

独立行政法人労働政策研究・研修機構

第3期中期目標期間(平成24～28年度)見込評価
業務実績報告
(個別評価シート)

平成28年9月27日

様式 1-2-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象中期目標期間	見込評価（中期目標期間実績評価）	第3期中期目標期間（最終年度の実績見込を含む。）
	中期目標期間	平成24～28年度

2. 評価の実施者に関する事項				
主務大臣	厚生労働大臣			
法人所管部局	政策統括官付労政担当参事官室	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	政策統括官付政策評価官室	担当課、責任者	政策評価官 玉川 淳	
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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 8月12日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。 ・ この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。

4. その他参考情報
特になし

様式 1-2-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 総合評価様式

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

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

3. 課題、改善事項など	
項目別評価で指摘した課題、改善事項	○評価指標「自己収入」について、中期目標期間最終年度において、目標を達成するため、更なる収入拡大に向けた取組を実施する必要がある。【項目別評価2-1関係】
その他改善事項	
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	

4. その他事項	
監事等からの意見	
その他特記事項	

様式 1-2-3 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価総括表様式

中期目標	年度評価					中期目標期間評価		項目別 調書No.	備考欄
	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	見込評 価	期間実 績評価		
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項									
労働政策研究の実施 体制、厚労省との連携 等	A	S	A	B		A		1-1	
成果の取りまとめ及 び評価	A	A	S	A		A		1-2	
国内労働事情、各種統 計データの収集・整理	A	A	A	B		B		1-3	
海外情報の収集・整 理、海外とのネットワ ーク	A	A	A	B		B		1-4	
労働政策研究等の成 果の普及	A	A	B	B		B		1-5	
政策論議の場の提供 及び政策提言	A	A	B	B		B		1-6	
労働関係事務担当職 員等に関する研修	A	A	A	B		B		1-7	
業務評価システム/ 業務運営等への意見 及び評価の把握	B	A	B	B		B		1-8	

※重要度を「高」と設定している項目については各評語の横に「○」を付す。
 難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線を引く。

中期目標	年度評価					中期目標期 間評価		項目別 調書No.	備考欄
	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	見込 評価	期間 実績 評価		
II. 業務運営の効率化に関する事項									
業務運営の効率化目標 を達成するためとるべ き措置	A	A	B	B		B		2-1	
III. 財務内容の改善に関する事項									
予算・収支計画及び資 金計画	A	A	B	B		B		3-1	
IV. その他の事項									

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1	労働政策研究の実施体制、厚労省との連携等		
関連する政策・施策	<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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数（計画）	—		10件	10件	10件	10件		予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）		10件	16件	15件	16件	18件		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成率）			160%	150%	160%	180%		経常費用（千円）	—	—	—	—	
審議会等における引用件数（実績）	—	96件	94件	149件	224件	272件		経常利益（千円）	—	—	—	—	
国会における引用件数（実績）	—	3件	2件	7件	12件	17件		行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—	—	
								従事人員数（人）	—	—	—	—	

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)	
1 労働政策研究 (1)次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施することにより、調査研究の重複を排除するとともに、厚生労働省の労働政策の企画立案及び推進に資する質の高い調査研究に一層重点化すること。	1 労働政策研究 (1)労働政策研究の種類 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。	<主な定量的指標> 厚生労働省職員向け勉強会等を10回以上開催する <その他の指標> ○ 審議会等における引用件数 ○ 国会審議における引用件数	<主要な業務実績> ○ 毎年度、厚生労働省職員向け勉強会等を10回以上開催し、中期計画期間中の延べ開催件数は65件となった。 平成24年度16件 平成25年度15件 平成26年度16件 平成27年度18件 ○ 審議会等における引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は739件(年平均185件)となった(前期年平均96件)。 平成24年度94件 平成25年度149件 平成26年度224件 平成27年度272件 ○ 国会審議における引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期	<自己評価> 評定：A ○ 定量的目標に関しては、厚生労働省職員向け勉強会等を中期計画期間平均で16回(第2期年度平均10回)開催し、政策担当者に対する成果・知見の提供機会を増やし、政策立案能力の向上に貢献している。達成率は平均で160%となった。	評定	A	評定
					<評定に至った理由> ○各年度において、定量的指標が目標を大きく上回る(達成率150～180%)とともに、政策ニーズへの反映等、定性的にも所期の計画を達成していることに加え、政策貢献度の高いテーマを研究実施した結果、厚生労働省以外も含め、審議会等において多数引用され、労働政策の貢献度が高く評価できる。これらのことを踏まえ、「A」評価とする。詳細は以下のとおり。	<評定に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>	

		<p><評価の視点></p> <p>○ 研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない又は実施していないものとなっているか。</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>間中の合計は38件（年平均10件）となった（前期年平均3件）。</p> <p>平成24年度2件 平成25年度7件 平成26年度12件 平成27年度17件</p> <p>○ 研究テーマの設定 機構では労働政策上の課題について厚生労働省、学識者、労使団体等との会議を設け、労働政策に関わる現状と課題、研究への要望について把握、意見交換を行い、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究を実施している。</p> <p>①厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議 （前年度成果に関する各局別の研究報告会。各局の喫緊の政策課題をもとに意見交換を実施。） 労働基準局、職業安定局、職業能力開発局、雇用均等・児童家庭局、政策統括官（労働担当）※に対して各局毎年度1回開催（累計17回） ※政策統括官に対しては平成27年度より新規開催</p> <p>②理事長と厚生労働省幹部との意見交換（随時） 平成27年度 12回</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） 毎年度1回開催（累計4回）</p>	<p>○ 研究テーマの設定に当たっては、左記のとおり、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を積極的に行い、そのニーズを踏まえることにより、労働政策の企画立案に一層貢献し、かつ、他の研究機関ではなし得ない内容となるよう取り組んだ。</p> <p>○ その結果、研究成果については、審議会・研究会等での活用739件（第3期年度平均185件、第2期年度平均96件）となった。</p> <p>（政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例） 平成25年度 ・JILPT 研究報告会における事務次官発言「社会保障の議論が福祉サイドで行われ、労働市場全体にとって、社会保障の分野での改革をして欲しいという提言があまりできていない。」 →研究会「雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会」を設置 ・JILPT 研究報告会における職業安定局長発言「非正規、限定正規を正規に上げた場合、その会社において正規がどのくらい増えて雇用ポートフォリオがどうなったかということが重要ではないか。」 →「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」において『雇用ポートフォリオの動向と非正規の正規雇用化に関する暫定レポート』をとりまとめ 平成26年度 ・経営側（経営部会及び実務者懇）より最</p>	<p>均（3件）の約3倍に増加している。</p> <p>○①民間のシンクタンク等とは異なり、中長期的な視点に立ち、政策立案の基盤となる幅広い分野について体系的に研究を実施している点、②大学の研究者と異なり、厚生労働省、学識者、労使団体等と意見交換を行い、そのニーズを踏まえて研究を実施している点などから、研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない研究を実施していると言える。</p> <p>○左記の具体例のとおり、厚生労働省との意見交換を通じて、政策課題や労働現場の問題意識を研修計画に反映していることから、研究計画が適切に作成されていると言える。 また、四半期ごとに緊急調査を実施していることから、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応していると言える。</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） 毎年度1回開催（累計4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） ・労働部会（連合、連合総研） ・経営部会（経団連、日商、全国中央会） ・経済団体実務者懇談会（同上）※ 各部会毎年度1回開催（累計11回） ※経済団体実務者懇談会については平成25年度より新規開催</p> <p>⑥経済団体との意見交換 ・経団連との勉強会を平成27年度より新規実施 年1回（累計1回）</p> <p>⑦他のシンクタンクとの意見交換 ・連合総研との意見交換を平成27年度より新規実施 年1回（累計1回）</p> <p>⑧総合評価諮問会議 （労働政策等について学識及び労使幹部等による年度計画・業務実績の評価） 年2回（累計8回）</p> <p>以上、中期計画期間内に延べ58回に及ぶ意見交換を実施。</p>	<p>賃の引き上げが続いている状況を踏まえ最賃の研究の実施が要請（経営部会：継続的・安定的に実施、実務者懇：最賃近傍の雇用への影響）</p> <p>→緊急調査「最低賃金の引上げによる影響に関する分析」、「総合的労働・雇用政策プロジェクト」における「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応</p> <p>・労働部会における連合委員発言「非正規が1000万人いる中で組織化されているのは100万人、非正規の賃金をどうあげていけばよいか。」</p> <p>→「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」における「非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究」において対応</p> <p>・労働部会における連合委員発言「非正規格差に関連して、同一労働同一賃金、格差改善について昨年野党から議員立法で提出されたところだが、荒木先生による雇用形態別均等処遇研究会での指摘・提言が立法府の中でなかなか理解されていない状況」</p> <p>・特別研究員会議における発言「格差問題や雇用形態差別に関する法的規制、あるいは非正規から安定雇用である正規へ誘導するような法システムが不十分だった。諸外国と比較すると浮き彫りになる。比較の視点を踏まえて検討してほしい。」</p> <p>→「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」における「均等・均衡処遇に向けた課題調査」において対応</p> <p>・労働部会における連合総研委員発言「労働移動や産業構造の転換が必要ないと考えているわけではなく、移動をどのように行うかの仕組みを徹底的に研究していただきたい」</p> <p>→「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト」における「マクロの労働移動の実態とマッチング機能に関する研</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--

				<p>究」において対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働部会における連合委員発言「介護離職の研究は両立をどうするかということ は中高年の大事な問題」 →緊急調査「仕事と介護の両立に関する調査」において対応 <p>平成27年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JILPT 研究報告会における労働基準局長発言「最賃にかかわる経済分析が重要」 ・経済団体実務者懇談会における発言「最賃引上げがマクロ経済に与える影響の研究の実施要望」 →「総合的労働・雇用政策プロジェクト」 における「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応 ・JILPT 研究報告会における職業能力開発局長発言「キャリア・コンサルティングの実態、効果等の定量的把握等が必要」 ・リサーチ・アドバイザー部会における「キャリア・コンサルティングの体験者からの評価や効果等の調査の実施要望」 →「生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究」における「キャリア・コンサルティングの実態及び効果、ニーズに関する調査」の研究計画を変更して対応 		
			<p>○ 審議会・研究会等での活用 739件</p> <p>(内訳①)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 461件 ・課題研究・緊急調査 278件 <p>(内訳②)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省関係 547件 労働政策審議会(本審及び各部会) 184件 社会保障審議会(本審及び各部会) 41件 研究会 161件 検討会等 161件 ・首相官邸 55件 ・内閣府等他省庁 137件 	<p>○ 研究成果の審議会・研究会等での活用 件数は毎年度増加しており、特に厚生労働省だけでなく、経済財政諮問会議や産業競争力会議、産業構造審議会等においても活用されるなど、政策形成に資する質の高い研究成果が得られている。</p> <p>平成24年度 94件 平成25年度 149件 平成26年度 224件 平成27年度 272件 (3期平均185回、第2期平均96件) (活用事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度 労働政策審議会雇用均等分科会 →「非正規社員のキャリア形成－能力開発 		

			<p>と正社員転換の実態―」等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度 労働政策審議会労働条件分科会 →「仕事特性・個人特性と労働時間」、「年次有給休暇の取得に関する調査」、「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」等 ・平成26年度 労働政策審議会 職業安定分科雇用対基本問題部会 →若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②―平成24年版「就業構造基本調査」より―等 ・平成27年度 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 →「高齢者雇用の研究」 労働政策審議会雇用均等分科会 →「育児・介護と男女の働き方に関する研究」 規制改革会議雇用WG →労働契約法無期転換ルールに対する企業の対応状況 等 <p>○ 白書等における引用 88件（プロジェクト研究49件、課題研究・緊急調査39件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省「労働経済の分析」「厚生労働白書」 ・経済産業省・厚生労働省・文部科学省「製造基盤白書」（ものづくり白書） ・内閣府「年次経済報告」「少子化社会対策白書」 ・中小企業庁「中小企業白書」 <p>○ 国会審議における活用38件</p>	<p>と正社員転換の実態―」等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年度 労働政策審議会労働条件分科会 →「仕事特性・個人特性と労働時間」、「年次有給休暇の取得に関する調査」、「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」等 ・平成26年度 労働政策審議会 職業安定分科雇用対基本問題部会 →若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②―平成24年版「就業構造基本調査」より―等 ・平成27年度 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 →「高齢者雇用の研究」 労働政策審議会雇用均等分科会 →「育児・介護と男女の働き方に関する研究」 規制改革会議雇用WG →労働契約法無期転換ルールに対する企業の対応状況 等 <p>○ 政府の白書等での活用88件（第2期年平均28件）となった。このうち、「労働経済の分析（労働経済白書）」「製造基盤白書（ものづくり白書）」においては、白書草稿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>○ さらに、国会審議においても活用されるなど、政策の企画立案に大きく貢献している（とくに平成27年度は17件）。（第2期平均3件） （活用事例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第190回常会（平成28年1月～） 	<p>○ 「国会審議における活用」の実績の年平均が9.5件であり、前期年平均（3件）の約3倍に増加している。</p>
--	--	--	---	--	--

