

独立行政法人労働政策研究・研修機構

平成 30 事業年度業務実績報告

令和元年 9 月 17 日

様式 1 - 1 - 1 中期目標管理法 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 30 年度（第 4 期）
	中期目標期間	平成 29～令和 3 年度

2. 評価の実施者に関する事項				
主務大臣		厚生労働大臣		
法人所管部局	政策統括官付政策統括室	田中 佐智子 参事官	担当課、責任者	政策統括官付政策統括室 田中 佐智子 参事官
評価点検部局	政策評価官室	溝口 進 政策評価官	担当課、責任者	政策評価官室 溝口 進 政策評価官
主務大臣				
法人所管部局			担当課、責任者	
評価点検部局			担当課、責任者	

3. 評価の実施に関する事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>7 月 30 日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。</li> <li>この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。</li> </ul>

4. その他評価に関する重要事項
<p>評価項目については、独立行政法人評価制度委員会及び会計検査院からの指摘を受け、国内と海外の情報収集に関する項目を統合する項目を追加した。</p>

様式 1-1-2 中期目標管理法年度評価総合評価様式

1. 全体の評価						
評価 (S、A、B、C、D)	B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考) 本中期目標期間における過年度の総合評価の状況				
		x 1年度	x 2年度	x 3年度	x 4年度	x 5年度
		B	B	—	—	—
評価に至った理由	項目別評価のうち、Aが1項目、Bが6項目となっており、また全体として評価を引き下げる事象もなかったため、「B」評価とした。					

2. 法人全体に対する評価	
法人全体の評価	<p>① 労働政策研究について、リサーチ・アドバイザー部会の評価等の外部評価の目標値を達成（【重要度：高、難易度：高】）し、「労働政策の企画立案および実施等へ活用した研究成果」等の他のアウトカム目標についてもいずれも目標値を上回っているが、前者と後者は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について目標値以上の実績を達成し、労働政策の企画立案に貢献する質の高い調査研究が実施されていること、また、機構の国際的プレゼンス向上について、有識者からも短期間に大きな成果を上げていると評価されていること、</p> <p>② 国内や海外の労働情報について、最新の情報を収集し活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供・成果普及しており、かつ、労働政策の企画立案に活用されていること、</p> <p>③ 労働関係事務担当職員等に関する研修について、研修生のその後の実務における研修効果の発現を測定しつつ質の高い研修が行われ、行政ニーズに応じた科目の新規開設等の研修内容の充実、研究員の研修への参画による研究と研修の連携が行われていること、</p> <p>④ 機構の業務運営について、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、30年度は中期目標等に沿った業務運営が行われていると評価できる。</p>
全体の評価を行う上で特に考慮すべき事項	特になし

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	該当なし
その他改善事項	該当なし
主務大臣による改善命令を検討すべき事項	該当なし

4. その他事項	
監事等からの意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の業務は法令等に従い適正に実施され、また、中期目標の着実な達成に向け、効果的かつ効率的に実施されているものと認められる。</li> <li>各職員の努力により、年度初めに掲げた目標は質を落とすことなく達成されたと認識している。</li> <li>組織を構成する人材の高齢化等に起因する人材配置、陣容の柔軟な形成が難しくなりつつあることが懸念される。新規採用はもとより、有能な人材の登用も視野に入れた組織の活性化が一層必要になる。業務遂行に当たっての見える化等、情報の共有化の推進が望まれる。</li> </ul>
その他特記事項	<p>(外部有識者からの意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審議会・研究会での活用件数が前年度を大きく上回っていることは、研究成果を政策に反映させていくのが難しい中で、高く評価できる。</li> <li>研究と研修を1つの機構で行っているシナジー効果を出していくことが重要である。両部門のより一層の連携が期待される。</li> <li>「労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言」については、数値目標の達成のほか、何のために達成しているかという説明も有用。</li> </ul>

1-1-3 中期目標管理法年度評価項目別評定総括表

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書No.	備考
	平成 29 年度	平成 30年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度		
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項							
1 労働政策研究の実施	A○	A○重				1-1	
2 内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		B					
(1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	B				1-2-(1)	
(2) 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理	B	B				1-2-(2)	
3 労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言	B	B				1-3	
4 労働関係事務担当職員等に関する研修	B	B				1-4	

※重要度を「高」と設定している項目については各評語の横に「○」を付す  
 難易度を「高」と設定している項目については各評語に下線  
 重点化の対象とした項目については、各標語の横に「重」を付す

中期計画（中期目標）	年度評価					項目別調書No.	備考
	平成 29 年度	平成 30年度	令和 元年 度	令和 2年 度	令和 3年 度		
II. 業務運営の効率化に関する事項							
業務運営の効率化目標を達成するためとるべき措置	B	B				2-1	
III. 財務内容の改善に関する事項							
予算・収支計画及び資金計画	B	B				3-1	
IV. その他の事項							

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

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		
業務に関連する政策・施策	<p>・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-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	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、第3号
当該項目の重要度、難易度	<p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】</p>		関連する政策評価・行政事業レビュー

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間 平均値等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 元年度	令和 元年度	指標	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 元年度	令和 元年度
リサーチ・アドバイザー部会等の外部評価における研究成果の評価（実績）	外部評価の平均点 2.0 以上	—	2.0	2.0	—	—	—	予算額（千円）	732,693	702,918	—	—	—
同上（達成率）		—	100%	100%	—	—	—	決算額（千円）	696,833	678,173	—	—	—
厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との行政評価を受けたプロジェクト研究サブテーマ(実績)	テーマ総数の 80% 以上	—	100%	100%	—	—	—	経常費用（千円）	698,393	679,561	—	—	—
同上（達成率）		—	125.0%	125.0%	—	—	—	経常利益（千円）	35,897	24,745	—	—	—
労働政策の企画立案及び実施等へ活用した研究成果（実績）	成果総数の 85%以 上	—	92.9%	91.3%	—	—	—	行政サービス 実施コスト（千円）	712,178	664,854	—	—	—
同上（達成率）		—	109.3%	107.4%	—	—	—	従事人員数（人）	41	41	—	—	—
有識者アンケートによる研究成果についての評価（実績）	有意義度の平均点 2.0 以上	—	2.43	2.40	—	—	—						
同上（達成率）		—	121.5%	120.0%	—	—	—						
労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数（実績）	年間 225 人以上	—	290 人	315 人	—	—	—						
同上（達成率）		—	128.9%	140.0%	—	—	—						

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>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策の企画立案に貢献する研究の重点化</p> <p>次に掲げる労働政策研究については、国の労働政策決定に貢献するために中長期的な視点で体系的・継続的に研究を行うからこそ有している高い専門性や知見を最大限に活かし、引き続き民間企業及び大学等の研究機関においては実施が困難な研究内容に一層厳選して実施することで、調査研究の重複による非効率性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貢献することができる質の高い調査研究に一層重点化すること。また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進すること。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>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実施が困難な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質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p> <p>また、中長期的な課題も含め、厚生労働省と連携して労働政策の動向を適切に把握し、対応するとともに、今後、現時点では想定していない様々な政策課題が生じた際にも適切に対応できるよう、引き続き労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進する。</p>	<p>1 労働政策研究</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>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実施が困難な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質の高い調査研究を戦略的に推進し、高い水準の成果を出す。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているか。労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>○ 研究テーマの厳選</p> <p>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>(資料1 参照)</p> <p>○ 厚生労働省との会議等</p> <p>(i) 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議(喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換)を実施 5回</p> <p>労働基準局 1回</p> <p>職業安定局 1回</p> <p>雇用環境・均等局 1回</p> <p>人材開発統括官 1回</p> <p>政策統括官(総合政策担当) 1回</p>	<p>&lt;評定&gt; : A</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 研究テーマの設定にあたっては、左記のとおり、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を積極的に行い、そのニーズを踏まえることにより経済社会の変化に的確に対応し、労働政策の企画立案に一層貢献する内容となるよう取り組んでいる。</p> <p>○ 厚生労働省幹部(次官・局長級)等との政策論議では、一億総活躍や働き方改革の重要な課題となっている女性活躍推進、副業・兼業の促進、技術革新と雇用に関する諸外国の政策動向、若年者の早期離職、職業情報の提供サイト等の調査結果を素材に意見交換を行い、政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に反映させることとした。</p> <p>&lt;政策課題を反映した調査研究テーマ設定、追加調査の具体例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣法の改正により求められる派遣労働者の公正な待遇確保について、派遣労働者の諸手当等の施行前後の状況を把握するため、令和元・2年度に派遣元事業所へのアンケート調査(全数調査)を実施することとした。</li> <li>複数の事業所で働く労働者保護や、副業・兼業の促進等の観点から労災保険給付の在り方の検討に活用するため、諸外国(英米独仏)における労働者災害補償保険制度についての研究を令和元年度に実施することとした。</li> <li>個別の研究課題・テーマの要望に加え、EBPM推進への支援や人材育成への協力、将来的な日本の労働市場の姿、対応する法規制・仕組</li> </ul>	<p>A</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○5つの定量指標中、2つの定量指標が達成度120%に到達していないものの、</p> <p>①「リサーチ・アドバイザー一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を2.0以上得る」(達成度100%)については、第4期中期目標策定時に以下の理由により【難易度・高】と設定されていることから、評定を一段階引き上げることとする</p> <p>(理由)リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価は、東京大学荒木尚志教授等、各分野の第一線で活躍する研究者が行っており、高い評価を得るためには研究の新規性が重要だが、他の定量指標はプロジェクト研究の政策貢献度を測るものとなっており、このような一定程度のトレードオフ関係となっている定量指標の双方を満たすことは難易度が高いと言える。なお、プロジェクト研究の政策貢献度について</p>

イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究	イ プロジェクト研究		<p>○ 学識者、労使団体等との会議等</p> <p>(i) 特別研究員会議（我が国を代表する労働関係研究者との意見交換） 1回</p> <p>(ii) 調査研究に関する懇談会（労使関係団体との意見交換） 3回（各1回）</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・全国中央会）</li> <li>・経済団体実務者懇談会（経団連・日商・全国中央会）</li> </ul> <p>(iii) 「労働問題の現状と展望に関する研究会（ヴィジョン研）」（大手企業の人事部長等との研究会） 1回 テーマ：「今後の勤労者の福利厚生のあるあり方について」について</p> <p>(iv) 他のシンクタンク等との意見交換</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連合総研との意見交換 1回</li> <li>・日本政策金融公庫総合研究所との意見交換 1回</li> <li>・日本労働ペンクラブとの意見交換 1回</li> </ul> <p>(v) 総合評価諮問会議（労働政策等について学識及び経験を有する者による年度計画・業務実績の評価） 2回</p>	<p>みの在り方、職種とキャリア形成の関係等について立体的に描き出す研究の継続、人生100年時代を見据えた研究の実施、及び政策的に有用なメッセージの発信を続けてほしいとの要望が出された。</p> <p>→前者については、プロジェクト研究や諸外国の政策的取り組み等に関する最新動向の把握等を引き続き進めることとし、後者については、厚生労働省の「EBPM研究会」において、推進のための人材育成プログラムや研修カリキュラム策定への具体的かつ専門的な助言を行った。</p> <p>○ 学識者、労使団体等との意見交換において、機構の実施する調査研究内容の説明、最新の調査結果2点ほどの報告を行った上で、具体的な調査研究要望の把握に努め、それぞれの指摘・要望を研究テーマの設定や進め方に活かすこととした。</p> <p>&lt;指摘・要望等を反映した具体例&gt;</p> <p>(i) リサーチ・アドバイザー部会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣労働者の公正な待遇確保に関するアンケート調査（改正法の施行前後に実施）についてパネル調査が可能となるように設計の上、令和元・2年度に調査を実施予定。</li> <li>(ii) 労働部会、経営部会、経済団体実務者懇談会</li> <li>・勤労者の財形制度等に関する調査について、厚生労働省の要請も踏まえ、令和元年度に企業および従業員を対象にアンケート調査を実施予定。（労働部会）</li> <li>・30年度に実施した福利厚生に関する企業調査を基に、新たな視点から二次分析を実施。中小企業における福利厚生の実態や雇用形態別のニーズ等について分析・把握する。（経営部会）</li> <li>・令和元年度に実施予定の高齢者の雇用・就業に関する企業・個人アンケート調査において、再雇用時賃金や年金の影響の状況等についても把握する。（実務者懇談会）</li> </ul> <p>○ プロジェクト研究については、我が国が直面</p>	<p>は、第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）に達成した高い実績（中期目標値：高評価を3分の2以上確保、達成度平均120%以上）を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価は妥当。</p> <p>②「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の85%以上得る」（達成度107.4%）については、達成目標の設定値（85%）上、達成度120%は到達不可能であり、実績について目標値は大きく上回っていること</p> <p>③リサーチ・アドバイザー部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について100%以上を達成していることは研究成果の抜きん出た質の高さを示していると言え、また、研究成果等の審議会・研究会等での活用件数が289件（前年度206件）と大幅に増加していることは、政策立案の場でより一層広く活用され</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ついて、長期間にわたるデータ等の蓄積を活用した実態把握や分析等を行い、政策的インプリケーション等を、政策担当者をはじめとした労働政策関係者に提供することを目的として実施する労働政策研究。労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、以下に掲げる4つの視点の下で、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、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こと。</p> <p>①一億総活躍社会及び働き方改革を実現する視点 ②20年先の働き方を見据え、新しい労働政策を構築する視点 ③労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していく視点 ④実施された施策の効果を検証し、より効果的かつ効率的な労働政策のための知見を得る視点</p> <p>また、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し、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むこ</p>	<p>中期目標で示された別紙1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（以下「プロジェクト研究」という。）について、労働市場を取り巻く環境の変化等も見据えた労働行政に関する中長期的な政策の方向性を踏まえ、研究ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施する。実施にあたっては、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し、部門横断的な研究をはじめ、必要に応じて部門を超えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組む。進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進する。なお、プロジェクト研究は、計画的に実施し、年度ごとに成果または進捗状況を取りまとめ公表する。</p> <p>中期目標期間中のプロジェクト研究テーマは別紙1のとおりとする。</p>	<p>中期目標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。（略）</p>		<p>7つのプロジェクト研究テーマに関して、14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>I. 雇用システムに関する研究 （1）雇用システムに関する研究</p> <p>II. 人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究 （2）生涯現役社会の実現に関する研究 （3）非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究</p> <p>III. 技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究 （4）技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究 （5）地域における雇用機会と働き方に関する研究</p> <p>IV. 働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究 （6）労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 （7）育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究</p> <p>V. 多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究 （8）職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究 （9）若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究</p> <p>VI. 全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究 （10）労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究 （11）職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究 （12）職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究</p> <p>VII. 労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究 （13）雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究 （14）集团的及び個別労使関係の実態に関する研究</p>	<p>する中長期的な労働政策の課題に関する14のサブテーマを設定して調査研究を実施した。</p> <p>○ 第4期中期目標期間よりプロジェクトごとにあらかじめ具体的な目標及びロードマップを作成し、調査研究の進捗状況をチェックし、必要に応じて見直している。</p> <p>○ プロジェクト研究の成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献。また、政府の各種会議の資料としても多数活用された。</p> <p>&lt;生涯現役社会の実現に関する研究&gt; ・資料シリーズ No. 212『高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ—地方自治体等の事例—』 →生涯現役促進地域連携事業の実施状況の把握・周知に活用予定。</p> <p>&lt;技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究&gt; ・資料シリーズ No. 205『近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向』 →労働政策基本部会における今後の議論のテーマ設定の検討に活用</p> <p>・資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』 →「雇用政策研究会」、「社会保障審議会年金部会専門委員会」、「健康寿命の延伸効果に係る研究班」で報告。雇用政策研究会報告書に活用予定。</p> <p>→国土交通省「都市の多様性とイノベーションの創出に関する懇談会」で活用</p> <p>&lt;育児・介護期の就業とセーフティーネットに関する研究&gt; ・ディスカッションペーパー19-04『シングルマザーへの就業支援事業の効果』 →「母子・父子自立支援プログラム策定事業」の見直しの検討に活用</p> <p>&lt;若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に</p>	<p>ていることを示しており高く評価できること</p> <p>④海外の研究者・機関等とのネットワークの形成については、定性的にも所期の計画を達成していることに加え、</p> <p>・国際学会等に派遣する研究員等が26名と前年度(8名)より大幅に増えていることから、各国研究者とのより積極的な意見交換・研究成果の情報交換等が行われており、各国の研究者や研究機関等とのネットワークを形成し、海外の質の高い情報の入手・研究成果等の発信が図られていると評価できること</p> <p>・国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約199万件（前年度約174万件）にのぼったことから、国際的プレゼンス向上について着実に成果を上げていると評価できること</p> <p>を総合的に判断し、所期の目標を上回る成果が得られていることから、「A」評価とする。詳細については以下のとおり。</p> <p>（1）労働政策研究の種類 ○①民間のシンクタンク</p>
---	--	--	--	---	--	--



<p>と。その実施に際しては、中長期的なテーマであるプロジェクト研究について、進捗把握や評価をより適切に行うため、あらかじめ具体的な目標を設定し、具体的なロードマップを作成するとともに、研究テーマごとにプロジェクトリーダーを選任して調査研究の進捗管理を徹底し、ロードマップの進捗状況、政策への貢献度等を組織的・定期的に検証し、より適切なPDCAの取組を推進すること。</p>	<p>(略)</p>				<p>関する研究&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策研究報告書 No. 201『「日本的高卒就職システム」の現在－1997年・2007年・2017年の事例調査から－』</li> <li>→高等学校就職問題検討会議 WT（第2回）国會議員資料要求への対応等に活用</li> <li>→法務省「成年年齢引き下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議幹事会」の資料で活用、参考人として出席</li> <li>・調査シリーズ No. 191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ（第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査）』</li> <li>→規制改革推進会議 保育・雇用 WT、全国高等学校就職問題検討会議で活用</li> <li>&lt;職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究&gt;</li> <li>・厚生労働省向け資料『職業情報提供サイト（日本版 O-NET（仮称））のインプットデータ開発に関する研究（中間報告）』</li> <li>→職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）構築に向けた設計・開発等に活用予定</li> <li>&lt;職業相談・紹介技法と求職活動の支援に関する研究&gt;</li> <li>・研究開発成果物『ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～』</li> <li>→研修研究成果を活用し、新たな就労支援メニューとして「求職活動マインドセミナー」を全国32カ所のハローワークにおいて担当研究員自らが直接、求職者を対象（739名）に実施。求職活動支援技法の効果を検証した上で、求職活動支援実施マニュアルを作成し、全国のハローワークに配付した。</li> </ul>	<p>等とは異なり、中長期的な視点に立ち、政策立案の基盤となる幅広い分野について体系的に研究を実施している点、</p> <p>②大学の研究者と異なり、厚生労働省、学識者、労使団体等と意見交換を行い、そのニーズを踏まえて研究を実施している点</p> <p>などから、研究テーマや研究成果が、民間企業、大学等の研究機関ではなし得ない研究を実施していると言える。</p>
<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資するよう、研究対象とする政策課題を取り巻く労働分野における客観的か</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、年度ごとの厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策</p>	<p>ロ 課題研究</p> <p>重要性の高い新たな政策課題について、厚生労働省からの要請に基づき、政策の企画立案の検討等に資する成果等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の企画・</p>		<p>ロ 課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、以下のテーマの課題研究を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「ハローワークの職業紹介業務のための求職者プロフィールリング」</li> <li>・「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」</li> <li>・「職業訓練の国際比較調査」</li> </ul>	<p>○ 課題研究</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」</li> <li>→厚生労働省「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、英・米・独・仏の雇用類似の働き方に関する海外調査結果等についてそれぞれ報告。</li> </ul>	<p>○左記5～6ページの具体例のとおり、厚生労働省等との意見交換を通じて、政策課題や労働現場の問題意識を研究計画に反映するとともに、7～8ページの具体例のとおり、研究成果については、厚生労働省の審議会・検討会・研究会の資料、各種事業の見直しやハローワーク等労働行政の現場で活用されるなど、労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献し、また、政府の各種会議の資料としても多数活用されている。</p> <p>このことから、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応していると言える。</p> <p>○また、『「日本的高卒就職システム」の現在－</p>

