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 中期目標管理法人 中期目標期間評価 評価の概要様式

1. 評価対象に関っ	. 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	2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	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

- ・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	その他評値	無に 関す	`ス重	更重項
4.	- (V /) 1115 日干	囲(ヒー大)り	つと	

特になし

1. 全体の評定										
評定	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								
(S, A, B, C,										
D)										
評定に至った理由	項目別評定のうち、Aが1項目、Bが6項目となっており、また全体として評定を引き下げる事象もなかったため、「B」評価	とした。								

法人全体の評価	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
	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、
	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、
	④機構の業務運営について、引き続き、業務改善努力により、適切な組織規律のもと効率的運営がなされていること、
	さらに、全体として評定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。
全体の評定を行う上で	特になし
特に考慮すべき事項	

3. 課題、改善事項なる	Li Control of the Con
項目別評定で指摘した	該当なし
課題、改善事項	
その他改善事項	該当なし
主務大臣による改善命	該当なし
主務大臣による改善命 令を検討すべき事項	

4. その他事項	
監事等からの意見	・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	(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。
	・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 中期目標管理法人 中期目標期間評価 項目別評定総括表様式

1水工	いーとー3 中期日標	官理法,	<u>Д</u>	别日(示:	別目計	川 垻	日別評正	秘拉衣怀:	EL,	
	中期目標	年度評価						標期間 価	項目別	144 -44 188
		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	調書 No.	備考欄
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> 〇 重	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重	<u>A</u> 〇 重	Ш	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		В	В	В		В		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	В	В	В	В		В		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	В	В	В	В		В		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	В	В	В	В	_	В		1 – 3	
	4 労働関係事務担 当職員等に関する研 修	В	В	В	В		В		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。

	中期目標		左	F度評価			中期日期間		項目別	
		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	調書 No.	備考欄
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	В	В	В	В	_	В	_	2 - 1	
Ш.	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	В	В	В	В		В		3 – 1	
IV.	その他の事項									

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。

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 当該事業実施に │ 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 ・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図る こと(Ⅲ-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 係る根拠(個別 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 法条文など) 材の育成・待遇の改善を図ること (W-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 (W-3-1) /・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること <math>(W-3-2) /・個別労働紛争の解決の促進を図ること <math>(W-4-2)-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すること (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 (VII-1-2)関連する政策評 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 当該項目の重要度、難易度 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) 価・行政事業レ = 1点、C評価以下= 0点]【重要度:高、難易度:高】 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 2 9年度	平成 3 0 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%	_								
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)	ナーラ終死(/) X(1%)	_	100%	100%	100%	100%	_	決算	額(千円)	696, 833	678, 173	73 784, 345	738, 739	_	
同上 (達成度)		_	125.0%	125.0%	125.0%	125.0%	_								
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%	_	経常	費用(千円)	698, 393	679, 561	1 819,009	9 757, 457	_	
同上(達成度)		_	109.3%	107.4%	107.9%	112.4%	_					·			
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		経常	利益(千円)	35, 897	24, 745	32, 271	34, 342	_	
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	_	運営 負担	行政法人の業務 に関して国民の に帰せられる コスト (千円)	712, 178	664, 854	1, 169, 888	760, 343	_	
同上 (達成度)		_	128.9%	140.0%	135.6%	131.1%	_	従事	人員数(人)	41	41	40	39	_	

