

様式 1-1-1 中期目標管理法人 年度評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象事業年度	年度評価	平成 26 年度（第 3 期）
	中期目標期間	平成 24～28 年度

2. 評価の実施者に関する事項			
主務大臣	（共管法人は評価の分担についても記載）厚生労働大臣		
法人所管部局	（評価を実施した部局を記載）政策統括官付労政担当参事官室	担当課、責任者	（担当課、課長名等を記載）労政担当参事官 青山 桂子
評価点検部局	（主務大臣評価を取りまとめ、点検する部局を記載）政策統括官	担当課、責任者	（担当課、課長名等を記載）政策評価官室 大地 直美 政策評価官
主務大臣	（共管法人は評価の分担についても記載）		
法人所管部局	（評価を実施した部局を記載）	担当課、責任者	（担当課、課長名等を記載）
評価点検部局	（主務大臣評価を取りまとめ、点検する部局を記載）	担当課、責任者	（担当課、課長名等を記載）

3. 評価の実施に関する事項
<p>（実地調査、理事長・監事ヒアリング、有識者からの意見聴取など、評価のために実施した手続等を記載）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 27 年 7 月 27 日に法人の理事長・監事からのヒアリング及び外部有識者からの意見聴取を実施した。</li> </ul>

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

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、D)	A：全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる。	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況 ※過年度の総合評価は別添「総合評価」の算出方法により算出願います。				
		x 1年度	x 2年度	x 3年度	x 4年度	x 5年度
		A	A	A		
評価に至った理由	項目別評価のうち、Sが1項目、Aが4項目、Bが5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、基準に基づき「A」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、特に、項目「1-2 成果のとりまとめ及び評価」の項目においては、全指標において計画を120%以上上回り、質的にも顕著な成果を達成していること、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、26年度は大幅な対象者の増加にもかかわらず、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、26年度も引き続き高いレベルでの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	特に無し。

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

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



1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-1	労働政策研究の実施体制、厚労省との連携等		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・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）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	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 要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数（計画）	—		10件	10件	10件			予算額（千円）	—	—	—		
同上（実績）		10件	16件	15件	16件			決算額（千円）	—	—	—		
同上（達成率）			160%	150%	160%			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. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	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。	1 労働政策研究 (1) 労働政策研究の種類及び実施体制 次に掲げる労働政策研究について、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においてはなし得ない研究内容に一層厳選して実施し、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。	<p>&lt;主な定量的指標&gt; 厚生労働省職員向け勉強会等を10回以上開催する</p> <p>&lt;その他の指標&gt; なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ○ 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>&lt;主要な業務実績&gt;</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、研究への要望等について把握、意見交換を行い、労働政策研究機関として取り組むべき重要なテーマを厳選した上で、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んでいる。</p> <p>①厚生労働省とのハイレベル会合 (厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換) 年1回</p> <p>②厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議 (前年度成果等に関する各局別の研究報告会) 労働基準局 1回 職業安定局 1回 職業能力開発局 1回 雇用均等・児童家庭局 1回</p> <p>③特別研究員会議 (大学等の研究者との意見交換) 年1回</p> <p>④調査研究に関する懇談会 (労使関係団体との意見交換) 各年1回</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt; 評定：A</p> <p>○ 労働政策形成への貢献度の高い調査研究テーマを設定するために、厚生労働省や労使・有識者との意見交換により、労働政策上の課題を多角的に把握し、的確なテーマ設定に努めている。</p> <p>その結果、労働政策の企画立案及び推進に一層貢献する重要なテーマの調査研究に取り組むことができている。</p> <p>○ 例えば、多様な非正規雇用の活用実態や建設労働者の人手不足の問題等、25年度の研究報告会、特別研究員会議、調査研究に関する懇談会で要望のあった研究課題について、プロジェクト研究等の研究計画に反映させ、26年度のそれぞれの会議において、その実施状況を報告した。</p> <p>また、例えば、中小企業を対象とする企業調査を行うにあたっては、事前に経済団体を個別に訪問し、意見交換を行うなど、労働現場の実態や課題に即した調査内容となるように、ニーズの把握を行っている。</p> <p>○ また、厚生労働省で短期的又は緊急に対応が必要な政策課題についても、四半期ごとに要望を聴取し、機構の人材・知見・ノウハウを活用して、迅速に調査を行うなど、厚生労働省の要望に的確に対応し、成果をとりまとめた。さらに、厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議における要望や、学識・労使の有識者で構成される総合評価諮問会議における委員からの指摘を踏まえるとともに、社会保障の改革が労働市場全体から見て、望ましい方向に向かっているのか、雇用の面から検証する必要があることから、26年度から、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」)を設置し、調査研究の裾野を拡大することとした。</p>	<p>評定 A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 労働政策の企画立案のためには、労働現場に関する実証的な研究が重要であるが、機構においては、中長期的な研究及び、緊急の行政ニーズに対応する研究の双方に取り組んでいる。</p> <p>○ 政策研究機関として、厚生労働省との連携のもとで、政府の成長戦略等も意識し、行政ニーズに対応した研究を実施するとともに、より実態に即した研究となるような工夫や、外部有識者の参画を得て、新たな行政需要に対応するための研究にも主体的に取り組んでいる。</p> <p>○ 特に、26年度からは、日本の雇用システムの変化を把握分析するため、「雇用システムと法プロジェクト」を立ち上げるなど、中長期的かつ横断的な視点をもって研究を実施していると評価できる。</p> <p>○ 厚生労働省職員向け勉強会等の開催回数について、26年度は16回開催されており、前中期目標期間平均値(10回)の160%となっている。</p> <p>○ 結果、公労使三者で構成され、労働政策について審議をする「労働政策審議会」等、厚生労働省を含む行政機関の審議会等で多数利用されているが、平成26年度には利用件数は224件と昨年度(149件)を大きく上回る件数となっている。</p> <p>○ また、実施した研究内容については、「1-2」にあるように、目標を大きく上回る高い評価を得ている。</p> <p>○ さらに、研究の実施にあたっては、特にプロジェクト研究の実施に際して、部門横断的に研究員、調査員の最適配置を実施するとともに「雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇</p>	

<p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究。その実施に際しては、戦略的又は部門横断的な取組を行うこと。</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標で示された我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究（以下「プロジェクト研究」という。）については、国家戦略及び労働政策に関わる基本方針の実現に資するため、労働政策の企画立案及び推進に係るニーズ等を十分踏まえて、機構内外の幅広い人材の参加を得て、中期目標期間を通じて実施する。</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェク</p>	<p>イ プロジェクト研究</p> <p>中期目標第3の1で示された中長期的な労働政策の課題に係る労働政策研究テーマに対応して、下記のプロジェクト研究を実施する。</p> <p>①「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」(略)</p> <p>②「我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究」(略)</p> <p>③「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」(略)</p> <p>④「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」(略)</p> <p>⑤「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」(略)</p> <p>⑥「労使関係を中心とした労働条件決定システ</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働部会（連合・連合総研）</li> <li>・経営部会（経団連・日商・全国中小企業団体中央会）</li> <li>・経済団体実務者懇談会（同上）</li> </ul> <p>⑤総合評価諮問会議 （労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価） 年2回</p> <p>○ プロジェクト研究</p> <p>6つのプロジェクト研究テーマに関して、19のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>1. 非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究 （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</p> <p>2. 我が国を取り巻く経済・社会環境の変化に応じた雇用・労働のあり方についての調査研究 （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>3. 経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究 （7）能力開発施策のあり方に関する調査研究 （8）企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究 （9）若年者の職業への円滑な移行に関する</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>○ 厚生労働省、労使関係団体等幅広い立場のニーズに合致した調査研究を行っていることから、労働政策審議会等において機構の研究結果が数多く活用されたと考えられる（26年度：224件）。政策研究を専門に行うという観点から、機構に類似する研究機関は他になく、他の研究機関ではなし得ない内容・水準となっていると考えられる。</p> <p>○ プロジェクト研究については、失業なき労働移動の実現、マッチング機能の強化、多様な働き方の実現といった政府の成長戦略に対応して、「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト」、「能力開発施策のあり方に関する調査研究」や、「生涯にわたるキャリア形成支援に関する調査研究」などにおいて、外部労働市場の実態把握や機能強化といった視点から調査研究内容の拡充を図った。</p> <p>（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転職市場と労働移動の調査研究</li> <li>・地域における雇用機会と就業行動に関する研究 等</li> </ul> <p>○ さらに、26年度から、日本的雇用システムの変化を把握分析し、今後の変化を見通しつつ、政策上の課題を提示することを目的とする「雇用システムと法プロジェクト」を立ち上げた。また、「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」の継続や、日系企業の進出しているアジアの国々の労働事情の把握など、厚生労働省の要望に加え、総合評価諮問会議等における意見を踏まえつつ、中長期的な労働政策の課題に対応した取組を推進している。</p> <p>○ プロジェクト研究の全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得た（シート1－2参照）。</p>	<p>談会」など、積極的に外部有識者、労使関係者とも連携を図ることにより、最も効率的かつ効果的な体制で研究を実施している。</p> <p>○ 以上より、本項目については、初期の目標を上回る成果を得ており、「A」評価とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 無し</p> <p>&lt;その他事項&gt; 無し</p>
---	--	---	--	---	---	---

<p>ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究。</p>	<p>ト研究間において相乗効果を発揮する等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組む。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。 中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p> <p>ロ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づいた労働政策研究については、重要性の高い新たな政策課題に係る労働政策研究として、上記イの研究部門</p>	<p>ムに関する調査研究」(略) プロジェクト研究は、それぞれのプロジェクト研究に関して責任を持って実施する研究部門を設け、これをプロジェクト研究推進の中核とする。各研究部門の部門長として、プロジェクト研究のリーダーとなる研究員には、他の研究員に対する効果的な研究指導を行い、組織全体の研究能力を向上させる能力を有する人材を充てる。また、実施に当たっては、プロジェクト研究間において相乗効果を上げる等の観点から、部門を越えた研究員の参加などの柔軟な実施体制を組むとともに、関連の深いプロジェクト研究テーマにおいては、その連携を図る。なお、プロジェクト研究は計画的に実施するものとし、原則として年度ごとに成果または進捗状況をとりまとめ、公表する。</p> <p>ロ 課題研究 厚生労働省から要請された労働政策課題研究について、研究の趣旨・目的・概要・必要性等を、さらに両者間で十分吟味した上で、より重要性</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 (11) 就職困難者等の特性把握と就職支援に関する調査研究 (12) 就職・採用実現のためのマッチングとコンサルティングに関する調査研究</p> <p>5. 企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究 (13) 雇用システムと法プロジェクト (14) 企業経営と人事戦略に関する調査研究プロジェクト (15) 女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト (16) 仕事と生活に関する調査研究</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 (17) 規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト (18) 従業員代表制実態調査研究プロジェクト (19) 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究</p> <p>○ 課題研究 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い3つのテーマの課題研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の雇用終了等の状況調査</li> <li>・主要諸外国の公共職業安定機関</li> </ul>	<p>○ 課題研究については、政府の「日本再興戦略」改訂2014」の下での労働政策を効果的に支える重要テーマの要請であり、厚生労働省とのハイレベル会合等を通じて、要請趣旨の明確化と共有を図った。実施にあたっては、研究部門と、労使や海外研究機関等とのネットワークを生かした情報収集や調査・統計分析を担当する調査部門で連携の上、年度内で調査研究を実施し、成果を</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>のうちもっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して実施し、成果を公表する。なお、必要に応じて研究員と調査員が連携するなど、積極的かつ機動的に対応する。</p> <p>ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>	<p>の高い新たな政策課題に係るものを実施する。課題研究は、もっとも関連の深い部門が中心となって、単独で、又はチームを組織して、また、必要に応じて研究員と調査員が連携して実施し、成果を公表する。</p> <p>課題研究は、原則として年度ごとに最終結果をとりまとめ公表するが、必要に応じて年度を越えて研究期間を設定する場合には、年度ごとに中間報告または進捗状況を取りまとめることとする。</p> <p>ハ 緊急調査 厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応するため、課題について最も関連の深い研究員または調査員が中心となって、単独で、またはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>		<p>・雇用保険業務統計分析</p> <p>○ 緊急調査 喫緊の政策課題に対応した緊急調査11テーマを実施した。</p> <p>・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</p>	<p>とりまとめ、厚生労働省に提供し、労働政策の企画立案に貢献した。課題研究の全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得た（シート1-2参照）。</p> <p>○ 「日本の雇用終了等の状況調査」の成果については、厚生労働省から、「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）の予見可能性の高い紛争解決システムの構築の項目において定められている「諸外国の関係制度・運用に関する調査研究」に充てることができ、「産業競争力会議・規制改革会議等の関係会合における説明資料として活用予定」との行政評価を受けており、重要性の高いテーマについて適切に対応することができたと考えられる。</p> <p>○ 緊急調査については、厚生労働省の緊急の政策ニーズを四半期ごとに把握し、政策の企画・立案に資するよう、迅速かつ的確に対応した。実施にあたっては、研究部門と、労使や海外研究機関等とのネットワークを生かした情報収集や調査を担当する調査部門の両部門で連携の上、当該政策の企画・立案に資するよう、短期間で成果を取りまとめ、厚生労働省に提供し、労働政策の企画立案に貢献した。緊急調査の全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得た（シート1-2参照）。</p> <p>○ 例えば、「新たな労働時間制度」の対象者に関する実態調査」の成果が労働時間法制の見直しに活用されるなど、喫緊の政策課題に貢献している。</p>	
---	--	---	--	--	---	--



<p>(2) 労働政策に係る課題等を踏まえた調査研究を一層推進するため、新たに導入される厚生労働省側の研究テーマごとの担当者登録制も活用しつつ、研究テーマの決定から研究実施過程、報告書の作成、その後の活用時に至るまで、厚生労働省の政策担当部門との十分な意見交換を確保する仕組みを構築することにより、政策と研究のブリッジ機能の強化を図ること。</p>	<p>(2) 労働政策研究の実施体制 イ 実施体制 労働政策研究の推進に当たっては、部門を超えた研究員の参加等による柔軟な研究の推進および研究の相乗効果の発揮に努めるとともに、研究員と調査員の成果を明確にしつつ、相互の連携を強化する。 また、内部研究員による研究実施を基本としつつ、調査研究の活性化のため、任期付研究員や非常勤研究員等の公募・採用により、大学等の研究機関に所属する若手研究者の参加機会を確保するとともに、近接領域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。 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</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。 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</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>・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</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>○ 外部の研究者等との連携 ・外部研究者の研究参加 大学 58人（前年度52人） その他研究機関 10人（前年度10人） ・行政担当者の研究参加 34人（前年度47人） ・民間実務家の研究参加 10人（前年度31人） ・労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 323件 ・共同研究 独立行政法人経済産業研究所と共同研究「ダイバーシティと経済成長・企業業績」研究プロジェク</p>	<p>○ 各個別研究テーマの性質や手法に応じ、研究部門や専門領域を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図り、相乗効果の発揮に努めるなど、適切な実施体制となっている。</p> <p>○ とりわけ、プロジェクト研究サブテーマ「総合的労働・雇用政策プロジェクト」、「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（震災記録プロジェクト）」、「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」においては、部門横断的に研究員・調査員を配し連携して調査研究に取り組んでいる。</p> <p>○ 課題研究及び緊急調査については、具体的な調査研究活動の内容を踏まえ、適任の研究員・調査員が担当し、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い、迅速に成果を取りまとめ、厚生労働省に提供し、労働政策の企画立案に貢献した。</p> <p>○ 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に、昨年に引き続き多くの外部研究者等から研究への参加を得た。</p> <p>○ 通常の研究会以外にも、企業の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）」、「雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会」のほか、26年度は、独立行政法人経済産業研究所との共同研究を行い、積極的に外部の研究者・研究機関との連携に取り組み、得られた知見を研究に反映し、様々なテーマの成果をとりまとめた結果、全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得るとともに、多くの成果が政策の企画立案等に活用された（シート1-2参照）。</p> <p>○ また、研究会には、政策担当者や労使関係者などの</p>
--	---	--	--	--	---

	<p>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>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活用し、政策的課題の把握・分析や調査研究方法の検討等を行う計画策定段階、研究の実施段階及び成果の取りまとめ段階等、労働政策研究の一連の局面で、政策担当者等との意見交換等を実施し、当該意見交換等の内容を逐次反映させるなど、研究と政策とのブリッジ機能を強化する。また、研究テーマにより、必要に応じて、内外の他の政策研究機関等との間で共同研究等の手法を活用し、効果的、効率的に労働政策研究を推進する。</p>	<p>○ 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>ト（新規）  ・「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」  （企業の実務家との研究会）  テーマ：若者の活躍促進  ・雇用の面から見た社会保障の在り方に関する懇談会（新規）</p> <p>○ 厚生労働省との連携  ①ハイレベル会合（再掲）  1回（前年度1回）</p> <p>②機構理事長と厚生労働省政策統括官の協議  （機構の事業運営等に関する意見交換）  1回（前年度2回）</p> <p>③厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（再掲）  4回（前年度4回）</p> <p>④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）  5回（前年度5回）</p> <p>⑤厚生労働省政策担当者との勉強会  （研究成果や研究を通じて得られた政策的知見等を厚生労働省の政策担当者に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う会合）  9回（前年度9回）</p> <p>⑥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</p>	<p>実務家に参加しており、活発な議論を行うことで、得られた知見を研究に反映している。</p> <p>○ 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進めるために、引き続き、厚生労働省における研究テーマごとの担当者の登録制に基づき、登録政策担当者（32人）と、研究の各段階における密接な意見交換を行うとともに、様々なレベル・機会を活用して厚生労働省との連携を促進し、政策的課題の把握・分析に努めた。その結果、全ての成果について、政策的インプリケーションに富むとの行政評価を得るとともに、多くの成果が政策の企画立案等に活用された。</p> <p>○ 特に、26年度は、厚生労働省との協議により、次年度研究計画等を議論するハイレベル会合の開催時期を、翌年度の研究計画策定に反映させることができるよう従来の3月から1月に前倒しして行った結果、従来以上に厚生労働省の意見・要望を研究計画に反映することができた。</p> <p>○ より幅広い政策担当者に機構の研究テーマや研究成果、研究員についての知識を深めてもらうことを目的に、厚生労働省のテーマ別研修において研究員が講師として研修を実施しているほか、政策担当者との勉強会において、新たに、関連するテーマや成果を紹介するとともに、機構ホームページの活用方法について説明を行うこととした。</p> <p>○ 厚生労働省職員向け勉強会等を合計で16回開催した。</p> <p>○ 政策研究会について、引き続き、「雇用政策研究会報告書」や「労働経済白書」、「海外情勢報告」といった労働行政の重要な方針等に関する意見交換の機会を設けるとともに、新たに、「経済財政諮問会議」や「経済の好循環実現に向けた政労使会議」等の政府の重要会議におけ</p>	
--	---	---	--	---	--	--