<p>つ質の高いエビデンス等を研究成果として提供することを目的として実施する労働政策研究。年度ごとの政策ニーズを整理して研究テーマを設定し、厚生労働省に研究成果を提供すること。</p>	<p>の企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、成果を公表する。</p>	<p>立案に活用される可能性が高いものを厳選して実施する。テーマ毎に、研究部門のうちもっとも関連の深い部門を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、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こととする。</p>					<p>1997年・2007年・2017年の事例調査から』等、研究者や政策担当者にも高く評価されるような、労働政策の基礎となる研究を体系的・継続的に推進していると言える。</p>
<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供することを目的として実施する調査。四半期ごとに政策ニーズを把握し、速やかに成果を出して厚生労働省に提供すること。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究者を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>	<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の緊急の政策ニーズに対し、四半期ごとの厚生労働省からの要請に基づき、迅速・的確に必要なデータ等を提供する。政策的重要度が高く、労働政策の喫緊の課題として企画・立案に活用される可能性が高いものを厳選して迅速・的確に対応する。課題の内容について最も関連の深い分野の研究者を中心に、単独もしくはチームを組織して実施し、速やかに結果を出す。</p>		<p>ハ 緊急調査</p> <p>厚生労働省の要請に基づき、喫緊の政策課題に対応した以下のテーマの緊急調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「職場のパワーハラスメントの具体例の収集・分析について」</li> </ul>		<p>○ 緊急調査については、53の企業・労働組合等へパワーハラスメントに関する企業の対応事例等についてヒアリング調査を実施。調査結果は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案（令和元年5月成立）」の検討、「労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第6回、第8回）」資料に活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料シリーズ No. 216『職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果』</li> </ul>	<p>○四半期ごとに緊急調査を実施していることから、厚生労働省の緊急の政策ニーズを把握した上で、迅速・的確に対応していると言える。</p>
<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、企業内における人事労務管理や労使コミュニケーションなどの内部労働市場の研究や、労働力需給や労働移動な</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよ</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>幅広い政策ニーズに対応するために、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよ</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図っているか。</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>徹底した先行文献研究、研究会での議論、政策担当者との意見交換、所内研究発表会での報告、成果の取りまとめ段階でのレビュー・内部評価、有識者で構成される外部評価委員の評価等を通じて内部研究員の育成・定着を図るとともに、必要に応じて外部研究者・専門家や人事担当者（大学、研究機関、労使団体・民間企業、キャリアコンサルタント等）</p>		<p>○ 近年、様々な研究成果（研究員）が満遍なく労働政策の企画・立案、厚生労働省審議会・研究会、厚生労働省職員向け勉強会、政府の各種会議等に報告・活用されている。</p>	<p>（2）研究の実施体制等の強化</p> <p>○国際会議への参加、査読論文の執筆の奨励に加え、指導・助言等を行う外部研究者の委嘱など、内部研究員の育成に努めて</p>

<p>どの外部労働市場の研究などについて、労働市場を取り巻く環境の変化を踏まえてより強化又は充実すべき分野等の研究に重点的に対応できるよう、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p>	<p>う、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>	<p>う、内部研究員の育成に努めるとともに、必要に応じて、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p>		<p>などの研究会への参画により研究実施体制の強化を図っている。</p> <p>○ 外部の研究者との連携  (i) 外部研究者の研究参加（大学等及びその他研究機関）75人（前年度47人）  （参考指標）  ・行政担当者の研究参加人数 23人（前年度30人）</p> <p>(ii) 労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング 208件（前年度236件）</p> <p>○ 研究員の大学・研究機関等への参画・講演等  (i) 大学・研究機関等の研究会への参画 16件（前年度11件）  &lt;主な参画例&gt;  ・東京大学社会科学研究所「労働審判制度利用者調査研究会」  ・東京大学社会科学研究所「釜石調査研究会」  ・東京大学大学院「再生可能エネルギーと公共政策研究会」  ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&amp;多様性推進・研究プロジェクト」  ・日本福祉大学「環境技術評価のための多部門動学的一般均衡モデルの開発」  ・連合総研「コーポレートガバナンスと労働組合の役割に関する調査研究委員会」  ・労働安全衛生総合研究所との共同研究「労災事案等行政の保有する情報を用いた過労死等事案の分析」研究プロジェクト など</p> <p>(ii) 都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 12件（前年度8件）  &lt;主な研修会等&gt;  ・埼玉県教育委員会「埼玉県高等学校キャリアアカウンセラー養成研修講座」  ・神奈川県横須賀三浦地域県政総合センター「三浦半島女性ビジネスネットワーク ビジネス交流会」  ・神奈川県かながわ労働センター川崎支所「労務管理セミナー」  ・滋賀県労働委員会「滋賀県労働委員会研究会」</p>	<p>○ プロジェクト研究の推進にあたり、幅広い先行研究、知見の活用や透明性の確保を目的に外部の大学や研究機関等からのより積極的に参画を求めている。</p> <p>○ 大学・研究機関などの行政機関以外が行う研究会・プロジェクト等へも参画し、労働政策研究の専門家としての知見を提供するなど研究の質の向上に寄与している。</p> <p>○ 都道府県、労使団体の主催する講演会等においては、働き方改革や両立支援、女性活躍推進など、喫緊の政策課題に関する様々なテーマ等について講演を行うとともに、高等学校キャリアアカウンセラー向け研修において、研究員が研究成果をもとに講師を務めるなど多方面で貢献している。</p>	<p>いると言える。</p> <p>○ 調査研究の実施に当たっては、調査研究ごとに、外部研究者や行政研究者等がオブザーバーとして参画する研究会を開催し、その知見を活用しながら研究を進めている点や労使関係者などの実務家を対象としたヒアリング件数の実績は208件である点から、政策担当者や労使関係者などの実務家が研究に参加し易い体制を整備することで、研究の実施体制等の強化が図られていると言える。</p>
---	--	--	--	--	---	--

	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>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、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の活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、毎年度実施しているハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクト</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>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、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の活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進する。</p> <p>プロジェクト研究の成果が厚生労働省の政策担当部門に政策的なインプリケーションを与え、それに対する厚生労働省の政策担当部門からのフィードバックにより、次の研究の質がさらに高まるという好循環を生み出すことが重要であるため、ハイレベル会合や研究報告会等の枠組みやプロジェクトリーダーと政策担</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 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の活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化および適切なPDCAの取組を推進しているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京都「介護と仕事の両立研修会」</li> <li>・北海道帯広市「帯広市UIJターン促進事業意見交換会」</li> <li>・滋賀県「ハラスメント防止に係る幹部職員研修」</li> <li>・静岡県静岡市「ダイバーシティ経営推進セミナー」</li> </ul> <p>(iii) 労働組合、経営者団体での講演等 13件（前年度14件）</p> <p>(iv) NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 21件（前年度19件）</p> <p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>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、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の活用により、引き続き政策と研究のブリッジ機能の強化を推進した。</p> <p>(i) 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議（喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換喫緊）を実施 5回（再掲）</p> <table border="0"> <tr><td>労働基準局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>職業安定局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>雇用環境・均等局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>人材開発統括官</td><td>1回</td></tr> <tr><td>政策統括官（総合政策担当）</td><td>1回</td></tr> </table> <p>(ii) 政策研究会</p> <p>政策担当者・学識者を機構に招き、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を実施 5回</p> <p>(iii) 厚生労働省政策担当者との勉強会等</p> <p>研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や</p>	労働基準局	1回	職業安定局	1回	雇用環境・均等局	1回	人材開発統括官	1回	政策統括官（総合政策担当）	1回	<p>○ NPO 法人が行う講演会等に講師を派遣し、草の根ベースの勉強会等にも協力して、ボトムアップからの政策議論の活性化に貢献している。</p> <p>○ 政策研究会については、喫緊の政策課題である働き方改革、労働経済の分析、高齢者就業と公的年金、自動車運送事業の働き方改革と自動運転の最新動向等を取り上げ、厚生労働省の他、雇用・労働問題と密接に関連する政策課題に対応する内閣府（経済財政分析担当）や国土交通省の政策担当者との意見交換の機会を新たに設けた。</p> <p>○ 政策担当者との勉強会については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、各部局あ</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携</p> <p>○ 「厚生労働省職員との勉強会等の参加人数」の</p>
労働基準局	1回															
職業安定局	1回															
雇用環境・均等局	1回															
人材開発統括官	1回															
政策統括官（総合政策担当）	1回															

	<p>トリーダーと政策担当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>	<p>当部門との意見交換、ロードマップの検証、政策への貢献度等の検証等を通じ、より適切なPDCAの取組を推進する。</p>		<p>重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。</p> <p>参加者数は315人（達成度140.0%）となった。（前年度290人（達成度128.9%））</p> <p>(iv) 厚生労働省テーマ別研修等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省の職員向けに重要な労働政策課題をテーマに講義を行う研修を実施 4回（前年度6回）</li> </ul> <p>&lt;研修テーマ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策の基軸の変遷</li> <li>労使関係と政策決定</li> <li>学校から職業への移行現状と課題</li> <li>業務指標の活用方策～職業安定業務統計を例に</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省以外への研修</li> <li>総務省 1回「統計研修（統計専門課程）」</li> </ul> <p>(v) 研究員の審議会・研究会等への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 76件（前年度85件）</li> </ul> <p>&lt;参画事例&gt;</p> <p>[厚生労働省]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会</li> <li>労働政策審議会人材開発分科会</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</li> <li>労働政策審議会雇用環境・均等分科会家内労働部会</li> <li>労働政策審議会労働施策基本方針部会</li> <li>社会保障審議会児童部会ひとり親家庭への支援</li> </ul>	<p>てに開催周知を行う等の取組を行った結果、12の部局から参加者を得て質疑応答が活発に行われ、研究員・政策担当者双方の間で政策課題に対する共通の問題意識が醸成された。</p> <p>毎回、参加者に対して実施しているアンケートでは、有意義度の5段階中「大変有意義だった」「有意義だった」の合計は87.3%、今後の職務への活用見込みの3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は98.1%であり、高い評価を得た。</p> <p>また研究員の報告に加えて、関連するテーマの成果や最新の成果を紹介し、機構の調査研究成果物の活用を促している。</p> <p>○ 厚生労働省人事課と企画段階から緊密に連携しつつ、より幅広い政策担当者を対象とした「テーマ別研修」を実施し、喫緊の政策課題に対する厚生労働省職員の理解促進に貢献している。</p> <p>こうした様々なテーマでの専門家による研修が一体的に実施できるのは、幅広い研究人材と豊富な研究蓄積・知見を持つ機構ならではの貢献と考えている。</p> <p>○ 当機構の研究員等が、厚生労働省をはじめ、内閣府、法務省、文部科学省等の様々な審議会・研究会等に参画し、研究の知見を活かして幅広くかつ高いレベルで貢献している。</p> <p>○ これにより、研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p>○ 審議会等へ委員として参画するほか、検討会等で有識者ヒアリング等に対応した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」において、英・米・独・仏の雇用</li> </ul>	<p>平成30年度実績は315人（達成度140%）となり、達成度120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することができた。</p> <p>○ 重要な政策課題をテーマとした研修を実施することは、喫緊及び中長期的な視点における労働政策課題に対する研究を継続してきた機構ならではの貢献である。</p> <p>○ 政策研究会等を通し、意見交換を実施していることに加え、機構の研究員等が、厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会に参画した件数は76件であり、研究成果の政策立案過程への反映が広く行われ、政策と研究のブリッジ機能が果たされていると言える。</p>
--	--	---	--	---	---	--

				<p>施策の在り方に関する専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用政策研究会 [厚生労働省以外]</li> <li>・首相官邸「未来投資会議」</li> <li>・法務省「法制審議会」</li> <li>・文部科学省「中央教育審議会 大学分科会」</li> <li>・文部科学省「大学設置・学校法人審議会（大学設置分科会）」</li> <li>・文部科学省「科学技術専門家ネットワーク・専門調査員」</li> <li>・内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査分析委員会」委員</li> <li>・国立社会保障・人口問題研究所「社会保障・人口問題基本調査（第6回家庭動向調査）委員会」</li> </ul> <p>○ 審議会・検討会等での活件数 289 件（前年度 206 件） （内訳①）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究 159 件</li> <li>・課題研究・緊急調査 130 件</li> </ul> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省関係 211 件 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会（本審及び各部会） 60 件</li> <li>社会保障審議会（本審及び各部会） 30 件</li> <li>過労死等防止対策推進協議会 7 件</li> <li>研究会 28 件</li> <li>検討会等 86 件</li> </ul> </li> <li>・首相官邸 10 件</li> <li>・内閣府 31 件</li> <li>・総務省 11 件</li> <li>・経済産業省 10 件</li> <li>・文部科学省 7 件</li> <li>・国土交通省 4 件</li> <li>・法務省 3 件</li> <li>・内閣官房 1 件</li> <li>・警察庁 1 件</li> </ul> <p style="text-align: right;">（資料 2 参照）</p>	<p>類似の働き方に関する状況等について報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第 5 回「社会保障審議会年金財政における経済前提に関する専門委員会」及び「健康寿命の延伸の効果に係る第 5 回研究会」において有識者ヒアリングに対応。</li> <li>・法務省第 2 回「成年年齢引下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議幹事会」において、参考人として報告（テーマ：学校から職業への移行研究の観点からみた「18歳成年制」）。</li> </ul> <p>○ 審議会・検討会等における研究成果の活件数は前年を上回る 289 件となった。このうち、厚生労働省での活用は 211 件、厚生労働省以外では 78 件と所管省に限らず、政府全体で機構の研究成果が多数活用されており、労働政策研究機関として幅広くかつ高いレベルで政策立案に大きく貢献した。</p> <p>○ 政府の働き方改革の実現などに対応した資料、データ等を必要に応じて迅速に提供できるよう、時宜を得た研究に取り組んだ結果、厚生労働省等での審議会・検討会などでそれらの成果が多数活用された。</p> <p>&lt;活用された審議会・検討会等の例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策審議会労働政策基本部会</li> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会</li> <li>・社会保障審議会年金部会</li> <li>・社会保障審議会年金部会（年金財政における経済前提に関する専門委員会）</li> <li>・社会保障審議会年金数理部会</li> <li>・裁量労働制実態調査に関する専門家検討会</li> <li>・賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会</li> <li>・過労死等防止対策推進協議会</li> <li>・経済財政諮問会議（内閣府）</li> <li>・未来投資会議（首相官邸）</li> </ul>	<p>○ 審議会資料等や白書における引用件数は、アウトカムの観点から重要である。「審議会等における引用件数」の平成 30 年度実績は 289 件であり、前年度実績（206 件）を大きく上回った。特に、労働政策審議会での活件数が 60 件と、倍増（前年度実績 30 件）、社会保障審議会での活件数が 30 件と、約 3 倍（前年度実績 9 件）と大幅に増加した。また、厚生労働省以外の各府省の審議会・検討会等でも多数活用されており、左記のとおり重要課題の検討の場が含まれている。また、「白書における引用件数」としては、平成 30 年度は他省庁含む 7 白書で研究成果が引用され、幅広く活用された。これらことから、機構の研究成果が多方面から注目、</p>
--	--	--	--	--	---	---

				<p>○ 白書等における引用 7 白書（前年度 11 白書）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省 平成 30 年版労働経済の分析（労働経済白書）</li> <li>厚生労働省 平成 30 年版過労死等防止対策白書</li> <li>厚生労働省 2018 年海外情勢報告</li> <li>国土交通省 平成 29 年度国土交通白書</li> <li>内閣府 平成 30 年度年次経済財政報告（経済財政白書）</li> <li>内閣府 平成 30 年版少子化社会対策白書</li> <li>中小企業庁 2018 年版中小企業白書（参考）</li> <li>OECD 高齢者就労レビュー</li> </ul> <p style="text-align: right;">（資料 3 参照）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会保障制度改革推進会議（首相官邸）</li> <li>成長戦略WG（総務省）</li> <li>経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会（経済産業省）</li> <li>都市の多様性とイノベーションの創出に関する懇談会（国土交通省）</li> </ul> <p>○ 上記審議会・検討会等での研究成果の活用に加え、連合総研の研究報告書において成果が活用された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連合総研ブックレットNo. 15 「IoTやAIの普及に伴う労働への影響と課題－新技術導入の現状・労働組合の受け止めと期待される役割－」 → 研究員がアドバイザーとして参画し、DP18-02 『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題』、資料シリーズNo. 205 『近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向』及び調査シリーズ No. 187 『「独立自営業者」の就業実態』の成果が活用された。</li> </ul> <p>○ 白書等については、厚生労働省（3 白書で活用）に限らず、内閣府、国土交通省、中小企業庁、の 7 つの白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。</p> <p>30 年度は新たに「国土交通白書」において、都道府県版労働力需給の推計や若者の地域移動に関する調査結果が活用されており、その他政府全体で様々な研究成果が広く活用された。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「平成 30 年版労働経済白書－働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について－」 → 調査シリーズ No. 179 『企業の多様な採用に関する調査』など 10 本の成果が活用</li> <li>「過労死等防止対策白書」 → 調査シリーズ No. 85 『年次有給休暇の取得に関する調査』の成果が活用</li> <li>「平成 29 年度版少子化社会対策白書」 → 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</li> </ul>	<p>信頼されるものであり、機構に期待される役割が重要となっていると言え、質の高い調査・研究が実施されていると評価できる。</p>
--	--	--	--	--	---	---

