

独立行政法人労働政策研究・研修機構

第4期中期目標期間(平成29～令和3年度)見込評価
業務実績報告
(個別評価シート)

令和3年8月23日

様式 1-2-1 中期目標管理法 中期目標期間評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関する事項		
法人名	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
評価対象中期目標期間	見込評価 (中期目標期間実績評価)	第4期中期目標期間(最終年度の実績見込を含む。)
	中期目標期間	平成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	担当課、責任者	政策統括室 松本 圭 参事官	
評価点検部局	政策統括官	担当課、責任者	政策立案・評価担当参事官室 生田 直樹 参事官	
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"> 7月19日に厚生労働省独立行政法人評価有識者会議を開催し、法人理事長や監事等から法人の取組状況等についてヒアリングを行うとともに、同会議において有識者から評価に関する意見を聴取した。 この他、必要に応じて法人職員から取組状況についてヒアリングを行った。

4. その他評価に関する重要事項
特になし

1. 全体の評価		
評価 (S、A、B、C、 D)	B：全体としておおむね中期目標における所期の目標を達成していると認められる。	(参考：見込評価) ※期間実績評価時に使用
評価に至った理由	項目別評価のうち、Aが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</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、</p> <p>さらに、全体として評価を引き下げる事象もなかったことから、機構においては、中期目標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. 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"> 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。 各職員の努力により、目標は質を落とすことなく達成されたと認識している。
その他特記事項	<p>(有識者からの意見) ・調査研究結果の宣伝・広報を更に強化すべきではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究者等以外にも幅広く情報発信を行うために、SNSの活用を検討してもよいのではないか。

様式 1-2-3 中期目標管理法 中期目標期間評価 項目別評価総括表様式

中期目標	年度評価					中期目標期間 評価		項目別 調書 No.	備考欄
	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	見込 評価	期間実 績評価		
I. 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項									
1 労働政策研究の 実施	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 重	<u>A</u> ○ 重	＝	A		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	B	B	－	B		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	B	B	B	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	B	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	B	B	－	B		1-3	
4 労働関係事務担 当職員等に関する研 修	B	B	B	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を引く。

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

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		
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）</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	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】		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）					
指標等	達成目標	基準値 (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	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
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	2.67	2.33	—	予算額（千円）	732,693	702,918	816,621	773,081	—
同上（達成度）		—	100%	100%	133.5%	116.5%	—	決算額（千円）	696,833	678,173	784,345	738,739	—
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%	100%	100%	—	経常費用（千円）	698,393	679,561	819,009	757,457	—
同上（達成度）		—	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	—	経常利益（千円）	35,897	24,745	32,271	34,342	—
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%	91.7%	95.5%	—	独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	712,178	664,854	1,169,888	760,343	—
同上（達成度）		—	109.3%	107.4%	107.9%	112.4%	—	従事人員数（人）	41	41	40	39	—
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	2.44	2.43	—						
同上（達成度）		—	121.5%	120.0%	122.0%	121.50%	—						
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	305人	295人	—						
同上（達成度）		—	128.9%	140.0%	135.6%	131.1%	—						

注) 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
<p>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</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><評価の視点></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。</p> <p>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><主要な業務実績></p> <p>(1) 労働政策研究の種類</p> <p>○研究テーマの厳選、適切なテーマ設定</p> <p>機構では、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を通じ、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した上で、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、体系的かつ継続的な調査研究に取り組んだ。</p> <p>新型コロナウイルスの雇用・就業等への影響把握については、各方面から求められる社会的要請の高い課題・テーマであることから、令和2年3月に組織横断的プロジェクトチームを緊急に立ち上げ、機構の研究蓄積、人的資源等を活用しながら外部研究者・研究機関とも連携しつつ、様々な手法による調査研究を実施した。また、コロナ特設サイトをホームページに開設し、調査研究結果をHP、メールマガジン、労働政策フォーラム(オンライン開催)等の多様な媒体を通じて速やかに公表した。</p> <p>○新型コロナ関連の主な調査研究</p> <p><パネル調査(個人・企業)></p> <p>連合総研との共同研究により個人パネルを形成。内外の研究者が専門的見地から個人・企業調査のパネルデータの二次分析を行い、論文を執筆。ワークショップ(令和3年4月9日)で報告後、外部出版社からの書籍化を予定。</p>	<p><自己評価></p> <p>評定:A</p> <p>○研究テーマの設定にあたっては、厚生労働省、学識者、労使団体等との意見交換を通じ、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。令和2年度については、左記のとおり、新型コロナウイルスの雇用・就業等への影響把握に関する独自のプロジェクトを緊急に立ち上げ、長年の研究蓄積・人的資源を活用しながら総力を挙げて調査研究を実施し、短期間で迅速に研究成果を公表・提供した。その間、厚生労働省、学識者、労使団体等の意見や要望を聴取し、それらを参考としつつ調査研究を実施したこともあり、結果として多くの成果が政府各種会議、国会の政策議論、マスコミ、自民党調査会等多方面で活用されるなどの大きな貢献を果たした。</p> <p>○衆議院予算委員会で理事長が参考人として招致され、非正規・フリーランスへの影響について個人パネル調査結果から説明。生活困窮者への支援検討の議論に活用された。(令和3年3月2日)</p>	<p>評定</p> <p>A</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において定量的指標が、対中期目標値100%以上を達成していることに加え、定性的にも所期の計画を達成していると考えられ、政策貢献度の高いテーマを研究実施した結果、厚生労働省内外も含め、審議会等において多数活用され、政策への貢献度が高く評価できる。また中期目標において、困難度は「高」とされている。これらのことを踏まえ、「A」評価とする。詳細は以下のとおり。</p> <p>○令和2年度には新型コロナウイルス感染症が雇用・労働面に与えた影響を把握するため、新型コロナウイルス感染症プロジェクトチームを設置し、連続パネル調査をはじめとした様々な調査研究を実施した。</p> <p>調査結果は、国会審議等において幅広く活用された。</p>	<p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>		

<p>ること。</p>			<p><テレワーク></p> <ul style="list-style-type: none"> ・大手企業 14 社の事例調査 ・諸外国（英米独仏）の雇用型テレワークに関する法制度の文献調査 <p><ひとり親家庭></p> <p>ひとり親家庭を対象に新型コロナの影響に関するアンケート調査を実施。</p> <p><NHKとの共同調査></p> <p>コロナ禍の女性の雇用・暮らしの現状を把握するためNHKとの共同企画「新型コロナと仕事に関する調査 2020」を実施。</p> <p>○ 厚生労働省との会議等</p> <p>(i) ハイレベル会合</p> <p>厚生労働省の審議官クラスと当機構理事長、理事等との意見交換を累計 3 回実施した。</p> <p>平成 29 年度 1 回 令和 2 年度 2 回</p> <p>(ii) 厚生労働省幹部（次官・局長級）等との政策論議</p> <p>喫緊の政策課題に関する機構の最新成果に関する各局別研究報告会を累計 20 回実施した。</p> <p>労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局、人材開発統括官、政策統括官の各局に対し毎年度 1 回開催。</p> <p>平成 29 年度 5 回 平成 30 年度 5 回 令和元年度 5 回 令和 2 年度 5 回</p> <p>(iii) 大臣、政策担当者へのレク、意見交換 累計 5 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働大臣レク（令和 2 年度） 「新型コロナと女性の雇用危機」 	<p>○自民党「雇用問題調査会ポストコロナ時代におけるテレワーク推進小委員会」（第 1 回）で調査結果を報告予定。（令和 3 年 4 月 1 日）</p> <p>○調査結果が、「ひとり親世帯臨時特別給付金の支給」に関する国会審議で活用された。（令和 3 年 1 月 28 日）</p> <p>○調査結果が「NHK スペシャル：コロナ危機 女性にいま何が」（令和 2 年 12 月 5 日放映）で活用された。</p> <p>○厚生労働省の幹部との意見交換を行い、政策課題に直結した研究テーマ設定を行っている。こうしたプロセスは政策研究機関である当機構特有のものであり、民間企業や大学の研究機関では見られない特徴である。</p> <p>○ ハイレベル会合、および厚生労働省幹部（次官・局長級）等との会議では、プロジェクト研究の進捗状況や研究計画について意見交換を行うとともに、一億総活躍や働き方改革の重要な政策課題をはじめ、令和 2 年度においては新型コロナウイルスの影響に関し、各局の政策と特に関連深いテーマについて意見交換を行い、今後の研究テーマの設定や調査の追加実施等に取り組んだ。</p> <p><政策課題を反映した調査研究テーマの設定、追加調査の具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティングの効果に関して EBPM が強く求められ 	<p>○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し、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているといえる。</p>	
-------------	--	--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> ・官房長官向け説明資料として個人パネル調査の特別集計を厚労省に提供（令和2年度） ・総括審議官との意見交換（令和2年度） ・内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」で有識者ヒアリングに対応。（令和2年度、2回） <p>○学識者、労使団体等との会議等 （i）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・業務実績の評価を毎年度2回実施、リサーチ・アドバイザー部会とあわせ、累計16回実施した。</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を累計10回実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働部会（連合、連合総研） ・経営部会（経団連、日商、全国中央会） ・経済団体実務者懇談会（同上） <p>平成29年度3回 平成30年度3回 令和元年度2回 令和2年度2回 平成30年度3回</p>	<p>ている中で統計的手法による効果検証の要望を受け、能力開発基本調査や機構の既存調査等を活用して再分析を実施。（平成30年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数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、海外の知見が必要との要望を受け、英米独仏の労働者災害補償保険制度についての調査研究を実施。（令和元年度） ・AI等の新技術導入時における労使協議や労使コミュニケーションの実態把握が必要との意見を踏まえ、事業所アンケート調査を実施。（令和元年度） ・新型コロナのひとり親家庭への影響把握が必要との要望を受け、緊急アンケート調査を実施。臨時特別給付金再支給の根拠として活用された。（令和2年度） <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や最新の調査結果等の報告を行った上で、具体的な要望の把握に努め、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>○令和2年度に開催した労使団体やシンクタンク等との会議では、喫緊の課題である新型コロナウイルスの影響や「テレワーク」「フリーランス」等のテーマを選定し、機構の調査研究成果を報告するとともに、意見交換を行った。</p> <p>○令和元年度に日本政策金融公庫総合研究所と「ゆるやかな起業」をテーマに意見交換を実施し、その結果が今般の新型コロナの影響によるフリーランス融資制度設計の参考にされた。</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>令和元年度 2回 令和2年度 2回</p> <p>(iii)労働問題の現状と展望に関する研究会（ビジョン研） 大手企業の人事部長等との研究会を累計4回実施した。</p> <p>平成29年度 1回 平成30年度 1回 令和元年度 1回 令和2年度 1回</p> <p>(iv)他のシンクタンク等との意見交換 各シンクタンク等との意見交換を累計8回開催した。</p> <p>平成29年度 1回 平成30年度 3回 令和元年度 2回 令和2年度 2回</p> <p>・連合総研 ・日本政策金融公庫総合研究所 ・日本労働ベンクラブ</p> <p>以上、中期計画期間内に延べ38回に及ぶ意見交換を実施。</p>	<p><指摘・要望等を反映した具体例></p> <p>○リサーチ・アドバイザー部会</p> <p>・派遣労働者の公正な待遇確保に関するアンケート調査をパネル調査が可能となるように設計の上、法改正前後の令和元・2年度に調査を把握。(平成30年度)</p> <p>・研究部門や研究テーマを越えて情報・資源を共有することで効率的に研究を実施できるとの指摘を踏まえ、「新型コロナウイルスの影響に関する研究」で実施した個人・企業パネル調査データを内部研究員のみならず外部研究者にも提供し、各々の視点で二次分析を実施した(成果は令和3年4月のワークショップで報告)。(令和2年度)</p> <p>○労使団体等との会議</p> <p>・高齢者の雇用・就業に関する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を把握。(実務者懇談会/平成30年度)</p> <p>・福利厚生に関する企業・従業員調査に基づき、企業の福利厚生制度の現状や従業員ニーズを明らかにした。(経営部会/平成30年度)</p> <p>・コロナ禍の雇用対策では海外データも含めた提示が重要。雇用調整助成金を巡る議論や雇用維持との関係を明示して欲しいとの意見を踏まえ、今後の研究計画に反映予定。(労働部会/令和2年度)</p> <p>・テレワーク下の技能継承や生産性との関係等について課題があるとの指摘を受け、テレワークに関連する調査研究に問題意識を反映予定。(経営部会/令和2年度)</p>	
--	--	--	---	--	--

<p>イ プロジェクト研究</p> <p>現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題について、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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>イ プロジェクト研究</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。(略)</p>		<p>○プロジェクト研究</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、計118本の研究成果を取りまとめた。</p> <p>令和2年度は、各々の研究のなかで新型コロナウイルスやテレワークに関連する要素を念頭に置いて研究を推進した。</p> <p>I. 雇用システムに関する研究</p> <p>(1) 雇用システムに関する研究 →令和2年度に、新規研究「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」を設置し、外部研究者・研究機関とも連携しつつ機動的に調査研究、情報収集等を行った。</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</p> <p>(2) 生涯現役社会の実現に関する研究</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(6) 労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究 →令和2年度に、新規研究「諸外</p>	<p>○プロジェクト研究については、我が国が直面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、機構内外の幅広い人材の参加を得て実施した。</p> <p>○プロジェクト研究の成果は、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><審議会・検討会等での活用件数></p> <table border="1"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>101件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>159件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>149件</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>173件</td> </tr> </table> <p><研究成果の活用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 →キャリアコンサルタント能力要件見直しの報告書策定に貢献。 ・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－』 →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。 ・調査シリーズ No.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018(第5回子育て世帯全国調査)』 →参議院国民生活・経済に関する調査会のヒアリングに対応。 	平成29年度	101件	平成30年度	159件	令和元年度	149件	令和2年度	173件	<p>○プロジェクト研究については、左記のテーマ及びサブテーマに基づき、調査研究を着実に実施している。また、その成果は労働政策の企画立案及び実施・改善に貢献し、政府の各種会議の資料としても多数活用された。</p>	
平成29年度	101件													
平成30年度	159件													
令和元年度	149件													
令和2年度	173件													

