

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平成 27 事業年度業務実績報告（案）

平成 28 年 7 月 25 日

| 1. 評価対象に関する事項 | | |
|---------------|-------------------|------------------|
| 法人名 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 | |
| 評価対象事業年度 | 年度評価 | 平成 27 年度 (第 3 期) |
| | 中期目標期間 | 平成 24～28 年度 |

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

| 3. 評価の実施に関する事項 |
|--|
| (実地調査、理事長・監事ヒアリング、有識者からの意見聴取など、評価のために実施した手続等を記載) |

| 4. その他評価に関する重要事項 |
|---|
| (組織の統廃合、主要な事務事業の改廃などの評価対象法人に関する事項、評価体制の変更に関する事項などを記載) |

| 1. 全体の評価 | | | | | | |
|-------------------|--|--|-------|-------|-------|-------|
| 評価 (S、A、B、C、D) | | (参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況 ※過年度の総合評価は別添「総合評価」の算出方法により算出願います。 | | | | |
| | | x 1年度 | x 2年度 | x 3年度 | x 4年度 | x 5年度 |
| | | A | A | A | | |
| 評価に至った理由 | | | | | | |

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

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

| 4. その他事項 | |
|----------|---|
| 監事等からの意見 | (監事等へのヒアリングを実施した結果、監事等からの意見で特に記載が必要な事項があれば記載) |
| その他特記事項 | (有識者からの意見があった場合の意見、評価の方法について検討が必要な事項など、上記以外で特に記載が必要な事項があれば記載) |

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1-1 | 労働政策研究の実施体制、厚労省との連携等 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
|------------------------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| 指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期間 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数（計画） | — | | 10件 | 10件 | 10件 | 10件 | | 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） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 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。

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | <p>政策統括官（労働担当）1回（新規）</p> <p>② 理事長と厚労省幹部との意見交換（随時） 27年度 12回</p> <p>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） 年1回</p> <p>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） 年1回</p> <p>⑤調査研究に関する懇談会 （労使関係団体との意見交換） 各年1回 ・労働部会（連合・連合総研） ・経営部会（経団連・日商・全国中小企業団体中央会） ・経済団体実務者懇談会（同上）</p> <p>⑥経済団体との意見交換（新規） ・経団連との勉強会 年1回</p> <p>⑦他のシンクタンクとの意見交換（新規） ・連合総研との意見交換 年1回</p> <p>⑧総合評価諮問会議 （労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価） 年2回</p> <p>○ 審議会・研究会等での活用 272件（前年度224件） （内訳①） ・プロジェクト研究 162件 ・課題研究・緊急調査110件 （内訳②） ・厚生労働省関係 204件 労働政策審議会（本審及び各部会） 79件 社会保障審議会（本審及び各部会） 11件 過労死等防止対策推進協議会 5件 中央最低賃金審議会</p> | <p>○ 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。</p> | <p>＜政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例＞</p> <p>・平成27年度のJILPT研究報告会（労働基準局）において、労働基準局長より、雇用への影響の分析、最賃に関わる経済分析が今後非常に重要となるとの指摘を戴き、また平成27年度の調査研究に関する経済団体実務者懇談会において、最賃引上げがマクロ経済に与える影響についてJILPTで実施できないか要望を戴いたため、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」の「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応した。</p> <p>・平成27年度のJILPT研究報告会（職業能力開発局）において、職業能力開発局長より、キャリア・コンサルティングに対する期待が高まる中で、改めて実態、効果の定量的な指標、活躍状況等の把握が必要との指摘を戴き、また平成27年度のリサーチ・アドバイザー部会において、キャリア・コンサルティングを実際に受けた従業員から、コンサルティング内容と評価、それがどの程度役に立ったのかを調査できれば、キャリア・コンサルティングの意義をより積極的に評価しかつその問題点を指摘できるのではないかと指摘を戴いたため、プロジェクト研究サブテーマ「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した。</p> <p>＜活用事例＞ （審議会等）</p> <p>・労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における雇用保険制度見直し（65歳を超える者を適用対象とする等）にかかる審議の資料として「高齢者雇用の研究」の成果が活用</p> <p>・労働政策審議会雇用均等分科会における育児・介護休業制度の見直しにかかる審議の資料として「育児・介護と男女の働き方に関する研究」の成果が活用</p> <p>・労働政策審議会職業能力開発分科会における求職者支援制度の今後のあり方についての審議の資料として「生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究」の成果が活用</p> <p>・規制改革会議雇用ワーキンググループにおける有期雇用法制についての議論の資料として労働契約法無期転換ルールに対する企業の対応状況について調査した結果が活用</p> <p>・経済財政諮問会議における厚生労働大臣説明資料として、最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況について調査した</p> | |
|--|--|--|--|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | | <p>(目安制度のあり方に関する全員協議会) 1件 がん対策推進協議会 1件 研究会 52件 検討会等 55件</p> <p>・首相官邸 10件 ・内閣府 26件 ・文部科学省 28件 ・財務省 2件 ・経済産業省 1件 ・国土交通省 1件</p> <p>(資料6参照)</p> <p>○ 白書等における引用 下記6白書において研究成果が活用</p> <p>・厚生労働省 平成27年版労働経済の分析(労働経済白書) ・厚生労働省 平成27年版厚生労働白書 ・経済産業省・厚生労働省・文部科学省 平成27年版製造基盤白書(ものづくり白書) ・内閣府 平成27年度年次経済財政報告(経済白書) ・内閣府 平成27年版少子化社会対策白書 ・中小企業庁 平成27年版中小企業白書 (資料7参照)</p> <p>○ 国会審議における活用 17件</p> | <p>結果が活用</p> <p>・国の雇用政策の基本方針を検討する「雇用政策研究会」における議論の基礎データとして、「労働力需給推計に関する研究」の成果が活用</p> <p>・首相官邸「すべての女性が輝く社会づくり本部」の審議資料として、「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の結果が活用</p> <p>・内閣府「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の審議資料として、効率的な働き方と企業の雇用管理について調査した結果が活用</p> <p>(白書)</p> <p>・「平成27年版厚生労働白書—人口減少社会を考える」において「将来の就業者数の推計」として「労働力需給推計に関する研究」の成果が活用</p> <p>・「平成27年版少子化社会対策白書」に「若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究」の成果が活用</p> <p>・「年次経済財政報告(経済白書)」において「短時間労働者の多様な実態に関する調査」等の成果が活用</p> <p>○ 国会審議においても研究成果が活用された(17件)。 <活用事例></p> <p>衆議院厚生労働委員会(平成27年8月5日) →・資料シリーズ No.129「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—」 参議院厚生労働委員会(平成27年8月18日) →・調査シリーズ No.122「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—」</p> <p>○ 研究テーマ設定に係る厚生労働省等との意見交換については、理事長自らが左記の各局幹部との政策論議の場等に参加するとともに、理事長と厚労省幹部との意見交換も随時行った(27年度12回)。</p> <p>○ 27年度には、新たに以下の取組を実施した。 ① 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議について、従来の4局に加え、27年度から政策統括官(労働担当)に対する研究報告会を新たに開催し、労働行政全体の課題である、労働者の意見集約・代表、集团的労使関係について報告・議論を行い、政策課題の認識を深めた。</p> | |
|--|--|--|--|---|---|--|