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

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

<p>イ プロジェクト研究 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 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。 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</p>	<p>○ プロジェクト研究 6つのプロジェクト研究テーマに関して19のサブテーマを設定して調査研究を実施。プロジェクト研究に関して139本の成果を取りまとめた。 中期目標期間にとりまとめたプロジェクト研究成果の審議会等における引用は、461件。 1. 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究 （1）総合的労働・雇用政策プロジェクト （2）正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究 （3）東日本大震災からの復旧・復興と雇用・労働に関する JILPT 調査研究プロジェクト 2. 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究 （4）労働力需給推計に関する研究 （5）労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト （6）アジアにおける労働社会の実情把握などグローバル化対応に関する調査研究プロジェクト</p>	<p>衆・総務委員会（25.5.30） →「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査結果」を活用 参・決算行政監視委員会（25.6.21） →「雇用保険業務統計分析結果」を活用 ・第180回常会（平成24年1月～） 衆・社会保障と税の一体改革に関する特別委員会（24.5.30） →「第1回子育て世帯全国調査結果」を活用 参・厚生労働委員会（24.8.28） →「高齢者の継続雇用制度に関する実態調査結果」を活用</p>	<p>○プロジェクト研究については、左記のテーマ及びサブテーマに基づき、調査研究を着実に実施している。</p>
--	---	---	--	---

<p>ロ 課題研究</p> <p>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>ロ 課題研究</p> <p>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</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、ダイバーセント・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 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>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</p> <p>(18) 従業員代表制実態調査研究プロジェクト</p> <p>(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</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い課題研究を実施。</p> <p>累計要請件数 19 件</p> <p>(平成 24 年度)</p> <p>・最低賃金引き上げが地域の雇用・経済に与える影響の実証研究</p>	<p>○ 課題研究については、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、法律改正等に向けた重要な課題に対応する調査研究を実施。</p>	<p>○厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり調査を実施し、活用されている。</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>部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。</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、</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 諸外国における外国人労働者受入れ制度と実態 ・ 諸外国における在宅形態の就業に関する調査 ・ 職業生活における就労と治療の両立に係わる調査 ・ 企業の海外事業展開に関する調査研究 ・ 無期パートに関する調査研究 ・ 雇用保険財政収支の中長期的推計、適正な積立金水準についての考察 (平成 25 年度) ・ 入職経路の変化と民間職業紹介の現状に関する調査 ・ 欧州諸国の解雇規制が雇用に与える影響の把握 ・ 雇用保険の受給資格決定に関する国際比較 ・ 諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用の実態について ・ 米国等における個別企業の女性の活躍状況に関する調査 (平成 26 年度) ・ 日本の雇用終了等の状況調査 ・ 主要諸外国の公共職業安定機関 ・ 雇用保険業務統計分析 (平成 27 年度) ・ 改正労働契約法及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法への企業の対応状況に関する調査 ・ 多様な正社員制度の導入・活用状況調査 ・ 高度専門人材に関する職務限定正社員の実例調査・研究 ・ 企業における転勤の実態に関する調査 <p>○ 緊急調査 厚生労働省からの四半期ごとの要請に基づき喫緊の政策課題に対応した緊急調査を実施。 累計要請件数 3 6 件 (平成 24 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会保険の適用拡大がパートタイム労働に与える影響調査 	<p>○ 緊急調査については、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、喫緊の政策課題に対応した調査を実施。最短 3 ヶ月以内に要請元部局に対して結果報告を行うなど、迅速な対応を行っている。</p>	<p>○ 政府の重要課題である一億総活躍社会等について、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査を行っている。</p>	
---	---	---	--	--	--

	<p>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>	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法の効果と課題に関する調査研究 ・諸外国の労働者派遣制度における派遣労働者の受入期間について ・経済社会構造が変化する中でのものづくり産業における技能者の人材育成 ・構造変化の中での企業経営と雇用・人材面の対応に関する調査 ・震災復興関係人材の職務内容・環境、能力要件等の特徴、労働力需給等に係る調査研究 ・民間企業における各種手当の支給実態に関する調査 (平成 25 年度) ・労働法制の見直しに伴う企業の対応状況に関する調査 ・企業の地方拠点における人員確保 ・資格等に関する企業ニーズ調査 ・成長戦略を支える中小企業におけるものづくり人材の確保・育成 ・企業の人材マネジメントと労働者の職業キャリア形成に関する調査 ・諸外国における外国人労働者の就業実態と影響等の調査 ・建設労働者に関する分析 ・地域若者サポートステーション事業の有効性の調査 ・キャリア形成の実状に係る調査研究 ・諸外国における公共職業安定所の求職情報の公開等の仕組み及び組織運営について ・高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査 (平成 26 年度) ・採用・配置・昇進等に関する調査 ・「新たな労働時間制度」の対象者に関する実態調査 ・諸外国の公益事業における争議規制に関する調査 ・キャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する調査 ・最低賃金の引上げによる影響に関する分析 ・働き方の改革・女性活躍促進に向けた企業 			
--	--------------------------------------	--	--	--	--

<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</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</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。</p>	<p>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 ・特に65歳以上の高齢者の就労に関する調査について ・効率的な働き方と企業パフォーマンス及び効率的な働き方と暮らし方に関する調査 ・介護サービス提供事業所におけるキャリアパスの動向と実施に関する調査 ・中高年齢者の転職・再就職調査について(平成27年度) ・仕事と介護の両立に関する調査 ・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> <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>○ 適切な実施体制を組んだことで、質・量ともに高い水準の研究成果をとりまとめており、全成果の98.4%が政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得ることにつながっている。 ○ 平成26年度に新たなサブテーマとして開始した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」については、初年度は有識者による講演・意見交換等を踏まえて雇用システムについての概括的検討を行った上で、平成27年度は本格的な検討・執筆に着手した。 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・整理することを目指しており、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</p>	<p>○適正な数の人員を配置し、限られた人員の中、効率的に研究を実施しており、また、研究テーマの性質に応じて、研究グループの編成も行っていることなど、柔軟な対応も実施していることから、研究の実施体制は効率的かつ柔軟なものになっていると言える。</p>
---	---	---	---	--	---

<p>を図ること。</p>	<p>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</p>	<p>○ 調査研究の活性化のため、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進しているか。</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>その結果、これまでの成果取りまとめ総数はプロジェクト研究、課題研究、緊急調査の合計で191本となっている。</p> <p>多くの成果物において厚生労働省から政策的インプリケーションに富むとの評価を受けている。</p> <p>○ 外部の研究者等との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部研究者の研究参加 ・大学及びその他研究機関累計252人 ・独立行政法人経済産業研究所との共同研究の実施(26～27年度) ・企業実務家との研究会である「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研） 5回開催 ・雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会（26年度より実施、累計4回） <p>○ 研究と政策とのブリッジ機能の強化</p> <ol style="list-style-type: none"> ①ハイレベル会合（再掲） 毎年度1回開催（累計4回） ②理事長と厚生労働省幹部との意見交換（随時） ③機構理事長と厚生労働省政策統括官との協議 （機構の事業運営等に関する意見交換） 毎年度1～4回開催（累計18回） ④厚生労働省幹部との政策論議（再掲） 各局毎年度1回開催（累計17回） ⑤政策研究会 （政策担当者等を機構に招き、政策課題等について説明を受け、当該政策課題等をめぐり意見交換を行う会合） 毎年度5回（累計20回） ⑥厚生労働省政策担当者との勉強会 	<p>の研究部門を横串する形で各部門の研究員が参加した。こうした本格的な横断的取組は前期には見られなかったものである。</p> <p>○ 個々の調査研究毎に、外部研究者、政策担当者、実務家がオブザーバーとして参加する研究会を開催し、そうした方々の知見も活用しながら研究を進めている。</p> <p>○ 政策研究会は、「労働経済白書」「雇用政策研究会報告書」等の労働行政の重要な方針に係る報告等について直接の政策担当者との意見交換の機会を設けるものであり、これにより政策と研究の連携促進に取り組んでいる。</p>	<p>○外部研究者等の研究参加人数の実績は年平均で63人となり、前期実績（58人）を上回っていることから、外部の研究者・研究機関との連携を積極的に推進していると言える。</p> <p>○調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は年平均で318件であり、前年度実績（276件）を上回っている点から、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備していると言える。</p>	
---------------	--	--	---	---	--	--

	<p>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>○ 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>(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) 毎年度9回(累計36回)</p> <p>⑦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) 毎年度4～5回(累計18回)</p> <p>⑧厚生労働省テーマ別研修(経済論文の読み方研修) (労働経済論文についての読み方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) 毎年度2～3回(累計9回)</p> <p>⑨厚生労働省労働政策懇談会への講師派遣(新規) (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) 累計2回(27年度新規)</p> <p>○ 厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画 267件</p>	<p>○ 機構が取りまとめた成果について、調査結果が関連する労働行政部局のみならず、厚生行政関係部局職員をはじめとする政策担当職員の幅広い参加を得て、勉強会を開催し、活発な意見交換を行うことにより、機構研究員、政策担当者双方の政策課題認識の向上が図られている。</p> <p>○ テーマ別研修、経済論文読み方研修の実施に加えて、中期目標期間の途中において、政策と研究の連携促進のための新たな取組みを開始している。</p> <p>○ 当機構の研究員等は、厚生労働省その他の審議会・研究会等へ委員として参画した(267件) (参画事例) ・労働政策審議会に3名の研究員が委員に就任 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名が法制審議会委員、中央教育審議会臨時委員、大学設置・学校法人審議会大学設置分科会委員として参</p>	<p>○左記のとおり、意見交換を実施するとともに、意見交換の場における意見を研究計画に反映させていると言える。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> ○「厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数」を評価指標としているが、当該指標の前中期目標期間平均値(10件)と比較して評価を行っている。 また、現中期目標期間においては、いずれの年度(平成24～27年度)も達成度120%を大きく上回っているが、この理由は、近年の経済情勢等が変化し、労働政策の重要性が増す中、厚生労働省からのニーズも踏まえ、法人の努力によって厚生労働省テーマ別研修の開催回数を増やしたことなどにより、一時的に回数が増加しているものであり、本来は容易に達成できるものではなく、目標水準としては妥当と考える。</p>	
--	--	--	---	---	--	--

				<p>画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と家庭の両立支援に関する研究会」 構成員として1名の研究員が参画。 <p>○ 以上を踏まえ、本シートはA評価とする。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 厚生労働省とのより一層の連携や、労使団体を含めた幅広い組織・研究機関との交流や意見交換等の機会を確保し、労働政策の企画・立案に資するよう、よりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。 		
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報	
特になし	

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	成果の取りまとめ及び評価		
関連する政策・施策	<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

2. 主要な経年データ

① 要なアウトプット（アウトカム）情報								② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	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
労働政策の 企画立案等 に貢献した 研究成果(実 績)	中期目標期 間中におい て成果総数 の2分の1 以上	—	84.6%	82.8%	83.3%	84.1%		予算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			33件	72件	115件	159件							
同上（達成 率）			169.2%	165.6%	166.6%	168.2%							
政策的イン プリケーシ ョンに富む 等高い評価 を受けた研 究成果（実 績）	毎年度成果 総数の 80%以上	—	97.4%	95.8%	100%	100%		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			38件	46件	51件	51件							
同上（達成 率）			121.8%	119.8%	125%	125%							
政策的視点 等から高い 評価を受け た研究成果 （実績）	外部評価を 受けた研究 成果総数の 3分の2以 上	—	100%	100%	100%	80%		経常費用（千円）	—	—	—	—	
同上（実績）			9件	10件	12件	4件							
同上（達成 率）			150%	150%	150%	120%							
有識者アン ケート調査 での有益回 答率(研究成 果)（実績）	3分の2以 上	—	98.1%	96.5%	96.1%	97.0%		経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（達成 率）			147.3%	144.9%	144.3%	145.5%		行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	
研究成果の 査読誌にお ける引用件	—	—	57件	36件	24件	58件							

数（実績）													
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)		
<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・中間・事後の各段階にお</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水準を満たしているものと判断されたものを機構の研究成果として発表する。</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</p>	<p><主な定量的指標></p>	<p><主要な業務実績></p>	<p><自己評価></p> <p>評定：A</p>	評定	A	評定	
					<p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、定量的指標が目標を大きく上回る（達成率119.8%～169.2%）とともに、定性的にも所期の計画を達成していることに加え、重要度の高い施策について、厚生労働省からの緊急の要請に対応していること等を踏まえ、「A」評価とする。</p> <p>詳細は以下のとおり。</p>		<p><評定に至った理由></p> <p>（見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載）</p> <p><今後の課題></p> <p>（見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載）</p> <p><その他事項></p>	