				<p>を行う研修)</p> <p>5回(前年度4回)</p> <p>⑦厚生労働省テーマ別研修(経済論文の読み方研修)</p> <p>(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)</p> <p>2回(前年度2回)</p>	<p>る議論の状況や論点についての意見交換の機会を設け、より政策と研究との連携促進に取り組んだ。</p> <p>○厚生労働省や労使・有識者との意見交換により、労働政策上の課題を多角的に把握し、的確なテーマ設定に努めるとともに、研究テーマの性質や手法に応じ、研究部門や専門領域を超えて研究員・調査員が柔軟に連携・調整を図りながら、厚生労働省、外部研究者・研究機関と連携し、労使関係者からも研究への参加を得つつ、政策ニーズに対応した調査研究を的確に実施した。この結果、政策形成に資する政策的インプリケーションに富んだ質の高い調査研究成果が得られた。こうした調査研究成果は、政労使で構成される労働政策審議会をはじめ政府の重要な会議や研究会等で多数活用され、政策の企画・立案、検討等に大いに貢献した。これらのことにより、厚生労働省、リサーチ・アドバイザー部会(学識経験者で構成)、労働組合、使用者から高い評価を得、シート1-2では、全ての数値目標を大幅に上回る事ができた。こうしたことを踏まえ、本シート1-1は、Aと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>厚生労働省とのより一層の連携や、労使団体を含めた幅広い組織・研究機関との交流や意見交換等の機会を確保し、労働政策の企画・立案に資するよう、よりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。</p>	
--	--	--	--	---	---	--

4. その他参考情報

特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	成果の取りまとめ及び評価		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・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）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第1号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<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・事後の各段階における評価基準を明らかにし、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザリー一部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格に評価を行うこと。その際、中間段階で成果が期待できないと評価されたテーマは廃止することなどにより、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に</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 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結果として発表する。</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、的かな外部評価を行う。</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</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 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結果として発表する。</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、的かな外部評価を行う。</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</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</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>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 厚生労働省からの評価① 平成24年度から26年度までに取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から労働政策の企画立案等への貢献度合いについての評価を受けた。</p> <p>○ 成果総数138件のうち、115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83.3%となっている。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究 77.7% (80/103件) <ul style="list-style-type: none"> <li>「活用した」：34件</li> <li>「活用する予定である」：46件</li> </ul> </li> <li>・課題研究 100.0% (18/18件) <ul style="list-style-type: none"> <li>「活用した」：7件</li> <li>「活用する予定である」：11件</li> </ul> </li> <li>・緊急調査 100.0% (17/17件) <ul style="list-style-type: none"> <li>「活用した」：11件</li> <li>「活用する予定である」：6件</li> </ul> </li> </ul> <p>(資料1参照)</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：S</p> <p>○ 厚生労働省の労働政策審議会や雇用政策研究会、内閣府の規制改革会議等の政策課題に関する政府の重要な会議、国会審議等で活用されるなど、担当課室からの評価は数値目標を大きく上回り、83.3%となった。数値目標(2分の1以上)の達成率は、約167%(83.3%/50%)となった。このように多くの成果が厚生労働省に活用または活用予定とされたことは、機構の調査研究成果が政策ニーズを的確に捉え、政策的インプリケーションに富んだ質の高いものであることを示すものであると考えられる。</p> <p>(活用事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査シリーズNo.128「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果—就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか— <ul style="list-style-type: none"> <li>→第1回雇用政策研究会(平成26年10月)配布資料として活用</li> <li>→第27回規制改革会議(平成26年8月)厚生労働省提出資料に活用</li> </ul> </li> <li>・調査シリーズNo.130「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」結果 <ul style="list-style-type: none"> <li>→第7回労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会(平成26年12月)配布資料として活用</li> <li>→第125回労働政策審議会労働条件分科会(平成27年2月)配布資料として活用</li> </ul> </li> <li>・資料シリーズNo.144「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—」 <ul style="list-style-type: none"> <li>→第55回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会(平成26年10月)配布資料として活用</li> </ul> </li> <li>・資料シリーズNo.145「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 <ul style="list-style-type: none"> <li>→「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会での会合配布資料、報告書に活用</li> </ul> </li> <li>・資料シリーズNo.147「諸外国における電気事業の争議規制に関する調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国—」 <ul style="list-style-type: none"> <li>→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(平成26年11</li> </ul> </li> </ul>	<p>評価</p> <p>S</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 機構においては、研究の実施にあたって、事前、中間、事後の三段階で評価を実施することにより、研究の計画段階から成果のとりまとめまで一貫して無駄を排除して効率化するとともに、一定水準を満たした研究のみを研究成果として発表する体制が確保されている。</p> <p>○ また、内部評価だけではなく、外部有識者による厳格な評価や厚生労働省による評価を導入することで、評価の客観性や公正性を担保している。</p> <p>○ 機構の外部評価は著名な労働法学者や各分野の専門家により行われているが、評価を受けた12件の成果すべてがA(優秀)以上の評価を受け、うち4件はS(最優秀)評価となっており、S評価については前年度(1件)より増加をしている。また、労使関係者や学識経験者等を対象とした有識者アンケートでは、有益であるとの回答は96.1%となっている。いずれも、目標は3分の2以上であるため、目標を大きく上回る顕著な成果と評価できる。</p> <p>○ 機構は政策研究機関として、実施した研究について、厚生労働省において有効に活用される研究を実施することが重要であるが、平成24年度から26年度における成果総数の83.3%が活用された、もしくは活用される予定となっており、目標である2分の1以上を120%以上上回っている。また、平成26年度に取りまとめた成果については、すべての成果について、政策的インプリケーションに富むとの評価を受けている。</p> <p>○ 実際に行政機関の審議会等において、平成26年度は224件と昨年度の149件を大きく上回る活用実績を達成している。</p>	

<p>一層重点化し、業務の縮減を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p> <p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標にかかりやすい指標を設定し、その達成度を厳格に評価するとともに、次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>算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努め、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</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</p>	<p>算・事業の創設・見直し、審議会・研究会での活用状況といった労働政策への貢献度合いに関する分かりやすい指標により、労働政策研究の有効性を検証するとともに、当該検証結果等も踏まえた厚生労働省からの評価を受ける。また、当該検証及び評価の結果は公開する。</p> <p>ニ 達成すべき具体的な目標</p> <p>あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にし、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について、次の項目に関する成果の活用状況を把握するとともに、平成26年度の成果について、厚生労働省からの評価により、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係法令の策定・改正</li> <li>予算・事業の創設・見直し</li> <li>審議会・研究会</li> <li>指針・ガイドライン等の制定・改訂</li> <li>既存の施策の実施状況の把握とその評価</li> <li>ハローワーク等の現場での業務運営</li> </ul>	<p>○ 厚生労働省からの評価により、毎年度、政策的インプリケーションに富む等高い評価を受けた成果を成果総数の80%以上確保する。</p>	<p>○ 厚生労働省からの評価②</p> <p>平成26年度に取りまとめた成果について、厚生労働省の担当課室から、政策的インプリケーションに富むかどうかについての評価を受けた。</p> <p>成果総数51件全て、政策的インプリケーションに富むとの評価を受けた(100.0%)。</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクト研究 100.0%(33/33件) 「非常にそう思う」:11件 「そう思う」:22件</li> <li>課題研究 100.0%(9/9件) 「非常にそう思う」:6件 「そう思う」:3件</li> <li>緊急調査 100.0%(9/9件) 「非常にそう思う」:5件 「そう思う」:4件</li> </ul> <p>(資料2参照)</p>	<p>月) 配布資料として活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>資料シリーズNo.151「地域における雇用機会と就業行動」 →第5回雇用政策研究会の資料1雇用政策研究会報告書案の作成にあたり、参照</li> </ul> <p>○ 年度計画(成果総数の80%以上)を大きく上回り、100.0%となった。数値目標の達成率は、125%(100.0%/80%)となった。下記の通り、成果の内容について、高い評価を得ている。</p> <p>(評価の具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)」</li> <li>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)」</li> <li>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」</li> </ul>	<p>○ また、機構の研究は量的観点だけではなく、質的にも顕著な成果を上げている。</p> <p>○ 26年度は雇用労働法制について、制度の根幹に関わるような見直しに関する検討が、厚生労働省にとどまらず官邸や政府の重要な会議(産業競争力会議等)においても行われたところであるが、機構の研究は、重要な制度改正や、日本再興戦略等の政府の重要な決定に関して、そのバックボーンとなる貴重なエビデンスを提供している。</p> <p>○ 特に、解雇の金銭解決等の解雇法制に関する議論は、現政権の重要課題とされている一方で、労働法制の根幹に関わるものであるところ、昨年度は厚生労働省と産業競争力会議、規制改革会議が議論を重ねた結果、日本再興戦略改訂2014の「予見可能性の高い紛争解決システムの構築」の項目にも諸外国及び日本国内の実態把握が盛り込まれたところ。この実態把握は、実績やネットワーク等に鑑みて、機構に行わせることとし、緊急に調査の依頼を行った。機構は諸外国の解雇法制や、国内のあっせん等の状況に関する調査を実施し、その実態を明らかにすることで、政策の企画立案に大きく貢献するとともに、メディアにも多数取り上げられたことは高く評価できる。</p> <p>○ また、「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」結果は、女性活躍推進法案について建議を行う労働政策審議会雇用均等分科会で、「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」結果は、「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」の国会審議や基本指針作成等において活用され、政策、法律、政省令、告示(指針等)の企画立案に貢献しており、高い成果を達成していると評価できる。</p> <p>○ これらの他にも、社会保険の適用拡大が短時間労働者に与える影響に関する調査や若年者の就業状況等に関する調査、労働力需給の推計などが、経済財政諮問会議、産業競争力会議、社</p>
---	--	--	---	--	---	---

<p>イ リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において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</p>	<p>① リサーチ・アドバイザー一部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一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>① リサーチ・アドバイザー一部会等による評価 外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会等の的確な外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p> <p>② 有識者からの評価の調査等</p>	<p>○ 外部評価において政策的視点等から高い評価を受けた成果を、外部評価を受けた研究成果総数の3分の2以上確保する。</p>	<p>○ リサーチ・アドバイザー一部会による評価 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書について、労働分野の各分野において高度な学識を持つ外部専門家から構成されるリサーチ・アドバイザー一部会から、政策的視点等からの評価を受けた。</p> <p>評価を受けた12件の成果すべてがA（優秀）以上の評価となっている。</p>	<p>「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）」</p> <p>・資料シリーズ No. 142 「欧州諸国の解雇法制ーデンマーク、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>・資料シリーズ No. 151 「地域における雇用機会と就業行動」 「地域雇用対策の効果を高めるには、地域の特性を踏まえた取組が重要であるところ、本研究成果では、きめ細かなヒアリング調査をもとに、人口規模・産業構造・居住者の通勤範囲のファクターから地域を類型化し、各類型における主な雇用課題と対策の方向性が明解に示されており、国はもちろんのこと雇用課題に取り組む地方自治体等にとっても政策的示唆に富んだ研究成果である（職業安定局雇用開発部雇用開発企画課地域雇用対策室）」</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー一部会による厳格な外部評価を受けており、平成26年度においては、前年度に比べとりまとめた労働政策研究報告書が増えたことにより、外部評価対象の成果物が前年度に比べ2件増加した。評価を受けた12件の成果すべてがA（優秀）以上の評価を受け、うち4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、100.0%となった。数値目標の達成率は、約150%（100.0%/66.6%）となった。</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー一部会の委員からは、以下の通り、高い評価を得ることができた。</p> <p>・「東日本大震災時の緊急雇用創出事業の有効性を記録する中から、この制度の将来的な方向性までを含めて</p>	<p>会保障制度改革推進会議等の政府の重要な会議においても、検討材料として活用され、政府全体での政策決定にも重要な役割を果たしているとともに、国会審議においても引用されるなど、重要な役割を果たしている」と評価できる。</p> <p>○ これらのように、平成26年度の研究成果は、厚生労働省における労働政策の企画立案等に顕著な貢献をするにとどまらず、その貢献は全政府のレベルの重要課題や他の幅広い行政分野にも及んでいることから、政策研究機関に求められる研究の質を非常に高いレベルで達成したと認められる。</p> <p>○ 以上のとおり、機構の研究は、厳格な評価体制のもとで、設定した目標のすべてにおいて、120%以上の成果を得るだけでなく、外部評価における「S（最優秀）」評価が対前年度で増加しており、また実際の行政機関による活用の面でも特筆すべき貢献をしていることから、初期の目標を上回る顕著な成果を達成しており、「S」評価とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 無し</p> <p>&lt;その他事項&gt; 無し</p>
--	---	--	---	---	---	--



<p>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>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>労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から研究成果が有益であるとの評価を得る。</p>	<p>○ 有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得る。</p> <p>&lt;その他の指標&gt; なし</p>	<p>100.0% 12件（前年度10件）</p> <p>S評価：4件（前年度1件） A評価：8件（前年度9件） B評価：0件（前年度0件） C評価：0件（前年度0件） D評価：0件（前年度0件） （資料3参照）</p> <p>○ 有識者アンケートによる評価 学識経験者、地方行政官、労働組合、使用者を対象にアンケート調査を行い、労働政策研究の成果や機構の事業活動全般について有益であるかどうかの評価を受けた。</p> <p>調査研究成果物について、有益</p>	<p>政策提言を行っている点は報告書として大変価値が高い」（労働政策研究報告書 No. 169「復旧・復興期の被災者雇用—緊急雇用創出事業が果たした役割を「キャッシュ・フォー・ワーク」の視点からみる—）</p> <p>・「これまで「あっせん」および「労働審判」については、その実態分析が積み重ねられてきたが、これらを統一的な分析枠組みにおいて比較検討したのは初めての試みであり、これに「裁判上の和解」を分析対象に加えたことにより、個別労使紛争解決制度全体の概要と機能が統計的に明らかにされ、今後の個別労使紛争解決制度の構想における基礎的な資料を提供できたことは、政策論のレベルで極めて優れた貢献であり、また労使関係論および労働法学の立場からみても重要な研究成果といえる」（労働政策研究報告書 No. 174「労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析」）</p> <p>・「働く人の職業能力について、その社会・経済的側面と「個人としての心の問題」が一体として対応しなければならないこと（キャリア形成、人生如何に生きるかなど）が求められている今日、まことに時宜を得た研究」（労働政策研究報告書 No. 176「職務構造に関する研究Ⅱ—5万人の就業者 Web 職業動向調査より、現状、変化、能力、生活のデータ分析—）</p> <p>・「本報告書は、スウェーデンの集団的労使関係に関する貴重な事実発見と政策的な示唆に富んだ集団的労使関係の分析が提示されており、高く評価できる。このような基礎的な研究は、短期的な成果が求められることの多い民間企業や予算に乏しい大学などでは実現の困難な研究課題である」（労働政策研究報告書 No. 179「スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に—）</p> <p>○ 厚生労働省からの評価とともに、学識経験者等からも評価を受け、調査研究事業のあり方、改善の参考になっている。26年度の有識者アンケート結果については、年度目標（3分の2以上）を大きく上回り、96.1%となった。数値目標の達成率は、約144%（96.1% / 66.6%）となった。属性別に見た結果でも高い評価を得ることができた。</p> <p>下記の通り、研究成果の質や内容について、高い評価を得ている。</p>	
---	--	--	--	---	---	--