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。</p> | <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上さ</p> | <p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>①「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」（略）</p> <p>②「我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究」（略）</p> <p>③「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」（略）</p> <p>④「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」（略）</p> <p>⑤「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」（略）</p> <p>⑥「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する調査研究」（略）</p> <p>プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト</p> | <p>○ プロジェクト研究</p> <p>6つのプロジェクト研究テーマに関して、19のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>1. 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究</p> <p>(1) 総合的労働・雇用政策プロジェクト</p> <p>(2) 正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究</p> <p>(3) 東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト</p> <p>2. 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究</p> <p>(4) 労働力需給推計に関する研究</p> <p>(5) 労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト</p> <p>(6) アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト</p> <p>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</p> <p>(7) 能力開発施策のあり方に関する調査研究</p> <p>(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</p> <p>(9) 若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究</p> <p>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</p> <p>(10) 生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>5. 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究</p> <p>(13) 雇用システムと法プロジェクト</p> <p>(14) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト</p> <p>(15) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト</p> <p>(16) 仕事と生活に関する調査研究</p> | <p>② 労働政策をテーマに理事長自らが講演を行い、経団連専務理事や労働政策本部長等幹部との意見交換を行った。</p> <p>③ これまで行ってきた労使官学といった幅広い立場のニーズ把握に加え、労働側を代表するシンクタンク（連合総研）との意見交換の場を設け、政策課題の把握に努めた。</p> <p>○ プロジェクト研究については、上記の意見交換を踏まえ、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に関する19のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> |
|---|--|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| <p>せる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>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。</p> | <p>せる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、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</p> | <p>研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。平成27年度は、それぞれのプロジェクト研究において年度ごとの成果をとりまとめ、公表するとともに、第3期中期計画期間の取りまとめに向けて、部門横断的な政策課題の議論、部門を超えた柔軟な実施体制等、関連するプロジェクト研究テーマ間において一層の連携を図る。</p> <p>ロ 課題研究 厚生労働省から要請された労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より重要性の高い新たな政策課題に係るものを実施する。課題研究は、もっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、また、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施</p> | | <p>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</p> <p>(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</p> <p>○ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマの課題研究を実施し、調査結果を要請部局へ報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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」及び、「多様な正社員制度の導入・活用状況調査」 →規制改革会議雇用WG資料に活用 →平成28年度に厚生労働省が実施する無期転換ルールの導入に向けた周知策、支援策への活用 ・「高度専門人材に関する職務限定正社員の実例調査・研究」 →新たな労働時間制度創設、高度専門人材に関する職務限定正社員のモデル検討に活用 ・「企業における転勤の実態に関する調査」 | <p>○ 課題研究に関しても、それぞれ左記のとおり、重要な政策に直結した活用がされている。</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|---|
| | <p>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。</p> | <p>し、成果を公表する。課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告または進捗状況を取りまとめることとする。</p> | | <p>→「まち・ひと・しごと創生基本方針 2015」具体的取組「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に活用</p> | | |
| <p>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。</p> | <p>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、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。</p> | <p>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、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。</p> | <p>○ 緊急調査 厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下の調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護者の就業と離職に関する調査 ・妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査 ・米国の失業保険制度について ・企業の人材投資等の情報公開に関する実態調査 ・組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査 ・国内外のLGBTの就労事例について ・ものづくり産業における労働生産性の向上に向けた人材育成と女性の活躍促進に関する調査 ・企業における人材不足等の現状に関する調査 | <p>○ 緊急調査 厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下の調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護者の就業と離職に関する調査 ・妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査 ・米国の失業保険制度について ・企業の人材投資等の情報公開に関する実態調査 ・組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査 ・国内外のLGBTの就労事例について ・ものづくり産業における労働生産性の向上に向けた人材育成と女性の活躍促進に関する調査 ・企業における人材不足等の現状に関する調査 | <p>○ 緊急調査に関しては、政府の成長戦略や一億総活躍社会に向けた施策の検討に資するため、厚生労働省からの要請に基づき、「介護者の就業と離職に関する調査」(育児・介護休業法の改正に向けた参考データとして活用)、「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」(男女雇用機会均等法改正に向けた労働政策審議会での検討資料として活用)などの調査に取り組んだ。</p> <p>○ 年度の後半に要請されたテーマも含めて迅速に着手し、このうち2テーマ(米国の失業保険制度、国内外のLGBTの就労事例)については、要請元部局に対して3ヵ月以内に結果報告を行うなど、文字どおり緊急の対応を行っている。</p> <p>○ また、「労働経済の分析(労働経済白書)」及び「製造基盤白書(ものづくり白書)」の執筆のために必要な調査を緊急調査にて対応し、短期間で調査結果を報告し、白書の作成に多大な貢献をしている。</p> | <p>○ 適切な実施体制を構築し研究に取り組んだ結果、全51本と昨年度と同数の成果取りまとめを行うとともに、全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの厚生労働省による行政評価を得ている。</p> <p>○ 特に、27年度は、部門横断的な研究である「雇用システムと法プロジェクト」が本格的に始動した。 当該研究は、日本の雇用システムの近年の変化について把握・整理することをめざしており、労働政策研究の根幹的なテーマであるので、その実施に当たっては、6つの研究部門全てを横串する形で各部門の研究員が参加した。こうした本</p> |
| <p>(2) 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、研究テーマの決定か</p> | <p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員</p> | <p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の</p> | <p>○ 研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものとなっているか。また、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、連携が図られているか。 調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との</p> | <p>○ 研究の実施体制 プロジェクト研究に対応して6つの研究部門を設け、当該部門を統括する統括研究員の下に、担当する研究テーマの専門性に対応して研究員を配置している。調査部門(調査・解析部及び国際研究部)には、労働政策に関する深い知見を持ちつつ、労使等との人的ネットワークの構築・活用による継続的な調査・情報収集を行い、内外の労働問題の新たな動向や各種労働政策の現場レベルにおける影響を的確に把握できる能力等を有する職員(調査員)を配置している。また、研究の実施に当たっては、各個別研究テーマの性質に応じ、研究部門等を超えた研究グループの編成も行いつつ対応している。</p> | <p>○ 適切な実施体制を構築し研究に取り組んだ結果、全51本と昨年度と同数の成果取りまとめを行うとともに、全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの厚生労働省による行政評価を得ている。</p> <p>○ 特に、27年度は、部門横断的な研究である「雇用システムと法プロジェクト」が本格的に始動した。 当該研究は、日本の雇用システムの近年の変化について把握・整理することをめざしており、労働政策研究の根幹的なテーマであるので、その実施に当たっては、6つの研究部門全てを横串する形で各部門の研究員が参加した。こうした本</p> | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|--|
| <p>ら研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みを構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。</p> | <p>と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・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。</p> <p>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</p> | <p>連携を強化する。また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域における優秀な研究者の活用など、外部の研究者・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。</p> <p>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</p> | <p>連携を積極的に推進しているか。</p> <p>○ 政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備しているか。</p> <p>○ 厚生労働省との意見交換を適切に行い、その内容を研究の一連の局面に反映させているか。</p> | <p>○ 外部の研究者との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部研究者の研究参加 大学等及びその他研究機関 70人（前年度68人） ・労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 239件 ・共同研究 独立行政法人経済産業研究所と共同研究「ダイバーシティと経済成長・企業業績」研究プロジェクト（26年度より継続） ・「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」 （企業の実務家との研究会） テーマ：仕事と介護の両立－離職しない柔軟な働き方－ ・雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会（26年度より継続） <p>○ 研究と政策とのブリッジ機能の強化</p> <p>①厚生労働省との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（再掲） 5回（前年度4回） (ii)理事長と厚労省幹部との意見交換（再掲）（随時） 27年度 12回 (iii)ハイレベル会合（再掲） | <p>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。</p> <p>○ 調査研究の実施に当たっては、個々の調査研究毎に、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている。</p> <p>○ 27年度におけるハイレベル会合では28年度におけ</p> | |
|--|---|--|--|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|--|
| | <p>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施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p> | <p>の登録制を活用し、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施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p> | | <p>1回（前年度1回）</p> <p>(iv) 機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議（機構の事業運営等に関する意見交換）</p> <p>4回（前年度1回）</p> <p>(v) 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）</p> <p>5回（前年度5回）</p> <p>(vi) 厚生労働省政策担当者との勉強会 （研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）</p> <p>9回（前年度9回）</p> <p>(vii) 厚生労働省テーマ別研修 （厚生労働省の職員向けに重要な労働政策課題をテーマに講義を行う研修）</p> <p>5回（前年度5回）</p> <p>(viii) 厚生労働省テーマ別研修（経済論文の読み方研修） （労働経済論文の読み方についての基礎知識習得を目的として厚生労働省の職員向けに開催する研修）</p> <p>2回（前年度2回）</p> <p>(ix) 厚生労働省労働政策懇談会への講師派遣（新規）</p> | <p>る研究の進め方についての意見交換を行うとともに、特に、次期中期目標期間における研究テーマの要望が厚生労働省より示され、中長期的テーマについても意見交換を行ったところ。</p> <p>○ 政策研究会については、26年度に引き続き、「雇用政策研究会報告書」や「労働経済白書」といった労働行政の重要な方針等に関して意見交換の機会を設けるとともに、27年度は、国会審議中の「技能実習制度の見直し」や、若者雇用促進法の施行等の政策の最新の動向について、直接の政策担当者との意見交換の機会を設けることにより、一層の政策と研究との連携促進に取り組んだところ。</p> <p>○ 政策担当者との勉強会については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、開催周知案内を新たに作成し配布する等の取組を行った結果、質疑応答が活発に行われ、研究員・政策担当者双方の間で政策課題に対する共通の問題意識が醸成された。毎回、参加者に対して実施しているアンケート調査では、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は平均で95.2%、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は96.6%と極めて高い評価を得ている。なお参加者については労働行政関係部局のみならず、厚生行政関係部局からもあり、両行政の垣根を越えた政策課題の認識に貢献している。また研究員の報告に加えて、関連するテーマの成果や最新の成果を紹介し、成果物の活用を促している。</p> <p>○ より幅広い政策担当者に機構の研究テーマや研究成果等についての理解を深めてもらうことを目的に、研究員が講師となって行っている「テーマ別研修」では、「女性活躍促進」「若年者雇用」「高齢者雇用」等の一億総活躍にも関連する時宜に適ったテーマを設定することにより、喫緊の政策課題に対する厚生労働省職員の理解促進に貢献したところ。</p> <p>○ 経済論文の読み方研修については、「改正パートタイム労働法」「改正高年齢者雇用安定法」の政策評価に関する論文を教材とした講義を行い、政策評価の重要性についての政策担当者の認識醸成に貢献したところ。</p> | |
|--|---|---|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>(厚生労働省若手職員を主たる対象とし、有識者からの講演を通じ、労働政策に係る知見の集積を図るための懇談会)</p> <p>2回</p> <p>②研究員の審議会・研究会等への参画</p> <p>・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画</p> <p>68件</p> | <p>○ 当機構の研究員等が、厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会に参画した件数は68件にのぼった。</p> <p>○ これにより、研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p><参画事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会（分科会含む）に3名の研究員が委員に就任 <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会 ・労働政策審議会職業安定分科会 ・労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会 ・上記3名のうち、1名が中央教育審議会臨時委員、法制審議会委員といった労働分野以外の審議会委員に就任し、研究の知見を活かして貢献。 ・「仕事と家庭の両立支援に関する研究会」研究会構成員に1名の研究員が委員に就任。育児・介護休業法改正に向けた研究会の議論に貢献。 <p>以上の点を踏まえ、本シート1-1は、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>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。</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| |
|------------|
| 4. その他参考情報 |
| 特になし |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評定 | |
| <p>(3) すべての労働政策研究の成果について、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、調査研究の事前・中</p> | <p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められるものと判断されるものと判断されたものを機構の研究発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を</p> | <p>(3) 労働政策研究の成果の取りまとめ及び評価</p> <p>イ 成果の取りまとめ</p> <p>労働政策研究の成果の取りまとめにおいては、内部評価及び外部評価を厳格に実施し、政策的観点から、労働政策研究報告書等の成果のそれぞれの分類に求められるものと判断されたものを機構の研究発表する。</p> <p>ロ 法人における研究評価の実施</p> <p>業績評価システムに基づき、事前、中間及び事後における研究評価を</p> | <p>< 主な定量的指標 ></p> <p>○ 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。</p> | <p>< 主要な業務実績 ></p> <p>○ 厚生労働省からの評価①</p> <p>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。</p> <p>○ 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。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 <ul style="list-style-type: none"> 78.4% (109/139件) 「活用した」：59件 「活用する予定である」：50件 ・課題研究 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 100.0% (28/28件) 「活用した」：23件 「活用する予定である」：5件 <p>(資料1参照)</p> | <p>< 評定と根拠 ></p> <p>評定：A</p> <p>○ 政策企画立案への貢献度に関する厚生労働省からの評価は、左記の通り数値目標を大きく上回り、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。</p> <p>○ 審議会・研究会等における研究成果の活用についても、272件(前年度224件)、白書等における引用が6白書、うち厚生労働省以外での活用がそれぞれ68件、3白書となっており、所管省に限らず、政府全体で多数活用されており、政策研究機関として高い水準の成果・内容となった。(再掲)</p> | <p>評定</p> <p>< 評定に至った理由 ></p> <p>< 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法 ></p> <p>< その他事項 ></p> | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザーの一部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p> <p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>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を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次</p> | <p>施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体</p> | <p>の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、所内発表会でのピアレビューを行う。また、取りまとめられた成果については、的確な外部評価を行う。</p> <p>ハ 厚生労働省における評価等</p> <p>すべての労働政策研究の成果を対象として、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標により、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成 27 年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の</p> | <p>○ 厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の 80% 以上確保する。</p> <p>○ 厚生労働省からの評価②</p> <p>平成 27 年度に取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から、政策的インプリケーションに富むかどうかについての評価を受けた。</p> <p>その結果、成果総数 51 件の全てが、政策的インプリケーションに富むとの評価を受けた (100.0%)。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 100.0% (36/36 件) 「非常にそう思う」: 15 件 「そう思う」: 21 件 | <p>○ 審議会・研究会等での活用 (再掲)</p> <p>272 件 (前年度 224 件)</p> <p>(内訳①)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 162 件 ・課題研究・緊急調査 110 件 <p>(内訳②)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省関係 204 件 <ul style="list-style-type: none"> 労働政策審議会 (本審及び各部会) 79 件 社会保障審議会 (本審及び各部会) 11 件 過労死等防止対策推進協議会 5 件 中央最低賃金審議会 <ul style="list-style-type: none"> (目安制度のあり方に関する全員協議会) 1 件 がん対策推進協議会 1 件 研究会 52 件 検討会等 55 件 ・首相官邸 10 件 ・内閣府 26 件 ・文部科学省 28 件 ・財務省 2 件 ・経済産業省 1 件 ・国土交通省 1 件 <p>(資料 6 参照)</p> | <p>○ 政策的インプリケーションに関する評価は、左記のとおり、年度計画 (成果総数の 80% 以上) を大きく上回り、100.0% となった。数値目標の達成率は、125% (100.0%/80%) となった。</p> <p><評価事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省向け資料「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較 ～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」 <p>→「各国における解雇規制や紛争解決システムの在り方について、最新かつ詳細な情報を把握し比較することができた。また、このことにより、本調査を「日本再興戦略」改訂 2014 (平成 26 年 6 月 24 日閣議決定) の予見可能性の</p> | |
|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|--|
| <p>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。</p> | <p>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</p> | <p>80%以上確保する。 ・関係法令の策定・改正 ・予算・事業の創設・見直し ・審議会・研究会 ・指針・ガイドライン等の制定・改訂 ・既存の施策の実施状況の把握とその評価 ・ハローワーク等の現場での業務運営 また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、次の具体的な目標の達成を図る。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。</p> | | <p>・課題研究 100.0% (4/4件) 「非常にそう思う」：2件 「そう思う」：2件 ・緊急調査 100.0% (11/11件) 「非常にそう思う」：9件 「そう思う」：2件 (資料2参照)</p> | <p>高い紛争解決システムの構築の項目において定められている「諸外国の関係制度・運用に関する調査研究」に充てることができた。 →さらに、「日本再興戦略」改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)において「予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方についての具体化に向けた議論の場」を早期に立ち上げることとなっているところ、当該「議論の場」における検討に当たっては、本調査の結果を踏まえるべき旨が定められた。」(労働基準局労働条件政策課) ・資料シリーズ No.161「介護人材確保を考える」 →「団塊の世代が75歳を迎える2025年に向けて介護従事者の需要が非常に大きくなっていく中で、介護職として入職する者を増やすための事例や、介護職の柱である介護福祉士資格保有者の就業意識やキャリア移動の分析、介護業界等に対するイメージと介護業界の実態の乖離の整理がされており、介護人材確保を考える上で有益な示唆がなされている。」(職業能力開発局能力開発課) ・労働政策研究報告書 No.181「求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討」 →「報告書により得られた受講者の属性や、カリキュラム等に関する利用者の意見をもとに、労働政策審議会能力開発分科会で議論が行われ、その結果として、当該報告内容を十分に踏まえた「求職者支援訓練の今後のあり方について」(職業能力開発分科会報告書)がとりまとめられ、有益なものであったといえる。」(職業安定局総務課訓練受講者支援室)</p> | |
|--|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>イ リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた研究成果を、中期目標期間中において外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保すること。</p> | <p>成を図る。</p> <p>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、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。</p> | <p>① リサーチ・アドバイザー部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、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。</p> | <p>○ 外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> | <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による評価 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書について、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー部会から、政策的視点等からの評価を受けた。</p> <p>評価を受けた5件の成果のうち4件の成果がA（優秀）以上の評価となっている。</p> <p>80.0% 5件（前年度12件）</p> <p>S評価：1件（前年度4件） A評価：3件（前年度8件） B評価：1件（前年度0件） C評価：0件（前年度0件） D評価：0件（前年度0件） （資料3参照）</p> | <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による外部評価については、平成27年度においては、評価を受けた5件の成果のうち4件がA（優秀）以上の評価を受けた。年度計画（評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を大きく上回り、80.0%となった。数値目標の達成率は、約120%（80.0%÷（2/3））となった。</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会の委員からは、以下のとおり、高い評価を得ることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小規模なパイロット調査といえるヒアリング調査から仮説を導出して、職業経歴データを含む全国規模の調査を実施している点、若年の非正規労働者と対比することにより、今まであまり研究・政策の対象とされてこなかった壮年の非正規労働者の現状・原因・対策を分析している点が大きく評価できる。 （労働政策研究報告書 No. 180 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—」） ・時間と労力をかけていねいに調べた結果がまとめられており、これからの研究の基礎資料となる報告書になっている。大学等の研究機関でここまで詳細な調査を行うのは容易でなく、厚労省系の独立行政法人ならではのものだと言える。 （労働政策研究報告書 No. 184 「現代先進諸国の労働協約システム—まとめと論点—」 ・本研究は、担当研究者の永年にわたる研究、ハローワーク相談職員、労働大学校、各地労働局などの教育機関の連携による成果であり、今回は完成域に達したものと評価できる。 （労働政策研究報告書 No. 182 「「職業相談の勘とコツの『見える化』ワークショップ」の研究開発—認知的タスク分析を取り入れた研修研究—」 | |
|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|-------|-------|-------|-------|------|-------|-----|-------|------------|-----|-----------|----|----------|----|---------|----|--------------|----|--------|-----|--------|-----|-----------|----|---------------|------|---------------------|------|---|
| <p>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以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得ること。</p> <p>ハ 厚生労働省からの評価により、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果を80%以上確保すること。</p> | <p>② 有識者からの評価の調査等</p> <p>労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p> | <p>② 有識者からの評価の調査等</p> <p>労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p> | <p>○ 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p><その他の指標> なし</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られているか。</p> <p>・各数値目標について、所期の目標を達成し、労働政策の企画立案等に資する質の高い成果となっているか。</p> <p>○ 内部評価及び外部評価を厳格に行っているか。特に、外部評価においては、評価基準を明らかにした上で評価を行っているか。</p> <p>・すべての労働政策研究について、労働政策への貢献度合いに関する分かり</p> | <p>○ 有識者アンケートによる評価</p> <p>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。</p> <p>調査研究成果物について、有益であるとの回答は97.0%となっている。</p> <table border="0"> <tr><td>学識経験者</td><td>98.3%</td></tr> <tr><td>地方行政官</td><td>94.6%</td></tr> <tr><td>労働組合</td><td>95.0%</td></tr> <tr><td>使用者</td><td>96.5%</td></tr> </table> <p>(「大変有益である」または「有益である」との回答割合) (資料4参照)</p> <p>○ 研究成果のとりまとめ</p> <table border="0"> <tr><td>成果物とりまとめ件数</td><td>51件</td></tr> <tr><td>労働政策研究報告書</td><td>5件</td></tr> <tr><td>政策論点レポート</td><td>1件</td></tr> <tr><td>研究開発成果物</td><td>2件</td></tr> <tr><td>ディスカッションペーパー</td><td>3件</td></tr> <tr><td>調査シリーズ</td><td>17件</td></tr> <tr><td>資料シリーズ</td><td>19件</td></tr> <tr><td>厚生労働省向け資料</td><td>4件</td></tr> </table> <p>(資料5参照)</p> <p>○ 研究評価の実施</p> <p>・個別研究成果に関する評価</p> <table border="0"> <tr><td>内部評価(内部評価委員会)</td><td>2回開催</td></tr> <tr><td>外部評価(リサーチ・アドバイザー部会)</td><td>2回開催</td></tr> </table> | 学識経験者 | 98.3% | 地方行政官 | 94.6% | 労働組合 | 95.0% | 使用者 | 96.5% | 成果物とりまとめ件数 | 51件 | 労働政策研究報告書 | 5件 | 政策論点レポート | 1件 | 研究開発成果物 | 2件 | ディスカッションペーパー | 3件 | 調査シリーズ | 17件 | 資料シリーズ | 19件 | 厚生労働省向け資料 | 4件 | 内部評価(内部評価委員会) | 2回開催 | 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会) | 2回開催 | <p>○ 27年度の有識者アンケート結果については、年度目標(3分の2以上)を大きく上回り、97.0%となり、数値目標の達成率は、約146%(97.0%÷(2/3))となった。有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができた。</p> <p>(有識者コメント)</p> <p>「テーマがタイムリーであり、企業の実務で参考になる」、「時宜を得たものが多く大学教材として活用できる」、「大学での「キャリア開発論」等の講義に利用させていただいている」、「労働問題研究の上で大いに参考になる」、「調査・研究の水準が高く研究者の研究活動にも有用であるため特に海外の労働事情についての有益な情報が得られる」、「海外の組合リーダーとの論議に有益」、「労働組合役員とのコミュニケーションを行う上で大いに参考になる。機構の研究成果をもとにディスカッションができる」</p> <p>○ 研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー(内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読(レビュー))を行い、質の高い成果を確保した。また、研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。成果のとりまとめについては、研究計画通りに行われるよう、研究部門に加えて管理部門による進捗管理、予算管理など組織的な進捗管理を行った結果、研究成果のとりまとめ本数は51本となり、量的にも昨年と同水準のとりまとめを維持している。</p> <p>○ 個別研究成果に関する評価については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準(内部・外部共通)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、内部評価については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、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの議論を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施している。</p> <p>また、すべての労働政策研究の成果物について、厚生労働省による行政評価を実施しており、その行政評価票にお</p> |
| 学識経験者 | 98.3% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 地方行政官 | 94.6% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合 | 95.0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 使用者 | 96.5% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 成果物とりまとめ件数 | 51件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働政策研究報告書 | 5件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 政策論点レポート | 1件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 研究開発成果物 | 2件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ディスカッションペーパー | 3件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 調査シリーズ | 17件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 資料シリーズ | 19件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 厚生労働省向け資料 | 4件 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 内部評価(内部評価委員会) | 2回開催 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 外部評価(リサーチ・アドバイザー部会) | 2回開催 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>やすい指標に基づき、工夫して把握しているか。また、労働政策研究の有効性を検証し、厚生労働省から厳格な評価を受けているか。</p> <p>・検証及び評価の結果をホームページにおいて公開しているか。</p> | <p>・研究テーマに関する評価</p> <p>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。</p> <p>27年度は、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、評価を得た。</p> <p>・中間評価（3月17日）</p> <p>プロジェクト研究：19テーマ 概ね妥当：19テーマ 中止を含め再検討：0テーマ</p> <p>・事後評価（3月17日）</p> <p>課題研究・緊急調査：9テーマ 優秀：5テーマ 普通：4テーマ 努力が必要：0テーマ</p> <p>評価結果はホームページに公開している。 http://www.jil.go.jp/outline/kansa/index.html (組織案内 > 評価・監査>リサーチ・アドバイザー部会の評価結果等)</p> | <p>いて、直接的政策貢献を「法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用」「審議会・研究会等で活用」等7項目の分かりやすい指標を設け、活用状況の把握について工夫を行っている。</p> <p>○ 研究テーマに関する評価については、1つの研究テーマにつき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの議論を行ったうえで、適切かつ厳格に評価を実施している。</p> <p>研究テーマに関する評価の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、9テーマのうち5テーマで「優秀」との評価を得た。</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と、政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