<p>(3) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施すること。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図ること。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進めることを目的として、海</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>各国共通の労働分野の課題に関するものを中心に、研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施する。また、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図る。さらに、政策立案において海外の制度や運用の現状について把握する必要性が高まっていることから、研究者の人材育成を推進するために、一定期間にわたる個別の研究者・有識者の招へい、研究員の派遣を引き続き実施することにより、諸外国の労働政策研究に関する知識・経験を取り入れ、研究に活用すること。これらの取組を進めていくことで、機構の労働政策研究の国際的プレゼンスを高め、アジアにおける労働政策研究の拠点としての機能の強化を進める</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施する。これらを通じて、海外の研究者・研究機関とのネットワークを形成していく。労働政策の拠点としての機能を機構が担うことで、国際的プレゼンスの一層の進展を目指す。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 研究成果等の普及や互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努め、海外の質の高い情報を的確に入手するとともに、国際会議・国際学会等に積極的に参加し、研究成果等の発信を図っているか。</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>機構の研究成果の海外への普及及び互いの労働政策研究の質の向上を図る国際セミナー等を実施するとともに、研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、研究者等の招へい及び機構研究員の海外への派遣を実施した。</p>	<p>年版「就業構造基本調査より一」の成果が活用</p> <p>・「平成 30 年度年次経済財政報告（経済財政白書）」</p> <p>→調査シリーズ No. 187『「独立自営業者」の就業実態』など 2 本の成果が活用</p> <p>○ 海外の質の高い情報を的確に入手し、労働政策研究の質の向上を図るため、国際セミナー等の開催、研究者等の招へい及び機構研究員の国際学会等への派遣を通じて、海外の研究者や研究機関等とのネットワークの形成に努めている。</p>	<p>(4) 海外の研究者等とのネットワークの形成</p> <p>○国際セミナー等の実施や研究員 2 名の招へい、国際会議等への機構研究員等 26 名の派遣などを通じた意見交換・情報交換を行い、海外研究者等との積極的なネットワーク形成に努めるとともに、国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約 199 万件（前年度約 174 万件）にのぼったこと等から、積極的な情報収集及び海外にむけた研究成果の発信を図り、国際的なプレゼンスを着々と築いていると言える。</p>
---	---	--	---	---	--	---



<p>外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。</p>	<p>ことを目的として、海外の研究者等とのネットワークの形成を図る。具体的には、以下の通り業務を実施する。</p> <p>イ 研究者等招へい 労働政策研究の推進に資する観点から、優れた知見を有する研究者等の海外からの招へいを実施する。</p> <p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、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実施する。</p>	<p>イ 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実施する。</p> <p>ロ 研究者等派遣 労働政策研究の推進に資する観点から、海外の労働政策や労働問題の調査研究や国際学会における発表等を目的として、研究者等の海外への派遣を実施する。また、国際的視野に立った研究を行</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（前年度実績3名）を招へいした。招へい研究員は、各専門分野における日本の最新の情報収集・分析を行った。2名の研究テーマ及び研究成果は以下のとおり。 (資料4参照)</p> <p>①専門分野：労働法 研究テーマ：「変化と挑戦：インターネット・プラットフォーム・ベースの労働に関する規制」 研究成果：クラウドワークに関する使用者の定義を明確にすることにより、どのようにしてクラウドワーカーに基本的な法の保護を与えるべきかについて、また、デジタル時代に適合した効果的な法的規制を構築する方法について、日中比較の視点より研究を行った。</p> <p>②専門分野：人的資源管理 研究テーマ：「日本におけるデジタル・トランスフォーメーションと人的資源管理」 研究成果：デジタル・トランスフォーメーションの進展に伴い、ソーシャル・ネットワークやIoTから収集されビッグデータがAI（人工知能）によって解析され、それが組織の働き方に大きな影響を与えている。この技術的変化に対する日本企業の取り組みを検討し、今後の人的資源管理戦略への示唆を得るための研究を行った。</p> <p>○ プロジェクト研究等との関連が強いテーマでの報告や討議、国際比較研究上の重要な最新情報の入手、海外研究者・研究機関とのネットワークの構築・拡充・強化、これらを目的に、研究員等延べ26名（前年度8名）を海外の国際会議、国際学会等に派遣した。 (資料5参照)</p> <p>① 国際社会学会（ISA）第19回世界大会（カナダ・トロント）に研究員3名が報告 ② 国際労使関係学会（ILERA）第18回世界大会（韓</p>	<p>○ 招へい研究員（2名）は、それぞれの専門分野における日本の最新の情報収集と動向分析を行い、日本滞在中に得られた成果を、研究成果報告会において機構内で発表するとともに、研究員、調査員等との所内研究発表会等における議論を通じ、特に「AI時代のHR戦略」に関する分析・類型については、プロジェクト研究のみならず国内動向調査等に多くの知見・示唆を与えた。</p> <p>○ 左記の国際会議等に参加し、機構の研究成果等の報告、各国研究者との意見交換を行うことにより、今後のプロジェクト研究の推進に資する示唆を得るとともに、海外の研究者等とのネットワークの形成に貢献した。</p>	<p>○招へい研究員の研究テーマが、左記のとおり、今後の労働市場のあり方、企業の行動戦略などプロジェクト研究テーマに沿った内容となっていることから、労働政策研究の推進に資するものに厳選して実施されていると言える。</p> <p>○国際学会等に派遣する研究員等が26名と前年度(8名)より大幅に増えている。このことから、各国研究者とのより積極的な意見交換・研究成果の情報交換等を行っており、各国の研究者や研究機関等とのネットワーク</p>
--------------------------------	--	--	--	--	--	--

	<p>ハ 国際セミナーの開催等 欧米及びアジアの研究者が一堂に会する機会の提供するための国際セミナーを開催するなど、機構がアジアにおける労働政策研究の拠点となることを目指す。</p>	<p>ハ 国際セミナーの開催等 韓国の政策研究機関との共催で行う「日韓ワークショップ」及び中国と韓国の各政策研究機関との共催で行う「北東アジアフォーラム」を開催する。更には、アジア諸国を中心に欧米他主要国も交えた研究者等が参加し、政策研究課題について報告と討論を行う「国際比較労働政策セミナー」</p>		<p>国・ソウル／60カ国・2,000人参加)に理事長、研究員等計15名を派遣。各セッションで報告を行うとともに、「日本における女性の働き方の多様化」をテーマにJILPT単独でセッションを担当・運営した。</p> <p>③ 職場のいじめとハラスメント国際学会 (IAWBH) 第11回世界大会 (フランス・ボルドー) で報告</p> <p>④ 第2回ILO韓国VIET (技術教育及び訓練並びに職業教育及び訓練) フォーラム (タイ・バンコク) で主任調査員が報告</p> <p>⑤国際労働・社会保障学会 (ISLSSL) 第22回世界大会 (イタリア・トリノ) に研究員等3名を派遣</p> <p>⑥OECD地域経済雇用開発フォーラム (ポルトガル・ポルト) に研究員等2名を派遣</p> <p>⑦OECD雇用労働社会問題委員会雇用作業部会 (フランス・パリ) に研究員を派遣</p> <p>○ 経済社会のグローバル化の進展や国際情勢の急速な変化の中、国際的な視野に立った研究を行うことのできる人材を育成するため、海外の研究機関等へ研究員1名を長期派遣した。(資料5参照)</p> <p>①派遣者:雇用構造と政策部門研究員1名(新規) 派遣地:アメリカ・ロサンジェルス 派遣先:カリフォルニア大学労働雇用研究所 派遣期間:平成30年3月1日～平成31年2月28日</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つの国際セミナーを開催した。(資料6参照)</p> <p>①日中韓ワークショップ(北東アジア労働フォーラム):中国労働社会保障研究院(CALSS)、韓国労働研究院(KLI)と「新しい就業形態:労働規制及び権利利益保護」をテーマにワークショップを共催した。</p> <p>②国際比較労働政策セミナー:欧米及びアジア諸国の研究者が各国に共通する政策課題について比較検討を行うセミナーを「女性と仕事の未来—女性雇用政策に関する各国対応状況」をテーマに開催した。米国及びアジア諸国等11か国が参加。</p> <p>③JILPT・フランス国立社会科学高等研究院/日仏財</p>	<p>○ 左記の3つの国際セミナーを通じて、各国研究機関・研究者、行政機関、労働関係団体等とのネットワークをさらに強化し、各国の労働問題に関する最新の動向を把握するための基盤整備に貢献した。</p> <p>特に国際比較労働政策セミナーについては、今後も同セミナーを継続実施していくことにより、アジア諸国の若手研究者の質的向上に寄与し、当機構がアジア諸国における労働政策研究の拠点としてのプレゼンスを高めていくことが期待される。</p>	<p>を形成し、海外の質の高い情報の入手・研究成果等の発信が図られていると言える。</p>
--	---	---	--	--	---	---

<p>(4) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して分かりやすい指標を設定するとともに、その把握方法の工夫に努めること。また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究について</p>	<p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して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。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、プロジェクト研究については、調査研</p>	<p>一」を開催する。</p> <p>(5) 適切な指標の設定及び研究ニーズの多様化等への機動的な対応すべての労働政策研究について、外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行うなど、労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証して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。また、あらかじめ研究</p>	<p>&lt;評価の視点&gt; ○すべての労働政策研究について、機構の外部評価機関を活用し、その達成度を含めて厳格に評価を行っているか。労働政策への貢献度合い等を評価するに当たって目標水準の妥当性を検証しているか。</p> <p>&lt;評価の視点&gt; ○各研究テーマが、具体的な利用目的を明確にした研究計画に基づき適切に実施され所期の成果が得られているか。プロジェクト研究について、調査研究の各段階で外部評価によりその達成度を含め厳格な評価を実施し、当該評価の結果をホームページに</p>	<p>団 (EHSS/FFJ) 共催ワークショップ：「働き方改革・生産性向上・well-being at work——日仏比較：労使の視点から」をテーマにワークショップを開催した。</p> <p>○ 日本の労働政策課題等についての情報を求める外国人研究者・労働関係者の来訪を受入れ、情報を提供するとともに、意見交換を行うことで、当該国の最新の状況把握を行った。(資料7参照)</p> <p>○ 海外の労働関係者等を対象に、日本の労働政策、労働事情等に関する情報・データ等をタイムリーに提供するため、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行した。また、機構の研究成果の海外向け発信として、労働政策研究報告書の「概要」及び「リサーチアイ」の英語版を作成した。(資料8参照)</p> <p>(5) 適切な指標の設定 ○ リサーチ・アドバイザー部会による評価 取りまとめた研究成果のうち、労働政策研究報告書、労働政策レポートについて、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等で構成される「リサーチ・アドバイザー部会」から、政策的視点等からの評価を受けた。当該評価結果はホームページに公開している。</p> <p>○ プロジェクト研究サブテーマに関する評価 研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究テーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会による、外部評価を得ている。 30年度は、第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の間接評価について内部評価の報告を踏まえて議論が行われ、了承された。</p> <p>○ 個別研究成果に関する評価 リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対</p>	<p>○ グローバル化の進展に伴い労働問題が各国共通の重要課題となる中、日本の労働関係情報を世界に向けて英文で発信することの重要性が高まっており、ホームページ等を通じた英文による情報提供を推進した。また、英文情報誌『Japan Labor Issues』を発行し、ホームページ上で公開するとともに、メールマガジン及び印刷版を通じて海外の研究機関、大学、図書館、政府関係機関、労使団体等に送付した。</p> <p>○ 研究テーマに関する評価については、プロジェクト研究サブテーマごとにあらかじめ具体的な利用目的を明確にするとともに、理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会で内部評価を確定させ、その後のリサーチ・アドバイザー部会における外部評価において、委員の間で内部評価が妥当かどうかの審議を行った上で、適切かつ厳格に評価を実施している。</p>	<p>(5) 適切な指標の設定 ○内部評価及び外部評価については、左記のとおり厳格に実施されている。</p>
--	---	---	--	--	---	--

<p>は、調査研究の事前・中間・事後の各段階で外部の有識者から構成されるリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施すること。その際、評価を踏まえて、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も含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図ること。さらに、当該評価の結果を公開すること。</p>	<p>究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、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も含め、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p>については、調査研究の事前段階でリサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価機関の活用により厳格な評価を実施する。その際、評価を踏まえて、研究ニーズの変化に機動的に対応できる体制を構築することで、労働政策の企画立案に貢献する調査研究に一層重点化し、調査研究の質の向上を図る。さらに、当該評価の結果を公開する。</p>	<p>において公開しているか。</p> <p>&lt;主な定量的指標&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>する外部評価結果は、2.0(達成度100%)となった。(前年度2.0、達成度100%)</p> <p>(内訳①)</p> <p>S評価(大変優秀) 3点:1件 A評価(優秀) 2点:1件 B評価(標準) 1点:1件 C評価(要努力) 0点:0件 D評価(レベル不足) 0点:0件</p> <p>(内訳②)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策研究報告書 No.201「日本の高卒就職システム」の現在—1997年・2007年・2017年の事例調査から」総合評点S</li> <li>・労働政策研究報告書 No.202「中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影」総合評点B</li> <li>・労働政策レポート No.12「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」総合評点A</li> </ul> <p>(資料9参照)</p>	<p>○リサーチ・アドバイザー部会の委員による評価では、以下のとおり、高く評価されるとともに、今後の研究の展開等についての示唆を得た。</p> <p>〈労働政策研究報告書 No.201「日本の高卒就職システム」の現在—1997年・2007年・2017年の事例調査から〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・この調査研究で用いられている「高卒就職インタビュー調査」は、労働政策研究・研修機構の前身である日本労働研究機構の時代から蓄積されてきたものである。この蓄積がありはじめて可能となったプロジェクトであり、若年の労働市場に一貫して着目してきた当研究機構でなければ成し遂げられない業績であることは、高く評価されるべきである。</li> <li>・一般には研究対象になりにくい高校生の就職システムの動向に関する貴重な調査研究で、関連政策の論議に不可欠な報告である。今後も定例的な調査が継続されることにより、示唆がさらに深まるよう期待される。</li> </ul> <p>〈労働政策研究報告書 No.202「中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・比較制度・比較法研究の成果であるので、直ちに日本の政策に貢献することを目的としていないと思われるが、シェアリング・エコノミーにおける就労者をめぐる法律問題を日本において政策的に議論する際には、一つの参考資料となるであろう。</li> <li>・シェアリング・エコノミー下の新たな就労形態に従事する就労者保護をのテーマに、多様に展開されている中国のシェアリング・エコノミーの実態と課題について、具体的なデータや事例も紹介しつつ検討している点は、日本にとっても有益な情報といえる。</li> </ul> <p>〈労働政策レポート No.12「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークの業務から得られた大量のデータ、およびwebによる大量データが用いられ、JILPTならではの研究となっている。</li> </ul>
--	--	---	---	---	--

<p>(5) 評価における指標労働政策の企画立案及び実施への貢献等に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果について平均点 2.0 以上の評価を得ること。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕（第 3 期実績：2.11、第 2 期実績：1.92【重要度：高、難易度：高】）</p> <p>2. 厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保すること。（新規指標のため実績なし）</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①中期目標期間中のリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価において下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕【重要度：高、難易度：高】</p> <p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。</p>	<p>(6) 評価における指標労働政策研究に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①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、下記の採点基準により研究成果の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成果ごとに、S 評価（大変優秀）＝3 点、A 評価（優秀）＝2 点、B 評価（標準）＝1 点、C 評価以下＝0 点〕</p> <p>②厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、テーマ総数の 80%以上確保する。</p>		<p>(6) 評価における指標</p> <p>① リサーチ・アドバイザー一部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.0（達成度 100%）となった。（前年度 2.0、達成度 100%）</p> <p>（内訳①）</p> <p>S 評価（大変優秀） 3 点：1 件 A 評価（優秀） 2 点：1 件 B 評価（標準） 1 点：1 件 C 評価（要努力） 0 点：0 件 D 評価（レベル不足） 0 点：0 件</p> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策研究報告書 No. 201 「日本の高卒就職システム」の現在—1997 年・2007 年・2017 年の事例調査から」総合評点 S</li> <li>・労働政策研究報告書 No. 202 「中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影」総合評点 B</li> <li>・労働政策レポート No. 12 「職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証」総合評点 A</li> </ul> <p>② プロジェクト研究サブテーマ（14 テーマ）について、厚生労働省の担当課室から政策への貢献度合いについて評価を受け、全ての研究テーマについて「政策貢献が期待できる」との評価を受けた。100%（14 テーマ中 14 テーマ）、達成度 125%（前年度 100%（14 テーマ中 14 テーマ）、達成度 125%）</p> <p style="text-align: right;">（資料 10 参照）</p>	<p>・検討されるべき重要な論点及び課題が浮き彫りになったことから、本成果が今後の職業訓練及びキャリアコンサルティング施策の議論の活性化に寄与することが期待される。</p> <p>(6) 評価における指標</p> <p>○ 5 つの定量指標中、2 つの定量指標が達成度 120%に到達していないものの、以下を総合的に判断し所期の目標を上回る成果が得られていると言える。</p> <p>①「リサーチ・アドバイザー一部会での外部評価において、研究成果評価の平均点を 2.0 以上得る」（達成度 100%）については、第 4 期中期目標策定時に以下の理由により【難易度・高】と設定されていることから、評定を一段階引き上げることとする</p> <p>（理由）リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価は、東京大学荒木尚志教授等、各分野の第一線で活躍する研究者が行っており、高い評価を得るためには研究の新規性が重要だが、他の定量指標はプロジェクト研究の政策貢献度を測るものとなっており、このような一定程度のトレードオフ関係となっている定量指標の双方を満たすことは難易度が高いと言える。なお、プロジェクト研究の政策貢献度については、第 3 期中期目標期間</p>	
---	--	---	--	--	---	--