<p>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>に基づき、事前、中間及び事後における研究評価を実施する。研究評価は、所内発表会によるピアレビュー等の内部評価と外部評価を組み合わせで行う。労働政策研究の成果取りまとめ段階においては、対外的に発表する成果の質の確保を図るため、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>(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にかかる目標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次の具体的な目標の達成を図ることにより、研究成果の水準の維持・向上に努めること。</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、労働関係法令の改正、予算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況をはじめ労働政策の企画立案等に貢献した研究成果を中期目標期間中において成果総数の2分の1以上確保する。こうした目的を達成するため、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。また、調査研究の事前・中間・事後の各段階における評価基準を明らかにした上で、厳格な外部評価を受け、その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、業務の縮減を図る。その他、次の具体的な目標の達成を図る。</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>○ 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①平成24年度から27年度までに取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から労働政策の企画立案等への貢献度合いについての評価を受けた。</p> <p>○ 評価を受けた成果総数189件のうち、159件が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。成果総数のうち、「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた割合は84.1%となっている。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 78.4% (109/139件) 「活用した」: 54件 「活用する予定である」: 55件 ・課題研究 100.0% (22/22件) 「活用した」: 14件 「活用する予定である」: 8件 ・緊急調査 100.0% (28/28件) 「活用した」: 21件 「活用する予定である」: 7件 <p>○ 厚生労働省からの評価</p> <p>平成27年度までに取りまとめた成果のうち、189件について、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>政策的インプリケーションに富むとの評価を受けた割合は98.4%。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 97.8% (136/139件) 「非常にそう思う」: 51件 	<p>○ 政策の企画立案への貢献度に関する担当課室からの評価も数値目標を大きく上回り、84.1%となった。数値目標(2分の1以上)の達成率は、約168%(84.1%/50%)となった。</p> <p>○ 政策的インプリケーションについての評価も、各年度計画の数値目標(成果総数の80%以上)を大きく上回り、98.4%となった。数値目標の達成率は、123%(98.4%/80%)となった。中期計画期間を通じて高い割合(95%以上)を維持しており、最近の2年間は連続して100%となっている。(具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No.170「仕事と介護の両立」 「本調査研究により、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介 	<p>○「労働政策の企画立案等に貢献した研究成果」の実績が全ての年度において、中期計画値(2分の1以上)を上回っている(達成率165.6~169.2%)。</p> <p>○「政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果」の実績が全ての年度において、中期計画値(80%以上)を上回っている(達成率119.8~125%)。</p> <p>○重要施策を議論する場で政策的インプリケーションを提供している。直近の具体例は以下のとおり。</p> <p>①労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、法人の調査研究「高齢者雇用の研究」「中高年齢者の転職・再就職調査」が活用され、「65歳以上70歳未満の高年齢者の就業理由は経</p>
---	--	--	--	---	---

<p>イ リサーチ・アドバイザー部会等の機構</p>	<p>① リサーチ・アドバイザー部会等による</p>	<p>○ 外部評価において政策的視点等から高い</p>	<p>「そう思う」：85件 ・ 課題研究 100.0% (22/22件) 「非常にそう思う」：12件 「そう思う」：10件 ・ 緊急調査 100.0% (28/28件) 「非常にそう思う」：20件 「そう思う」：8件</p>	<p>護サービスに利用状況、介護者の健康状態等の実態が明らかになり、介護休業制度の見直しに当たって、大変参考となるデータを入手することができた。(雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課) ・ 労働政策研究報告書 No.171 「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質—インタビュー調査及び自由記述調査結果」 「キャリア・コンサルティングの課題の1つとして、効果がわかりづらいという点が挙げられるが、本研究においては、「リテンション機能」、「関係調整・対話促進機能」、「意味付与・価値提供機能」と3つの機能を整理し、日本の雇用事情に即したメリットをわかりやすく提示している (職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室) ・ 調査シリーズ No.134 「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」 「多様化する正社員の雇用管理と非正規雇用労働者の活用の関係性に注目し、人材ポートフォリオの実態を調査しており、適切な実態把握・分析がなされている。 キャリアアップ助成金をはじめとした今後の非正規雇用対策において、事業の創設・見直し等に有益な調査となっている (職業安定局派遣・有期労働対策部企画課)」 ・ 資料シリーズ No.142 「欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査」 「欧州諸国における解雇規制の現状や直近の動き等、紛争解決システムのあり方が政府内で大きな検討課題となる中で、議論の基礎となる情報を把握することができた (労働基準局労働条件政策課)」</p>	<p>済的な理由である」などの政策的インプリケーションを提供したことにより、当分科会における議論でも大きく貢献し、その結果、28年3月29日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」に「65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする」ことが盛り込まれた。 ②労働政策審議会雇用均等分科会において、法人の調査研究「育児・介護と男女の働き方に関する研究」「仕事と介護の両立に関する調査」が活用され、「介護休業を分割して取得できる場合、継続就業率が高い」や「所定外労働の免除制度がある場合、継続就業率が高い」などの政策的インプリケーションを提供したことにより、当分科会における議論でも大きく貢献し、その結果、28年3月29日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」に「介護休業の分割取得」「所定外労働の免除制度の創設」などが盛り込まれた。</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研究成果について、実</p>
----------------------------	----------------------------	-----------------------------	--	--	--	---

<p>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>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>評価</p> <p>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>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>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>○ 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></p> <p>○ 研究成果の査読誌における引用件数</p>	<p>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36件の成果うちA（優秀）以上の評価が35件となっている。</p> <p>S評価：6件 A評価：29件 B評価：1件 C評価：0件 D評価：0件</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平均96.9%となっている。</p> <p>学識経験者 97.6% 地方行政官 95.8% 労働組合 95.7% 使用者 96.7% （「大変有益である」または「有益である」の回答割合）</p> <p>○ 研究成果の査読誌における引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は175件（年平均44件）となった。</p> <p>平成24年度57件 平成25年度36件 平成26年度24件 平成27年度58件</p>	<p>る外部評価については、これまで、評価を受けた36件の成果のうち、A（優秀）以上の評価が35件、うち6件はS（最優秀）評価となった。年度計画（評価を受けた研究成果総数の3分の2以上）を大きく上回り、97%となった。数値目標の達成率は、約146%（97.2% / (2/3)）となった。</p> <p>○ 有識者アンケートによる評価については、数値目標の達成率は、平均約145%（96.9% / (2/3)）となった。有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ている。</p>	<p>績が全ての年度において、中期目標値（3分の2以上）を上回っている（達成率120～150%）。</p> <p>○ 「有識者アンケート調査での有益回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（3分の2以上）を上回っている（144.3～147.3%）。</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>191件</td></tr> <tr><td>労働政策研究報告書</td><td>33件</td></tr> <tr><td>政策論点レポート</td><td>4件</td></tr> <tr><td>研究開発成果物</td><td>12件</td></tr> <tr><td>ディスカッションペーパー</td><td>12件</td></tr> <tr><td>調査シリーズ</td><td>54件</td></tr> <tr><td>資料シリーズ</td><td>69件</td></tr> <tr><td>労働政策レポート</td><td>2件</td></tr> <tr><td>海外労働情報</td><td>1件</td></tr> <tr><td>厚生労働省向け資料</td><td>4件</td></tr> </table> <p>○ 研究評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別研究成果に関する評価 <ul style="list-style-type: none"> 内部評価（内部評価委員会） 14回開催 外部評価（リサーチ・アドバイザー部会） 8回開催 <p>・研究テーマに関する評価</p>	成果物とりまとめ件数	191件	労働政策研究報告書	33件	政策論点レポート	4件	研究開発成果物	12件	ディスカッションペーパー	12件	調査シリーズ	54件	資料シリーズ	69件	労働政策レポート	2件	海外労働情報	1件	厚生労働省向け資料	4件	<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。成果の取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行管理を行った結果、研究成果のとりまとめ本数は191本となった。</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</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。</p> <p>○内部評価及び外部評価については、左記のとおり厳格に実施されている。また、評価基準も明らかになっている。</p> <p>○厚生労働省による行政評価において、直接的政策貢献を「法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用」「審議会・研究会等で活用」等7項目の分かりやすい指標を設け、活用状況の把握について工夫を行っている。</p> <p>○検証及び評価の結果について、ホームページで公開している。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項></p> <p>○「労働政策の企画立案等に貢献した研究成果」については、中期計画に基づき設定しているが、この設定は第2期中期目標期間の実績（48%）を参</p>	
成果物とりまとめ件数	191件																									
労働政策研究報告書	33件																									
政策論点レポート	4件																									
研究開発成果物	12件																									
ディスカッションペーパー	12件																									
調査シリーズ	54件																									
資料シリーズ	69件																									
労働政策レポート	2件																									
海外労働情報	1件																									
厚生労働省向け資料	4件																									

			<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>評価基準に基づき、プロジェクト研究の中間評価および、課題研究・緊急調査の事後評価を実施し、外部評価（リサーチ・アドバイザー部会）において、評価を得ている。</p> <p>事前評価 2回</p> <p>中間評価 4回 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回 課題研究・緊急調査：29テーマ 優秀：19テーマ 普通：10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。</p>	<p>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は、第3期から新たに実施することとしたものであり、①研究開始前の調査研究の適正化を図る目的で行う事前評価、②研究進行途中での進捗状況を把握する目的で行う中間評価及び③研究終了時に目的達成度をチェックし調査研究成果の活用状況等を把握する目的で行う事後評価において、研究の目的・手法、計画の効率性、政策への活用等の観点から評価を行うものである。</p> <p>○ 研究テーマに関する評価のうち、プロジェクト研究の中間評価については、すべてのテーマで「研究計画は概ね妥当」との評価を得た。課題研究・緊急調査の事後評価については、29テーマのうち19テーマで「優秀」との評価を得ており、テーマ総数の65.5%と高い水準である。</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、政策の企画・立案に貢献する成果の取りまとめ、また、それらの知見を活用して研究員等が審議会・研究会により一層参画できるよう努めて</p>	<p>考に設定したものである。また、現中期目標期間においては、いずれの年度（平成24～27年度）も達成度120%を大きく上回っているが、この理由は、第3期から緊急調査を実施していることや厚生労働省と法人との連携を強化したことなどにより達成できたものであり、本来は容易に達成できるものではなく、目標水準としては妥当と考える。</p> <p>○「政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた研究成果」については、外部有識者を対象としたアンケート調査に係る目標「3分の2」を上回る高い目標値として設定しており、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。</p> <p>○「政策的視点等から高い評価を受けた研究成果」については、類似の法人の中期目標を参考に設定したものであり、大学、研究機関等の教授等が参加するリサーチ・アドバイザー部会でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。</p> <p>○「有識者アンケート調査での有益回答率」については、類似の法人の中期目標を参考に設定したものであり、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議でも妥当であるとされているため、目標水準としては妥当と考える。</p>	
--	--	--	---	---	--	--

					いく。		
--	--	--	--	--	-----	--	--

4. その他参考情報							
特になし							

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	国内労働事情、各種統計データの収集・整理		
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 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）	—	—	—	—	
ホームページ統計情報のページビュー数（実績）	—	81万件	154万件	168万件	139万件	171万件		経常費用（千円）	—	—	—	—	
『ユースフル労働統計』	—	96.1%	98.1%	97.6%	98.9%	99.2%		経常利益（千円）	—	—	—	—	

及び『データブック国際労働比較』の有意義度(実績)														
									行政サービス実施コスト(千円)	—	—	—	—	
									従事人員数(人)	—	—	—	—	

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価											
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価				主務大臣による評価				
			業務実績		自己評価		(見込評価)		(期間実績評価)		
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。	○ 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。	<主要な業務実績> 下記の情報収集プロセスを通じて、労働政策研究の基礎となる「労働現場実態把握」としての情報収集を行った。 その結果、収集・整理された情報は、24年度・121件、25年度・139件、26年度・134件、27年度・143件と各年とも目標(100件以上)を上回った。 (情報収集プロセス) ・モニター調査(年4回) 企業、業界団体、労働組合、地域シンクタンクを対象とした四半期ごとのモニター調査 ・定点観測調査(年1回程度)「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施 ・労使関係者からの取材		<自己評価> 評価:A ○ 当機構では、最新の国内労働関係情報を、その背景や影響を明らかにする形で収集・整理して提供しているが、その件数は左記のとおり、中期目標期間を通じて、収集・整理した件数は毎年度、目標数値(毎年度100件以上)を大きく上回り、全ての年度において120%を超えている。 ○ 労使関係者との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを活用した取材や、モニター調査、定点観測調査等を通じて、労働政策研究の基礎となる労働現場の実情に係る情報を収集し整理することにより、労働政策研究はもとより、		評 定	B		評 定	<評価に至った理由> ○「国内の労働関係情報の収集・提供を行う」の実績が全ての年度において、中期計画値(100件以上)を上回っている(達成率121~143%)。 <評価に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>

<p>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>(1) 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。 このため、次の具体的目標の達成を図る。 ・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</p>		<p>・ 各種アンケート調査・ヒアリング調査</p>	<p>労働政策の企画立案や政策論議の活性化に貢献した。 (事情・動向の収集・整理例) 平成27年度 ・ 企業の高度専門人材の特徴 → 新たな労働時間制度(高度プロフェッショナル制度)の設に係る政策検討に活用 ・ 介護サービス事業所における労働者のキャリアパスの実態 → 介護人材確保に向けた施策の検討において活用 ・ 雇用ポートフォリオの最新動向 → 内閣府「日本経済2014-2015」において活用 平成26年度 ・ 人材マネジメントのあり方の変化 → 内閣府規制改革会議WGや経済の好循環に向けた政労使会議において、生産性向上に向けた検討等に活用 ・ 建設業の人材不足の状況、需給見通し → 厚生労働省の予算事業の検討に活用 平成25年度 ・ 社会保険の適用拡大の影響調査 → 厚生年金保険の短時間労働者への適用拡大の検討に活用 ・ 改正高年齢者雇用安定法の施行後の企業の対応状況 → 高年齢者雇用に関する政策立案の検討において活用 平成24年度 ・ 今期労使交渉・協議の動向と特徴 → 賃金動向をめぐる各種議論の基礎資料として活用(毎年度) ・ 無期パートの雇用管理の現状 → パートタイム労働者の雇用管理改善に関する政策立案の検討に活用 ・ 海外事業展開の雇用・人材面への影響</p>		
--	---	--	----------------------------	--	--	--

