートにおいて、「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、第3期中平均98.5%（第2期平均96.1%）と極めて高い評価を得た。	○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度の実績の年平均が98.5%であり、前期年平均96.1%を上回っている。	
	＜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。 ○ 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ホームページのほか、メールマガジンおよびニュースレターを通じて、迅速かつ的確に提供した。 ○ 労働関係の最新の統計を継続的に収集・整理し、主要労働統計指標や労働統計データベース等によりホームページ等で迅速に提供した。ホームページには新たに「労働統計のあらまし」や「早わかりグラフでみる長期労働統計」などを設けた。また、「統計情報 Q&A」などを拡充した。 ○ 「労働統計データベース」については、概ね月2回ずつ更新した。また賃金構造基	○ ホームページ「統計情報コーナー」について、「早わかりグラフでみる長期労働統計」などを新たに設け、「統計情報 Q&A」などを拡充するなど内容の充実に努めるとともに、情報の更新を迅速に行った。有識者アンケートでは「ほしい統計が集められ、見やすく加工されて、掲載されている」、「統計データは非常に役立つ」、「（早わかりグラフでみる）長期労働統計をよく活用している」などのコメントを得た。 ○ 「労働統計データベース」については必要な更新を随時行ったほか、非正規雇用に関する情報を拡充するなど、内容	○ 左記の具体例のとおり、収集・整理した情報が、様々な場面で活用されていることから、労働政策研究に資するものとなっていると言える。 ○ 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など、場合によって方法を使い分けていることから、適切な方法で普及していると言える。	○ 「ホームページ統計情報のページビュー」の実績の年平均が158万件であり、前期年平均81万件的約2倍に増加している。	

			本統計調査の雇用形態別統計を充実する改修などを行った。 ○ 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。 ○ 加工指標のうち、需要不足失業率等については、ホームページ上に「統計トピックス」として掲載し、直近のデータに基づき随時更新した。 ○ 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、「データブック国際労働比較」を刊行した。そこに掲載しているデータ及びデータの定義・注釈・解説については、毎年、更新を行った。 ○ 「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」、135の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標と統計数値を理解する上で参考となる制度についても、国際比較が可能な形で編集・掲載している。	充実のためのデータベースの改修を適宜行った。 ○ 労働統計加工指標については、左記のとおり、各種データを分析・加工して作成し、「ユースフル労働統計」として刊行するとともに、活用頻度が高い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。 ○ 有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」は、「独自の切り口とその算出根拠が明確な点（が有益）」、「有益な加工統計が利用できる」、「中々得られないデータが記載されており、非常に有益」などのコメントを得ており高く評価されている。 ○ 均衡失業率や生涯賃金などの加工指標については、厚生労働省の「労働経済の分析」や研究会において活用されたほか、新聞等でも数多く引用された。 ○ 「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「労働経済白書」「厚生労働白書」、同省の研究会等で多く引用されたほか、内閣府や経済産業省など、複数の官公庁の資料やホームページにおいても多数引用されている。また、一般紙および専門誌等でも幅広く引用された。 ○ 有識者アンケートにおいて、「データブック国際労働比較」は、「労働統計の国際比較に関する資料の作成に役立つ」「掲載されているデータを個人で入手・加工するには手間がかかり、提供していただきたいへん助かっている」「コンパクトにまとまっていて便利」などのコメントを得ており高く評価されている。	○ 需要不足失業率、生涯賃金などの労働政策研究に重要なデータについて、左記のとおり、毎年データを収集し、加工して作成したデータをホームページや刊行物などを通じて、提供していることから、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・提供していると言える。	
--	--	--	---	--	---	--

			○ データ・アーカイブ事業は、中期目標期間中の４年間で３６本のデータを新規公開し、累計公開本数は６３本となった。またデータ利用実績は５５件、データ利用本数は８６本となった。２１年１１月事業開始以来の利用実績は７７件に達している。	○ データ・アーカイブ事業は、当機構が実施したアンケート調査の個票データを匿名化し、外部の研究者等の利用に供する事業であるが、左記の通り、中期目標期間中の４年間で３６本のデータを新規公開した。２１年１１月事業開始以来、２７年度末までのデータ利用実績は７７件ののぼり、このうちの２２件において、論文等の成果物がとりまとめられるなど、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。	○ 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。	○ 労働分野を中心に、関連分野である経済学、社会保障、心理学、教育学、社会学等の和洋図書及び継続刊行物等を総合的・毎月体系的に収集・整理し、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した。 図書資料の収集にあたっては、毎月、研究員等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。	○ 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業等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月から外部委託を行うこととし、JETRO ビジネスセンターや立教大学図書館などすでに外部委託を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行った。 ○ また、研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、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・労使実務家等に積極的に提供した。(中期目標期間中の４年間の外部来館者数４，２５１名、外部貸出冊数５，５２１冊、複写枚数１２８，７５４枚、レファレンス対応	○ 左記のとおり、調査研究等の効果的な推進に役立つ、図書資料等を適切に収集・整理するとともに、論文データベースの整備等を通じて、収集・整理した資料の有効活用を図った。 また、図書館運営業務の民間委託のための準備を行った。	○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ていることから、調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理していると言える。

			数1, 859件) ・27年度末蔵書 図書：約14万9千冊 雑誌：約3万2千冊 ○ 国立情報学研究所の複写相殺制度や図書館間相互貸借制度により、他の図書館等を通じて複写依頼にも適切に対応することで、図書館資料の有効利用を図っている。 ○ 収集した図書資料に基づき文献目録を作成し、蔵書・調査研究成果・論文データベースのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、ホームページを通じて、継続的に提供した。	○ 国立情報学研究所の複写相殺制度や図書館間相互貸借制度により、他の図書館等を通じて複写依頼にも適切に対応するなど、収集・整理した資料の有効活用を図っている。 ＜今後の課題＞ 特になし ＜その他事項＞ 特になし	
	○ 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。		これらを踏まえ、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ ○ 収集・整理した情報については、メールマガジン、ニュースレターまたホームページなどそれぞれの媒体の機能・役割をより踏まえた提供のあり方を検討する。 ○ 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					

件数（実績）																	
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	134 件	109 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価											
中期目標			中期計画		主な評価指標等		法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
中期目標			中期計画		主な評価指標等		法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
							業務実績		(見込評価)		
							自己評価		(期間実績評価)		
							＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞ 評定：A	評定 B	評定	
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	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	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	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	
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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	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	
							＜主な定量的指標＞ ○ 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。	○ 海外労働関係情報の収集・整理・提供	○ 収集・整理した海外労働情報は、その背景や影響が明らかとなる形に整理した上で、728件提供し、労働政策研究への貢献を図った。 平成24年度 225件 平成25年度 219件 平成26年度 140件 平成27年度 144件	○ ホームページ統計情報のページビュー	
							＜その他の指標＞ ○ 英文情報全体のホ	○ 海外労働関係情報の収集・提供を行う」の実績が全ての年度において、中期計画値（100件）を上回っている（達成率140～225％）。 海外労働情報の収集・整理にあたり、平成26年度以降、収集・提供する内容の質をさらに向上させた。	○ 「英文情報全体のホームページ	＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標が目標を上回る（達成率140～225％）とともに、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理している等、定性的にも所期の目標を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。 詳細は以下のとおり。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞

	ア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。	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成長下にあるアジア諸国に対象を重点化し、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。	ホームページビュー数	数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は543万件（年平均136万件）となった。 平成24年度134万件 平成25年度148万件 平成26年度126万件 平成27年度135万件 ○ 収集・整理した海外労働情報の引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は595件（年平均149件）となった。 平成24年度149件 平成25年度138件 平成26年度144件 平成27年度164件	○ 収集・整理した海外労働情報のばり、審議会や研究会の資料のほか、学術誌・経済雑誌等で幅広く使われた。 ＜活用事例＞ ・(平成27年度)厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料 ・(平成26年度)第3回労働政策審議会電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会資料 ・(平成25年度)法務省・第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会・第2回資料 ・(平成24年度)内閣府 男女共同参画局「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査」 ＜学術誌、経済雑誌等の引用例＞ ・(平成27年度)『週刊東洋経済』(5/30)大論争！ニッポンの労働時間 『東洋経済 ONLINE』(4/20)4/18「夫が育児を取るのは、そんなに大変なこと？日本のイクメンを増やす方法を考えよう」 ・(平成26年度)『みずほ産業調査』No.145「特集：米国の競争力の源泉を探る-今、米国の持続的成長から学べべきことは何か-」 『PRESIDENT』(9/19)『なぜパート・アルバイトは低賃金のままなのか』 ・(平成25年度)『ファイナンシャル・レビュー』(2013.9)「国際的な人の移動をめぐるアジア戦略」 ・(平成24年度)	ビュー数」の実績の年平均が136万件であり、前期年平均69万件の約2倍に増加している。 ○「収集・整理した海外労働情報の引用件数」の実績の年平均が149件であり、前期年平均（44万件）を大幅に上回っている。	
--	-------------------------------	---	-------------------	--	--	---	--

			○ 収集・整理した海外情報の取 情報の取材要請等の対 応件数 ○ 収集・整理した海外情報の取材要請等 の対応件数の各年度実績は以下のとおりで あり、中期計画期間中の合計は４５７件(年 平均１１４件)となった。 平成２４年度１０７件 平成２５年度１０７件 平成２６年度１３４件 平成２７年度１０９件	『週刊エコノミスト』(2012年6月5日)『ア ップル型雇用』の死角」 『貧困研究』(2012年6月)「アメリカの新 しい労働組織が担う貧困・格差問題解決にお ける役割」 ○ また、海外労働情報に関する問合せや取 材要請への対応件数は４５７件にのぼった。 ＜具体例＞ (平成２７年度) ・(株) みずほ銀行調査部に「ドイツの人材 全般、女性、職業訓練、外国人材」をブリー フィング ・朝日新聞編集委員に「欧州における外国人 労働者受入れ制度と社会統合、高度人材に関 する受入れ状況」等をブリーフィング ・NHK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 (平成２６年度) ・読売新聞記者に、「欧州の介護外国人の受 入制度の概観」をブリーフィング ・NHK報道局に、「介護労働者に関する海外 の状況(ドイツ、イタリア、スウェーデン)」 をブリーフィング ・連合総研に、「アメリカの新しい労働運動 組織」をブリーフィング (平成２５年度) ・ILO国際労働問題研究所長に「非正規雇用 や将来の雇用関係の見通し」についてブリー フィング ・NHK記者に、「ドイツの労働市場改革取 り組みと昨今の欧州各国への広がり、移民、 失業率の推移」をブリーフィング ・財務省大臣官房総合政策課に、「フランス の失業問題の構造的要因」についてブリーフ イング ・シンガポール人材開発省上級国務大臣ほか 13名に、「高齢者雇用促進のための労働政 策、研修」についてブリーフィング (平成２４年度) ・朝日新聞国際報道局記者に、世界の失業者	○ 「収集・整理した海外情報の取 材要請等の対応件数」の実績の年 平均が１１４件であり、前期年平 均(４２件)を大幅に上回ってい る。	
--	--	--	--	--	--	--

	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低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。	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及、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、活用を図ること。	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を海外より招へいし、研究員との議論やアドバイスの海外の研究者を受入れた。 ○ プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、国際会議や国際学会に研究員を派遣した。4年間での派遣者数は18人である。また、28年度は、長期派遣者（1年間）についても、1名を予定している。 ・派遣実績 平成24年度：4人（3件） 平成25年度：2人（2件） 平成26年度：4人（4件） 平成27年度：8人（3件）	○ JILPT のプロジェクト研究と関連が深く、優れた実績を有する研究員を海外より招へいし、研究員との議論やアドバイス、研究成果発表や論文を通して、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。 ○ 研究員等を国際会議や学会等に派遣し、研究成果等を報告することにより機構の国際的プレゼンスを高めることができた。また、派遣した研究員が、労働政策に関する研究動向・政策等の情報収集を行うことにより、プロジェクト研究にも役立つ結果がもたらされた。 特に平成27年9月に南アフリカ・ケープタウンで開催された国際雇用労使関係学会（ILER A）世界会議においては、当機構の理事長が発言、提案を行い、当機構のプレゼンスの向上と国際的ネットワーク強化を図った。	○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を厳選して招へいしていることから、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と言える。 ○プロジェクト研究の成果に基づき報告を行うため、国際会議や国際学会に研究員を派遣していることから、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。	
			＜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。 ○ 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。	○ 共同研究は、中国労働社会保障研究院（CALSS）、韓国労働研究院（KLI）との共催で、日中韓ワークショップ（北東アジア労働フォーラム）を、韓国労働研究院（KLI）との共催で、日韓ワークショップを、それぞれ毎年開催している。また、欧米主要国等（10か国程度）の研究者を招へいして開催するセミナーについては、労働法をテーマとする「国際比較労働法セミナー」と各国共通の問題をテーマとする「国際比較労働問題セミナー」を平成27年度まで毎年交互に開催してきた。「国際比較労働法セミナー」と「国際比較労働問題セミナー」については、労働政策研究の一層の基盤強化を図るため、28年度より、合同・再編・拡充した形での開催を予定している。	○ 左記のとおり、海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、共同研究推進のためのワークショップや政策議論の場を提供するための国際セミナーを開催した。 また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た。 ＜具体例＞ ・ILO 駐日事務所を通じ、モンゴル国会議員、労働省、使用者団体、労働組合の各代表による訪日団の受入れ依頼があり、日本の労働事情、当機構の研究活動に関する説明を行った（平成27年度）。 ・中国労働保障監察行政官（日本の労働基準監督官に相当）一行が日本の労働関係法令に関する調査研究に関する説明を求めて来訪（平成27年度）。	○左記のとおり、セミナー等を実施し、意見交換等を通じて、相互の研究成果等の情報交換を行っていることから、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と言える。	