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	法人の業務実施	漬・自己評価		主務大日	による評価			
			業務実績	自己評価		(見込評価)	(期	間実績評価)		
1 労働政策研究	1 労働政策研究		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	A	評定			
(1)労働政策の企画	(1) 労働政策研究の種類		(1) 労働政策研究の種類	評定: A	<評定に	至った理由>	<評定に至っ	た理由>		
立案に貢献する研究			○ 研究テーマの厳選、適切なテー	○研究テーマの設定にあたって	○各年度	において定量的指標が、	(見込評価時	との乖離がある場合に		
の重点化	次に掲げる労働政策研究について、引	<評価の視点>	マ設定	は、厚生労働省、学識者、労使団体	対中期目	標値 100%以上を達成	は重点的に理	由を記載)		
次に掲げる労働政策	き続き民間企業及び大学等の研究機	○中長期的な課題も含め、	機構では、厚生労働省、学識者、	等との意見交換を通じ、そのニー	している	ことに加え、定性的にも				
研究については、国の	関においては実施が困難な研究内容	労働政策の動向を適切に	労使団体等との意見交換を通じ、	ズを踏まえることにより経済社会	所期の計	·画を達成していると考	<今後の課題	>		
労働政策決定に貢献	に一層厳選し、労働政策の企画立案及	把握し、対応しているか。	労働政策に関わる現状と課題、研	の変化に的確に対応し、労働政策	えられ、耳	改策貢献度の高いテーマ	(見込評価時	に検出されなかった説		
するために中長期的	び推進に一層貢献する質の高い調査	労働政策の基礎となる研	究への要望等について把握した上	の企画立案に一層貢献する内容と	を研究実	施した結果、厚生労働省	題、新中期目	標の変更が必要になる		
な視点で体系的・継続	研究を戦略的に推進し、高い水準の成	究を体系的・継続的に推進	で、労働政策研究機関として取り	なるよう取り組んでいる。令和2	内外も含	め、審議会等において多	事項等あれば	記載)		
的に研究を行うから	果を出す。	しているか。	組むべき重要なテーマを厳選し、	年度については、左記のとおり、新	数活用さ	れ、政策への貢献度が高	くその他事項	>		
こそ有している高い	また、中長期的な課題も含め、厚生労		体系的かつ継続的な調査研究に取	型コロナの雇用・就業等への影響	く評価で	きる。また中期目標にお				
専門性や知見を最大	働省と連携して労働政策の動向を適		り組んだ。	把握に関する独自のプロジェクト	いて、困	難度は「高」とされてい				
限に活かし、引き続き	切に把握し、対応するとともに、今後、		新型コロナウイルスの雇用・就	を緊急に立ち上げ、長年の研究蓄	る。これ	らのことを踏まえ、「A」				
民間企業及び大学等	現時点では想定していない様々な政		業等への影響把握については、各	積・人的資源を活用しながら総力	評価とす	る。詳細は以下のとお				
の研究機関において	策課題が生じた際にも適切に対応で		方面から求められる社会的要請の	を挙げて調査研究を実施し、短期	り。					
は実施が困難な研究	きるよう、引き続き労働政策の基礎と		高い課題・テーマであることから、	間で迅速に研究成果を公表・提供						
内容に一層厳選して	なる研究を体系的・継続的に推進する		令和2年3月に組織横断的プロジ	した。その間、厚生労働省、学識者、	○令和2	年度には新型コロナウ				
実施することで、調査			ェクトチームを緊急に立ち上げ、	労使団体等の意見や要望を聴取	イルス感	染症が雇用・労働面に与				
研究の重複による非			機構の研究蓄積、人的資源等を活	し、それらを参考としつつ調査研	えた影響	を把握するため、新型コ				
効率性を排除すると			用しながら外部研究者・研究機関	究を実施したこともあり、結果と	ロナウイ	ルス感染症プロジェク				
ともに、厚生労働省の			とも連携しつつ、様々な手法によ	して多くの成果が政府各種会議、	トチーム	を設置し、連続パネル調				
労働政策の企画立案			る調査研究を実施した。また、コ	国会の政策議論、マスコミ、自民党	査をはじ	めとした様々な調査研				
及び推進に貢献する			ロナ特設サイトをホームページに	調査会等多方面で活用されるなど	究を実施	した。				
ことができる質の高			開設し、調査研究結果をHP、メ	の大きな貢献を果たした。	調査結果	は、国会審議等において				
い調査研究に一層重			ールマガジン、労働政策フォーラ		幅広く活	用された。				
点化すること。また、			ム(オンライン開催)等の多様な媒							
中長期的な課題も含			体を通じて速やかに公表した。							
め、厚生労働省と連携										
して労働政策の動向			○新型コロナ関連の主な調査研究							
を適切に把握し、対応			<パネル調査(個人・企業)>	○衆議院予算委員会で理事長が参						
するとともに、今後、			連合総研との共同研究により個	考人として招致され、非正規・フリ						
現時点では想定して			人パネルを形成。内外の研究者が専	ーランスへの影響について個人パ						
いない様々な政策課			門的見地から個人・企業調査のパネ	ネル調査結果から説明。生活困窮						
題が生じた際にも適			ルデータの二次分析を行い、論文を	者への支援検討の議論に活用され						
切に対応できるよう、			執筆。ワークショップ(令和3年4	た。(令和3年3月2日)						
引き続き労働政策の			月9日)で報告後、外部出版社から							
基礎となる研究を体			の書籍化を予定。							
系的・継続的に推進す										