	<p>(3) 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これら进行分析・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><その他の指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページ統計情報のページビュー数 ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。 ○ 収集・整理した情報が、労働政策研究に資するものとなっているか。 ○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページ統計情報のページビュー数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は632万件（年平均158万件）となった。 平成24年度154件 平成25年度168件 平成26年度139件 平成27年度171件 ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の年平均は98.5%となった。 平成24年度98.1% 平成25年度97.6% 平成26年度98.9% 平成27年度99.2% ○ 収集整理した情報はホームページのほか、メールマガジンおよびニュースレターを通じて、迅速かつ的確に提供した。 ○ 労働関係の最新の統計を継続的に収集・整理し、主要労働統計指標や労働統計データベース等によりホームページ等で迅速に提供した。ホームページには新たに「労働統計のあらし」や「早わかりグラフでみる長期労働統計」などを設けた。また、「統計情報Q&A」などを拡充した。 ○ 「労働統計データベース」については、概ね月2回ずつ更新した。また賃金構造基 	<p>→ 雇用政策の基本方針の検討に活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ホームページ統計情報のページビュー数は、平均約158万件（とくに平成27年度は約171万件）と、第2期平均（81万件）に比して倍増した。 ○ 有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」及び「データブック国際労働比較」の有益度は、第3期期中平均98.5%（第2期平均96.1%）と極めて高い評価を得た。 ○ ホームページ「統計情報コーナー」について、「早わかりグラフでみる長期労働統計」などを新たに設け、「統計情報Q&A」などを拡充するなど内容の充実に努めるとともに、情報の更新を迅速に行った。有識者アンケートでは「ほしい統計が集められ、見やすく加工されて、掲載されている」、「統計データは非常に役立つ」、「（早わかりグラフでみる）長期労働統計をよく活用している」などのコメントを得た。 ○ 「労働統計データベース」については必要な更新を随時行ったほか、非正規雇用に関する情報を拡充するなど、内容 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「ホームページ統計情報のページビュー」の実績の年平均が158万件であり、前期年平均81万件的約2倍に増加している。 ○ 『ユースフル労働統計』及び『データブック国際労働比較』の有意義度の実績の年平均が98.5%であり、前期年平均96.1%を上回っている。 ○ 左記の具体例のとおり、収集・整理した情報が、様々な場面で活用されていることから、労働政策研究に資するものとなっていると言える。 ○ 収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレターなど、場合によって方法を使い分けていることから、適切な方法で普及していると言える。 	
--	--	--	---	--	--	--

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

	<p>(4) 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p>	<p>○ 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>○ データ・アーカイブ事業は、中期目標期間中の4年間で36本のデータを新規公開し、累計公開本数は63本となった。またデータ利用実績は55件、データ利用本数は86本となった。21年11月事業開始以来の利用実績は77件に達している。</p> <p>○ 労働分野を中心に、関連分野である経済学、社会保障、心理学、教育学、社会学等の和洋図書及び継続刊行物等を総合的・毎月体系的に収集・整理し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援した。</p> <p>図書資料の収集にあたっては、毎月、研究員等の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ また、研究・研修事業支援のために収集・整理・保管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家等に積極的に提供した。(中期目標期間中の4年間で外部来館者数4, 251名、外部貸出冊数5, 521冊、複写枚数128, 754枚、レファレンス対応</p>	<p>○ データ・アーカイブ事業は、当機構が実施したアンケート調査の個票データを匿名化し、外部の研究者等の利用に供する事業であるが、左記の通り、中期目標期間中の4年間で36本のデータを新規公開した。21年11月事業開始以来、27年度末までのデータ利用実績は77件にのぼり、このうちの22件において、論文等の成果物がとりまとめられるなど、個票データの二次利用促進に貢献した。</p> <p>○ 左記のとおり、調査研究等の効果的な推進に役立つ、図書資料等を適切に収集・整理するとともに、論文データベースの整備等を通じて、収集・整理した資料の有効活用を図った。</p> <p>また、図書館運営業務の民間委託のための準備を行った。</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ていることから、調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理していると言える。</p>	
--	---	---	---	---	---	--

			<p>数1, 859件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・27年度末蔵書 図書：約14万9千冊 雑誌：約3万2千冊 <p>○ 収集・整理した資料の有効活用を図っているか。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 収集した図書資料に基づき文献目録を作成し、蔵書・調査研究成果・論文データベースのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、ホームページを通じて、継続的に提供した。</p>	<p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>○ 収集・整理した情報については、メールマガジン、ニュースレターまたホームページなどそれぞれの媒体の機能・役割をより踏まえた提供のあり方を検討する。</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>	<p>○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など、収集・整理した資料の有効活用を図っている。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
--	--	--	--	--	---	--

4. その他参考情報
特になし

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

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		
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 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）	—	—	—	—	
英文情報全体のホームページ数（実績）	—	69万件	134万件	148万件	126万件	135万件		経常費用（千円）	—	—	—	—	
収集・整理した海外労働情報の引用	—	44件	149件	138件	144件	164件		経常利益（千円）	—	—	—	—	

件数（実績）														
収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数（実績）	—	42 件	107 件	107 件	134 件	109 件			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—	—	
									従事人員数（人）	—	—	—	—	

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価				主務大臣による評価			
			業務実績		自己評価		（見込評価）		（期間実績評価）	
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。 （2）海外情報の収集	○ 海外労働関係情報の収集・整理・提供 <主な定量的指標> ○ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。 <その他の指標> ○ 英文情報全体のホ	<主要な業務実績> ○ 収集・整理した海外労働情報は、その背景や影響が明らかとなる形に整理した上で、728件提供し、労働政策研究への貢献を図った。 平成24年度 225件 平成25年度 219件 平成26年度 140件 平成27年度 144件 ○ ホームページ統計情報のページビュー	<自己評価> 評価：A ○ 労働政策の企画・立案や政策研究を進めるうえでは、国際比較の視点を踏まえた最新の海外労働情報が必要不可欠である。当機構では、そうした海外労働情報を、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し、国際比較の視点を踏まえて整理しているが、収集・整理した海外労働情報の提供件数は728件となり、目標（400件）を大きく上回った。 海外労働情報の収集・整理にあたり、平成26年度以降、収集・提供する内容の質をさらに向上させた。	評 定 B <評価に至った理由> ○各年度において、定量的指標が目標を上回る（達成率140～225%）とともに、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理している等、定性的にも所期の目標を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○「海外の労働関係情報の収集・提供を行う」の実績が全ての年度において、中期計画値（100件）を上回っている（達成率140～225%）。 ○「英文情報全体のホームページ	評 定 <評価に至った理由> （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） <今後の課題> （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） <その他事項>				

<p>ア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p>集・整理 我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的目標の達成を図る。</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>なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p>	<p>ホームページビュー数</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報の引用件数</p>	<p>数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は543万件（年平均136万件）となった。</p> <p>平成24年度134万件 平成25年度148万件 平成26年度126万件 平成27年度135万件</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報の引用件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は595件（年平均149件）となった。</p> <p>平成24年度149件 平成25年度138件 平成26年度144件 平成27年度164件</p>	<p>○ 提供した情報の引用件数は、595件のほり、審議会や研究会の資料のほか、学術誌・経済雑誌等で幅広く使われた。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・(平成27年度)厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」資料 ・(平成26年度)第3回労働政策審議会電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会資料 ・(平成25年度)法務省・第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会・第2回資料 ・(平成24年度)内閣府 男女共同参画局「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査」 <p><学術誌、経済雑誌等の引用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・(平成27年度) 『週刊東洋経済』(5/30)大論争！ニッポンの労働時間 『東洋経済 ONLINE』(4/20)4/18「夫が育休を取るのは、そんなに大変なこと？日本のイクメンを増やす方法を考えよう」 ・(平成26年度) 『みずほ産業調査』No.145「特集：米国の競争力の源泉を探る-今、米国の持続的成長から学ぶべきことは何か-」 『PRESIDENT』(9/19)『なぜパート・アルバイトは低賃金のままなのか』 ・(平成25年度) 『ファイナンシャル・レビュー』(2013.9) 「国際的な人の移動をめぐるアジア戦略」 ・(平成24年度) 	<p>ビュー数」の実績の年平均が136万件であり、前期年平均69万件的約2倍に増加している。</p> <p>○「収集・整理した海外労働情報の引用件数」の実績の年平均が149件であり、前期年平均（44万件）を大幅に上回っている。</p>	
-------------------------------	---	---	--	--	---	--

		<p>○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数</p>	<p>○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は457件(年平均114件)となった。</p> <p>平成24年度107件 平成25年度107件 平成26年度134件 平成27年度109件</p>	<p>『週刊エコノミスト』(2012年6月5日)「『アップル型雇用』の死角」 『貧困研究』(2012年6月)「アメリカの新しい労働組織が担う貧困・格差問題解決における役割」</p> <p>○ また、海外労働情報に関する問合せや取材要請への対応件数は457件にのぼった。 <具体例> (平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(株)みずほ銀行調査部に「ドイツの人材全般、女性、職業訓練、外国人材」をブリーフィング ・朝日新聞編集委員に「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合、高度人材に関する受入れ状況」等をブリーフィング ・NHK記者に「アメリカのシェアリングエコノミーやウーバー」をブリーフィング (平成26年度) ・読売新聞記者に、「欧州の介護外国人の受入制度の概観」をブリーフィング ・NHK報道局に、「介護労働者に関する海外の状況(ドイツ、イタリア、スウェーデン)」をブリーフィング ・連合総研に、「アメリカの新しい労働運動組織」をブリーフィング (平成25年度) ・ILO国際労働問題研究所長に「非正規雇用や将来の雇用関係の見通し」についてブリーフィング ・NHK記者に、「ドイツの労働市場改革取り組みと昨今の欧州各国への広がり、移民、失業率の推移」をブリーフィング ・財務省大臣官房総合政策課に、「フランスの失業問題の構造的要因」についてブリーフィング ・シンガポール人材開発省上級国務大臣ほか13名に、「高齢者雇用促進のための労働政策、研修」についてブリーフィング (平成24年度) ・朝日新聞国際報道局記者に、世界の失業者 	<p>○ 「収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数」の実績の年平均が114件であり、前期年平均(42件)を大幅に上回っている。</p>	
--	--	---------------------------------	--	---	--	--

<p>3 研究者・有識者の</p>	<p>3 研究者・有識者の</p>	<p>○ 研究者等の招へ</p>	<p>の生活についての情報をブリーフィング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民主党雇用対策勉強会において、非正規雇用、在職者の支援等についてブリーフィング ・厚生労働大臣及び厚生労働省幹部に、「諸外国における職務評価を通じた均等賃金促進の取り組み」についてブリーフィング <p>○ 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年度から実施したインド調査の成果をとりまとめ、平成27年度に書籍「インドの労働・雇用・社会」を刊行した。</p> <p>情報収集の内容については、平成27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、10数カ国にわたる情報を収集・整理した。</p> <p>(対象国) 中国、韓国、インド、ミャンマー、東南アジア諸国連合(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)</p> <p>○ 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13回開催した。</p> <p>○ 厚生労働省海外情報室と研究会を開催して、情報提供、情報共有の場とするなど、行政との情報共有の機会を適宜持つことで政策ニーズの把握に努めた。</p>	<p>○ 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年度から実施したインド調査の成果をとりまとめ、平成27年度に書籍「インドの労働・雇用・社会」を刊行した。</p> <p>情報収集の内容については、平成27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、10数カ国にわたる情報を収集・整理した。</p> <p>(対象国) 中国、韓国、インド、ミャンマー、東南アジア諸国連合(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)</p> <p>○ 専門家を講師とする海外労働情報研究会を13回開催した。</p> <p>例えば、26年度には、在日ドイツ大使館やドイツ労働法の専門家の協力を得て、ハルツ法改革の功罪に焦点を当てた研究会を開催したところ、その内容が我が国の労働政策にとって示唆に富むものであったことから、行政関係者から大きな注目を集めた。</p>	<p>○ 左記のとおり、海外主要国を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理している。</p> <p>○ 収集・整理した情報が、左記のとおり、様々な場面で活用されており、また、今期における海外労働情報の年間平均引用件数は149件であり、前期の実績(平均42件)を上回っていることから、労働政策研究に資するものとなっていると言える。</p>	
-------------------	-------------------	------------------	--	--	--	--