																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

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		
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

2. 主要な経年データ

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	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
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		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%) ※		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			121.1%	118.8%	115.9% (117.0%)	117.1% (118.3%)		経常費用（千円）	—	—	—	—	
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)》（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		経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			102.3%	100.2%	102.8%	102.2%							
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		行政サービス 実施コスト（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%) ※		従事人員数（人）					
同上（達成度）			118.5%	119.9%	112.1% (116.1%)	105.8% (114.5%)							
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							
「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							

※（ ）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。 ※ 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、数値の精度を高めるため、26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。 現在検計中であることから、「－」表示とする。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
	中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価) (期間実績評価)
			<主な定量的指標>	<主要な業務実績> (業務実績報告書からの抜粋及び業務実績報告書の引用箇所などを記載)	<自己評価> 評定：B	評定 B <評定に至った理由> ○各年度において、全ての定量的指標が目標を達成している(達成率100.2～121.1%)とともに、積極的な情報発信を行っている等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。
	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。	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。				<評定に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>

	（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等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。	○ メールマガジンを週２回発行する。	○ 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。	○ メールマガジンのコンテンツ 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、中期目標を達成している。	○ 各年度において、メールマガジンを週２回発行している。	
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 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、８０％以上の者から有益であるとの評価を得ること。 ハ （略）	○ 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。	○ メールマガジンの有益度 中期目標期間の平均有益度は９４．４％（中期目標８０．０％以上）	○ メールマガジン読者アンケートでの有益度は、毎年度高い評価を得て中期目標を大きく上回っている。 「労働裁判の判決、労働委員会の命令等、一般メディアで取り上げられない情報があり参考になる」「イベント告知がタイムリー」等、情報収集ツールとして高く評価されている。 ○ また、労働関係の記事・報道を見落としてしまうことがあるため、まとめて確認できるので便利」「各種のトレンドが短文でまとめられており、通勤時間を活用して勉強できる」等、一般の人が広く利用するツールであると評価できる。	○ 「読者アンケートでの有益回答率（メールマガジン）」の実績が全ての年度において、中期目標値（８０．０％以上）を上回っている（達成度１１５．９～１２１．１％）。	
	○ メールマガジンの読者数は、中期目標期間終了時点で、３２，５００人以上を目標とする。	○ メールマガジンの読者数は中期目標期間終了時点で、３２，５００人以上とする。	○ ２７年度末における読者数は、３３，２２１人（中期目標期間終了時点で、３２，５００人以上とする）	○ なお、メールマガジンの日本最大のポータルサイト「まぐまぐ」（メールマガジン約３８，０００誌発行）の読者数ランキングでの比較において、読者数３３，２２１人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第１位のも	○ 各年度において、メールマガジンの読者数は計画値を上回る（達成率１００．２％～１０２．８％）とともに、２７年度末時点における実績は３３，２２１人であり、	

			のより約20,000人多い。(28年4月末現在) 目標値(32,500人以上)を既に上回っている(達成率102.2%)。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 平成24年度678万件 平成25年度757万件 平成26年度628万件 平成27年度723万件	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	目標値(32,500人以上)を既に上回っている(達成率102.2%)。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	
	＜その他の指標＞ ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 平成24年度678万件 平成25年度757万件 平成26年度628万件 平成27年度723万件	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	
	＜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。 ○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)発行する。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。 ○「調査研究活動」に関するホームページのページ数は、平成27年度で約723万件(第2期平均:約373万件)となった。	
ロ ニュースレター 労働政策研究及び関連する内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレターにより、国民各層に幅広く提供する。 ・ニュースレターは月1回発行する。 ・ニュースレター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%以上とするようにする。	○ 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。 ○ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層	○ 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。 ○ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層	○ 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。 ○ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層	○ 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。 ○ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国民各層	○「読者アンケート」の有益回答率(ニュースレター)の実績が全ての年度において、中期目標値(80.0%以上)を上回っている(達成率105.8~119.9%)。 ○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	

		ハ ホームページ等 ホームページについて は成果普及の中心 手段と位置付け、 アクセシビリティ 等の改善に努める。 労働政策研究等の成 果については、その 発表と同時にホーム ページに掲載すると 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。	のニーズに合致してい るか。 ○ ホームページ等 ＜評価の視点＞ ○ 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。	やすい誌面づくりに向けて、使用活字の見 直しや横組み化など読者のニーズを踏まえ た誌面刷新を実施した。 ○ 労働政策研究等の成果については、発 表と同時にホームページに掲載し、メール マガジンにおいてもホームページのリンク 先を掲載している。 ○ 機構研究員による発信強化の取り組み の一環として、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、平成26年度より、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。 ○ 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 表を中期目標期間中、全41回実施した。 ○ 平成26年度にホームページのトップ ページを始め、全ページについて全面リニ ュールを行った。主な改善点は①利用の 多い情報やニーズの高い情報にたどり着き やすくした、②一般的な検索エンジンでの 検索結果の上位に機構の当該ページが表示 されるように工夫した、③スマートフォン などのマルチデバイスにも対応可能とし た、④高齢者・障害者を含め、誰もが提供 されている情報を利用可能とした。	○ 左記のとおり、誌面の全面リニュール によって情報の訴求力をより高める工夫を 行った。 ○ 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、より多くの媒体 で取り上げられるよう、検索結果の上位に機 構サイトが表示されるように工夫した。 ○ 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。 ○ 中期目標期間中のマスメディア（新聞、 テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等96 3件 （掲載例：日本経済新聞に「地方国公立「創 生」競う 地域貢献度調査信州大4年連続1 位 自治体と組み人材を育てる」「介護休業、 3回まで分割可、厚労省17年めど、取得後 押し、離職防ぐ、残業免除制度導入へ」、専 門誌「賃金事情」に「フルタイム有期労働者 を雇用する企業の3分の2が無期契約に転 換へ」が掲載）	の最新ニュースを提供している ことから、情報内容が国民各層の ニーズに合致していると言える。 ○研究等の成果は、左記のとお り、ホームページ、メールマガジ ン、ニュースレターなど多様な媒 体・方法により提供されている。 また、厚生労働省記者クラブにお ける記者発表を41回実施し、左 記のとおり、分かりやすい公表資 料を作成していること等から、マ スメディア等への積極的な情報 発信を実施していると言える。	
--	--	---	--	--	---	---	--