					<p>・「技術革新、生産性と今後の労働市場のあり方に関する研究」  →人口減少・労働力の需給ギャップ等が見込まれる中で、持続的に我が国が成長していくために本研究は有意義である。特に労働力需給の推計の研究は、少子高齢化等の経済社会の構造変化が労働・雇用情勢に与える影響等を踏まえた将来の労働力供給、需要構造の変化を明らかにし、大変な有意義な研究。次年度の都道府県別の労働力受給の推計は地方の労働行政における基礎資料となるため、着実に進めてほしい。(職業安定局雇用政策課)</p> <p>・「地域における雇用機会と働き方に関する研究」  →地域の特徴や類型等を参考に、新たな事業の創設・見直しの検討に活用した。雇用機会や働き方、人材流出の地域差が生じており、それぞれの地域に即した分析、企業による地域活性化への特徴的な取組のヒアリング調査を要望。(職業安定局雇用開発部地域雇用開発課)</p> <p>・「労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究」  →長時間労働の是正(勤務間インターバル制度の導入等)にとっては重要なテーマである。(雇用環境・均等局職業生活両立課)</p> <p>・「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」  →若者雇用政策の最先端の政策課題の検討に直結する成果。高卒就職システム研究は、同分野の精緻・多面的な先行研究が JILPT 以外にほぼ存しない中で、骨太 2018 に基づく高卒採用慣行見直しや、これに係る規制改革委対応、成年年齢引下げに対する対処策検討等の最大のエビデンスとして活用している。(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室)</p> <p>・「職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究」  →「職業情報データベース(日本版 O-NET)構築に向けた研究」  ・本研究で提言された基本構想をもとに、2018年度は①日本版 O-NET へのインプットデータとな</p>	<p>(平成 24 年度～平成 28 年度)に達成した高い実績(達成度平均 120%以上)を踏まえ、第 3 期の目標水準を上回る水準を設定していることを考え合わせても、【難易度・高】の評価は妥当。</p> <p>②「厚生労働省より「政策貢献が期待できる」との評価を受けたプロジェクト研究サブテーマを、中期目標期間中においてテーマ総数の 80%以上確保する。」の定量指標については、全てのプロジェクト研究サブテーマ(14 テーマ)について、「政策貢献が期待できる」との評価を受け、達成度 125%となっていること</p>
--	--	--	--	--	--	---

<p>3. 労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得ること。（第3期実績平均：83.7%）（※）別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙1に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>	<p>③労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数（※）の85%以上得る。 ※別紙に掲げるプロジェクト研究のテーマのうち、「①雇用システムに関する研究」「⑦労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」に該当する研究成果を除く。</p>		<p>③ 対象となる23本の研究成果について、厚生労働省の担当課室から研究成果の労働政策の企画立案及び実施への活用度合いについて評価を受け、21本の研究成果で「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 91.3%（23研究成果中21本）、達成度107.4%（前年度92.9%（14研究成果中13本）、達成度109.3%） （内訳） ・プロジェクト研究 88.2%（15/17件） 「活用した」：6件 「活用する予定である」：9件 「現時点では活用する予定はない」：2件 ・課題研究 100%（3/3件） 「活用した」：1件 「活用する予定である」：2件 ・緊急調査 100%（3/3件） 「活用した」：2件 「活用する予定である」：1件  （資料11参照）</p>	<p>る職業情報の収集・分析と②サイト構築に向けた調査・分析等を実施した。2019年度は、2018年度の実施結果及び今年度に収集等を行う職業情報等を踏まえ、厚生労働省においてサイトの設計・開発等及び同年度末までのサイト運用開始を目指している。（職業安定局総務課首席職業指導官室） ・「雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究」 →雇用類似の働き方に関して検討を行っている中で、非常に示唆に富む研究内容である。今後の研究に期待。（雇用環境・均等局在宅労働課） →AI、ビッグデータ、ロボット、IoT等の技術革新が雇用・労働への影響については、労働政策審議会労働政策基本部会において総論的な議論が進んでいる中で、先進的に「労働4.0」に取り組んでいるドイツにおける労働法の各分野への影響の分析は、部会での議論をまとめるに当たっての参考となった。（政策統括官（総合政策担当）付労働政策担当参事官室）</p> <p>○ 審議会、省令・指針の改正、事業の見直し等に幅広く活用されている。 〈活用した〉 ・労働政策研究報告書No.201『「日本的高卒就職システム」の現在－1997年・2007年・2017年の事例調査から－』→高等学校就職問題検討会議WT（第2回）1人1社制など高卒雇用慣行の見直しの検討等に活用（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室） ・ディスカッションペーパー18-07『日米における自営業主数の計測』→柔軟な働き方に関する検討会活用（雇用環境・均等局在宅労働課） ・ディスカッションペーパー19-04『シングルマザーへの就業支援事業の効果』→母子・父子自立支援プログラム策定事業見直し検討に活用（子ども家庭局家庭福祉課母子家庭等自立支援室） ・調査シリーズNo.187『「独立自営業者」の就業実態』→「雇用類似の働き方に関する検討会」で活用（雇用環境・均等局在宅労働課） ・調査シリーズNo.188『IT関連教育訓練の現</p>	<p>③「労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数の85%以上得る」については、91.3%（23研究成果中21本）、達成度107.4%となっている。 ・達成目標の設定値（85%）上、達成度120%は到達不可能であり、実績について目標値は大きく上回っていること ・うち「活用予定なし」との評価であった研究成果2本についても、左記の政</p>
--	---	--	--	--	---	--

					<p>状に関する調査』→①厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示を労働政策審議会人材開発分科会において検討資料として活用、②E-learning 活用施策の検討に、実施状況を把握する資料として活用（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査シリーズ No. 191 『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ』→規制改革推進会議保育・雇用 WT、全国高等学校就職問題検討会議で活用、令和2年度の関連事業に適宜活用（同上）</li> <li>・研究開発成果物『ここがポイント！求職活動マインド～希望の就職を目指して～』→求職活動支援実施マニュアルを全国のハローワークに配付した。（職業安定局総務課首席職業指導官室）</li> <li>・資料シリーズ No. 205 『近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向』→労働政策基本部会における今後の議論のテーマ設定に活用（政策統括官（総合政策担当）労働政策担当参事官室）</li> <li>・資料シリーズ No. 216 『職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果』→労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第6回・第8回）資料に活用、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」の検討に活用（雇用環境・均等局雇用機会均等課） &lt;活用する予定&gt;</li> <li>・労働政策レポート No. 12 『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』→①キャリアコンサルティングの有効性についての企業向けリーフレット作成に活用予定、②人材開発分科会、キャリア登録制度に係る検討会、作業部会において参考として活用予定（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</li> <li>・ディスカッションペーパー18-06 『職業レディネス・テスト第3版の尺度の信頼性および換算規準の妥当性に関する検討』→新規学校卒</li> </ul>	<p>策担当者からのコメント のとおり、現時点では政策立案等に直結するものではないものの、今後の労働政策立案全般への寄与するものであると高く評価されていること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リサーチ・アドバイザー一部会の高評価と、政策立案等への活用は一定程度トレードオフの関係にあるにもかかわらず、双方について100%以上を達成していることは研究成果の抜きん出た質の高さを示していると言え、また、研究成果等の審議会・研究会等での活用件数が289件(前年度206件)と大幅に増加していることは、政策立案の場でより一層広く活用されていることを示しており高く評価できること</li> </ul>
--	--	--	--	--	---	---



					<p>業予定者の職業紹介業務に活用予定（職業安定局総務課首席職業指導官室）→高校生、大学生等への職業適性検査時に使用予定（第3次レディネス・テスト）（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスカッションペーパー19-06『仕事・働き方の自律性と労働時間』→法律、政省令、告示（指針等）の企画立案、制定・改廃の検討に活用予定、審議会・検討会・研究会等で活用予定（労働基準局労働条件政策課）</li> <li>・調査シリーズ No. 185『企業の人的資本情報の「見える化」に関する調査研究』→職場情報総合サイトの掲載情報の充実化の検討に活用予定（政策統括官（総合政策担当）労働政策担当参事官室）</li> <li>・調査シリーズ No. 189『民間教育訓練プロバイダーの活動』→①民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン関係の概算要求等、②労働政策審議会人材開発分科会、③国会質疑等においてそれぞれ活用予定（人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室）</li> <li>・資料シリーズ No. 209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計—』→雇用政策研究会報告書に活用予定（職業安定局雇用政策課）</li> <li>・資料シリーズ No. 212『高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ—地方自治体等の事例—』→生涯現役促進地域連携事業の実施状況の把握に活用予定（職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課）</li> <li>・資料シリーズ No. 213『職業分類作業部会報告Ⅰ』→厚生労働省編職業分類表の改定、職業名索引の編集、職業紹介等関係業務全般及び職業紹介等関係業務統計全般等に活用予定（職業安定局総務課首席職業指導官室）</li> <li>・資料シリーズ No. 215『生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動』→生涯現役促進地域連携事業の見直し等に活用予定（職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課）</li> <li>・厚生労働省向け資料『職業情報提供サイト（日</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

					<p>本版 0-NET) のインプットデータ開発に関する研究 (中間報告)』→職業情報提供サイト (日本版 0-NET) 構築に向けた設計・開発等や普及・活用の在り方検討会に活用予定、職業紹介等関係業務全般・キャリアコンサルティング業務全般に活用予定 (職業安定局総務課首席職業指導官室)</p> <p>・厚生労働省向け資料『先進諸国の公共職業安定機関における求職者プロファイリングの現状』→システム刷新後の一般職業紹介業務の運営検討に活用予定 (職業安定局総務課首席職業指導官室)</p> <p>・資料シリーズ No. 214『労働法の人的適用対象の比較法的考察』→「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」での検討で活用予定 (雇用環境・均等局在宅労働課)</p> <p>〈現時点では活用する予定はない〉</p> <p>以下の2本の評価には以下のコメントが付されており、政策立案等に直結するものではないものの、今後の労働政策立案全般への寄与については高く評価された。</p> <p>・ディスカッションペーパー19-01『人々は、いつ、どこで仕事をする時にスマートフォンやパソコンなどを使用するのか―「社会生活基本調査」個票データによる観察―』</p> <p>→人々の就業時間帯、就業場所、スマートフォン・パソコンの使用の有無等の詳細な分析は、労働者の個々の事情に応じた働き方を模索する上で大変有意義であると考えているが、研究成果を踏まえた具体的な政策の設計が困難であること等の理由から現時点で活用する予定はない。ただし、こうした分析は我が国の労働政策の立案に大きく寄与するものであると考える。(職業安定局雇用政策課)</p> <p>・ディスカッションペーパー19-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価 (II) ―一般均衡フィードバックによる構造変革の複製と外挿―』</p> <p>→生産性の向上が部門別の労働投入に与える影響について、極めて精緻な分析をされたことは、労働移動支援等を行う上で大変有意義</p>
--	--	--	--	--	--

<p>4. 労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得ること。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕（新規指標のため実績なし）</p>	<p>④労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3、有意義：2、あまり有意義でない：1、有意義でない：0〕</p>	<p>④労働政策研究の成果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、下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義：3点、有意義：2点、あまり有意義でない：1点、有意義でない：0点〕</p>		<p>④ 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について有益であるかどうかの評価を受けた。 調査研究成果の評価 2.40（達成度 120.0%）（前年度 2.43、達成度 121.5%） （内訳） 学識経験者 2.54 地方行政官 2.17 労働組合 2.27 使用者 2.20  （資料 12 参照）</p>	<p>であるが、「研究成果を踏まえた具体的な政策の設計が困難であること」等から、現時点で活用する予定はない。ただし、こうした分析は我が国の労働政策の立案に大きく寄与するものであると考える。（職業安定局雇用政策課）</p> <p>○ 有識者の属性別に見た結果でも高い評価を得ることができ、特に学識経験者からの評価が平均を上回る有益度となった。 ＜有識者コメント＞ ・時宜を得たトピックについて最新の動向を知ることができる。 ・信頼できる統計データ（国際比較も含む）を提供されている。また、労働政策の傾向、方向性の把握に役立っている。 ・研究成果が政策等に反映されており有益。 ・労働政策の背景と現状理解を深めることができる。 ・調査票、基本クロスなどを含め詳細が PDF で公開されていることが評価できる。</p>	<p>④「労働政策研究の成果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、2.0 以上の評価を得る」について、2.40（達成度 120.0%）と高い評価を受けていること</p>
<p>5. 労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保すること。 （第 3 期実績平均：225 人）</p>	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を、中期目標期間中に年 225 人以上確保する。</p>	<p>⑤労働政策担当者向け勉強会等への厚生労働省等の政策関係者の参加者数を 225 人以上確保する。</p>		<p>⑤ 研究成果や研究を通じて得られた政策的知見や重要な労働政策課題をテーマに、厚生労働省の政策担当者及び職員に説明し、当該成果に関する政策課題等をめぐり意見交換を行う勉強会等を実施。 参加者数は 315 人（達成度 140.0%）となった。 （再掲）</p>		<p>⑤「労働政策担当者向け勉強会等への政策関係者の参加者数を中期目標期間中に年 225 人以上確保する」については、参加者数が 315 人（達成度 140%）となり、達成度 120%を大きく超えており、より多くの参加者との間で政策課題に対する共通の問題意識を共有することができたと言えること</p>
<p>6. 研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図ること。また、機構から積極的に英語での情報発信を図ること。 【目標の設定及び水準の考え方】</p>	<p>⑥研究員が出席した国際会議、国際学会等において、研究成果等について発表を積極的に行うとともに、会議等での交流を踏まえつつ先進国及びアジア諸国を中心に幅広く海外の研究機関との連携体制の構築を図る。また、機構から積極的に英語での情報発信を図る。</p>	<p>⑥機構の研究成果の普及、情報収集、海外研究機関との連携強化等、政策研究に資する国際会議、国際学会等への研究員の派遣や、機構が主催・共催する国際セミナー等への研究員の出席を積極的に促進する。</p>		<p>⑥ 機構研究員等延べ 26 名が以下の国際会議等に出席し、機構の研究成果に基づく発表や専門的知見の提供を行った（資料 5 参照）。（再掲） ・職場のいじめとハラスメント国際学会（IAWBH）第 11 回世界大会（フランス・ボルドー） 研究員 1 名 ・国際社会学会（ISA）第 19 回世界大会（カナダ・トロント） 研究員 3 名 ・国際雇用労使関係学会（ILERA）第 18 回世界大会（韓国・ソウル） 研究員等 15 名 ・第 2 回 ILO 韓国 VIET（技術教育及び訓練並びに職業教育及び訓練）フォーラム（タイ・バンコク） 調査員 1 名</p>	<p>○ 機構の研究成果の普及、海外研究機関との連携を強化するため、国際会議、国際学会等への研究員等の派遣や、機構が主催する国際セミナー等における研究員等の発表を積極的に実施している。</p>	<p>⑥海外の研究者・機関等とのネットワークの形成については、定性的にも所期の計画を達成していることに加え、 ・国際学会等に派遣する</p>

<p>・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。</p> <p>・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。</p> <p>・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。</p> <p>・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。</p> <p>・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。</p>	<p>(参考指標)</p> <p>○厚生労働省等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハイレベル会合等開催実績</li> <li>・行政担当者の研究参加人数</li> <li>・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数</li> </ul> <p>○民間との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使団体等との会議開催実績</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数</li> </ul> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果の取りまとめ件数</li> </ul> <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>	<p>(参考指標)</p> <p>○厚生労働省等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハイレベル会合等開催実績</li> <li>・行政担当者の研究参加人数</li> <li>・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数</li> </ul> <p>○民間との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使団体等との会議開催実績</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数</li> </ul> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果の取りまとめ件数</li> </ul> <p>・審議会・検討会等での活用件数</p>		<p>・OECD雇用労働社会問題委員会雇用作業部会（フランス・パリ） 研究員1名</p> <p>・その他2件の国際会議（研究員等5名）</p> <p>(参考指標)</p> <p>○厚生労働省等との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政担当者の研究参加人数 23人（再掲）</li> </ul> <p>・厚生労働省その他行政機関の審議会・研究会等への参画件数 76件（再掲）</p> <p>○民間との連携実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使団体等との会議開催実績 3回（再掲）</li> <li>・外部研究者等の研究参加人数 75人（再掲）</li> </ul> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・成果の取りまとめ件数 29件（前年度28件）</li> </ul> <table border="0" data-bbox="1469 997 2003 1344"> <tr><td>労働政策研究報告書</td><td>2件</td></tr> <tr><td>労働政策レポート</td><td>1件</td></tr> <tr><td>調査シリーズ</td><td>6件</td></tr> <tr><td>資料シリーズ</td><td>8件</td></tr> <tr><td>ディスカッションペーパー</td><td>8件</td></tr> <tr><td>研究開発成果物</td><td>1件</td></tr> <tr><td>平成29年度政策論点レポート</td><td>1件</td></tr> <tr><td>その他</td><td>2件</td></tr> </table> <p>○審議会・検討会等での活用件数 289件（再掲）（前年度206件）（内訳①）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクト研究 159件</li> <li>・課題研究・緊急調査 130件</li> </ul> <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省関係 211件</li> </ul> <table border="0" data-bbox="1469 1711 2003 1915"> <tr><td>労働政策審議会（本審及び各部会）</td><td>60件</td></tr> <tr><td>社会保障審議会（本審及び各部会）</td><td>30件</td></tr> <tr><td>過労死等防止対策推進協議会</td><td>7件</td></tr> <tr><td>研究会</td><td>28件</td></tr> <tr><td>検討会等</td><td>86件</td></tr> </table>	労働政策研究報告書	2件	労働政策レポート	1件	調査シリーズ	6件	資料シリーズ	8件	ディスカッションペーパー	8件	研究開発成果物	1件	平成29年度政策論点レポート	1件	その他	2件	労働政策審議会（本審及び各部会）	60件	社会保障審議会（本審及び各部会）	30件	過労死等防止対策推進協議会	7件	研究会	28件	検討会等	86件	<p>○研究目的・趣旨等を明確にした研究計画に基づき調査研究を実施し、研究成果の取りまとめにおいては、必ず一連のピアレビュー（内部研究員による所内研究発表会及び内部研究員等による査読（レビュー））を行い、質の高い成果を確保に努めている。また、研究計画のヒアリング及び所内研究発表会の機会を活用し、政策的インプリケーションについての議論を深めるとともに、成果の取りまとめに向けて検討を行った。</p> <p>○各研究テーマについて、研究目的を明確にした研究計画に従い適切に実施され、所期の研究成果が得られている。</p>	<p>研究員等が26名と前年度(8名)より大幅に増えていることから、各国研究者とのより積極的な意見交換・研究成果の情報交換等が行われており、各国の研究者や研究機関等とのネットワークを形成し、海外の質の高い情報の入手・研究成果等の発信が図られていると評価できること</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内労働情報の海外向け発信としてホームページで提供している「英文情報」の年間ページビューが約199万件（前年度約174万件）にのぼったことから、国際的プレゼンス向上について着実に成果を上げていると評価できること</li> </ul>
労働政策研究報告書	2件																															
労働政策レポート	1件																															
調査シリーズ	6件																															
資料シリーズ	8件																															
ディスカッションペーパー	8件																															
研究開発成果物	1件																															
平成29年度政策論点レポート	1件																															
その他	2件																															
労働政策審議会（本審及び各部会）	60件																															
社会保障審議会（本審及び各部会）	30件																															
過労死等防止対策推進協議会	7件																															
研究会	28件																															
検討会等	86件																															