<p>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があるもの又は労働政策研究に相乗効果をもたらすものを、労働政策研究への直接的な効果が高いものに重点化して効果的かつ効率的に実施することにより、各国で共通する労働分野の課題について各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ること。</p>	<p>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形成し、相互の研究成果の交換、活用を図る。なお、招へい・派遣については、プロジェクト研究等の労働政策研究との関連性を重視し、労働政策研究への反映について適切に評価しつつ、効果的かつ効率的に実施する。このため、以下の通り業務を実施する。</p> <p>(1) 研究者等招へい</p> <p>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</p> <p>労働政策研究の推進に資する観点か</p>	<p>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>○ 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>○ 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>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者を厳選して招へいした。4年間で合計7人の海外の研究者を受入れた。</p> <p>○ プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、国際会議や国際学会に研究員を派遣した。4年間で派遣者数は18人である。また、28年度は、長期派遣者(1年間)についても、1名を予定している。</p> <p>・派遣実績</p> <p>平成24年度：4人(3件)</p> <p>平成25年度：2人(2件)</p> <p>平成26年度：4人(4件)</p> <p>平成27年度：8人(3件)</p> <p>○ 共同研究は、中国労働社会保障研究員(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)との共催で、日中韓ワークショップ(北東アジア労働フォーラム)を、韓国労働研究院(KLI)との共催で、日韓ワークショップを、それぞれ毎年開催している。また、欧米主要国等(10か国程度)の研究者を招へいして開催するセミナーについては、労働法をテーマとする「国際比較労働法セミナー」と各国共通の問題をテーマとする「国際比較労働問題セミナー」を平成27年度まで毎年交互に開催してきた。「国際比較労働法セミナー」と「国際比較労働問題セミナー」については、労働政策研究の一層の基盤強化を図るため、28年度より、合同・再編・拡充した形での開催を予定している。</p>	<p>○ JILPT のプロジェクト研究と関連が深く、優れた実績を有する研究員を海外より招へいし、研究員との議論やアドバイス、研究成果発表や論文を通して、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。</p> <p>○ 研究員等を国際会議や学会等に派遣し、研究成果等を報告することにより機構の国際的プレゼンスを高めることができた。また、派遣した研究員が、労働政策に関する研究動向・政策等の情報収集を行うことにより、プロジェクト研究にも役立つ結果がもたらされた。</p> <p>特に平成27年9月に南アフリカ・ケープタウンで開催された国際雇用労使関係学会(ILERA)世界会議においては、当機構の理事長が発言、提案を行い、当機構のプレゼンスの向上と国際的ネットワーク強化を図った。</p> <p>○ 左記のとおり、海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、共同研究推進のためのワークショップや政策議論の場を提供するための国際セミナーを開催した。</p> <p>また日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪を受入れた。</p> <p><具体例></p> <p>・ILO 駐日事務所を通じ、モンゴル国会議員、労働省、使用者団体、労働組合の各代表による訪日団の受入れ依頼があり、日本の労働事情、当機構の研究活動に関する説明を行った(平成27年度)。</p> <p>・中国労働保障監察行政官(日本の労働基準監督官に相当)一行が日本の労働関係法令に関する調査研究に関する説明を求めて来訪(平成27年度)。</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を厳選して招へいしていることから、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されていると言える。</p> <p>○プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、国際会議や国際学会に研究員を派遣していることから、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されているか。</p> <p>○左記のとおり、セミナー等を実施し、意見交換等を通じて、相互の研究成果等の情報交換を行っていることから、各国の研究者や研究機関等とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換・活用など、適切な連携が図られていると言える。</p>	
---	---	---	--	---	--	--

	<p>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>○ 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>日本の労働政策課題等について情報を求める外国人研究者・労働関係者の受入れについては、4年間で87件(333人)の来訪を受入れた。</p> <p>○ 英文季刊誌を年4回、英文統計集と英文冊子を各年1回、計画通り発行し、海外の大学・研究機関関係者等に広く日本の労働情報を提供した。なお、英文による情報発信の強化については、段階的に推し進め、26年度にはリサーチアイを再編集・英訳し、海外に向け、英文ホームページを通じて公表を開始した。また、平成28年度より、日本の労働事情をタイムリーに伝えるための新たな情報媒体について、検討を開始した。</p>	<p>・マレーシア人的資源省事務次官一行が当機構の研究成果及び当機構の機能に関する説明を求めて来訪(平成26年度)。 ・イタリア労働総同盟(CGIL)一行が安倍政権の労働政策と当機構の対応に関する説明を求めて来訪(平成26年度)。 ・シンガポール人材開発省代表団が高齢者雇用促進のための労働政策に関する説明及びデータ入手のため来訪(平成25年度)。 ・韓国職業能力開発院(KRIVET)の研究員が求職者支援制度について説明を求めて来訪(平成24年度)。</p> <p>○ 左記のとおり、国内の労働情報の海外向け発信のため、英文情報を整備した。機構の研究成果を活用しつつ、日本の労働問題・労働政策に関する英文情報を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。</p> <p>○ 機構ホームページにおける英文情報全体のページビュー数は、平成27年度で、135万件(第2期平均:約69万件)となった。</p> <p>以上を踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応> ○ 「国際比較労働法セミナー」と「国際比較労働問題セミナー」をより発展させた国際セミナーを開催し、比較研究的アプローチ及び国際的ネットワークの強化を試みる。28年度に試行的実施を、29年度以降は本格的実施を予定している。 ○ 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、海外への情報発信の強化を目指す。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し、</p>	<p>○ 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」を英訳し、公表するなど、適切な方法で普及していると言える。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
--	---	---	--	--	--	--

					パイロット版を作成する予定。		
--	--	--	--	--	----------------	--	--

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		
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 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
メールマガジンの発行（実績）	週2回	—	週2回	週2回	週2回	週2回		予算額（千円）	—	—	—	—	
読者アンケートでの有益回答率（メールマガジン）（実績）	80%以上	—	96.9%	95.0%	92.7% (93.6%) ※	93.1% (94.2%) ※		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			121.1%	118.8%	115.9% (117.0%)	117.1% (118.3%)		経常費用（千円）	—	—	—	—	
メールマガジンの読者数 ≪30,500人(24年度)、31,500人(25年度)、32,000人(26年度)≫（実績）	32,500人(中期目標期間終了時点)	—	31,187人	31,557人	32,888人	33,221人		経常利益（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			102.3%	100.2%	102.8%	102.2%							
ニュースレターの発行（実績）	月1回（年度中12回）	—	月1回	月1回	月1回	月1回		行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—	—	
読者アンケートでの有益回答率（ニュースレター）（実績）	80%以上	—	94.8%	95.9%	89.7% (92.9%) ※	84.6% (91.6%) ※		従事人員数（人）					
同上（達成度）			118.5%	119.9%	112.1% (116.1%)	105.8% (114.5%)							
研究専門雑誌の発行（実績）	毎月1回	—	毎月1回	毎月1回	毎月1回	毎月1回							
「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数（実績）	—	373万件	678万件	757万件	628万件	723万件							

※（ ）の数字は読者アンケートと有識者アンケートを合算した有益度となっている。
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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)	
<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</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><主な定量的指標></p>	<p><主要な業務実績></p> <p>(業務実績報告書からの抜粋及び業務実績報告書の引用箇所などを記載)</p>	<p><自己評価></p> <p>評価：B</p>	評	<p>B</p>	評
					定		<p><評価に至った理由></p> <p>○各年度において、全ての定量的指標が目標を達成している(達成率100.2~121.1%)とともに、積極的な情報発信を行っている等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。</p>

<p>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>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>(1) 労働政策研究等の成果の普及</p> <p>労働政策研究等の成果は、広く国民各層を対象とすることが可能なメールマガジン、ホームページ及び定期刊行物等の媒体・方法を効果的に活用して、その普及を図る。</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%以上となるようにする。 ・ 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>○ 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%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>○ 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「ビジネス・レーパー・トレンド」、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>○ メールマガジンの有益度 中期目標期間の平均有益度は94.4%(中期目標80.0%以上)</p> <p>○ 27年度末における読者数は、33,221人(中期目標期間終了時点で、32,500人以上とする)</p>	<p>○ メールマガジンのコンテンツ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供し、中期目標を達成している。</p> <p>○ メールマガジン読者アンケートでの有益度は、毎年度高い評価を得て中期目標を大きく上回っている。</p> <p>「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・報道を見落とすしまうことがあるため、まとめて確認できるので便利」「各種のトレンドが短文でまとめられており、通勤時間を活用して勉強できる」等、一般の人が広く利用するツールであると評価できる。</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</p>	<p>○各年度において、メールマガジンを週2回発行している。</p> <p>○「読者アンケートでの有益回答率(メールマガジン)」の実績が全ての年度において、中期目標値(80.0%以上)を上回っている(達成度115.9~121.1%)。</p> <p>○各年度において、メールマガジンの読者数は計画値を上回る(達成率100.2%~102.8%)とともに、27年度末時点における実績は33,221人であり、</p>
--	---	---	--	---	---

	<p>ロ ニュースレター 労働政策研究及び 関連する内外の情報 収集の成果を一体と して分かりやすい形 で提供するニュース レターにより、国民 各層に幅広く提供す る。</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><その他の指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「調査研究活動」に 関するホームページの ページビュー数 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 数値目標について、 所期の目標を達成して いるか。 <ul style="list-style-type: none"> ○ ニュースレター「ビ ジネス・レーパー・トレ ンド」を月1回（年度中 12回）発行する。 ○ ニュースレター及 びメールマガジンの読 者アンケートにおいて、 有益であると答えた者 の割合を80.0%以上 となるようにする。 ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「調査研究活動」に関するホームペー ジのページビュー数の各年度実績は以下の とおりであり、中期計画期間中の合計は2, 786万件（年平均697万件）となった。 <p>平成24年度678万件 平成25年度757万件 平成26年度628万件 平成27年度723万件</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働に関する時宜にかなった政策課題 について調査・研究の成果などを分かりや すい形で提供するニュースレター『ビジネス ・レーパー・トレンド』を毎月1回発行 した。 ○ ニュースレターの有益度 中期目標期間中の平均有益度 91.3% （中期目標80.0%以上） ○ 企業における人事労務管理の動向およ び労働現場の実態を把握するため、連載企 画を立てて、継続的に取材した。 ○ 27年度後半から読みやすく・分かり 	<p>のより約20,000人多い。（28年4月 末現在）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「調査研究活動」に関するホームページの ページビュー数は、平成27年度で約723 万件（第2期平均：約373万件）となった。 ○ 時宜にかなった政策課題について調査・ 研究の成果などを分かりやすい形で提供す るとともに、労働現場で起こっている実態を 把握するため、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>その結果、ホームページの「ビジネス・レ パー・トレンド」掲載記事へのアクセス件 数は平成27年度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"> ○ 読者等へのアンケート調査において、中 期目標期間を通じて80%以上の者から有 益であるとの評価を得た。 	<p>目標値（32,500人以上）を 既に上回っている（達成率10 2.2%）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「調査研究活動」に関するホー ムページのページレビュー数の 実績の年平均が697万件であ り、前期年平均（373万件）を 大幅に上回っている。 ○ 各年度において、ニュースレタ ーを12回発行している。 ○ 「読者アンケートでの有益回答 率（ニュースレター）」の実績が 全ての年度において、中期目標値 （80.0%以上）を上回ってい る（達成率105.8～119. 9%）。 ○ 行政・労使団体の動向、政策課 題に関連するセミナー等の情報、 労働判例命令など雇用・労働分野 	
--	--	--	---	--	--	--

	<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>・労働政策研究の成果ごとにホームページからのアクセス数を調査することにより普及状況を客観的に把握し、その結果を公表する。</p>	<p>のニーズに合致しているか。</p> <p>○ ホームページ等 ＜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>やすい誌面づくりに向けて、使用活字の見直しや横組み化など読者のニーズを踏まえた誌面刷新を実施した。</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>○ 機構研究員による発信強化の取り組みの一環として、政策の形成に資する労働をめぐるタイムリーな情報を研究員が分かりやすく整理して提示する「JILPTリサーチアイ」を、平成26年度より、メールマガジンで提供すると共にホームページに掲載した。</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中期目標期間中、全41回実施した。</p> <p>○ 平成26年度にホームページのトップページを始め、全ページについて全面リニューアルを行った。主な改善点は①利用の多い情報やニーズの高い情報にたどり着きやすくした、②一般的な検索エンジンでの検索結果の上位に機構の当該ページが表示されるように工夫した、③スマートフォンなどのマルチデバイスにも対応可能とした、④高齢者・障害者を含め、誰もが提供されている情報を利用可能とした。</p>	<p>○ 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> <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>○ 中期目標期間中のマスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等963件 （掲載例：日本経済新聞に「地方国公立「創生」競う 地域貢献度調査信州大4年連続1位 自治体と組み人材を育てる」「介護休業、3回まで分割可、厚労省17年めど、取得後押し、離職防ぐ、残業免除制度導入へ」、専門誌「賃金事情」に「フルタイム有期労働者を雇用する企業の3分の2が無期契約に転換へ」が掲載）</p>	<p>の最新ニュースを提供していることから、情報内容が国民各層のニーズに合致していると言える。</p> <p>○研究等の成果は、左記のとおり、ホームページ、メールマガジン、ニュースレターなど多様な媒体・方法により提供されている。また、厚生労働省記者クラブにおける記者発表を41回実施し、左記のとおり、分かりやすい公表資料を作成していること等から、マスメディア等への積極的な情報発信を実施していると言える。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

	<p>ニ 研究専門雑誌 研究者、専門家等</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>○ 研究専門雑誌 ＜主な定量的指標＞</p>	<p>○ ユーザビリティ及びアクセシビリティに関する改善に迅速に取り組み、様々な検証を行いながらホームページの全面リニューアルを行った結果（平成27年3月に公開）、トップページをはじめ8つの主要な項目のトップページが、障がい者・高齢者の利用に配慮する指針である日本工業規格 JIS X8341-3:2010（高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス 第3部：ウェブコンテンツ）の等級AAに適合しており、アクセシビリティの向上が確認された。</p> <p>○ 各年度の各調査研究成果について、調査目的や事実発見、政策的インプリケーションなどをコンパクトに取りまとめた「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>○ 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>○ 過去のアンケート調査から「使いやすいホームページ」を求められており、専門家のアドバイスを受けつつ全面リニューアルした結果、利用者から「とても見やすく利用しやすい設計(デザイン)になった」「調査研究成果にアクセスしやすくなった」等の評価を得ている。さらに、総合評価諮問会議委員からは「膨大なホームページ全面改修作業を成し遂げた成果は高評価に値する」とのコメントを得た。</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> <ul style="list-style-type: none"> ・「改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか—「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査結果」1,987件/月を踏まえ、フォーラム「改正労働契約法への対応を考える」のテーマで、東京（25年度）・大阪（26年度）で開催。 ・「子供のいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」3,836件/月を踏まえ、フォーラム「シングルマザーの就業と経済的自立」のテーマで開催（27年度）。 	<p>○ ホームページを見やすさやわかりやすさの観点から、全面的にリニューアルを行った結果、「非常に使いやすくなった・使いやすくなった」と回答した者は約7割であることなど、研究成果等を効果的にホームページ上で公開していると言える。</p> <p>○ 法人ホームページでは、成果ごとのアクセス数を調査・公表している。</p>	
--	------------------------------	--	--	--	---	--