<p>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>国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」を設置し、英米独仏の状況について文献調査を実施。</p> <p>(7) 育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究 →令和2年度にNHKとの共同調査「新型コロナと仕事に関する調査2020」を実施。成果が「NHKスペシャル：コロナ危機 女性にいま何が」(2020年12月5日放映)で活用。(再掲)</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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(11) 職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究</p> <p>(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</p> <p>(13) 雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究</p> <p>(14) 集団的及び個別労使関係の実態に関する研究</p> <p>(14) 集団的及び個別労使関係の実態に関する研究</p>	<p>・調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』 →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。</p> <p>・調査シリーズNo.198『高齢者の雇用に関する調査』およびNo.199『60代の雇用・生活調査』 →高齢者雇用安定法の一部改正の検討に活用。</p> <p>・調査シリーズNo.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』 →法律項規則の改正、指針の一部改正に貢献。</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等、多数の政府会議で活用。</p> <p>・資料シリーズNo.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』 →首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」で報告。 →自民党雇用問題調査会・就職氷河期世代支援PTで活用。</p> <p>・資料シリーズNo.234『過重負荷による労災認定事案の研究』 →過労死等防止対策に活用。</p> <p>・「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(個人パネル調査/計4回)」 →衆議院予算委員会で理事長が参考人招致(再掲)。内閣府「雇用・人づくりWG」、厚労省「雇用政策</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>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>○課題研究</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、重要性の高い課題研究を実施した。累計12件</p> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OECD加盟国における求職者プロフィール方法の比較 ・新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握 ・企業の採用ポートフォリオについて ・雇用管理改善と労働生産性の向上に関する調査研究 ・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査 ・企業の人的資本情報の「見える化」に関する調査研究 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・職業訓練の国際比較調査 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・諸外国における労働者災害補償保険制度 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・簡易版職業興味検査(RIASEC)等の開発に係る研究 ・諸外国におけるハラスメント規制 	<p>研究会」等、多数で活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT共同調査」 →NHKスペシャル「コロナ危機 女性にいま何が」(2020年12月5日放送)で活用(再掲)。 →内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」で活用。 <p>○課題研究については、厚生労働省からの要請に基づき、左記のとおり、法律改正等に向けた重要な課題に対応する調査研究を実施し、それらの成果は、指針等の改正、労働政策審議会の資料、労使への説明資料、働き方改革実行計画関連の検討会資料等の活用により貢献した。</p> <p><活用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「新卒者を対象とした多様な正社員制度や通年採用等についてのニーズ等の把握」(平成29年度) →若者雇用促進法事業主指針の改正、労働政策審議会人材開発分科会で活用。 ・「企業の採用ポートフォリオについて」(平成29年度) →労働政策審議会人材開発分科会、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」策定の検討に活用。 ・「雇用類似の就業形態」に係る実態調査(平成29年度) →厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」で調査結果が活用。 ・「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」(平成30年度) →厚生労働省「雇用類似の働き 	<p>○厚生労働省からの要請に基づき、左記の通り調査を実施し、多くの場で活用された。</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>に関する調査</p> <p>○緊急調査</p> <p>厚生労働省からの要請に基づき、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。累計 23 件</p> <p>(平成 29 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金の地域格差に関する調査研究 ・高齢者雇用確保措置に関する実態調査 ・多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理 ・諸外国の賃金等請求権の消滅時効について ・諸外国における雇用類似の働き方に係る法制度 ・高卒者における一人一社制の現状調査 (平成 30 年度) ・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 (令和元年度) ・パワーハラスメントの裁判例の収集・分析 ・外国人労働者の雇用状況に関する 	<p>方に係る論点整理等に関する検討会」で海外調査結果等を報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職業訓練の国際比較調査」(平成 30 年度) <ul style="list-style-type: none"> →厚生労働省「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」で報告。 ・「諸外国における労働者災害補償保険制度」(令和元年度) <ul style="list-style-type: none"> →複数事業所で働く者の保護や副業・兼業の普及促進の観点から労災保険給付のあり方に関する議論や、雇用保険法等の一部を改正する法律案の検討に活用。 <p>○緊急調査については、新型コロナウイルスの影響把握、一億総活躍社会や働き方改革実現に向けた施策の検討等に資するため、厚生労働省からの要請に基づき迅速に調査等を行った結果、以下のとおり関連の分科会等で活用された。</p> <p><活用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「諸外国の賃金等請求権の消滅時効について」(平成 29 年度) <ul style="list-style-type: none"> →「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会」有識者ヒアリングで報告。 ・「多様な採用機会拡大に向けた実態把握・論点整理」(平成 29 年度) <ul style="list-style-type: none"> →働き方改革関連の検討会の一つとして機構に研究会を設置、研究員が参画し、厚生労働省と連携し報告書を取りまとめた。 ・「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」(平成 30 年度) <ul style="list-style-type: none"> →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 	<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いえる。</p> <p>また、調査結果は関連の分科会等で多数活用された。</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、</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</p>	<p><評価の視点></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>分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性労働者の育児休業取得率の高い先進的企業の事例調査 ・管理監督者の実態調査 ・最低賃金の引上げの影響把握に関する調査 ・ICT、AI等の技術導入における労使コミュニケーションに関するアンケート調査 ・人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査 ・労働基準監督署における雇用類似就業者の労働者性の調査等の内容分析 (令和2年度) ・同一労働同一賃金の対応状況に関する調査 ・新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題 ・新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査(特別集計) ・女性・非正規雇用労働者の労働時間等に関する調査(特別集計) ・韓国・ドイツにおける有期契約労働者の無期転換制度等についての研究 など <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</p>	<p>正する法律案の検討に貢献。雇用環境・均等分科会で活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「パワーハラスメントの裁判例の収集・分析」(令和元年度) →雇用環境・均等分科会で活用。 ・「男性労働者の育児休業取得率の高い先進的企業の事例調査」(令和元年度) →雇用環境・均等分科会で活用。 ・「ICT、AI等の技術導入における労使コミュニケーションに関するアンケート調査」(令和元年度) →「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」で報告。 ・「同一労働同一賃金の対応状況に関する調査」(令和2年度) →アンケート調査結果が国会審議で活用されたほか、企業ヒアリング調査結果が厚労省「パート・有期労働ポータルサイト」に掲載。 ・「新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する調査」(令和2年度) →集計結果が「ひとり親世帯臨時特別給付金」に係る国会審議で活用。 ・「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働にもたらした影響と課題」(令和2年度) →令和3年版「労働経済白書」で活用予定。 <p>○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>○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・活用された。</p> <p>また、左記の記載からも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が図</p>
--	---	--	--	---	--

<p>労働力需給や労働移動な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>等の強化を図る。</p>		<p>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）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>○「調査研究等倫理規定」を制定し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を規定するなど、適正かつ公正な調査研究環境の整備を行った。</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） 累計 318 人 （平成 29 年度 47 人／30 年度 75 人／元年度 86 人／2 年度 110 人）</p> <p>（参考指標） ・行政担当者の研究参加人数 累計 89 人 （平成 29 年度 30 人／30 年度 23 人／元年度 22 人／2 年度 14 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 累計 816 件 （平成 29 年度 236 件／30 年度 208 件／元年度 223 件／2 年度 149 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 累計 52 件 （平成 29 年度 11 件／30 年度 16 件／元年度 16 件／2 年度 9 件） い先進的企業の事例調査</p>	<p>○理事長のリーダーシップの下、調査研究の自由とガバナンスを一層確保する観点から、「調査研究等倫理規定」を制定し、調査研究等における、科学的、倫理的妥当性及び公正性を確保した。</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より積極的な参画を求めた。</p> <p>○個々の調査研究毎に、外部研究者、政策担当者、実務家がオブザーバーとして参加する研究会を開催し、外部の知見も活用しながら研究を進めた。</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た。</p> <p><主な参画例> ・東京大学社会科学研究所「労働</p>	<p>られたといえる。</p>	
--	-----------------	--	---	---	-----------------	--

				<p>審判制度利用者調査研究会」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京大学社会科学研究所「釜石調査研究会」 ・中央大学大学院戦略経営研究科「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」 ・同志社大学社会学部「NEETに関する比較社会学的研究会」 ・国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」 ・国立教育政策研究所「PIAAC 第2サイクルにおける国内調査の実施に関する研究」 ・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>(ii) 都道府県等の行政機関が行う研修会等での講演等 累計39件 (平成29年度8件/30年度12件/元年度14件/2年度5件)</p> <p>(iii) 労働組合、経営者団体での講演等 累計65件 (平成29年度14件/30年度13件/元年度18件/2年度20件)</p> <p>(iv) NPO 法人・業界団体等からの依頼による講演等 累計75件 (平成29年度19件/30年度21件/元年度23件/2年度12件)</p>	<p>○ 都道府県、労使団体の主催する講演会や研修等において、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った。また、ミャンマーのハローワーク職員に対する職業相談スキル向上のための現地研修(令和元年度)や、高等学校キャリアカウンセラー向け研修等において、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た。</p> <p>○ NPO 法人・業界団体等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た</p> <p>〈主な研修会等〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際協力機構「公的職業紹介機関における職業相談及び事業主支 		

	<p>(3) 厚生労働省との連携 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PDC Aの取組を推進する。</p>	<p><評価の視点> ○ 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PDC Aの取組を推進しているか。</p>	<p>(3) 厚生労働省との連携 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) ハイレベル会合 (再掲) 累計3回</p> <p>(ii) 厚生労働省幹部 (次官・局長級) 等との政策論議 (再掲) 累計20回</p> <p>(iii) 政策研究会 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累計13回実施した。</p>	<p>援等に関する研修」(於ミャンマー) ・東京都「働きやすい職場環境づくりに関する研修会」 ・埼玉県教育委員会「埼玉県高等学校キャリアカウンセラー養成研修講座」 ・奈良県産業・雇用振興部雇用政策課「労働経済の現状と課題」 ・広島県労働協会「職場におけるハラスメント対策講座」など</p> <p>○ 政策研究会については、機構職員の見識を深めることを目的として、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等の政策担当者や学識者との意見交換の機会を設けた。</p> <p><テーマ例> 「労働経済の分析」 「時間外労働の規制」 「日本のフリーランスの規模や特徴」 「高齢者就業と公的年金」 「AI等の新技術と働き方の変化」</p>	<p>○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し、中長期的な課題も含め、労働政策の動向を適切に把握し、対応しているといえる。</p>	
--	--	---	--	--	--	--

			<p>(iv)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累計39回実施した。</p> <p>平成29年度 参加者数 290人 (達成度 128.9%)</p> <p>平成30年度 参加者数 315人 (達成度 140.0%)</p> <p>令和元年度 参加者数 305人 (達成度 135.6%)</p> <p>令和2年度 参加者数 295人 (達成度 131.1%)</p> <p>(v)EBPMセミナー</p> <p>厚生労働省「EBPM若手・中堅プロジェクトチーム」との連携事業として、新たに政策の効果検証に関わる調査研究成果を題材としたEBPMセミナーを開催した。</p> <p>第1回：テーマ「男性の育休と育児の現状」(8月6日)厚生労働省参加者20名</p> <p>第2回：テーマ「最低賃金」(12月23日)厚生労働省参加者16名</p> <p>(vi)厚生労働省テーマ別研修等</p> <p>・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累計14回実施した。</p> <p>(平成29年度6回/30年度4回/元年度4回)</p>	<p>など</p> <p>○政策担当者との勉強会等については、政策的関心の高いテーマ設定を行うとともに、各部署あてに開催周知を行う等の取組を行った結果、多く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。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た。</p> <p>令和2年度は一部をオンライン(録画配信)にするなど、コロナの感染状況に対応して開催した。</p> <p>○勉強会の有益度(有意義度、業務への活用度)</p> <p>毎回、参加者に対して実施しているアンケート(平成29年度～令和2年度平均)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90.3%、今後の職務への活用見込の3段階中「大いに活かせる」「いくらか活かせる」の合計は94.7%であり、高い評価を得た。</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た。</p> <p>こうした様々なテーマでの専門</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p><研修テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働政策の基軸の変遷」 ・「労使関係と政策決定」 ・「業務指標の活用方策～職業安定業務統計を例に」 ・「近年の若者の職業キャリア形成とその課題」 ・「経済論文の読み方：最低賃金と高卒者の進路選択」 ・「キャリア心理学の基礎」 ・「学校から職業への移行現状と課題」 ・「就職氷河期世代のキャリアと意識—就業構造基本調査の二次分析から—」 ・「これからの女性活躍推進について—労使の取組に向けて—」 <p>・厚生労働省以外（人事院、総務省、参議院）への研修 累計6回</p> <p>(vii) 研究員の審議会・研究会等への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省その他の行政機関の審議会・研究会への参画 累計318件 <table border="0"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>85件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>76件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>83件</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>74件</td> </tr> </table> <p><参画事例></p> <p>[厚生労働省]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会（本審） ・労働条件分科会 ・職業安定分科会 雇用対策基本問題部会 労働力需給制度部会 高齢者有期雇用特別部会 ・雇用環境・均等分科会家内労働部会 	平成29年度	85件	平成30年度	76件	令和元年度	83件	令和2年度	74件	<p>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、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た。</p> <p>○ これにより、研究によって得られた知見が政策の企画立案に反映されるとともに、政策貢献度の高い調査研究が促進されるなど、研究と政策とのブリッジ機能の強化が図られた。</p> <p>○ 審議会等へ委員として直接参画するほか、検討会での識者ヒアリング等に対応した。</p> <p><主な対応例> (平成29年度)</p>		
平成29年度	85件													
平成30年度	76件													
令和元年度	83件													
令和2年度	74件													

			<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発分科会 ・人材開発分科会 ・社会保障審議会統計分科会 ・児童部会ひとり親家庭への支援施策の在り方に関する専門委員会等 〈研究会・検討会〉 ・雇用政策研究会 ・厚生労働統計の整備に関する検討会 ・仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 ・多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会 ・生活困窮者自立支援制度の推進に関する検討会 ・介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備検討委員会 等 <p>[厚生労働省以外]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首相官邸 未来投資会議 ・内閣府 子供・若者の意識に関する調査有識者委員会 ・内閣府 男女共同参画会議第5次基本計画策定専門調査会WG」 ・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 ・内閣府 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会 ・文部科学省 中央教育審議会 大学分科会 ・文部科学省 科学技術・学術審議会専門委員会 ・文部科学省 インターンシップ推進方策実行WG ・文部科学省 スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール企画評価会議 ・文部科学省 科学技術専門家ネットワーク・専門調査員 ・文部科学省 大学設置・学校法人 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会労働政策基本部会において技術革新(AI等)の動向と労働への影響に関するドイツの動向(ドイツ労働4.0)に関する有識者ヒアリングに対応。 (平成30年度) ・労働力需給推計について、「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」「健康寿命の延伸の効果に係る研究会」で有識者ヒアリングに対応。 (令和元年度) ・法務省第2回「成年年齢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」で参考人として報告。 ・首相官邸「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」において研究成果を報告。 ・内閣府規制改革推進会議で高校生の就職・新卒採用に関する研究知見を提供。 ・内閣府子供の貧困対策に関する有識者会議で研究成果を報告。 (令和2年度) ・厚生労働大臣にコロナ禍の女性雇用について研究成果を報告(大臣レク)(再掲) ・厚労省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」で研究成果を報告。 ・内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」で有識者ヒアリングに対応。 		
--	--	--	--	---	--	--

			<p>審議会（大学設置分科会）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省 科学技術専門家ネットワーク・専門調査員 ・法務省 法制審議会 ・経済産業省 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 ・国土交通省 企業等の東京一極集中に関する懇談会 ・環境省 環境分野分析用産業連関表のあり方に関する検討会エネルギーWG ・国立社会保障・人口問題研究所 社会保障・人口問題基本調査委員会 <p>○ 審議会・検討会等での研究成果の活用件数は累計978件（平均244件）だった。 （第3期年度平均195件、第2期年度平均96件）</p> <p>平成29年度 206件 平成30年度 289件 令和元年度 261件 令和2年度 222件</p> <p>（内訳①）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 582件 （平成29年度101件／30年度159件／元年度149件／2年度173件） ・課題研究・緊急調査 396件 （平成29年度105件／30年度130件／元年度112件／2年度49件） <p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省関係 651件 （平成29年度118件／30年度211件／元年度179件／2年度143件） 労働政策審議会（本審及び各部会）209件 （平成29年度30件／30年度60件／元年度53件／2年度66件） 社会保障審議会（本審及び各部会）81件 	<p>○ 審議会・検討会等における研究成果の活用件数は累計978件となった。このうち、厚生労働省での活用は651件、厚生労働省以外では327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>○ 新型コロナの影響や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に、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><活用された審議会・検討会等の例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会労働政策基本部会 ・労働政策審議会労働条件分科会 ・労働政策審議会職業安定分科会 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会 ・労働政策審議会人材開発分科会 ・社会保障審議会年金部会 ・社会保障審議会年金数理部会 	<p>○ 審議会・検討会等における研究成果の活用件数は累計978件（平均244件）となり、前期実績（第3期年度平均195件）を上回っている。このことから、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といえる。</p>	
--	--	--	--	--	--	--