<p>・ただし、「リサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。(理由)①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある(※)が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。</p> <p>(※)第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。</p> <p>【重要度：高、難易度：高とした考え方】—「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</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・首相官邸 10件</li> <li>・内閣府 31件</li> <li>・総務省 11件</li> <li>・経済産業省 10件</li> <li>・文部科学省 7件</li> <li>・国土交通省 4件</li> <li>・法務省 3件</li> <li>・内閣官房 1件</li> <li>・警察庁 1件</li> </ul> <p>○ 白書等における引用 7白書(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省 平成30年版労働経済の分析(労働経済白書)</li> <li>・厚生労働省 平成30年版過労死等防止対策白書</li> <li>・厚生労働省 2018年海外情勢報告</li> <li>・国土交通省 平成29年度国土交通白書</li> <li>・内閣府 平成30年度年次経済財政報告(経済財政白書)</li> <li>・内閣府 平成30年版少子化社会対策白書</li> <li>・中小企業庁 2018年版中小企業白書</li> </ul> <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OECD高齢者就労レビュー</li> </ul> <p>○ 国会審議における活用 23件(前年度23件)</p>	<p>○ 国会審議において研究成果が活用された件数は23件であった。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・参議院厚生労働委員会(平成30年6月5日) →調査シリーズ No.156『高齢者の雇用に関する調査(企業調査)』</li> <li>・参議院厚生労働委員会(平成30年6月14日) →第1期プロジェクト研究シリーズ No.2『労働条件決定システムの現状と方向性—集团的発言機構の整備・強化に向けて』</li> <li>・参議院内閣委員会(平成31年3月12日) →調査シリーズ No.150『妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果』</li> <li>・衆議院厚生労働委員会(平成31年3月13日) →資料シリーズ No.177『2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況』</li> </ul>	
---	--	--	--	--	---	--

<p>高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。</p>				<p>○ 政党部会等への説明 2回 ・自民党「雇用問題調査会 賃金・生産性向上 PT」(平成 30 年 5 月 24 日、6 月 28 日)</p>	<p>○ 政党の部会等で有識者ヒアリングに対応し、政策論議の活性化に貢献した。 ・自民党「雇用問題調査会 賃金・生産性向上 PT」 〈報告テーマ〉 ・「ドイツにおける賃金決定システム (平成 30 年 5 月 24 日)」 ・「日本の最低賃金制度の歴史と含意 (平成 30 年 6 月 28 日)」</p> <p>これらを踏まえ、Aと評価する。 〈課題と対応〉 ・厚生労働省との一層の連携や、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、経済社会の変化に対応したよりの確かな研究テーマの設定・実施に取り組む。 ・引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国の政策研究、制度運用の現状を把握するため、引き続き海外の研究者や研究機関とのネットワークの形成に努める。</p>	<p>〈指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策〉 特になし。 〈その他事項〉 (外部有識者からの主な意見) ・審議会・研究会での活用件数が前年度を大きく上回っていることは、研究成果を政策に反映させていくのが難しい中で、高く評価できる。</p>
---	--	--	--	--	--	---

#### 4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

- ・調査研究の評価に関する指標については、客観性を持った厳格な評価を実施する観点から、外部の有識者による評価を重点的に評価することとする。
- ・プロジェクト研究について、労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標として、厚生労働省の実務担当者による評価を指標として採用することとする。
- ・労働政策の企画立案及び推進への貢献度を測る指標として、政策に関する検討及び立案に結びつくような質の高い研究の量や勉強会等への政策関係者の参加者数を指標として設定することとする。
- ・研究員の人材育成を図るとともに、海外交流の度合いや、国際的な研究拠点としての機能を測る指標として、研究員の国際会議等での研究成果等の発表、英語での情報発信や、海外の研究機関との連携体制の構築を指標として設定することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成 24 年度～平成 28 年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。
- ・ただし、「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」の項目については、例外的に上記の考え方によらず目標水準を設定することとする。(理由) 6①外部有識者による研究成果の評価については、基礎研究の方が高い評価が出る傾向がある(※)が、第4期では、第3期と異なり、一億総活躍の実現や働き方改革などの政策に直結する研究への対応が求められること。

(※) 第3期では、職務構造研究など労働政策に直ちに役立つものではないが、長年の基礎研究が結実したものが高い評価を受けた。②高評価を得るには、諸外国の労使関係に関する国際比較など他に類書がない研究が求められるが、第4期に特に対応する「政策に直結する研究」においては、政策との連携が重視され必ずしも「他に類書がない研究」を求められるものではないこと。③評価を行う有識者については、幅広い労働分野の専門家から構成されており、多種多様な視点から評価されることとなるため、「A評価」を得ることが困難であること。

【重要度：高、難易度：高とした考え方】——「リサーチ・アドバイザー部会等の機構の外部評価」において高評価を得ることは、労働行政における重要課題に対応した研究を的確に実施し、当該研究成果が労働政策の企画立案に貢献できているか及び質の高い研究成果を公表できているかを客観的に判断するために極めて重要である。また、研究成果が真に評価されない限り第3期中期目標計画期間の実績を上回る評価の獲得は困難であり、一億総活躍社会の実現などの今後の環境変化を見据えて行う研究については、研究ニーズを把握すること自体が困難となる。以上を勘案し、重要度・難易度を「高」とする。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
	内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	<p>・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-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>		<p>当該事業実施に係る根拠（個別法条文など）</p> <p>独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号</p>
当該項目の重要度、難易度			<p>関連する政策評価・行政事業レビュー</p>

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	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件		—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	—	—	—
同上（達成率）	—	—	109%	110%		—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	—	—	—
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ150件以上	142件	156件	160件				経常費用（千円）	393,234	422,418	—	—	—
同上（達成率）	—	—	104%	107%				経常利益（千円）	41,497	27,656	—	—	—
								行政サービス実施コスト（千円）	404,255	410,879	—	—	—
								従事人員数（人）	16	16	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価	
				業務実績	自己評価		
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (以下略)	<p>&lt;評価の視点&gt; —</p> <p>&lt;その他の指標&gt; —</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt; (1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 (2) 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p>	<p>&lt;評定&gt; : B &lt;根拠&gt; ○内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、所期の目標を上回る成果が得られており、(1) 国内、(2) 海外の各項目を通じて所期の目標を達成した。</p>	<p><b>B</b></p> <p>&lt;評定に至った理由&gt; ○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>	

4. その他参考情報
<p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。</li> <li>・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。</li> </ul>

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-(1)	国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・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-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）	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

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
国内情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ140件以上	134件	152件	154件	—	—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	—	—	—
同上（達成率）		—	109%	110%	—	—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	—	—	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	—	—	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	—	—	—
								行政サービス実施コスト（千円）	404,255	410,879	—	—	—
								従事人員数（人）	16	16	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2-(1)及び1-2-(2)が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価						
中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
				業務実績	自己評価	
<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労働関係者による労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証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するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証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し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 国内労働関係情報の収集・整理・提供については、前年度（152件）を上回る154件となり、年度目標（140件以上）を上回る成果となった（達成率110%）。収集・整理した労働現場における最新の情報については、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・レーバー・トレンド」など様々な媒体を通じて、広く迅速に提供した。</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 最新の国内労働関係情報については、その背景や影響も明らかにする形で収集・整理しているが、その件数については、前年度を上回る154件となり、年度目標（140件以上）に対して、達成率110%をあげることができた。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。</p> <p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p>	<p>イ 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・整理するとともに、喫緊の政策課題等に対応した情報収集・整理を行う。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>イ 国内労働事情の収集・整理</p> <p>定点観測的調査やビジネス・レーパー・モニター調査、地域シンクタンク・モニター調査等を通じ、労働政策研究に不可欠の要素である「労働現場の実態把握」を行い、雇用や人事労務など労働にかかわる幅広い分野における、有益かつ有効な情報を収集するとともに、誰もが活用しやすいように整理する。</p> <p>情報収集の成果については、ニュースレターにより、国民各層及び海外の関係者に幅広く提供する。</p>	<p>○ 政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>○ 情報収集においては、労使関係者等との間で長年にわたり構築されてきたネットワークを最大限に活用し、様々な関係者への取材・情報収集を精力的に行なうとともに、労使モニター調査、定点観測調査、研究会等を通じた情報収集を行ない、労働現場の実態把握に努めた。</p> <p>&lt;取材等による情報収集、整理/H30 テーマ例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主要労組・ナショナルセンターの運動方針と動向</li> <li>・今期労使交渉・協議の動向</li> <li>・諸手当、福利厚生の新たな動き</li> <li>・企業の限定正社員、外国人材活用の取り組み</li> <li>・地方自治体のメンタルヘルス不調者への取り組み</li> <li>・賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流</li> </ul> <p>&lt;労使モニター、定点観測調査、研究会等を通じた情報収集&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使モニター調査</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への調査(年4回)により、労働現場の最動向を収集・整理</li> <li>・定点観測的調査</li> <li>30年度は、日本人の就業の実態を探る「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」を実査（継続実施）し、政策議論活性化のための基礎データの収集に努めた。</li> <li>・企業の人事労務担当者との研究会</li> <li>企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も</li> </ul>	<p>○ 労働政策研究の不可欠の要素である「労働現場の実態把握」について、左記のとおり、労働に関わるステイクホルダーのニーズや社会情勢を踏まえて、労使関係者等からの取材やモニター調査等を通じて機動的に情報収集を行い、労働政策研究に有用な情報を提供するとともに、政策論議の活性化に貢献した。</p>
---	--	---	--	---	--	--

				<p>交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握</p> <p>○収集・整理した情報は、迅速に情報発信できるメールマガジンや、分かりやすい形で情報を提供するニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」（10回／年）のほか、ホームページを通じて公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン 95.7%（前年度 93.6%） ビジネス・レーバー・トレンド 94.7%（前年度 94.9%）</li> <li>・ホームページ「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数 約 106 万ページビュー</li> </ul> <p>○ 要請調査 厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い以下のテーマについての調査を実施し、調査結果を要請部局へ報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題調査 4 件（前年度 3 件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正労働契約法とその特例への対応状況等実態調査（企業調査・労働者）」</li> <li>・「企業における雇用形態別労働者の労務管理状況に関する調査（企業調査）」</li> <li>・「今後の勤労者の福利厚生のあり方について（サービス提供組織・企業ヒアリング調査）」</li> <li>・「がん等の病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業・患者ヒアリング調査）」</li> </ul> </li> <li>・緊急調査 4 件（前年度 6 件） <ul style="list-style-type: none"> <li>・「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業・従業員調査）」</li> <li>・「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査（企業調査）」</li> <li>・「雇用類似の働き方に従事する者の数についての推計調査（WEB調査）」</li> <li>・「AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響について（企業ヒアリング調査）」</li> </ul> </li> </ul>	<p>○収集・整理した情報は、メールマガジンで効率的に、「ビジネス・レーバー・トレンド」で分かりやすく紹介するなど機動的に提供した。有識者アンケートの有益度はそれぞれ 95.7%、94.7%と、読者から高い評価を得ている。</p> <p>また、すべての情報をホームページに掲載しており、多数の関係者が活用している。その結果、ホームページの「ビジネス・レーバー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数は年間約 106 万ページビューと、100 万ページビューを上回った。</p> <p>○30年度の厚生労働省の要請に基づく課題調査については、緊密に要請元と協議しながら、的確な調査実施とともに、必要な調査結果を迅速に納品した。また、短いスケジュール設定で緊急に要請される緊急調査では、機動的な対応で、求められる日程での調査結果納品を実現している。30年度の調査結果については、31年度の各種白書や法案審議等の議論の基礎資料となる。30年度においても、前年度などに実施した調査の結果が厚労省等の白書や検討会等で、基礎データとして活用されている。調査結果の活用事例、報告書とりまとめは次の通り。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）結果」 ⇒ 平成 30 年版労働経済白書で引用</li> <li>・「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果」 ⇒ 平成 30 年版ものづくり白書で引用</li> <li>・「社会保険の適用拡大へ対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果</li> </ul>	
--	--	--	--	---	--	--

		<p>ハ 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>ハ 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。</p> <p>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」等として取りまとめるとと</p>		<p>○ 労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理し、「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等によりホームページ等で提供した。</p> <p>○ データを収集・整理し、分析・加工を行い、需要不足失業率、生涯賃金など 55 の労働統計加工指標を作成し、成果を 100 のグラフとその基準値の表で解説した『ユースフル労働統計 2018』として刊行した。また、加工指標のうち、</p>	<p>⇒「社会保障審議会年金部会」「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」「経済財政諮問会議経済・財政一体改革推進委員会社会保障社会保障ワーキング・グループ」等で活用</p> <p>・「マルチジョブホルダーの就労実態に関する調査」</p> <p>⇒「複数事業所で雇用される者に対する雇用保険制度の適用に関する検討会」「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」で活用</p> <p>&lt;報告書&gt;</p> <p>・「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（WEB 患者調査）」（調査シリーズ No.180）</p> <p>・「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）」（調査シリーズ No.181）</p> <p>・「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査および社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果（調査シリーズ No.182）</p> <p>・「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果」（調査シリーズ No.183）</p> <p>・「多様な人材を有効に活用するための人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」（調査シリーズ No.184）</p> <p>・「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズ No.186）</p> <p>・「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」（資料シリーズ No.210）</p> <p>○ 「早わかりグラフでみる長期労働統計」について、「個別労働紛争解決制度」を新たに追加した。</p> <p>○ 「ユースフル労働統計」は、首相官邸政策会議人生 100 年時代構想会議（生涯賃金）、「早わかりグラフでみる長期労働統計」は、厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会（専業主婦世帯と共働き世帯）などにおいて活用された。ま</p>	
--	--	---	---	--	--	---	--

		<p>もに、分析・加工し、労働統計加工指標、国際比較労働統計等既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。さらに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>需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載し、直近のデータに基づき随時更新した。</p> <p>○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統計データ等を継続的に収集整理し、データ及びデータの定義・注釈・解説の更新を行い、「データブック国際労働比較 2019」の発刊に向けた作業を行った。</p> <p>「データブック国際労働比較」では、最大 52 カ国に関し、28 の「グラフと解説」、134 の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標及び統計数値を理解する上で参考となる制度を、国際比較が可能な形で編集・掲載している。</p> <p>○ 「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」毎月 1 回、計 12 回とりまとめ</p> <p>○ ホームページ「統計情報」のページビュー数 約 237 万件（前年度約 195 万件）</p> <p>○ 有識者アンケートによる『ユースフル労働統計』の評価（「大変有益である」「有益である」の計） 93.7%</p> <p>○ 30 年度のデータ・アーカイブ事業では、6 本のデータを新規公開し、21 年 11 月事業開始以来の累計では、公開本数は 79 本と拡充した。</p>	<p>た、新聞などでも引用された。</p> <p>有識者アンケートでは、「ユースフル労働統計」について、「いろいろな統計がコンパクトにまとめられている」などのコメントを得た。</p> <p>○ 左記のとおり、各国統計局等から最新のデータを収集し、「データブック国際労働比較 2019」の発刊に向けた作業を行った（令和元年夏に刊行予定）。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、首相官邸政策会議「第 7 回人生 100 年時代構想会議」資料（平成 30 年 5 月 16 日開催）、同第 9 回資料（平成 30 年 6 月 13 日開催）や、厚生労働省「働き方改革」の実現に向けて「働き方改革の背景に関する参考資料」のほか、文科省（中央教育審議会）や経済産業省（産業構造審議会総会）など、複数の官公庁の資料やウェブサイトにおいて引用された。また、一般紙および専門紙誌、テレビ番組等の各種メディアでも幅広く活用された。</p> <p>○ 有識者アンケートにおいて、「他に類書がない（複数）」「国際的な労働状況を確認するのに有益」「常にそばに置いて、世界における日本の位置を確認するのに活用」「コンパクトかつ網羅的で便利」などのコメントを得ており高く評価されている。</p> <p>○ データの新規公開を進めており、個票データの二次利用促進に貢献した。</p>	
--	--	--	--	---	---	--

<p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。(第 3 期実績平均: 134 件)</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、</p>	<p>ニ 図書資料等の収集・整理 内外の労働に関する図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>併せて、これら図書資料は、閲覧、貸出、複写、レファレンスサービス等を通じて、行政関係者及び外部の研究者、労使実務家等の利用に供し、その有効活用を図る。</p> <p>なお、図書館運営業務については、外部専門業者への委託により、効率化・簡素化を図るとともにサービス向上に努める。</p> <p>(2) 評価における指標 情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①国内情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 140 件以上確保する。</p> <p>(参考指標) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 ・「主要労働統計指標」、</p>		<p>利用実績は、データ利用承認件数が 13 件、データ利用承認本数が 16 本であった。</p> <p>ニ 図書資料等の収集・整理 ○ 毎月、研究員等から調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取しつつ、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施した。</p> <p>(所蔵状況) 蔵書総数 約 19 万冊 受入雑誌 383 種 受入紀要等 502 種</p> <p>○ 収集・整理・保管した図書資料は、閲覧、貸出、複写サービス、レファレンスへの回答を通じて、行政関係者・研究者・学生・労使実務家など外部利用者にも積極的に提供した。</p> <p>○ 直接の来館が困難な利用者向けに、国立情報学研究所の図書館間相互貸借・複写制度による他の図書館等を通じた貸出・複写サービスを提供し、図書資料の有効活用を図った。</p> <p>○ 業務の効率化・簡素化を図るため、労働図書館の運営について外部委託を行っている(平成 28 年 4 月～)。</p> <p>○ 評価における指標(再掲) 国内労働関係情報の収集・整理・提供 154 件(前年度(152 件、達成率 110%))</p> <p>(参考指標)(再掲) ○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績 ・モニター調査/定点観測的調査実績 企業、業界団体、労働組合(単組、産業別労組)、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査(年 4 回)を実施</p>	<p>○ 左記のとおり、図書資料等を適切に収集・整理し、有効活用を図った。</p> <p>○ 労働図書館の運営については、外部委託により、蔵書を活用した「企画展示」(日本の職業変遷史)の実施など、委託業者のノウハウや創意工夫を活かした利用者サービスが行われている。</p> <p>○ 来館者アンケートでも、「他の図書館では利用することができない労働関係の資料図書が豊富に揃っている」 「労働、人事、労務等の資料が充実しており、貸出も可能」などの評価を得ている。</p>	
---	---	--	--	--	--	--