ること。	<テレワーク>	○自民党「雇用問題調査会ポスト		
	・大手企業 14 社の事例調査	コロナ時代におけるテレワーク推		
	・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	を報告予定。(令和3年4月1日)		
	<ひとり親家庭>	○調査結果が、「ひとり親世帯臨時		
	ひとり親家庭を対象に新型コロ	特別給付金の支給」に関する国会		
	ナの影響に関するアンケート調査	審議で活用された。(令和3年1月		
	を実施。	28 日)		
	<nhkとの共同調査></nhkとの共同調査>	○調査結果が「NHKスペシャル:		
	コロナ禍の女性の雇用・暮らしの	コロナ危機 女性にいま何が」(令		
	現状を把握するためNHKとの共	和2年12月5日放映)で活用され		
	同企画「新型コロナと仕事に関する	た。		
	調査 2020」を実施。			
	○ 厚生労働省との会議等	○厚生労働省の幹部との意見交換	○厚生労働省等との意見交換を	
	(i) ハイレベル会合	を行い、政策課題に直結した研究	通じて、政策課題や労働現場の問	
	厚生労働省の審議官クラスと当機	テーマ設定を行っている。こうし	題意識を研究計画に反映し、中長	
	構理事長、理事等との意見交換を累	たプロセスは政策研究機関である	期的な課題も含め、労働政策の動	
	計3回実施した。	当機構特有のものであり、民間企	向を適切に把握し、対応している	
	平成29年度 1回	業や大学の研究機関では見られな	といえる。	
	令和2年度 2回	い特徴である。		
	(ii) 厚生労働省幹部(次官・局長			
	級)等との政策論議	働省幹部 (次官・局長級) 等との会		
	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。	を行うとともに、一億総活躍や働		
	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。	ロナウイルスの影響に関し、各局の政策と特に関連深いましている。		
	平成29年度 5回	の政策と特に関連深いテーマにつ		
	平成30年度 5回	いて意見交換を行い、今後の研究		
	令和元年度 5回	テーマの設定や調査の追加実施等		
	令和2年度 5回	に取り組んだ。		
	(iii)大臣、政策担当者へのレク、意	<政策課題を反映した調査研究テ		
	見交換 累計5回	ーマの設定、追加調査の具体例>		
	・厚生労働大臣レク(令和2年度)	・キャリアコンサルティングの効		
	「新型コロナと女性の雇用危機」	果に関して EBPM が強く求められ		
	「利生コロノと女性の雇用危険」	AICRU C LDIM M は A M D A I		

・官房長官向け説明資料として個人	ている由で統計的手法による効果
パネル調査の特別集計を厚労省に	
提供(令和2年度)	調査や機構の既存調査等を活用し
・総括審議官との意見交換(令和2	
年度)	・複数事業所で働く労働者保護や
・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	外の知見が必要との要望を受け、
る研究会」で有識者ヒアリングに対	英米独仏の労働者災害補償保険制
応。(令和2年度、2回)	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)
 ○学識者、労使団体等との会議等	○学識者、労使団体等との意見交
(i)総合評価諮問会議	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
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、	を研究テーマの設定や進め方に活
累計16回実施した。	かすこととした。
宗司 1 0 四天旭 072。	○令和2年度に開催した労使団体
(ii)調査研究に関する懇談会	やシンクタンク等との会議では、
労使関係団体との意見交換を累計	
10回実施した。	ルスの影響や「テレワーク」「フリ
・労働部会(連合、連合総研)	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
中央会)	もに、意見交換を行った。
経済団体実務者懇談会(同上)	○令和元年度に日本政策金融公庫
平成29年度3回	総合研究所と「ゆるやかな起業」を
平成30年度3回	テーマに意見交換を実施し、その
令和元年度 2回	結果が今般の新型コロナの影響に
令和2年度 2回	よるフリーランス融資制度設計の
平成30年度3回	参考にされた。

△和三左座 ○□	ノ 松松 一面 間僚 た 屋 団 し ね 目 仕 園 へ
令和元年度 2回	<指摘・要望等を反映した具体例>
令和2年度 2回	○リサーチ・アドバイザー部会
(:::) 労働問題の担体 ご 屈胡に関す	・派遣労働者の公正な待遇確保に
(iii)労働問題の現状と展望に関す	関するアンケート調査をパネル調
る研究会(ヴィジョン研)	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
を累計4回実施した。	査を把握。(平成 30 年度)
平成29年度 1回	・研究部門や研究テーマを越えて
平成30年度 1回	情報・資源を共有することで効率
令和元年度 1回	的に研究を実施できるとの指摘を
令和2年度 1回	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・
(iv)他のシンクタンク等との意見	企業パネル調査データを内部研究
交換	員のみならず外部研究者にも提供
各シンクタンク等との意見交換を	し、各々の視点で二次分析を実施
累計8回開催した。	した (成果は令和3年4月のワー
平成29年度 1回	クショップで報告)。(令和2年度)
平成30年度 3回	
令和元年度 2回	○労使団体等との会議
令和2年度 2回	・高齢者の雇用・就業に関するア
• 連合総研	ンケート調査において、再雇用時
日本政策金融公庫総合研究所	賃金や年金の影響の状況等を把
・日本労働ペンクラブ	握。(実務者懇談会/平成30年度)
	・福利厚生に関する企業・従業員
以上、中期計画期間内に延べ38回	調査に基づき、企業の福利厚生制
に及ぶ意見交換を実施。	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)
	・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)
	・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本研究に問題音論な反映
	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)
9	