			<p>(平成 29 年度 9 件/30 年度 30 件/元年度 32 件/2 年度 10 件)</p> <p>研究会 119 件</p> <p>(平成 29 年度 12 件/30 年度 28 件/元年度 31 件/2 年度 48 件)</p> <p>検討会等 242 件</p> <p>(平成 29 年度 67 件/30 年度 93 件/元年度 63 件/2 年度 19 件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・首相官邸 5 1 件 ・内閣官房 1 4 件 ・内閣府 1 1 4 件 ・総務省 2 4 件 ・経済産業省 1 9 件 ・文部科学省 5 1 件 ・国土交通省 3 7 件 ・法務省 3 件 ・財務省 3 件 ・金融庁 9 件 ・警察庁 1 件 ・公正取引委員会 1 件 <p>○ 白書等における引用 累計 3 4 白書 (平成 29 年度 11 件/30 年度 7 件/元年度 7 件/2 年度 9 件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省 「労働経済白書」 「厚生労働白書」 「過労死等防止対策白書」 「海外情勢報告」 ・内閣府 	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・裁量労働制実態調査に関する専門家検討会 ・賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会 ・過労死等防止対策推進協議会 ・雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会 ・雇用政策研究会 ・未来投資会議（首相官邸） ・人生 100 年時代構想会議（首相官邸） ・全世代型社会保障検討会議（首相官邸） ・社会保障制度改革推進会議（首相官邸） ・経済財政諮問会議（内閣府） ・令和元年度地方財政審議会（総務省） ・産業構造審議会 2050 経済社会構造部会（経済産業省） ・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） ・新しい時代の高等学校教育の在り方WG（文部科学省） ・都市の多様性とイノベーションの創出に関する懇談会（国土交通省） など <p>○ 白書等については、厚生労働省に限らず、内閣府、国土交通省、経済産業省等の 3 4 白書等で機構の様々な研究成果が広く活用された。</p> <p><主な活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「平成 29 年版 厚生労働白書 —社会保障と経済成長」 →労働力需給の推計に関する研 	
--	--	--	--	---	--

<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</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</p>	<p><評価の視点></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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法務省 法制審議会 ・経済産業省 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 ・国土交通省 企業等の東京一極集中に関する懇談会 ・環境省 環境分野分析用産業連関表のあり方に関する検討会エネルギーWG ・国立社会保障・人口問題研究所 社会保障・人口問題基本調査委員会 <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ため、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、機構研究員が国際学会等に参加した。</p>	<p>究の成果が活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「世界経済の潮流〈2017年下半期世界経済報告〉」 →現代先進諸国の労働協約システムの成果が活用 ・「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」 →調査シリーズ No. 179『企業の多様な採用に関する調査』等10本の成果が活用 ・「平成30年版 経済財政白書」 →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 ・「令和元年版 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 ・「令和2年版 厚生労働白書」 →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—』の成果が活用 ・「令和2年版 少子化社会対策白書」 →資料シリーズ No. 217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』の成果が活用 <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、機構研究員の国際学会等への参加を通じて、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た。こうしたネットワークを活用し、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報を収集・</p>	<p>○左記のとおり、国際セミナー等の実施や研究員の招へい、国際会議等への機構研究員等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たといえる。</p>	
--	---	---	---	--	--	--

<p>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、海外の研究者等とのネットワークの形成を図ること。</p>	<p>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>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>整理し、以下の報告書等に取りまとめた。</p> <p>具体例：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・『第 18 回北東アジア労働フォーラム報告書 新型コロナウイルス感染症が労働市場に与えた影響と今後の労働政策課題』（令和 2 年度） ・『第 17 回北東アジア労働フォーラム報告書 労働時間とワーク・ライフ・バランス』（令和元年度） ・『第 16 回北東アジア労働フォーラム報告書 新しい就業形態：労働規制及び権利利益保護』（平成 30 年度） ・『第 15 回北東アジア労働フォーラム報告書 若年雇用』（平成 29 年度） ・『第 17 回日韓ワークショップ報告書 日韓における賃金体系の現状と再編のあり方』（平成 29 年度） ・『第 4 回国際比較労働政策セミナー報告書 デジタル時代における仕事の世界の変容 ―新しい働き方と労働政策の役割―』（令和 2 年度） ・『Japan Labor Issues Vol.3 No.17』第 3 回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（令和元年度、10 件のセミナー提出論文を収録） ・『Japan Labor Issues Vol.2 No.8』第 2 回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（平成 30 年度、14 件のセミナー提出論文を収録） ・『Japan Labor Issues Vol.1 No.3』第 1 回国際比較労働政策セミナー提出論文特集号（平成 29 年度、17 件のセミナー提出論文を収録） 		
---	---	---	--	--	--	--

<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</p> <p>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動的な対応</p>	<p>イ 研究者等招へい</p> <p>労働政策研究の推進に資する観点から、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</p> <p>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>ハ 国際セミナーの開催等</p> <p>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>(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</p> <p>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動的な対応</p> <p>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動的な対応</p>	<p><評価の視点></p> <p>○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</p>	<p>○ プロジェクト研究との関連が強く、当該分野において優れた知見を有する研究者を厳選し、4年間で9名の研究者を招聘した。</p> <p>平成29年度 3名 平成30年度 2名 令和元年度 4名 令和2年度 0名</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大による入国制限の影響により、予定していた2名の研究者の招へいを次年度に延期した。</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・強化を目的に、4年間で40名の研究員等を海外の国際会議等に派遣した。</p> <p>平成29年度 8名(5件) 平成30年度 26名(7件) 令和元年度 6名(6件) 令和2年度 0名(0件)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延の影響により、研究者等の海外派遣はできなかったが、当機構研究員2名がオンラインで開催された国際学会等に参加し、研究成果に基づく報告を行った。</p> <p>(5) 適切な指標の設定</p> <p>○ リサーチ・アドバイザー部会による評価</p> <p>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</p>	<p>○ 招へい研究員は、それぞれの専門分野における日本の最新情報の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発表した。また、当機構の研究員、調査員に対し、研究内容、研究手法等に関する日常的な意見交換、研究所内研究発表会等における議論を通じて、多くの知見・示唆を与えた。</p> <p>○ 当機構の研究員等が国際会議等に参加し、機構の研究成果の報告、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>○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た。</p>	
--	---	---	---	--	---	--

<p>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。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、上記指標に係る数値目標を設定し、プロジェクト研究については、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・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格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</p>	<p>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。</p> <p>また、あらかじめ研究テーマごとに具体的な利用目的を明確にするとともに、プロジェクト研究については、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー一部会等の機構の外部評価機関の活用によりその達成度を含め厳格な評価を実施する。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>に当たって目標水準の妥当性を検証しているか。</p> <p><評価の視点></p> <p>○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おいて公開しているか。</p> <p><主な定量的指標></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>の評価を受けた。当該評価結果はホームページにおいて公開した。</p> <p>○プロジェクト研究サブテーマに関する評価</p> <p>研究を効率的かつ効果的に推進する等の観点から、個別研究成果の評価とは別に、プロジェクト研究サブテーマについては、調査研究の事前・中間・事後の各段階でリサーチ・アドバイザー一部会による、外部評価を得た。</p> <p>第4期プロジェクト研究サブテーマ14本の評価については、内部評価の報告を踏まえ議論が行われ、各年度において了承された。</p> <p>○個別研究成果に関する評価</p> <p>リサーチ・アドバイザー一部会による外部評価結果は2.25（達成度112.5%）と目標値2.0を上回った。</p> <p><内訳></p> <p>S評価（大変優秀）3点：5件 A評価（優秀）2点：10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>○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・アドバイザー一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た。</p> <p>○個別研究成果に関する評価については、内部評価及び外部評価とも、1件の個別研究成果につき2名の評価者があらかじめ定められた評価基準（内部・外部共通）に基づき、評価票にそれぞれの評価項目についての評語と評価コメントを記入した上で評価を行い、内部評価については理事長をはじめとする機構幹部が出席する内部評価委員会、外部評価についてはリサーチ・アドバイザー一部会において、委員の間で評価が妥当かどうかの審議を行ったうえで評価を確定しており、適切かつ厳格に評価を実施した。</p> <p>○高度な学識を持つ外部専門家で構成されるリサーチ・アドバイザー一部会による外部評価については、これまで評価を受けた16件の成果のうち、A評価（優秀）以上が15件、うち5件はS評価（大変優秀）となった。</p>		
---	---	---	--	--	--	--

<p>と。</p> <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</p> <p>① リサーチ・アドバイザー部会による研究成果に対する外部評価結果は、2.25 (達成度 (112.5%) となった。(再掲) (内訳①) S 評価(大変優秀) 3 点 : 5 件 A 評価(優秀) 2 点 : 10 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>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た。すべての年度で 100% (14テーマ中 14テーマ)、達成度 125%となった。</p>	<p>○ テーマ評価については、既に政策貢献のあった場合の活用実績や、今後の政策貢献に向けた具体的な意見、要望等が記載されており、今後の研究内容の見直しにも役立つものとなった。</p> <p><評価コメント例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「生涯現役社会の実現に関する研究」 →今後も改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に関連し、高年齢者の社会貢献活動等を含め就業実態の把握のための研究を期待。 (職業安定局高年齢者雇用対策課) ・「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」 →新型コロナの影響により労働市場の構造が変化する中で生じる産業間・雇用形態間の労働移動等については今後の政策を検討する上で重要な論点となる。 (職業安定局雇用政策課) ・「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」 →特に新型コロナ感染拡大に伴い、ICT、AI 等のデジタル技術導入 	<p>○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結果は、2.25 (達成度 (112.5%) となり目標及び前期実績を上回っており、高く評価できる。</p> <p>○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、すべての年度で 100% (14テーマ中 14テーマ)、達成度 125%となった。目標を達成したことは高く評価できる。</p>	
---	--	--	---	---	--	--

				<p>がより一層進むことも考えられる中、雇用に与える影響を分析することは非常に重要。</p> <p>(職業安定局雇用政策課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「地域における雇用機会と働き方に関する研究」 <p>→それぞれの地域に即した分析や地域間の比較のための手法、エビデンスの提示に期待。</p> <p>(職業安定局地域雇用対策課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働時間・賃金等の人事管理に関する調査研究」 <p>→労働時間は非常に重要な分野であり、健康・生産性・WLBなど労働時間を中心としたその他の領域との相関性の研究にも期待。</p> <p>(労働基準局労働条件政策課)</p> <p>→企業の賃金制度や賃金決定プロセスの把握は賃上げに向けた支援策の検討において重要。</p> <p>(労働基準局賃金課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護期の就業とセーフティネットに関する研究」 <p>→女性活躍推進法の効果検証等に併せ、男女雇用機会均等法の観点からも企業や男女労働者の実態を明らかにし、政策課題等を検討する必要がある。</p> <p>(雇用環境・均等局雇用機会均等課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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>→高卒就職システム研究は先行研究が JILPT 以外にほぼ存しない中で、最大のエビデンスとして活用した。(人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室) <ul style="list-style-type: none"> ・「雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究」 <p>→集团的労使関係に関する今後の政策立案等の観点において、海外の事例を把握し比較検討するこ</p> </p>		
--	--	--	--	--	--	--

○成果総数 83 本のうち 77 本

<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%）</p> <p>（※）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。</p> <p>※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令和2年度までにとりまとめた研究成果118本のうち、83件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た。</p> <p>成果総数83本のうち、77本が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。 92.8%（83研究成果中77本）、達成度109.2%</p> <p>平成29年度 92.9% （14研究成果中13本） 達成度109.3%</p> <p>平成30年度 91.3% （23研究成果中21本） 達成度107.4%</p> <p>令和元年度 91.7% （24研究成果中22本） 達成度107.8%</p> <p>令和2年度 95.5% （22研究成果中21本） 達成度112.4%</p> <p>（内訳）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト研究 90.8%（59/65件） 「活用した」 22件 「活用する予定である」 37件 「現時点では活用する予定はない」 6件 ・課題研究 100%（8/8件） 「活用した」 5件 「活用する予定である」 3件 ・緊急調査 	<p>とは大いに役立つと考えられる。 （労働基準局労働関係法課）</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た。</p> <p>〈活用した〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働政策研究報告書 No.198『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発』 →生活保護受給者等就労支援業務担当ハローワーク職員等向け研修で活用 ・労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』 →キャリアコン能力要件の見直しに関する報告書策定に活用 ・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』 →1人1社制など高卒雇用慣行の見直しの検討等に活用 ・労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』 →雇用保険法等の一部を改正する法律案の検討に活用。 ・調査シリーズ No.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』 →「若者雇用促進法事業主指針」改正の検討に活用。 ・調査シリーズ No.188『IT関連教育訓練の現状に関する調査』 →教育訓練の指定基準等の一部改正の告示の検討資料に活用。 ・資料シリーズ No.196『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査』 →承継法施行規則、承継法指針、 	<p>が「活用した」または「活用する予定である」との評価を受けた。これは成果総数の92.8%にあたり、達成度は109.2%となった。このことは高く評価できる。</p>	
--	--	--	--	--	---	--

			<p>100% (10/10件)</p> <p>「活用した」 7件</p> <p>「活用する予定である」 3件</p>	<p>事業譲渡等指針の検討に活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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』 →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 ・資料シリーズ No. 227『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』 →職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の根幹となる職業情報として活用。 ・DP19-04『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 ・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。 〈活用する予定〉 ・資料シリーズ No. 237『変化するフリーターの意識と実態ー新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から』 →わかものハローワーク等で今後活用予定。 〈現時点で活用する予定はない〉 ・DP19-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価Ⅱー一般均衡フィードバックによる構造変革の複製と外挿』 →生産性の向上が部門別の労働投入に与える影響を極めて精緻に分析しているが、その分析を踏まえた具体的な政策設計が困難なため、現時点での活用予定はない。 		
--	--	--	---	---	--	--

<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 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。 有益である(「大変有益」+「有益」との回答は、全ての年度で2.0を上回った。 29年度 2.43 (達成度 121.5%) 30年度 2.40 (同 120.0%) 令和元年度 2.44 (同 122.0%) 令和2年度 2.43 (同 121.5%) (内訳) 学識経験者 (29年度 2.53/30年度 2.54/ 元年度 2.53/2年度 2.57) 地方行政官 (29年度 2.30/30年度 2.17/ 元年度 2.33/2年度 2.20) 労働組合 (29年度 2.33/30年度 2.27/ 元年度 2.30/2年度 2.35) 使用者 (29年度 2.12/30年度 2.20/ 元年度 2.32/2年度 2.15)</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> ・労働行政を進める上で必要となるデータ等が分析されており活用しやすい。 ・国外で国内の労働事情を紹介する際に、基本的な必要データ、研究動向など、最新の情報が得られる。 ・情報源として根拠が明確であり、納得性を得られる。 ・統計調査結果の分析等に有益な資料が多い。 ・HP等で調査結果が公開されており活用しやすい。他機関が研究していないテーマについてもタイムリーに扱われている。</p>	<p>○有識者アンケートによる評価については、有益である(「大変有益」+「有益」との回答は、全ての年度で目標である 2.0 の数値を上回った。 達成度については、全ての年度で120%以上となっており、研究成果が客観的に高い評価を受けているといえる。</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、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 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累計 39 回実施し、参加者数は合計 1,205 人(達成度平均 133.9%)となった。(再掲)</p>		<p>○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について、中期目標期間中の合計参加者数は 1,205 人(達成度平均 133.9%)となり目標を大きく上回った。 一方で、有用性をより客観的に判断できるように、指標または数値の変更等が必要であると考えられる。</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</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</p>		<p>⑥機構研究員等延べ40人が国際会議等に参加し、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。(再掲)</p>		<p>○4年間で機構研究員等延べ40名が国際会議等に参加した(第3</p>	

<p>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。</p> <p>【目標の設定及び水準の考え方】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>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>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省等との連携実績 <ul style="list-style-type: none"> ・ハイレベル会合等開催実績 ・行政担当者の研究参加人数 ・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 ○民間との連携実績 <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 ・外部研究者等の研究参加人数 ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数 ・審議会・検討会等での活用件数 		<p>(参考指標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省等との連携実績 <ul style="list-style-type: none"> ・行政担当者の研究参加人数 累計 <u>89人</u> (再掲) ・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 累計318件 (再掲) ○民間との連携実績 <ul style="list-style-type: none"> ・労使団体等との会議開催実績 10回 (再掲) ・外部研究者等の研究参加人数 累計318人 (再掲) ○その他 <ul style="list-style-type: none"> ・成果の取りまとめ件数118件 プロジェクト研究シリーズ7件 労働政策研究報告書 14件 労働政策レポート 2件 調査シリーズ 19件 資料シリーズ 34件 ディスカッションペーパー30件 政策論点レポート 4件 その他 8件 ○審議会・検討会等での活用件数 累計978件 (再掲) (内訳①) ・プロジェクト研究 582件 ・課題研究・緊急調査 396件 	<ul style="list-style-type: none"> ○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>期派遣者数28名)。第4期平均英文情報ホームページビュー数は前期比約1.3倍の172万件となった。(第3期平均英文情報ビュー数は約135万件)</p>	
--	---	--	---	---	--	--