	<p>による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。 <p><評価の視点></p> <ul style="list-style-type: none"> 教育講座事業を適切に実施したか。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本労働研究雑誌を毎月1回発行した。 広く社会に向けて、政策課題に関する「知見」を表明することで、機構の訴求力を向上させ、政策の基盤形成に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について考察・提言を行う「労働政策の展望」を、平成26年度より掲載している。 中期目標期間中の有識者アンケートにおいては、対象者の95.7%が（「有益」と回答し、高い評価を得た。 <p>○ 中期目標期間中の受講者数は以下の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合講座：1,783名 専門講座：418名 特別講座：120名（平成27年度新設） <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、中期目標期間中の有益度は、総合講座で93.4%、専門講座で</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。 読者を対象としたアンケート調査では、毎年度、約8割の回答者から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、約6割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」との回答を得ている。 読者アンケートと有識者アンケート結果に関しては、読者ニーズを、編集会議にフィードバックし、毎号の特集テーマの検討に活用し、読者からの要望に応えたほか、各分野における第一人者に論文執筆を依頼するなどの工夫を図り、高い評価が得られた。 有識者アンケートの自由記述においては、「労働分野の各領域で活躍している方がしっかりしている論考を出されており、専門書して最高レベルの質を維持している」「法学・経済学・経営学・社会学・心理学等の分野を横断的に分析しており、労働に関する学術的な動きを把握することができて有益である」等、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられている。 労働研究分野の第一人者で構成する「労働教育講座運営委員会」での意見や前年度受講者アンケート結果を踏まえ、課目テーマの見直しを行う等、講義内容の改善を図ったほか、東京労働大学講座「特別講座」を新設し、高い評価を得た。 受講者アンケート <ul style="list-style-type: none"> 総合講座：「体系的で分かりやすく、これまでの実務経験とうまく紐付けできました」 	<ul style="list-style-type: none"> 各年度において、研究専門雑誌を12回発行している。 東京労働大学講座について、受講生ニーズも踏まえ「特別講座」を新設するなど見直しを行っていること、受講者アンケートも有益回答率が総合講座、専門講座ともに90%を超えていることから、適切に実施していると言える。 <p><今後の課題></p> <p>特になし</p>	
--	--	---	--	---	---	--

				<p>93. 4%と高い有益度を得た。</p>	<p>「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> <p>・専門講座：「労働法の条文や判例に多く触れ、それが現在の実務判断にどう影響しているか、今後どう影響するのかを考えることができた。実務だけでは、何年たっても身につけられない高い視点で学びました」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> <p>○ 評価委員会での「社会的にさらに幅広く発信できるように工夫して頂きたい」との指摘を踏まえ、引き続き、メールマガジン、日本労働研究雑誌「労働政策の展望」掲載、ホームページ等を通じて成果発信強化による訴求力の向上に努める。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	<p><その他事項></p> <p>特になし</p>	
--	--	--	--	-------------------------	--	----------------------------------	--

4. その他参考情報

特になし

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-6	政策論議の場の提供及び政策提言		
関連する政策・施策	<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団的労使関係のルール確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1） 個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1） 公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅳ-1-1） 地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅳ-2-1） 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅳ-3-1） 雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅳ-4-1） 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること（Ⅵ-1-1） 	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454

2. 主要な経年データ													
①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
労働政策フォーラムの開催（実績）	年間6回	—	年間7回	年間6回	年間6回	年間6回		予算額（千円）	—	—	—	—	
参加者アンケートでの有益回答率（実績）	80%以上	—	89.1%	95.2%	92.5%	93.9%		決算額（千円）	—	—	—	—	
同上（達成度）			111.4%	119.0%	115.6%	117.4%		経常費用（千円）	—	—	—	—	
政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数（実績）	—	57件	62件	33件	67件	84件		経常利益（千円）	—	—	—	—	

									行政サービス 実施コスト（千円）	—	—	—	—	
									従事人員数（人）	—	—	—	—	

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価													
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価				主務大臣による評価						
			業務実績		自己評価		(見込評価)		(期間実績評価)				
4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労使実務家を始めた国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。 また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定	4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言 労使実務家を始めた国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。 実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携	<p><主な定量的指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働政策フォーラムを年間6回開催する。 ○ 参加者を対象としたアンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80.0%以上とする。 <p><その他の指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数 	<p><主要な業務実績></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働に関する最近の重要な政策課題を報告・討論を行う場として、労働政策フォーラムを中期目標期間中、計25回（中期計画24回）開催した。 ○ フォーラムには、企業の実務家（約4割）を中心に多数の参加者を集め、効果把握を目的とするアンケート調査の参加者有益度（「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合）は、中期目標期間中の平均で92.7%となった。 ○ 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期計画期間中の合計は246件（年平均62件）となった。 	<p><自己評価></p> <p>評定：A</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働政策フォーラムの報告者・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いており、最新の機構研究成果を紹介するため厚生労働省・労使等とも緊密に連携しつつ積極的な企画に取り組んだ。 ○ 中期目標期間中の平均有益度は、92.7%となり、中期計画の指標である80%以上を大きく上回った。 ○ 参加者は述べ6,630人となった。（各回平均265人（第2期平均236人）） 	評定	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、全ての定量的指標が目標を達成している（達成率100～117.4%）とともに、政策提言を厚生労働省に提示し、ホームページで公表する等、定性的にも所期の計画を達成していることも踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。</p> <p>○各年度において、労働政策フォーラムを6回以上開催している。</p> <p>○「参加者アンケートでの有益回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（80.0%以上）を上回っている（達成率111.4～119.0%）。</p> <p>○「政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応件数」の実績の年平均が246件であり、前期年平均（57件）を大幅に上回っ</p>	評定	<p><評定に至った理由></p> <p>（見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載）</p> <p><今後の課題></p> <p>（見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載）</p> <p><その他事項></p>					

<p>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 (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>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>(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の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に係るレポートを新たに作成し、厚生労働省に提示するとともに、ホ</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>平成24年度62件 平成25年度33件 平成26年度67件 平成27年度84件</p> <p>○ 毎回のテーマ設定については、独法評価委員会からの「政策論議を行う対象をもう少し広げて考えて欲しい」との指摘を踏まえると共に、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「震災復興を支える雇用」「仕事と介護の両立支援」「大卒者の就職問題」「改正労働契約法への対応」「高齢者の多様な働き方」「女性活躍新法と企業の対応」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「職場のコミュニケーション・メンタルヘルス」「若年者問題」といった幅広い労働・雇用問題をテーマに取り上げた。</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、共催フォーラム（国際キャリア教育学会、日本学術会議）を実施した他、大阪労働局、北海道労働局・連合北海道・北海道経済連合会の後援を得てフォーラムを実施した。</p> <p>○ より積極的な情報発信のため、東京以外の地域（大阪市、福岡市、つくば市、札幌市）でフォーラムを開催した。</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。（中期目標期間中参加者：</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積極的な企画に取り組んだ。また、他組織との共催も7回実施した。</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、東京以外の地域でフォーラムを開催した。特に、大阪・札幌での開催にあたっては、当該関係機関と連携して、地域ニーズを掘り起こすことにより多数の参加者を得ることができた。</p>	<p>ている。</p> <p>○左記のとおり労働政策フォーラムのテーマ設定を行い、「震災復興を支える雇用」「仕事と介護の両立支援」など労使をはじめ幅広く各層の興味を引くテーマを選定していることから、多数の有効な参加者を集め、また、目的に沿った内容で開催されていると言える。</p>	
--	---	--	---	---	--	--

	<p>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>○ 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>約6,630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>○ 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」を毎年度作成し、厚生労働省に提供の上、ホームページに公表した。</p> <p>取りまとめ済み4件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成19～23年度成果政策論点レポート ・平成24年度成果政策論点レポート ・平成25年度成果政策論点レポート ・平成26年度成果政策論点レポート <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。</p> <p>研究報告会 17回</p> <p>○ 政策論議への貢献</p> <p>① 政府・与党・国会議員からの問い合わせへの対応</p> <p>246件</p> <p><具体例></p> <p>平成27年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一億総活躍大臣へのレク（若年者雇用問題、同一労働同一賃金） ・与野党（自由民主党「日本経済再生本部」「経済好循環実現委員会」等） ・厚生労働大臣補佐官へのブリーフィング（シングルマザーの就労支援） ・内閣官房日本経済再生総合事務局に「欧州、アジアの状況について」をブリーフ 	<p>○ ホームページのフォーラム関連ページの中期目標期間中アクセス件数は、約315万件に上った。</p> <p>○ 第3期中期目標期間から開始した新たな取組の一つで、JILPTに期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることを目的とし、厚生労働省所管課に毎年度レポートを提供するとともに、広く一般に利用できるよう、ホームページで公表している。</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、有意義な議論の場となっている。</p> <p>○ 機構の研究が国会審議においても引用されたほか、「一億総活躍大臣へのレク」、「規制改革会議 雇用ワーキンググループ」におけるヒアリング（労使双方が納得する雇用終了の在り方）、「産業競争力会議 雇用・人材・教育ワーキンググループ」におけるヒアリング（教育・人材改革と雇用制度改革の一体的推進）等、政府の重要な会議への出席のほか、労使団体による講演会講師や専門委員会の委員等の機会を通じて、政府、与野党、学会・研究者、労使、学校等幅広い層を対象に、様々な媒体（労働政策フォーラム、研究員によるレクチャー、ホームページ、日本労働研究雑誌等）を通じて、各々の層のニ</p>	<p>○「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ている。</p> <p><今後の課題></p> <p>特になし</p> <p><その他事項></p> <p>特になし</p>	
--	-------------------------------------	--	---	---	--	--

			<p>イング</p> <p>平成26年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府仕事と生活の調和推進室に「欧米各国の労働時間について」をブリーフィング <p>平成25年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務省大臣官房総合政策課に「フランスの失業問題の構造的要因について」をブリーフィング <p>平成24年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院厚生労働調査室に「英米独仏中韓の父親の育児休暇取得率について」をブリーフィング <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：79件 <p>・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か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ともに、ホームページに掲載した。(平成26年度から開始)</p> <p>掲載件数</p> <p>平成26年度 7回</p> <p>平成27年度 7回</p> <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」 ・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」 ・「60年を迎える春闘」 ・「雇用システム・プロジェクトとJILPTの調査研究」 ・「雇用ポートフォリオに変化の兆し」 ・「賃上げと労働市場」 ・「エビデンスに基づいた解雇規制論議」 <p>・広く社会に向けて、政策課題に関する「知</p>	<p>ーズに的確に対応する知見を直接提供することにより、政策論議の活性化に大きく貢献した。</p>		
--	--	--	---	---	--	--

				<p>見」を表明することで、政策論議の活性化に資するため、日本労働研究雑誌に労働政策の中長期的課題について当該分野の有識者が考察・提言を行う「労働政策の展望」を掲載した。(平成26年10月号より掲載)</p> <p>平成26年度 5本 平成27年度10本</p> <p>(具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ドイツの労働市場の規制緩和—解雇を金銭賠償で解決することがどこまでできるか—」手塚和彰(千葉大学名誉教授) ・「海外日本企業をいかす賃金、サラリー」小池和男法政大学名誉教授 ・「日本の産業構造と外部人材」佐野陽子嘉悦大学名誉学長 ・「労働法制を比較法的視点から考える重要性」荒木尚志(東京大学大学院法学「政治学研究科教授」) ・「国際競争力の低下とグローバルマネージャー」石田英夫(慶應義塾大学名誉教授) ・「高等教育における職業教育重視を考える」(猪木武徳(青山学院大学特任教授)) ・「雇用政策の方向性—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) ・「人材のポートフォリオと派遣労働」大橋勇雄(一橋大学名誉教授) ・「ワークルール教育の重要性・難しさ」道幸哲也(放送大学教授) 	<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、東京以外の地域でも開催する。 ○ 今後も、地方開催にあたっては、労働局、 		
--	--	--	--	--	--	--	--

					地方連合、地方経協等との協力関係の枠組みを構築することにより、継続的な情報交換、地方ニーズの把握に努めつつ、効果的なフォーラムを実施する。		
--	--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報							
特になし							

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-7	労働関係事務担当職員等に関する研修		
関連する政策・施策	<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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
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		従事人員数（人）	—	—	—	—	
同上（達成率）			173%	207%	220%	207%							
研修コース（実績）	—	78コース	76コース	76コース	83コース	86コース							

研修参加人数(実績)	—	3,248名	2,994名	2,770名	3,577名	4,076名							
------------	---	--------	--------	--------	--------	--------	--	--	--	--	--	--	--