イ プロジェクト研 イ プロジェクト研究

究 現在、我が国が直面す る別紙に掲げる中長 期的な労働政策の課 策的インプリケーシ 政策関係者に提供す 据えた労働行政に関 の方向性を踏まえ、以 点の下で、研究ニーズ 広い人材の参加を得し じて実施すること。

- び働き方改革を実現 する視点②20 年先の 働き方を見据え、新し い労働政策を構築す る視点
- ③労働政策の基礎と なる研究を体系的・継 続的に推進していく 視点
- ④実施された施策の 効果を検証し、より効 果的かつ効率的な労 働政策のための知見

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 題について、長期間に|巻く環境の変化等も見据えた労働行 わたるデータ等の蓄 | 政に関する中長期的な政策の方向性 **積を活用した実態把** を踏まえ、研究ニーズの変化に柔軟に 握や分析等を行い、政 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 ョン等を、政策担当者は、責任を持って実施する研究部門を をはじめとした労働一設け、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 ることを目的として め、必要に応じて部門を超えた研究員 実施する労働政策研しの参加などの横断的な実施体制を組 究。労働市場を取り巻 | む。進捗把握や評価をより適切に行う く環境の変化等も見しため、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 する中長期的な政策 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 下に掲げる4つの視 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 の変化に柔軟に対応し、より適切なPDCAの取組を推進 しつつ、機構内外の幅 | 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 て、中期目標期間を通し進捗状況をとりまとめ公表する。

中期目標期間中のプロジェクト研究 ①一億総活躍社会及 | テーマは別紙1のとおりとする。(略)

○プロジェクト研究

7つのプロジェクト研究テーマ | 我が国が直面する中長期的な労働 | に関して14のサブテーマを設定 政策の課題に関する14のサブテ して調査研究を実施し、計118本 ーマを設定し、機構内外の幅広い の研究成果を取りまとめた。

で新型コロナウイルスやテレワー | 生労働省の審議会・検討会・研究会 クに関連する要素を念頭に置いて「の資料、各種事業の見直しやハロ 研究を推進した。

- I. 雇用システムに関する研究
- (1) 雇用システムに関する研究

→令和2年度に、新規研究「新型 用された。 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。

- Ⅱ. 人口・雇用構造の変化等に対応 した労働・雇用政策のあり方に関す る研究
- (2) 生涯現役社会の実現に関する 研究
- (3) 非正規労働者の処遇と就業条 | 要件見直しの報告書策定に貢献。 件の改善に関する研究
- Ⅲ. 技術革新等に伴う雇用・労働の 今後のあり方に関する研究
- (4)技術革新、生産性と今後の労 | 働市場のあり方に関する研究
- 方に関する研究
- Ⅳ. 働き方改革の中の労働者と企業 | いる世帯の生活状況および保護者 の行動戦略に関する研究
- (6) 労働時間・賃金等の人事管理 | 子育て世帯全国調査)』 に関する調査研究
- →令和2年度に、新規研究「諸外 る調査会のヒアリングに対応。

○ プロジェクト研究については、 人材の参加を得て実施した。

令和2年度は、各々の研究のなか ○ プロジェクト研究の成果は、厚 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

> <審議会・検討会等での活用件数> 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

<研究成果の活用例>

・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

• 労働政策研究報告書 No. 201 『「日 本的高卒就職システム」の現在ー 1997年・2007年・2017年の事例調

→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 (5)地域における雇用機会と働き | 省庁連絡会議幹事会」の資料で活 用、参考人として出席。