<p>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>・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。</p> <p>（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</p>			<p>（内訳②）</p> <ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省関係 651件 （労働政策審議会（本審及び各分会）209件／社会保障審議会（同）81件／研究会 119件／検討会等242件） その他 327件 （首相官邸51件／内閣官房14件／内閣府114件／総務省24件／経済産業省19件／文部科学省51件／国土交通省37件／法務省3件／財務省3件／金融庁9件／警察庁1件／公正取引委員会1件） <p>○ 白書等における引用 累計32件（再掲）</p> <p>○ 国会審議における活用 累計 98件 （平成29年度23件／30年度23件／元年度29件／2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累計98件であった。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・参議院内閣委員会（平成29年6月8日） →調査シリーズNo.140『「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果）』 ・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『高年齢者の雇用に関する調査』 ・衆議院厚生労働委員会（平成31年4月17日） →労働政策研究報告書 No.123『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係』 ・参議院厚生労働委員会（令和2年12月10日） →「新型コロナウイルスと雇用・ 		
--	--	--	--	---	--	--

<p>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</p>			<p>○ 政党部会等への説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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) ・ 自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」(令和元年 12 月 3 日) ・ 自民党「雇用問題調査会就職氷河期世代支援 PT」 (令和 2 年 3 月 17 日) ・ 参議院「国民生活・経済に関する調査会」(令和 2 年 2 月 12 日) ・ 参議院自由民主党「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」 (令和 2 年 2 月 20 日、12 月 16 日) ・ 衆議院予算委員会への参考人招致 (令和 3 年 3 月 2 日) ・ 公明党「雇用・労働問題対策本部」 (令和 3 年 3 月 24 日) など 	<p>暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査」結果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 衆議院予算委員会 (令和 3 年 1 月 25 日) →新型コロナウイルス感染症のひとり親家庭への影響に関する緊急調査結果 ・ 衆議院予算委員会 (令和 3 年 3 月 2 日) →個人パネル調査「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」結果 <p>○ 上記のとおり国会審議で研究成果が活用されたほか、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。</p> <p><対応例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自民党「最低賃金一元化推進議員連盟」(令和元年 12 月 3 日) →韓国の最賃引上げ政策について研究知見を提供。 ・ 自民党「雇用問題調査会就職氷河期世代支援 PT」(令和 2 年 3 月 17 日) →就職氷河期世代が置かれた状況について研究成果を報告。 ・ 参議院自由民主党「不安に寄り添う政治のあり方勉強会」(令和 2 年 12 月 16 日) →コロナ禍の女性の雇用・生活への影響について報告。 ・ 衆議院予算委員会への参考人招致 (令和 3 年 3 月 2 日) →新型コロナウイルスの非正規雇用労働者やフリーランス等への影響について個人パネル調査結果を基に理事長が説明。 		
---	--	--	--	--	--	--

<p>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>以上を踏まえ、本シートはA評価とする。</p> <p><課題と対応></p> <p>○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・研究者等との意見交換や共同研究の機会を確保し、経済社会の変化に対応したよりの確な研究テーマの設定・実施に取り組む。</p> <p>○また、パンデミック等緊急性の高い課題や行政ニーズについては、今回の経験を踏まえ、より機動的に体制を整え迅速に対応していくこととする。</p> <p>○新型コロナの雇用・就業等への影響については、引き続き調査研究を行いつつ、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用・労働政策の在り方の検討に資する調査研究を推進する。</p> <p>○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。</p> <p>・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>これらを踏まえ、Aと評価する。</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。
 - （※）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・アドバイザー一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. 当事務及び事業に関する基本情報			
1-2	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	・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）	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）					
指標等	達成目標	基準値(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	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	151件	151件	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—
同上（達成度）	—	—	109%	110%	108%	108%	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—
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	158件	162件	—	経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%	—	経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	365,549	—
								従事人員数（人）	16	16	16	16	—

注) 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理（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）	<主な定量的指標> <評価の視点> <その他の指標>	<主要な業務実績> (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	<自己評価> 評価：B <根拠> 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。	評価 B	<評価に至った理由> 次ページ以降に別途記載する。		評価 <評価に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>

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	<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>	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								① 主要なインプット情報（財務情報及び人員に関する情報）					
指標等	達成目標	基準値（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	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	151件	151件	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—
同上（達成度）		—	109%	110%	108%	108%	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	365,549	—
								従事人員数（人）	16	16	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めであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価														
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価									
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)							
<p>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。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>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>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こと。また、労働政策の</p>	<p><評価の視点></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><主要な業務実績></p> <p><主要な業務実績></p> <p>(1) 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理</p> <p>○ 労働政策研究の基礎となる労働情報等を下記の情報プロセスを通じて、収集・整理した。収集・整理した労働現場における最新の情報は、ホームページ、メールマガジン、「ビジネス・レーパー・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>収集・整理した情報件数</p> <table border="1"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>152件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>154件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>151件</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>151件</td> </tr> </table> <p><情報収集プロセス></p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査（年4回） 企業、業界団体、労働組合、地域シンクタンクを対象とした四半期ごとのモニター調査 ・定点観測調査（年1回程度） 「勤労生活に関する調査」「日本人の就業実態に関する総合調査」などを数年サイクルのローテーションで実施 ・労使関係者からの取材 ・各種アンケート調査・ヒアリング調査 <p>○新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について情報収集を行っ</p>	平成29年度	152件	平成30年度	154件	令和元年度	151件	令和2年度	151件	<p><自己評価></p> <p>評定：B</p> <p>○ 最新の国内労働関係情報をその背景や影響も明らかにする形で収集・整理した。</p> <p>収集・整理した件数は左記のとおり、中期目標期間を通じて目標値（毎年度140件）を達成した。</p> <p>○ 令和元年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中</p>	<p>評定</p> <p>B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、定量的指標が、対中期目標値100%以上を達成した。ホームページに特設サイト「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」を立ち上げ、雇用・就業等に関連する情報等を掲載するなど、定性的にも所期の目標を達成していることから「B」評価とする。</p> <p>詳細は以下の通り。</p> <p>○国内情報収集成果の提供件数について毎年度140件以上確保した（第3期実績平均：134件）。</p>	<p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p>（見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載）</p> <p><今後の課題></p> <p>（見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載）</p> <p><その他事項></p>
平成29年度	152件													
平成30年度	154件													
令和元年度	151件													
令和2年度	151件													

<p>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>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>○ 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>た。整理した情報は、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モニター調査結果から「新型コロナウイルス感染症の影響と対応」について、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 <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><労使モニター、研究会等を通じた情報収集></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使モニター調査 <p>企業、業界団体、労働組合（単組、産業別労組）、地域シンクタンクを対象とするモニターへの調査（年４回）により、労働現場の最動向を収集・整理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業の人事労務担当者との研究会 <p>企業の人事労務担当者を招集し、有識者等も交えて意見交換する「労働問題の現状と展望に関する研究会」を開催し、企業における人事・労務などの関心事項・課題を把握</p> <p><取材等による情報収集、整理例></p> <p>平成２９年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正労働契約法への対応状況 ・同一労働同一賃金の実現に向けた先進的な取り組み ・2017 春期労使交渉をめぐる新たな動向 	<p>で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について、把握、整理、分析を行い、記録として残すことがJILPT の社会的使命であると判断し、機構内にPTを設置して、機動的取組を行った。</p> <p>○ 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」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>○左記のとおり、「労働現場の実態把握」に努めており、機動的かつ効率的に対応しているといえる。</p>	
--	---	---	--	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保に向けた処遇改善に取り組む企業 ・介護労働者の定着・満足度を高めるための事業所の取り組み <p>平成30年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・諸手当・福利厚生施策の新たな動き ・社会保険の適用拡大への対応状況 ・限定正社員と外国人材の活用に取り組む企業 ・企業における福利厚生施策の実態 ・賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流 <p>令和元年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主要労組・ナショナルセンターの運動方針と動向 ・今期労使交渉・協議の動向 ・労働界の高齢者雇用に対する動向 ・治療と仕事の両立で求められる制度・働き方 ・AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響 ・技能者の育成と技能伝承に取り組む企業 ・モチベーション向上に向けた職場環境改善 <p>令和2年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた労使の対応 ・新型コロナウイルス感染症が各業界に及ぼす影響と労使の取り組み ・新型コロナウイルス感染症が就業に与える影響と労組・団体の取り組み ・人事制度改定や柔軟な働き方を進める企業 ・新しい技術の導入が雇用・労働に与える影響 ・働く人のモチベーション向上につながる職場環境改善 			
--	--	--	---	--	--	--

			<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・レーパー・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> <p>・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン</p> <table border="1"> <tr><td>平成29年度</td><td>94.0%</td></tr> <tr><td>平成30年度</td><td>95.7%</td></tr> <tr><td>令和元年度</td><td>95.6%</td></tr> <tr><td>令和2年度</td><td>93.7%</td></tr> </table> <p>ビジネス・レーパー・トレンド</p> <table border="1"> <tr><td>平成29年度</td><td>94.9%</td></tr> <tr><td>平成30年度</td><td>94.7%</td></tr> <tr><td>令和元年度</td><td>96.9%</td></tr> <tr><td>令和2年度</td><td>94.7%</td></tr> </table> <p>・ホームページ「ビジネス・レーパー・トレンド」掲載記事へのアクセス件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期期間中の合計は約415.5万件(年度平均103.9万件)となった。</p> <table border="1"> <tr><td>平成29年度</td><td>108万件</td></tr> <tr><td>平成30年度</td><td>106万件</td></tr> <tr><td>令和元年度</td><td>99万件</td></tr> <tr><td>令和2年度</td><td>102.5万件</td></tr> </table> <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> <p>・課題調査 累計13件 平成29年度 3件 「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える</p>	平成29年度	94.0%	平成30年度	95.7%	令和元年度	95.6%	令和2年度	93.7%	平成29年度	94.9%	平成30年度	94.7%	令和元年度	96.9%	令和2年度	94.7%	平成29年度	108万件	平成30年度	106万件	令和元年度	99万件	令和2年度	102.5万件	<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・レーパー・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。直近(令和2年度)の有識者アンケートの有益度はそれぞれ93.7%、94.7%と、読者から高い評価を得た。</p> <p>○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。</p> <p>○要請調査については、要請元と緊密に協議しながら、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た。</p> <p>実施調査結果は厚労省等の白書や検討会等で法案審議等の議論の基</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提供するニュースレターなど、場合によって方法を使い分けていることから、適切な方法で提供・普及しているといえる。</p>	
平成29年度	94.0%																													
平成30年度	95.7%																													
令和元年度	95.6%																													
令和2年度	93.7%																													
平成29年度	94.9%																													
平成30年度	94.7%																													
令和元年度	96.9%																													
令和2年度	94.7%																													
平成29年度	108万件																													
平成30年度	106万件																													
令和元年度	99万件																													
令和2年度	102.5万件																													

			<p>影響（企業・従業員調査）」</p> <p>「今後の勤労者の福利厚生のある 方について（企業・従業員調査）」</p> <p>「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・WEB 患者調査）」</p> <p>平成30年度 4件</p> <p>「無期転換ルールへの対応状況等 に関する調査（企業調査）」</p> <p>「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）」</p> <p>「今後の勤労者の福利厚生のある 方について（サービス提供組織・企 業ヒアリング調査）」</p> <p>「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）」</p> <p>令和元年度 3件</p> <p>「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」</p> <p>「多様化する労働契約の在り方に 関するニーズ調査（企業調査）」</p> <p>「事業所等における労働者の休養、 清潔保持等に関する調査（労働者ア ンケート調査）」</p> <p>令和2年度 3件</p> <p>「人材育成と能力開発の現状と課 題に関する調査（企業・労働者アン ケート調査）」</p> <p>「技術革新等を利用した民間人材 サービスの実態に係わる調査（企業 ヒアリング調査）」</p> <p>「AI 技術等の導入と労使コミュニ ケーションに関するヒアリング調 査（企業調査）」</p> <p>・緊急調査 累計 17件</p> <p>平成29年度 6件</p> <p>「動向調査／多様な人材を有効に 活用するための人材マネジメント</p>	<p>礎資料として活用された。</p> <p>平成29年度</p> <p><活用事例></p> <p>「イノベーションへの対応状況調 査(企業調査)結果及びイノベーシ ョンへの対応に向けた働き方のあ り方等に関する調査(労働者調査) 結果」</p> <p>⇒ 平成29年版労働経済白書で引 用</p> <p>「ものづくり産業を支える企業の 労働生産性向上に向けた人材確 保・育成に関する調査結果」</p> <p>⇒ 平成29年版ものづくり白書で 引用</p> <p>「改正労働契約法とその特例への 対応状況及び多様な正社員制度の 活用に関する調査結果」</p> <p>⇒ 「規制改革推進に関する第3次 答申」及び厚労省の「無期転換ル ール取組促進キャンペーン」「有期契 約労働者の無期転換ポータルサイ ト」で活用</p> <p><報告書></p> <p>「ものづくり産業を支える企業の 労働生産性向上に向けた人材確 保・育成に関する調査結果」（調査 シリーズNo.177）</p> <p>「イノベーションへの対応状況調 査(企業調査)結果及びイノベーシ ョンへの対応に向けた働き方のあ り方等に関する調査(労働者調査) 結果」（調査シリーズNo.176）</p> <p>「企業の転勤の実態に関する調 査」（調査シリーズNo.174）</p> <p>「人材育成と能力開発の現状と課 題に関する調査結果（労働者調 査）」（調査シリーズNo.173）</p> <p>「人材育成と能力開発の現状と課 題に関する調査結果（企業調査）」 （調査シリーズNo.172）</p>		
--	--	--	---	---	--	--