特になし

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1-3 | 国内労働事情、各種統計データの収集・整理 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 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 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 国内の労働関係情報の収集・提供を行う（実績） | 年度期間中に100件以上 | — | 121件 | 139件 | 134件 | 143件 | | 予算額（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（達成率） | | | 121% | 139% | 134% | 143% | | 決算額（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|---|---|---|---|
| | 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 |
| | | | | | 業務実績 | 自己評価 | |
| | | | | <主な定量的指標> > | <主要な業務実績> | <評定と根拠> 評定：A | 評定 <評定に至った理由> <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法> > <その他事項> |
| | <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>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。</p> <p>特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p> | <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(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</p> | <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理 定点観測的調査とともに、ビジネス・レーバ・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じて、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態</p> | <p>○ 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。</p> <p><その他の指標> なし</p> <p><評価の視点></p> | <p>○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（134件）を上回る143件（達成率143%）となり、年度目標（100件以上）を大きく上回る成果となった。収集・整理した労働現場における最新の情報については、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・レーバ・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。</p> <p>○ 情報収集においては、労使関係者との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材を精力的に行ったほか、労働現場の実態を把握するため設定している下記の枠組みも活用した。</p> <p>・企業の人事労務担当者との研究会の活用 ⇒ 企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握</p> <p>・モニター制度の活用</p> | <p>○ 当機構では、最新の国内労働関係情報を、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度を上回る143件となり、年度目標（100件以上）に対して、達成率143%をあげることができた。</p> <p>○ 労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、左記のとおり、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて行うことにより、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>最新の事情・動向の収集・整理例は以下のとおり。</p> <p>・今季労使交渉・協議の動向と特徴 ⇒ 賃金動向をめぐる各種議論の基礎資料として活用</p> <p>・企業の高度専門人材の状況</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | <p>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、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> | <p>把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。</p> <p>これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。 ○ 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。 | <p>⇒ 企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年4回)により、労働現場の最新の動向を収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定点観測的調査の活用 ⇒ 27年度については、日本人の労働に関する考え方を探る意識調査「第7回勤労生活に関する調査」を実施、政策議論の活性化に資する基礎的データを提供 <ul style="list-style-type: none"> ○ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」のほか、ホームページを通じても公表している。 ○ 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としてホームページ等で迅速に提供した。 ○ ホームページに掲載している「早わかりグラフでみる長期労働統計」は、人口、雇用、失業、賃金などについて戦後（20世紀後半以降）の推移がわかるようにしたものであるが、27年度はこれを大幅に拡充し、「年齢階級別労働力率」、「雇用形態別雇用者数」、「入職率、離職率」、「賃金カーブ」、「年次有給休暇」など15項目を新たに追加した。 ○ 「労働統計データベース」を、概ね月2回ずつ更新した。また、27年度は、非正規雇用問題の関心が高まっていることから、賃金構造基本統計調査の雇用形態別統計を充実する改修を行った。 ○ データを収集し分析・加工作業を行い、需要不足失業率、生涯賃金など52の労働統計加工指標を作成し、その成果を計98のグラフとその基数値の表で解説した「ユースフル労働統計2015」として刊行するとともに、ホームページにも掲げた。 <p>労働統計加工指標のうち、均衡失業率、需要不足失業率や、パートタイム労働者の賃金については、「統計トピックス」としてホームページに掲載し、直近のデータに基づき随時更新を行った。</p> | <p>⇒ 新たな労働時間制度（高度プロフェッショナル制度）の創設に係る政策検討において活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 収集・整理した情報は、メールマガジン、「ビジネス・レーパー・トレンド」で判りやすく紹介し、読者アンケートと有識者アンケートを合算した有益度は91.6%と、読者から高い評価を得ている。 また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は前年度とほぼ同数の年間約117万ページビューと期初の88万ページビューを大幅に上回った。 ○ ホームページに掲載している統計情報については、情報の更新を迅速に行ったほか、左記のとおり、「早わかりグラフでみる長期労働統計」を大幅に拡充するとともに、非正規雇用に関する統計情報を充実させるための「労働統計データベース」の改修を行うなど内容の充実に努めた。この結果、JILPTホームページでの「統計情報」の利用は、年間約170万ページビューに上り、昨年度実績（約140万ビュー）を大幅に上回った。 27年度有識者アンケートでは、JILPTホームページの「統計情報」について、「統計情報は大変使いやすい」、「（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。 ○ 労働統計加工指標の作成に関しては、左記のとおり、各種データを収集分析・加工作業を行い、「ユースフル労働統計2015」を刊行するとともに、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。 ○ 「ユースフル労働統計」の加工指標のうち均衡失業率と需要不足失業率は、厚生労働省の「27年版労働経済の分析」において活用された。また、新聞等では生涯賃金も引用された。 | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|---|---|--|
| | | <p>実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p> | <p>○ 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。</p> <p>○ 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</p> | <p>○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行い、「データブック国際労働比較2016」を刊行した。</p> <p>「データブック国際労働比較」では、最大52カ国に関し、28の「グラフと解説」、135の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で編集・掲載している。</p> <p>○ 有識者アンケートにおける『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有益度は99.2%に上った。</p> <p>○ 27年度のデータ・アーカイブ事業は、前年度を4本上回る10本のデータを新規公開した。利用実績は、データ利用承認件数は11件、データ利用承認本数は18本であった。21年11月事業開始以来の累計では、公開本数は63本、データ利用承認件数は77件、データ利用承認本数は115本となっている。承認件数77件のうち、27年度末時点で利用報告のあったものは46件、その中で22件が論文等の成果物を発表したとの報告が寄せられた（資料8参照）。</p> <p>○ 毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。</p> <p>・所蔵状況：図書17万6千冊（労働法、労働経済、外国人労働、経済学、社会保障、心理学等、労働関係の 図書を多数所</p> | <p>有識者アンケートにおいても、「ユースフル労働統計」は、「企業規模別生涯賃金の推計は有益」、「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。</p> <p>○ 左記のとおり、各国統計局等から最新のデータを収集し、「データブック国際労働比較2016」を刊行した。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「27年版厚生労働白書（女性の年齢別就業率）や「同一労働同一賃金の実現に向けた研究会」（フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準）のほか、内閣府や厚生労働省、経済産業省など、複数の官公庁の資料やホームページにおいて引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。</p> <p>○ 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、「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」「国際比較の際の留意点を明記したうえで広範な統計収集がなされており、レポート作成等で重宝している」「使いやすい情報がコンパクトにまとまっている」などのコメントを得ており高く評価されている。</p> <p>○ 『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99.2%に上った。</p> <p>○ 左記のとおり、27年度は前年度を4本上回る10本のアーカイブデータを新規公開し提供データの更なる拡充を図った。利用実績でも、データ利用承認本数が27年度末で累計115本と100本を上回り、個票データの二次利用促進に貢献した。</p> <p>○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。</p> | |
|--|--|-------------------------------------|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|
| | <p>整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p> | <p>管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。</p> <p>さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて、加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な活用を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「労働文献目録」の作成 ・ 蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースへの収録情報の作成・蓄積 | | <p>蔵)、雑誌387種、紀要487種</p> <p>27年度収集 4, 532冊 (購入2,609冊、寄贈1,920冊)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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た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。 ○ 収集した資料に基づき、毎月「労働文献目録」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。 ○ 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業等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。(外部来館者数1, 056名、外部貸出冊数1, 330冊、複写枚数28, 905枚、レファレンス対応数387件) | <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 政労使に関心の高い情報の収集・整理を今後も継続し、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。 ○ ホームページ「統計情報」コーナーについて、労働政策 | |
|--|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>研究に資するより有益なものとなるように、引き続き、「早わかりグラフでみる長期労働統計」やユースフル労働統計などの充実を図る。</p> <p>○ 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。</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 4. その他参考情報 | | | | | | | |
| 特になし | | | | | | | |