			<p>&lt;評価の視点&gt;</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>であるとの回答は96.1%となっている。</p> <p>学識経験者 98.0%</p> <p>地方行政官 92.2%</p> <p>労働組合 92.7%</p> <p>使用者 96.9%</p> <p>(「大変有益である」または「有益である」との回答割合)</p> <p>(資料4参照)</p> <p>○ 研究成果のとりまとめ</p> <p>成果種別公表済件数 51件</p> <p>労働政策研究報告書 11件</p> <p>政策論点レポート 1件</p> <p>研究開発成果物 2件</p> <p>ディスカッションペーパー3件</p> <p>調査シリーズ 16件</p> <p>資料シリーズ 18件</p> <p>(資料5参照)</p> <p>○ 審議会・研究会等での活用</p> <p>224件(前年度149件)</p> <p>(内訳①)</p> <p>・プロジェクト研究152件</p> <p>・課題研究・緊急調査72件</p> <p>(内訳②)</p> <p>・厚生労働省関係 151件</p> <p>労働政策審議会(本審及び各 部会) 66件</p> <p>社会保障審議会(本審及び各 部会) 20件</p> <p>研究会 15件</p> <p>検討会等 50件</p>	<p>(評価理由)</p> <p>「時宜に適したテーマがとり上げられていてかつ、水準が高い」、「時宜に適したテーマについて、信頼できる知見を得られる」、「海外の最新の情報について、新聞や一般の雑誌では得られないものを提供してくれる」、「労働研究のレビュー、動向が効率的にできる」、「研究水準が高く、研究内容も的を射ている」、「重要な最新調査・データが無料でダウンロードできる」、「他では得られない、腰を据えた調査・研究の成果を公表してくれている」、「多様なテーマを掲げた研究成果の質・量ともに比類がない」、「労働に関する多様な分野を射定に入れた調査研究成果物は量的にも質的にも他に類を見ないほど充実している」等</p> <p>○ 研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー(内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読(レビュー))を行い、質の高い成果を確保した。また、研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプレ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ている。</p> <p>○ 研究成果の審議会・研究会等での活用件数は前年度の149件から224件へと大幅に増加しており、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幅広く活用されるなど、政策形成に資する質の高い研究成果が得られていると評価できる。</p> <p>(厚生労働省における活用の具体例)</p> <p>・労働政策審議会雇用均等分科会</p> <p>労働政策研究報告書No.150「出産・育児と就業継続」</p> <p>調査シリーズ No.132「採用・配置・昇進とポジティブアクションに関する調査」</p> <p>資料シリーズ No.129「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーション—」</p>	
--	--	--	---	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>・首相官邸 17件</li> <li>・内閣府 46件</li> <li>・経済産業省 5件</li> <li>・文部科学省 5件</li> </ul> <p>(資料6参照)</p>	<p>調査シリーズ No. 119 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)ー分析編ー」</p> <p>調査シリーズ No. 106 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会労働条件分科会 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策研究報告書 No. 158 「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」</li> <li>調査シリーズ No. 124、125 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果(事業場調査結果、労働者調査結果)」</li> <li>調査シリーズ No. 121 「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどうかー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」結果ー」</li> <li>資料シリーズ No. 145 「多様な正社員に関する解雇判例の分析」</li> <li>資料シリーズ No. 120 「労働時間に関する企業等ヒアリング調査ー裁量労働制、勤務間インターバル制を中心にー」等</li> </ul> </li> <li>・労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 130 「「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」結果」</li> <li>調査シリーズ No. 121 「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどうかー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」結果ー」</li> </ul> </li> <li>・労働政策審議会職業安定分科会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 130 「「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」結果」</li> <li>調査シリーズ No. 121 「改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどうかー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」結果ー」</li> </ul> </li> <li>・労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策研究報告書 No. 148 「大都市の若者の就業行動と意識の展開ー「第3回若者のワークスタイル調査」からー」</li> <li>資料シリーズ No. 144 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②ー平成24年版「就業構造基本調査」よりー」等</li> </ul> </li> <li>・社会保障審議会年金部会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 114 「「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果ー短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのかー」</li> <li>資料シリーズ No. 129 「労働力需給の推計ー労働力需給モデル(2013年度版)による政策シミュレーションー」等</li> </ul> </li> <li>・社会保障審議会企業年金部会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 111 「「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果ー事業展開の変化に伴い、企業における人</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--	---

					<p>材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのかー」 等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用政策研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 1 2 8 「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果ー就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものかー</li> <li>資料シリーズ No. 1 2 9 「労働力需給の推計ー労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーションー」等</li> </ul> </li> <li>(首相官邸における活用の具体例)</li> <li>・産業競争力会議実行実現点検会合 <ul style="list-style-type: none"> <li>資料シリーズ No. 1 4 4 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②ー平成24年版「就業構造基本調査」よりー</li> </ul> </li> <li>・教育再生実行会議 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策研究報告書 No. 1 4 8 「大都市の若者の就業行動と意識の展開ー「第3回若者のワークスタイル調査」からー</li> </ul> </li> <li>・社会保障制度改革推進会議 <ul style="list-style-type: none"> <li>資料シリーズ No. 1 2 9 「労働力需給の推計ー労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーションー」</li> </ul> </li> <li>・経済の好循環実現に向けた政労使会議 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 1 2 8 「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果ー就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものかー</li> </ul> </li> <li>(内閣府における活用の具体例)</li> <li>・経済財政諮問会議 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 1 1 4 「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果ー短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に伴い、事業所や労働者はどのように対応する意向なのかー</li> <li>調査シリーズ No. 1 2 4 「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果」</li> </ul> </li> <li>・新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会 <ul style="list-style-type: none"> <li>資料シリーズ No. 1 4 4 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②ー平成24年版「就業構造基本調査」よりー</li> </ul> </li> <li>・「選択する未来」委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 1 0 6 - 2 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果ー第2分冊従業員調査データ編ー」</li> </ul> </li> <li>(経済産業省における活用の具体例))</li> <li>・産業構造審議会総会 <ul style="list-style-type: none"> <li>調査シリーズ No. 1 0 2 「勤務医の就労実態と意識に関する調査」</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--	--

				<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 74件（前年度62件） 行政・政党・国会議員に対する情報提供、問い合わせ対応 23件（前年度11件）</p> <p>○ 白書等における引用 27件（プロジェクト研究11件、課題研究・緊急調査16件（前年度24件）） （資料7参照）</p>	<p>・日本の「稼ぐ力」創出研究会 資料シリーズ No. 129 「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—」等</p> <p>（文部科学省における活用の具体例）</p> <p>・中央教育審議会生涯学習分科会 資料シリーズ No. 144 「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—</p> <p>・専修学校生への経済的支援の在り方に関する検討会 労働政策研究報告書 No. 152 「働き方と職業能力・キャリア形成—『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より—」</p> <p>○ 研究員等の審議会・研究会等への参画や、行政・政党・国会議員に対する情報提供について、それぞれ前年度の62件から74件、11件から23件へと増加した。厚生労働省の労働政策審議会等の委員のほか、国会審議での引用や、内閣府規制改革会議の雇用ワーキンググループから有識者として機構の研究員が度々ヒアリングを受けるなど、政策の企画・立案、検討等に大いに貢献した。</p> <p>○ 白書等における引用は、前年度の24件を上回る27件となっており、労働政策の企画・立案等とともに、広く一般に活用され、公労使三者による労働政策形成の基盤として、政策論議の活性化に貢献している。</p> <p>（引用の具体例）</p> <p>・厚生労働省 平成26年版労働経済の分析 労働政策研究報告書 No. 152 「働き方と職業能力・キャリア形成—『第2回働くことと学ぶことについての調査』結果より—」 労働政策研究報告書 No. 150 「出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を—」 調査シリーズ No. 128 「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果—就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか—」 調査シリーズ No. 112 「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」 等</p> <p>・内閣府 平成26年版少子化社会対策白書 資料シリーズ No. 61 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より—」</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>○ 研究評価の実施</p> <p>・個別研究成果に関する評価</p> <p>成果の取りまとめにあたっては、とりまとめ段階に入った時点において、所内研究発表会を行い、発表成果について議論し、成果に反映することとしている。その後、内部研究者等による査読を行っている。</p> <p>業績評価システムに基づき、個別研究成果について内部評価を行い、一定の評価を得た成果について外部評価を適切かつ厳格に実施している。</p> <p>内部評価は、機構内の評価者（1件につき2名）の評価票及び研究担当者のリプライを考慮して、内部評価委員会において評価を決定した。</p> <p>外部評価についても、同様に外部の専門家（1件につき2名）による評価票をもとに、リサーチ・アドバイザー部会において評価を</p>	<p>・内閣府 平成26年版年次経済財政報告</p> <p>資料シリーズ No. 129 「労働力需給の推計—労働力需給モデル（2013年度版）による政策シミュレーション—」等</p> <p>・中小企業庁 平成26年版中小企業白書</p> <p>労働政策研究報告書 No. 41 「雇用の副業に関する調査研究」</p> <p>・経済産業省、厚生労働省、文部科学省 平成26年版ものづくり白書</p> <p>調査シリーズ No. 126 「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」（近刊予定）</p> <p>調査シリーズ No. 120 「全員参加型社会」の実現に向けた技能者の確保と育成に関する調査</p> <p>調査シリーズ No. 111 『「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果—事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか—』等</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>（個別研究成果に関する評価基準）</p> <p>①趣旨・目的が明確になっているか</p> <p>②研究方法が適切なものか</p> <p>③研究成果・結果の水準はどうか</p> <p>④研究成果・結果の有益度</p> <p>⑤政策及び政策論議活性化への貢献度</p> <p>研究テーマに関する評価については、1つの研究テーマにつき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会に</p>	
--	--	--	--	---	--	---	--

				<p>決定した。</p> <p>(上記3. リサーチ・アドバイザー部会による評価参照)</p> <p>・研究テーマに関する評価</p> <p>また、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>26年度は、評価基準に基づき、プロジェクト研究の中間評価および、課題研究・緊急調査の事後評価を実施し、外部評価(リサーチ・アドバイザー部会)において、評価を得た。</p> <p>中間評価(3月13日)</p> <p>プロジェクト研究: 19テーマ 概ね妥当: 19テーマ 中止を含め再検討: 0テーマ</p> <p>事後評価(6月19日)</p> <p>課題研究・緊急調査: 8テーマ 優秀: 6テーマ 普通: 2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>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基準)</p> <p>【事前評価】</p> <p>①視点別評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究方法は適切であるか</li> <li>・研究が効率的・効果的に計画されているか</li> <li>・政策への貢献が期待できるか</li> </ul> <p>②総合評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</li> </ul> <p>【中間評価】</p> <p>①視点別評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究が効率的・効果的に計画されているか</li> <li>・政策への貢献が期待できるか</li> </ul> <p>②総合評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</li> </ul> <p>【事後評価】</p> <p>①視点別評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究が効率的・効果的に実施されたか</li> <li>・政策への貢献があったか</li> <li>・国民へのわかりやすい説明・普及等の努力はなされているか</li> </ul> <p>②総合評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研究計画及び視点別評価等を踏まえ、研究テーマの妥当性を評価。</li> </ul> <p>研究テーマに関する評価のプロジェクト研究の中間評価については、すべてのテーマで「研究計画は概ね妥当」との評価を得た。課題研究・緊急調査の事後評価については、8テーマのうち6テーマで「優秀」との評価を得た。</p> <p>これらを踏まえ、Sと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</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とりまとめ、また、</p>	
--	--	--	--	---	--	--

						それらの知見を活用して研究員等が審議会・研究会等に参画できるよう努めていく。	
--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報							
特になし							



1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	国内労働事情、各種統計データの収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること (Ⅲ-4-2)</li> <li>・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)</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること (Ⅲ-7-1)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>	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 要なアウトプット (アウトカム) 情報					② 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			予算額 (千円)	—	—	—		
同上 (達成率)			121%	139%	134%			決算額 (千円)	—	—	—		
								経常費用 (千円)	—	—	—		
								経常利益 (千円)	—	—	—		
								行政サービス実施コスト (千円)	—	—	—		

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理</p> <p>中長期的観点から労働政策研究の基礎となる情報を収集する定点観測調査を通じて、雇用や人事労務管理などに関する国内の労働事情の情報と動向を継続的に収集・整理することにより、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"> <li>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。</li> </ul>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(1) 国内労働事情の収集・整理</p> <p>定点観測的調査とともに、ビジネス・リーダー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じて、労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」としての情報収集を、雇用や人事労務など幅広い分野において、体系的かつ継続的に行う。これにより、政策研究の端緒となる問題の提示、又は政策研究の基盤となる情報を提供し、政策の企画立案および政策論議の活性化に貢献する観点から、次の具体的目標の達成を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;その他の指標&gt;</p> <p>なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>数値目標について、所期の目標を達成しているか。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>26年度の国内労働関係情報の収集・整理は134件となり、ホームページ、メールマガジン、ニュースレター「ビジネス・リーダー・トレンド」等で提供した。</li> <li>国内の労働関係情報の収集・整理は134件(メールマガジン、「ビジネス・リーダー・トレンド」等)で、前年度(139件)と同水準となった。</li> <li>企業、業界団体、労働組合(単組、産業別労組)、地域シンクタンクを対象とするモニター制度を活用しつつ、アンケート調査やヒアリング調査、取材等を実施して、労働現場における最新の事情・動向を収集・整理し、労働政策研究の基礎となるデータを提供した。</li> </ul>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内労働関係情報の収集・整理については前年度と同水準の134件となり、年度目標(100件)を上回った。収集・整理した労働現場における最新の事情・動向を、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・リーダー・トレンド」など様々な方法を通じて、広く迅速に提供した。</li> <li>国内労働関係情報の収集・整理については前年度と同水準の134件となり、年度目標(100件)を30%以上上回ることができた。</li> <li>労使、地域シンクタンクのモニター調査を各4回実施するとともに、労働現場の最新の事情・動向の収集・整理を134件実施し、労働政策研究に資する情報・データを提供した。正規化の動向(雇用ポートフォリオ)に関する情報収集については、内閣府「日本経済2014-2015」で参考文献として引用されるなど政策形成に資する情報収集ができていると評価できる。</li> <li>定点観測的調査として、「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査ー労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅱ)」を実施、調査結果を公表し、政策議論の活性化に資する基礎的データを提供するとともに、「雇用促進税制による労働市場への効果」や「雇用ポートフォリオ」等のプロジェクト研究テーマに資する事例等を機動的に収集、提供し、政策論議の活性化に貢献した。</li> </ul>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策研究の実施や、実際の政策の企画、立案のためには、常に最新の情報やデータが提供されることが重要であるが、機構においては、国内労働情報の収集、整理について、平成26年度は、計画上の目標を大きく上回る134件の情報を提供している。</li> <li>提供した情報は、行政機関によって活用されるとともに、各種メディアに引用される等、内容面についても、実際に有益な情報が収集、整理されていると評価できる。</li> <li>また、機構では継続的に統計データの把握、提供を行っているが、単なる把握にとどまらず、分析、加工を行った上で様々な媒体で提供しており、これらは、有識者アンケートにおいても高い評価を得ている。</li> <li>以上により、機構における国内労働上の収集整理は、計画上の数値目標を大きく上回る成果を達成するとともに、その内容についても質の高いものになっているため、「A」とした。</li> </ul> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p>	

	<p>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・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>(3) 各種統計データ等の収集・整理</p> <p>広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを「主要労働統計指標」や「最近の統計調査結果から」として取りまとめるとともに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p> <p>さらに収集した情報を労働統計データベース等として蓄積するとともに、当機構で実施した調査データに基づくデータ・アーカイブ事業を実施するなど提供データの拡充を図り、有益性を向上させる。</p>	<p>報を適切な方法で普及しているか。</p> <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>ルマガジン（83件）やホームページ等を通じて迅速で適切な公表、普及に努めるとともに、「ビジネス・レーパー・トレンド」（51件）で判りやすく紹介し、読者から高い評価を得ている。また、4件の記者発表を行った。</p> <p>○ 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「早わかり グラフでみる長期労働統計」を設け、また、「統計情報Q&amp;A」に共働き世帯や賃上げ統計に関するものを追加した。</p> <p>○ 「労働統計データベース」を、概ね月2回ずつ更新した。賃金構造基本統計調査の雇用形態別統計を充実する改修や、新たに指数等の過去データの改定について注意を促すお知らせを掲載した。</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、成果を計95のグラフとその基数値の表で解説した「ユースフル労働統計2014」として刊行するとともに、ホームページにも掲げた。ホームページには計算が複雑である一部の指標について計算方法等を詳しく記した「補注」を併せて掲げ、また、需要不足失業率等は、刊行物には載</p>	<p>かに整理して速報的に情報発信できるメールマガジンを通じて83件、成果を実務用に分かりやすい形で情報提供できる「ビジネス・レーパー・トレンド」で51件提供するとともに、すべての情報はホームページを通じても公表している。また、4件行った記者発表のうち『「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」結果』は、日経新聞、産経新聞、共同通信や多くの地方一般紙で扱われた。様々な方法で迅速に幅広く収集・整理した情報を提供した結果、ホームページの「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間117万件となり、前年度（88万件）を大幅に上回った。</p> <p>○ 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」を新設し、「労働統計データベース」や「Q&amp;A」等を拡充するなど内容の充実に努め、情報の更新を迅速に行った。26年度有識者アンケートによると、JILPTホームページ利用者の半数以上が「統計情報」を利用したとし、「統計データは非常に役立つ」、「労働統計データベースは必要なクロス集計や時系列データが得やすいので重宝している」などのコメントを得た。</p> <p>○ 掲載統計の充実や、利用に当たっての注意を促すお知らせの掲載など利便性の向上に努めた。</p> <p>○ 有識者アンケートにおいて、「ユースフル労働統計」は、「有益な加工統計が利用できる」「他にはないデータである」「労働統計を理解するために最適である」などのコメントを得ており高く評価されている。</p> <p>○ 指標のうち均衡失業率と需要不足失業率は、厚生労働省の「26年版労働経済の分析」や厚生労働省の雇用政策研究会において活用された。また、専門誌等では生涯賃金等も活用された。</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。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</p>	<p>(4) 図書資料等の収集、整理</p> <p>内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。併せて、これら図書資料</p>	<p>○ 調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているか。</p> <p>○ 収集・整理した資</p>	<p>っていない直近のものを逐次「統計トピックス」として掲げた。</p> <p>○ OECD、ILO、各国統計局等からも各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行った「データブック国際労働比較2015」を刊行した。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、最大45ヵ国に関し、28の「グラフと解説」、135の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な資料集として編集・作成した。</p> <p>○ データ・アーカイブ事業は6本のデータを新規公開し、累計公開本数が53本となった。26年度のデータ提供実績は13件、データ本数で21本(前年度34本)であった。21年11月事業開始以来の提供実績は累計66件に達し、うち26年度末時点で利用報告のあったもの33件、その中の18件が論文等の成果物を発表したとの報告が寄せられた(資料8参照)。</p> <p>○ 毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取するとともに、図書選定委員会において、真に研究・研修に役立つ資料等の選定を行った。</p> <p>○ 国立情報学研究所の複写相殺</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、「手軽に労働統計の国際比較が可能」「コンパクトにまとまっていて便利」「労働統計の国際比較に関する資料の作成に役立つ」「海外との比較を行う手がかりが非常に少ない中、主要国のデータを網羅した資料の存在は貴重」などのコメントを得ており高く評価されている。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、厚生労働省の「26年版労働経済の分析」に引用されたほか、内閣府や厚生労働省、経済産業省など、複数の官公庁の資料やホームページにおいて就業者及び管理職に占める女性割合のデータとして引用された。また、一般紙および専門紙誌等でも幅広く活用された。</p> <p>○ 個票データの二次利用促進に貢献した。</p> <p>○ 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、「改革推進チーム」で、今後の図書館運営の在り方を検討した。その結果、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「図書館運営業務の外部委託化」を28年4月から実施することとした。27年度は業務委託に向けた具体的な検討を行う。</p> <p>○ また、研究・研修事業支援のために収集・整理・保</p>	
--	--	---	---	---	---	--