査からー』

- ・調査シリーズ No. 192『子どもの の就業に関する調査 2018 (第5回
- →参議院国民生活・経済に関す

○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。

を得る視点	国における雇用型テレワークに関 ・調査シリーズ No. 196『女性活躍	
また、それぞれのプ	する法制度等の調査研究」を設置 と両立支援に関する調査』	
ロジェクト研究に関	し、英米独仏の状況について文献調 →女性の職業生活における活躍	
して、責任を持って実	査を実施。の推進に関する法律等の一部を改	
施する研究部門を設	正する法律案の検討に活用。	
け、これをプロジェク	(7) 育児・介護期の就業とセーフ ・調査シリーズ No. 198『高年齢者	
ト研究推進の中核と	ティーネットに関する研究 の雇用に関する調査』および	
し、必要に応じて部門	→令和 2 年度に N H K との共同 No. 199 『60 代の雇用・生活調査』	
を越えた研究員の参	調査「新型コロナと仕事に関する調 →高年齢者雇用安定法の一部改	
加などの横断的な実	査 2020」を実施。成果が「NHKス」正の検討に活用。	
施体制を組むこと。そ	ペシャル:コロナ危機 女性にいま ・調査シリーズ No. 209『派遣元事	
の実施に際しては、中	何が」(2020年12月5日放映)で活 業所のキャリア形成支援と雇用安	
長期的なテーマであ	用。(再掲) 定措置「派遣労働者の人事処遇制	
るプロジェクト研究	度とキャリア形成に関する調査」』	
について、進捗把握や	V. 多様なニーズに対応した職業能 →法律項規則の改正、指針の一	
評価をより適切に行	力開発に関する研究 部改正に貢献。	
うため、あらかじめ具	(8) 職業能力開発インフラと生産 ・資料シリーズ No. 209 『労働力需	
体的な目標を設定し、	性向上に向けた人材の育成に関する給金計一労働力需給モデル	
具体的なロードマッ	る研究 (2018 年度版) による将来推計—』	
プを作成するととも	(9) 若者の職業への円滑な移行と →雇用政策研究会、社会保障審	
に、研究テーマごとに	キャリア形成に関する研究 議会年金部会専門委員会、健康寿	
プロジェクトリーダ	命の延伸効果に係る研究班等、多	
ーを選任して調査研	VI. 全員参加型の社会実現に向けた 数の政府会議で活用。	
究の進捗管理を徹底	キャリア形成支援に関する研究 ・資料シリーズ No. 217『若年者	
し、ロードマップの進	(10) 労働者の主体的なキャリア形 の就業状況・キャリア・職業能力	
捗状況、政策への貢献	成とその支援のあり方に関する研 開発の現状③-平成 29 年版「就	
度等を組織的・定期的	究 業構造基本調査」より一』	
に検証し、より適切な	(11) 職業情報、就職支援ツール等 →首相官邸「就職氷河期世代支	
PDCAの取組を推	の整備・活用に関する研究 援の推進に向けた全国プラットフ	
進すること。	(12) 職業相談・紹介技法と求職活 オーム」で報告。	
	動の支援に関する研究 →自民党雇用問題調査会・就職	
	氷河期世代支援 PT で活用。	
	VII. 労使関係を中心とした労働条件 ・資料シリーズ No. 234 『過重負	
	決定システムに関する研究 荷による労災認定事案の研究』	
	(13) 雇用社会の変化に対応する労 →過労死等防止対策に活用。	
	働法政策に関する研究 ・「新型コロナウイルス感染拡大	
	(14) 集団的及び個別労使関係の実 の仕事や生活への影響に関する調	
	態に関する研究 査(個人パネル調査/計4回)」	
	(14) 集団的及び個別労使関係の実 →衆議院予算委員会で理事長が	
	態に関する研究 参考人招致(再掲)。内閣府「雇用・	
	人づくりWG」、厚労省「雇用政策	

口 課題研究 政策課題について、厚 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。

ロ 課題研究

重要性の高い新たな┃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 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 に基づき、政策の企画 | 資する成果等を提供する。政策的重要 立案の検討等に資す | 度が高く、労働政策の企画・立案に活 るよう、研究対象とす┃用される可能性が高いものを厳選し る政策課題を取り巻│て実施する。テーマ毎に、研究部門の く労働分野における┃うちもっとも関連の深い部門を中心 客観的かつ質の高いに、単独もしくはチームを組織して実 エビデンス等を研究 施し、成果を公表する。

研究会」等、多数で活用。

・「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。

○課題研究

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

(平成29年度)

- ・OECD加盟国における求職者プ ロファイリング方法の比較
- ・新卒者を対象とした多様な正社員 貢献した。 制度や通年採用等についてのニー ズ等の把握
- ・雇用管理改善と労働生産性の向上 | ニーズ等の把握」(平成 29 年度) に関する調査研究
- ・「雇用類似の就業形態」に係る実態 | 改正、労働政策審議会人材開発分 調査
- ・企業の人的資本情報の「見える化」 に関する調査研究

(平成30年度)

- めの求職者プロファイリング
- ・諸外国における雇用類似の働き方 | 針」策定の検討に活用。 に係る制度の運用実態
- 職業訓練の国際比較調査 (令和元年度)
- 険制度

(令和2年度)

- ・簡易版職業興味検査 (RIASEC) 等 | き方に係る制度の運用実態」(平成 の開発に係る研究
- 諸外国におけるハラスメント規制 |

省からの要請に基づき、左記のと き、左記の通り調査を実施し、多 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

<活用例>

- ・企業の採用ポートフォリオについ | ・「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
 - →若者雇用促進法事業主指針の 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 ・ハローワークの職業紹介業務のた | 会、「年齢にかかわりない転職・再 就職者の受入れ促進のための指
 - ・「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 ・諸外国における労働者災害補償保 | 方に関する検討会」で調査結果が
 - ・「諸外国における雇用類似の働 30 年度)
 - →厚生労働省「雇用類似の働き