			○ 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で公開しているか。	○ ユーザビリティ及びアクセシビリティに関する改善に迅速に取り組み、様々な検証を行いながらホームページの全面リニューアルを行った結果（平成27年3月に公開）、トップページをはじめ8つの主要な項目のトップページが、障がい者・高齢者の利用に配慮する指針である日本工業規格 JIS X8341-3:2010（高齢者・障害者等配慮設計指針―情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス 第3部：ウェブコンテンツ）の等級 AA に適合しており、アクセシビリティの向上が確認された。 ○ 各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。 ○ 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。	○ 過去のアンケート調査から「使いやすいホームページ」を求められており、専門家のアドバイスを受けつつ全面リニューアルした結果、利用者から「とても見やすく利用しやすい設計(デザイン)になった」「調査研究成果にアクセスしやすくなった」等の評価を得ている。さらに、総合評価諮問会議委員からは「膨大なホームページ全面改修作業を成し遂げた成果は高評価に値する」とのコメントを得た。 ○ 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＞ ・「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか―「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」1, 9 8 7 件／月を踏まえ、フォーラム「改正労働契約法への対応を考える」のテーマで、東京（25年度）・大阪（26年度）で開催。 ・「子供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」3, 8 3 6 件／月を踏まえ、フォーラム「シングルマザーの就業と経済的自立」のテーマで開催（27年度）。	○ ホームページを見やすさやわかりやすさの観点から、全面的にリニューアルを行った結果、「非常に使いやすくなった・使いやすくなった」と回答した者は約7割であることなど、研究成果等を効果的にホームページ上で公開していると言える。 ○ 法人ホームページでは、成果ごとのアクセス数を調査・公表している。	
	ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等	○ 研究専門雑誌 ＜主な定量的指標＞					

	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。	○ 研究専門雑誌は、毎 月 1 回発行する。	○ 日本労働研究雑誌を毎月 1 回発行し た。 ○ 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、機構の訴求力 を向上させ、政策の基盤形成に資するため、 日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課 題について考察・提言を行う「労働政策の 展望」を、平成 2 6 年度より掲載している。 ○ 中期目標期間中の有識者アンケートに おいては、対象者の 9 5 . 7 % が（「有益」 と回答し、高い評価を得た。	○ 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、 毎年度、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 を得ている。 ○ 読者アンケートと有識者アンケート結 果に関しては、読者ニーズを、編集会議にフ ィードバックし、毎号の特集テーマの検討に 活用し、読者からの要望に応えたほか、各分 野における第一人者に論文執筆を依頼する などの工夫を図り、高い評価が得られた。 ○ 有識者アンケートの自由記述において は、「労働分野の各領域で活躍している方が しっかりしている論考を出されており、専門 書として最高レベルの質を維持している」「法 学・経済学・経営学・社会学・心理学等の分 野を横断的に分析しており、労働に関する学 術的な動きを把握することができて有益で ある」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 せられている。	○各年度において、研究専門雑誌 を 1 2 回発行している。	
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 等を対象とした教育 講座事業を適正な対 価を得て実施する。	<評価の視点> ○ 教育講座事業を適 切に実施したか。	○ 中期目標期間中の受講者数は以下の 通り ・総合講座：1， 7 8 3 名 ・専門講座：4 1 8 名 ・特別講座：1 2 0 名（平成 2 7 年度新設） ○ 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 よせられ、中期目標期間中の有益度は、総 合講座で 9 3 . 4 %、専門講座で	○ 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、課目テーマの 見直しを行う等、講義内容の改善を図ったほ か、東京労働大学講座「特別講座」を新設し、 高い評価を得た。 ○ 受講者アンケート ・総合講座：「体系的で分かりやすく、これ までの実務経験とうまく紐付けできました」	○ 東京労働大学講座について、受 講生ニーズも踏まえ「特別講座」 を新設するなど見直しを行って いること、受講者アンケートも有 益回答率が総合講座、専門講座と もに 9 0 % を超えていることか ら、適切に実施していると言え る。 <今後の課題> 特になし		

			9 3. 4 %と高い有益度を得た。	「人事管理というより大きな視点で今の業務を見直す良い機会となっている」等の高い評価を受けた。 ・専門講座：「労働法の条文や判例に多く触れ、それが現在の実務判断にどう影響しているか、今後どう影響するのかを考えることができた。実務だけでは、何年たっても身につけられない高い視点で学べました」等の高い評価を受けた。 これらを踏まえ、B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、日本労働研究雑誌「労働政策の展望」掲載、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「実務に応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、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。	＜その他事項＞ 特になし	
--	--	--	---------------------------	---	----------------------------	--

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							
関連する政策・施策	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）			
		当該項目の重要度、難易度				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														
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		2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 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		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%		決算額（千円）	—	—	—	—		
同上（達成 度）			111.4%	119.0%	115.6%	117.4%		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		経常利益（千円）	—	—	—	—		

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。	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、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。	＜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。	平成24年度62件 平成25年度33件 平成26年度67件 平成27年度84件 ○ 毎回のテーマ設定については、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、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行い、労使をはじめ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「震災復興を支える雇用」「仕事と介護の両立」「大卒者の就職問題」「改正労働契約法への対応」「高齢者の多様な働き方」「女性活躍新法と企業の対応」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「職場のコミュニケーション・メンタルヘルス」「若年者問題」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、共催フォーラム（国際キャリア教育学会、日本学術会議）を実施した他、大阪労働局、北海道労働局・連合北海道・北海道経済連合会の後援を得てフォーラムを実施した。 ○ より積極的な情報発信のため、東京以外の地域（大阪市、福岡市、つくば市、札幌市）でフォーラムを開催した。 ○ フォーラム参加者人数の増加を図るため、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。（中期目標期間中参加者：	○ 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積極的な企画に取り組んだ。また、他組織との共催も7回実施した。 ○ 独法評価委員会からの指摘も踏まえ、より積極的な情報発信のため、東京以外の地域でフォーラムを開催した。特に、大阪・札幌での開催にあたっては、当該関係機関と連携して、地域ニーズを掘り起こすことにより多数の参加者を得ることができた。	ている。 ○ 左記のとおり労働政策フォーラムのテーマ設定を行い、「震災復興を支える雇用」「仕事と介護の両立支援」など労使をはじめ幅広く各層の興味を引くテーマを選定していることから、多数の有効な参加者を集め、また、目的に沿った内容で開催されていると見える。	
---	---	---	---	---	---	--