	<p>に供して、その有効活用を図る。</p>	<p>レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。</p> <p>さらに、上記の収集・整理の蓄積を踏まえて、加工した労働関係情報を継続的に作成し、これら情報資源のより積極的な活用を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「労働文献目録」の作成</li> <li>・ 蔵書データベース、論文データベース、調査研究成果データベースへの収録情報の作成・蓄積</li> </ul>	<p>料の有効活用を図っているか。</p>	<p>制度を利用した、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、図書館資料の有効活用を図っている。</p> <p>○ 収集した資料に基づき、毎月「労働文献目録」を作成し、蔵書・調査研究成果・論文データベースのための情報を随時作成・蓄積することにより加工情報の一層の充実を図り、ホームページを通じて、継続的に提供した。</p>	<p>管した図書館資料を、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家等に積極的に提供した。(外部来館者数1,059名、外部貸出冊数1,193冊、複写枚数36,423枚、レファレンス対応数464件)</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>○ 「ビジネス・レーバー・トレンド」で連載する「賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流」のように、政労使に関心の高い情報の収集・整理を今後も継続し、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。</p> <p>○ ホームページ「統計情報」コーナーについて、労働政策研究に資するより有益なものとなるように、引き続き、労働統計所在案内やQ&amp;A、労働統計データベース、ユースフル労働統計などの充実を図る。</p> <p>○ 図書館運営業務の効率化・簡素化を図るため、「改革推進チーム」で、今後の図書館運営の在り方を検討した結果、28年4月からは図書館運営業務を外部委託することとした。これを受け、27年度においては、業務委託に関する、具体的な内容を検討し、より効率的な図書館運営をめざす。併せて、労働分野の専門図書館としての機能強化、厚生労働省図書館との連携についてもより充実を図る。</p>	
--	------------------------	--	-----------------------	--	---	--

4. その他参考情報

特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-4	海外情報の収集・整理、海外とのネットワーク		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・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）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	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							③ 要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）						
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
海外の労働関係情報の収集・提供を行う（実績）	年度期間中に100件以上	—	225件	219件	140件			予算額（千円）	—	—	—		
同上（達成率）			225%	219%	140%			決算額（千円）	—	—	—		
								経常費用（千円）	—	—	—		
								経常利益（千円）	—	—	—		
								行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資する内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応すること。特に、海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国に関する調査・情報収集を強化すること。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>我が国の中長期的政策課題との比較検討の観点から重要性の高い海外主要国や高い経済成長下にあるアジア諸国を対象を重点化し、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理することにより、労働政策研究の推進に資する。このため、次の具体的な目標の達成を図る。</p> <p>・ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。なお、対象国の労働政策、法制度の情報だけではなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理するとともに、時宜に応じた政策課題についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>(2) 海外情報の収集・整理</p> <p>海外主要国（アジア諸国含む）を対象に労働政策研究の基盤となる労働情報を国別及び機関別に収集・整理する。具体的には以下の業務に取り組む。</p> <p>イ 海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び国際主要機関（EU・OECD・ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別・機関別に収集・整理する。なお情報は、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理することとし、特に重要な課題については国際比較の観点からテーマ別に収集・整理を行う。</p> <p>ロ 政策研究に資する</p>	<p>○ 海外労働関係情報の収集・整理・提供</p> <p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>○ 情報収集の成果について、毎年度、延べ100件以上の情報を収集・整理し、ホームページ等を通じて提供する。</p> <p>&lt;その他の指標&gt;</p> <p>なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ 海外主要国（アジア諸国含む）を対象に、労働政策研究の基盤となる労働情報を国別に収集・整理しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報を、ホームページで71件、『ビジネス・レーパー・トレンド』で69件の計140件提供し、収集・整理した情報を通じて、労働政策研究への貢献を図った。</p> <p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び国際主要機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。なお、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、専門家を講師とする海外労働情報研究会を5回（前年度4回）開催した（資料9参照）。</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：A</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報の提供件数は140件となり、年度目標（100件）を大きく上回り年度目標の120%以上を確保したものの、提供情報の質の向上を目指すとの方針転換を行った結果、件数は前年度比では大幅な減少となった。具体的には、①日本の政策課題の観点から特定のテーマを抽出し国際比較を試みる、②海外で実施された政策のうち日本にとって特に参考になるとと思われるテーマについて専門家から事情聴取を行う、③アジア諸国において日本企業が進出する国の法制度や労働実態に係る情報の提供に取り組む等を行った結果、件数が減少した反面、提供した海外労働情報に関する問い合わせ、マスコミ等からの訪問取材、行政関係者等への説明は178件となり、前年度（120件）を大きく上回った。例えば、ドイツのハルツ法改革に関し、在ドイツ大使館やドイツ労働法の専門家等の協力を得てハルツ法改革の功罪に焦点をあてた研究会を開催し、多角的視点より検討を加えた結果、行政や議員等から多くの照会があるなど、政策的議論の活性化に貢献した。この他、政策的議論に貢献した事例としては次のようなものがある。質の高い情報提供を行った結果、内閣官房日本経済再生総合事務局や内閣府から情報提供依頼があったほか、経営者団体からも講義の依頼がありその内容が経営者団体の意見書に活用される等、各方面で高い評価を得ている。</p> <p>○ 労働政策研究の基盤となる各国・機関の最新の労働情報を継続的に収集・整理するとともに、今年度においては、日本において政策課題となっていることに着目した。具体的には「外国人労働者の受入れ問題」について「課題別国際比較」を行ない、米、英、独、仏、EU、シンガポール、韓国の6か国1地域を対象に調査してホームページ上で公表し、結果について厚生労働省外国人雇用対策課から高い評価を得ることができた。</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 国際化が進展する中で、労働政策研究の実施、政策の企画立案にあたっては、諸外国の動向を踏まえることや、国際比較を行うことは不可欠であるが、機構においては、平成26年度において、目標を大きく上回る、140件の海外労働関係情報の提供を行っている。</p> <p>○ また、今年度は、昨年度までと比べ、件数が減少しているが、一方で、内容について精査を行っており、結果、厚生労働省にとどまらず、他の行政機関やマスコミからの取材等は前年度を大きく上回っており、内容面の充実が図られていると評価できる。</p> <p>○ 特に、ドイツのハルツ改革については、日本の労働政策に対して示唆に富むものであり、注目も大きかったところ、機構においても専門家の協力を得て研究会を開催し、その成果については、政府での労働政策の検討に対し、非常に有益な情報を提供している。</p> <p>○ また日本企業が多く進出するアジア諸国の情報収集にスポットがあてられていることは、労使関係者のニーズに応えるものとなっている。</p> <p>○ 海外研究員の招へいや、機構研究員の海外派遣は、必要な情報の収集、研究の質の向上、海外研究員とのネットワークの構築や、日本の情報の海外発信という観点から効果的であるが、その実施にあたっては、プロジェクト研究との関連性等を重視するなど、労働政策研究への直接の関連性が深いものに重点が置かれている。</p> <p>○ 今年度は、初めて、ILOと共催でセミナーを開催し、政府としても重要な課題と位置づけている個別労働紛争解決をテーマとしてとりあげており、海外情報収集のネットワークを強化するとともに、施策の検討にあたって必要不可欠な諸外国の制度や実情に関する情報を直接取</p>	

<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への</p>	<p>3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣 労働政策研究に資することを目的として、研究者・有識者の海外からの招へい及び海外への</p>	<p>○ 収集・整理した海外労働情報をホームページ、「ビジネス・リーダー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。</p> <p>○ 研究者等の招へい・派遣 &lt;評価の視点&gt; ○ 研究者等の招へい・派遣が、労働政策</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。インドについては、外部専門家の協力を得て、インド労働事情研究会を立ち上げ、現地の日系進出企業の調査を行いつつ（資料10参照）、労働政策等に関する国別労働トピックの更新を行った。</p> <p>○ 収集・整理した海外労働情報をホームページ、「ビジネス・リーダー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。</p> <p>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者2名を厳選して招へいした（資料11参照）。それぞれの専門分野における日本の最新の情報収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研</p>	<p>○ アジア諸国の情報収集は、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置く横断的プロジェクト「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、今年度は中国、韓国の賃金、雇用政策、法改正など、企業実務と関連した情報の収集・発信を強化した。また、当年度は新たにインドを取り上げた。2014年の全インドにおける日系企業の拠点数は3,961拠点で前年比5.6%増であるなど、新規の進出の段階から国内拠点を拡大し、現地化をより進展させる段階での労働関係の情報が望まれている。このため、インドを新たに取り上げ、現地の労働事情及び日系進出企業に関する調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、アジアの最新情報・データ収集に重点を置き、労働政策等に関する国別労働トピックの更新を実施した。</p> <p>○ 資料シリーズ、JILPT海外労働情報やホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話、Eメールによる問い合わせ、マスコミ等からの取材、行政関係者等への説明は、178件（前年度120件）であった。その内訳は、行政機関・国会52件、マスコミ関係者49件、企業・労働組合・経営者団体27件、研究者・研究機関23件、その他27件であった。例えば、財務省総合政策課より「英国の出生率の増加に対する諸政策の寄与」についての問い合わせがあったが、これに対しては、労働政策研究報告書No.116及びNo.151の「ワーク・ライフ・バランス比較法研究」その他資料を提供した。また、東京都産業労働局からの「各国の最近の労働時間に関する統計」についての問い合わせに対しては、データブック国際比較の該当データ及びその出所データについて詳細な情報提供を行うなど、海外情報の的確かつ迅速な提供に努めた。</p> <p>○ 招へい研究員（2名）は、各専門分野における日本の最新の情報収集と分析を行った。1名は経営組織論を専門とする研究者で、組織論、HRM関係の論文等を多く著している。特に日本との関係及び日本から得られる含意という視点での研究を進めている。今回の招へいでは「日本における非正規雇用の人的資源管理マネジメント」を研究テーマとし、総合政策部門の研究員の協力を</p>	<p>○ アジア諸国の情報収集は、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置く横断的プロジェクト「東アジア労働社会プロジェクト」と連携を図りつつ、今年度は中国、韓国の賃金、雇用政策、法改正など、企業実務と関連した情報の収集・発信を強化した。また、当年度は新たにインドを取り上げた。2014年の全インドにおける日系企業の拠点数は3,961拠点で前年比5.6%増であるなど、新規の進出の段階から国内拠点を拡大し、現地化をより進展させる段階での労働関係の情報が望まれている。このため、インドを新たに取り上げ、現地の労働事情及び日系進出企業に関する調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、アジアの最新情報・データ収集に重点を置き、労働政策等に関する国別労働トピックの更新を実施した。</p> <p>○ 資料シリーズ、JILPT海外労働情報やホームページ等で一般に提供した海外労働情報に関する電話、Eメールによる問い合わせ、マスコミ等からの取材、行政関係者等への説明は、178件（前年度120件）であった。その内訳は、行政機関・国会52件、マスコミ関係者49件、企業・労働組合・経営者団体27件、研究者・研究機関23件、その他27件であった。例えば、財務省総合政策課より「英国の出生率の増加に対する諸政策の寄与」についての問い合わせがあったが、これに対しては、労働政策研究報告書No.116及びNo.151の「ワーク・ライフ・バランス比較法研究」その他資料を提供した。また、東京都産業労働局からの「各国の最近の労働時間に関する統計」についての問い合わせに対しては、データブック国際比較の該当データ及びその出所データについて詳細な情報提供を行うなど、海外情報の的確かつ迅速な提供に努めた。</p> <p>○ 招へい研究員（2名）は、各専門分野における日本の最新の情報収集と分析を行った。1名は経営組織論を専門とする研究者で、組織論、HRM関係の論文等を多く著している。特に日本との関係及び日本から得られる含意という視点での研究を進めている。今回の招へいでは「日本における非正規雇用の人的資源管理マネジメント」を研究テーマとし、総合政策部門の研究員の協力を</p>	<p>集する機会を確保し、文献調査では把握できない情報を収集しており、高く評価できる。</p> <p>○ また、日本の情報の海外発信のための英文による情報提供にも積極的に取り組んでおり、特に、海外企業が日本に進出する際にその複雑さが課題となっていると指摘されていることをうけて執筆した日本の解雇法制に関する論文が、欧州の権威のある研究機関（ADAPT）でも取り上げられている。また、機構の発信する英文情報は在外公館に派遣されている行政関係者にも現地での日本の政策説明に活用されるなど、十分な成果を達成していると評価できる。</p> <p>○ 以上により、設定した数値目標については大きく上回る成果を達成するとともに、その内容についても、質の高いものとなっていると評価できることから、「A」評価とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 無し。</p> <p>&lt;その他事項&gt; 無し。</p>
---	--	--	---	--	---	---	--



<p>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>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 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。</p>	<p>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。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 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを厳選して実施する。</p> <p>(2) 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、プロジェクト研究等との関連が強い海外の労働政策や労働問題の調査研究、国際学会における発表等を目的とした研究者等の海外への派遣を厳選して実施する。</p>	<p>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>研究成果報告会において機構内で発表し、研究員等との議論を通じ、プロジェクト研究に多くの知見を与えた。</p> <p>○ プロジェクト研究の成果に基づく報告を行うため、「第9回国際職場のいじめ学会大会」(イタリア・ミラノ開催)、国際会議「いじめのない職場作りに向けて」(カナダ・ダートマス開催)、「米国社会学会2014年次大会」(米国・サンフランシスコ)、「国際労働・社会保障法学会欧州地域会議」(アイルランド・ダブリン)に、それぞれ研究員1名を派遣した(資料12参照)。</p>	<p>得ながら、生産性をあげるための人的戦略としての非正規雇用について考察を行った。その考察は、国による政策や慣行の違いの観点から、機構内の研究員、調査員にも多角的な視点を与えた。もう1名は人口統計学を専門とし、女性労働問題に関する調査・研究を続けている研究者である。国際比較から見た論文等を多く著しており、その知見が広い。今回の招へいでは「日本におけるシングルマザーのワーク・ファミリー・コンフリクト」を研究テーマとした。企業と雇用部門の研究員の協力を得ながら、日本の社会事情に関する考察を併せた研究を行い、その洞察は日本における当該問題の深刻さを的確に指摘するものとなった。</p> <p>○ 前年度より派遣の対象とする研究分野及び人数を広げ、4名(前年度2名)の研究員を海外の国際会議、学会等に派遣した。それぞれの会議、学会等における全体テーマあるいはセッションごとのテーマに関し、各国の研究者と対等に討議を行える研究員を、機構において日頃から取り組んでいる研究活動を勘案するなど厳選して派遣した。これらの会議、学会等に参加し、機構の研究成果の報告等を行い、また各国研究者との議論を深めることで、今後のプロジェクト研究への示唆を得るとともに、機構のプレゼンスの向上、研究者間のネットワークの形成等、多くの成果を得た。これらの取組を通じ、労働政策研究への貢献を図った。</p>	
--	---	--	----------------------------------	--	--	--

		<p>(3) 海外の研究機関等とのネットワークの形成</p> <p>各国の労働政策研究機関等によって構成されるネットワークに参加することにより、各国の研究課題、研究動向、研究成果等に関する情報を交換するとともに、機構の研究推進に資する。</p>	<p>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</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>○ 海外研究者・機関等とのネットワークの形成のため、次の3つの業務を実施した。①日中韓に共通の労働政策課題に関する共同研究推進のためのワークショップの共催(資料13参照)。②欧米諸国等の労働問題に関する情報収集と政策議論の場の提供のためのセミナーの開催(資料13参照)。③海外の研究者・研究機関との情報交換のための各種国際会議・国際学会への研究員の派遣及び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・労働関係者の来訪受入れ(資料14参照)。</p>	<p>○ ①については、中国労働社会保障研究院(CALS)、韓国労働研究院(KLI)と共催で日中韓ワークショップを、また、韓国労働研究院(KLI)と共催で日韓ワークショップを共催した。これらを通じ、日中韓の各国共通の労働政策課題に関する共同研究の推進を図った。②については、26年度は欧米等9か国の大学・研究機関との連携により、国際セミナーを開催した。初めての試みとして、ILOと共働開催し、海外からも数多くの研究者等が参加し、議論を深めることができた。③については、国内外で開催された各種国際会議・国際学会、セミナー等に研究員を派遣し、各国の研究者との議論を通じ情報交換を行った。また、日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪受入れ、情報を提供するとともに、意見交換を行うことで、当該国の最新の状況把握を行った。以上の3業務を通じ、各国研究者・研究機関、行政機関、労働関係団体等との新たに形成されたネットワーク及びこれまで以上に強化されたネットワークによって、各国の動向把握が可能となった。</p>	
		<p>(4) 英文情報整備</p> <p>労働政策研究に資することを目的として、研究成果等を活用して、わが国の労働問題や労働政策に関する英文等情報を整備し、印刷物、Webなどの適切かつ効率的な方法で海外の研究機関等に提供する。</p> <p>年度計画期間中に以下の英文等情報を作成する。</p> <p>① 研究成果の英訳資料</p> <p>② 英文「日本の労働問題と分析」</p> <p>④ 英文労働統計</p> <p>④ 英文雑誌 Japan Labor Review(季刊)</p>	<p>○ 英文情報の整備</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 収集・整理した情報を適切な方法で普及しているか。</p>	<p>○ 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(資料15参照)。</p>	<p>○ 国際化が進み情報を英文で発信することの重要性が高まる中、国内情報の英文による提供を可能な限り推進することとし、26年度は、国内の労働情報の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」の英語版を作成するとともに、機構の研究成果を活用して日本の労働問題、労働政策に関する英文資料を整備し、印刷物、ホームページ等を通じて提供した。このうち「Japan Labor Review」として発行した冊子の中の論文「Dismissals in Japan Part One: How Strict Is Japanese Law on Employers?」は、イタリアの労働法・労使関係国際比較研究協会(ADAPT)のホームページに掲載された(ADAPTはイタリア国内のみならず、欧州全域にネットワークを持つ研究機関)。その他、各種の英文印刷物は、海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等、約1,700か所に送付され、特に在外日本大使館では、現地の労働関係者に対し、日本の労働事情を説明する際の資料として有効に活用されている。</p> <p>その他、英文のホームページのリニューアルを行った。利用者の便宜を考慮して、テーマ別に閲覧できるよう工夫した。また、今年度より新たに、「JILPTリサーチアイ」を英訳・編集し、ホームページを通じて公表する</p>	