○課題研究については、厚生労働 | ○厚生労働省からの要請に基づ くの場で活用された。

に関する調査 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。 ・「職業訓練の国際比較調査」(平 成 30 年度) →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 ・「諸外国における労働者災害補 償保険制度」(令和元年度) →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。 ハ 緊急調査 ハ 緊急調査 ○緊急調査 ○緊急調査については、新型コロ ○四半期ごとに緊急調査を実施 厚生労働省からの要請に基づき、「ナウイルスの影響把握、一億総活」していることから、厚生労働省の 厚生労働省の緊急の 厚生労働省の緊急の政策ニーズに対 政策ニーズに対し、厚し、四半期ごとの厚生労働省からの要 喫緊の政策課題に対応した以下の│躍社会や働き方改革実現に向けた│緊急の政策ニーズを把握した上 生労働省からの要請│請に基づき、迅速・的確に必要なデー テーマの緊急調査を実施した。 施策の検討等に資するため、厚生 で、迅速・的確に対応していると に基づき、迅速・的確 | タ等を提供する。政策的重要度が高 累計23件 労働省からの要請に基づき迅速に Nえる。 に必要なデータ等を く、労働政策の喫緊の課題として企 調査等を行った結果、以下のとおしまた、調査結果は関連の分科会等 提供することを目的 | 画・立案に活用される可能性が高いも (平成29年度) り関連の分科会等で活用された。 で多数活用された。 として実施する調査。 のを厳選して迅速・的確に対応する。 ・最低賃金の地域格差に関する調査 四半期ごとに政策ニ 課題の内容について最も関連の深い 研究 <活用例> ーズを把握し、速やか 分野の研究員を中心に、単独もしくは 高年齢者雇用確保措置に関する実 ・「諸外国の賃金等請求権の消滅 に成果を出して厚生 チームを組織して実施し、速やかに結 態調査 時効について」(平成29年度) 労働省に提供するこ│果を出す。 ・多様な採用機会拡大に向けた実態 →「賃金等請求権の消滅時効の 把握・論点整理 在り方に関する検討会」有識者と ・諸外国の賃金等請求権の消滅時効 アリングで報告。 について ・「多様な採用機会拡大に向けた ・諸外国における雇用類似の働き方 | 実態把握・論点整理」(平成 29 年 に係る法制度 ・高卒者における一人一社制の現状 →働き方改革関連の検討会の一 調査 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 (平成30年度) ・職場のパワーハラスメントの具体 し報告書をとりまとめた。 例の収集・分析について • 「職場のパワーハラスメントの (令和元年度) 具体例の収集・分析について」(平 ・パワーハラスメントの裁判例の収 成 30 年度) 集・分析 →女性の職業生活における活躍

・外国人労働者の雇用状況に関する │ の推進に関する法律等の一部を改

			分析	正する法律案の検討に貢献。雇用		
			- プレー - 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	- ・「パワーハラスメントの裁判例		
			・管理監督者の実態調査	の収集・分析」(令和元年度)		
			・最低賃金の引上げの影響把握に関			
			する調査	- 「男性労働者の育児休業取得率		
			・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	 和元年度)		
			ンケート調査	 →雇用環境・均等分科会で活用。		
			・人生 100 年時代のキャリア形成と	・「ICT、AI 等の技術導入における		
			雇用管理の課題に関する調査	 労使コミュニケーションに関するアンケー		
			労働基準監督署における雇用類似	 ト調査」(令和元年度)		
			就業者の労働者性の調査等の内容	→「技術革新(AI 等)が進展する		
			分析	中での労使コミュニケーションに関する検		
			(令和2年度)	討会」で報告。		
			・同一労働同一賃金の対応状況に関	・「同一労働同一賃金の対応状況		
			する調査	に関する調査」(令和2年度)		
			・新型コロナウイルス感染症のひと	→アンケート調査結果が国会審		
			り親家庭への影響に関する調査	議で活用されたほか、企業ヒアリ		
			・新型コロナウイルス感染症の感染	ング調査結果が厚労省「パート・有		
			拡大が雇用・労働にもたらした影響	期労働ポータルサイト」に掲載。		
			と課題	・「新型コロナウイルス感染症の		
			・新型コロナウイルス感染症のひと	ひとり親家庭への影響に関する調		
			り親家庭への影響に関する調査(特	査」(令和2年度)		
			別集計)	→集計結果が「ひとり親世帯臨		
			・女性・非正規雇用労働者の労働時	時特別給付金」に係る国会審議で		
			間等に関する調査(特別集計)	活用。		
			・韓国・ドイツにおける有期契約	・「新型コロナウイルス感染症の		
			労働者の無期転換制度等について	感染拡大が雇用・労働にもたらし		
			の研究 など	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。		
(2)研究の実施体制	(2)研究の実施体制等の強化	<評価の視点>	 (2)研究の実施体制等の強化	 ○様々な研究成果(研究員)が満遍	○埃々な研究出甲(研究号)が洪	
(2) 切光の美胞体制	幅広い政策ニーズに対応するために、	○内部研究員の育成に努		○様々な研究成果(研究員)が個週 なく労働政策の企画・立案、厚生労		
	労働市場を取り巻く環境の変化を踏		一	個省審議会・研究会、厚生労働省職		
	まえてより強化又は充実すべき分野					
		間との連携等により、研究			会議等に報告・活用された。	
	内部研究員の育成に努めるとともに、	の実施体制等の強化を図	価、有識者で構成される外部評価委	ICAM INTO CALCA 90	また、左記の記載からも外部研究	
	必要に応じて、外部研究員の活用や民		画、有職者で構成されるが同時間要 員の評価等を通じて内部研究員の		員の活用や民間との連携等によ	
	間との連携等により、研究の実施体制	0	- SY VELIMA A GAME O CLAREN JURA		り、研究の実施体制等の強化が図	
-11-74 164 11-700 - 5 601 7 F ()	はることがあることのフィッパンピックスが原体的		14		ンプの17月~27/00円上前 41.人1対1円4.1位	