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	評定	(見込評価)	評定	(期間実績評価)	
5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修 中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。 また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修	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。 イ 研修内容の充実等	<主な定量的指標> ○ 研修生に対するアンケート調査により、年度平均85.0%以上の者から有意義だったとの評価を得る。 ○ 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。	<主要な業務実績> ○ 労働大学校においては、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資する研修の実施に取り組むとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行った。 ○ 研修生に対するアンケート調査による有意義度は以下のとおりとなった。 ・24年度：97.0%（達成度114.1%） ・25年度：97.9%（達成度115.2%） ・26年度：98.0%（達成度115.3%） ・27年度：97.0%（達成度114.1%） ※平均：97.5%（達成度114.7%） ○ 所属長に対する事後調査による各年度の「役に立っている」との回答は以下のとおりとなった。 ・24年度：95.4%（達成度112.2%） ・25年度：96.4%（達成度113.4%）	<自己評価> 評定： A ○ 研修生の意見分析及び厚生労働省との協議を実施し、事例検討、演習の内容及び実務に関する科目の新設等により研修内容の充実に努めた。 ○ すべての年度において、有意義度は年度計画の85%を大幅に上回る中期計画平均97.5%となった。目標水準の120%を達成するには102%を達成することが必要であり、現実的な最大限界値を達成した。（第2期平均は97.4%） ○ すべての年度において、「役に立っている」との回答が年度計画の85%を上回る中期計画平均96.7%となった。目標水準の120%を達成するには102%を達成することが必要であり、現実的な最大限界値	評定 B	<評定に至った理由> ○各年度において、全ての定量的指標が目標を上回る（達成率112.2～120%）とともに、「研修実施計画」に基づき着実に研修を実施している等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○「研修生アンケートでの有意義回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（85%以上）を上回っている（達成率114.1～115.3%）。 ○「所属長アンケートでの役立っている回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値（85%以上）を上回っている（達成率112.2～114.9%）。	<評定に至った理由> （見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載） <今後の課題> （見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載） <その他事項>		

<p>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>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>専門的行政分野に従事する職員の専門能力の一層の向上を図るため、研修手法及び教材の改善等を行い、労働行政機関の実務（企業等に対する監督・指導・助言、求職者等に対する相談・援助等）に必要な知識やノウハウを全国斉一的に教授するとともに実務に即した演習を実施し、より実践的な能力の強化を図る等、高い職務遂行能力を備えた職員を育成する研修となるよう、研修内容の一層の充実を図る。また、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図る。</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</p>	<p>○ イブニングセッションの開催回数について、年間15回以上とする。</p> <p><その他の指標></p> <p>○ 研修コース</p> <p>○ 研修参加人数</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>○ 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</p>	<p>・26年度：96.7%（達成度113.8%） ・27年度：97.7%（達成度114.9%） ※平均：96.7%（達成度113.8%）</p> <p>○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッションの開催は24年度から27年度まで累計121回となり、年間平均30回開催した。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき全研修を実施した（資料16参照）。24年度から27年度まで321コース（受講者13,417人）を実施した。コース数、受講者数ともに増加傾向にあり、27年度は前期平均（78コース、3,248人）と比べコース数は10.3%増、受講者は25.5%増となっている。</p> <p>・24年度 76コース、2,994人 ・25年度 76コース、2,770人 ・26年度 83コース、3,577人 ・27年度 86コース、4,076人</p> <p>○ 研究員の研修への参画は、24年度から27年度まで延べ334人となっている。</p> <p>○ 研究部門と連携して開発した就職支援ツール及び研修プログラムを活用し、以下のような研修を実施する等、研修内容の充</p>	<p>を達成した。</p> <p>○ イブニングセッションで最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めるとともに、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができている。中期期間中の開催実績は、達成率が平均で201.7%となり年度計画を大きく上回るものとなった。</p> <p>○ 左記の通り、コース数、受講者数ともに増加傾向にあるが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に支障をきたすことなく実施することができた。また、新設や研修内容を見直したコースについても円滑に研修を実施した。</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、より最近の知見を提供できるようにしている。</p> <p>○ 左記の通り、研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、実践的な職業相談・訓練の実施といった多様な行政ニーズ・</p>	<p>○「イブニングセッションの開催回数」の実績が全ての年度において、中期目標値（年間15回以上）を上回っている（達成率173～220%）。</p> <p>○研修コースや研修参加人数が増加している中、限られた人員で「研修実施計画」に基づき着実に研修を実施している。</p> <p>○研究員等による研修参画は延べ334人であり、左記のような取組を実施していることから、研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画していると言える。</p> <p>○左記の具体例のとおり研修が実施されていることから、研修手法及び教材の改善が行われ、実践</p>	
---	--	---	---	--	---	--

	<p>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</p>	<p>の研修内容の充実が図られているか。</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>○ 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>実を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「最近の労働条件政策をめぐる現状と課題」、「求められるマスコミ対応」の科目を新設するとともに班別討議の充実を図った(労働基準監督署長研修)。 ・印刷業界における胆管癌問題等を踏まえ、「化学物質管理」の科目を新設した(労働基準監督官(上級)研修)。 ・研究部門と連携して開発した「職業相談・職業紹介逐語記録作成・解析システム」を基礎資料として、限りなく実際に近い職業相談の逐語記録(リアルな求職者とのやりとり)教材を作成するとともに、さらに職業相談のプロセスと技法を理解、修得できる研修プログラムを開発、活用するなど、多様なニーズ、課題に応える研修となるよう内容の充実を図った。 ・都道府県労働局の研修計画策定における実質的な責任者に対して地方研修のあり方、具体的な実施方法等について課題研修を実施するとともに、都道府県労働局における研修現場において具体的な指導手法等を修得させるコースを新設した(研修計画官研修)。 <p>○ 各年度において翌年度研修実施計画策定に向けて、厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取するとともに協議を行った。</p> <p>28年4月に都道府県労働局に新組織(雇用環境改善・均等推進部(室))が発足した際には当該業務を遂行するため、知識、技能等を習得させる「新任雇用環境・均等(室)職員研修」を新設するなど行政ニーズに迅速に対応した。</p> <p>また、「労働行政職員基礎研修」について、都道府県労働局で実施可能な科目については各都道府県労働局で実施することにより研修日数の縮減を図った。また、「新任労働基準監督官研修」においては災害調査復命書の作成に12時間を設定していたが実際</p>	<p>課題に対応した内容とし、研修内容の充実が図られた。</p> <p>○ 左記の通り、都道府県労働局における組織改編等に対応した研修の実施や行政の動向及び研修の実態を踏まえた見直し等、行政ニーズに迅速・的確に対応し、効果的かつ効率的な研修となっている。</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>的な能力を強化するための研修内容の充実が図られていると言える。</p> <p>○厚生労働省関係部局と個々のコースの内容について、要望等を聴取し、協議を行った上で、研修実施計画を作成していることから、厚生労働省の要望を的確に把握、分析し、「研修実施計画」に反映させ、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を、効果的かつ効率的に実施していると言える。</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ていることより、研究成果等を研修に活用するなど、効果的な研修に</p>	
--	---	---	--	---	--	--

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

	<p>者から役立っているとの評価を得る。</p>	<p>○ 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)</p> <p>○ 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)</p>	<p>④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)。</p> <p>⑤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)。</p> <p>⑥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))。</p> <p>⑦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> <p>○ 研修生に対するアンケート調査による各年度の有意義度は以下のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24年度:97.0%(達成度114.1%) ・25年度:97.9%(達成度115.2%) ・26年度:98.0%(達成度115.3%) ・27年度:97.0%(達成度114.1%) <p>※平均:97.5%(達成度114.7%) (再掲)</p> <p>○ 所属長に対する事後調査による各年度の「役に立っている」との回答は以下のとおりとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24年度:95.4%(達成度112.2%) ・25年度:96.4%(達成度113.4%) ・26年度:96.7%(達成度113.8%) ・27年度:97.7%(達成度114.9%) <p>※平均:96.7%(達成度113.8%) (再掲)</p>	<p>○ すべての年度において、有意義度は年度計画の85%を大幅に上回る中期計画平均97.5%となった。目標水準の120%を達成するには102%を達成することが必要であり、現実的な最大限界値を達成した。(第2期平均は97.4%) (再掲)</p> <p>○ すべての年度において、「役に立っている」との回答が年度計画の85%を上回る中期計画平均96.7%となった。目標水準の120%を達成するには102%を達成することが必要であり、現実的な最大限界値を達成した。 (再掲)</p>	<p>○「研修生アンケートでの有意義回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値(85%以上)を上回っている(達成率114.1~115.3%)。</p> <p>○「所属長アンケートでの役立っている回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値(85%以上)を上回っている(達成率112.2~114.9%)。</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に使用する「求人者サービス演習」、「職業の基礎知識と職務分析」、「求職管理情報入力」等のテキストを作成・提供した。</p>	<p>○ 地方研修で使用する研修教材についても本校で作成し都道府県労働局へ提供している。</p> <p>以上のとおり、24年度から27年度の目標値に対する達成度（平均値）は、研修生アンケート114.7%、所属長アンケート113.8%であるものの、現実的な限界達成値に達していることに加え、</p> <p>①限りのある予算の中、参加人数が増加傾向にある状況において、毎年度、行政ニーズに対応したコースの新設、充実を実施してきたこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24年度：76コース、2,994人 ・25年度：76コース、2,770人 ・26年度：83コース、3,577人 ・27年度：86コース、4,076人 <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> <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</p> <p>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が200%を超え、第2期に比して倍増した。イブニングセッションの積極的開催は、研究員が最新の研究成果を活用しつつ研修に参加することにより、研修効果を高めると共に、現場の課題、問題意識を吸い上げ、研究の質を高める効果を上げており、研究と研修の連携による相乗効果が得られている。</p> <p>以上を踏まえ、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</p>	<p>○地方研修で使用する「求人者サービス演習」、「職業の基礎知識と職務分析」、「求職管理情報入力」のテキストを作成している。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
--	--	--	--------------------------------	--	--	---	--

					議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。		
--	--	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報							
特になし							

様式 1-2-4-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-8	業務評価システム／業務運営等への意見及び評価の把握		
関連する政策・施策	<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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
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%	145.4%		決算額(千円)	-	-	-	-	
								経常費用(千円)	-	-	-	-	
								経常利益(千円)	-	-	-	-	
								行政サービス実施コスト(千円)	-	-	-	-	
								従事人員数(人)	-	-	-	-	

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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	(見込評価)	(期間実績評価)	
		<主な定量的指標>	<主要な業務実績>	<自己評価> 評価：A	評 定 B	評 定	
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 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その他の業務の質の向上に関する事項は、次のとおりとする。 (4) 達成すべき具体的な目標 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以上の者から有益であるとの評価を得ること。 (再掲)	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 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。 ・業績評価システムによる評価 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	○ 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) <評価の視点> ○ 全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。	○ 有識者による事業活動全般に対する有益度評価結果については以下のとおり。 ・24年度 95.1% ・25年度 95.9% ・26年度 96.5% ・27年度 96.9% (3期平均 96.1%) ○ 適正で質の高い業務運営の確保を図る観点から、以下の取組を行った。 ・業務方法書に基づき、「独立行政法人労働政策研究・研修機構中期計画等の策定及び評価に関する規程」を新たに策定 ・経営会議の場における毎月の業務実績報告と情報共有の徹底による業務の進捗状況の把握・共有 ・業績評価規程に基づく内部評価の実施 ・事前、事後に加え、四半期ごとに中間評価を実施 ・総合評価諮問会議及びリサーチ・アドバイザー一部会による厳格な外部評価の実施 ・有識者アンケート等を通じて意見等を把握し、各部門の業務に反映 以下、第3期から取組を強化した主な例 ・厚生労働省等の政策論議の場の拡充	○ 有識者を対象とした郵送アンケートにおいて、機構の事業活動全般に対し「有益である」との評価は、平均96.1%となり第2期(95%)を上回った。 ○ 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。	<評価に至った理由> ○各年度において、定量的指標が目標を大きく上回る(達成率142.8~145.5%)とともに、全事業を対象とした業績評価の制度が機能している等、定性的にも所期の計画を達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 ○「有識者アンケート調査での有益回答率」の実績が全ての年度において、中期目標値(3分の2)を上回っている(達成率142.8~145.5%)。 ○全事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、外部有識者や労使関係者が参加する総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けていることから、全事業を対象とした業績評価の制度が機能していると言える。	<評価に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>	

	<p>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> <p>・ 業務運営等に関する意見及び評価の把握</p> <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>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 国民のニーズとずれている事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がないか等の検証を行い、その結果に基づき、見直しを図っているか。</p>	<p>・ 政策論点レポートの発行</p> <p>・ 海外情報の収集・整理におけるアジア諸国に関する情報収集の強化</p> <p>・ 労働政策フォーラムの地方開催 等</p> <p>○ 業績評価システムの評価基準や評価結果等について、ホームページで公表した。</p> <p>○ 毎年度、学識経験者、地方行政官、労使関係者を対象に有識者アンケートを実施した。</p> <p>○ 評価委員会、総合評価諮問会議での指摘事項等については、直後の経営会議等で対応すべき今後の課題や留意点を迅速に情報共有し、各部門に評価結果のフィードバックや改善指示を行い、必要に応じて研究計画を見直す等の対応を行った。</p> <p>○ 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。</p> <p>・ 成果普及課と資料センターを統合</p> <p>・ 研究交流課と共同研究課を統合</p> <p>・ 大学校管理課と教務課を統合</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</p>	<p>○ より広く有識者から意見・評価を求めするため、平成27年度よりアンケート実施時期を1ヶ月前倒して回収率の向上を図る(26.0%→31.1%)など、意見・評価を広く求めることができた。</p> <p>○ 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。</p> <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)、図書館運営業務の外部委託化を28年度に行うことの決定など、業務運営体制の見直しに積極的に取り組んだ。</p>	<p>○ 業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表している。</p> <p>○ 学識経験者、地方行政官、労使関係者など幅広い方々を対象に有識者アンケート、実施していることから、業務運営、事業成果に対する意見・評価を広く求めていると言える。</p> <p>○ 総合評価諮問会議、リサーチ・アドバイザー部会、有識者アンケート等を通じて、意見を把握し、各部門の業務に反映させていることから、業務改善の取組を適切に講じていると言える。</p> <p>○ 全事務・事業を対象にこれまでの業務改善の実施状況及び冗費等の点検を行い、更なる改善や業務簡素化に向けた検討を行っていることから、事務・事業や、費用に対する効果が小さく継続する必要性の乏しい事務・事業がな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と言える。</p> <p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
--	--	--	---	--	---	--