	<p>「最近の統計調査結果から」の作成件数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ掲載統計の充実・活用実績</li> <li>・アーカイブの充実・活用実績</li> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul> <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数</li> </ul>	<p>「最近の統計調査結果から」の作成件数</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ掲載統計の充実・活用実績</li> <li>・アーカイブの充実・活用実績</li> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul> <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数</li> </ul>		<p>「第3回日本人の就業実態に関する総合調査」を継続実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 <ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれ毎月1回、計12回とりまとめ</li> </ul> </li> <li>・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」等をホームページで提供</li> </ul> </li> <li>・アーカイブの充実・活用実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>新規公開：6本（公開本数累計：79本）</li> <li>利用実績：データ利用承認件数13件、データ利用承認本数16本</li> </ul> </li> <li>・各種刊行物等公表実績 <ul style="list-style-type: none"> <li>ニュースレター「ビジネス・レーバー・トレンド」を10回／年発行</li> <li>ユースフル労働統計2018」刊行</li> <li>※加工指標のうち、需要不足失業率等については、「統計トピックス」としてホームページに掲載、直近のデータに基づき随時更新</li> </ul> </li> <li>・各種有意義度評価 <ul style="list-style-type: none"> <li>有識者アンケートによる有益度</li> <li>メールマガジン 95.7%（前年度93.6%）</li> <li>ビジネス・レーバー・トレンド 94.7%（前年度94.9%）</li> </ul> </li> </ul> <p>○図書資料の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>来館者数 974名（前年度961名）</li> <li>貸出冊数 909冊（前年度819冊）</li> <li>複写件数 1,239件（前年度1,467件）</li> <li>レファレンス件数 871件（前年度900件）</li> </ul>	<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 急激な社会情勢の変化に対応しつつ、政労使の関心が高い情報について、今後も継続して収集・整理を行い、課題の所在と企業の対応等を明らかにしていく。</li> <li>○ 労働図書館の運営については、外部委託により効率化を図りつつ、引き続き図書資料等の有効活用を図る。</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>特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt;</p> <p>特になし。</p>
--	--	--	--	--	---	---

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2-(2)	海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理		
業務に関連する政策・施策	・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-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）	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	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報								②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標	達成目標	(参考)前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
海外情報収集成果の提供件数（実績）	毎年度延べ150件以上	142件	156件	160件	—	—	—	予算額（千円）	430,631	446,064	—	—	—
同上（達成率）	—	—	104%	107%	—	—	—	決算額（千円）	389,803	419,007	—	—	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	—	—	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	—	—	—
								行政サービス実施コスト（千円）	404,255	410,879	—	—	—
								従事人員数（人）	16	16	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2-(1)及び1-2-(2)が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。



3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図るとともに、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施すること。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>国内外の情報を分かりやすく整理し、政策担当者及び民間企業等の労働事情等に関する実態の把握や、労働政策の効果の検証に資するようなエビデンスを提供することを目的として、厚生労働省や外部の関係機関とも連携し、内外の労働事情、各種の統計データ等を継続的に収集・整理することで、有益かつ有効な情報を機動的かつ効率的に作成・情報提供できる体制の整備や、誰もが活用しやすいような情報の整理を図る。また、労働事情、統計データ等の国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国際比較が可能なデータを中心に海外の調査・情報収集を実施する。</p> <p>また、労働政策の企画立案に関する議論の活性化を図るために、国際比較が可能なデータを含め、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p>	<p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>(1) 情報の収集・整理に関する取組の推進</p> <p>政策担当者及び民間企業等の労働事情等の実態把握や、労働政策の効果の検証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するとともに、誰もが活用しやすいように整理し、機動的かつ効率的に情報提供する。</p> <p>また、政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応する。</p> <p>ロ海外労働事情の収集・整理</p> <p>海外主要国（英、米、独、仏、中、韓、その他我が国との経済関係が強いアジア主要国等）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。その際、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収集・整理する。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○労使関係者等のニーズによる労働事情等の実態把握や労働政策の効果の検証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し、活用しやすい形に整理し、機動的かつ効率的に情報提供しているか。</p> <p>○政策課題を取り巻く時宜に応じた情報の収集・整理について機動的かつ効率的に対応しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○海外労働情報については、海外の研究者や研究機関とのネットワークを活用して収集し、その背景や影響が明らかとなる形で整理したうえで提供しているが、30年度のホームページや『ビジネス・レーバー・トレンド』における提供件数は計160件（前年度156件）となり、労働政策研究等への貢献を図った。</p>	<p>&lt;評定&gt;：B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○左記のとおり、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集・整理した海外労働情報の提供件数は160件で、年度目標（150件）を達成した。前年度実績は156件（前中期計画期間中の年度目標100件）。</p> <p>○収集・整理した海外労働情報については、ホームページ、「ビジネス・レーバー・トレンド」等を通じて、広く一般に提供した。今年度は特に「ビジネス・レーバー・トレンド」で、「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」や「諸外国における外国人材受入制度」について特集を組んで情報提供を行った。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>じた情報の収集・整理についても機動的かつ効率的に対応すること。さらに、研究部門と調査部門の連携を密に実施することにより、労働政策研究の推進に資する調査・情報収集を推進すること。</p>	<p>実施にあたっては、研究部門と調査部門が連携し、より有益かつ有効な情報を迅速かつ的確に収集・整理し、提供する。</p> <p>具体的には、以下のとおり業務を実施する。</p> <p>ロ 海外労働事情の収集・整理</p> <p>国際比較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に、労働関係情報を国別に収集・整理する。その際、対象国の労働政策、法制度の情報だけでなく、労働市場、雇用慣行など各対象国における政策や制度に関連する諸要因についても収集・整理する。</p>	<p>また、政策研究に資する海外労働情報の収集を目的に、必要に応じて内外の専門家による海外労働情報研究会を随時開催する。</p>				
<p>(2) 評価における指標</p> <p>情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標を設定する。</p> <p>2. 海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。(第 3 期実績平均：142 件)</p>	<p>(2) 評価における指標</p> <p>情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul>	<p>(2) 評価における指標</p> <p>情報の収集・整理に関する評価について、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>②海外情報収集成果の提供件数を毎年度延べ 150 件以上確保する。</p> <p>(参考指標)</p> <p>○内外労働事情、各種統計データ等の収集・整理・活用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種刊行物等公表実績</li> <li>・各種有意義度評価</li> </ul>		<p>○ 海外労働情報の引用件数は 132 件（前年度 108 件で、国の審議会資料、国会審議資料、学術誌、一般紙等で引用された。</p>	<p>○ 海外労働情報については、主要国（英、米、独、仏、中、韓等）・主要国際機関を対象に、国際比較の観点を踏まえ、労働政策の企画立案や政策研究に資する最新の情報を収集・整理したが、その引用件数は 132 件（前年度 108 件）で、首相官邸政策会議「人生 100 年時代構想会議資料」、厚生労働省「第 5 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」のほか、経産省や文科省の審議会資料、日経新聞等の各紙等で幅広く使われた。</p> <p>&lt;活用事例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・首相官邸政策会議「第 7 回人生 100 年時代構想会議」資料（平成 30 年 5 月 16 日開催）、同第 9 回資料（平成 30 年 6 月 13 日開催）</li> <li>・厚生労働省「第 5 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料（平成 30 年 9 月 19 日開催）</li> <li>・厚生労働省「第 5 回雇用類似の働き方に係</li> </ul>	

				<p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、187件（前年度106件）であった。</p> <p>○ 収集・整理した海外情報の取材要請等の対応件数（中央行政機関等を除く）150件 （前年度75件）</p> <p>○ 国別労働情報については、海外主要国（英、米、独、仏、中、韓等）及び主要な国際機関（EU、OECD、ILO）を対象に、労働政策研究の基盤となる最新の労働情報を収集・整理した。情報の収集整理に当たっては、国際比較の観点を踏まえ、対象国の労働市場、雇用慣行など政策や制度に関連する諸要因も合わせて総合的に収集・整理を行った。</p> <p>○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の緊急調査を実施した。 ・「諸外国における外国人労働者（非高度人材）の受け入れについて」 ・「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公表等について」</p> <p>○ 厚生労働省からの要請に基づき、下記の調査を実施した。 ・「諸外国における家内労働制度とその運用の実態」</p> <p>○ アジア諸国の情報収集については、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き、情報収集・発信を行った。昨年度に引き続き新たにラオスを取り上げ、現地調査を外部専門家と連携して行い、ネットワークの構築に努めるとともに、当該国の基礎情報をウェブサイト上で提供した。また、ベトナム、カンボジアについては、これまで実施した調査をとりまとめ、それぞれ成果物を発行した。</p>	<p>る論点整理等に関する研究会」資料（平成31年2月13日）ほか</p> <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請等への対応は、187件だった。例えば、諸外国の外国人受け入れ制度やデジタル化時代の働き方について注目され、厚生労働省、民間研究機関、マスコミ等から情報提供依頼があったが、これに対しては、機構が継続的に収集している海外労働情報等を提供した。</p> <p>&lt;具体例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省国際課に対する「海外のアプレントィスシップ」等をブリーフィング（平成30年9月13日開催）</li> <li>・全国中小企業団体中央会に「海外のフリーランスの最新の状況（プラットフォームエコノミー、ギグワーク、クラウドワーク）に関する政労使の取り組み」等をブリーフィング（平成30年10月24日開催）ほか</li> </ul> <p>○ 左記のとおり実施した調査結果を資料シリーズとしてとりまとめた。 ・「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—」 ・「諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—」</p> <p>○ 左記のとおり、アジア諸国の情報収集に関しては、我が国進出企業における人事管理の動向や課題、グローバル人材の育成確保を念頭に置き情報収集・発信を行った。また、ベトナム、カンボジアの調査をとりまとめ、それぞれ成果物を発行し、ラオスは、現地調査を実施し、基礎情報をウェブサイト上で提供した。（資料13参照） 情報収集の内容については、アジア諸国の経</p>	
--	--	--	--	---	---	--

				<p>○英文情報の提供、普及</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働政策研究報告書等の概要の英訳・ホームページでの提供 7件（前年度7件）</li> <li>・リサーチアイの英訳・ホームページでの提供 5件（前年度6件）</li> <li>・英文雑誌『Japan Labor Issues』の発行・ホームページでの提供 7件（前年度6件）</li> <li>・英文情報全体のホームページビュー数 約199万件（前年度約174万件）</li> </ul>	<p>済連携の進展という状況を踏まえ、日系企業をとりまく投資環境の変化、労使関係の現状などに着目して収集・整理した。</p> <p>『Japan Labor Issues』に掲載された当機構研究員の論文（Tomohiro Takami（2018）“Challenges for Workplace regarding the Autonomy of Working Hours: Perspective for the Prevention of Overwork”）が OECD の報告書『Working Better with Age: Japan』（2018年12月20日刊行）で引用された。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; 海外情報収集成果の提供件数については、前中期計画期間中と比べて、50件増の毎年度延べ150件以上確保するとともに、質的な向上に重点を移していきたい。そのため、担当職員の能力の研鑽に努めるとともに、時宜にかない、かつ各国に共時的な課題設定を行うための職員間の情報共有の場を定期的に設定する。今年度は情報収集の対象国に共通する課題である「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」や「諸外国における外国人材受入制度」についての特集として結実した。</p>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; 特になし。</p>
--	--	--	--	---	---	---

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

- ・労使関係者等のニーズに対応した情報収集・整理の実績を測る指標として、国際比較の重要度が増していることを踏まえ、国内外の情報収集成果の提供件数を採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間（平成24年度～平成28年度）の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとする。

1-1-4-1 中期目標管理法年度評価項目別評定調書（国民に対して提供するサービスその他業務の質の向上に関する事項）

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-3	労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言		
業務に関連する政策・施策	・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-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用を促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）	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、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	

2. 主要な経年データ													
①主要なアウトプット（アウトカム）情報				②主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）									
指標	達成目標	(参考) 前中期目標 期間平均値 等	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
メールマガジンの発行 (実績)	週2回発行	週2回発行	週2回発行	週2回発行	—	—	—	予算額(千円)	192,336	195,601	—	—	—
読者アンケートでの有益 度評価(メールマガジン) (実績)	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	2.32	—	—	—	決算額(千円)	179,038	185,301	—	—	—
同上(達成度)		—	119%	116%	—	—	—	経常費用(千円)	182,636	187,987	—	—	—
労働政策フォーラムの開 催(実績)	年間6回開催	6回	6回	6回	—	—	—	経常利益(千円)	17,584	18,122	—	—	—
参加者アンケートでの 有益度評価(労働政策フ ォーラム)(実績)	有意義度の平均 2.0 以上	—	2.38	2.50	—	—	—	行政サービス 実施コスト(千円)	133,676	125,927	—	—	—
同上(達成度)		—	119%	125%	—	—	—	従事人員数(人)	7	7	—	—	—

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

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>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</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・理解を深めることを目的として、研究成果の普及について、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とともに、機構ホームページ等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など、広報機能の強化に努めること。</p> <p>また、労働政策に関する政策提言については、政策的対応が特に求められる諸課題について、政策提言・政策論議の活性化を図ることを目的として、労働政策研究等の成果を踏まえ、機構内外の研究者、政策担当者、労使関係者等が参加する労働政策フォーラムを開催すること。</p> <p>さらに、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</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>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発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、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とともに、機構ホームページを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など、広報機能の強化に努める。</p>	<p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>(1) 研究成果及び政策提言の更なる普及促進</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>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発行し、労使実務家を始めとする国民各層に幅広く提供する。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>研究成果の普及について、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とともに、機構ホームページを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など、広報機能の強化に努める。</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○効率的かつ効果的な手段を用いて成果普及を定期的に実施しているか。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>3 労働政策研究等の成果及び政策提言の普及</p> <p>イ メールマガジン</p> <p>評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>発行頻度（年度計画週2回発行） 毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。</li> <li>読者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上） 2.32（前年度2.38）</li> </ul> <p>○ 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するとともに、調査研究成果をテーマ別に紹介する特別号を3回発行した。</p> <p>ロ ホームページ等</p> <p>○ 調査研究成果等について、ホームページに掲載するタイミングに合わせてメールマガジンで紹介するなど、複数の媒体を連携させながら成果の普及を行った。</p> <p>○ ホームページの現状や訪問者による利用状況の分析等を行い、今後のサイトの改善のための課題を把握するように努めている。</p> <p>○ 29年度の各成果について、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「成果の概要」を作成し、行政関係者・研究</p>	<p>&lt;評価&gt;：B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 年度計画どおり週2回発行し、読者アンケートの有意義度は2.32（達成度：116%）となった。年度末の読者数は37,343人と、前年度から1,282人増加しており、より多くの読者に情報を発信することができた。</p> <p>読者アンケートにおいて、「法令、法令改正の内容と要旨の記事について、企業としての対応準備に活用している」、「労働問題の動向を考える上で、第一次資料として貴重」等の評価を得ている。</p> <p>○ 特別号では、最近の調査研究成果をテーマ別に紹介するとともに、当該テーマに関連した定期刊行物の特集号や記者発表資料等の関連情報を併せて載せるなど当該テーマに関する労働情報を一括して入手できるように編集を工夫している。</p> <p>○ ホームページについて、有識者アンケートにおいて「研究・教育に直接役立つ情報を掲載している」、「ほしい情報にアクセスしやすい」、「労働情報が集約されており、引用しやすい」等の評価を得ている。</p> <p>○ 調査研究成果の検索ツールの追加、政策論点レポートのページの充実を行うとともに、アクセシビリティに関してJIS規格に準拠したものであるか検証を行うなど、調査研究成果へのアクセスの改善、利用者の利便性向上に取り組んでいる。</p> <p>そうした取組の結果、「調査研究活動」に関する</p>	<p>B</p> <p>&lt;評価に至った理由&gt;</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>で、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、ホームページで公表するなど、政策提言機能の強化に努めること。</p>	<p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>	<p>ハ 研究専門雑誌 研究者、専門家等による質の高い政策論議、政策提言を促進するため、レフリー（審査員）制の研究専門雑誌を発行する。</p>		<p>者等に配付するとともに、ホームページを通じて広く一般への普及に努めた。</p> <p>評価における指標（参考指標）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・記者発表回数 5回（前年度12回）</li> <li>・「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,081万件（前年度896万件）</li> </ul> <p>ハ 研究専門雑誌</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日本労働研究雑誌を月1回（年度中12回）発行した。</li> <li>○ 特集テーマの設定に当たっては、読者アンケート・有識者アンケートでの要望はもとより、我が国が直面する重要な政策課題に対応したテーマを選定するとともに、重要な政策動向のタイミングに合わせて第一線の研究者による最新の研究成果を提供した。</li> </ul> <p>&lt;特集テーマ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4月号 この国の労働市場</li> <li>5月号 高等教育における人材育成の費用負担</li> <li>6月号 休職と復職—その実態と課題</li> <li>7月号 グローバル化と労働市場—マクロ・ミクロの影響</li> <li>8月号 職業と労働市場</li> <li>9月号 人事部の役割・機能と歴史</li> <li>10月号 男性労働</li> <li>11月号 民法と労働法の交錯／ディアログ：労働判例この1年の争点</li> <li>12月号 働き方改革シリーズ1「同一労働同一賃金」</li> <li>1月号 働き方改革シリーズ2「労働時間」</li> <li>特別号 2018年労働政策研究会議報告</li> <li>2・3月号 学界展望：労働調査研究の現在</li> </ul> <p>評価における指標（参考指標）</p> <p>有意義度 2.43（前年度2.42）</p>	<p>ホームページのページビュー数が前年度より増加した。</p> <p>○日本労働研究雑誌については、読者アンケート・有識者アンケートにより、「国内最高水準の労働研究分野の雑誌である。学際的性格も重要と考える」、「学术论文として一定の水準がある。特集テーマがよい」等の評価を得ており、有意義度は2.43（前年度2.42）となった。</p> <p>○平成30年度は重要な政策課題である「働き方改革」についてシリーズで特集を組むことで、政策論議に貢献した。</p>	
--	---	---	--	---	--	--