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1-4 | 海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号、第3号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 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 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 海外の労働関係情報の収集・提供を行う（実績） | 年度期間中に100件以上 | — | 225件 | 219件 | 140件 | 144件 | | 予算額（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（達成率） | | | 225% | 219% | 140% | 144% | | 決算額（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 経常費用（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | | |
| <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p> | <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> | <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> | <p><主な定量的指標></p> <p>○ 海外労働関係情報の収集・整理・提供</p> <p>○ 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。</p> <p><その他の指標> なし</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に、労働政策研究</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>○ 海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供しているが、27年度のホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』における提供件数は計144件（前年度140件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。</p> <p>○ 海外労働情報の引用件数は164件（前年度144件）で、国の審議会資料、国会審議資料、学術誌、一般紙等で引用された。</p> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、175件（※前期年間平均42件）であった。</p> <p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集</p> | <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>○ 左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は144件で、年度目標（100件）を大きく上回り、前年度実績（140件）を若干上回った。</p> <p>○ 海外労働情報については、主要国（英、米、独、仏、中、韓等）・機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理</p> | <p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法></p> <p><その他事項></p> | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|--|
| | <p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>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を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働</p> | <p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>海外主要国（アジア諸国含む）を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び機関別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。</p> <p>イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び</p> | <p>の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。</p> <p>○ 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。</p> | <p>整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。</p> <p>なお、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、専門家を講師とする海外労働情報研究会を2回開催した（資料9参照）。</p> <p>○ 海外情勢報告を作成している厚生労働省海外情報室と「海外労働情勢に関する研究会」を実施し、英米独仏中韓に関する最新情報を提供すると共に、意見交換を行い、連携強化を図った。</p> <p>○ アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置く横断的プロジェクト「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、今年度は、中国、韓国の情報収集・発信をさらに強化した。また、平成24年度から継続してきたインド調査の成果を書籍「インドの労働・雇用・社会－日系進出企業の投資環境－」JILPT 海外調査シリーズ復刻第一弾として刊行した。今年度は新たにミャンマーとベトナムを新たに取り上げ、ミャンマーの現地調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、最新情報・データ収集に重点を置いた。</p> <p>○ アジア諸国の情報収集の内容については、労働政策研究の基盤となる各国の最新の労働情報を継続的に収集・整理しつつ、今年度は、ASEAN 経済共同体(AEC)の発足をはじめ、アジア諸国の経済連携の動きが進展するなかで、日系企業をとりまく投資環境の変化、労使関係の現状などに着目した。</p> <p>具体的には</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東南アジア諸国連合(ASEAN)の経済統合と労働法制(インドネシア、カンボジア、シンガポール、タイ、フィリピン、ブルネイ、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、ラオス) ・ミャンマーの投資環境の整備状況 ・インドネシアの最近の労働事情 | <p>したが、その引用件数は164件（前年度144件）で、経産省の産業構造審議会資料、厚生労働白書、内閣府の調査研究、国立国会図書館立法調査資料、国会審議資料、日経新聞等の各紙、週刊東洋経済等の各誌等で幅広く使われた。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済産業省、産業構造審議会総会資料（第16回、平成27年4月27日開催） ・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 ・衆・参予算委員会（平成28年2月、3月）および衆議院総務委員会（平成28年2月）「非正規労働者の処遇改善に関する質疑」資料 <p>ほか</p> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、175件だった。例えば、難民急増とEU諸国の受け入れが衆目され、民間研究機関、マスコミ等から情報提供依頼があったが、これに対しては、当機構が継続的に収集している海外労働情報等を提供した。</p> <p><具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・(株)みずほ銀行産業調査部に「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け入れ制度と社会統合、高度人材に関する受け入れ状況」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Uber」をブリーフィング <p>ほか</p> <p>○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、中国、韓国の情報収集・発信を強化した。平成24年度から継続したインド調査の成果をとりまとめ、書籍を刊行した。今年度は新たに、ミャンマーとベトナムの研究会を立ち上げ、ミャンマーの現地調査を実施した（資料10参照）。</p> <p>情報収集の内容については、今年度はASEAN経済共同体の発足などアジア諸国の経済連携の進展という状況を踏まえ、日系企業をとりまく投資環境の変化、労使関係の現状などに着目し、左記のとおり、10数カ国にわたる情報を収集・整理した。</p> | |
|--|--|---|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|--|
| <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>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性が</p> | <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワ</p> | <p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への派遣を実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを</p> | <p>○ 研究者等の招へい・派遣</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 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。</p> | <p>・ベトナムの労働法をめぐる問題点</p> <p>・中国の社会変容の中の日系企業</p> <p>・インドの労使関係の課題</p> <p>・アジア諸国の最低賃金(インド、インドネシア、カンボジア、タイ、韓国、中国、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ミャンマー、ラオス)</p> <p>について調査・とりまとめを行い、『ビジネス・レーパー・トレンド』で特集を組むと共にホームページ上で公表した。</p> <p>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者3名を厳選して招へいした(資料11参照)。招聘研究員は、各専門分野における日本の最新の情報収集と分析を行った。</p> <p>3名の研究テーマとその成果等は以下のとおり。</p> <p>①専門分野：経営、労使関係、人事管理</p> <p>研究テーマ：「日本の自動車産業における労使関係について」</p> <p>研究方法：日本と母国のインドとの比較及び日本から得られる含意という視点での研究を進めた。また、企業と雇用部門の研究員の協力を得るとともに、自動車総連や自動車工場への訪問取材等を行い、日本の自動車産業のマネジメントの実態と労使関係の課題について考察を行った。</p> <p>成果：日本の自動車産業のマネジメントの実態と労使関係の課題について考察を行った。日本とインドの企業文化や経済発展段階の</p> | <p>○ 収集・整理した海外労働情報については、ホームページ、「ビジネス・レーパー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。今年度は特に「ビジネス・レーパー・トレンド」で、アジア諸国の動向について特集を組んで情報提供を行った。</p> <p>○ 招へい研究員(3名)は、それぞれの専門分野における日本の最新の情報収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において機構内で発表し、研究員等との議論を通じ、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。</p> | |
|---|---|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| <p>あるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。</p> | <p>ークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施することにより、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。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。</p> | <p>招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施することにより、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。</p> <p>(1) 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。</p> | <p>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成</p> <p><評価の視点></p> | <p>異なる観点からの考察は、機構内の労使関係研究にも多角的な視点を与えた。</p> <p>②専門分野：経営、公共政策学 研究テーマ：「日本の一村一品事業とその地方の雇用創出における成功と課題に関する研究」 研究方法：経済社会と労働部門の研究員の協力を得ながら調査研究を進めた。また、大分県で実地調査を行った。 成果：日本の一村一品事業の地方雇用創出への寄与、その機能と成功要因を分析、また当事業の抱える負の側面等日本の社会事情に関する考察を併せた研究は、日本における地方雇用創出の取組みと課題に示唆を与えるものとなった。</p> <p>③専門分野：社会政策、若年雇用、貧困問題 研究テーマ：「離脱と意欲喪失：若年（20 - 29 歳）失業者／ニートプロフィールの日豪比較」 研究方法：人材育成部門の研究員の協力を得ながら、「日本家計パネル調査」データと、豪州の「家計、収入および労働動向調査」データを比較分析した。 成果：日本と豪州のニートの属性や健康状況、家事義務の有無等を分析し、ニートを取り巻く社会の課題を指摘し、就業への移行を研究している機構の研究員の視野を広げるものとなった。</p> <p>○ 前年度より派遣対象とする研究分野及び人数を広げ、8名（前年度4名）の研究員等を海外の国際会議、学会等に派遣した。</p> <p>①南ア・ケープタウンで開催された国際雇用労使関係学会（ILER A）世界会議及び国際労働法・社会保障法学会（ISLSSL）に理事長・国際研究部長および研究員計5名を派遣。</p> <p>②プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、「労働法リサーチネットワーク会議」（オランダ・アムステルダム開催）に2名、「国際介護者会議」（スウェーデン・ヨーテボリ開催）に1名、研究者・研究員を派遣した（資料12参照）。</p> | <p>○ 左記の会議に参加し、機構の研究成果の報告等を行い、また各国研究者との議論を深めることで、今後のプロジェクト研究への示唆を得るとともに、研究者間のネットワークの形成等、多くの成果を得た。</p> <p>特に、国際雇用労使関係学会（ILER A）世界会議においては、当機構の国際的プレゼンスの向上と国際的ネットワークの強化という観点から、当機構理事長が発言、提案を行った。</p> | |
|--|---|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成 各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに、機構の研究推進に資する。</p> <p>(4) 英文情報整備 労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策研究に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。 年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。</p> <p>① 研究成果の英訳資料 ② 英文「日本の労働問題と分析」 ③ 英文労働統計 ④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)</p> | <p>○ 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。</p> <p>○ 英文情報の整備 <評価の視点> ○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。</p> | <p>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次の3つの業務を実施した。①中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)と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、また、韓国労働研究院(KLI)と共催で日韓ワークショップを共催した(資料13参照)。これらを通じ、日中韓の各国共通の労働政策課題に関する共同研究の推進を図った。②27年度は欧米アジア等9か国の研究者との連携により、国際労働法セミナーを開催した(資料13参照)。国内外から研究者・行政関係者等が参加し、議論を深めることができた。③国内外で開催された各種国際会議・国際学会、セミナー等に研究員を派遣し、各国の研究者との議論を通じ情報交換を行った。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、情報を提供するとともに、意見交換を行うことで、当該国の最新の状況把握を行った(資料14参照)</p> <p>○ 27年度は、国内の労働情報の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成するとともに、機構の研究成果を活用して日本の労働問題、労働政策に関する英文資料を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。このうち「Japan Labor Review」にて70周年を迎えた日本の労働委員会制度に関する特集号を組み、労働委員会制度が果たした役割と今後の将来像について海外に発信した(資料15参照)。</p> | <p>○ 左記の3業務を通じ、各国研究者・研究機関、行政機関、労働関係団体等との新たに形成されたネットワーク及びこれまで以上に強化されたネットワークによって、各国の動向把握をより円滑に行うことが可能となった。</p> <p>○ 国際化が進み情報を英文で発信することの重要性が高まる中、国内情報の英文による提供を可能な限り推進した。 その他、日本の労働問題概況と労働統計を英文で発信した英文冊子は、海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等、約1,700か所に送付した。特に大学や各国図書館からは、寄贈要請が寄せられるなど、日本の労働事情を説明する際の資料として有効に活用されている。</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応> ○ 欧米及びアジア諸国等の研究者が参加する新規の国際</p> | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | <p>セミナーを開催し、比較研究的アプローチの強化を試みる。また、将来、機構が欧米及びアジア諸国等の研究者ネットワークの中核的機能を担っていけるよう、本セミナーの継続的な開催を推進する。</p> <p>○ 日本の労働事情に関する最新の情報等を、海外の研究者、実務者等に対しタイムリーに提供していくため、海外向け情報発信の強化を目指す。平成 28 年度より発信媒体、コンテンツ、発信方法等について検討を開始する。</p> | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 4. その他参考情報 | | | | | | | |
| 特になし | | | | | | | |

| | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
| 1-5 | 労働政策研究等の成果の普及 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| ①主要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | | | | ②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | |
|--|---------------------|-------------------------|---------|---------|-----------------------|-----------------------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|
| 指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期 間平均値等 | 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%) | | | | | | | |
| メールマガジンの読者数 ≪30,500人(24年度)、31,500人(25年度)、32,000人(26年度)、32,500人(27年度)≫（実績） | 32,500人(中期目標期間終了時点) | — | 31,187人 | 31,557人 | 32,888人 | 33,221人 | | 経常費用（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 | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | |
| 読者アンケートでの有益回答率（ニュースレター）（実績） | 80%以上 | — | 94.8% | 95.9% | 89.7% (92.9%) ※ | 84.6% (91.6%) ※ | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（達成度） | | | 118.5% | 119.9% | 112.1% (116.1%) | 105.7% | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | |
| | — | — | — | — | — | — | | | | | | | |
| | — | — | — | — | — | — | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

※（ ）の数字は読者アンケートと有識者アンケートを合算した有益度となっている。
数値の精度を高めるため、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。