		ホームページで公表を行なうなど、政策提言機能の強化を図る。	約6, 630名) ○ 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、ホームページ掲載すると共にメールマガジンでも情報発信し、フォーラムの成果をより幅広く提供した。 ○ 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、ホームページ上で公表しているか。	○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策議論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」を開催した。 研究報告会 17回 ○ 政策議論への貢献 ① 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応 246件 ＜具体例＞ 平成27年度 ・一億総活躍大臣へのレク（若年者雇用問題、同一労働同一賃金） ・与野党（自由民主党「日本経済再生本部」「経済好循環実現委員会」等） ・厚生労働大臣補佐官へのブリーフィング（シングルマザーの就労支援） ・内閣官房日本経済再生総合事務局に「欧州、アジアの状況について」をブリーフ	○ 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テーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を毎年度作成し、厚生労働省に提供の上、ホームページに公表した。 取りまとめ済み4件 ・平成19～23年度成果政策論点レポート ・平成24年度成果政策論点レポート ・平成25年度成果政策論点レポート ・平成26年度成果政策論点レポート ○ 厚生労働省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・質疑応答を行っており、有意義な議論の場となっている。 ○ 機構の研究が国会審議においても引用されたほか、「一億総活躍大臣へのレク」、「規制改革会議 雇用ワーキンググループ」におけるヒアリング（労使双方が納得する雇用終了の在り方）、「産業競争力会議 雇用・人材・教育ワーキンググループ」におけるヒアリング（教育・人材改革と雇用制度改革の一体的推進）等、政府の重要な会議への出席のほか、労使団体による講演会講師や専門委員会の委員等の機会を通じて、政府、与野党、学会・研究者、労使、学校等幅広い層を対象に、様々な媒体（労働政策フォーラム、研究員によるレクチャー、ホームページ、日本労働研究雑誌等）を通じて、各々の層のニ	○ ホームページのフォーラム関連ページの中期目標期間中アクセス件数は、約315万件に上った。 ○ 第3期中期目標期間から開始した新たな取組の一つで、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることを目的とし、厚生労働省所管課に毎年度レポートを提供するとともに、広く一般に利用できるよう、ホームページで公表している。 ＜今後の課題＞ 特になし ＜その他事項＞ 特になし	
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

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。（平成26年10月号より掲載）

平成26年度 5本
平成27年度 10本
（具体例）

- ・「ドイツの労働市場の規制緩和と解雇を金銭賠償で解決することがどこまでできるかー」 手塚和彰（千葉大学名誉教授）
- ・「海外日本企業をいかに賃金、サラリー」小池和男法政大学名誉教授
- ・「日本の産業構造と外部人材」 佐野陽子 嘉悦大学名誉学長
- ・「労働法制を比較法的視点から考える重要性」 荒木尚志（東京大学大学院法学「政治学研究科教授」）
- ・「国際競争力の低下とグローバルマネージャー」 石田英夫（慶應義塾大学名誉教授）
- ・「高等教育における職業教育重視を考える」（猪木武徳（青山学院大学特任教授）
- ・「雇用政策の方向性ー活気につながるキヤリア政策」 諏訪康雄（法政大学名誉教授）
- ・「人材のポートフォリオと派遣労働」 大橋勇雄（一橋大学名誉教授）
- ・「ワークルール教育の重要性・難しさ」 道幸哲也（放送大学教授）

これらを踏まえ、A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、東京以外の地域でも開催する。

○ 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ことにより、継続的な情報交換、地方ニーズの把握に努めつつ、効果的なプログラムを実施する。		
--	--	--	--	--	--	--	--

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									
1－7		労働関係事務担当職員等に関する研修							
関連する政策・施策		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			
		・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													
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	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度								
予算額（千円）	－	－	－	－									
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）	－	－	－	－									
従事人員数（人）	－	－	－	－									
①主要なアウトプット（アウトカム）情報													
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28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%							
同上（達成度）			114.1%	115.2%	115.3%	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%	97.7%							
同上（達成度）			112.2%	113.4%	113.8%	114.9%							
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							
同上（実績）		15回	26回	31回	33回	31回							
同上（達成率）			173%	207%	220%	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							

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。	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。	○ イブニングセッションの開催回数の増加について、年間 15 回以上とする。	・26 年度：96.7%（達成度 113.8%） ・27 年度：97.7%（達成度 114.9%） ※平均：96.7%（達成度 113.8%）	を達成した。	○ イブニングセッションで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とともに、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。中期期間中の開催実績は、達成率が平均で201.7%となり年度計画を大きく上回るものとなった。	○「イブニングセッションの開催回数」の実績が全ての年度において、中期目標値（年間15回以上）を上回っている（達成率173～220%）。
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。	○ 「研修実施計画」に基づき全研修を実施した（資料16参照）。24年度から27年度まで321コース（受講者13,417人）を実施した。コース数、受講者数ともに増加傾向にあり、27年度は前期平均（78コース、3,248人）と比べコース数は10.3%増、受講者は25.5%増となっている。	○ 「研修実施計画」に基づき全研修を実施した（資料16参照）。24年度から27年度まで321コース（受講者13,417人）を実施した。コース数、受講者数ともに増加傾向にあり、27年度は前期平均（78コース、3,248人）と比べコース数は10.3%増、受講者は25.5%増となっている。	・24 年度 76 コース、2,994 人 ・25 年度 76 コース、2,770 人 ・26 年度 83 コース、3,577 人 ・27 年度 86 コース、4,076 人	○ 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の開催は24年度から27年度まで累計121回となり、年間平均30回開催した。	○ 左記の通り、コース数、受講者数ともに増加傾向にあるが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に支障をきたすことなく実施することができた。また、新設や研修内容を見直したコースについても円滑に研修を実施した。	○ 研修コースや研修参加人数が増加している中、限られた人員で「研修実施計画」に基づき着実に研修を実施している。
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。	○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参加している。	○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参加している。	○ 研究員の研修への参画は、24年度から27年度まで延べ334人となっている。	○ 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等の指導等を行うことで、より最近の知見を提供できるようにしている。	○ 研究員等による研修参画は延べ334人であり、左記のような取組を実施していることから、研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画していると言える。	
ハ 研修に対する要望の把握	○ 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	○ 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	○ 研究部門と連携して開発した就職支援ツール及び研修プログラムを活用し、以下のような研修を実施する等、研修内容の充	○ 左記の通り、研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、実践的な職業相談・訓練の実施といった多様な行政ニーズ・	○ 左記の具体例のとおり研修が実施されていることから、研修手法及び教材の改善が行われ、実践	