			<p>の在り方（企業・従業員調査）」</p> <p>「ものづくり調査／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（企業調査）」</p> <p>「過半数代表者に関する実態（事業所調査）」</p> <p>「マルチジョブホルダーの雇用保険適用に関する実態調査（WEB個人調査）」</p> <p>「企業における教育訓練休暇の実態に関する調査（BLM調査）」</p> <p>「企業における労働者の学歴等属性別賃金に関わる労務管理調査（BLM調査）」</p> <p>平成30年度 4件</p> <p>「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）」</p> <p>「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）」</p> <p>「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）」</p> <p>「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）」</p> <p>令和元年度 5件</p> <p>「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（企業調査）及び「働き方等に関する調査」（労働者調査）」</p> <p>「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（企業調査）」</p> <p>「年次有給休暇調査（企業・従業員調査）」</p> <p>「AI技術の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査」</p> <p>「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に</p>	<p>「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査結果」（調査シリーズNo.171）」</p> <p>平成30年度</p> <p><活用事例></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）結果」</p> <p>⇒平成30年版労働経済白書で引用</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」</p> <p>⇒平成30年版ものづくり白書で引用</p> <p>「短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大が労働市場に与える影響調査結果」</p> <p>⇒社保審年金部会、経済財政諮問会議で活用</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><報告書></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>関する実態調査（企業・従業員調査）」</p> <p>令和2年度 2件</p> <p>「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査（企業調査）」</p> <p>「ものづくり産業におけるDXに対応した人材の確保・育成に関する調査（企業調査）」</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>令和元年度</p> <p><活用事例></p> <p>「AI等の技術革新が雇用・労働に与える影響に関するヒアリング調査」</p> <p>⇒「労働政策審議会労働政策基本部会」（R1年4月）で報告</p> <p>「人手不足の現状と就労環境等に関する調査（企業調査・労働者調査）結果」</p> <p>⇒ 令和元年版労働経済白書で引用</p> <p>「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結果」</p> <p>⇒ 令和元年版ものづくり白書で引用</p> <p>「イノベーションへの対応状況調査、イノベーションへの対応に向けた働き方等に関する調査」</p> <p>⇒労働政策審議会労働政策基本部会報告書（R1年6月）</p> <p>「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</p> <p>⇒「働き方の多様化を踏まえた社</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>会保険の対応に関する懇談会、</p> <p>「第 121 回社会保障審議会医療保険部会」「第 4 回全世代型社会保障検討会議」「第 10 回社会保障審議会年金部会」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>⇒「第 155 回労働政策審議会労働条件分科会」等で活用</p> <p>「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」</p> <p>⇒「雇用類似の働き方に係わる論点整理に関する検討会第 9 回、第 12 回、第 13 回、「6/28 中間整理」、第 14 回、第 15 回、第 16 回、第 17 回、第 18 回」「総務省令和元年版情報通信白書」内閣府・政策課題分析シリーズ 17「日本のフリーランスについて」「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」「社会保障審議会年金部会」等で活用</p> <p>「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査結果」</p> <p>⇒規制改革推進会議で活用</p> <p>「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」</p> <p>⇒「規制改革推進会議第 6 回雇用・人づくりワーキンググループ」(R2 年 2 月) で活用</p> <p>「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」(企業調査)及び「働き方等に関する調査」(労働者調査)</p> <p>⇒「労働政策審議会雇用環境・均等分科会第 23 回、第 25 回」、「短時間有期基本方針」で活用</p> <p>「定年延長等企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査(企業・従業員調</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>査)」</p> <p>⇒「第20回労働政策審議会勤労者生活分科会」で活用</p> <p><報告書></p> <p>「病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査(企業・患者調査)」(資料シリーズNo.218)</p> <p>「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(企業調査・労働者調査)」(調査シリーズNo.194)</p> <p>「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結果」(調査シリーズNo.194)</p> <p>「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査(企業調査)」および「勤労者の財産形成に関する調査(従業員調査)」(調査シリーズNo.195)</p> <p>令和2年度</p> <p><活用事例></p> <p>「事業所等における労働者の休養、清潔保持等に関する調査(労働者アンケート調査)」</p> <p>⇒「事務所衛生基準のあり方に関する検討会」で調査結果を報告</p> <p>「技術革新等を利用した民間人材サービスの実態に係わる調査(企業ヒアリング調査)」</p> <p>⇒「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」でヒアリング結果を活用</p> <p>「AI技術等の導入と労使コミュニケーションに関するヒアリング調査(企業調査)」</p> <p>⇒「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」でヒアリング結果を活用</p> <p>「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査(企業調査)」</p> <p>⇒「労働政策審議会雇用環境・均等</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>分科会」で調査結果を活用</p> <p>「デジタル技術の進展に対応した ものづくり人材の確保・育成に関 する調査（企業調査）」 ⇒令和2年版ものづくり白書で引 用</p> <p>「無期転換ルールへの対応状況等 に関する調査」 ⇒第8回規制改革推進会議、第1 回第5次基本計画策定専門調査会 で活用、第1回多様化する労働契 約のルールに関する検討会資料で 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」 ⇒労働政策審議会安全衛生分科会 で調査結果を活用</p> <p><報告書></p> <p>「無期転換ルールへの対応状況等 に関する調査結果」（資料シリーズ No. 202）</p> <p>「企業における福利厚生施策の実 態に関する調査」（調査シリーズ No. 203）</p> <p>「デジタル技術の進展に対応した ものづくり人材の確保・育成に関 する調査」（調査シリーズ No. 204）</p> <p>「事業所における労働者の休養、 清潔保持に関する調査」（調査シリ ーズ No. 205）</p> <p>・「パートタイム」や「有期雇用」 の労働者の活用状況等に関する調 査結果 企業調査編（調査シリ ーズ No. 207-1）</p> <p>・「パートタイム」や「有期雇用」 の労働者の活用状況等に関する調 査結果 労働者調査（「働き方等 に関する調査」）編（調査シリーズ No. 207-2）</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>ハ 各種統計データ等の収集・整理 広範囲の情報源を活用して、労働関係の統計に係る各種データを継続的に収集・整理する。また、これらを分析・加工し、既存の数値情報では得られない有益かつ有効な情報を作成する。</p>		<p>○新型コロナウイルス感染の拡大が及ぼす影響をみるため、ホームページに特設サイト「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」を立ち上げ、雇用・就業等に関連する指標（25分野、87のグラフとその元となる統計表）の直近の動向をホームページに掲載し、随時更新を行った。また、比較のためにリーマンショック前後の期間の指標も掲載した。</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」、「早わかりグラフでみる労働の今」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』として刊行した。また、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し、直近のデータに基づき随時更新した。</p> <p>○ OECD、ILO、各国統計局等から各種統計データ等を継続的に収集整理し、「データブック国際労働比較」を年刊として作成した。掲載しているデータ及びデータの定義・注釈・解説について更新を行</p>	<p>○「早わかりグラフでみる労働の今」（産業別就業者数、職業別就業者数）は厚生労働省労働政策審議会労働政策基本部会において活用された。</p> <p>「早わかりグラフでみる長期労働統計」（専業主婦世帯と共働き世帯）は厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会において活用された。</p> <p>○「ユースフル労働統計」（生涯賃金）は内閣府経済財政諮問会において、「ユースフル労働統計」（均衡失業率と需要不足失業率）は経済産業省中小企業白書において活用された。またマスコミ等で広く活用された。</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、「他では得られないデータが得られる」等のコメントを得た。</p>	<p>○労働政策研究を行う上で重要なデータについて、作成したデータをホームページや刊行物などを通じて提供していることから、労働政策研究に資する高度加工情報等、有益かつ有効な情報を作成・提供しているといえる。</p>	
--	---	--	--	--	---	--

			<p>った。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較 2019」では、27の「グラフと解説」、141の「統計・制度表」により、労働に関する各種統計指標と統計数値を理解する上で参考となる制度についても、国際比較が可能な形で編集・掲載した。</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」掲載記事へのアクセス件数の各年度実績は以下のとおりであり、中期期間中の合計は約1031万件（年度平均約258万件）となった、</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>約195万件</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>約237万件</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>約244万件</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>約355万件</td> </tr> </table> <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）</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度</td> <td>95.2%</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>93.7%</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>95.5%</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>97.0%</td> </tr> </table> <p>○ 機構が調査研究活動を通じて 取得・作成したデータは政策研究及 び学術研究を支援するための重要 な研究インフラであり、データ・ア</p>	平成29年度	約195万件	平成30年度	約237万件	令和元年度	約244万件	令和2年度	約355万件	平成29年度	95.2%	平成30年度	93.7%	令和元年度	95.5%	令和2年度	97.0%	<p>○ 左記のとおり、各国統計局等 から最新のデータを収集整理し、「データブック国際労働比較」を作成した。令和2年度については、主要国におけるコロナ関連の雇用統計等をウェブサイトに随時掲載した。</p> <p>○ 「データブック国際労働比較」は、厚生労働省「令和2年厚生労働白書」（令和2年10月）、同「2020年過労死等防止白書」（令和2年10月）、経済産業省「ものづくり白書」（令和2年5月）、厚生労働省「平成30年版働く女性の実情」（令和元年6月24日）、内閣府「第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（令和元年12月20日）、内閣府 男女共同参画局「平成30年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」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は、「研究資料として活用できる、貴重なデータを提供している」「他に類書がない貴重な資料である」「労働統計の国際比較は、困難だと思うが、かなり信頼できる情報となっている」「なかなか得られない海外情報を的確に捉えている」などのコメントを得ており高く評価された。</p> <p>○ 公開しているアンケート調査の個票データは外部の研究者等によって二次分析等に活用されており、新たな知見の発見等に貢献し</p>		
平成29年度	約195万件																					
平成30年度	約237万件																					
令和元年度	約244万件																					
令和2年度	約355万件																					
平成29年度	95.2%																					
平成30年度	93.7%																					
令和元年度	95.5%																					
令和2年度	97.0%																					

	<p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>内外の労働関係図書資料等を、総合的・体系的に収集、整理、保管し、調査研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援する。</p> <p>また、図書資料等を一般公開し、行政関係者及び外部の研究者等の利用に供して、その有効活用を図る。</p>		<p>ーカイクとして二次利用促進のため広く公開している。</p> <p>(新規公開本数)</p> <p>平成29年度： 3本 平成30年度： 6本 令和元年度： 21本 令和2年度： 13本</p> <p>(累計公開本数)</p> <p>113本(令和2年度末)</p> <p>ニ 図書資料等の収集・整理</p> <p>○労働分野を中心に、経済学、社会保障、心理学、教育学、社会学等の和洋図書、継続刊行物等を総合的・体系的に収集・整理し、労働政策研究及び労働行政担当職員研修の効果的な推進等を支援した。図書資料の収集にあたっては、毎月、研究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)(令和2年度末)</p> <p>蔵書総数 約19万3千冊 受入雑誌 399種 受入紀要等 530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、図書資料の有効利用を図った。</p> <p>○業務の効率化・簡素化を図るた</p>	<p>ている。</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」(労働の歌：労働者の働く場にはいつも歌がある!)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。利用者からは「通常の利用では気づかない貴重な資料に出会えた」などの好評価を得た。</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」などの評価を得た。</p> <p>○東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館の図書委員による労働図書館視察会の実施(令和2年3月17日)。</p>	<p>○毎月、全研究員等に調査研究・研修に必要な資料の要望を聴取した上で、内外の労働関係図書資料の収集、整理等を実施しており、調査研究・研修の効果的な推進に役立つ資料を収集・整理しているといえる。また、労働図書館の運営については、外部委託により、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おり、業務の効率化・簡素化も図られている。</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、以下の指標を設定する。 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>(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。 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」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 ・アーカイブの充実・活用実績 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価 ○図書資料の収集・整理・活用実績 ・来館者、貸出、複写、レファレンスの件数</p>		<p>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・提供件数 平成 29 年度 152 件、達成度 109 % 平成 30 年度 154 件、達成度 110 % 令和元年度 151 件、達成度 108 % 令和 2 年度 151 件、達成度 108 %</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 企業、業界団体、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)および労働組合(単組、産業別労組)を対象とするモニターへの調査(年 2 回)を実施 ・「主要労働統計指標」、「最近の統計調査結果から」の作成件数 それぞれ毎月 1 回、計 12 回とりまとめ ・ホームページ掲載統計の充実・活用実績 「主要労働統計指標」、「早わかりグラフでみる長期労働統計」、「早わかりグラフでみる労働の今」等をホームページで提供 ・アーカイブの充実・活用実績 (新規公開本数)</p>		<p>○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。(再掲)</p>	
---	--	--	---	--	--	--

			<p>平成 29 年度： 3 本 平成 30 年度： 6 本 令和元年度： 21 本 令和 2 年度： 13 本 (累計公開本数) 113 本 (令和 2 年度末) (利用実績) 平成 29 年度：データ利用承認件数 15 件、データ利用承認本数 25 本 平成 30 年度：データ利用承認件数 13 件、データ利用承認本数 16 本 令和元年度：データ利用承認件数 20 件、データ利用承認本数 38 本 令和 2 年度：データ利用承認件数 17 件、データ利用承認本数 29 本</p> <p>・各種刊行物等公表実績 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 「ユースフル労働統計」刊行 ※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</p> <p>・各種有意義度評価 (再掲) ・有識者アンケートによる有益度 メールマガジン</p> <table> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>94.0%</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>95.7%</td> </tr> <tr> <td>令和 元年度</td> <td>95.6%</td> </tr> <tr> <td>令和 2 年度</td> <td>93.7%</td> </tr> </table> <p>ビジネス・レーバー・トレンド</p> <table> <tr> <td>平成 29 年度</td> <td>94.9%</td> </tr> <tr> <td>平成 30 年度</td> <td>94.7%</td> </tr> <tr> <td>令和 元年度</td> <td>96.9%</td> </tr> <tr> <td>令和 2 年度</td> <td>94.7%</td> </tr> </table> <p>○図書資料の収集・整理・活用実績 (平成 29 年度～令和元年度合計)</p>	平成 29 年度	94.0%	平成 30 年度	95.7%	令和 元年度	95.6%	令和 2 年度	93.7%	平成 29 年度	94.9%	平成 30 年度	94.7%	令和 元年度	96.9%	令和 2 年度	94.7%			
平成 29 年度	94.0%																					
平成 30 年度	95.7%																					
令和 元年度	95.6%																					
令和 2 年度	93.7%																					
平成 29 年度	94.9%																					
平成 30 年度	94.7%																					
令和 元年度	96.9%																					
令和 2 年度	94.7%																					

			来館者数 3,627 名 貸出冊数 3,692 冊 複写件数 4,787 件 レファレンス件数 3,547 件	これらを踏まえ、 <u>B</u> と評価する。		
--	--	--	--	--------------------------	--	--

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. 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	<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>	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）						
指標等	達成目標	基準値（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	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	158件	162件	—	予算額（千円）	430,631	446,064	402,469	387,433	—
同上（達成度）	—	—	104%	107%	105%	108%	—	決算額（千円）	389,803	419,007	379,910	352,347	—
								経常費用（千円）	393,234	422,418	400,937	365,938	—
								経常利益（千円）	41,497	27,656	22,961	35,462	—
								独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	404,255	410,879	756,500	365,549	—
								従事人員数（人）	16	16	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めであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
<p>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。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。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>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</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こと。</p>	<p><評価の視点></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><主要な業務実績></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。平成 29 年度～令和 2 年度のホームページや『ビジネス・レーパー・トレンド』における提供件数は延べ 636 件となり、労働政策研究等への貢献を図った。</p> <p>・海外労働関係情報の収集・整理・提供件数</p> <p>平成 29 年度 156 件、達成度 104 %</p> <p>平成 30 年度 160 件、達成度 107 %</p> <p>令和元年度 158 件、達成度 105 %</p> <p>令和 2 年度 162 件、達成度 108 %</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><自己評価></p> <p>評定：B</p> <p>○ 労働政策の企画・立案や政策研究を進めるうえでは、国際比較の観点を踏まえた最新の海外労働情報が必要不可欠である。当機構では、そうした海外労働情報を、海外の研究者や研究機関等とのネットワークを活用して収集し、国際比較の観点を踏まえて整理しているが、左記のとおり、収集・整理した海外労働情報の平成 29 年度～令和 2 年度における提供件数は延べ 636 件となり、目標（750 件）に向けて着実に実施している。</p> <p>○ 新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向については、『ビジネス・レーパー・トレンド』に以下の</p>	<p>評定 B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、定量的指標が、対中期目標値 100%以上を達成した。労働政策研究の基盤となる労働事情・労働政策に関する情報を国別に収集・整理している等、定性的にも所期の目標を達成していることから、「B」評価とする。</p> <p>詳細は以下のとおり。</p> <p>○海外労働関係情報収集成果の提供件数については全ての年度で、目標値を上回った。</p>	<p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p>（見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載）</p> <p><今後の課題></p> <p>（見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載）</p> <p><その他事項></p>		