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|--|---|---|---|
| | 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 |
| | | | | | 業務実績 | 自己評価 | |
| | <p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>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</p> | <p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</p> <p>(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</p> | <p>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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。</p> <p>(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・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に</p> | <p><主な定量的指標></p> <p>○ メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>○ 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%</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>○ 労働政策研究等の成果を広く国民各層に普及させるため、メールマガジン、ニュースレター、ホームページ等を効果的に活用した。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ メールマガジン： 有益度93.1%（年度計画80.0%以上）</p> | <p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <p>○ メールマガジンのコンテンツとしては、機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供し、年度目標を達成した。</p> <p>○ メールマガジン読者アンケートでの有益度は、前年度より0.4ポイント増えて93.1%（年度計画80.0%以上）となり、引き続き高い評価を得て年度目標を大きく</p> | <p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法></p> <p><その他事項></p> |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ 労働政策研究等の成果について、ニュースレターを月1回、メールマガジンを週2回発行すること。</p> <p>ロ ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。</p> <p>ハ (略)</p> | <p>て、その普及を図る。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メールマガジンは週2回発行する。 ・メールマガジンの読者へのアンケート調査において有益であると答えた者の割合を80%以上とするようにする。 ・メールマガジンの読者は、中期目標期間終了時点で、32,500人以上を目標とする。 <p>ロ ニュースレター 労働政策研究及び関連する内外の</p> | <p>努めるなどマスメディア等への積極的なPRに努め、その普及を図る。</p> <p>イ メールマガジン 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、労働政策研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。</p> <p>メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上とするようにする。</p> <p>メールマガジンの読者数は27年度末時点で32,500人以上とする。</p> <p>ロ ニュースレター 労働に関する時宜に合った政策課題につい</p> | <p>以上となるようにする。</p> <p>○ 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。</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 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のニーズに合致しているか。</p> <p>○ ニュースレター「ビジネス・リーダー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行する。</p> <p>○ ニュースレタ</p> | <p>○ 27年度末における読者数は33,221人(前年度:32,888人)となった。</p> <p>27年度読者獲得数:333人</p> <p>また、読者数増加に向けた取り組みとして、地方開催の労働政策フォーラムにおける案内、外部ポータルサイトや地方を含む労働関係団体への広告掲載依頼、外部の労働関連セミナー等でのチラシ配付依頼などを行った。</p> <p>○ 労働に関する時宜に合った政策課題について調査・研究の成果などを分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・リーダー・トレンド」を月1回(年度中12回)発行した。</p> <p>○ ニュースレター:有益度84.6%(有識者アンケート合算:91.6%)(年度計画80.0%以上)</p> | <p>上回った。</p> <p>アンケートでは、「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。</p> <p>また、「労働関係の記事・報道を見落とし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、活用しやすいツールであると評価されている。</p> <p>○ メールマガジン読者数は33,221人で前年度末より333人増加、年度計画の目標数値(32,000人以上)を1,221人上回り、中期目標32,500人を前倒しで達成している。</p> <p>○ 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位のものより約20,000人多い。(28年4月末現在)</p> <p>○ 時宜に合った政策課題について調査・研究の成果などを分かりやすい形で提供するとともに、労働現場で起こっている実態を把握するため、連載「労働相談の現場から」をスタートさせるなどの工夫を実施し、年度目標を達成した。</p> <p>その結果、ホームページの「ビジネス・リーダー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は前年度とほぼ同数の年</p> |
|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| | <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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%以上となるようにする。 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 | <p>て、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・リーダー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。</p> <p>ニュースレター読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p> <p>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。</p> <p>また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。</p> | <p>一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。</p> <p>○ ホームページ等</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 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。</p> <p>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。</p> | <p>○ 誌面については、読者から寄せられていた「活字が小さい」「図表が見つらい」等の意見を踏まえ、本文活字のポイントを上げたほか、図表との対応をわかりやすくするため、縦組から横組に変更するなど、27年度下期から全面リニューアルした。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ マスメディア等への積極的なPRのため、厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全14回実施した。（前年度9回）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」 ・「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査結果」 ・「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果 ・「平成27年 労働力需給の推計」新たな全国推計を踏まえた都道府県別試算 ・労働政策研究報告書『求職者支援制度利用者調査—訓練前調査・訓練後調査・追跡調査の3時点の縦断調査による検討』 ・「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究報告—就職氷河期から『20年後』の政策課題—」 ・「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（企業調査）結果 ・「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（労働者調査）結果 ・「企業における資格・検定等の活用、大学院・大学等の受講支援に関する調査」 ・「第3回（2014）子育て世帯全国調査」結果速報 ・「地域における雇用機会と就業行動」調査結果 | <p>間約117万件と期初の88万件を大幅に上回った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ニュースレターの読者アンケートでは年度計画で定められた目標を上回る84.6%の高い評価を得た。 ○ 左記のとおり、誌面の全面リニューアルによって情報の訴求力をより高める工夫を行った。 <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等273件（前年度230件）</p> <p>（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）</p> | |
|--|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|--|---|--|
| | <p>況を客観的に把握し、その結果を公表する。</p> | | <p>○ 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。</p> <p>○ 成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。</p> | <p>・「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果」</p> <p>・「大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態」調査結果</p> <p>・「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」結果</p> <p>・「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）」</p> <p>○ 「労働政策研究・研修機構ホームページウェブアクセシビリティ方針」で目標としている障がい者・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）の達成基準に基づく試験を行い、その結果を公表しており、アクセシビリティの向上が確認された。</p> <p>○ 26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「JILPT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。</p> <p>○ フォーラムや東京労働大学講座など外部からの申込をホームページ上で受け付ける際、申込者の個人データの格納先はこれまで機構内のサーバだったところを、外部専門業者のサーバに変更することで、個人情報保護のセキュリティ対策を強化した。</p> <p>○ 27年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。</p> | <p>○ ホームページのアクセス件数については、ホームページリニューアルに伴い、見やすさ・わかりやすさの改善に重点を置いた結果、「調査研究活動」に関するページへのアクセス件数は、約628万件（26年度）から約723万件と約15%UPした。</p> <p>○ ホームページのメインとなる「調査研究報告書」ページへのアクセス数（3月実績：7,321件）を分析したところ、約6割（4,311件）が新規ユーザーで、その流入経路の6割が検索エンジンを利用していると判明し、広く一般の人が利用しやすいホームページであると評価できる。</p> <p>○ 有識者アンケートでの、ホームページに関する自由記述では、「各種データをホームページ上で利用できるのは非常に有益」「ホームページが見やすくなった」「広いカバレッジがあり、ワンストップですむ」「HP内を検索できるなど必要な情報がみつけやすい」「欲しい情報が簡単に手に入る。知りたい情報にアクセスしやすい」「大変、使い勝手が良い」「労働問題全般をカバーしている」「労働政策に関するポイントを分かりやすくまとめている」「労働関係データ、調査、研究成果の一元的なコンテンツ掲載のサイトである」等、ニーズに合致していることが確認できた。</p> <p>○ 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。</p> <p><具体例></p> <p>「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」3,836件/月を踏まえ、「シングルマザーの就業と経済的自立」をテーマにフォーラムを実施。</p> | |
|--|-----------------------------|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| | <p>ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。 ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p> <p>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。</p> | <p>ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。 ・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p> <p>ホ その他の事業 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。引き続き、講義内容の充実や受講生へのサービス向上等に取り組む。</p> | <p>○ 研究専門雑誌 <主な定量的指標> > ○ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p> <p><評価の視点> ○ 教育講座事業を適切に実施したか。</p> | <p>○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。</p> <p>○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを目的として広く労使実務家等を対象とした第64回東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を実施した。</p> <p>○ 平成27年度は受講生ニーズを踏まえ、東京労働大学講座「特別講座」を以下のとおり新設した。 ①労働法部門（【課目】「労働法制と労働判例の動向—2015年から2016年へ」、受講者数：60名、有益度：100%） ②人事管理・労働経済部門（【課目】「新規事業開発と人事部の役割—イノベーション人材の育成を考える」、受講者数：60名、有益度：89.6%）を実施した。</p> | <p>○ 日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。</p> <p>○ 読者を対象としたアンケート調査では、約8割の回答者から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、約6割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」との回答を得た。また、有識者アンケートにおいては、対象者の96.9%が「有益」と回答（前年度94.4%）し、高い評価を得た。</p> <p>○ 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。 特に「外国人労働者」については複数の読者から希望するテーマとして上がっていたため、9月号「外国人労働者の現状と課題」を発行した。</p> <p>○ 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た。</p> <p>○ 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、講座内容の改善を図ったほか、東京労働大学講座「特別講座」を新設し、高い評価を得た。</p> <p>○ 受講者アンケート ・総合講座：「大変有益・有益である」との回答割合が、93.7% 「体系的で分かりやすく、これまでの実務経験とうま</p> | |
|--|---|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | | | <p>○ 受講者数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合講座は前年度を45名上回り452名の参加を得た。専門講座は113名と、定員（110名）を上回る受講者となった。 <p>○ 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た。（総合講座93.7%、専門講座90.8%）</p> | <p>く紐付けできました」「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門講座：「大変有益・有益である」との回答割合が90.8% <p>「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びました」等の高い評価を受けた。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 評価委員会での「社会的にさらに幅広く発信できるように工夫して頂きたい」との指摘を踏まえ、引き続き、メールマガジン、ニュースレター、日本労働研究雑誌、ホームページ等を通じて成果発信強化による訴求力の向上に努める。 ○ メールマガジンについては、企業勤務の読者から「実務に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、今後も、迅速に記者発表に努める。 ○ 労働教育講座は、労使実務家等が体系的に労働問題を学べる講座であり、独法評価委員会での「労働関係知識普及活動は、益々、重要である」とのご指摘も踏まえ、引き続き、労働教育講座運営委員会での意見や前年度受講者アンケート結果を踏まえ、講義内容の充実や受講生に無理のない受講日の設定等の利便性・サービスの向上を図り、広く同講座の普及に努める。 | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|