					<p>等、日本の労働問題、労働政策に関する情報の海外への発信を通じ、日本に対する正確な理解の促進に貢献した。</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>○ 海外の研究員の招へいについては、プロジェクト研究との関係をより重視し、双方の研究にとってより利点を生かせるよう、テーマや専門分野をより重視して選考していきたい。さらに、プロジェクト研究の枠にとらわれず、これまでに招へいした海外研究員本人あるいは本人のネットワークを各種の調査や情報収集のための手法として、より有効に活用していくことを考えていきたい。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報	
特になし	

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-5	労働政策研究等の成果の普及		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-6-1）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	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



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評定	
	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に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</p>	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>実施の際には、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進するとともに、マスメディア等への積極的なPRや分かりやすい公表資料の作成等に努める。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</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>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>(1) 労働政策研究等の成果の普及</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・方法を有機的に連携させるとともに、報道発表資料の充実に努めるなどマスメディア等への積極的なPRに努め、その普及を図る。</p>	<主な定量的指標>	<主要な業務実績>	<評定と根拠> 評定：A	評定	B
							<p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 機構の成果は、メールマガジン、ホームページ、定期刊行物等を通じて広く発信されている。</li> <li>○ メールマガジンについては、労使関係者や行政関係者等に広く購読されており、平成26年度末時点において、2年前倒しで中期目標期間終了時点の目標である32,500人を達成している。特に、発信されている労働情報は、最新の統計や判例、労使の動向など労働行政の企画立案に資するものであることから、平成26年度は政策担当者である労働行政関係者の購読者数が大きく増加しており、結果、1331人の増加（平成25年度は370人増）と大幅な増加となった。</li> <li>○ また、その内容についても、ホームページと連動して、「リサーチ・アイ」等の新しいコンテンツの設置等、より読者のニーズにあった情報を発信するよう取り組んでおり、読者アンケートにおいて、有益であるとの回答が、目標である80%を上回る92.7%であり、質的にも十分なものとなっていると評価できる。</li> <li>○ そのほか、企業の事業主向けの情報発信にも力を入れており、企業向けの記事掲載件数は平成25年度と比べて2倍となったほか、企業からメールマガジンの記事を自社の会員向けホームページ転載したい旨の依頼を受ける等、各方面から好評を得ていると評価できる。</li> <li>○ 定期刊行物である「ビジネス・レーパー・トレンド」についても計画通り毎月1回発行し、読者アンケートにおいて、目標を上回る89.7%から「有益である」との回答を得ており、わかりやすい形で機構の成果が普及されていると評価できる。</li> <li>○ 実際に、発行後にホームページで公表しているビジネス・レーパー・トレンドのコンテンツへ</li> </ul>	

<p>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>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"> <li>・ メールマガジンは週2回発行する。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <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</p>	<p>イ メールマガジン 労働政策論議の活性化、労働政策の研究・企画立案材料の提供、行政職員の資質向上に資する基礎知識の提供を目的に、労働政策研究成果等に関する情報に加えて労働問題に関する広範な情報をもリンクしたメールマガジンを週2回発行する。</p> <p>メールマガジン読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p> <p>メールマガジンの読者数は26年度末時点で32,000人以上とする。</p> <p>ロ ニュースレター 労働に関する時宜にかなった政策課題につい</p>	<p>○ メールマガジンを週2回発行する。</p> <p>○ ニュースレター及びメールマガジンの読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80.0%以上とするようにする。</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>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p> <p>○ ニュースレター、メールマガジンの提供する情報内容が国</p>	<p>○ メールマガジンについて、労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。</p> <p>○ メールマガジン：有益度92.7%（年度計画80.0%以上）</p> <p>○ 26年度末における読者数は32,888人（前年度：31,557人）となった。</p> <p>26年度読者獲得数1,331人（前年度：370人）</p> <p>○メルマガ1000号特別編集号を発刊し、有識者等に寄稿頂いた。</p> <p>○ 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</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、年度目標を達成した。</p> <p>○ メールマガジン読者アンケートでは、前年度より2.3ポイント下がっているものの、引き続き有益度92.7%（年度計画80.0%以上）と高い評価を得て年度目標を大きく上回った。</p> <p>「タイムリーかつ容易に情報元へアクセスできる」「最新の研究成果が発表されていて参考になる」「法令や判例のアップデートが一番タイムリーで非常に役立っている」等と、情報収集ツールとして高く評価されている。</p> <p>○ メールマガジン読者数は32,888人で前年度末より1,331人増加し、年度計画の目標数値(32,000人以上)を888人上回り、中期目標32,500人を2年前倒して達成した。読者数増加に向けた取り組みとして、新たなコンテンツとして「リサーチアイ」「早わかり グラフでみる長期労働統計」の新設や1000号特別編集号を発刊したほか、地方での労働政策フォーラムでの案内、外部ポータルサイトや地方を含む労働関係団体への広告掲載依頼、労使それぞれを対象とした案内チラシの作成、厚生労働省職員（全国の労働局、労働大学校研修生等）へのPR等、訴求対象者に対し重点的に広報に取り組んだ。</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3万誌発行）の読者数ランキングでの比較において、読者数32,888人は「行政・政治・地域情報」ジャンルの第1位のものより約2万人多く、「ニュース・情報源」ジャンルの第4位に相当する規模である（27年6月4日現在）</p> <p>○ 時宜にかなった政策課題について調査・研究の成果などを実務者に分かりやすい形で提供し、日本最大規模</p>	<p>のアクセス件数は前年度（88万件）に比べ、大幅に増加している（117万件）。特に、春季労使交渉の賃上げ、一時金回答に関する記事については、アクセスが非常に多くなっており、これは春闘情報をタイムリーに分かりやすく提示することで読者から求められる情報に応えた成果である。</p> <p>○ また、機構のホームページについては、より利用者の利便性を向上させるためのリニューアルを行うとともにタイムリーな情報をメールマガジンとあわせて、わかりやすく提供する新たな試みも行われている。</p> <p>○ ホームページのリニューアルにあたっては、障害者や高齢者にも見やすいようページのデザインや構成を工夫するなど、ユーザーの利便性に十分な配慮がなされていると評価できる。</p> <p>○ 広く社会に向けて、タイムリーな論点について「知見」を提供するために、新規に開設された「リサーチ・アイ」のページでは、機構の研究員が機構の強みであるエビデンスベースで、賃上げや解雇規制に関する議論等のタイムリーな話題に関して、わかりやく論点を解説しており成果の普及に役立っていると評価できる。</p> <p>○</p> <p>○ 研究専門雑誌である「日本労働研究雑誌」を計画どおり毎月1回発行している。また、有識者アンケートにおいては、94.4%の者から「有益である」との回答を得ており、質の高いものになっていると評価できる。</p> <p>○ 教育講座授業については、対前年度比でわずかに減少しているものの、引き続き多数の参加者を獲得するとともに、内容についても、受講者の9割以上から「大変有益である・有益である」との回答を得ており、適切に実施されていると評価できる。</p> <p>○ 以上より、「B」評価とする。</p>
--	---	---	---	--	--	--

	<p>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"> <li>・ ニュースレターは月1回発行する。</li> <li>・ 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。</li> </ul> <p>ハ ホームページ等</p> <p>ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<p>て、労働政策研究や内外の情報収集の成果を一体として分かりやすい形で提供するニュースレター「ビジネス・レーパー・トレンド」を月1回（年度中12回）発行する。</p> <p>ニュースレター読者へのアンケート調査を行い、読者ニーズを把握し、コンテンツの充実に努める。また、読者アンケートにおいて、有益であると答えた者の割合を80%以上となるようにする。</p> <p>ハ ホームページ等</p> <p>ホームページについては成果普及の中心手段と位置付け、アクセシビリティ等の改善に努める。労働政策研究等の成果については、その発表と同時にホームページに掲載するとともに、メールマガジンにリンク先を掲載する等により、政策に関する議論の素材・論点を国民各層に対して迅速に幅広く提供する。</p> <p>また、労働政策研究の成果ごとの普及状況を客観的に把握するため、ホームページからのアクセス数を公表する。</p>	<p>民各層のニーズに合致しているか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ ホームページ等&lt;評価の視点&gt;</li> <li>○ 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。</li> </ul> <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>果などを実務用に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」を月1回（年度中12回）発行した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ニュースレター：有益度89.7%（年度計画80.0%以上）</li> <li>○ なお、有識者アンケートにおいてもニュースレターを利用した人のうち「有益である」との回答が95.9%と高い評価を得た。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 機構研究員による発信強化の取り組みの一環として、政策の形成に資する労働をめぐるタイムリーな情報を研究員が分りやすく整理して提示する「JILPTリサーチアイ」を、メールマガジンで提供すると共にホームページに新設した。</li> </ul>	<p>の新聞・雑誌の記事データベースである「日経テレコン21」からの依頼によりデータ提供も行っているほか、誌上における政策提言の機能を強化し、労働政策研究の本質に一步踏み込んだ「巻頭コラム」を新設し、年度目標を達成した。この結果、発行後ホームページに掲載しているニュースレター・コンテンツへのアクセス件数が年間117万件(前年88万件)に増大した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ニュースレターの読者アンケートでは年度計画で定められた目標を上回る89.7%の高い評価を得たが、前年度比では6.2ポイントの減少となった。これは読者アンケートが雑誌綴じ込みの葉書アンケートのため、回答サンプル数が少ないことが要因である。このため、参考として、数値の精度を高める方策として26年度の有識者アンケートでのニュースレターを利用した人のうち「有益である」との読者回答も回答母数に加えると92.9%と昨年度とほぼ同様の高い評価を得ており、有識者アンケートで寄せられた意見では、「わかりやすい」「読みやすい」が多く、「分かりやすい」形での成果の普及に貢献している。</li> <li>○ 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、労働をめぐるタイムリーな情報をエビデンスベースで分りやすく提示する「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新設した。</li> <li>・「エビデンスに基づいた解雇規制論議」</li> <li>・「労働時間制度考」</li> <li>・「賃上げと労働市場」</li> <li>・「壮年非正規雇用労働者の研究」</li> <li>・「雇用ポートフォリオに変化の兆し」</li> <li>・「初期キャリア形成の現状と課題「就業構造基本調査」の2次分析から」</li> </ul>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>ビジネス・レーパー・トレンドの読者アンケートについては、適切に読者の評価を把握できるよう、回答数を増やすための工夫が必要。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ メールマガジンの購読者数については、すでに現中期目標期間の目標を達成しているところであるが、引き続き、購読者数の拡大、質の向上に努めることが必要。</li> </ul>
--	--	---	--	--	--	--



				<p>○ マスメディア等への積極的なPRのため、厚生労働省記者クラブにおける記者発表を全9回実施した。</p>	<p>・「雇用システム・プロジェクトとJILPTの調査研究」</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、発表日には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>・「60代の雇用・生活調査—60歳の雇用・生活の実態と65歳を超えた就業促進の条件把握のための調査」結果</p> <p>・「仕事と介護の両立に関する調査」結果</p> <p>・「第2回日本人の就業実態に関する総合調査」結果</p> <p>・「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」結果</p> <p>・「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果</p> <p>・「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査」結果</p> <p>・「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査」結果</p> <p>・「子育て世帯の追跡調査（第1回：2013年）」の結果</p> <p>・「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」結果</p> <p>○ 記者発表した調査結果等については、新聞に取り上げられるとともに、労働関係の専門誌等でも紹介された。マスメディア等からの取材についても積極的に対応することで、新聞、テレビ、雑誌等の各種媒体において機構の調査研究等の成果が広く発信されるように努め、所期の目標である積極的な情報発信を達成した。</p> <p>○ マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ）での記事掲載・引用等230件（前年度258件）  （掲載例：日本経済新聞に「介護休業取れば離職率低下、労働政策研究機構調べ」、専門誌「労政時報」に「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査 4割以上の企業が主治医の診断書のみで復職の可否を判断、休職期間の通算規定がある割合は約5割」が掲載）</p>	
--	--	--	--	---	---	--

	<p>ニ 研究専門雑誌</p> <p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>ニ 研究専門雑誌</p> <p>研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p> <p>・研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</p>	<p>○ アクセシビリティの改善等、国民各層のニーズに合致するように研究成果等を効果的にホームページ上で公開しているか。</p> <p>○ 成果ごとのアクセス数を調査・公表しているか。</p> <p>○ 研究専門雑誌〈主な定量的指標〉</p> <p>○ 研究専門雑誌は、毎月1回発行する。</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（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>○ 26年度に発行した成果物のアクセス数を解析し、「成果ごとのホームページアクセス数」として機構ホームページで公表した。</p> <p>○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。</p> <p>○ 日本労働研究雑誌に、「労働政策の展望」の掲載を開始した。</p>	<p>○ 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検索結果の上位に当該ページが表示されるように工夫③スマートフォンなどのマルチデバイス対応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>○ 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有効活用を図ることができた。(例:「多様な正社員に関する解雇判例の分析」;約2,700件/月)</p> <p>○ 日本労働研究雑誌の発行回数は所期の目標を達成した。</p> <p>○ 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」の掲載を開始した。</p> <p>・10月号「年金財政検証とマクロ経済政策—人口減少社会における老後所得保障—」神代和欣（横浜国立大学名誉教授）</p> <p>・11月号「ドイツの労働市場の規制緩和」手塚和彰（千葉大学名誉教授）</p> <p>・12月号「海外日本企業をいかに賃金、サラリー」小池和男（法政大学名誉教授）</p> <p>・1月号「日本の産業構造と外部人材」佐野陽子（嘉悦大学名誉学長）</p>	
--	--	--	--	--	--	--

		<p>ホ その他の事業 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした教育講座事業を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>ホ その他の事業 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、広く労使実務家等を対象とした東京労働大学講座（総合講座及び専門講座）を適正な対価を得て実施する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ○ 教育講座事業を適切に実施したか。</p>	<p>○ 読者を対象としたアンケート調査では、約8割の回答者から「労働問題研究に関する最新テーマや動向の把握に役に立つ」と評価されたほか、約6割から「掲載論文の専門的・学術的レベルが高い」との回答を得た。</p> <p>○ 有識者アンケートにおいては、対象者の94.4%が「有益」と回答（前年度95.6%）し、高い評価を得た。</p> <p>○ 25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>○ 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、総合講座で94.1%、専門講座で94.7%と高い満足度を得た。</p>	<p>・2. 3月号「仕事と介護の両立に向けて」袖井孝子（お茶の水女子大学名誉教授）</p> <p>○ 読者アンケートと有識者アンケート結果に関しては、読者ニーズを、編集会議にフィードバックし、毎号の特集テーマの検討に活用し、読者からの要望に応えたほか、各分野における第一人者に論文執筆を依頼するなどの工夫を図り、高い評価が得られた。</p> <p>○ 有識者アンケートの自由記述においては、「我が国における労働研究の最先端誌である」「一流の研究者の研究内容・トピックスを知ることができる」等、労働問題研究や労働政策の推進にとって重要な雑誌であるとの意見が多く寄せられた。</p> <p>○ 労働研究分野の第一人者で構成する「労働教育講座運営委員会」での意見や前年度受講者アンケート結果を踏まえ、課目テーマの見直しを行う等、講義内容の改善を図り、高い評価を得た。</p> <p>○ 受講者数 ・総合講座は400名と、引き続き多数の参加を得たが、会場側の不測の事情により、講義数が週3日の週が増加したことから、前年度比50名ほど減となった。 ・専門講座は109名と、ほぼ定員（110名）の受講者となった。</p>	
--	--	--	--	---	--	---	--

					<p>○ 受講者アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合講座：「大変有益・有益である」との回答割合が、94.1%</li> <li>「労働法という分野にとどまらず、業務における様々な問題に取り組む時に、論点は何か・リスクは何か・一般的な解釈は何か等、考え方を組み立てる意識を持つ事が出来るようになった」「現在の労働問題等についてタイムリーな考え方を聴けた」等の高い評価を受けた。</li> <li>・専門講座：「大変有益・有益である」との回答割合が94.7%</li> <li>「学会の考えと裁判所の考えの相違や、最近の解釈の動向等、実状に即した内容であった」「第一線の先生方の講義を伺うことができ、現在の労働市場の課題やトピックを知ることができた。グループディスカッションで視野を広げることができた」等の高い評価を受けた。</li> </ul> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ ニュースレターについては、企画・編集体制を含めた見直しを行い、それに対応して、27年度下期から誌面を全面リニューアルする。また、有益度を測る読者ア</li> </ul>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>ンケートを雑誌綴じ込みの葉書アンケートで行っているところであるが、回答サンプル数が少ないと数値の精度に問題が生じるため、改善策を検討する。</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>	
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報						
特になし						