<p>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>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>○令和元年度末に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が社会全体に大きな影響を与えている中で、機構の果たす役割を役職員が議論を重ねて共有した結果、これらの状況について把握、整理、分析を行い、記録として残すことがJILPTの社会的使命であると判断し、機構内にPTを設置して、以下の機動的取組を可能な限り厚生労働省や外部の研究機関との連携を図りつつ、当面行うこととした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、雇用・労働対策の動向について、国際的な動向も含め情報収集を行った。 ・整理した情報については、随時、厚生労働省等関係者への情報提供、ホームページ、メルマガ等による情報発信を行った。(再掲) <p>・海外労働情報引用件数：延べ392件 厚生労働白書、官邸資料、内閣府の調査研究のほか、日経新聞、朝日新聞、共同通信等の各種メディアで幅広く使われた。</p> <p>・海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請対応：延べ538件。</p>	<p>特集を組むなどして、関連情報を提供した。</p> <p><例></p> <p>「米英独仏の新型コロナ対策の動向」『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年7月号</p> <p>「コロナ禍における雇用維持スキームと給付プロセス」『ビジネス・レーバー・トレンド』2020年12月号</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、引用件数は延べ392件にのぼった。</p> <p><活用事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府 男女共同参画局「平成30年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」資料。 ・職業安定分科会雇用保険部会資料(諸外国の育児休業・給付制度等の概要) ・朝日新聞記事(新型コロナウイルス対策関連の海外の休業補償) <p>○ 海外労働情報に関する問い合わせには延べ498件、取材要請には延べ40件対応した。</p> <p><具体例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省国際課に「海外のアプレンティスシップ」等をブリーフィング(平成30年9月13日開 	<p>ジネス・レーバー・トレンド』に特集を組むなどして、関連情報を提供しており、機動的な情報発信が行われているといえる。</p> <p>○海外労働情報に関する問い合わせ、取材要請対応については延べ538件に対応しており、前期見込み評価時点での対応件数(457件)を上回っている。</p>	
--	---	--	--	--	---	--

				<p>催)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） ・厚生労働省労働基準局賃金課へ諸外国の最低賃金に関する情報の提供（令和元年4月～6月） ・「ギグワークとネットワーク型ビジネスモデル～AIがつくる社会に必要な枠組み～」についてNHK「視点・論点」における解説（令和2年3月3日） ・厚生労働省人材開発統括官付政策企画室に「諸外国の教育訓練制度について」（令和元年9月27日開催）をブリーフィング。 ・厚生労働省職号安定局に各国の休業補償に関する情報を提供（令和2年4月） ・朝日新聞記者、日本経済新聞記者に各国の新型コロナ対策をブリーフィング（令和2年4月、6月、11月） <p>○ 要請調査の結果は、資料として厚労省の要請元に提出したり、資料シリーズなどにとりまとめたりました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要請調査は、いずれも当該分野における政策立案上の参考資料として活用された。 ・「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」→第97回 JILPT 労働政策フォーラム（2018年5月29日）仕事と家庭の両立支援のあり方を考えるにおいて、研究成果を 		
			<p>○ 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、緊急調査等を実施した。</p> <p>○要請調査 平成29年度 「各国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度に関する調査研究」</p>	<p>○厚生労働省からの要請調査の結果は厚生労働省の要請元課室に提出され、資料シリーズなどに取りまとめられた。調査結果は当該分野における政策立案上の参考資料として活用された。</p>		

			<p>「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」</p> <p>「諸外国における副業・兼業の実態調査」</p> <p>「韓国の雇用許可制度を活用している事業主・非専門労働者の意向等に関する調査研究」</p> <p>「諸外国の労働基準監督官制度」</p> <p>「諸外国の労働基準監督官業務の民間活用状況について」</p> <p>「近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向」</p> <p>平成30年度</p> <p>「諸外国における家内労働制度とその運用の実態」</p> <p>「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」</p> <p>「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>令和元年度</p> <p>「諸外国の民間教育訓練機関について」</p> <p>「労働者派遣制度の国際比較調査」</p> <p>「諸外国における育児休業及び短時間勤務制度に係る給付の概要について」</p> <p>令和2年度</p> <p>「諸外国における深夜労働等の状況に関する調査」</p> <p>「コロナ禍における諸外国の最低賃金引上げ状況に関する調査」</p> <p>「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査」</p> <p>「諸外国における外国人労働者受入制度」</p> <p>「諸外国の民間人材ビジネスに関</p>	<p>発表。</p> <p>・資料シリーズ No. 201 「諸外国における副業・兼業の実態調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—」→2019年5月20日付 日本経済新聞朝刊に引用 「副業解禁、主要企業5割」>ドイツ・フランスの就業者に占める副業率</p> <p>・「諸外国における職業訓練の効果測定に関する調査研究」→厚生労働省国際課長等に対する「海外のアプレントイスシップ」等をブリーフィング（平成30年9月13日開催）</p> <p>・「近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向」→全国中小企業団体中央会事務局次長等に「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）。</p> <p>・資料シリーズ No. 207「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—」→国立国会図書館立法調査資料「調査と情報」に引用（「賃金から見た外国人労働者問題」立法調査資料）</p> <p>・資料シリーズ No. 197 「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」→働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2020/12/25開催）の資料に引用（育児休業給付>諸外国の育児休業・給付制度等の概要）</p> <p>・情報収集の対象国に共通する課題であるデジタル化と労働について自主調査を行い、海外労働情報シリーズ「諸外国のプラットフォ</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。 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 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。 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。 (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 ・各種刊行物等公表実績 ・各種有意義度評価</p>		<p>する調査」 ○自主調査 「諸外国のプラットフォームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」 「諸外国のビジネスと人権に関する調査」 ○ 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。 ○ 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開催した。 ○英文情報の提供、普及 英文情報の提供に当たっては、日本語での公表資料に対して外国人読者用に補足を加え、法体制や最近の動向やその背景が明らかとなるよ</p>	<p>ームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」をして刊行した。 ・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、カンボジア、ラオスの調査結果をとりまとめ、それぞれ「JILPT 海外調査シリーズ」として刊行した。 ○ 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開催した。 <開催実績> ・「中国労働問題の虚実: 労働立法と司法の現状」リ・クンガン J I L P T 招聘研究員 (平成 29 年 9 月 5 日) ・「デジタル化とドイツ労働市場の発展」ヨアヒム・メラレーゲン スブルク大学経済学部教授 (平成 31 年 4 月 16 日開催) ・「デジタル化と変容する交通運輸産業～国際運輸労連 (ITF) の取り組みと課題」浦田誠 ITF 政策部長 (令和 2 年 2 月 25 日開催) ○ 有識者アンケートにおいて、「他に同等の資料は存在しない」「国際的発信ツールとして必須のもの」「外国人に日本の実情を伝える上で便利」「労働政策全般にかかわる英文表現など、とても有益」「いまだに日本の労働情勢を英語で発信するものが少ない。ただし、海外の大学で認知度が低いので、</p>	<p>○海外労働関係情報収集成果の提供件数については全ての年度で、目標値を上回った。(再掲) ○英文情報全体のホームページビュー数は第 4 期平均約 172 万件となり、第 3 期平均を大幅に上回った。</p>	
--	---	--	---	--	--	--

				<p>う編集している。平成 29 年度～令和 2 年度のホームページや英文情報誌『Japan Labor Issues』における提供件数は延べ 39 件となり、日本の労働事情を確かな英語で発信していくことへの貢献を図った。英文情報全体のホームページビュー数は第 4 期平均約 172 万件（第 3 期平均約 135 万件）。</p>	<p>もっと周知するために関係者と協力してとりくむべき」などのコメントが寄せられた。</p> <p>○英文雑誌のコンテンツを届ける英文メールマガジン「e-Letter Japan Labor Issues」の読者を対象にアンケート調査を実施したところ、88.5%が役に立っていると回答した。活用状況や要望として、「判例解説は、自分の仕事の分野に直接関連する事件について裁判所の判断が確認でき、最も役に立っている」「先進国の市場経済における労働と雇用の状況について、最新情報を簡潔な形で提供し、簡単にはアクセスできない情報もあって、役に立つ」「ビジネスクライアント向けの講演で引用した。日本の労働事情に関する事実、きちんと調査研究された知見が引用でき、有益」「日本の労働市場の状況と労使関係に関して包括的な知識を与えてくれる」「労働紛争解決の進展とコロナ感染症拡大による影響、女性の雇用とコロナによる影響、テレワークの状況について読みたい」などのコメントが寄せられている。</p> <p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応> 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る。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</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>間の情報共有の場を定期的に設定している。令和元年度は、情報収集の対象国に共通する課題であるデジタル化と労働について自主調査を行い、海外労働情報シリーズ「諸外国のプラットフォームビジネス調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—」をとりまとめた。</p> <p>日本の労働事情に関する最新の情報等を、海外の研究者、実務者等に対しタイムリーに提供していくため、英文情報誌『Japan Labor Issues』を平成 29 年度に創刊し、延べ 30 件発行するとともに、機構の研究成果に関する英文資料を作成し、ホームページで提供した。</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. 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）					
指標等	達成目標	基準値（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	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	週2回発行	週2回発行	—	予算額（千円）	192,336	195,601	181,488	175,153	—
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	2.29	2.33	—	決算額（千円）	179,038	185,301	187,507	169,438	—
同上（達成度）		—	119%	116%	115%	117%	—	経常費用（千円）	182,636	187,987	188,087	174,170	—
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	6回	6回	—	経常利益（千円）	17,584	18,122	△1,397	5,837	—
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	2.35	2.40	—	独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	133,676	125,927	292,672	125,330	—
同上（達成度）		—	119%	125%	118%	120%	—	従事人員数（人）	7	7	6	6	—

注) 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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価							
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価		
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)
<p>3 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>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>○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><主要な業務実績></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>○ 労働問題に関する広範な情報について速報的に発信するため、毎週水曜日と金曜日の週2回発行した。</p> <p>○ 機構の調査研究成果の他、行政・労使団体の動向、政策課題に関連するセミナー等の情報、労働判例命令など雇用・労働分野の最新ニュースを提供している。</p> <p>○ 令和元年度に配信 1500 号を記念して、JILPT 研究員による労働問題・労働政策の課題を巡る小論やエッセーの連載を企画、実施した。</p> <p>○ 通常号とは別に、調査研究成果をテーマ別（「新型コロナウイルスの雇用・就業への影響」「在宅勤務、テレワーク」「人材育成・技能継承」「高齢者雇用」など）に紹介する特別号を発行している（年3回）。</p> <p>○評価における指標</p> <p>・読者アンケートの有意義度(2.0以上)</p> <p>平成29年度 2.38(達成度 119%)</p> <p>平成30年度 2.32(達成度 116%)</p> <p>令和元年度 2.29(達成度 115%)</p> <p>令和2年度 2.33(達成度 117%)</p>	<p><自己評価></p> <p>評定：B</p> <p>○ 「メールマガジン労働情報」の広報（労働政策フォーラムの参加者、企業・行政関係者等）を行うとともに、提供情報の充実に努めた結果、令和2年度末の読者数は41,996人と、前期末（平成28年3月末）の34,715人から7000人以上増加した。読者数は4万人を超え、より多くの読者に情報を発信することができている。</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を積極的に提供した。</p> <p>○ 読者アンケートの有意義度はすべての年度において数値目標を達成した。読者からは「多くの分野の情報が一括して得られることは非常にありがたい」、「労働市場の動向、法改正等がタイムリーに分かり、法令関係では解説がついており有用である」等の評価を得た。</p>	<p>評定 B</p> <p><評定に至った理由></p> <p>○各年度において、定量的指標が、対中期目標値100%以上を達成した。「調査研究活動」に関するホームページビュー数も増加していること等を踏まえ、所期の目標を達成していると考えられることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。</p> <p><今後の課題></p> <p>(検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載)</p> <p><その他事項></p> <p>(有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど)</p> <p>○各年度においてメールマガジンの発行は週2回行われ、目標を達成した。</p> <p>○読者アンケートの有意義度はすべての年度において数値目標を達成した。</p>	<p>評定</p> <p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>	

<p>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こと。</p>	<p>ロ ホームページ等 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>ロ ホームページ等 ○ 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。 ○ トップページに特設ページ「新型コロナウイルス感染症関連情報」を新設し、機構の調査研究、情報収集の成果を積極的に紹介するとともに、政府や労使の対応、企業の動向、海外の状況などの情報を提供した。 ○ また、同ページに掲載した調査研究成果（連続パネル調査の記者発表資料、緊急コラム、リサーチアイ、統計情報、国内情報、海外情報等）について、時系列的な情報も含めて一括して参照・活用できるように2020年の掲載情報を「ハンドブック」として取りまとめ、研究者、政策担当者、労使関係者等に配布した。 ○ 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、アクセスの多いコンテンツの掲載順序の見直しやトップページへの注目情報の掲載など、利用者の視点を踏まえたページの改善に努めた。 ○ 各年度の成果について、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>	<p>○ ホームページについて、有識者アンケートにおいて「多様な情報が得られる」、「新着の情報が分かりやすい」「日本および外国の労働環境・実態を把握し、論文を書くうえで大いに参考となる」「労働分野では最も信頼できるデータベースである」等の評価を得た。 ○ 情報提供の充実やページの改善を図ることなどにより、「調査研究活動」に関するホームページのページビュー数は増加傾向にある。令和2年度のページビュー数は1,167万件となり、より多くの研究者や労使関係者、政策担当者等に機構のホームページが活用されている。</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は例年増加傾向にあり、前中期目標期間平均値（約686万件）を大きく上回っている。</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>ニ 労働政策フォーラム等 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</p>	<p>・記者発表回数 平成29年度 12回 平成30年度 5回 令和元年度 11回 令和2年度 11回</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 平成29年度 896万件 平成30年度 1,081万件 令和元年度 1,062万件 令和2年度 1,167万件</p> <p>ハ 研究専門雑誌 ○ 日本労働研究雑誌を月1回発行した。</p> <p>○ 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。</p> <p>評価における指標（参考指標） ・有識者アンケートによる有意義度 平成29年度 2.42 平成30年度 2.43 令和元年度 2.47 令和2年度 2.43</p> <p>ニ 労働政策フォーラム等 政策的に重要なテーマについての現状や課題についてエビデンスに基づく多角的な視点から議論を行うため、次のとおり労働政策フォーラムを開催した。</p> <p>○ 令和2年度からは新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、オン</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、「有意義な研究成果が数多く掲載されている」、「特集テーマがタイムリーで掲載論文の質が高い」等の評価を得ている。</p> <p>○ 「働き方改革」や「ハラスメント」「AIは働き方をどのように変えるのか」等、重要な政策課題についての特集を組むことで、政策論議に貢献した。</p> <p>○ 4年間で24回開催し、中期目標期間中に26回以上開催という指標は十分達成できる見込みである。</p> <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</p>	<p>○各年度において研究専門雑誌を12回発行した。</p> <p>○労働政策フォーラムを4年間で24回開催しており、目標となっている指標を達成できる見込みである。参加者へのアンケートにおいても高い評価を得ている。</p>	
--	--	--	---	--	---	--