| |
|------------|
| 4. その他参考情報 |
| 特になし |

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1-6 | 政策論議の場の提供及び政策提言 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 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 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 労働政策フォーラムの開催（実績） | 年間6回 | — | 年間7回 | 年間6回 | 年間6回 | 年間6回 | | 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） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | — | — | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|-------------|--------------|-------------------|--|
| | 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による 評価 |
| | | | | | 業務実績 | 自己評価 | |
| | | | | < 主な定量的指標 > | < 主要な業務実績 > | < 評定と根拠 > 評定：A | 評定 < 評定に至った理由 > < 指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法 > < その他事項 > |
| | <p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> | <p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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、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。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPR や分かりやすい公表資料の</p> | <p>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、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、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。</p> | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--|
| <p>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、政策提言機能の強化に努めること。</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ 労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。</p> | <p>作成等に努める。</p> <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言</p> <p>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。</p> <p>・労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p> <p>また、労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行うなど、政策提言機能の強化を図る。</p> | <p>(2) 政策論議の場の提供および政策提言</p> <p>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。成果の普及等に幅広い層の国民を対象に行われるよう、行政・労使等、労働政策フォーラムの参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p> <p>また、引き続き、厚生労働省の労働関係部局の幹部等との政策論議を実施するとともに、26年度は機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点等を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。</p> | <p>○ 労働政策フォーラムを年間6回開催する。</p> <p>○ 参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p> <p><その他の指標> なし</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 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。</p> | <p>○ 労働に関する最近の重要な政策課題について報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを6回(年度計画6回)開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1回『国際社会におけるアジアのキャリア教育』(つくば開催) 参加者数288人、有益度91.3% ・第2回『職場のコミュニケーション パワハラのない快適な職場作りのために』(札幌開催) 参加者数120人、有益度92.7% ・第3回『移動する若者/移動しない若者—実態と問題を掘り下げる—』 参加者数117人、有益度95.0% ・第4回『女性活躍新法と企業の対応:働き方改革と管理職の役割』 参加者数285人、有益度96.5% ・第5回『若者と向き合うキャリアガイダンス—若年の就職困難者支援の現場から—』 参加者数138人、有益度91.0% ・第6回『シングルマザーの就業と経済的自立』 参加者数180人、有益度96.8% <p>○ フォーラムには、多数の参加者(平均188人)を集め、参加者の満足度(「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合)は、平均して93.9%となった。</p> <p>○ 毎回のテーマの選定については、独法評価委員会からの「政策論議を行う対象をもう少し広げて考えて欲しい」との指摘を踏まえると共に、参加者の約4割が企業の実務家であるため、企業の実務者に還元できるようなテーマ設定を行い、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「女性活躍新法と企業の対応:働き方改革と管理職の役割」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」「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。</p> <p>○ 「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、国際キャリア教育学会と共催(第1回「国際社会におけるアジアのキャリア教育」)、北海道労働局・連合北海道・北海道経済連合会の後援(第2回「職場のコミュニケーション」)、日本学術会議と共催(第3回「若年者の移動」)でフォーラムを実施した。</p> <p>○ より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域(茨城県つくば市(海外からの参加者を含め約290名)、北海道札幌市(約120名参加))でフォーラムを開催した。</p> | <p>○ 労働政策フォーラムを6回(年度計画6回)開催した。報告者・パネリストには第一線で活躍している学者、労使関係者や政策担当者を招くとともに、内容については、最新の機構研究成果の紹介も含め厚生労働省・労使等と緊密に連携しつつ時宜にかなった企画に取り組んだ。</p> <p>○ 満足度は、全てのフォーラムで90%以上となり、年度計画(80%以上)を大きく上回る93.9%となった。(達成度は平均して117.4%、うち2回は120%超)</p> <p>○ 左記のとおり、毎回のテーマの選定については、最新の研究成果を取り入れながら、労使をはじめ各層の興味を引くよう、幅広い労働・雇用問題をテーマに取り上げ、行政等とも緊密に連携しつつ時宜にかなった企画に取り組んだ。</p> <p>○ 左記のとおり、全6回のうち3回において、国際学会、学術団体、経営者団体、労働組合等との共催で開催した。国際キャリア学会と共催した第1回フォーラムにおいては、海外からの参加者も多数に上った。</p> <p>○ 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、前年度に続き東京以外の地域でフォーラムを開催した。特に、札幌での開催にあたっては、道内関係機</p> | |
|---|---|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|
| | | | <p><評価の視点></p> <p>○ 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。</p> | <p>○ 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。（参加者：1, 128名）</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 27年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提供の上、ホームページに公表した。</p> <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」は、従来の4局に加え、政策統括官（労働担当）に対する研究報告会を新たに開催した。（再掲）</p> <p>研究報告会 5回（前年度4回）</p> <p>第1回 雇用均等・児童家庭局（8月5日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職登用のための課題 ・「第3回（2014）子育て世帯全国調査」結果速報 ・仕事と介護の両立 <p>第2回 政策統括官（労働担当）（8月6日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現代先進国の労働協約システム ・インド進出日系企業調査結果 ・「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」（企業調査）結果及び「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（労働者調査）結果 <p>第3回 労働基準局（8月31日）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較 ・情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果 ・プロフェッショナル人材の働き方の実態 | <p>関と連携して、地域ニーズを掘り起こすことにより道内から行政関係者や労使など幅広い層の参加者を得ることができた。</p> <p>○ ホームページのフォーラム関連ページのアクセス件数は約58万6千件（27年度）に上った。</p> <p>利用者からは、「とりわけ講演録のホームページ掲載は活用させて頂いている。当日参加できなくても要点が把握できるため。」等の評価を頂いている。</p> <p>○ 27年度の政策論点レポートは、現下及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向として、次の項目についてとりまとめており、活発な政策論議を促し、政策の検討や企画に役立つものとなっていると考えられる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①最近の経済、雇用・労働情勢の概観 ②労働政策をめぐる最近の動き ③平成26年度におけるJILPTの主な調査研究成果の紹介 ④第3期中期計画における調査研究の中間まとめとこれからの課題 <p>○ 左記の通り、政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、研究員のブリーフィング等により、政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>○ 研究報告会の開催に当たっては、今後の中期的な課題等、労働政策の大きな方向性についての議論が可能となるよう、厚生労働省の要望も踏まえ、機構の直近の調査研究成果のうち、部局別の政策課題に関連するものを厳選し、発表・質疑応答を行っており、27年度においては、解雇をめぐる課題や男性の育児取得促進に向けた対策、企業における職業資格の活用等について活発な意見交換が行われるなど、有意義な議論の場となっている。</p> <p>また、前年度に要望を受けた雇用ポートフォリオの動向についての成果を発表するなど、厚生労働省の要望を踏まえつつ、発表テーマを決定し、議論の活性化を図った。</p> <p>このように議論の活性化を図り、行政の調査研究ニーズを的確に把握した上で、調査研究を行った結果、「政策的インプリケーションに富む」と評価された研究成果の割合が増加し</p> | |
|--|--|--|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・2007年最低賃金法改正後の低賃金労働者の賃金 第4回 職業安定局（9月4日） <ul style="list-style-type: none"> ・大学等中途退者の就労と意識に関する研究 ・壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究 ・地域における雇用機会と就業行動 第5回 職業能力開発局（9月7日） <ul style="list-style-type: none"> ・企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質 ・帰国技能実習生フォローアップ調査 ・ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査 <p>○ 政策論議への貢献</p> <p>① 政府・政党・国会議員からの問い合わせへの対応 19件 （具体例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一億総活躍大臣就任直後に、研究員が有識者として「若年者雇用問題」や「同一労働同一賃金」をテーマに大臣に直接ブリーフィング 2件 ・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」における説明等） 3件 ・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） 1件 <p>② 労使、研究者、国民各層を対象とした取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体主催講演会への講師派遣（経団連、連合、日本商工会議所等） 20件 ・政策の形成に資する労働をめぐるタイムリーな情報を研究員が分りやすく整理して提示する「JILPTリサーチアイ」を、メールマガジンで提供すると共にホームページに掲載した。 <p>（具体例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「天地開闢のとき～職業情報を数値化する重要性と可能性～」 ・「構造調整下の雇用リスクに直面する中国―第13回北東アジアフォーラム『産業再編と高度化における雇用問題と政策的対応』から」 ・「法政策による労使対話促進の可能性と課題―フランスの経験から」 ・「産業と女性管理職」 ・「転職市場での人材ビジネスの発展とジレンマ」 ・「協約自治と国家―ドイツにおける労働協約システムをめぐる最近の法政策から」 ・「60年を迎える春闘」 <p>・広く社会に向けて、政策課題に関する「知見」を表明することで、政策論議の活性化に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について当該分野の有識者が考察・提言を行う「労働政策の展望」を掲載した。</p> | <p>たとえられる（シート1-2参照）。</p> <p>○ 左記の通り、労使、研究者、国民各層を対象とした取組みを行うことにより、政策論議の活性化に貢献した。</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>(具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5月号「これからのキャリア・コンサルティングに求められるもの」 木村周 (JILPT リサーチ・アドバイザー) ・ 6月号「労働法政策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) ・ 7月号「国際競争力の低下とグローバルマネジャー」 石田英夫 (慶應義塾大学名誉教授) ・ 8月号「企業のガバナンスと労働者の発言—産業民主主義への重要な前進」 小池和男 (法政大学名誉教授) ・ 9月号「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) ・ 10月号「雇用政策の方向性—活気につながるキャリア政策」 諏訪康雄 (法政大学名誉教授) ・ 11月号「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) ・ 12月号「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) ・ 1月号「ワークライフバランスの進め方—看護師労働の事例からその進化を考える」 西村周三 (医療経済研究機構所長) ・ 2. 3月号「フランスに学ぶ—非典型雇用と企業委員会をめぐる動き」 鈴木宏昌 (早稲田大学名誉教授) | <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働政策フォーラムについては、引き続き、幅広い層の国民を対象に政策論議行われるよう、行政・労使等とも緊密に連携しつつ、時宜にかなった企画に取り組む。 ○ 今後も、地方開催にあたっては、労働局、地方連合、地方経協等との協力関係の枠組みを構築するとともに、緊密な情報交換を通じて、地域ニーズの把握に努めることにより、効果的なフォーラムを実施する。 ○ 引き続き、労使、研究者、国民各層への働きかけにより、政策論議の活性化に務める。 | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| |
|------------|
| 4. その他参考情報 |
| 特になし |

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| 1-7 | 労働関係事務担当職員等に関する研修 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------|--------------------------|--------|------------------------------|--------|--------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| ② 要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | ② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期間 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 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% | | 予算額（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（達成度） | | | 114.1% | 115.2% | 115.3% | 114.1% | | 決算額（千円） | — | — | — | — | |
| 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% | | 経常費用（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（達成度） | | | 112.2% | 113.4% | 113.8% | 114.9% | | 経常利益（千円） | — | — | — | — | |
| イブニングセッションの開催回数（計画） | — | | 15回 | 15回 | 15回 | 15回 | | 行政サービス実施コスト（千円） | — | — | — | — | |
| 同上（実績） | | 15回 | 26回 | 31回 | 33回 | 31回 | | | | | | | |
| 同上（達成率） | | | 173% | 207% | 220% | 207% | | | | | | | |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|-----------|-----------------------|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | | |
| | | | <主な定量的指標> | <主要な業務実績> | <評定と根拠> | 評定 | <評定に至った理由> |
| | | | > | | 評定：A | | <指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法> |
| | | | <その他事項> | | | | |
| 5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。 また、研修効 | 5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 (1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づく研修等を、中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施するため、以下の点に重点的に取り組む。 | 5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 (1) 研修の効果的実施 厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。特に、以下の点に重点的に取り組む。 | ○ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85.0%以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ○ 所属長に対する事後調査により、年度平均85.0%以上の者から役立っているとの評価を得る。 ○ イブニングセッションの開催回数について、年間15 | ○ 研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は97.0%となった(資料17参照)。 ○ 所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は97.7%となった(資料18参照)。 ○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッション(課外活動の時間を利用したワークショップ)を31回開催した。 | ○ 労働大学校で実施する研修については、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行うとともに、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に取り組んだ。また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目を盛り込む等により研修内容の充実に努めた。 その結果、研修生に対するアンケート調査では、有意義度が97.0%と年度計画の85.0%を上回った。 ○ 所属長に対する事後調査は、役立ち度が97.7%と年度計画の85.0%を大きく上回った。 ○ 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 | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| <p>果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入するとともに、引き続き、機構が実施する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。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p> | <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>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</p> | <p>回以上とする。</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</p> | <p>○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき研修を実施しているか。</p> | <p>○ 「研修実施計画」に基づき全研修86コースを実施し、参加者は4,076人（対前年度比14.0%増、対23年度比38.4%増）であった（資料16参照）。</p> <p>特に「職業指導Ⅰ～Ⅲ専門研修」においてキャリア・コンサルティングを踏まえた職業相談に係る研修内容の充実を図った。また、新設した「研修計画官専門研修」及び「都道府県労働局雇用保険担当官専門研修」についても計画のとおり実施した。</p> | <p>題等を吸い上げ、研究に活かすことができている。</p> <p>開催回数については31回となり、年度計画の15回を大きく上回り、目標達成率は200%を超えた。</p> <p>○ 左記のとおり、平成27年度においてはコース数86コース、参加者数は4,076名と前年度を大幅に上回る規模となったが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に沿って実施することができた。また、研修内容を充実させた「職業指導Ⅰ～Ⅲ専門研修」並びに新設の「研修計画官専門研修」及び「都道府県労働局雇用保険担当官専門研修」についても滞りなく研修を実施することができた。</p> | |
| <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>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</p> | <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>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</p> | <p>○ 研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているか。</p> <p>○ 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</p> | <p>○ 平成27年度は、研究員等による研修参画は延べ90人（前年度86人）となった（資料19参照）。</p> <p>○ 研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、以下のような実践的で多様な行政ニーズ・課題に対応した研修を実施したところ。</p> <p>・監督官が業務で活用する「労災行政情報管理システム」について、当該システムを統括する上石神井庁舎において実機を使用したより実践的な研修を実施した（労働基準監督官（労災補償業務基礎）研修の他、実機を使用した同様のシステム研修を2件実施）。</p> <p>・今後増加が見込まれる社会福祉施設の労働者に係る健康確保にお</p> | <p>○ 平成27年度は、研究員等による研修参画は延べ90人（前年度86人）となった（資料19参照）。</p> <p>○ 研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、以下のような実践的で多様な行政ニーズ・課題に対応した研修を実施したところ。</p> <p>・監督官が業務で活用する「労災行政情報管理システム」について、当該システムを統括する上石神井庁舎において実機を使用したより実践的な研修を実施した（労働基準監督官（労災補償業務基礎）研修の他、実機を使用した同様のシステム研修を2件実施）。</p> <p>・今後増加が見込まれる社会福祉施設の労働者に係る健康確保にお</p> | <p>○ 理事長及び各講義内容に適した専門性を有する研究員が講師として参画するとともに、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことでより最新の知見を提供できるよう工夫した（資料19参照）。</p> <p>○ 左記のとおり、労働行政の実務に即した演習等の科目を新設することで、研修生に対してより実践的な能力の強化を図る研修を実施することができた。</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|---|
| | <p>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。</p> | <p>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。</p> | <p>○ 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。</p> | <p>いて重要となる腰痛予防対策の理解を深めるため、特別養護老人ホームの施設を視察し、より実践に即した研修を実施した（労働衛生専門官研修）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・石綿等の除去作業の計画届に係る審査業務について、従来の講義科目に加え演習形式での「石綿解体工事の審査演習」を新設し、より実践に即した研修を実施した（労働基準監督官（安全衛生業務基礎研修））。 ・公共職業安定所の相談業務職員がキャリア・コンサルティングを踏まえた職業相談、職業指導に必要な知識、技能及び技術を実践的に修得できるよう研修体系を見直し、3研修を再編して新たに2つの研修を新設した（職業指導Ⅰ専門研修、職業指導Ⅱ専門研修）。 ・経済情勢の好転に伴う人手不足に悩む中小企業が増加していることから、公共職業安定所のサービス向上を図るため演習内容を工夫した。（求人事業所サービス研修） ・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） <p>○ 平成28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。 行政ニーズへの対応としては、平成28年4月に都道府県労働局に発足した新組織（雇用環境改善・均等推進部（室））の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・均等部（室）職員研修」を新設している。また、「労働紛争調整官専門研修」においても当該新組織の業務に係る講義科目を実施するため研修日数を増加させ研修内容の充実を図っている。 研修の効果的、効率的な実施としては、「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ている。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っている。</p> | <p>○ 左記のとおり、平成28年4月に都道府県労働局において新組織の発足があったが、これに対応した研修を研修実施計画に盛り込んでいること、また都道府県労働局で実施する科目について見直しをするなど行政の動向を踏まえ効率的な計画となっており、行政ニーズに迅速・的確に対応し、効果的かつ効率的なものとなっている。</p> | <p>○ 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た。一方、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。</p> |
| | <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、</p> | <p>ロ 研究員の研修への参画 研究員がその研究成果を活かしつつ、研修に</p> | <p>○ 研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に役立っているか。</p> | <p>○ 平成27年度の研究員による研修参画は、延べ90人（前年度86人）となった（資料19参照）。 また、研究員を講師として研修生を対象に「イブニングセッション」（課外活動の時間を利用したワークショップ）（31回）及び「職</p> | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | <p>研修に積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(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。</p> | <p>積極的に参画する。</p> <p>ハ 研修に対する要望の把握 労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携 研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施す</p> | <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> | <p>業指導／キャリアガイダンスツール講習会」(6回)を実施した(資料20、21参照)。</p> <p>○ 研修生アンケート調査の有意義度、理解度、その他に実施してほしい科目、自由記述等から研修生の評価・要望等の分析を行った。また、事後調査の役立ち度、所属長の自由記述意見から所属長の研修に対する評価・要望等の分析を行った。</p> <p>○ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修生からの要望を踏まえ、相談者から労働局、監督署及び安定所に寄せられる相談や苦情に対して、職員に期待される役割、技術・技能を講義及びロールプレイ演習により理解を深める科目を新設した(労働行政職員(基礎)研修)。 ・演習科目の講義資料について研修生から分かりにくいとの意見を踏まえ、文章の要点化とイラストの活用による見直しを行った(事業主指導専門研修)。 ・労災補償に係る演習について、各人で行っていたものを研修生の要望を踏まえ、班別討議による研修を取り入れ、自分の意見を述べること及び他人の意見を聞くことにより理解を深めることができる演習形式を追加した(労働基準監督官(労災補償業務基礎))。 ・ボイラーの研修について講義科目のみであったが、研修生の要望を踏まえ実機を教材として使用するボイラー演習の科目を新設した(検査業務専門研修)。 | <p>○ 研修生からの要望を踏まえ、厚生労働省と協議し、左記のとおり新たな研修科目を新設するなど研修内容の充実を図った。</p> | |
|--|--|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| | <p>特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>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。</p> <p>(3) 研修効果の測定</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 | <p>る。</p> <p>(3) 研修効果の測定</p> <p>研修生に対するアンケート調査及び研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ・ 所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。 <p>(4) 地方研修で使用する研修教材の作成</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85.0%以上の者から有意義だったとの評価を得る。(再掲) ○ 所属長に対する事後調査により、年度平均85.0%以上の者から役立っているとの評価を得る。(再掲) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は97.0%となった(資料16、17参照)。(再掲) ○ 所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は97.7%となった(資料18参照)。(再掲) | <ul style="list-style-type: none"> ○ 研修生に対するアンケート調査では、有意義度が97.0%と年度計画の85.0%を上回った。(再掲) また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目を盛り込む等により研修内容の充実に努めた。 ○ 所属長に対する事後調査にも、役立ち度が97.7%と年度計画の85.0%を大きく上回った。(再掲) | |
|--|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|----------------------------|---|--------------------------------|---|--|--|
| | <p>上の者から役立っているとの評価を得る。</p> | <p>厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。</p> | <p>○ 地方研修で使用する研修教材を作成しているか</p> | <p>○ 厚生労働省の要望・協力により、都道府県労働局において実施する地方研修で使用する「求人者サービス演習」、「職業の基礎知識と職務分析」、「求職管理情報入力」のテキストを作成・提供した。また、労働大学校の研修科目に関する各種リーフレット等をコンパクトな形で編纂した。</p> | <p>以上のとおり、目標値に対する達成度は、研修生アンケート 114.1%、所属長アンケート 114.9 %であるものの、</p> <p>①限りのある予算の中で、厚生労働省の要望を踏まえ、前年度を大幅に上回る規模で研修を実施していること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 24 年度：2,994 人 ・ 25 年度：2,770 人 ・ 26 年度：3,577 人 ・ 27 年度：4,076 人 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研究員による研修参加：延べ 90 人 <p>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。</p> <p>加えて、イブニングセッション開催の目標値に対する達成度は 200%を超えている。イブニングセッションの積極的開催は、研究員が最新の研究成果を活用しつつ研修に参加することにより、研修効果を高めると共に、現場の課題、</p> | |
|--|----------------------------|---|--------------------------------|---|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>問題意識を吸い上げ、研究の質を高める効果を上げており、研究と研修の連携による相乗効果が得られている。これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | |
|------------|--|
| 4. その他参考情報 | |
| 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 | | |
| 業務に関連する政策・施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2） ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） ・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） ・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） ・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） ・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） ・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） | 当該事業実施に係る根拠（個別法条文など） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第6号 |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------|--------------------------|--------|--------|------------------------------|--------|------|-----------------|------|------|------|------|------|
| ② 要なアウトプット（アウトカム）情報 | | | | | ② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報） | | | | | | | | |
| 指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期間 間平均値等 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 指標 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 |
| 有識者アンケート調査での有益回答率(事業活動全般)(実績) | 3分の2以上 | 95% | 95.1% | 95.9% | 96.5% | 96.9% | | 予算額(千円) | - | - | - | - | |
| 同上(達成度) | | | 142.8% | 144.0% | 144.9% | 145.5% | | 決算額(千円) | - | - | - | - | |
| | | | | | | | | 経常費用(千円) | - | - | - | - | |
| | | | | | | | | 経常利益(千円) | - | - | - | - | |
| | | | | | | | | 行政サービス実施コスト(千円) | - | - | - | - | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