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<p>4 労働政策研究等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、ホームページ等の多様な媒体を有機的に連携させた情報発信を積極的に推進すること。</p> <p>また、調査研究ごとの普及状況を客観的に把握するための指標を新たに設定し、その結果を公表すること。</p> <p>さらに、労働政策フォーラムの活性化や労働政策を取り巻く現状や機構における調査研究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検討課題・論点を抽出した上で、政策提言に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</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>(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</p>	<p>4 労働政策研究結果等の成果の普及・政策提言</p> <p>労使実務家を始めとする国民各層における政策課題についての関心・理解を深め、公労使から成る三者構成の労働政策の基盤形成を図ることを目的として、労働政策研究等の成果の普及・政策提言の業務を次の通り実施する。</p> <p>(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</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>○ 労働政策フォーラムを年間6回開催する。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 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6回(年度計画6回)開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回『日本型グローバル人事のこれから』</li> <li>・第2回『若年女性一支援の現場から』</li> <li>・第3回『高齢者の多様な働き方と社会参加の実現に向けて』</li> <li>・第4回『改正労働契約法への対応を考える』(in大阪)</li> <li>・第5回『多様な社員の活用を企業の成長力に』</li> <li>・第6回『若者と向き合うキャリアガイダンスツールの活用・実践の現</li> </ul>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：B</p> <p>○ 労働政策フォーラムを6回(年度計画6回)開催した。報告者・パネリストには第一線で活躍している学者、労使関係者や政策担当者を招いており、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。</p>	<p>評定</p> <p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 機構では、政策提言・政策議論の活性化を図るため、機構内外の有識者の参加を得て、労働政策フォーラムを開催しているところであるが、平成26年度については、計画通り6回開催している。また、参加者を対象としたアンケート調査においても、92.5%の者から、「大変参考になった・参考になった」との回答を得ており、目標(80.0%以上)を達成している。</li> <li>○ また、フォーラムのテーマ設定にあたっては、参加者の約4割が企業の実務家であることを踏まえて設定する等、ニーズを踏まえたテーマ設定に取り組んでいると評価できる。</li> <li>○ また、「正規・非正規雇用をめぐる議論」など、現下の労働政策の主要な課題に係る政策論点レポートが作成され「研究と政策との橋渡し機能」を果たしていると評価できる。</li> <li>○ さらに厚生労働省との政策議論の活性化のため、研究報告会を事務次官以下の厚生労働省幹部の参加を得て開催している。</li> <li>○ さらに、厚生労働省以外の行政機関に対しても、その知見を提供していることは、政策議論の活性化に資するものと評価できる。</li> <li>○ 以上より、計画上の目標どおり、政策議論の場の提供及び政策提言に資する取り組みを行っていることから「B」評価とする。</li> </ul> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p>	

<p>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>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>アンケート調査において、有益であったと答えた者の割合を80%以上とする。</p> <p>また、引き続き、厚生労働省の労働関係部局の幹部等との政策論議を実施するとともに、26年度は機構が実施した調査研究における政策の検討課題・論点等を抽出した上で、政策提言に係るレポートをとりまとめ、厚生労働省に提示するとともに、ホームページで公表を行う。</p>	<p>○ 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> <p>&lt;その他の指標&gt; なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ○ 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>場から一』</p> <p>○ 参加者の満足度(「大変参考になった」または「参考になった」と答えた割合)は、92.5%となった。</p> <p>○ 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、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。</p> <p>○ より積極的な情報発信のため、前年度に続き東京以外の地域(大阪市)でフォーラムを開催し、300名を上回る参加者を得た。</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。</p>	<p>○ フォーラムには、企業の実務家(約4割)を中心に、毎回150~450名の多数の参加者を集め、満足度は、全てのフォーラムで90.0%以上となり、年度計画(80.0%以上)を大きく上回る92.5%となった。</p> <p>○ 毎回のテーマの選定については、独法評価委員会からの「政策論議を行う対象をもう少し広げて考えて欲しい」との指摘を踏まえると共に、参加者の約4割が企業の実務家であるため、企業の実務者に還元できるようなテーマ設定を行い、労使をはじめ幅広く各層の興味を引くテーマ選定に取り組んだ。また、当機構の最新の研究成果を活用した「改正労働契約法への対応」、喫緊の政策課題である「高齢者の多様な働き方と社会参加」をはじめ、従来から重要課題として取り組んできた「若年者雇用」といった幅広い労働・雇用問題をテーマに取り上げた。</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、日本学術会議と若年女性の貧困と就労支援をテーマに共催フォーラムを実施した。</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、前年度に続き東京以外の地域(大阪市)でフォーラムを開催し、300名を上回る参加者を得た。</p> <p>○ 大阪での開催にあたっては、大阪労働局から後援名義を得るとともに、連合大阪と関西経済連合会と協力し講師の選定を行うなど、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>○ 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、全国紙のイベント欄への掲載をはじめ、厚生労働省など外部機関のメールマガジンやホームページ等も活用し、各テーマに関心のある関係各所にきめ細かく広報・周知を行った結果、全6回で計1,800名(前年度:1,900名)の参加者を得た。</p>	
--	--	--	---	--	---	--



			<p>&lt;評価の視点&gt;</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>○ 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、ホームページ上に各回フォーラムの配布資料、講演録等を掲載した。</p> <p>○ 25年度においてとりまとめた調査研究成果の中から、特に重要と思われる政策的インプリケーションを抽出・整理した「政策論点レポート」を作成し、厚生労働省に提供の上、ホームページに公表した。</p> <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）との政策論議の活性化を図るため、調査研究責任者による厚生労働省幹部等に対する「研究報告会」を開催した。</p> <p>研究報告会 4回（前年度4回）  第1回 労働基準局（8月4日）  ・アメリカにおける仲裁裁定についてー労働仲裁と雇用仲裁ー  ・ドイツにおける解雇の金銭解決制度  ・多様な正社員に関する解雇判例の分析  ・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  第2回 職業安定局（8月5日）  ・雇用ポートフォリオの動向に関する暫定報告  ・壮年非正規雇用労働者の課題  ・若年者雇用支援施策の利用状況</p>	<p>○ 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。ホームページの当該ページのアクセスは約72万5千件（26年度）であり、「地方都市では東京開催の情報入手がなかなか難しいので、定期的な情報提供を頂き、非常に役に立っている」「政策論議の動向を知ることができた」等の評価をホームページ利用者から得ている。</p> <p>○ 26年度の政策論点レポートは、現下及び今後における主要な政策課題と政策対応の方向として、次の項目についてとりまとめており、活発な政策論議を促し、政策の検討や企画に役立つものとなっていると考えられる。</p> <p>①現時点の雇用・労働をめぐる状況認識  ②「全員参加の社会」の実現のためのターゲット層に関する論題  ③正規・非正規雇用をめぐる論題  ④職業及び職業移動に関する論題  ⑤労働時間等の就業条件等に関する論題</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、26年度においては、解雇をめぐる課題や男性の育児取得促進に向けた対策、企業における職業資格の活用等について活発な意見交換が行われるなど、有意義な議論の場となっている。</p> <p>また、前年度に要望を受けた雇用ポートフォリオの動向についての成果を発表するなど、厚生労働省の要望を踏まえつつ、発表テーマを決定し、議論の活性化を図った。</p> <p>このように議論の活性化を図り、行政の調査研究ニーズを的確に把握した上で、調査研究を行った結果、「政策的インプリケーションに富む」と評価された研究成果の割合が増加したと考えられる（シート1-2参照）。</p>	
--	--	--	---	--	---	--

				<p>・介護人材の確保・育成をめぐって 第3回 職業能力開発局（8月6日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業資格に対する企業ニーズ</li> <li>・非正規雇用労働と資格、専門スキル活用</li> <li>・イギリスの能力評価指標の活用実態</li> <li>・求職者支援訓練における訓練プロバイダの実態</li> </ul> <p>第4回 雇用均等・児童家庭局（8月7日）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の管理職登用のための課題</li> <li>・子育て世帯の追跡調査（2013年）</li> <li>・一母親の就業変化を追うー</li> <li>・父親の働き方を家庭生活ーヒアリング調査の結果からー</li> </ul> <p>○ 政策論議への貢献</p> <p>機構の研究が国会の審議においても引用されたほか、政策課題に関する政府の会議で有識者としてヒアリングを受けるなど、研究成果等の知見を直接提供することで、政策論議の活性化に貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規制改革会議：4件</li> <li>・産業競争力会議：1件</li> <li>・労使団体主催講演会：21件</li> <li>・東京商工会議所、全国中小企業団体中央会専門委員会への参画：2件</li> </ul>	<p>○ 機構の研究が国会審議においても引用されたほか、「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、専門的な知見や最新の機構の研究成果を提供し、政策論議・検討に大きく貢献した。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

						○ 引き続き、厚生労働省幹部等との政策論議の機会の 拡充に取り組む。	
--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	--

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			
1-7	労働関係事務担当職員等に関する研修		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・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）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第5号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
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%			予算額（千円）	—	—	—		
同上（達成度）			114.1%	115.2%	115.3%								
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%	96.9%			決算額（千円）	—	—	—		
同上（達成度）			112.2%	113.4%	114.0%			経常費用（千円）	—	—	—		
イブニングセッションの開催回数（計画）	—		15回	15回	15回			経常利益（千円）	—	—	—		
同上（実績）		15回	26回	31回	33回			行政サービス実施コスト（千円）	—	—	—		
同上（達成率）			173%	207%	220%								

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>中央・地方で実施する研修の役割分担を見直し、労働大学校で実施する研修を重点化するとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目を設定することなどにより、円滑な労働行政の推進に貢献する研修を実施すること。</p> <p>また、研修効果を適切に把握するため、これまでの研修終了時における研修生による評価に加え、研修終了後一定期間経過後における当該研修生の上司による評価を新たに導入するとともに、引き続き、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高めるための取組を推進すること。</p> <p>特に次の具体的な目標の達成を図ること。</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施</p> <p>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。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>専門的行政分野に従</p>	<p>5 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修の効果的実施</p> <p>厚生労働省研修実施要綱及び地方労働行政職員研修計画に基づき、別紙1の研修等を中央・地方での研修の役割分担の見直しを踏まえて、また、行政ニーズに迅速・的確に対応して効果的かつ効率的に実施する。</p> <p>特に、以下の点に重点的に取り組む。</p> <p>イ 研修内容の充実等</p> <p>専門的行政分野に従</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</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。</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。</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>&lt;評価の視点&gt;</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>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は98.0%となった(資料16、17参照)。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は96.9%となった(資料16、18参照)。</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)。</p> <p>○ 26年度は、研究員等による研修参画は延べ86人(前年度81人)となった。</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</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：A</p> <p>○ 研修生に対するアンケート調査では、有意義度が98.0%と年度計画の85.0%を上回った。</p> <p>また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目の拡充等により研修内容の充実に努めた。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査も、役立ち度が96.9%と年度計画の85.0%を大きく上回った。</p> <p>○ 26年度においてはコース数83コース、参加者数は3,577名と前年度(76コース、2,770名)を上回る規模で実施した。また、職業指導に求められる専門的知識の高度化に対応した「職業指導Ⅲ専門研修」及び労働基準監督官に係る新人事制度(採用4年目から安全衛生業務または労災補償業務に配属)に対応した「労働基準監督官(安全衛生業務基礎)」及び「労働基準監督官(労災補償業務基礎)」を新設、実施し、研修内容の充実に努めた。</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工夫した(資料19参照)。</p> <p>○ 研修プログラムの開発、新たな科目の設定等により、マスコミ対応の充実、科学物質管理の知見の充実、より</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 労働行政担当職員に対する研修については、厚生労働省からの要請により、平成26年度は、平成26年度は、全83コース、参加者数3,577名と、コース数、参加者数が前年度(76コース、2,770名)より大幅に増加したにもかかわらず、機構の努力により、限られた人員、設備、予算を効果的、効率的に活用して、計画通り実施したことは高く評価できる。</p> <p>○ また、研修生に対するアンケート、所属長に対するアンケートのいずれにおいても、有意義度が98%、96.9%と目標(85%)を大きく上回っていることから、コース数、参加者数の大幅増加にもかかわらず、質の高い研修が実施されたと評価できる。</p> <p>○ さらに機構においてはアンケート結果を踏まえてコース内容をより実践的なものに改善する等の取組をすすめており、結果的に26年度は複数のコースで、評価が改善している。</p> <p>○ アンケートの結果が研修内容の改善に反映されており、PDCAサイクルに基づいた効果的な改善が図られている。</p> <p>○ また、研修には、理事長を含む機構の研究員が前年度を上回る回数で参加し、また、研修ツールや研修プログラムについても、研究部門で開発されたものが活用されるなど、研究部門との連携により、最新の知見が研修に反映されている。</p> <p>○ 機構独自の取組として、研究員が講師となる課外時間のワークショップ(イブニングセッション)についても、平成26年度の開催回数は33回であり、前中期目標期間平均値(15回)を2倍以上上回り、また、昨年度も上回る頻度で開催されており、研修生に研究員のもつ、最新の専門的知見が提供されている。</p>	

	<p>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>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。</p> <p>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>○ 研修手法及び教材の改善が行われ、実践的な能力を強化するための研修内容の充実が図られているか。</p> <p>○ 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>ムを活用し、若年者雇用対策担当者等への研修を実施する等、研修内容の充実を図った。</p> <p>○ 27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>○ 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」</p>	<p>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・課題に答える内容としたところ。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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共に班別討議の充実を図った（労働基準監督署長研修）。</li> <li>・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）。</li> <li>・業務処理に関する説明の比重を重くするとともに事例検討の充実を図った（新任労働保険適用徴収業務担当者専門Ⅰ研修）。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>○ 研修体系の見直し、新たな研修コースの設定などにより様々な厚生労働省のニーズに対応した平成27年度の研修実施計画の策定を行うこととしている。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに職業相談業務を担当するすべての職員が、速やかに標準レベルのキャリア・コンサルタント相当以上の知識・技能を修得できるようにするという厚生労働省の要望を踏まえ、職業指導系研修の体系の見直しを行うこととしている。</li> <li>・都道府県労働局の研修実施能力の向上を図るという厚生労働省の要望を踏まえ、都道府県労働局における研修実施者を対象に、研修計画官研修を新設することとしている。</li> <li>・雇用保険業務の適正な運営をすすめるため、都道府県労働局担当者のハローワークに対する指導能力の向上を図るという厚生労働省の要望を踏まえ、都道府県労働局における新任の雇用保険担当官を対象に、都道府県労働局雇用保険担当官研修を新設することとしている。</li> </ul> <p>○ 研究員が研修に参画することにより研修生から把握した現場の問題意識、課題等について研究に反映させた</p>	<p>○ また、講師としての研修への参加や「イブニングセッション」への参加により、研究員も研修生から現場の問題意識や課題等を把握し、研究に反映させている。</p> <p>○ このように、厚生労働省の要望に応え、タイムリーに研修内容を見直したほか、カリキュラムを超えたJILPT独自の取組として、最新の研究成果の研修生への提供と研修生の問題意識の研究へのフィードバックという双方向のコミュニケーションが大いに進んでいることから、研究と研修の効果的な連携が図られ、ひいては研究と研修それぞれの内容に一層の深みを与えていると評価できる。</p> <p>○ 以上のように、本項目については、目標を上回る成果を得ており、「A」評価とした。</p> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</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>ハ 研修に対する要望の把握</p> <p>労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携</p> <p>研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。</p> <p>特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p> <p>また、引き続き、機構が実施する労働政策に関する調査研究と労働大学校で実施する研修との相乗効果を高める</p>	<p>ハ 研修に対する要望の把握</p> <p>労働行政機関における職員の研修ニーズに的確に対応するため、研修生の送り出し側の研修に対する要望を的確に把握、分析し、研修内容に反映させる。</p> <p>(2) 研修と研究の連携</p> <p>研究員が研修に参画するなど研修の場を通じて、また、研修生に対するニーズや問題意識等に関するアンケート調査の実施等を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かす。</p> <p>特に、職業指導等に関する研究など第一線の業務に密接に関連する分野の研究については、研修の実施に積極的に参画しつつ、研究を実施する。</p>	<p>○ 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>○ 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>(課外活動の時間を利用したワークショップ) (33回) (前年度31回) 及び「職業指導／キャリアガイダンスツール講習会」(6回) (前年度6回) を実施した(資料20、21参照)。</p> <p>○ 研修生アンケート調査の有意義度、理解度、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>○ 26年度は、研究員による研修参画は延べ86人(前年度81人)となった。(再掲)</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>○ 厚生労働省の関係課と協議し、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>①前年度の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前年度の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前年度の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>ための取組を実施する。</p> <p>(3) 研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査に加え、研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査を新たな評価制度として導入し、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>所属長に対する事後調査により、毎年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。</li> </ul>	<p>(3) 研修効果の測定 研修生に対するアンケート調査及び研修終了一定期間後における所属長に対する事後調査により、次の具体的目標の達成を図る。また、その結果を研修内容等に適切に反映させることで、行政ニーズに迅速・的確に対応した質の高い研修を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修生に対するアンケート調査により、年度平均85%以上の者から有意義だったとの評価を得る。</li> <li>所属長に対する事後調査により、年度平均85%以上の者から役立っているとの評価を得る。</li> </ul> <p>(4) 地方研修で使用する研修教材の作成 厚生労働省からの要望を踏まえ、同省と協力して、地方研修で使用する研修教材を作成する。</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>○ 地方研修で使用する研修教材を作成しているか</p>	<p>○ 研修生に対するアンケート調査では、「有意義」との回答は98.0%となった(資料16、17参照)。(再掲)</p> <p>○ 所属長に対する事後調査では、「役に立っている」との回答は96.9%と、年度計画(85.0%以上)を上回った(資料16、18参照)。(再掲)</p> <p>○ 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」のテキストを作成・提供した。</p>	<p>○ 研修生に対するアンケート調査に関しては、有意義度が98.0%と年度計画の85.0%を上回った。また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目の拡充等により研修内容の充実に努めた。 (再掲)</p> <p>○ 所属長に対する事後調査にも、役立ち度が96.9%と年度計画の85.0%を大きく上回った。(再掲)</p> <p>「目標値(85%)に対する達成度(98%)は115%であるものの、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①予算も前年度とほぼ変わらないなかで、厚生労働省の要望を踏まえ、コース数、参加者数ともに前年を上回る規模で実施したこと。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるように努める。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報