	<p>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>ライン開催としている。</p> <p>評価における指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期目標期間中の開催件数 24 回 <p>平成 29 年度 6 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ The Future of Work <ul style="list-style-type: none"> ・今後の企業の転勤のあり方について ・子育て世帯の働き方を考える ・若年雇用の質的变化を考える ・企業内キャリアコンサルティングの現在と未来 <p>平成 30 年度 6 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正労働契約法と処遇改善 <p>令和元年度 6 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と家庭の両立支援のあり方を考える ・働き方改革とテレワーク ・中小企業の人材確保・育成 ・働き方改革の実現に向けて ・高齢者の多様な就労のあり方 ・デジタルエコノミーの進展と働き方の変化 <p>令和 2 年度 6 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・治療と仕事の両立支援 ・「就職氷河期世代」の現在・過去・未来 ・労働時間、働き方の日独比較 ・女性のキャリア形成を考える ・職場のパワーハラスメントを考える ・若者の離職と職場定着について考える <p>令和 2 年度 6 回</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と介護の両立支援 ・テレワークをめぐる課題 ・企業組織再編と労使関係 ・アニメーターの職場から考えるフリーランサーの働き方 ・これからの能力開発・キャリア形成を考える ・新型コロナと働き方の変化 	<p>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、すべての年度において数値目標を達成した。</p> <p>○ 国際労働機関 (ILO)、経済開発協力機構 (OECD)、日本生産性本部、駐日ドイツ連邦共和国大使館との共催等を通じて、国際比較を含めた、多角的な視点から喫緊の政策課題に関する議論を行っている。また、国際的なネットワークの構築にも貢献した。</p> <p>○ オンライン開催については、「移動時間が要らない」「遠方からも参加しやすい」「時間と場所の制約がない」等、概ね好評であり、会場開催では参加できなかった人々にも参加の機会を提供することができている。</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>・参加者アンケートの有意義度 (2.0 以上) 平成29年度 2.38 (達成度 119%) 平成30年度 2.50 (達成度 125%) 令和元年度 2.35 (達成度 118%) 令和2年度 2.40 (達成度 120%)</p> <p>○ 毎年度、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>○ 評価における指標 (参考指標) ＜政策論議への貢献実績＞ ・政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせ対応件数 平成29年度 67件 平成30年度 75件 令和元年度 65件 令和2年度 49件 ・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 平成29年度 419件 平成30年度 301件 令和元年度 258件 令和2年度 342件</p> <p>(2) その他の事業 ○ 労働政策に関する調査研究等の事業成果の蓄積を基礎にして、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 (総合講座・専門講座) を実施した。</p> <p>○ 令和2年度の総合講座についてはコロナウイルスの感染状況を踏</p>	<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、受講料収入を通じて自己収入の確保に貢献した。</p> <p>○ 受講生からはオンライン開催について「移動時間が削減でき、業務</p>	<p>○ 政党・国会議員に対する情報提供・問い合わせへの対応によって政策論議の活性化に貢献した。</p> <p>○ マスメディア等からの取材について積極的に対応した。</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>① 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。</p>		<p>まえ、講師等と調整のうえ、オンラインによる開催とした。</p> <p>○専門講座については新型コロナウイルスの緊急事態宣言により開催を中止した。</p> <p>○評価における指標（参考指標） 平成29年度 総合講座2.41、 専門講座2.60 平成30年度 総合講座2.43、 専門講座2.47 令和元年度 総合講座2.43、 専門講座2.55 令和2年度 総合講座2.47、 専門講座（中止）</p> <p>○また、受講生のニーズを踏まえた「特別講座」を適宜開催した。</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回発行した。</p> <p>②アンケートの有意義度(2.0以上) メールマガジン 平成29年度 2.38 (達成度119%) 平成30年度 2.32 (達成度116%) 令和元年度 2.29 (達成度115%) 令和2年度 2.33 (達成度117%) 労働政策フォーラム 平成29年度 2.38 (達成度119%) 平成30年度 2.50 (達成度125%)</p>	<p>と両立しやすい」、「在宅勤務で都合が良かった」等の意見があり、概ね問題なく開催することができ、有益度も2.47（前年度2.43）と前年度よりも高い評価を得た。</p>	<p>○各年度において、定量的指標が、対中期目標値100%以上を達成した。(再掲)</p>	
--	---	--	--	--	---	--

		<p>(参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>○政策論議への貢献実績</p> <p>・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>令和元年度 2.35 (達成度 118%)</p> <p>令和2年度 2.40 (達成度 120%)</p> <p>③労働政策フォーラム(中期目標期間中 26回以上開催)</p> <p>平成29年度 6回</p> <p>平成30年度 6回</p> <p>令和元年度 6回</p> <p>令和2年度 6回</p> <p>(参考指標)</p> <p>○記者発表回数</p> <p>平成29年度 12回</p> <p>平成30年度 5回</p> <p>令和元年度 11回</p> <p>令和2年度 11回</p> <p>○政策論議への貢献実績</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</p> <p>平成29年度 67件</p> <p>平成30年度 75件</p> <p>令和元年度 65件</p> <p>令和2年度 49件</p> <p>・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</p> <p>平成29年度 419件</p> <p>平成30年度 301件</p> <p>令和元年度 258件</p> <p>令和2年度 342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</p> <p>平成29年度 896万件</p> <p>平成30年度 1,082万件</p> <p>令和元年度 1,062万件</p> <p>令和2年度 1,167万件</p> <p>○研究雑誌の有意義度</p> <p>平成29年度 2.42</p>			
--	--	---	--	---	--	--	--

			<p>平成30年度 2.43 令和元年度 2.47 令和2年度 2.43</p> <p>○東京労働大学講座受講者有益度 平成29年度 総合講座2.41、 専門講座2.60 平成30年度 総合講座2.43、 専門講座2.47 令和元年度 総合講座2.43、 専門講座2.55 令和2年度 総合講座2.47、 専門講座（中止）</p>			
				<p>これらを踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>ホームページを成果普及の中心手段と位置付け、情報提供の充実を図っているが、利用者の様々なニーズに応えるため、より分かりやすく、情報の探しやすいサイトへと常に見直していく必要がある。また、必要な情報を一括して参照できるようにホームページの内容をテーマ別にとりまとめた冊子を作成するなど、コンテンツの有効活用と多様な媒体の組み合わせによる成果普及・情報発信の充実に努めていく。</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を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. 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）					
指標等	達成目標	基準値（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	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%	97.3%	97.1%	※4～8月の研修中止により実績なし	—	予算額（千円）	177,077	190,898	594,704	487,687	—
同上（達成度）		—	114%	114%	114%	—	—	決算額（千円）	167,935	181,211	510,339	374,449	—
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%	98.9%	98.6%	※4～8月の研修中止により実績なし	—	経常費用（千円）	165,115	181,811	400,681	357,182	—
同上（達成度）		113%	116%	116%	116%	—	—	経常利益（千円）	9,142	9,664	22,138	55,365	—
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	30回	※集合研修中止により実績なし	—	独立行政法人の業務運営に関して国民の負担に帰せられる行政コスト（千円）	170,263	189,527	558,666	505,101	—
同上（達成度）		101%	103%	103%	100%	—	—	従事人員数（人）	10	10	18	17	—
研修教材の開発・改善	毎年度3件以上	—	3件	3件	3件	—	—						
同上（達成度）		—	100%	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。
 注2) 令和元事業年度の研修事業経費予算額の増加は労働大学校に係る経費を共通経費からの組替えたことによる。

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

中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
<p>4 労働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>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こと。</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><主要な業務実績></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>○労働大学校においては、全国斉一の行政機関として必要な水準の維持・向上、実務に即した演習等による実践的な能力の強化等に資する研修の実施に取り組むとともに、新たな行政ニーズに迅速・的確に対応したコース・科目の設定を行った。特に、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を踏まえ、オンラインによる研修手法を構築し研修環境の整備を図った。</p> <p>○研修の実施結果</p> <p>(平成29年度～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 89コース、4,252人 (研修実施計画に基づき全コース実施) ・平成30年度 89コース、4,257人 (研修実施計画に基づき全コース実施) ・令和元年度 85コース、4,173人 (厚生労働省指示による新型コロナウイルス感染症に係る対応のため施設利用の可能性があったことから、計画していた研修コースを3件中止した。) ・令和2年度 →新型コロナウイルス感染症拡大防止のため宿泊を伴う集合研修はすべて中止とされたことから、厚生労働省と協議を重ね、研修予定90コースを52コースに集約し、うち厚生労働省の判断により中止もしくは資料送付とされた24コースを除 	<p><自己評価></p> <p>評定：B</p> <p>○研修生の意見分析及び厚生労働省との協議を実施し、新たな施策等に対応したコースの新設等研修内容の充実を図った。また、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、厚生労働省と協議を重ね、オンラインによる研修環境の構築を図り、研修の受講者数、質の維持に努めた。</p>	<p>評定</p> <p>B</p>	<p><評定に至った理由></p> <p>○令和2年度を除く各年度において、全ての指標が対目標値100%以上を達成していることから「B」評価とする。</p> <p>○令和2年度の集合研修の中止については「予測し難い外部要因」(指針Ⅱ3(1)⑤)によるものであるといえる。</p> <p><今後の課題></p> <p>(検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載)</p> <p><その他事項></p> <p>(有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど)</p> <p>○前期に比べ研修コースや研修参加人数が増加している中、限られた人員で「研修実施計画」に基づき着実に研修を実施している。</p>	<p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>	

<p>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>く 28 コースについてオンラインによる研修手法を構築し、研修を実施し、2,965 人が受講した。</p> <p>(資料○参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン研修 27 コース ・通所による集合研修 1 コース ・テキスト送付 11 コース ・中止 13 コース <p>また、集合研修の再開に向けて、新型コロナウイルス感染症感染防止に万全を期すため、研修、宿泊生活等における必要な対策の検討を行い、対応マニュアルや備品等の整備を行った。</p> <p>○新たな行政ニーズに対応したコース・科目の設定等 (平成 29 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、「企業指導業務（労働時間関係）専門研修」、「企業指導業務（雇用均等関係）専門研修」を新設 (平成 30 年度) ・都道府県労働局に雇用環境・均等部（室）が設置されたことに対応するため、「雇用環境・均等部（室）課長・監理官研修」を新設 (令和元年度) ・働き方改革関連法の施行に対応し、「企業指導業務（働き方改革関係）専門研修」を新設 (令和 2 年度) ・労働基準行政職員の人材活用方針の見直しに伴い、「労災補償行政職員初級研修」を新設 ・新型コロナウイルス感染症拡大防止の対応のため、オンラインによる研修を実施 			
--	--	--	---	--	--	--

<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、</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</p>	<p>○ 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>○ 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「役に立っている」との評価を得る。</p> <p>○ 研究員が研修に積極的に参画しているか。</p>	<p>○ 研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)において「業務に生かしている」との回答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 96.8% (達成度114%) ・平成30年度 97.3% (達成度114%) ・令和元年度 97.1% (達成度114%) <p>※平成29年度～令和元年度 平均: 97.1% (達成度114%)</p> <p>○ 所属長に対する事後調査(修了後半年から1年程度)において「役に立っている」との回答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 98.8% (達成度116%) ・平成30年度 98.9% (達成度116%) ・令和元年度 98.6% (達成度116%) <p>※平成29年度～令和元年度平均: 98.8% (達成度116%)</p> <p>○ 令和2年度の事後調査については、4月から8月の間、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策により、研修の実施を中止していたため、実績なし。</p> <p>なお代替の評価指標として、第3期中期目標(平成24～28年度)まで採用していた研修終了直後に実施する研修生に対するアンケート(以下「直後調査」という。)による令和2年度の結果は、有意義回答率93.9%であった。</p> <p>○ 研究員の研修への参画</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 延べ89人 ・平成30年度 延べ92人 ・令和元年度 延べ74人 ・令和2年度 延べ8人(※) <p>※年度前半の研修が中止となった</p>	<p>○ 研修生に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が年度計画の85%を上回った。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「役に立っている」との回答が年度計画の85%を上回った。</p> <p>○ 令和2年度は、代替の評価指標ではあるが、直後調査では、第3期中期目標で掲げた同調査の達成目標85%を上回る結果であった。</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するとともに、研究員が演習等に参画し研修部門と連携して開発したツール及び研修プログラムの指導等を行うことで、より最近の知見を</p>	<p>○ 研修生に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が中期目標値を上回った(達成度114%)。</p> <p>○ 所属長に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「役に立っている」との回答が中期目標値を上回った(達成度116%)。</p> <p>○ 令和2年度は、代替の評価指標として直後調査を行い、第3期中期目標で掲げた同調査の達成目標85%を上回る結果(93.9%)であった。</p> <p>○ 研究員が多数、研修へ参画し左記の取組を行っていることから、研究員が講義、演習、事例研究に積極的に参画しているといえる。</p>	
--	---	--	--	--	---	--

<p>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>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>○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>こと、オンライン化により研修カリキュラムの組み直しの検討があり、参画の調整に困難を来したため。</p> <p>○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の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年度 6 回 ・平成 30 年度 6 回 ・令和元年度 5 回 ・令和 2 年度 0 回 <p>○ イブニングセッションの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年度 31 回(達成度 103%) ・平成 30 年度 31 回(達成度 103%) ・令和元年度 30 回(達成度 100%) <p>※平成 29 年度～令和元年度 平均: 30.7 回 (達成度 102%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和 2 年度のイブニングセッションについては、集合研修の中止に伴い開催できなかったが、その代替措置として、研究員が研究成果を元に研修生向けの教材を新たに作成し、オンライン研修等を受講した研修生に配付した。また、配付教材に対するアンケートを実施し、研究員にフィードバックすることにより、研究と研修の連携による相互の質の向上を図った。 ・教材配付 計 10 種 26 コースで配付 ・アンケート結果 有意義度 95.0% <p>○ イブニングセッションをもとにした研修教材の開発・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 29 年度 3 件 ・平成 30 年度 3 件 ・令和元年度 3 件 <p>※令和 2 年度における教材配付の研修生からのアンケートについ</p>	<p>提供できるようにしている。</p> <p>○ イブニングセッションの開催は、令和 2 年度を除き、すべての年度において年度計画の 30 回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の 3 件以上で、ともに目標を達成した。最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めるとともに、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができた。</p> <p>○ 令和 2 年度においては、代替措置として研修生への教材配付を実施し、そのアンケート結果をフィードバックすることにより、引き続き、研究と研修生の相互の質を向上させる取り組みができた。</p>	<p>○イブニングセッションの開催は、令和 2 年度を除き、すべての年度において年度計画の 30 回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の 3 件以上で、ともに目標を達成した。</p> <p>○ 令和 2 年度においては、代替措置として研修生への教材配付を実施した。配布教材に対するアンケートを実施し、その結果を研究員にフィードバックするなど、研究と研修生の相互の質を向上させる取組を行ったと評価できる。</p>	
--	---	--	--	---	---	--

<p>(3) 評価における指標</p> <p>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</p> <p>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>① 研修生に対する事後調査により、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>ては、提出期限を年度末とし、4月上旬に研究員にフィードバックしたため、その成果が当該年度中に得られなかった。</p> <p>(3) 評価における指標(再掲)</p> <p>○ 研修生に対する事後調査における「業務に生かしている」との回答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度96.8%(達成度114%) ・平成30年度97.3%(達成度114%) ・令和元年度97.1%(達成度114%) <p>※令和2年度における直後調査(代替指標)有意義回答率93.9%</p> <p>○ 所属長に対する事後調査における「役に立っている」との回答</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度98.8%(達成度116%) ・平成30年度98.9%(達成度116%) ・令和元年度98.6%(達成度116%) <p>○ イブニングセッションの開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度31回(達成度103%) ・平成30年度31回(達成度103%) ・令和元年度30回(達成度100%) <p>※令和2年度における研修生に対する教材配付(代替措置)</p> <p>教材配付計10種26コースで配布、アンケート結果有意義度95.0%</p> <p>○ イブニングセッションをもとにした研修教材の開発・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度3件 ・平成30年度3件 ・令和元年度3件 <p>※令和2年度における教材配付の</p>	<p>○研修生に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「業務に生かしている」との回答が年度計画の85%を上回った。(再掲)</p> <p>令和2年度は、代替の評価指標ではあるが、直後調査では、第3期中期目標で掲げた同調査の達成目標85%を上回る結果であった。(再掲)</p> <p>○所属長に対する事後調査について、令和2年度を除き、すべての年度において「役に立っている」との回答が年度計画の85%を上回った。(再掲)</p> <p>○イブニングセッションの開催は、令和2年度を除き、すべての年度において年度計画の30回以上となり、そこで得た知見等をもとにした研修教材の開発・改善も年度計画の3件以上で、ともに目標を達成した。最新の研究成果の紹介・討議を行い、研修生の労働行政への造詣をより深めるとともに、研修生から現場における問題意識や研究成果に対する課題等を吸い上げ、研究に活かすことができた。(再掲)</p> <p>○ 令和2年度においては、代替</p>	<p>○評価における指標については、令和2年度を除く各年度において、全ての指標が対目標値100%以上を達成している。(再掲)</p>	
---	--	--	--	--	--	--

			<p>研修生からのアンケートについては、提出期限を年度末とし、4月上旬に研究員にフィードバックしたため、その成果が当該年度中に得られなかった。(再掲)</p>	<p>措置として研修生への教材配付を実施し、そのアンケート結果をフィードバックすることにより、引き続き、研究と研修生の相互の質を向上させる取り組みができた。(再掲)</p> <p>以上を踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <p>○ 引き続き、行政ニーズに迅速・的確に対応した研修ができるよう、厚生労働省との協議やアンケート調査結果を踏まえながら、研修内容の充実を図るとともに、コロナ禍に対応した新たな研修手法の確立に努める。</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、研修生の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. 当事務及び事業に関する基本情報			
2-1	業務運営の効率化に関する事項		
当該項目の重要度、難易度	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	(政策評価表若しくは事前分析表又は行政事業レビューのレビューシートの番号を記載)