	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、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開催する。さらに、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するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>	<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>政策提言・政策論議の活性化を図るため、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開催する。さらに、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、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するなど、政策提言機能の強化に努める。</p>		<p>ニ 労働政策フォーラム等</p> <p>評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年間6回開催 6回開催した（前年度6回）。</li> <li>・参加者アンケートの有意義度（年度計画2.0以上） 2.50（前年度2.38）</li> </ul> <p>以下のとおり政策的対応が求められる諸課題をテーマに研究成果の報告、討論を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回「仕事と家庭の両立支援のあり方を考える」 参加者数300人、有意義度2.54</li> <li>・第2回「働き方改革とテレワーク」 参加者数238人、有意義度2.56</li> <li>・第3回「中小企業の人材確保・育成」 参加者数228人、有意義度2.48</li> <li>・第4回「働き方改革の実現に向けて」 参加者数500人、有意義度2.51</li> <li>・第5回「高齢者の多様な就労のあり方」 参加者数302人、有意義度2.45</li> <li>・第6回「デジタルエコノミーの進展と働き方の変化」 参加者数204人、有意義度2.44</li> </ul> <p>○ 29年度における調査研究成果をベースに、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、厚生労働省に提出するとともに、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）等との政策論議（喫緊の政策課題に関する機構の最新の成果に関する各局別の研究報告会。中長期的な研究課題・テーマについても意見交換）を実施 5回（再掲）</p> <table border="0"> <tr><td>労働基準局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>職業安定局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>雇用環境・均等局</td><td>1回</td></tr> <tr><td>人材開発統括官</td><td>1回</td></tr> <tr><td>政策統括官（総合政策担当）</td><td>1回</td></tr> </table>	労働基準局	1回	職業安定局	1回	雇用環境・均等局	1回	人材開発統括官	1回	政策統括官（総合政策担当）	1回	<p>○ 最新の調査研究成果を活用しつつ、喫緊の政策課題等に関するテーマ（「働き方改革とテレワーク」「働き方改革の実現に向けて一労使で乗り越える課題」「高齢者の多様な就労のあり方」等）を取り上げ、企業の先進事例の報告等を交えながら政策課題についての議論を深められるようにプログラムの工夫をした結果、参加者アンケートの有意義度は、すべての回で2.40を上回り、全体では2.50（達成度：125%）となった。</p> <p>○ 第5回の「高齢者の多様な就労のあり方」については、経済協力開発機構（OECD）と事前に協議した上で、OECDによる政策提言文書「高齢者就労レビュー：日本報告書」の公表時期に併せてフォーラムを共催した。</p> <p>我が国の成長戦略の最重要課題である70歳までの就業確保を論点として、OECD本部の日本報告書の執筆責任者（エコノミスト）がパリから来日して日本への政策提言を行うとともに、その提言に対する日本側（厚労省）の評価、多様な就労に関する事例報告を行なうことで、政策の方向性に関する議論を深めることができた。</p> <p>OECD側からもフォーラムについて成功であり、今後も機構と協働していきたいとの高い評価があり、国際機関とのネットワークにも貢献した。</p> <p>○ 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議では、一億総活躍や働き方改革の重要な課題となっている女性活躍推進、副業・兼業の促進、技術革新と雇用に関する諸外国の政策動向、若年者の早期離職、職業情報の提供サイト等の調査結果を素材に意見交換を行い、政策課題の共通認識の醸成に努めるとともに、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に反映させることとした。（再掲）</p>	
労働基準局	1回															
職業安定局	1回															
雇用環境・均等局	1回															
人材開発統括官	1回															
政策統括官（総合政策担当）	1回															



<p>(2) 評価における指標 成果・政策提言の普及 に関する評価について は、以下の指標を設定す る。</p> <p>1. 労働政策研究等の成 果について、メールマガ ジンを週2回発行するこ と。(メールマガジン:第 3期実績:週2回)</p> <p>2. メールマガジン読者、 労働政策フォーラム参加 者への有意義度評価で、 それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意 義:2、あまり有意義でな い:1、有意義でない:0〕 (新規指標のため実績な し)</p> <p>3. 労働政策フォーラム を中期目標期間中におい て 26 回以上開催する。 (第3期実績:25回)</p>	<p>(2) その他の事業(附 帯する業務) 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>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に 関する評価については、 以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果 について、メールマガジ ンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、 労働政策フォーラム参加 者への有意義度評価で、 それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義:3、有意 義:2、あまり有意義でな い:1、有意義でない:0〕</p> <p>③労働政策フォーラムを 中期目標期間中において 26 回以上開催する。 (参考指標) ○記者発表回数</p>	<p>(2) その他の事業(附 帯する業務) 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>(3) 評価における指標 成果の普及・政策提言に 関する評価については、 以下の指標を設定する。</p> <p>①労働政策研究等の成果 について、メールマガジ ンを週2回発行する。</p> <p>②メールマガジン読者、 労働政策フォーラム参加 者への有意義度評価で、 それぞれ下記基準により 2.0 以上の評価を得る。 〔大変有意義:3点、有 意義:2点、あまり有意義 でない:1点、有意義でな い:0点〕</p> <p>③労働政策フォーラムを 年間6回開催する。 (参考指標) ○記者発表回数</p>	<p>○評価における指標(参考指標) ＜政策論議への貢献実績＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対 応件数 75 件(前年度 67 件)</li> <li>・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)へ の掲載・引用件数 301 件(前年度 419 件)</li> </ul> <p>(2) その他の事業</p> <p>○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積 を基礎にして、労働問題に対する理解を培うことを 目的として広く労使実務家等を対象とした東京労働 大学講座を以下のとおり実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合講座 開講期間:4月4日～7月12日 受講者数:524名(前年度438名) 一括受講:282名(前年度252名) 部門受講: 人事管理・労働経済部門53名(前年度35名) 労働法部門163名(前年度124名) 選択受講26名(前年度27名) 有益度:2.43(前年度2.41)</li> <li>・専門講座 開講期間:9月13日～12月6日 受講者数:122名(前年度108名) 人事管理・労働経済 62名(前年度58名) 労働法 60名(前年度50名) 有益度:2.47(前年度2.60)</li> </ul> <p>○また、受講生のニーズを踏まえ、以下のテーマで 「特別講座」を2回(東京・大阪)開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「日本の労働法政策100年の変転―働き方改革と 未来の展望―」</li> </ul>	<p>○政府、政党、国会議員からの問合せ等に対する、 研究員のブリーフィング等により、政策論議の活 性化に貢献した。</p> <p>○公表した調査結果等については、新聞・労働関 係の専門誌等に紹介された。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>○東京労働大学講座について、広く労使実務家等 に案内した結果、受講者数が前年度を100名上回 り、自己収入増に貢献した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合講座 86名増</li> <li>・専門講座 14名増</li> </ul> <p>○また、受講者からは「人事制度の目的や背景が 理解でき、実務を進める上で参考になった」、「労 働経済学の様々なデータを見ながら、企業を取り 巻く環境について考えることができた」、「労働法 について体系的・網羅的に学ぶことが出来た」等 の評価を得ており、有益度も2.0を上回った。</p>	
--	--	---	---	---	--

	<p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究専門雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>	<p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)、政党・国会議員に対する情報提供・引用、問い合わせ対応件数</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数</p> <p>○研究雑誌の有意義度</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p>		<p>(3) 評価における指標 (再掲)</p> <p>①メールマガジン 毎週水曜日と金曜日の週2回発行</p> <p>②アンケートの有意義度 (年度計画 2.0 以上)</p> <p>メールマガジン 2.32 (前年度 2.38)</p> <p>労働政策フォーラム 2.50 (前年度 2.38)</p> <p>③労働政策フォーラム 6回開催 (前年度 6回)</p> <p>(参考指標)</p> <p>○記者発表回数 5回 (前年度 12回)</p> <p>○政策論議への貢献実績 ・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、ラジオ等)への掲載・引用件数 301件 (前年度 419件)</p> <p>・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 75件 (前年度 67件)</p> <p>○「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数 1,081万件 (前年度 896万件)</p> <p>○研究雑誌の有意義度 2.43 (前年度 2.42)</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度</p> <p>・総合講座 有益度 2.43 (前年度 2.41)</p> <p>・専門講座 有益度 2.47 (前年度 2.60)</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>多様な媒体を有機的に連携させた情報発信をより一層推進するとともに、ホームページについて、よりわかりやすく成果にアクセスできるように、引き続き利便性とアクセシビリティの改善に努めていく。</p>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; (外部有識者からの主な意見)</p> <p>・当該項目については、数値目標の達成のほか、何のために達成しているかという説明も有用。</p> <p>・研究と研修を1つの機構で行っているシナジー効果を出していくことが重要である。両部門のより一層の連携が期待される。</p>
--	---	---	--	---	---	--

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

- ・成果の普及については、効率的かつ効果的な手段を用いて定期的実施することが有効である。また、各媒体の有効性について客観的な視点から評価を得ることは、研究ニーズの把握にも重要であるため、メールマガジンの発行回数及び有意義度評価を指標として設定することとする。
- ・労働政策フォーラムについては、政策議論の場の提供を目的としているものであり、事業内容の重要性を考慮し、効率的かつ効果的な頻度で実施する必要があるため、実施回数及び有意義度評価を評価の指標に採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-4	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	<p>・労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを推進すること（Ⅲ-2-1）/・被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るため、必要な保険給付を行うこと（Ⅲ-3-1）/・被災労働者等の社会復帰促進・援護等を図ること（Ⅲ-3-2）/・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること（Ⅲ-4-1）/・労働保険適用促進及び労働保険料等の適正徴収を図ること（Ⅲ-5-1）/・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること（Ⅳ-1-1）/・非正規雇用労働者（有期契約労働者・短時間労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び人材の育成・待遇の改善を図ること（Ⅳ-2-1）/・長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から多様で柔軟な働き方を実現すること（Ⅳ-3-1）/・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること（Ⅳ-3-2）/・個別労働紛争の解決の促進を図ること（Ⅳ-4-1）/・公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること（Ⅴ-1-1）/・地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること（Ⅴ-2-1）/・高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること（Ⅴ-3-1）/・雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を図ること（Ⅴ-4-1）/・求職者支援訓練の実施や職業訓練受講給付金の支給等を通じ、雇用保険を受給できない求職者の就職を支援すること（Ⅴ-5-1）/・多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること（Ⅵ-1-1）/・若年者の雇用の促進すること（基本目標Ⅴ施策目標3-1を参照）（Ⅵ-2-1）/・若年者等に対して段階に応じた職業キャリア支援を講ずること（Ⅵ-2-2）/・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等を行うこと（Ⅵ-2-3）/・技能継承・振興のための施策を推進すること（Ⅵ-3-1）/・自殺総合対策大綱に基づき、自殺対策を推進すること（Ⅷ-1-2）</p>	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	

2. 主要な経年データ													
② 主要なアウトプット（アウトカム）情報				② 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）									
指標	達成目標	(参考) 前中期目標期間平均値等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	指標	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	—	96.8%	96.7% （4月～8月実施分）	—	—	—	予算額（千円）	177,077	190,898	—	—	—
同上（達成率）		—	114%	114%	—	—	—	決算額（千円）	167,935	181,211	—	—	—
当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）（実績）	毎年度平均で85%以上	96.0%	98.8%	98.8% （4月～8月実施分）	—	—	—	経常費用（千円）	165,115	181,811	—	—	—
同上（達成率）		113%	116%	116%	—	—	—	経常利益（千円）	9,142	9,664	—	—	—
イブニングセッションの開催回数（実績）	毎年度30回以上	30.4回	31回	31回	—	—	—	行政サービス実施コスト（千円）	170,263	189,527	—	—	—
同上（達成率）		202%	103%	103%	—	—	—	従事人員数（人）	10	10	—	—	—
研修教材の開発・改善	毎年度3件以上	—	3件	3件	—	—	—						
同上（達成率）		—	100%	100%	—	—	—						

注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。

3. 各事業年度の業務に係る目標、計画、業務実績、年度評価に係る自己評価							
	中期目標	中期計画	年度計画	主な評価指標	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価
					業務実績	自己評価	
	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、労働行政に従事する職員等に対し、機構が実施する労働政策の研究成果を活用し、労働行政を取り巻く現状や課題、労働政策の動向、窓口対応手法等、業務に従事するに当たり必要な知識等を修得させることを主な目的として実施するものであることから、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献すること。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図ること。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあたっては、労働行政機関の研修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図</p>	<p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>(1) 研修ニーズへの的確な対応及び研修の効果的実施</p> <p>労働大学校で実施する研修コースについては、引き続き新たな行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</p> <p>また、研修の事前・事後の各段階で外部の有識者からの意見を得て、研修の質の向上を図る。</p> <p>さらに、研修実施にあ</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○研修ニーズに的確に対応しているか。また研修生のその後の実務における研修効果の発現の程度を適切に測定しつつ研修を効果的に実施しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>4 労働行政担当職員その他の関係者に対する研修</p> <p>○ 研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）では、「業務に生かしている」との回答は96.7%（4月～8月分）となった。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査（修了後半年から1年程度）では、「役に立っている」との回答は、98.8%（4月～8月分）となった。</p>	<p>&lt;評定&gt;：B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 研修生に対する事後調査では、有意義度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている。（資料14参照）</p> <p>労働大学校で実施する研修については、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行うとともに、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に取り組んだ。また、研修生の意見等を分析し、厚生労働省とも協議を行い、科目の新設、事例検討、演習の内容や実務に関する科目を盛り込む等により研修内容を充実させた。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査は、役立ち度が年度計画の85.0%を大幅に上回る成果をあげている。（資料14参照）</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>修に対する要望の把握、分析によって、労働行政職員の専門能力の向上、全国斉一的な行政運営の確保に資する研修の実施を図るとともに、研修が効果的に実施できるよう研修環境の整備を図ること。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究を通じて得られた成果を活用した効果的な研修の実施や、研修生との交流等を通じたより実態に即した研究への貢献などを通して、研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図ること。</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携によるシナジー効果の発揮 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>	<p>る。</p> <p>(2) 研究と研修の連携 研究と研修の連携によるシナジー効果を発揮させることにより、相互の質の向上を図ることを目的として、研究員の研修への積極的な参画、イブニングセッションの実施等に引き続き取り組むとともに、第一線の業務に密接に関連する職業相談技法の研究、就職支援ツールの研究開発など研究・研修双方の内容の充実を図る。</p>		<p>○ 研究員が、その研究に即した話題を提供し、研修生と討議を行うイブニングセッション（課外活動の時間を利用したワークショップ）を 31 回開催した。</p> <p>○ 研究員が、イブニングセッションで得た知見等をもとに、職業指導Ⅱ専門研修（ハローワーク職員の研修）に使用する以下 3 件の研修教材について開発等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事例研究で活用する実習教材の新規開発 職業指導Ⅱ専門研修では、演習科目『事例研究』において、職員視点と求職者視点のすり合わせの考え方やノウハウを実習するが、この実習で用いる教材「願望・ニーズを意識して仕事探しの現実と向き合うための T I P s」(T I P s とは相談をよりよくするための一工夫) を、イブニングセッション『逐語記録を活用したグループワーク』において得られた知見をもとに新たに開発し、職業相談における具体的な支援技法の実習教材として活用した。</li> <li>・演習科目のためのワークショッププログラムの改訂 職業指導Ⅱ専門研修では、演習科目『キャリアの自己分析と職業相談スタイル』において、ワークショップ形式でキャリアのストーリーを作る体験をさせ、さらにキャリアストーリー作りを支援する体験をさせるが、そのプログラムを、仕事上の経験をもとに、これからの仕事の選択やキャリアストーリーづくりと関連性を持たせ、ハローワークの職業相談・職業紹介の現場で活用できるように改訂した。</li> </ul>	<p>○ イブニングセッションの開催回数は、年度計画の 30 回以上を達成している。(資料 15 参照) イブニングセッションでは最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めることができている。</p> <p>○ 研修教材の開発・改善の件数は、年度計画の 3 件以上を達成している。イブニングセッションにおいて、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができている。</p>	
---	--	--	--	---	--	--

				<p>・ワークショッププログラムのワークシートの新規開発  イブニングセッション『新しい求職活動支援プログラムの体験的理解ー求職活動に大切なセルフレギュレーションを促す働きかけー』において研修生から得た意見をもとに、職業指導Ⅱ専門研修の「求職活動支援のためのキャリアストーリーワークショップ」のワークシートを新規に開発した。これまでは、好きな遊びや本を尋ねる一般的な質問項目（「キャリア構築理論」の提唱者であるマーク・サビカス博士の作成したもの）に基づきなされていたワークショップが、全て労働大学校オリジナルの質問項目によりなされるようになり、これまで以上に現場で自由に活用できるノウハウを盛り込んだ内容となった。</p> <p>○ 「研修実施計画」に基づき全研修 89 コースを実施し、参加者は 4,257 人（対前年度比 0.1%増）であった。</p> <p>30 年度においては、政府が推進している働き方改革、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現等の課題に対応するため、都道府県労働局に設置している雇用環境・均等部（室）の組織運営及び業務運営に当たる責任者を対象とした「雇用環境・均等部（室）課長・監理官研修」を新設するとともに、「安全衛生専門研修」において事業主への指導を的確に実施するため説得やコミュニケーション技術等に関する講義科目を追加するなど研修内容の充実を図ることにより行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を実施した。</p> <p>○ 30 年度の研究員等による研修参画は延べ 92 人となった。</p>	<p>○ 第 3～4 期中期において最も多い研修生数であった前年度の 4,252 名を超える規模となったが、限られた人員の中で、円滑な業務運営に努め、研修計画に沿って実施することができている。（資料 16 参照）</p> <p>また、政府が進める施策（働き方改革、女性活躍推進等）に対応した研修、講義を新設及び見直しすることにより、行政の動向を踏まえた効果的な研修計画となっており、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修を滞りなく実施できている。</p> <p>○ 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した。（資料 17 参照）</p> <p>また、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことでより最新の知見を提供できている。</p> <p style="text-align: right;">（資料 18 参照）</p>	
--	--	--	--	---	--	--

<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標を設定する。</p> <p>1. 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。(新規指標のため実績なし)</p> <p>2. 当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得ること。(新規指標のため実績なし)</p> <p>3. イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得ること。(イブニングセッションの開催件数:第3期実績平均:30回)(研修教材の開発件数:第3期実績平均:3件)</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>	<p>(3) 評価における指標 研修に関する評価については、以下の指標の達成を目指す。</p> <p>①研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、「業務に生かしている」との評価を得る。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得る。</p> <p>③イブニングセッションを毎年度30回以上開催し、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を毎年度3件以上得る。</p>		<p>(3) 評価における指標(再掲)</p> <p>① 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度) 「業務に生かしている」との回答 96.7% (4月～8月分、目標85%以上)</p> <p>② 所属長に対する事後調査(修了後半年から1年程度) 「役に立っている」との回答 98.8% (4月～8月分、目標85%以上)</p> <p>③ イブニングセッション開催 31回 研修教材の開発・改善 3件</p>	<p>研修生に対する事後調査による有意義度が96.7%、所属長に対する事後調査による役立ち度98.8%と目標の85%を大幅に上回っており、大多数の研修生・所属長から有意義等との評価を受けている。</p> <p>また、イブニングセッションも目標の30回を上回り、さらに、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善を3件以上実施している。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p>&lt;課題と対応&gt; 引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、送り出し側の望む人材像に対応した研修内容の充実に努め、高い有意義度・役立ち度を維持できるよう努める。</p>	<p>&lt;指摘事項、業務運営上の課題及び改善方策&gt; 特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; 特になし。</p>
--	---	---	--	---	--	---