特になし



1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-8	業務評価システム／業務運営等への意見及び評価の把握		
業務に関連する政策・施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅲ-4-2）</li> <li>・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）</li> <li>・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅲ-7-1）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> </ul>	当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）	独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第6号
当該項目の重要度、難易度		関連する政策評価・行政事業レビュー	事前分析表（平成26年度）Ⅲ-4-2 行政事業レビューシート番号 454

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報					②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）								
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 間平均値等	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	指標	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
有識者アンケート調査での有益回答率(事業活動全般)(実績)	3分の2以上	95%	95.1%	95.9%	96.5%			予算額(千円)	-	-	-		
同上(達成度)			142.8%	144.0%	144.9%			決算額(千円)	-	-	-		
								経常費用(千円)	-	-	-		
								経常利益(千円)	-	-	-		
								行政サービス実施コスト(千円)	-	-	-		

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<p>第3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第3号の国民に対して提供するサービス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。</p> <p>(4) 達成すべき具体的な目標</p> <p>労働政策研究の成果や機構の事業活動全般についての有識者を対象としたアンケート調査を実施し、3分の2以上の者から有益であるとの評価を得ること。(再掲)</p>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>業務の質の向上に資するため、業務全般を通じて以下の措置を講ずる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績評価システムによる評価</li> <li>適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち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。</li> <li>業務運営等に関する意見及び評価の把握</li> <li>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</li> </ul>	<p>第2 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績評価システムによる評価</li> <li>適正で質の高い業務運営の確保に資するため、毎年度、全ての事業を対象とする業績評価システムによる評価を行う。評価基準、評価結果及び業務運営への反映についてはホームページ等で公表する。業績評価は、内部評価及び外部評価により行い、このうち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。</li> <li>業務運営等に関する意見及び評価の把握</li> <li>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</li> </ul>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul> <p>&lt;評価の視点&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全事業を対象とした業績評価の制度が機能しているか。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者アンケートでは「大変有益である」または「有益である」との回答が事業活動全般については96.5%となった。</li> <li>経営会議等において①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用した。</li> <li>業績評価システムの評価基準や評価結果等については、ホームページで公表した。</li> <li>評価委員会からの「25年度業務実績報告の評価結果」の通知の受理後速やかにホームページで公表するとともに、イントラネットを通じて全役職員に周知した。</li> <li>有識者アンケートの実施(資料4参照)</li> <li>実施状況</li> <li>実施方法：郵送アンケート調査</li> <li>実施時期：27年3月</li> <li>調査対象：約1,981名</li> <li>内訳：学識経験者1,120名、地方行政官282名、労使関係者579名</li> </ul>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者を対象とした郵送アンケート調査において、機構の業務活動全般に対し「有益である」との評価は、前年度(95.9%)を上回る96.5%となり、年度目標(3分の2以上)を大きく上回り、引き続き依然として高い水準を維持している。</li> <li>理事長のリーダーシップの下、経営会議等における①毎月の業務実績報告、②業績評価規程に基づく内部評価の実施など、全ての事業を対象とする業績評価システムを適切に運用するとともに、③外部有識者(労使及び学識経験者)から構成される総合評価諮問会議において、年度計画の事前評価及び業務実績の事後評価を受けている。また、評価結果等についても速やかにホームページや社内イントラネットで周知し、透明性の確保を図っている。</li> <li>より広く有識者からアンケートを実施するという観点から対象範囲を拡げることに努め、労使関係者を増やした(480→579名)。そのため、実施時期が約1ヶ月遅れることとなったが、意見・評価を広く求めることが適切に図られている。</li> </ul>	<p>評定 B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機構の業務活動については、規定に基づき適切に内部評価を実施するとともに、外部有識者によって構成される総合評価諮問会議においても年度計画、業務実績について評価を受けており、適正で質の高い業務運営確保のための措置がとられていると評価できる。</li> <li>また、労使関係者、学識経験者等を含む有識者アンケートにおいても、機構の業務活動全般について、目標(3分の2以上)を大きく上回る96.5%から「有益である」との評価を得ている。</li> <li>以上により、引き続き、質の高い業務運営が確保できていると評価できるため「B」評価とした。</li> </ul> <p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p>	

	の改善に資する。	業務運営の改善に資する。	<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>・回収率：26.0%</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、直後の経営会議等に対応すべき今後の課題や留意点を迅速に確認し、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>○ 27年度計画の策定に併せて、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>○ 3月の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、的確に対応がなされていることを報告し、委員からも好ましい姿勢であるとの評価を得た。</p> <p>○ カラーコピー機の保守料やインターネット回線保守料を大幅に削減するなどの具体的な成果があった。</p> <p>○ 働き方の見直しの一環として、長時間労働削減対策に取り組んだ結果、年間総残業時間を大幅に削減した。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>特になし</p>	
--	----------	--------------	---	--	---	--

4. その他参考情報
特になし

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

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

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 最終年度値	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	(参考情報) 当該年度までの累積値、平均値等、目標に応じた必要な情報
一般管理費(千円) (実績)	中期目標期間最終年度 392,504	461,814	452,972	444,390	435,934			—
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%			
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			—
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%			
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			—
上記削減率(%) (実績)	毎年度1%以上の削減		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			—
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%			

注) 削減対象となる一般管理費・業務経費は、自己収入分を除いたものであり、人件費は退職手当及び法定福利費並びに非常勤役員給与分をそれぞれ除いた金額である。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>第2 業務運営の効率化に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第2号の業務運営に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>1 内部統制の充実・強化</p> <p>内部統制については、総務省政策評価・独立行政法人評価委員会からの評価等を踏まえ、更に充実・強化を図ること。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織規律の強化</p> <p>独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、第3期中期目標期間においては、理事長のリーダーシップの下、内部統制のための仕組みを充実・強化するとともに、我が国唯一の労働分野の政策研究機関としての信頼性を向上させるため、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、業務間の連携を密にした質の高い業務運営を行う。</p>	<p>第1 業務運営の効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置</p> <p>1 組織規律の強化</p> <p>独立行政法人として課せられた社会的使命を高いレベルで効率的、効果的に果たしていくために、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)も踏まえつつ、理事長のリーダーシップに基づく適切なガバナンスの下、我が国唯一の労働分野の政策研究機関として、労使からの中立性と国からの独立性を堅持しつつ、職員の専門性をさらに高め、専門分野を超えた協働や業務部門間の機動的な連携を強化することにより、質の高い業務運営を行う。</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>&lt;その他の指標&gt;</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</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>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 理事長直轄の「改革推進チーム」を設置し、既存の枠にとらわれないことと、より質の高い業務運営を目指して役職員一丸となった改革議論を行い、内部統制の強化を図った。</p> <p>○ 経営層、非正規職員も含めた一般職層向けに、情報セキュリティ研修を実施した。</p> <p>○ 経営会議やコンプライアンス委員会を定期的開催したほか、新たにリスク管理委員会を開催した。</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定：B</p> <p>○ 27年度以降の計画策定を含めた今後の戦略をたてるため、理事長直轄の「改革推進チーム」を設置し、機構の組織及び業務について総合的な見地から役職員一丸となった改革議論を行った。その結果、①政策貢献の強化・企画力の向上、②成果発信の強化・国際的視点にたった広報、③研究と研修の連携体制の強化、④人材の確保育成、⑤効率的な法人経営の推進等の今後の改革における重点ポイントを取りまとめた。</p> <p>○ 階層ごとの情報セキュリティ研修を全役職員対象に実施し、経営層には実際のセキュリティ事故事例と当機構での課題、一般職層には身近な情報セキュリティリスクと日々の業務での注意点等について、啓発を行った。</p> <p>○ 理事長のリーダーシップが発揮され、マネジメントの実効性が確保されるように、引き続き、経営会議やコンプライアンス委員会を定期的開催したほか、新たにリスク管理委員会を年2回開催するとともに、リスク管理表を策定した。さらに、労働大学校の研修講義を理事長自身が行う機会を設けるなど、内部統制の充実・強化を図った。</p>	<p>評定 B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ より質の高い業務運営のため、機構独自で「改革推進チーム」を設置して、理事長のリーダーシップのもとに各種の業務改善に取り組むとともに、定期的に経営会議やコンプライアンス委員会が開催されており、十分に組織規律が保たれ、また業務改善の取組も十分であると評価できる。</p> <p>○ また、アウトソーシングの拡大、一般競争入札の積極的な実施などにより、業務運営体制の見直し、経費節減が図られている。</p> <p>○ 機構における各種取組の結果、一般管理費、業務経費について、いずれも対前年度減と節減が図られており、中期目標達成に向けて、着実な取組がなされていると評価できる。また、省エネルギー対策の取組により、電力使用量対前年度比△4.8%を達成しており、取組の効果が表れていると評価できる</p> <p>○ 人件費については、国家公務員の給与水準を考慮するとともに、機構独自の取組として、職務手当の削減を継続するなどの措置を</p>

<p>2 組織体制の見直し研究 労働政策研究の実施のため、専任職員のない課を削減するとともに、間接部門の削減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組む</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</p>	<p>2 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 質の高い労働政策研究の実施のため、専任職員のない課を削減するとともに、間接部門の削減による内部組織の合理化を図り、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減し、職員構成を含めた組織再編に取り組む</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、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</p>	<p>○ 効率的かつ効果的な業務運営体制の整備 厚生労働省との政策論議の場や研究事業の評価制度の充実等を通じて、機構の有する資源を労働政策の効果的な展開に役立てていくとともに、引き続き、研究と研修の相乗効果を高めるため効果的な連携を図る。また、第3期中期目標期間中に、間接部門の削減による内部組織の合理化を図るとともに、平成25年度の常勤職員数から5人以上削減するための業務運営体制の見直しの検討を行う。</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、一般競争入札等であっても一者応札・応募となった契約については、実質的な競争性が確保されるよう入札方法や仕様書等の見直しを行うほか、「契約監視委員会」等によるチェックを厳格に実施するとともに、契約状況について適切に公表することを通じて、契約の履行内容の質の確保にも留意しつつ、契約の適正化を引き続き推進する。</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>○ 一般競争入札の積極的な導入等、契約の適正化が図られているか。</p> <p>○ 契約の締結に当たって、透明性・競争性等が確保されているか。</p>	<p>○ アウトソーシングの具体化や業務簡素化の検討を行い、業務運営体制の見直しを図った。</p> <p>○ 前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図ることにより、契約金額では予定価格比で約15.5%節約となった。</p> <p>○ 21年6月以降「一者応札・一者応募に係る改善方策」をホームページに公表し、公告期間の十分な確保、資格要件を緩和するなど、透明性・競争性</p>	<p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、内部統制推進部門による内部監査のほか、自主的に監査法人による監査を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保している。</p> <p>○ 限られた予算・人員体制のもとで、来訪者受付業務を警備業務（外部委託業務）に含めることにより、受付業務を担当している職員を別の繁忙業務に配置転換するなど、可能な限り少しでも効率的な業務運営が図れるよう適宜業務運営体制の見直しに取り組んでいる。</p> <p>○ 前年度に引き続き一般競争入札等の積極的な導入を図った結果、一般競争入札基準額以上の契約における一般競争入札等の割合は75.0%、契約金額では予定価格比で約15.5%節約となった。</p> <p>・契約の内訳（一般競争入札基準額以上） 72件 1 一般競争入札等（一般競争入札及び企画競争） 54件（75.0%） 2 随意契約 18件（25.0%）</p> <p>また、一般競争入札等の実施にあたっては、入札案件の特質を踏まえて適切なサービス等が確実に実施されるように、原課に対して契約実施状況のヒアリングを行うなど、問題点等の把握を通じて仕様書に反映する等「質の確保」にも取り組んでいる。</p> <p>○ 「一者応札・一者応募に関する改善策」に基づき、入札説明を受けたものの応札（応募）しなかった4件につき、今後の改善方策に反映させるため、事業者から辞退理由のヒアリングを行い今後の</p>	<p>実施しており、目標である対前年度比△1%を達成している。</p> <p>○ また、平成25年12月24日の閣議決定で、平成28年度末までに常勤職員を5人削減するとされたところ、機構の自主努力により、着実に取組を進めていることは評価できる。</p> <p>○ 一方で、常勤職員数を削減しつつも、優秀な研究員について、「期間の定めのない雇用」への転換や、定年退職後の再雇用の者について、退職前と同等の業務に従事させるなど、優秀な人材確保、職員のモチベーション維持のための取組がなされている。</p> <p>○ また、非正規職員についてもモチベーション維持、処遇改善のための時給の増額などの取組がなされている。</p> <p>○ 職員の人事評価制度や資質向上のための取組についても、引き続き、適切に取組がなされていると評価できる。</p> <p>○ 以上から、目標の水準を十分に達成できており「B」評価とした。</p> <p>&lt;今後の課題&gt; ○ 自己収入については、目標（平成22年度比で10%の拡大）に向けて、より一層の取組</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>観点から、調査員の位置付けを改めて検証し、必要性の乏しい業務は廃止するとともに、外部委託や非常勤職員を最大限活用した徹底的な業務の見直しを行い、調査員の担う業務は真に必要なものに厳選し、併せて要員についても適正規模に縮減すること。</p> <p>3 業務運営の効率化に伴う経費節減等  (1) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により平成28年度において、平成2</p>			<p>○ 契約監視委員会での見直し・点検を適切に行っているか。また、「随意契約見直し計画」が計画どおり進んでいるか。</p>	<p>が十分確保されるよう改善を図っている。</p> <p>○ 26年度は4回契約監視委員会を開催し、随意契約等に係る全件を審査いただいた。</p>	<p>参考とした。</p> <p>○ 22年10月より、競争性を十分に確保するため、一般競争契約に関する公告期間を平日10日から12日に拡大する措置を引き続き継続するとともに、応札者が入札金額の積算期間を十分確保できるために入札案件の業務内容を個別に勘察し、入札公告終了日から入札日まで十分な期間を設定している。</p> <p>○ 一般競争入札公告等を機構ホームページのWhat's New(新着情報)に掲載し、透明性・競争性の確保を図るとともにより多くの入札者が参加できるよう工夫をしている。</p> <p>○ 契約監視委員会において26年度随意契約(18件)及び一者応札・一者応募(4件)等に係る全件を審査いただき、「契約内容等適切に行われている」との評価を得た。</p> <p>○ 随意契約の見直しを進めた結果、基準額以上の契約における随意契約の件数は、18件となった。</p> <p>・契約の内訳(一般競争入札基準額以上)  72件</p> <p>1 一般競争入札等(一般競争入札及び企画競争)  54件(75.0%)</p> <p>2 随意契約  18件(25.0%)</p> <p>また、随意契約等審査委員会において、26年4月から27年3月までの審査対象件数18件について、「契約事務手続きは適切に実施されている」ものとの評価を得るとともに、ホームページに公表し、透明性を図った。</p>	<p>が必要である。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>○ 昨今の情勢に鑑み、情報セキュリティ対策の強化(システムに関する対応、職員研修等)に万全を期していただきたい。</p>
---	--	--	--	--	---	---

<p>3年度と比べて5%以上を節減すること。</p> <p>(2) 契約については、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」(平成21年11月17日閣議決定)に基づく取組を着実に実施すること。(次項より移動)</p> <p>(3) 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</p>	<p>(2) 運営費交付金を充当して行う業務について、一般管理費については、平成28年度において、平成23年度と比べて15%以上を節減し、また、業務経費については、平成28年度において、平成23年度と比べて5%以上を節減するため、業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のため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>(2) 業務の重点化や省資源・省エネルギー対策の推進、定型業務の外部委託等、業務処理の効率化のための見直しを行うことにより、事業効果を最大限確保しつつ、経費の節減を図る。</p> <p>また、人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すものとする。また、機構の給与水準について、国家公務員の給与水準も十分考慮し、国民の理解と納得が得られるように厳しく検証を行い、その検証結果や取組状況を公表するとともに、必要な措置を講じるなど給与水準の適切な管理に計画的に取り組むことにより、年度期間中に1%以上の節減を行う。</p>	<p>○ 一般管理費については、28年度において、23年度と比べて15.0%以上を節減すること。業務経費については、研究費の縮減等により28年度において、23年度と比べて5.0%以上を節減すること。</p> <p>・人件費  &lt;主な定量的指標&gt;  ○ 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>&lt;その他の指標&gt;  なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ○ 数値目標について、所期の目標を達成しているか。</p>	<p>○ 一般管理費については、対前年度比△1.9%の削減を図った。また、業務経費については、対前年度比△1.1%の削減を図った。</p> <p>○ 経費の節減については、政府による省エネルギー対策及び東日本大震災以降の節電の取組の趣旨を踏まえ、機構においても夏季及び冬季の節電等に取り組むとともに、通年でも電力使用量の抑制のための対策に取り組んだ。</p> <p>・人件費  &lt;主な業務実績&gt;  ○ 人件費(退職金及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)並びに人事院勧告等を踏まえた給与改定部分を除く。)については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直すこととしており、16年度から職務手当等の独自削減措置を継続している。</p> <p>○ 26年度のラスパイレス指数(地域・学歴勘案)は、事務職が101.3(前年度100.8)で、前年度比0.5ポイント増加し、研究職が95.2(前年度92.0)で、前年</p>	<p>○ 業務の効率化等を進めた結果、一般管理費については、対前年度予算比△1.9%(△846万円)、業務経費については、同△1.1%(△829万円)を削減した。引き続き、中期計画予算に基づき計画的に節減することとし、第3期中期目標達成に向け着実に努力しているところである。</p> <p>○ 運営費交付金については、通年の資源・省エネルギー対策としてさらなる照明のLED化などに取り組み、電力使用量について、対前年度比△4.8%の削減を達成した。</p> <p>・人件費  &lt;評定と根拠&gt;  ○ 事務職は、本俸の2.0%削減(16年度より実施)、職務手当支給率の削減(部長:20.0%→15.0%、課長:15.0%→10.0%、課長補佐:8.0%→6.0%、16年度より実施)後の額を基準とした定額化(22年度より実施)、1号俸の昇給抑制期間を国家公務員よりも1年間延長(23年度)した。</p> <p>○ 26年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職が101.3(前年度100.8)となり、前年度比0.5ポイント増加し、研究職は95.2(前年度92.0)となり、前</p>
---	--	--	---	--	--