		る職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。	の研修内容の充実が図られているか。	実を図った。 ・「最近の労働条件政策をめぐる現状と課題」、「求められるマスコミ対応」の科目を新設するとともに班別討議の充実を図った（労働基準監督署長研修）。 ・印刷業界における胆管癌問題を踏まえ、「化学物質管理」の科目を新設した（労働基準監督官（上級）研修）。 ・研究部門と連携して開発した「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録（リアルな求職者とのやりとり）教材を作成するとともに、さらに職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発、活用するなど、多様なニーズ、課題に応える研修となるよう内容の充実を図った。 ・都道府県労働局の研修計画策定における実質的な責任者に対して地方研修のあり方、具体的な実施方法等について課題研修を実施するとともに、都道府県労働局における研修現場において具体的な指導手法等を修得させるコースを新設した（研修計画官研修）。	課題に対応した内容とし、研修内容の充実が図られた。	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と云える。	
	（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	○ 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。 ○ 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。	○ 各年度において翌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、要望等を聴取するとともに協議を行った。 28年4月に都道府県労働局に新組織（雇用環境改善・均等推進部（室））が発足した際には当該業務を遂行するため、知識、技能等を習得させる「新任雇用環境・均等（室）職員研修」を新設するなど行政ニーズに迅速に対応した。 また、「労働行政職員基礎研修」について、都道府県労働局で実施可能な科目については各都道府県労働局で実施することにより研修日数の縮減を図った。また、「新任労働基準監督官研修」においては災害調査復命書の作成に12時間を設定していたが実際	○ 左記の通り、都道府県労働局における組織改編等に対応した研修の実施や行政の動向及び研修の実態を踏まえた見直し等、行政ニーズに迅速・的確に対応し、効果的かつ効率的な研修となっている。 ○ 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より、研究員は研修生から現場の問題意識、課題等を把握することができた。	○ 厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取し、協議を行った上で、研修実施計画を作成していることから、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と言える。 ○ 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できていることより、研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に		

	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連つては、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。	○ 研修生に対するアンケート調査等から、問題意識等を吸い上げ、研究に活かしているか。	には5時間程度で終了する研修生が多いことから時間数及び課題を見直し演習科目の充実を図るなど効果的、効率的な見直しを実施した。 ○ 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を24年度から27年度までに121回実施した。また「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」を24年度から27年度までに24回実施した。 また、研究員の研修への参画は、24年度から27年度まで延べ334人となっている。(再掲)	○ 「イブニングセッション」の実施件数は、第2期(年度平均15回)を大幅に上回り、「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」も24回と第2期(年度平均15回)を大幅に上回った。 ○ 「イブニングセッション」で研究部門の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の理解を深めるとともに研修生の感想・意見等を吸い上げ、職業相談の技能向上に関する研究に活かした。	役立てていると言える。 ○イブニングセッション等を通じて、研修生から問題意識・課題等を吸い上げ、研究に活かしている。	
(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	○ 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。	○ 研修生アンケート調査の有意義度、理解度、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。 ○ 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。 ①研修生アンケート結果のマスコミ対応に関する科目設定の要望を踏まえ、労働基準監督署長研修に「求められるマスコミ対応」を設定した。 ②研修生アンケート結果の公益側から見た最賃制度の取組みに関する科目設定の要望を踏まえ、賃金指導業務専門研修に、公益の元委員から見た講義も設定した。 ③研修生アンケート結果の歯科に関する科目設定の要望を踏まえ、労災診療費審査専門研修に、歯牙の構成等の歯科診療に係る基本的事項や調剤技術等をはじめとする薬剤の審査等についての科目を設定した。	○ 厚生労働省と協議し、左記のとおり、新たな研修コース及び研修科目を新設するなど見直しを図った。	○所属長の自由記述意見から所属長の研修に対する評価・要望等の分析を行い、左記の具体例のとおり、研修科目の新設等を行っていることから、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と言える。		

		○ 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に使用する「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」等のテキストを作成・提供した。	○ 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」のテキストを作成している。 ＜今後の課題＞ 特になし ＜その他事項＞ 特になし	
○ 地方研修で使用する研修教材を作成しているか	○ 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に使用する「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」等のテキストを作成・提供した。	○ 地方研修で使用する研修教材についても当校で作成し都道府県労働局へ提供している。 以上のとおり、24年度から27年度の目標値に対する達成度（平均値）は、研修生アンケート114.7%、所属長アンケート113.8%であるものの、現実的な限界達成値に達していることに加え、 ①限りのある予算の中、参加人数が増加傾向にある状況において、毎年度、行政ニーズに対応したコースの新設、充実を実施してきたこと ・24年度：76コース、2,994人 ・25年度：76コース、2,770人 ・26年度：83コース、3,577人 ・27年度：86コース、4,076人 ②研究員の研修への参画を増やすことで研修効果を高めたこと ③厚生労働省の要望に的確に対応したカリキュラムの見直し等を柔軟に行い、研修効果を高めたこと により、研修内容の充実が図られている。 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が200%を超え、第2期に比して倍増した。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おいており、研究と研修の連携による相乗効果が得られている。 以上を踏まえ、A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	○ 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」のテキストを作成している。 ＜今後の課題＞ 特になし ＜その他事項＞ 特になし	

[illegible]

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									
1－8		業務評価システム／業務運営等への意見及び評価の把握							
関連する政策・施策		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		・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）				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			
						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									
①主要なアウトプット（アウトカム）情報									
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	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）	
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%		指標	27年度28年度
同上（達成度）			142.8%	144.0%	144.9%	145.4%		予算額（千円）	27年度28年度
								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）	
								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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価				
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価	
			業務実績	主務大臣による評価
				(見込評価)
				評価 評 定
				評価 評 定
			＜主要な業務実績＞	＜見込評価＞
			＜自己評価＞ 評定：A	＜評価に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合） ○各年度において、定量的指標が目標を大きく上回る（達成率142.8～145.5%）とともに、全事業を対象とした業績評価の制度が機能している等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。
第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項	第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置	○ 有識者を対象としたアンケートを実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。（再掲）	○ 有識者による事業活動全般に対する有益度評価結果については以下のとおり。 ・24年度 95.1% ・25年度 95.9% ・26年度 96.5% ・27年度 96.9% （3期平均 96.1%）	○ 「有識者アンケート調査での有益回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（3分の2）を上回っている（達成率142.8～145.5%）。
（4）達成すべき具体的な目標	・業績評価システムによる評価	＜評価の視点＞ ○ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。	○ 適正で質の高い業務運営の確保を図る観点から、以下の取組を行った。 ・業務方法書に基づき、「独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画等の策定及び評価に関する規程」を新たに策定 ・経営会議の場における毎月の業務実績報告と情報共有の徹底による業務の進捗状況の把握・共有 ・業績評価規程に基づく内部評価の実施 ・事前、事後に加え、四半期ごとに中間評価を実施 ・総合評価諮問会議及びリサーチ・アドバイザー部会による厳格な外部評価の実施 ・有識者アンケート等を通じて意見等を把握し、各部門の業務に反映 以下、第3期から取組を強化した主な例 ・厚生労働省等の政策論議の場の拡充	○ 全事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けていることから、全事業を対象とした業績評価の制度が機能していると 言える。