			<p>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> <p>○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映して研究計画を変更するなど機動的な対応を行った。</p>	<p>○ 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> <p>○ 政策課題や労働現場の問題意識を反映した具体例は以下のとおり。</p> <p>平成27年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JILPT 研究報告会における労働基準局長発言「最賃にかかわる経済分析が重要」 ・経済団体実務者懇談会における発言「最賃引上げがマクロ経済に与える影響の研究の実施要望」 <p>→「総合的労働・雇用政策プロジェクト」における「最低賃金の引上げによる雇用等への影響に関する分析」において対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JILPT 研究報告会における職業能力開発局長発言「キャリア・コンサルティングの実態、効果等の定量的把握等が必要」 ・リサーチ・アドバイザー部会における「キャリア・コンサルティングの体験者からの評価や効果等の調査の実施要望」 <p>→「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</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p><課題と対応> なし。</p>		
--	--	--	---	--	--	--

4. その他参考情報
特になし

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 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）様式

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最終年度値	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等、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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項 通則法第29条第2項第2号の業務運営の効率化に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 内部統制の充実・強化 内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。</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 独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。</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>1 組織規律の強化 理事長のリーダーシップの下で組織規律の強化を図った。</p> <p>○ 内部統制の充実・強化を図る観点から、以下の取組を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制推進室の設置(24年4月) ・内部統制基本方針の策定(25年3月) ・経営会議の開催(月1回) ・コンプライアンス委員会(年4回) ・リスク管理委員会(年2回) ・内部監査(年2回) ・理事長直轄の「改革推進チーム」設置(26年度) ・国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程に準拠した「倫理規程」制定(27年度) ・機構全体の意思疎通や職員間のコミュニケーションの活性化のため、理事長訓示やイントラ等を利用した情報共有の徹底 ・内部統制のモニタリングに関して、監事や監査法人との定期協議を実施 	<p><自己評価></p> <p>評定：B</p> <p>○ 理事長のリーダーシップの下、内部統制の強化を図るとともに、アウトソーシングの活用等による職員数削減と計画的な職員採用、経費(一般管理費、業務費、人件費)の節減、契約の適正化、施設の計画的改修等に適切に取り組み、効率的かつ効果的な業務運営体制の整備を図った。</p>	評定	<p>B</p>	評定
					<p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、定量的指標「人件費」が目標を達成している(達成率100%)とともに、効率的な業務運営を実施している等、定性的にも所期の計画をおおむね達成していることを踏まえ、「B」評価とする。詳細は以下のとおり。</p> <p>○27年度時点において、23年度と比べて、一般管理費は13.3%、業務経費は4.4%節減しており、人件費も対前年度比1%削減を着実に実行している。</p> <p>○理事長リーダーシップのもと、左記のとおり、内部統制推進室を設置や全職員を対象とする情報セキュリティ研修、コンプライアンス研修を実施していることなどから、内部統制の強化に取り組んでいると言える。</p>		<p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>

<p>2 組織体制の見直し</p> <p>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こと。</p> <p>また、調査員は、労働政策研究に資する内外の労働事情、統計に係る各種データ等の継続的収集・整理を行うものとし、調査員の専門性に応じて、第 3 の 1 の (1)イからハマ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</p>	<p>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備</p> <p>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>○ 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>・全職員を対象とする情報セキュリティ研修、コンプライアンス研修の実施 等</p> <p>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制推進室の設置（再掲） ・専任職員のいない課の廃止（評価課、システム課等） ・第 3 期プロジェクト研究テーマに対応した研究部門の設置 ・来館者受付業務、給与計算業務の一部のアウトソーシング、 ・図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、民間企業が有するサービス向上、効率化促進等のノウハウを全面的に導入することを基本に、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。 ・さらに効率的かつ効果的な業務運営体制を整備するため、内部組織の合理化を検討し、以下のとおり間接部門を中心に 3 課の縮減等 28 年度中に行うことを決定した。 ・調査・解析部と国際研究部を統合 ・成果普及課と資料センターを統合 ・研究交流課と共同研究課を統合 ・大学校管理課と教務課を統合 <p>・常勤職員数 114 人（25 年度末） → 107 人（27 年度末） 等</p>		<p>○図書館運営業務の外部委託や来館者受付業務、給与計算業務の一部のアウトソーシングなどを実施していることなどから、効率的かつ効果的な業務運営体制を構築し、見直しを図っていると考える。</p>	
---	---	---	---	--	---	--

<p>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</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>(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</p>	<p>○ 調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施したか。</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>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>(1) 調達等合理化計画に基づく取組</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)。また、不祥事の発生の未然防止の調達・再発防止のため役職員及び非正規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。</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、28年度予算額において、23年度と比べて、一般管理費は15.0%、業務経費は5.4%節減した。</p>	<p>○ 左記の通り、調達等合理化計画(27年度より開始)に基づく取組を実施した。</p> <p>○ 左記の通り、運営費交付金を充当して行う業務について、中期計画に基づく経費の節減を実施した。</p>	<p>○左記のとおり、一者応札見直しのため、経理システムの調達に関する仕様内容の検討を開始したこと、また、研究報告書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ことは評価できる。</p> <p>また、随意契約審査委員会を4回実施し、随意契約の妥当性等の点検を受け(42件)、さらに不祥事の発生の未然防止の調達・再発防止のため役職員及び非正規職員を対象とした調達に関する研修会を実施した。</p> <p>契約監視委員会については、4回開催し、調達等合理化計画の策定及び随意契約等の点検を行った結果、特段の指摘を受けなかったことを踏まえると、調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施していると言える。</p> <p>○経費節減について、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%)節減している。</p>	
--	---	---	--	--	--	--

<p>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>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>人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むこと等を通じて、毎年度 1 %以上の節減を行う。</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>・人件費 <主な定量的指標></p> <p>○ 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><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>○ 政府における総人件費削減の取組を踏まえ、適切な給与水準となるよう継続的に見直しを行っている。効率的な業務運営、適材適所の人員配置、非正規職員の活用等を通じて人件費予算の対前年度比 1 %削減を着実に実行している。</p> <p>○ 厚生労働省から「独立行政法人における役職員の退職手当について」に基づき必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、労使協議を経て、退職金の支給水準を引き下げる退職金規程の改正を行った(役員は 24 年度、職員は 26 年度)。</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(23 年度実施)等の独自給与減額措置を継続している。</p> <p>○ 自己収入の拡大等に向けた取組として、27 年度に機構横断的に策定した自己収入増加計画に基づき、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施した結果、27 年度の自己収入は、48,866 千円となり、22 年度と比して 1.7 %の増加となった。</p> <p>① 東京労働大学講座では、総合講</p>	<p>○ 左記の通り、給与水準の適切な管理に取り組み、毎年度 1.0 %の人件費予算を節減した。</p> <p>○ 第 3 期の自己収入は、26 年度に 22 年度実績を下回ったため、27 年度に自己収入増加計画を機構横断的に策定し、収入拡大に努めた結果、27 年度の自己収入は 48,866 千円で、22 年度実績を 804 千円(1.7 %)上回った。なお、対 26 年度比では、11.9 %増となっている。</p>	<p>○人件費について、年度計画に基づき、着実に経費を毎年度 1 %削減している。</p> <p>○平成 24 年度から 27 年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)について、事務職は 99.0~101.3、研究職は、92.0~100.6 の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡していることから、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいると言える。</p> <p>○自己収入について、目標値に対する割合は 82.6 %~97.7 %の間で推移しており、目標値に達していないため、目標達成には更なる成果物の販売促進等を積極的に実施する必要がある。</p> <p>○左記のような取組を通じて、平成 22 年度と比較して、平成 26 年度を除き上回っていることか</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>○ 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>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、新たに特別講座を2課目設けて実施した結果、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>(4) 情報セキュリティ対策の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員も含めた情報セキュリティ集合研修を役員、一般職層の階層別実施 ・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の発生等に備え、「情報セキュリティインシデント対処手順書」を策定 ・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」の設置 ・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 	<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、特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。</p>	<p>ら、自己収入の拡大を図っていると言えるが、目標達成には更なる成果物の販売促進等を積極的に実施する必要がある。</p> <p>○ 左記のように以下の取組を実施していることから、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と言える。</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 	
--	--	---	---	--	---	--

	<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>○ 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>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</p> <p>・「標的型メール攻撃訓練」の実施等</p> <p>○ 優秀な人材を確保するため、公募により任期付研究員を採用（24年度2名、25年度1名、27年度3名）</p> <p>○ 優秀な人材を確保・育成するため、任期を満了した任期付研究員を「期間の定めのない雇用」として採用。（24年度1名、26年度1名、27年度2名）</p> <p>○ 事務職の新規採用を行い、2名を内定した（27年度）</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を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>○ 職員の専門的な資質と意識の向上を図るため、業務研修への参加等を積極的に奨励している。</p> <p>○ 職員のキャリア形成支援を計画的に企画・実行するため、職業能力開発推進者を選任（人事課長）した。（26年度）</p> <p>○ 研究員の資質の向上を図るため、先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と交流を行うため、学</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、あらためて周知するとともに、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外及び職場内の研修に参加した。</p>	<p>施</p> <p>・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</p> <p>・「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</p> <p>○新規職員を厳選して採用していることや、優秀な任期付研究員を「期間の定めのない雇用」として採用していることから、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と言える。</p> <p>○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ていることから、業績評価に基づく人事制度が機能していると言える。</p> <p>○研究員の研究発表の場を推奨していることや国際学会に積極的に研究員を派遣していることなどから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と言える。</p>	
--	--	---	---	--	---	--

	<p>2 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</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="400 1365 816 1774"> <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 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事 耐震補強工事</td> <td>983</td> <td>施設整備費補助金</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注)上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更</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	983	施設整備費補助金	<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</p> <p><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。</p> <p><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>会活動、国際会議等への参加を奨励した。</p> <p>○ 研究意欲の涵養等を図ることを目的に、査読論文の執筆や学会等での研究発表について表彰を行った。</p> <p>○ 平成 27 年度末の常勤職員数は 107 名(平成 25 年度から 7 名削減)となっている。</p> <p>5 施設・設備に関する計画 ・各年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。 4 年間で整備した内容は、以下のとおり。 24 年度：(法人本部) 建築、電気・機械設備工事、(労働大学校) 空調・電気設備及び機械設備工事 25 年度：(法人本部) なし、(労働大学校) 空調・電気設備及び機械設備工事 26 年度：(法人本部) 建築工事、電気設備工事、(労働大学校) 給排水衛生設備、耐震補強工事 27 年度：(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>○ 各年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。</p>	<p>○ 25 年度の常勤職員数(114 人)と比較して、27 年度末時点で常勤職員数は 107 名であり、5 人以上削減されている。</p> <p>○ 左記のとおり年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行っている。</p> <p><今後の課題> ○ 評価指標「自己収入」について、中期目標期間最終年度において、目標を達成するため、更なる収入拡大に向けた取組を実施する必要がある。</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源										
(法人本部) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事 耐震補強工事	983	施設整備費補助金										

	<p>することがあり得る。</p>			<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>○ 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。</p> <p>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。</p>		
--	-------------------	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

特になし

様式 1-2-4-2 中期目標管理法 中期目標期間評価 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）様式

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間最 終年度値	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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価									
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価			主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価		(見込評価)		(期間実績評価)	
<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> <ul style="list-style-type: none"> 「第2 業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項に配慮した中期計画の予算を作成し、当該予算による運営を行うこと。 毎年の運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行うこと。 中期目標期間中の自己収入の拡大に係る目標を設定し、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>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</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りか。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、24年度から27年度の4年間で、予算額に対して決算額は、年度平均18,624万円の節約となり、執行率は92.4%となった。項目別では、一般管理費については7.1%、業務経費については8.2%、人件費については7.5%の節約となっている。</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、それぞれが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><自己評価></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た。</p>	評定	<p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○ 中期計画に基づき、予算の範囲内で執行している等、定性的に所期の計画を達成している「B」評価とする。詳細は以下のとおり。</p> <p>○ 中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行できている。</p> <p>○ 予算、収支計画及び資金計画について、発生理由を明らかにしており、いずれも合理的な理由になっている。</p> <p>○ 借入金は発生していない。</p>	評定	<p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>	

<p>(5) 保有資産については、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断に見直しを行うこと。また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うものとする。</p>	<p>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>職員借上宿舎の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不要財産は国庫納付する。</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項</p> <p>1 情報開示の徹底</p> <p>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</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、平成26年度末までに廃止した職員宿舎（民間借上げ）の敷金（2,739千円）について国庫納付を行った。</p> <p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 各年度の事業報告書において、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している。</p>	<p>○ 左記のとおり、2,739千円の国庫納付を行った。</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、国庫納付を行っている。</p> <p>○ 剰余金は発生していない。</p> <p>○ 各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載していることより、労働政策研究等について、必然性や費用等を分かりやすく説明していると言える。</p>	
--	---	--	--	-----------------------------------	--	--

	<p>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 積立金の処分に関する事項 なし</p>			<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応> なし</p>	<p><今後の課題> 特になし</p> <p><その他事項> 特になし</p>	
--	---	--	--	--	---	--

4. その他参考情報
特になし