労働力需給や労働移 等の強化を図る。	育成・定着を図るとともに、必要に られたといえる。	·
動などの外部労働市	応じて外部研究者・専門家や人事担	
場の研究などについ	当者(大学、研究機関、労使団体・	
て、労働市場を取り巻	民間企業、キャリアコンサルタント	
く環境の変化を踏ま	等)などの研究会への参画により研	
えてより強化又は充	究実施体制の強化を図っている。	
実すべき分野等の研		
究に重点的に対応で	○「調査研究等倫理規定」を制定し、○理事長のリーダーシップの下、	
きるよう、内部研究員	営業秘密の侵害防止、調査研究等に 調査研究の自由とガバナンスを一	
の育成に努めるとと	おける捏造、改ざん、盗用などの不 層確保する観点から、「調査研究等	
もに、必要に応じて、	正行為禁止を規定するなど、適正か 倫理規定」を制定し、調査研究等に	
外部研究員の活用や	つ公正な調査研究環境の整備を行しおける、科学的、倫理的妥当性及び	
民間との連携等によ	った。 公正性を確保した。	
り、研究の実施体制等		
の強化を図ること。	○ 外部の研究者との連携 ○プロジェクト研究の推進にあた	
	(i)外部研究者の研究参加(大学等 り、幅広い先行研究、知見の活用や	
	及びその他研究機関) 透明性の確保を目的に外部の大学	
	累計318人 や研究機関等からより積極的な参	
	(平成 29 年度 47 人/30 年度 75 画を求めた。	
	人/元年度 86 人/ 2 年度 110 人)	
	○個々の調査研究毎に、外部研究	
	(参考指標) 者、政策担当者、実務家がオブザー	
	・行政担当者の研究参加人数 累計 バーとして参加する研究会を開催	
	89人 し、外部の知見も活用しながら研	
	(平成 29 年度 30 人/30 年度 23 究を進めた。	
	人/元年度 22 人/ 2 年度 14 人)	
	(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)	
	○ 研究員の大学・研究機関等への ○大学・研究機関などの行政機関	
	参画・講演等 以外が行う研究会・プロジェクト	
	(i)大学・研究機関等の研究会への 等へも参画し、労働政策研究の専	
	参画 累計52件 門家としての知見を提供するなど	
	(平成 29 年度 11 件/30 年度 16 研究の質の向上に寄与した。	
	件/元年度 16 件/ 2 年度 9 件)	
	い先進的企業の事例調査 <主な参画例>	
	・東京大学社会科学研究所「労働	

	審判制度利用者調査研究会」
	・東京大学社会科学研究所「釜石
	調査研究会」
	・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
	○ 都道府県、労使団体の主催する
研修会等での講演等	講演会や研修等において、働き方
累計39件	改革や両立支援、女性活躍推進な
(平成 29 年度 8 件/30 年度 12 件	ど、喫緊の政策課題に関する様々
/元年度 14 件/2 年度 5 件)	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
(iii)労働組合、経営者団体での講演	ク職員に対する職業相談スキル向
等 累計 6 5 件	上のための現地研修(令和元年度)
(平成 29 年度 14 件/30 年度 13	や、高等学校キャリアカウンセラ
件/元年度 18 件/ 2 年度 20 件)	一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。
(iv)NPO 法人・業界団体等からの依	○ NPO 法人・業界団体等が行う講
頼による講演等 累計 7 5 件	演会等に講師を派遣し、草の根べ
(平成 29 年度 19 件/30 年度 21	ースの勉強会等にも協力して、ボ
件/元年度 23 件/ 2 年度 12 件)	トムアップからの政策議論の活性
	化に貢献した
	() . TII be A sets
	〈主な研修会等〉
	・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
16	