		部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。	・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。	・政策論点レポートの発行 ・海外情報の収集・整理におけるアジア諸国に関する情報収集の強化 ・労働政策フォーラムの地方開催等	○ 業績評価システムの評価基準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。	○ 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。	・政策論点レポートの発行 ・海外情報の収集・整理におけるアジア諸国に関する情報収集の強化 ・労働政策フォーラムの地方開催等	○ 業績評価システムの評価基準及び業務運営への反映について、ホームページで公表した。 ○ 毎年度、学識経験者、地方行政官、労働関係者を対象に有識者アンケートを実施した。 ○ 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、直後の経営会議等で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検討し、以下のとおり間接部門を中心に３課の縮減を２８年度中に行うことを決定した。 ・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 ○ 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月から外部委託を行うこととし、JETRO ビジネスセンターや立教大学図書館などすでに外部委託を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行っ	○ より広く有識者から意見・評価を求めるため、平成２７年度よりアンケート実施時期を１ヶ月前倒しして回収率の向上を図る（２６．０％→３１．１％）など、意見・評価を広く求めることができた。 ○ 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（３課の縮減）、図書館運営業務の外部委託化を２８年度に行うことの決定など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組んだ。	○ 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ている。 ○ 学識経験者、地方行政官、労働関係者など幅広い方々を対象に有識者アンケート、実施していることから、業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めていると言える。 ○ 総合評価諮問会議、リサーチ・アドバイザー部会、有識者アンケート等を通じて、意見を把握し、各部門の業務に反映させていることから、業務改善の取組を適切に講じていると言える。 ○ 全事務・事業を対象にこれまで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ていることから、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・事業がなか等かの検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っていると言える。 ＜今後の課題＞ 特になし ＜その他事項＞ 特になし	
--	--	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--

				た。(再掲) ○ 外部委託業務の実施状況に関する職員へのアンケートを実施するなど、各部門において、所掌するすべての事務・事業を対象にこれまで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。 ○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映して研究計画を変更するなど機動的な対応を行った。	○ 機構が外部の業者へ委託している警備業務等の実施状況について、全職員を対象とするアンケートを行い、今後の業務改善に資するよう寄せられた意見や評価を委託業者へ伝える取組みを初めて実施するなど、業務改善に適切に取り組んだ ○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例は以下のとおり。 平成27年度 ・JILPT 研究報告会における労働基準局長発言「最賃にかかわる経済分析が重要」 ・経済団体実務者懇談会における発言「最賃引上げがマクロ経済に与える影響の研究の実施要望」 →「総合的労働・雇用政策プロジェクト」における「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応 ・JILPT 研究報告会における職業能力開発局長発言「キャリア・コンサルティングの実態、効果等の定量的把握等が必要」 ・リサーチ・アドバイザー部会における「キャリア・コンサルティングの体験者からの評価や効果等の調査の実施要望」 →「生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究」における「キャリア・コンサルティングの実態及び効果、ニーズに関する調査」の研究計画を変更して対応 これらを踏まえ、Aと評価する。 ＜課題と対応＞ なし。		
--	--	--	--	---	---	--	--

4. その他参考情報
特になし

様式１－２－４－２ 中期目標期間評価 中期目標期間評価 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）様式

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	（必要に応じて重要度及び難易度について記載）		関連する研究開発評価、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	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 年度
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	—
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％	—

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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
中期目標	中期計画	主な評価指標等	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	(見込評価)	(期間実績評価)
		＜主な定量的指標＞ ＜その他の指標＞	＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞ 評定：B	評 定 B	評 定 ＜評定に至った理由＞ ○各年度において、定量的指標「人件費」が目標を達成している（達成率100％）とともに、効率的な業務運営を実施している等、定性的にも所期の計画をおおむね達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更に必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞
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	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。	＜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。	1 組織規律の強化 理事長のリーダーシップの下で組織規律の強化を図った。 ○ 内部統制の充実・強化を図る観点から、以下の取組を行った。 ・内部統制推進室の設置（24年4月） ・内部統制基本方針の策定（25年3月） ・経営会議の開催（月1回） ・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） ・内部監査（年2回） ・理事長直轄の「改革推進チーム」設置（26年度） ・国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程に準拠した「倫理規程」制定（27年度） ・機構全体の意思疎通や職員間のコミュニケーションの活性化のため、理事長訓示やイントラ等を利用した情報共有の徹底 ・内部統制のモニタリングに関して、監事や監査法人との定期協議を実施	○ 理事長のリーダーシップの下、内部統制の強化を図るとともに、アウトソーシングの活用等による職員数削減と計画的な職員採用、経費（一般管理費、業務費、人件費）の節減、契約の適正化、施設の計画的改修等に適切に取り組み、効率的かつ効果的な業務運営体制の整備を図った。 ○ 理事長リーダーシップのもと、左記のとおり、内部統制推進室を設置や全職員を対象とする情報セキュリティ研修、コンプライアンス研修を実施していることなどから、内部統制の強化に取り組んでいると言える。		

2 組織体制の見直し 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、間接部門の縮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	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、間接部門の縮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。	○ 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。	・全職員を対象とする情報セキュリティ研修、コンプライアンス研修の実施 等 2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 ・内部統制推進室の設置（再掲） ・専任職員のいない課の廃止（評価課、システム課等） ・第 3 期プロジェクト研究テーマに対応した研究部門の設置 ・来館者受付業務、給与計算業務の一部のアウトソーシング、 ・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、2 8 年 4 月から外部委託を行うこととし、JETRO ビジネスセンターや立教大学図書館などすでに外部委託を行っている施設にヒアリングを行い、現状や問題点などの情報収集を行った。 ・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 3 課の縮減等 2 8 年度中に行うことを決定した。 ・調査・解析部と国際研究部を統合 ・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 ・常勤職員数 1 1 4 人（2 5 年度末）→ 1 0 7 人（2 7 年度末） 等	○ 図書館運営業務の外部委託や来館者受付業務、給与計算業務の一部のアウトソーシングなどを実施していることから、効果的かつ効果的な業務運営体制を構築し、見直しを図っていると言える。	
---	---	---	--	--	--