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (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	9件	2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. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価								
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価			
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)	
<p>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>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。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><評価の視点></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><主要な業務実績></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>○ 調査を行うにあって心がけるべき倫理基準を規定した「調査倫理要領」を令和元年度に全面的に見直し、営業秘密の侵害防止、調査研究等における捏造、改ざん、盗用などの不正行為禁止を新たに規定した「調査研究等倫理規定」を制定し、適正かつ公正な調査研究環境の更なる整備を行った。</p> <p>○ 国立研究開発法人に作成が求められたデータポリシーについて、機構としても調査研究活動を通じて取得・作成したデータを適切に保存・管理し研究・教育のために活用されることを目的に令和2年度に作成し施行した。</p>	<p><自己評価></p> <p>評価：B</p>	<p>評価</p> <p>B</p>	<p>評価</p>	<p><評定に至った理由></p> <p>内部統制について適切に実施されていると認められるほか、情報セキュリティの強化、業務運営の効率化に伴う経費節減も行われており、所期の目標を達成していることから「B」評価とする。</p> <p><今後の課題></p> <p>(検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載)</p> <p><その他事項></p> <p>(有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど)</p> <p>○左記のとおり、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)を定期的に開催し、幹事による定期的な監査を受けていることから、内部統制について適切に実施されていると認められる。</p>	<p><評定に至った理由></p> <p>(見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載)</p> <p><今後の課題></p> <p>(見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載)</p> <p><その他事項></p>

<p>2 組織運営・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、自己研鑽の機会を拡大を図ること。</p> <p>(2) 組織運営</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責</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。</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、自己研鑽の機会を拡大を図る。</p> <p>(2) 組織運営</p> <p>それぞれのプロジェクト研究に関して、責任を持って実施する研究部門を</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>○ 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を令和元年度に導入し簡易的な決裁での運用を開始、令和2年度よりすべての決裁を対象として運用を行ったほか、ペーパーレス化に向けオンラインストレージの導入等を実施した。</p> <p>2 組織運営・人事管理に関する体制の見直し</p> <p>○ 人員の年齢構成に著しい歪みが生じていることから、事務職員を採用した(2年度2名、3年度2名)。</p> <p>○ 優秀な専門人材を幅広く登用するため、公募により任期付研究員を採用した(29年度1名、30年度2名、元年度2名、2年度1名、3年度2名)。</p> <p>○ 優秀な人材を確保・育成するため、任期を満了した任期付研究員を「期間の定めのない雇用」として採用した(30年度2名、2年度1名)。</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た。</p> <p>○ 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>○ 左記のとおり、事務職、研究職ともに優秀な人材を確保するための適切な措置を講じている。</p> <p>○ 左記のとおり、学会への所属により、外部研究者との交流や研究成果の発表に力を入れた。また、査読論文の執筆や研究発表について、あらためて周知するとともに、表彰を通じて研究員の意欲向上を図った。数多くの職員が職場外及び職場内の研修に参加した。</p>		
---	---	--	--	---	--	--

<p>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>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>○ 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>○ 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ほか、フレックスタイム制度を導入した。</p> <p>○ 年次有給休暇の取得促進及び年5日の年休取得義務達成のため、年次有給休暇の計画的付与制度を運用した。</p> <p>○ 職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、一般事業主（機構）行動計画を策定した。</p> <p>○ 機構で働くすべての者に係る心の健康の保持・増進のため、産業医による助言・指導を受けられる機会を設定した。また、ハラスメント研修と併せて、管理職に対し、職員のメンタル不調の予兆の把握と適切な対応等を学習するラインケア研修を実施した。</p> <p>○ 柔軟な働き方の観点及び新型コロナウイルス感染症対応策として、役職員等の安全確保及び事業継続のため、これまでなかったテレワークシステムを急遽導入し緊急事態宣言（4月）に対応して運用を行</p>	<p>○ 左記のとおり、業績評価に基づく人事制度を適切に運用している。</p> <p>○ 左記のとおり、働き方改革推進のための両立支援研修やフレックスタイム制度の導入のほか、一般事業主（機構）行動計画の策定、新型コロナウイルス対応策としての暫定的テレワークシステム制度を早期に導入するなど、適切な体制の整備に努めた。</p>	<p>○新型コロナウイルス対応策としての暫定的テレワークシステム制度を早期に導入するなど、適切な体制の整備に努めている。</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</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</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>った。</p> <p>○ 新型コロナウイルス感染症のまん延防止策として出勤者7割削減を目指すとの政府の方針に対応し、テレワークシステムを急遽導入し緊急事態宣言中は「原則在宅勤務」とするとともに宣言解除後も「在宅勤務」の推進、時差出勤等の取組を継続し、役職員の安全確保及び事業継続に努めた。</p> <p>○ 緊急事態宣言期間中の職員の出勤抑制を踏まえ、業務に支障がない範囲で庁舎管理（受付、清掃等）体制も縮減し、委託業者社員の感染防止に配慮した。（令和2年度）</p> <p>○ 厚生労働省からの依頼に基づき、小学校休業等対応助成金・支援金の追加給付業務のため、機構会議室を支援センター分室として貸与し、厚生労働省の助成業務の円滑な実施に貢献した。（令和2年度）</p> <p>○ 政府の「行政手続等における押印見直し方針」を踏まえ、規程において国民や事業主からの申請手続で押印を求めているものについて見直しを行い、廃止可能なものは押印を廃止した。（令和2年度）</p> <p>3 情報セキュリティの強化 ○ 毎年度、情報セキュリティ委員会を毎月1回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、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>○ 情報セキュリティ委員会を毎月1回開催し、機構の情報セキュリティ関連施策等について議論するとともに、情報システムのハード及びソフトの両面について、左記のとおり様々な取組を行ったことから情報セキュリティの強化が図られていると認められる。</p>	
--	--	--	--	--	---	--

<p>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>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>具体的な取組は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省と連携した CSIRT 訓練の実施。(毎年度) ・役職員向け情報セキュリティ集合研修の実施。(毎年度) ・Eラーニングによる役職員向け情報セキュリティ研修の実施。(毎年度) ・不審メール対策強化の取組として、特定のキーワードを含むメールを遮断する措置を実施。(平成30年度) ・「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群(平成30年度版)」に準拠したセキュリティポリシーの改定。(令和元年度) ・情報セキュリティに係る脆弱性診断(NISC実施)における指摘事項への対応として、情報システムにおいて、利用していないアカウントの削除及び容易に推測可能なパスワードを推測困難なものに変更する等の措置を実施。(令和元年度) ・未知のマルウェアも検知できるようファイルの挙動を分析して検知を行う次世代型のウイルス対策ソフトを導入。(令和2年度) ・約款による外部サービス利用時の情報漏えい対策として、より安全性の高いサービスの基準を示すとともに、役職員に適切な情報管理を促すことを目的に「約款による外部サービスにおける情報処理の手順書」を策定。(令和2年度) ・東京オリンピック・パラリンピック開催時に攻撃の大規模化が予想される DDoS 攻撃への対策として、不特定多数の IP アドレスから一定回数以上のアクセスがあった場合、アクセスを遮断するクラウド型 WAF の導入を検討。(令和2年度) 			
--	--	--	---	--	--	--

<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 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>(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>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>(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>○ 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>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、令和2年度においては、予算に対し、一般管理費について19.2%、業務経費については12.0%の節減となった。一方で、人件費については0.04%予算を超過した。</p> <p>○ 令和2年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は10.8%、業務経費は3.9%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である。</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>厚生労働省から「独立行政法人における役職員の給与及び退職手当について」に基づき必要な措置を講ずるよう要請を受けたことを踏まえ、労使協議を経て、退職金の支給水準を引き下げる退職金規程の改正を行った(役員は平成30年1月、職員は平成30年5月)。</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：</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>○ 左記のとおり、役職員の退職金について国家公務員に準じた支給水準の引き下げを実施した。</p> <p>○ 平成29年度から令和2年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)について、事務職は99.2~101.9、研究職は、97.7~101.1の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡している。</p>	<p>○ 令和2年度予算額において、28年度と比べて、一般管理費は10.8%、業務経費は3.9%節減している。</p> <p>○ 平成29年度から令和2年度のラスパイレス指数(年齢・地域・学歴勘案)について、事務職は99.2~101.9、研究職は、97.7~101.1の間で推移しており、国家公務員の給与水準とほぼ均衡しており、給与水準の適切な管理に計画的に取り組んでいるといえる。</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。</p> <p>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可能性の多寡、効果的な処分、経済合理性といった観点</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。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>○ 調達等合理化計画に基づく取組を着実に実施したか。</p> <p>①重点的に取り組む分野</p> <p>②調達に関するガバナンスの徹底</p> <p>③契約監視委員会で調達等合理化計画の策定等の点検を適切に行っているか。</p>	<p>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>(3) 調達等合理化計画に基づく取組み</p> <p>○ 第4期中の一者応札件数累計は24件に達し、第3期実績平均(4.2件)を超過した。</p> <p>一者応札件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 4回 ・平成30年度 9回 ・令和元年度 9回 ・令和2年度 2回 <p>○ 随意契約審査委員会を開催し、随意契約の妥当性等の点検を受けた</p> <p>審査対象となった随意契約件数(令和2年度34件)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 35件 ・平成30年度 30件 ・令和元年度 30件 ・令和2年度 34件 <p>○ 契約監視委員会を開催し、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>開催状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 4件 ・平成30年度 3件 ・令和元年度 3件 ・令和2年度 4件 <p>○ 有識者を対象としたアンケートにおける事業活動全般の有益度</p>	<p>○ 左記のとおり、調達等合理化計画に基づく取組を実施したものの、調達内容の特殊性や業者・業界の状況等によって、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>今後も一者応札を最小限に留めるため、引続き必要に応じ再度の公告の実施、仕様書と調達案件の妥当性の精査等、一層の改善を図っていく。</p>	<p>○ 第4期中の一者応札件数累計は24件に達し、第3期実績平均(4.2件)を超過した。今後も一者応札を最小限に留めるため、引続き必要に応じ再度の公告の実施、仕様書と調達案件の妥当性の精査等、一層の改善を図っていく必要がある。</p> <p>随意契約審査委員会や契約監視委員会を開催し、随意契約の妥当性の点検、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ことは評価できる。</p>	
---	--	--	---	---	---	--

<p>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>評価結果は第4期平均で95.5%であり、第3期平均96.2%をやや下回ったものの、95%を超える高い評価を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度 95.1% (大変有益45.0%、有益50.1%) ・平成30年度 93.9% (大変有益37.4%、有益56.5%) ・令和元年度 96.8% (大変有益41.9%、有益54.9%) ・令和2年度 96.0% (大変有益42.4%、有益53.6%) <p>第4期平均 95.5% (大変有益41.7%、有益53.8%)</p> <p>(参考)</p> <p>第3期平均 96.2% (大変有益42.8%、有益53.3%)</p>	<p>以上を踏まえ、Bと評価する。</p> <p><課題と対応></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 		
---	--	--	--	---	--	--

4. その他参考情報

特になし

1. 当事務及び事業に関する基本情報			
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	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)	関連する研究開発評価、政策評価・行政事業レビュー	(政策評価表若しくは事前分析表又は行政事業レビューのレビューシートの番号を記載)

2. 主要な経年データ								
評価対象となる指標	達成目標	基準値 (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

3. 中期目標期間の業務に係る目標、計画、業務実績、中期目標期間評価に係る自己評価及び主務大臣による評価										
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実績・自己評価		主務大臣による評価					
			業務実績	自己評価	(見込評価)		(期間実績評価)			
第5 財務内容の改善に関する事項 通則法第29条第2項第4号の財務内容の改善に関する事項は、次のとおりとする。 「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	第3 予算、収支計画及び資金計画 ・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。 ・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。 ・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。	<評価の視点> ○ 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。	<主要な業務実績> ○ 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。 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。 ○ 自己収入（第3期平均49,283千円） ・平成29年度 53,432千円 ・平成30年度 54,067千円 ・令和元年度 48,895千円 ・令和2年度 48,267千円 (第4期平均) 51,165千円 (第3期平均比103.8%) ○ 出版物販売では労働研究者や労使関係者等に関心の高い市販書籍	<自己評価> 評価：B <根拠> ○ 運営費交付金を充当して行う事業について、中期計画に基づく予算を作成し、当該予算の範囲内で執行した。 ○ 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した結果、第4期平均で51,165千円となり、第3期平均と比較して3.8%の増となった。 ○ 令和2年度は新型コロナウイルスの影響が大きかったが、専門講座を中止したことに伴う収入減(約450万円)について、出版物の販売促進とともに、総合講座のオンライン開催や、特別講座の開	評価	B	<評価に至った理由> ○ 中期計画に基づき、予算の範囲内で執行している等、所期の目標を達成していることから「B」評価とする。詳細は以下のとおり。 <今後の課題> (検出した課題、今後の業務・組織全体の見直しに反映すべき事項等を記載) <その他事項> (有識者からの意見聴取等を行った場合には意見を記載するなど) ○ 中期目標に基づく予算を作成し、予算の範囲内で執行できている。		<評価に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重点的に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、新中期目標の変更が必要になる事項等あれば記載) <その他事項>	

<p>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内容の充実。 2 研修事業の内容の充実。</p> <p>第8 人事に関する計画方針 (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</p>	<p>○ 借入金の理由が中期計画に定められているとおろりか。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ろりか。</p> <p>○ 人事に関する計画は、適切に実施されているか。</p>	<p>を外部で開催される労働政策フォーラムや学会等での販売やチラシ配布など積極的な販売促進に努めた。東京労働大学講座（総合講座）では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者の獲得に努めた。</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、公募により任期付研究員を採用した。 (29年度1名、30年度2名、元年度2名、2年度：1名、3年度1名) (再掲)</p>	<p>催など、コロナ禍においても効果的な取組を進めることで、ほぼ前年度(48,895千円)と同水準の自己収入を確保することができた。</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</p>	<p>○第3期平均費 103.8%の自己収入を確保していることは高く評価できる。</p> <p>○借入金は発生していない。</p> <p>○剰余金は発生していない。</p>	
---	--	---	--	--	--	--

の成果を適正に評価する。

(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	施設整備費繰越
(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

○ 施設及び設備に関する計画は実施されているか。

○ 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。(再掲)

○ 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。4年間で整備した内容は以下のとおり。

平成29年度：(法人本部) 空調設備工事

(労働大学校) 空調設備工事、研修棟整備工事

平成30年度：(法人本部) 空調設備工事、LED照明設備工事

(労働大学校) 研修棟整備工事、空調設備工事

令和元年度：(法人本部) 空調設備工事、LED照明設備工事、

(労働大学校) 受変電設備更新工事、排水管更生工事

令和2年度：(法人本部) 空調設備工事、分電盤更新工事

(労働大学校) 排水設備工事、屋外浄化槽設計

た。
○ 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た。

○ 左記のとおり、学会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。

○ 各年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。

○左記のとおり、年度計画に基づき、施設及び設備の整備を行った。

以上を踏まえ、Bと評価する。

4. その他参考情報

(予算と決算の差額分析、「財務内容の改善に関する事項」の評価に際して行う財務分析など、必要に応じて欄を設け記載)

○ 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	0	0	
目的積立金	0	0	0	0	
積立金	0	137	225	280	
うち経営努力認定相当額					
その他の積立金等	0	0	0	0	
運営費交付金債務	110	197	197	197	
当期の運営費交付金交付額(a)	2,474	2,416	2,390	2,607	
うち年度末残高(b)	110	87	0	0	
当期運営費交付金残存率(b÷a)	4.4%	3.6%	0	0	

(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、「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。