#### 4. その他参考情報

##### 【目標の設定及び水準の考え方】

- ・研修ニーズへの的確な対応、研修生その後の実務における研修効果の発現の程度を測るアウトカム指標として、研修を受けた当事者及びその上司の有意義度評価を採用することとする。
- ・研究と研修の連携を重視する観点から、研究員と研修生の交流を深めることを目的として実施するイブニングセッションの開催回数を指標として設定するとともに、イブニングセッションでの交流を踏まえて得た現場業務に関する知見等を活かして教材を開発・改善した件数を指標として採用することとする。
- ・目標水準について、基本的には、既存の指標は第3期中期目標期間(平成24年度～平成28年度)の実績を踏まえ、第3期の目標水準を上回る水準を設定することとし、新規の指標は第3期の類似実績を踏まえ、適切な水準を設定することとする。

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			
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	

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等	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3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	44,561	44,561	42,890	41,282	39,734	37,877		
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて15%以上の削減	—	0%	3.7	7.4	10.8	15.0		
業務経費（千円） （実績）	中期目標期間最終年度	718,140	710,959	703,849	696,811	689,843	682,233		
上記削減率（%） （実績）	中期目標期間最終年度において平成28年度と比べて5%以上の削減	—	1.0%	2.0%	3.0%	3.9%	5.0%		
一者応札の件数の割合	一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする	4.2件	4件	9件	—	—	—		

注) 削減対象となる一般管理費は、公租公課等の所要計上を必要とする経費を、業務経費（予算額）は、自己収入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		主務大臣の 評価
				業務実績	自己評価	
<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行うこと。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行う。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積</p>	<p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>内部統制については、「独立行政法人の業務の適正を確保するための体制等の整備」（平成26年11月28日付け総務省行政管理局長通知）を踏まえ、内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、各種会議や研修等を通じて、役職員で認識を共有すること。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているかの点検・検証を行い、これら点検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効に機能するよう見直しを行い、質の高い業務運営を目指す。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図るため、以下の取組を行うこと。</p> <p>(1) 人材の確保・育成</p> <p>職員の専門的な資質と意欲の向上を図るため、業務研修への参加等を積</p>	<p>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 内部統制の推進等に関する規程等関係規程類を適時適切に見直し、整備するとともに、役職員で認識を共有しているか。また、内部統制の仕組みが有効に機能しているか</p> <p>○ 質の高い労働政策研究の実施のため、引き続き優秀な人材の確保・育成を図りつつ、効率的かつ効果的な組織運営を図っているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>1 内部統制の適切な実施</p> <p>○ 毎月の経営会議のほか、コンプライアンス委員会（年4回）、リスク管理委員会（年2回）を定期的に開催するとともに、機構のミッションや理事長の運営上の方針、機構を取り巻く諸問題について、全職員に直接周知するため、理事長による年頭挨拶等の機会を定期的に設けるなど、役職員で認識を共有する機会を設け、不断の見直しを図った。</p> <p>○ 毎年、監事による年2回の定期監査、理事長直轄の内部統制推進部門による年5回の内部監査のほか、自主的に監査法人による監査（6月）を受けており、監査法人と理事長とのディスカッションの機会も確保した。</p> <p>○ 内部統制の向上、業務の効率化、ペーパーレス化等を目的に、市販のパッケージソフトを活用した電子決裁システムの導入準備を進めた。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、31年度の採用者2名を内定した。（労働経済、労働法分野）</p> <p>○ 研究員が学会に所属して先端的な研究動向に接し、関係の外部研究者と不断に交流を行うとともに、機構の研究成果を活用して研究発表を行うことを奨励している。</p> <p>○ 常勤の研究員等の行う調査研究活動に対する指導・助言その他の協力の役割を担う外部研究者を特別研究員として8名委嘱した。</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 内部統制については、理事長自らによるヒアリングの機会を設けるなど、着実に理事長のリーダーシップが発揮されており、各種定例会議の開催、監査法人による監査等により、適切に取り組んだ。</p> <p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、国際会議や国際セミナーへの研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

<p>極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図ること。</p> <p>(2) 組織運営 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し、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図ること。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、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的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指すこと。</p> <p>3 情報セキュリティの強化 政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営 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し、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、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的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p> <p>3 情報セキュリティの強化 政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>極的に奨励し、職員のキャリア形成支援を計画的に行うとともに、研究員については、外部研究者と交流を行うための学会活動を奨励し、自己研鑽の機会の拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営 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し、必要に応じて部門を越えた研究員の参加などの横断的な実施体制を組むことや、外部研究員の活用や民間との連携等により、研究の実施体制等の強化を図る。</p> <p>また、機構全体として働き方改革を進めていく観点から、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的確な運用を行うとともに、機構全体として、長時間労働の防止、育児・介護等との両立支援、職員の心の健康の保持・増進のための体制を整備し、柔軟な働き方による効率的かつ効果的な組織運営を目指す。</p> <p>3 情報セキュリティの強化 政府機関の情報セキュリティ対策のための統一基準群を踏まえ、情報セ</p>	<p>○ 情報セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直して整備し、これに基づき、情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対する</p>	<p>○ 前年度に引き続き、研究員の研究意欲の涵養や事務職員の専門資質の向上を図ることを目的に、査読論文の執筆や専門的資格の取得に対して表彰を行った。</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。また、働き方改革推進の一環として、育児・介護の両立支援を図ることを目的に、全職員を対象に両立支援研修を実施するとともに、イントラネットで両立支援制度の内容を掲載し周知を図った。</p> <p>○ 年次有給休暇の取得促進を目的に、新たに労使協定を締結し、年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。</p> <p>3 情報セキュリティの強化 ○ 情報セキュリティ委員会を毎月1回開催するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面での不断の見直し、情報セキュリティ対策の強化を図った。</p>	<p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用している。</p> <p>○ 左記のとおり、情報セキュリティの強化に適切に取り組んでいる。</p>	
---	---	---	--	--	---	--

<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備すること。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組むこと。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 業務運営の効率化</p> <p>運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上削減すること。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の額を削減すること。</p>	<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を毎年度把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上を節減する。業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上を節減する。</p>	<p>セキュリティポリシー等関係規程類を適時適切に見直し、整備する。また、これに基づき、ハード及びソフトの両面での不断の見直し、役職員の高い意識を保持するための適時適切な研修など情報セキュリティ対策を講じ、情報システムに対するサイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組む。</p> <p>また、上記の対策の実施状況を把握し、PDCAサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図る。</p> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務について、より一層の業務運営の効率化を推進し、一般管理費（公租公課等の所要計上を必要とする経費を除く。なお、当該経費についても不断の見直しにより厳しく抑制を図るものとする。）については、平成33年度において、平成28年度と比べて15%以上、業務経費については、平成33年度において、平成28年度と比べて5%以上の節減に向けた30年度における必要な取組を行う。</p>	<p>サイバー攻撃への防御力、攻撃に対する組織的対応能力の強化に取り組んでいるか。</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、業務運営の効率化を推進するとともに、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>具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省によるCSIRT連携訓練の実施</li> <li>・幹部向け情報セキュリティ研修の実施</li> <li>・職員向け情報セキュリティ集合研修の実施(2回)</li> <li>・セキュリティポリシーを具体化する手順書、細則等の整備</li> <li>・役職員向けe-ラーニング教育の開始</li> <li>・不審メール受信対策強化の取組として、大規模なフィッシングメールの遮断措置(メール件名等をブラックリストに記載) 等</li> </ul> <p>4 業務運営の効率化に伴う経費節減等</p> <p>(1) 運営費交付金を充当して行う業務の経費節減等</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、30年度においては、予算に対し、一般管理費については2.2%、業務経費については10.2%、人件費については0.3%の節減となった。</p> <p>○ 30年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は3.7%、業務経費は2%節減し、中期目標達成に向けて着実に実行しており、所期の目標を達成する予定。</p>	<p>○ 運営費交付金を充当して行う業務について、年度計画に基づく経費の節減を実施した。</p>
--	---	---	--	--	--

<p>(2) 適正な給与水準の 検証・公表 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表すること。</p> <p>(3) 適切な調達の実施 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努めること。 また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受けること。</p> <p>(4) 保有資産の見直し 保有資産については、引き続き、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</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、政府の方針を踏まえ、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、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</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について厳しく検証した上で、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。</p> <p>(3) 調達について、公正かつ透明な調達手続きによる適切で、迅速かつ効果的な調達を実現する観点から、機構が策定した「調達等合理化計画」に基づく取組を着実に実施し、一者応札の件数の割合を第3期中期目標期間の実績平均以下にする取組を進めることにより、効率的な予算執行及び運営費交付金の適切かつ効率的な使用に努める。また、契約監視委員会等を通じて、契約の適正な実施について点検を受ける。</p> <p>(4) 保有資産については、引き続き、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</p>	<p>○ 調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施したか。 ①重点的に取り組む分野 ②調達に関するガバナンスの徹底 ③契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。</p>	<p>(2) 役職員の給与水準については、国家公務員等の給与水準を十分考慮し、国民の理解と納得が得られるよう厳しく検証している。</p> <p>事務職は、本俸2%削減(16年度実施)、職務手当支給率削減(部長:30%→15%、課長:15%→10%、課長補佐:8%→6%、16年度より実施)後の額を基準とした定額化(22年度実施)、1号俸の昇給抑制期間を国家公務員より1年間延長(23年度実施)等の独自給与減額措置を継続している。</p> <p>30年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)は、事務職は101.9(前年度100.6)で、前年度比1.3ポイント増加したものの、国家公務員との均衡はほぼ図られている。一方、研究職は98.3(前年度97.7)となり、前年度比0.6ポイント増加したが引き続き国家公務員を下回っている。</p> <p>(3) 調達等合理化計画に基づく取り組み ○ 一者応札見直しのため、入札参加要件を満たす業者に対し、積極的に情報提供を行ったが、一者応札件数は9件となり、第3期実績平均(4.2件)を上回った。 ○ 随意契約審査委員会を年4回開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた(30年度30件)。 ○ 契約監視委員会を年3回開催し、調達等合理化計画の取組、一者応札件数等の点検を行った結果、特段の指摘は受けなかった。</p>	<p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取り組み(情報提供等)を実施したものの、入札参加辞退者へのヒアリング結果から、調達内容(Webアンケート調査、貸会議室、各種工事)の特殊性から、一者応札件数は第3期実績平均を上回る結果となった。</p>	
---	--	--	---	---	---	--

<p>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検証し、不断に見直しを行うこと。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行うこと。</p>	<p>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検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>	<p>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検証し、不断に見直しを行う。</p> <p>また、法人が保有し続ける必要があるかを厳しく検証し、支障のない限り、国への返納等を行う。</p>		<p>○ 有識者を対象としたアンケートでは事業活動全般について、「大変有益である」が 37.4%（前年度 45.0%）、「有益である」が 56.5%（前年度 50.1%）、合計 93.9%（前年度 95.1%）となった。</p>	<p>○ 左記のとおり、業務運営の効率化に適切に取り組んでおり、有識者アンケートでも事業活動全般について高い評価を得ている。</p> <p>これらを踏まえ、評定をBとした。</p> <p>&lt;課題と対応&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務経費の削減については、第4期中期目標期間の最終事業年度において、平成28年度予算と比べて5%以上の額を節減する目標に向けて、より一層の削減を行う必要がある。</li> <li>・調達等合理化計画に基づき、引き続き一者応札・応募の改善等の取組を着実にを行う必要がある。</li> </ul>	<p>&lt;今後の課題&gt; 特になし。</p> <p>&lt;その他事項&gt; 特になし。</p>
---	--	--	--	--	--	---

<p>4. その他参考情報</p>
<p>特になし</p>

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

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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	

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	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3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	
<p>第5 財務内容の改善に関する事項</p> <p>通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。</p> <p>「第4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。第2に、独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築すること。第3に、出版物等の成果物の販売促進等により自己収入については、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成すること。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入については、出版物等の成果物の販売促進等により第3期中期目標期間と同程度の水準を達成する。</p>	<p>第3 予算、収支計画及び資金計画</p> <p>・予算、収支計画及び資金計画は、別紙2から別紙4のとおり。</p> <p>・独立行政法人会計基準の改訂等を踏まえ、運営費交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位ごとに予算と実績を管理する体制を構築する。</p> <p>・自己収入について、第3期中期目標期間と同程度の水準を達成するため、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>&lt;評価の視点&gt;</p> <p>○ 運営交付金の会計処理に当たっては、原則として業務達成基準による収益化を採用し、収益化単位毎の予算と実績を管理する体制を構築しているか。</p>	<p>&lt;主要な業務実績&gt;</p> <p>○ 運営費交付金の会計処理について、業務部門の活動は業務達成基準を、管理部門の活動は期間進行基準を採用した。</p> <p>また、収益化単位の業務を予算が示達される部門単位とし、予算と実績の比較分析を通じたPDCAを可能とする体制を構築した。</p> <p>○ 30年度の自己収入 54,067千円(第3期平均49,283千円)</p> <p>①出版物販売収入 24,433千円(同 25,399千円)</p> <p>②東京労働大学講座収入 29,634千円(同 23,884千円)</p> <p>○ 出版物販売では、「日本の労働法政策」を刊行するとともに、書籍を活用した特別講座を2回開催し、販売促進に努めた。また、「労働政策研究報告書」等の研究成果及び『日本労働研究雑誌』等の定期刊行物を発行した他、労働研究者や労使関係者等に関心の高い市販書籍の『新時代のキャリアコンサルティング(第6刷)』を増刷し、外部で開催されるフォーラムや学会(日本キャリア教育学会研究大会)での関連書籍の即売やチラシ配布など積極的な販売促進に努めた。</p> <p>また、東京労働大学講座総合講座の受講者増のため、過去の労働政策フォーラム参加者への案内など新規受講生の獲得に努めた。</p>	<p>&lt;評定&gt; : B</p> <p>&lt;根拠&gt;</p> <p>○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行している。</p> <p>○ 自己収入については、左記のとおり販売促進等を積極的に実施することで、第3期平均比9.7%の増となった。</p>	<p>B</p> <p>&lt;評定に至った理由&gt;</p> <p>○ 自己評価書の「B」との評価結果は、妥当であると確認できた。</p>

	<p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 300 百万円 2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</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 なし</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 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の充実。 2 研修事業の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。  (2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p>	<p>第4 短期借入金の限度額 1 限度額 300 百万円 2 想定される理由 (1) 運営費交付金の受入れの遅延等による資金不足に対応するため。 (2) 予定外の退職者の発生に伴う退職手当の支給等、偶発的な出費に対応するため。</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 なし</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 なし</p> <p>第7 剰余金の使途 1 プロジェクト研究等労働政策研究の充実。 2 研修事業の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画 1 方針 (1) 優秀な人材を幅広く登用するため、研究員については、任期付採用等を積極的に活用する。  (2) 業績評価制度を含む人事評価制度の運用により、職員の努力とその成果を適正に評価する。</p>	<p>○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおりにか。また、その額が限度額以下となっているか。</p> <p>○ 具体的な剰余金の使途は中期計画に定められたとおりにか。</p> <p>○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。</p>	<p>○ 借入金は発生しなかった。</p> <p>○ 使途に充てるための剰余金は発生しなかった。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、任期付研究員を新たに公募し、31 年度の採用者 2 名を内定した。(労働経済、労働法分野)(再掲)</p> <p>○ 目標管理制度に基づく業績評価と能力評価を柱とした人事評価制度の運用を行い、その評価結果を 6 月期及び 12 月期の勤勉手当に反映した。</p>	<p>○ 左記のとおり、優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、業務評価に基づく人事制度を適切に運用している。</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。

第9 施設・設備に関する計画

独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。

(参考)

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		
	1,055	施設整備費補助金
(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		

(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。

第10 積立金の処分に関する事項

なし

(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。

第9 施設・設備に関する計画

独立行政法人労働政策研究・研修機構の業務の確実かつ円滑な遂行を図るため、施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新等を進める。

(参考)

施設・設備の内容	予定額(百万円)	財源
(法人本部)		
電気設備工事		
空調設備工事		
	228	施設整備費補助金
(労働大学校)		
建築工事		
空調設備工事		

(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。

第10 積立金の処分に関する事項

なし

○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。

○ 研究員については、国内外の学会に積極的に参画すること、事務職員については、専門的な資質と意識の向上を図るため、外部専門機関が実施する研修への参加を積極的に奨励している。その結果、数多くの職員が職場内外の学会や研修に参加した。

○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。

(法人本部)

電気設備工事、空調設備工事

(労働大学校)

建築工事、空調設備工事

○ 左記のとおり、国際会議や国際セミナーへの研究員の参加に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて奨励するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場内外の研修に参加した。

○ 年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。

これらを踏まえ、評定をBとした。

<今後の課題>  
特になし。

<その他事項>  
特になし。

4. その他参考情報

○ 目的積立金等の状況

(単位：百万円、%)

	平成29年度末 (初年度)	平成30年度末	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末 (最終年度)
前期中(長)期目標期間繰越積立金	0	0			
目的積立金	0	0			
積立金	0	137			
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0	0			
運営費交付金債務	110	197			
当期の運営費交付金交付額(a)	2,474	2,416			
うち年度末残高(b)	110	87			
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4.4%	3.6%			

(注1) 横列は、当目標期間の初年度から最終年度まで設けること。

(注2) 最終年度における「前期中(長)期目標期間繰越積立金」、「目的積立金」、「積立金」には、次期中(長)期目標期間への積立金の繰越しを算定するために各勘定科目の残余を積立金に振り替える前の額を記載すること。

(注3) 「うち経営努力認定相当額」には、最終年度に経営努力認定された額を記載すること(最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されずに、「積立金」に計上された上で次期中(長)期目標期間に繰り越される。)

(注4) 「その他の積立金等」には、各独立行政法人の個別法により積立が強制される積立金等の額を記載すること。