<p>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>(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>(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>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p> <p>4 人事に関する計画</p>	<p>(3) 自己収入について、中期目標期間の最終事業年度において平成 22 年度と比較して 10%程度の拡大を図るために必要な取組を行う。平成 26 年度は、引き続き出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施する。</p> <p>(4) 業務処理への情報通信技術の活用を推進し、経費の節減を図る。また、政府の情報セキュリティ対策における方針を踏まえ、情報保護を徹底するため、情報セキュリティ対策の充実を図る。</p> <p>4 人事に関する計画</p>	<p>○ 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>○ 業務処理への情報通信技術の活用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の充実を図っているか。</p> <p>○ 優秀な研究員等を確保・育成するた</p>	<p>度比 3.2ポイント増加した。</p> <p>○ 特に給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証することとしている。退職手当に関する労使協議を重ね、国家公務員の退職手当に準じた見直しを実施した。</p> <p>○ 自己収入の拡大に向けた取組として、出版物等の成果物の販売促進等を積極的に実施したが、26年度の自己収入は、43,657千円となり、22年度と比較して9.2%の減少となった。</p> <p>○ 近年の政府等における標的型メール攻撃等による情報漏洩事案の増加等を踏まえ、より厳格な情報セキュリティ基本ポリシーの改正を行うとともに、機構ネットワーク利用ルールと管理・運用マニュアルについても制定した。</p> <p>○ 優秀な人材を確保するため、26年4月1日付で任期を</p>	<p>年度比 3.2ポイント増加しているが、引き続き国家公務員との均衡は図られている。人件費予算は25年度と比較して△1.0%の削減となった。なお、研究職のラスパイレス指数が100を大きく下回り、事務職とのバランス上問題であるとの指摘が総合評価諮問会議でなされていた点は改善された。</p> <p>○ 独自の給与減額措置を継続したことに加え、国家公務員に準じて職員退職手当制度を見直して退職手当の水準を引下げるとともに、常勤職員数の削減が求められた中でも定年退職者を一層活用するために定年再雇用制度の見直しも行った。</p> <p>○ 自己収入は、26年度は、43,657千円で、22年度と比較して9.2%の減少となった。「東京労働大学講座」の受講者数の大幅な減少や出版物の販売減等によるものであるが、これは、会場等の都合により週当たり3日の講義の週を増やさざるをえず企業関係者が受講を控えたというこの年度特有の事情があったことが背景にあると考えられる。</p> <p>26年度自己収入計：43,657千円 (48,062千円) *カッコ内は22年度実績。</p> <p>○ 「独立行政法人改革等に関する基本</p>	
--	--	---	---	---	--	--

<p>1 方針  (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</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>1 方針  (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付任用、非常勤としての任用を積極的に活用する。</p> <p>(2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p> <p>(3) 研修等の充実に努め、職員の専門的な資質の向上を図る。</p> <p>(4) 第3期中期目標期間中に、平成25年度の常勤職員数(114人)からの5人以上の削減を可能とするための計画的な職務、要員配置の見直しや人材の確保、育成に取り組む。</p>	<p>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>満了した任期付研究員1名を「期間の定めのない雇用」として採用した。</p> <p>○ 労働法・労働経済分野の任期付研究員を新たに公募し、4月1日付で3名の採用を内定した。</p> <p>○ 前年度に引き続き、目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を6月期及び12月期の勤勉手当に反映した。</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たほか、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(総務部人事課長)した。</p> <p>○ 研究員について、専門的な研究活動を行う者として学会に所属し、先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の</p>	<p>的な方針(25年12月24日閣議決定)において常勤職員数の削減等の合理化が求められている中、引き続き組織の活力を維持しつつ、機構の目的を達成するため、定年退職後も研究部門等において引き続き退職前と同等の業務に従事することができるよう、定年再雇用制度の見直しを行った。この改革により26年度からは、定年前後を通じてモチベーションの維持がなされ、再雇用職員の能力を最大限有効活用できている。</p> <p>○ 国籍の内外を問わず優秀な専門人材を幅広く登用するため、労働法・労働経済分野の任期付研究員を新たに公募し、27年4月1日付で外国籍の者を含む3名の採用を内定した。</p> <p>○ 非正規職員のモチベーションの維持・向上を図るため、アルバイト職員の時間給単価を見直し、独法設立以降初めて時給を50円アップさせる処遇改善を行った。</p> <p>○ 人事評価制度は、①組織目標の浸透、②管理職の指導・育成責任の明確化、③人材育成と業務改革の実施、④公正で納得性の高い人事の実現を目的に実施している。こうした制度の理解を促進するため新たに赴任した職員を対象に研修を行い、人事評価制度の定着に努めた。</p> <p>○ 数多くの職員が職場外及び職場内の研修に参加した。新たに職業能力開発推進者を選任し、積極的に職員の能力開発、キャリア形成支援に努めることとした。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。</p> <p>○ 学会活動では、研究者間のネットワークの形成に努めているほか、機構の研究員が学会誌の編集委員(日本労働法学会、日本労働社会学会等)や国際学会の</p>
--	---	---	--	--

	<p>(5) 人員の指標  期末の常勤職員数について平成25年度の常勤職員数から5人以上削減する。  (参考) 平成25年度の常勤職員数114人  (閣議決定時)</p> <p>5 施設・整備に関する計画</p>	<p>(5) 人員の指標  平成26年度末の常勤職員数109人  (参考) 平成23年度末の常勤職員数114人  (第2期末)</p> <p>5 施設・整備に関する計画</p>	<p>(4) 人員の指標  &lt;主な定量的指標&gt;  ○ 25年度の常勤職員数から5人以上削減する</p> <p>&lt;評価の視点&gt;  ○ 人員の指標に関する計画は実施されているか。</p> <p>&lt;その他の指標&gt;  なし</p>	<p>研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。  ○ 研究員の資質の向上を図るための取組として、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の学会活動を奨励している。  ○ 特に、26年度はこれまでの独法評価委員会や総合評価諮問会議等における指摘を踏まえ、「米国社会学会2014年次大会」や「国際労働・社会保障法学会欧州地域会議」等の主要な国際学会へも積極的に研究員を派遣した。  ○ また、研究意欲の涵養等を図ることを目的に研究双書の出版も奨励しており、26年度は「母子世帯のワーク・ライフと経済的自立」を出版した。  ○ さらに、査読論文の執筆や学会等での研究発表については表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。  ○ 年度末の常勤職員数は109人(職員:103人、常勤嘱託:6人)。  ○ 26年度計画どおり、法人</p>	<p>準備委員長(国際キャリア教育学会)を務めている。また、25年度に機構より発刊した研究双書「成人キャリア発達とキャリアガイダンス」が26年度の「労働関係図書優秀賞」を受賞したほか、外部から発刊した書籍(「スウェーデンの賃金決定システム―賃金交渉の実態と労使関係の特徴―」が「沖永賞(労働問題に関する調査研究のうち社会的に有意義で発展性のある優れた論文・著書への表彰)」を受賞した。こうしたことは、機構において、学会活動を奨励し、高い評価を得た研究員を表彰するなど、研究員の意欲向上と専門的な資質の向上のための有効な取り組みを実施してきたことにより、研究員が専門的な資質を向上させ、高い意欲を持って研究に取り組んだ結果と考えられる。  ○ 出向者の後任ポストについては可能な限りプロパー職員の内部登用を図るとともに、27年度からの関係独立行政法人へのプロパー事務職員の出向に向けて精力的な調整を行い、機構労働組合との出向協定を締結した。これらの結果、年度末の常勤職員数は109人(職員:103人、常勤嘱託:6人)と、25年度閣議決定時から5人削減した。</p>	
--	--	--	---	--	---	--

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)

施設・設備の内容	予定額 (百万円)	財源
(法人本部) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 (労働大学校) 建築工事 電気設備工事 機械設備工事 空調設備工事 給排水衛生設備工事 耐震補強工事	963	施設整備費補助金

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情等を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

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)

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 (労働大学校) 給排水衛生設備工事 耐震補強工事	288	施設整備費補助金

(注) 上記の計画については、業務実施状況、予見しがたい事情を勘案し、施設整備を追加又は予定額を変更することがあり得る。

<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。

本部において建築工事及び電気設備工事を、労働大学校において給排水衛生設備及び耐震補強工事を実施した。また、朝霞エネルギーセンター（国税庁、埼玉県警、労働大学校共有の共同排水処理施設）の廃止を見据えて、国税庁や埼玉県警との関係機関と定期的に会合を開催しつつ、計画に沿って実施した。  
○ 一般競争入札を実施することで多くの入札参加業者（設計・施工管理と施工の入札参加者数35社）を得た結果、約3,700万円の大幅な経費節減（26年度予算比12.7%の節減）を達成した。

これらを踏まえ、Bと評価する。

<課題と対応>

○ 人件費については、中期目標に基づく人員削減計画を踏まえるとともに、給与水準の適切な管理を行い、引き続き総人件費の削減に取り組む。

○ 東京労働大学講座は、27年度においては、受講者に無理のない受講日の設定を行うこと等により、受講者数が増加し受講料収入は25年度以前を上回る水準まで回復する見通しである。さらに、27年度については、受講者のニーズの高いテーマによる特別講義の開催等、サービスの充実等を図り、受講料収入の一層の拡大を図る。

出版物販売についても、第3期の調査研究成果をより分かりやすく広い範囲に

					<p>提供して自己収入の改善につなげる自己収入増加計画を機構横断的に策定し、一丸となって推進することとしており、27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している。</p> <p>○ 26年度は、より厳格な情報セキュリティ基本ポリシーの改正を行うとともに、機構ネットワーク利用ルールと管理・運用マニュアルについても制定し、非正規職員も含めた全役職員へ周知するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。</p> <p>○ アクセス管理サーバや専用ソフトウェアにより、不正アクセス等の兆候を監視するとともに、不正なアクセスが生じた際にはログから追跡を行うことができるよう、ログを取得するなど、セキュリティ対策の充実に努めている。その結果、26年度においても特段の不正アクセスの兆候は見られなかった。</p> <p>また、ウィルス感染等の原因となるスパムメール対策についても、メールサーバに対策ソフトを導入するとともに、専用のウィルス対策ソフトと併用して、外部からのセキュリティ侵犯の防止に努めている。</p> <p>○ 23年度以来、事務職の採用を行っておらず、人員構成に著しい年齢階層的な歪みが生じていることから、次年度は事務職の採用（若干名）を行うこととしたい。</p> <p>○ 26年度は非正規職員のうちアルバイトについて処遇改善を行った。今後は、労働契約法の改正を踏まえ、直接雇用の非正規職員の無期化を検討する。</p>	<p>&lt;今後の課題&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>(特になし)</p>
--	--	--	--	--	---	---

						<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 研究員を含め、評価がモチベーションの向上につながる人事評価制度の運用に今後も継続的に取り組む。</li> <li>○ 職員の専門的な資質と意識の向上のため、研修への参加奨励、職種に応じた研修計画の策定等を行う。</li> <li>○ 人員の指標に関する計画を実施しつつ、組織の人員構成のバランスを考慮して職員の新規採用等を行う。</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	--	--

4. その他参考情報							
特になし							

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

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

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

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価								
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
					業務実績	自己評価	評価	
	<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"> <li>「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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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ため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</p> <p>職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。なお、運営費交付金額の算定については、運営費交付金債務残高の発生状況にも留意した上で、一層厳格に行う。</p> <p>第4 短期借入金の限度額</p> <p>1 限度額 300 百万円</p> <p>2 想定される理由</p> <p>(1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。</p> <p>(2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</p> <p>第5 不要財産又は不要財産となることが見込まれる財産がある場合には、当該財産の処分に関する計画</p> <p>職員借上宿舍の不動産賃貸借契約の解約に伴う差入敷金の返還金である現金及び預金の不</p>	<p>&lt;主な定量的指標&gt;</p> <p>&lt;その他の指標&gt;</p> <p>なし</p> <p>&lt;評価の視点&gt;</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>○ 運営費交付金については、収益化基準に従って適正に執行されているか。また、</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</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、26年度においては、予算に対し一般管理費については12.1%、業務経費については8.8%、人件費については5.0%の節減となった。</p> <p>○ 期中に厳格な執行管理を行い業務を精力的に推進する一方、一般競争入札の推進等による予算の効率的執行や人件費の給与水準見直しの継続、退職者不補充などにより経費の節減に努めるとともに、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入の確保に努めた結果、交付金債務は171百万円となった。</p> <p>○ 各費目に関して、計画と実績の差異の把握を行い発生理由を明らかにし、それぞれが合理的な理由となっている。</p> <p>○ 運営費交付金については、26年度においても一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準</p>	<p>&lt;評定と根拠&gt;</p> <p>評定： B</p> <p>○ 26年度における利益（3百万円）は、期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により、経費の節減に努めたことが主な要因である。</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、26年度においては、予算に対し一般管理費については12.1%、業務経費については8.8%、人件費については5.0%の節減となった。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <p>特になし</p>	<p>評定 B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 予算、収支計画及び資金計画については、中期計画に基づき作成された予算計画等に基づき、着実に執行されていると評価できるため「B」評価とした。</p> <p>&lt;今後の課題&gt;</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>(特になし)</p>	



	<p>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>要財産は国庫納付する。</p> <p>1 国庫納付見込額 440千円</p> <p>2 出資又は支出の形態 出資金</p> <p>第6 剰余金の使途</p> <p>1 プロジェクト研究等労働政策研究の内容の充実。</p> <p>2 研修事業の内容の充実。</p>	<p>債務として残された経費については、その理由が合理的なものであるか。</p> <p>○ 発生した利益剰余金（又は繰越欠損金）については、適切な業務運営によるものか。</p> <p>○ 当期総利益（又は当期総損失）を計上した場合、利益（又は損失）の発生要因等の分析を行っているか。</p> <p>○ 借入の理由が中期計画に定められているとおろいか。またその額が限度額以下となっているか。</p> <p>○ 具体的な剰余金</p>	<p>を、その他の費用については費用進行基準により適正に執行している。また、運営費交付金債務については、一般競争入札等の積極的な導入、給与水準の見直し、退職者不補充等の経費削減及び自己収入の確保の努力等により生じたものであり、合理的な理由に基づくものである。</p> <p>○ 利益剰余金16百万円のうち、26年度において3百万円の当期総利益が発生したが、これは期間進行基準対象経費における一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めたことが主な要因であり、適切な業務運営によるものである。</p> <p>○ 26年度における3百万円の当期総利益の発生要因は、21年度から一般管理費のうち年間契約を行っている費用の一部について期間進行基準を採用し、一般競争入札等の積極的な導入等の業務の効率化により経費の節減に努めた結果であり、運営費交付金の収益化により発生した利益である。</p> <p>○ 借入金が発生しなかった。</p> <p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 事業報告書において、当年度</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  機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し  保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。なお、不要と認められるものがあれば速やかに国庫納付する。</p> <p>第9 (略)</p>	<p>第7 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  機構に対する国民からの信頼を確保するという観点から、ホームページ等において、労働政策研究等について、取り上げるテーマや機構が行う必然性、その費用等を対外的に分かりやすく説明する。また、決算情報、セグメント情報の公表の充実等を図る。</p> <p>2 保有資産の見直し  保有する資産について、資産の利用度のほか、本来業務に支障のない範囲での有効利用可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点に沿って、その保有の必要性について不断の見直しを行い、保有し続ける必要があるか厳しく検証する。</p>	<p>の用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>○ 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>における各事業の経過及びその成果の主な実績のほか、財務データと関連付けた事業説明を掲載するなど、当機構の事業の必然性及び成果並びに費用等について対外的に分かりやすく説明をしている。</p> <p>○ 当機構の保有する土地・建物は、法人設立時に、業務を確実に実施するための財産的基礎として政府から出資されたものであり、法人本部の土地・建物は主として研究に、労働大学の土地・建物は主として研修に必要な資産として、有効活用している。</p> <p>○ 不動産財産又は不用財産となることが見込まれる財産の処分に関する計画に基づき、職員宿舎（民間借上げ）の敷金で返還を受け現金で保有しているもの（440千円）について国庫納付を行った。</p>		
--	--	--	---	---	--	--

	<p>第10 (略)</p> <p>第11 積立金の処分に 関する事項 なし</p>		<p>○ 福利厚生費について、事務・事業の公共性、業務運営の効率性及び国民の信頼確保の観点から、必要な見直しが行われているか。特に、法定外福利費の支出は、適切であるか。</p> <p>○ 公益法人との関係について、透明性確保に向けた点検・見直しを行っているか。</p>	<p>○ なお、機構が保有する職員宿舎（民間借上げ）については、26年度末に廃止した。</p> <p>○ 互助組織に対する支出については、23年度より法人としての支出を全廃したほか、健康保険料の労使負担割合についても、23年4月分から労使折半としている。</p> <p>○ 当機構は、関連法人及び関連公益法人等は有しておらず、また、公益法人等に対して補助金等の交付も行っていない。</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>