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 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」に基づき取組を著実に実施すること。	○ 調達等合理化計画に基づき取組を著実に実施したか。 ① 重点的に取り組む分野	(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、経理システムの調達に関する仕様内容の検討を開始したこと、また、研究報告書の梱包発送業務について、5 件の発送業務のうち、引き続き 4 件について集約化を行うとともに、集約化が困難であった残り 1 件の発送業務について書籍作成の前倒し等により、集約化の対象とすることとしたことは評価できる。 また、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（4 2 件）、さらに不祥事の発生の未然防止の調達・再発防止のため役職員及び非正規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。	○ 左記の通り、調達等合理化計画（2 7 年度より開始）に基づく取り組みを実施した。	○左記のとおり、一者応札見直しのため、経理システムの調達に関する仕様内容の検討を開始したこと、また、研究報告書の梱包発送業務について、5 件の発送業務のうち、引き続き 4 件について集約化を行うとともに、集約化が困難であった残り 1 件の発送業務について書籍作成の前倒し等により、集約化の対象とすることとしたことは評価できる。 また、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（4 2 件）、さらに不祥事の発生の未然防止の調達・再発防止のため役職員及び非正規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。	
。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。	○ 契約監視委員会で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。	○ 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（4 2 件）。また、不祥事の発生の未然防止の調達・再発防止のため役職員及び非正規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。	○ 左記の通り、調達等合理化計画（2 7 年度より開始）に基づく取り組みを実施した。	○ 契約監視委員会については、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、特段の指摘を受けなかったことを踏まえ、調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施していると言える。	
(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 23 年度と比べて 15% 以上を節減し、また、業務経費については、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。 業務経費については、研究費の縮減等により 2 8 年度において、2 3 年度と比べて 5 . 0 % 以上を節減すること。	(2) 運営費交付金を充当して行う業務については、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、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。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	○ 一般管理費については、2 8 年度において、2 3 年度と比べて 1 5 . 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 2 8 年度において、2 3 年度と比べて 5 . 0 % 以上を節減すること。	(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、2 8 年度予算額において、2 3 年度と比べて、一般管理費は 1 5 . 0 %、業務経費は 5 . 4 % 節減した。	○ 左記の通り、運営費交付金を充当して行う業務について、中期計画に基づく経費の節減を実施した。	○経費節減について、平成 2 8 年度予算額において、平成 2 3 年度と比べて、一般管理費は 1 5 . 0 %（対前年度比 1 . 9 %）、業務経費は 5 . 4 % (対前年度比 1 . 1 %) 節減している。	

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)並びに人事院勧告を踏まえたと部分を除く。)について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、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。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。	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。 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と部分を除く。)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。	・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。	○ 政府における総人件費削減の取組を踏まえ、適切な給与水準となるよう継続的に見直しを行っている。効率的な業務運営、適材適所の人員配置、非正規職員の活用等を通じて人件費予算の対前年度比 1 % 削減を着実に実行している。 ○ 厚生労働省から「独立行政法人における役職員の退職手当について」に基づき必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、労使協議を経て、退職金の支給水準を引き下げる退職金規程の改正を行った(役員は 24 年度、職員は 26 年度)。 ○ 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：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。	○ 第 3 期の自己収入は、26 年度に 22 年度実績を下回ったため、27 年度に自己収入増加計画を機構横断的に策定し、収入拡大に努めた結果、27 年度の自己収入は 48, 866 千円で、22 年度実績を 804 千円 (1. 7 %) 上回った。なお、対 26 年度比では、11. 9 % 増となっている。	○ 平成 24 年度から 27 年度のラスパイレース指数 (年齢・地域・学歴勘案) について、事務職は 99. 0 ～ 101. 3、研究職は、92. 0 ～ 100. 6 の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡していることから、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいると言える。	○ 人件費について、年度計画に基づき、着実に経費を毎年度 1 % 削減している。
(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。	○ 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。	○ 自己収入の拡大等に向けた取組として、27 年度に機構横断的に策定した自己収入増加計画に基づき、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した結果、27 年度の自己収入は、48, 866 千円となり、22 年度と比して 1. 7 % の増加となった。	○ 自己収入の拡大等に向けた取組として、27 年度に機構横断的に策定した自己収入増加計画に基づき、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した結果、27 年度の自己収入は、48, 866 千円となり、22 年度と比して 1. 7 % の増加となった。 ① 東京労働大学講座では、総合講	○ 第 3 期の自己収入は、26 年度に 22 年度実績を下回ったため、27 年度に自己収入増加計画を機構横断的に策定し、収入拡大に努めた結果、27 年度の自己収入は 48, 866 千円で、22 年度実績を 804 千円 (1. 7 %) 上回った。なお、対 26 年度比では、11. 9 % 増となっている。	○ 平成 24 年度から 27 年度のラスパイレース指数 (年齢・地域・学歴勘案) について、事務職は 99. 0 ～ 101. 3、研究職は、92. 0 ～ 100. 6 の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡していることから、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいると言える。	○ 人件費について、年度計画に基づき、着実に経費を毎年度 1 % 削減している。

				会活動、国際会議等への参加を奨励した。									
				○ 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ついて表彰を行った。									
				○ 平成 2 7 年度末の常勤職員数は 1 0 7 名（平成 2 5 年度から 7 名削減）となっている。			○ 2 5 年度の常勤職員数（1 1 4 人）と比較して、2 7 年度末時点で常勤職員数は 1 0 7 名であり、5 人以上削減されている。						
				（4） 人員の指標 ＜主な定量的指標＞ ○ 2 5 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。			○ 各年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。						
				5 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）			○ 左記のとおり年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行っている。 ＜今後の課題＞ ○ 評価指標「自己収入」について、中期目標期間最終年度において、目標を達成するため、更なる収入拡大に向けた取組を実施する必要がある。 ＜その他事項＞ 特になし						
				<table><tr><th>施設・設備の内容</th><th>予定額 （百万円）</th><th>財源</th></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>983</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変更	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	983	施設整備費補助金			
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	983	施設整備費補助金											

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		関連する研究開発評価、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	2 4 年度	2 5 年度	2 6 年度	2 7 年度	2 8 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価						
	中期目標	中期計画	主な評価指標等		主務大臣による評価	
			法人の業務実績・自己評価		(見込評価)	
			業務実績	自己評価	評 定	評 定
			＜主要な業務実績＞	＜自己評価＞ 評定：B	B	＜評定に至った理由＞ ○ 中期計画に基づき、予算の範囲内で執行している等、定性的に所期の計画を達成している「B」評価とする。詳細は以下のとおり。
	第4 財務内容の改善に関する事項	第3 予算、収支計画及び資金計画	＜主な定量的指標＞ ＜その他の指標＞ なし	○ 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。	＜評定に至った理由＞ ○ 中期目標に基づき、予算の範囲内で執行できている。	＜評定に至った理由＞ （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） ＜今後の課題＞ （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） ＜その他事項＞
	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。	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。		○ 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、それぞれが合理的な理由となっている。	○ 予算、収支計画及び資金計画について、発生理由を明らかにしており、いずれも合理的な理由になっている。	
	「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。	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。		○ 借入金は発生しなかった。		
	・ 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。	第4 短期借入金 の限度額	○ 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。			
	・ 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果	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。				
	物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。	（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				

(5)保有資産については、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に見直しを行うこと。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ものとする。	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 職員借上宿舎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	○ 保有資産について効率的な活用が図られているか。また、保有の必要性について見直しを行い、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付を行っているか。	○ 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画に基づき、平成26年度末までに廃止した職員宿舎（民間借上げ）の敷金（2,739千円）について国庫納付を行った。	○ 左記のとおり、2,739千円の国庫納付を行った。	○ 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画に基づき、国庫納付を行っている。	○ 剰余金は発生していない。 ○ 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していることより、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と言える。
---	---	--	--	-----------------------------------	---	--