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

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | | |
| <p>第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</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービスの質の向上に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者が</p> | <p>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</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <p>・ 業績評価システムによる評価</p> <p>適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。</p> | <p>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</p> <p>・ 業績評価システムによる評価</p> <p>適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち</p> | <p><主な定量的指標></p> <p>○ 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。(再掲)</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能してい</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>○ 有識者アンケートでは「大変有益である」または「有益である」との回答が事業活動全般については97.0%となった。</p> <p>○ 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」を新たに策定したほか、経営会議等において①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく</p> | <p><評定と根拠></p> <p>評定：A</p> <p>○ 有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度(96.5%)を上回る96.9%となり、達成率145%となり、となり、年度目標(3分の2以上)を大きく上回り、引き続き依然として高い水準を維持している。</p> <p>○ 左記のとおり、業績評価システムについて、理事長のリーダーシップの下、着実に取り組んでいる。</p> | <p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法></p> <p><その他事項></p> | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|--|---|--|
| <p>ら有益であるとの評価を得ること。(再掲)</p> | <p>業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち外部評価については、外部の有識者等によって構成される総合評価諮問会議に委嘱する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務運営等に関する意見及び評価の把握 <p>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。</p> | <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務運営等に関する意見及び評価の把握 <p>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。</p> | <p>るか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 | <p>内部評価の実施など、全ての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、③外部有識者（労使及び学識経験者）から構成され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る等着実に取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表した。 ○ 評価委員会からの「26年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。 ○ 有識者アンケートの実施（資料4参照） 実施状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施方法：郵送アンケート調査 ・ 実施時期：28年2月 ・ 調査対象：約1,924名 内訳：学識経験者1,080名、地方行政官282名、労使関係者562名 回収率：31.1% ○ 評価委員会、総合評価諮問会議での指摘事項等については、直後の経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に情報共有し、各部門に評価結果のフィードバックや改善指示を行い、必要に応じて研究計画を見直す等の対応を行った。 ○ 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。 ○ 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 成果普及課と資料センターを統合 | <ul style="list-style-type: none"> ○ より広く有識者から意見・評価を求めるため、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適切に図られている。 ○ 総合評価諮問会議では前回の評価・意見・指摘事項についてその対応状況を報告するなど、得られた意見等を参考に業務運営の改善、事務・事業の見直し等を適切に図っている。 ○ 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 | |
|-----------------------------|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | <p>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。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>○ 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た。(再掲)</p> <p>○ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートを実施した外部委託業務 <p>：清掃、警備、ヘルプデスク業務等</p> <p>○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度のJILPT 研究報告会(労働基準局)において、労働基準局長より、雇用への影響の分析、最賃に関わる経済分析が今後非常に重要となるとの指摘を戴き、また平成27年度の調査研究に関する経済団体実務者懇談会において、最賃上げがマクロ経済に与える影響についてJILPTで実施できないか要望を戴いたため、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」の「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応した。 ・平成27年度のJILPT 研究報告会(職業能力開発局)において、職業能力開発局長より、キャリア・コンサルティングに対する期待が高まる中で、改めて実態、効果の定量的な指標、活躍状況等の把握が必要との指摘を戴き、また平成27年度のリサーチ・アドバイザー一部会において、キャリア・コンサルティングを実際に受けた従業員から、コンサルティング内容と評価、それがどの程度役に立ったのかを調査できれば、キャリア・コンサルティングの意義をより積極的に評価しかつその問題点を指摘できるのではないかと指摘を戴いたため、プロジェクト研究サブテーマ「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した。 | <p>○ 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り組むこととし、左記のとおり、内部組織の合理化(3課の縮減を28年度に行うことの決定)、図書館運営業務の外部委託化など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組んだ。</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> | |
|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|------|--|
| | | | | | | 特になし | |
|--|--|--|--|--|--|------|--|

4. その他参考情報

特になし

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

| | | | |
|--------------------|----------------|-------------------|---|
| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
| 2-1 | 業務運営の効率化に関する事項 | | |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期間 最終年度値 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目標に応じた必要な情報 |
| 一般管理費(千円) (実績) | 中期目標期間最終年度 392,504 | 461,814 | 452,972 | 444,390 | 435,934 | 400,210 | 392,504 | — |
| 上記削減率(%) (実績) | 中期目標期間最終年度において平成23年度と比べて15%以上の削減 | — | 1.9% | 3.8% | 5.6% | 13.3% | 15.0% | |
| 業務経費(千円) (実績) | 中期目標期間最終年度 718,140 | 759,263 | 751,504 | 742,109 | 733,822 | 725,976 | 718,140 | — |
| 上記削減率(%) (実績) | 中期目標期間最終年度において平成23年度と比べて5%以上の削減 | — | 1.0% | 2.3% | 3.4% | 4.4% | 5.4% | |
| 人件費(千円) (実績) | 中期目標期間最終年度 1,062,371 | 1,117,911 | 1,106,557 | 1,095,328 | 1,084,221 | 1,073,235 | 1,062,371 | — |
| 上記削減率(%) (実績) | 毎年度1%以上の削減 | | 1.0% | 1.0% | 1.0% | 1.0% | 1.0% | |
| 自己収入(実績値) (千円)(実績) | 中期目標期間最終年度 52,868 | 46,521 | 51,626 | 48,464 | 43,657 | 48,866 | - | — |
| 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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|-----------|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | | | |
| <p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>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。</p> <p>1 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。</p> | <p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織規律の強化</p> <p>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</p> | <p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 内部統制の強化</p> <p>独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）も踏まえつつ、理事長のリーダーシップに基づく適切なガバナンスの下、</p> | <p><主な定量的指標></p> <p><その他の指標></p> <p><評価の視点></p> <p>○ 各数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 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。</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>○ 業務方法書に基づき、新たに「内部統制の推進等に関する規程」、「外部通報規程」を策定したほか、「倫理規程」を新たに制定するなど、内部統制システムの整備・強化を図った。</p> <p>○ 他法人のインシデント事案等を受け、理事長のリーダーシップの下、従来からの情報セキュリティ及びコンプライアンス集合研修の実施に加え、新たに以下の取り組みを行い、役職員の情報セキュリティに対する意識の向上と未然防止の徹底に努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 標的型攻撃メールに対する模擬訓練を全役職員対象に実施 ・ コンプライアンスに関する意識の向上のため、「コンプライアンスハンドブック」を作成し、イントラウェブにも掲示して | <p><評定と根拠></p> <p>評定：B</p> <p>○ 内部統制については、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、左記のとおり、規程の整備、各種定例会議の開催、情報セキュリティ対策の充実、監査法人による監査等により適切に取り組んだ。</p> | <p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法></p> <p><その他事項></p> | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|--|
| <p>2 組織体制の見直し研究 労働政策研究の実施のため、専任職員のいない課を削減するとともに、間接部門の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こと。 また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に</p> | <p>密にした質の高い業務運営を行う。</p> <p>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</p> | <p>内部統制システムの整備を着実に推進するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関として、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、専門分野を超えた協働や業務部門間の機動的な連携を強化することにより、質の高い業務運営を行う。</p> <p>○ 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 厚生労働省との政策論議の場や研究事業の評価制度の充実等を通じて、機構の有する資源を労働政策の効果的な展開に役立てていくとともに、引き続き、研究と研修の相乗効果を高めるため効果的な連携を図る。また、第3期中期目標期間中に、間接部門の縮減による内部組織の合理化を図るとともに、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減するための業務運営体制の見直しの検討を行う。</p> | <p>○ 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。</p> | <p>全役職員に周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保有個人情報の利用にあたり、インターネット環境から物理的に分離した専用端末で取り扱うこととし、そのための「個人情報専用端末室」を事務所内に設置 <p>○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年4回）、リスク管理委員会（年2回）を定期的開催した。</p> <p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、内部統制推進部門による年2回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査（6月）を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保している。</p> <p>○ 給与計算業務の一部を外部委託した。</p> <p>○ 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た。（再掲）</p> <p>○ 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課の縮減を28年度中に行うことを決定した。（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>○ 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り組むこととし、左記のとおり、給与計算業務の一部と図書館運営業務の外部委託化、内部組織の合理化（3課の縮減を28年度に行うこと）など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組んだ。（再掲）</p> | |
|---|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--|
| <p>て、第3の1の(1)イからハまでに掲げる労働政策研究についても研究員と連携すること。こうした調査員が行う業務については、その意義を一層明確にする観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。</p> <p>3 業務運営の効率化に伴う経費節減等 (3) 契約については、公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点</p> | <p>3 経費の節減 (1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施することにより、契約の適正化を引き続き推進する。</p> | <p>3 経費の節減 (1) 契約について、原則として一般競争入札等によるものとし、公正かつ透明な調達手続による適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に</p> | <p>○ 調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施したか。</p> <p>① 重点的に取り組む分野</p> <p>② 調達に関するガバナンスの徹底</p> | <p>(1) 調達等合理化計画に基づく取り組み</p> <p>○ 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。また、研究報告書等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。</p> <p>○ 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(42件)。</p> <p>また、不祥事の発生の未然防止・再発防止のため役職員及び非正</p> | <p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組みを着実に実施した。</p> | |
|--|---|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|--|
| <p>点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施すること。</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減すること。</p> <p>(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給与改定部分を除く。）についても、国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含</p> | <p>(2) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減し、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%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のため、業務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。</p> <p>人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこ</p> | <p>実施することにより、契約の適正化を引き続き推進する。</p> <p>(2) 業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p> <p>また、人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得ら</p> | <p>③ 契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。</p> <p>○ 一般管理費については、28年度において、23年度と比べて15.0%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により28年度において、23年度と比べて5.0%以上を節減すること。</p> <p>・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。</p> <p><その他の指標> なし</p> | <p>規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。</p> <p>○ 契約監視委員会を4回開催し、調達等合理化計画の策定及び随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。</p> <p>(2) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減 ○ 経費節減については、平成28年度予算額において、平成23年度と比べて、一般管理費は15.0%（対前年度比1.9%）、業務経費は5.4%（対前年度比1.1%）節減した。</p> <p>○ 経費の節減については、政府による省エネルギー対策及び東日本大震災以降の節電の取組の趣旨を踏まえ、給湯器の運用時間を短縮して節電を図るなど、省エネルギーのためのさらなる対策に取り組んだ。</p> <p>・人件費 <主な業務実績> ○ 人件費（退職金及び福利厚生費（法定福利費及び法定外福利費）並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしている。特に給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。</p> <p>○ 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</p> | <p>○ 左記のとおり、運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。</p> <p>・人件費 ○ 左記のとおり、人件費予算の対前年度比1.0%削減を着実に実施している。事務職は本俸の2%削減、職務手当支給水準の削減等の独自給与減額措置を継続している。</p> | |
|---|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|--|
| <p>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。</p> | <p>と等を通じて、毎年度1%以上の節減を行う。</p> <p>(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。</p> | <p>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により、年度期間中に1%以上の節減を行う。</p> <p>(3) 自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成22年度と比較して10%程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成27年度は、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p> | <p><評価の視点></p> <p>○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるか。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> | <p>(23年度実施)等の独自給与減額措置を継続している。</p> <p>○ 27年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職が99.0(前年度101.3)と、国家公務員を下回って前年度比2.3ポイント減少した。一方、研究職は100.6(前年度95.2)となり、前年度比5.4ポイント増加しているが、引き続き国家公務員との均衡は図られている。人件費予算は26年度と比較して1.0%削減した。</p> <p>○ 27年度の自己収入は、48,866千円となり、対22年度(48,062千円)比で1.7%増となった。</p> <p>① 東京労働大学講座では、総合講座の受講者増のため、過去の労働政策フォーラム申込者(約5,500名)への案内など従来の広報・宣伝以外の新たな取組の結果、受講者が26年度を45名上回った。また、特別講座(2課目)を新設した結果、22年度実績(21,915千円)を大きく上回る24,871千円の収入実績を上げた。</p> <p>② 出版物販売では、自己収入増加計画に基づき『日本の雇用紛争』など世の中のニーズに応えた新刊書籍を4点刊行するとともに、外部で開催されるフォーラムやセミナーでの関連書籍の即売やチラシ配布、ネット販売フェアへの新規参加など積極的な販売促進に努めた結果、22年度実績は下回ったものの、26年度実績(22,636千円)と比較して1,359千円上回る23,995千円の収入実績を上げた。</p> | <p>○ 左記のとおり、自己収入の拡大等に向けた取組として、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、平成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。</p> | |
|--|---|---|---|--|---|--|

| | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| <p>(4) 情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図ること。</p> | <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p> <p>4 人事に関する計画</p> <p>1 方針</p> <p>(1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減する。</p> <p>(4) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> | <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p> <p>4 人事に関する計画</p> <p>1 方針</p> <p>(1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(4) 第3期中期目標期間中に、平成25年度の</p> | <p>○ 業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。</p> <p>○ 優秀な研究員等を確保・育成するための適切な措置を講じているか。</p> <p>○ 業績評価に基づく人事制度が機能しているか。</p> <p>○ 職員の専門的な資質の向上を図るための適切な取組がなされているか。</p> | <p>○ 27年度は以下の対策を新たに実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティインシデントが発生した場合に即応するインシデント対応チーム(CSIRT)を構築し、チーム構成員を指名・登録 ・「情報セキュリティインシデント対処手順書」の策定 ・インターネット環境から物理的に分離した個人情報専用端末室を設置(再掲) ・不審なメール情報等を得た場合は随時全役職員に注意喚起を実施 ・ふるまい検知による未知のマルウェアの検知とその侵入阻止が可能なメール解析サーバの試行導入 ・「標的型メール攻撃訓練」を非正規職員も含めた全役職員対象に実施(再掲) <p>○ 事務職員の新規採用</p> <p>人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、5年ぶりに事務職を採用することとし、7名による部門横断的な採用チームを設置し、採用戦略を立案・実行した。その結果、応募者236名の中から5次選考を経て2名の新規職員の採用を内定した。</p> <p>○ 優秀な人材を確保するため、27年4月1日付で任期を満了した任期付研究員2名を「期間の定めのない雇用」として採用した。</p> <p>○ 国籍の内外を問わず優秀な専門人材を幅広く登用するため、労働法・労働経済分野の任期付研究員を新たに公募し、27年4月1日付で外国籍の者を含む3名を採用した。(労働法、労働経済分野)</p> <p>○ 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。また、新規着任者を対象に研修を行い、人事評価制度の理解促進・定着に努めた。</p> <p>○ 研究員が学会に所属して先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。</p> <p>○ 特に、27年度は、これまでの独法評価委員会や総合評価諮</p> | <p>○ 左記のとおり、情報セキュリティ対策のさらなる充実に努めており、その結果、27年度においても特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。</p> <p>○ 左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、業績評価に基づく人事制度を適切に運用している。</p> <p>○ 左記のとおり、国際会議や国際セミナーへの研究員の参加・発表に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。</p> |
|--|---|--|---|---|--|

| | <p>(5) 人員の指標 期末の常勤職員数について平成25年度の常勤職員数から5人以上削減する。 (参考) 平成25年度の常勤職員数114人(閣議決定時)</p> <p>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)</p> <table border="1" data-bbox="329 1661 736 1892"> <thead> <tr> <th>施設・設備の内容</th> <th>予定額 (百万円)</th> <th>財源</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(法人本部) 建築工事 電気設備工事</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | 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 | | | <p>常勤職員数(114人)からの5人以上の削減を可能とするための計画的な職務、要員配置の見直しや人材の確保、育成に取り組む。</p> <p>(5) 人員の指標 平成27年度末の常勤職員数114人 (参考) 平成23年度末の常勤職員数114人(第2期末)</p> <p>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)</p> | <p>(4) 人員の指標 <主な定量的指標> ○ 25年度の常勤職員数から5人以上削減する <評価の視点> ○ 人員の指標に関する計画は実施されているか。 <その他の指標> なし</p> <p><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。</p> | <p>問会議等における指摘を踏まえ、「国際雇用労使関係学会」、「国際労働法・社会保障法学会」、「労働法リサーチネットワーク会議」等の主要な国際学会に積極的に研究員を派遣した。</p> <p>○ また、研究意欲の涵養等を図ることを目的に、査読論文の執筆や学会等での研究発表に対して表彰を行った。</p> <p>○ 事務職員についても専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専門機関が実施する研修への参加を積極的に奨励している。その結果、数多くの職員が職場内外の研修に参加した。</p> <p>○ 平成27年度末の常勤職員数は、107名。</p> <p>5 施設・設備に関する計画 ・年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 (法人本部) 電気設備工事、機械設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事</p> | <p>○ 閣議決定に基づく人員削減計画を着実に実行している。</p> <p>○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p> | |
|--------------------------|--|----------|--------------|----|--------------------------|--|--|---|--|---|---|--|
| 施設・設備の内容 | 予定額 (百万円) | 財源 | | | | | | | | | | |
| (法人本部) 建築工事 電気設備工事 | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|-----|----------|--|-----|--------------|--|--|--|
| 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事 耐震補強工事 | 963 | 施設整備費補助金 | | | | | | |
| | | | 施設・設備の内容 | 予定額 | 財源 | | | |
| | | | (法人本部) 電気設備工事 機械設備工事 (労働大学校) 給排水衛生設備工事 | 205 | 施設整備費 補助金 | | | |
| (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 | | | (注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。 | | | | | これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> ○ 東京労働大学講座は、受講者に無理のない講義日設定を行う等により、受講者数増加を図りたい。また、27年度に新設した「特別講座」についても、受講者のニーズの高いテーマ設定により引き続き実施することとし、サービスの充実とともに受講料収入の一層の拡大を図って参りたい。 出版物販売については、引き続き自己収入増加計画に基づき収入の拡大を図る。具体的には、第3期プロジェクト研究成果をより分かりやすい形で取りまとめた単行書を新たに刊行するとともに、引き続き外部で開催されるフォーラムやセミナーでの関連書籍の即売やチラシ配布、ネット販売フェアへの参加など販売促進に努めることにより、28年度において22年度水準を上回る販売収入を達成することを目指すこととする。 ○ 情報セキュリティについては、アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視しているが、より磐石な体制とするため、新たにふるまい検知による未知のマルウェア検知が可能なメール解析サーバの本格導入や24時間365日監視体制の構築に向けた検討が必要。 |

4. その他参考情報

特になし

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

| 1. 当事務及び事業に関する基本情報 | | | |
|--------------------|---------------|-------------------|---|
| 3-1 | 財務内容の改善に関する事項 | | |
| 当該項目の重要度、難易度 | | 関連する政策評価・行政事業レビュー | 事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454 |

| 2. 主要な経年データ | | | | | | | | |
|-------------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|---|
| 評価対象となる指標 | 達成目標 | (参考) 前中期目標期間最 終年度値 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | (参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目 標に応じた必要な情報 |
| | | — | | | | | | |
| | | — | | | | | | |
| | | — | | | | | | |
| | | — | | | | | | |

| 3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価 | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|--|
| 中期目標 | 中期計画 | 年度計画 | 主な評価指標 | 法人の業務実績・自己評価 | | 主務大臣による評価 | |
| | | | | 業務実績 | 自己評価 | 評 定 | |
| <p>第4 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>・「第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。</p> <p>・ 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</p> | <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>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。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等</p> | <p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(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。</p> | <p><主な定量的指標></p> <p><その他の指標></p> <p>なし</p> <p><評価の視点></p> <p>○ 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。</p> <p>○ 予算、収支計画及び資金計画について、各費目に関して計画と実績の差異がある場合には、その発生理由が明らかになっており、合理的なものであるか。</p> <p>○ 借入の理由が中期計画に定められているとおろいか。またその額が限度額以下となっているか。</p> | <p><主要な業務実績></p> <p>○ 中期計画に基づく予算を作成し、執行に当たっては、更なる経費の節減に努めた結果、27年度においては、予算に対し、一般管理費については4.3%、業務経費については8.7%、人件費については4.2%の節減となった。</p> <p>○ 各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにしているが、一般競争入札の積極的な導入や、給与水準見直しの継続等、いずれも合理的な理由となっている。</p> <p>○ 借入金は発生しなかった。</p> | <p><評定と根拠></p> <p>評定： B</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行している。</p> | <p>評 定</p> <p><評定に至った理由></p> <p><指摘事項、業務運営上の課題及び改善方法></p> <p><その他事項></p> | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の拡大を図ること。 | <p>による資金不足に対応するため。</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</p> <p>職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不要財産は国庫納付する。</p> <p>1 国庫納付見込額 2,739 千円</p> <p>2 出資又は支出の形態 出資金</p> <p>第6 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画</p> <p>なし</p> <p>第7 剰余金の使途</p> <p>1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。</p> <p>2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 その他業務運営に関する重要事</p> | <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</p> <p>職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不要財産は国庫納付する。</p> <p>1 国庫納付見込額 2,299 千円</p> <p>2 出資又は支出の形態 出資金</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。</p> <p>2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第7 その他業務運営に関する重要事項</p> | <p>○ 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。</p> <p>○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりか。</p> <p>○ 労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明しているか。</p> | <p>○ 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、職員宿舍（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（2,299千円）について国庫納付を行った。</p> <p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 事業報告書において、当年度における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。</p> | <p>○ 左記のとおり、2,299千円の国庫納付を行った。</p> <p>○ 機構の事業の必然性や費用等について、事業報告書において、対外的にわかりやすく説明した。</p> | |
|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>項</p> <p>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う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。</p> <p>第9（略） 第10（略） 第11 積立金の処</p> | <p>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う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し 保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。</p> | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | |
|------------|--|---------------|--|--|--|--|--|
| | | 分に関する事項 なし | | | | これらを踏まえ、Bと評価する。 <課題と対応> 特になし | |
| 4. その他参考情報 | | | | | | | |
| 特になし | | | | | | | |