 1			Internal Health and the Articles	
			援等に関する研修」(於ミャンマ	
			_)	
			・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	
(2) 原生労働火 1.の連携	<評価の視点>	(2) 原生労働少しの連携		○原生党無少策 1. の辛且六悔さ
(3) 厚生労働省との連携		(3)厚生労働省との連携		○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
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		- 労働政策に位て細節位が映せごと		題意識を研究計画に反映し、中長
マの決定から研究実施過程、報告書の				期的な課題も含め、労働政策の動
作成、その後の活用時に至るまで、厚				向を適切に把握し、対応している
生労働省の政策担当部門との十分な				といえる。
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	の取組を推進しているか。 	ッジ機能の強化を推進した。		
機能の強化を推進する。				
プロジェクト研究の成果が厚生労働		(i) ハイレベル会合 (再掲)		
省の政策担当部門に政策的なインプ		累計3回		
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		(ii)厚生労働省幹部(次官·局長級)		
ードバックにより、次の研究の質がさ		等との政策論議 (再掲)		
らに高まるという好循環を生み出す		累計20回		
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		(iii)政策研究会	○ 政策研究会については、機構職	
等の枠組みやプロジェクトリーダー			員の見識を深めることを目的とし	
と政策担当部門との意見交換、ロード		き、政策課題等について説明を受	て、厚生労働省の他、雇用・労働問	
マップの検証、政策への貢献度等の検		け、当該政策課題等をめぐり意見交	題と密接に関連する政策課題に対	
証等を通じ、より適切なPDCAの取		換を行う会合を累計13回実施し	応する内閣府等の政策担当者や学	
組を推進する。		た。	識者との意見交換の機会を設け	
			た。	
			<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」	

	など
(iv)厚生労働省政策担当者との勉	○ 政策担当者との勉強会等につ
強会等	いては、政策的関心の高いテーマ
研究成果や研究を通じて得られ	設定を行うとともに、各部局あて
た政策的知見や重要な労働政策課	に開催周知を行う等の取組を行っ
題をテーマに、厚生労働省の政策担	た結果、多くの部局から参加者を
当者及び職員に説明し、当該成果に	得て質疑応答が活発に行われ、研
関する政策課題等をめぐり意見交	究員・政策担当者双方の間で政策
換を行う勉強会等を累計39回実	課題に対する共通の問題意識が醸
施した。	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
平成29年度 参加者数290人	新の成果を紹介し、機構の調査研
(達成度 128.9%)	究成果物の活用の促進を図った。
平成30年度 参加者数 315 人	令和2年度は一部をオンライン
(達成度 140.0%)	(録画配信)にするなど、コロナの
令和元年度 参加者数 305 人	感染状況に対応して開催した。
(達成度 135.6%)	
令和2年度 参加者数 295 人	○ 勉強会の有益度(有意義度、業
(達成度 131.1%)	務への活用度)
	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
(v) EBPMセミナー	和2年度平均)では、有意義度の5
厚生労働省「EBPM若手・中堅	段階中「大変有意義だった」「有意
プロジェクトチーム」との連携事業	義だった」の合計は90.3%、今後
として、新たに政策の効果検証に関	の職務への活用見込の3段階中
わる調査研究成果を題材としたE	「大いに活かせる」「いくらか活か
BPMセミナーを開催した。	せる」の合計は94.7%であり、高
第1回:テーマ「男性の育休と育児	い評価を得た。
の現状」(8月6日)厚生労働省参加	
者 20 名	
第2回:テーマ「最低賃金」(12月	
23 日) 厚生労働省参加者 16 名	
(vi)厚生労働省テーマ別研修等	○ 厚生労働省人事課と企画段階
・厚生労働省の職員向けに重要な労	から緊密に連携しつつ、より幅広
働政策課題をテーマに講義を行う	い政策担当者を対象とした「テー
研修を累計14回実施した。	マ別研修」を実施し、喫緊の政策課
(平成 29 年度 6 回/30 年度 4 回	題に対する厚生労働省職員の理解
/元年度4回)	促進に貢献した。
	こうした様々なテーマでの専門
18	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

<研修テーマ>	家による研修が一体的に実施でき
 ・「労働政策の基軸の変遷」	るのは、幅広い研究人材と豊富な
 ・「労使関係と政策決定」	 研究蓄積・知見を持つ機構ならで
 ・「業務指標の活用方策~職業安	はの貢献と考えている。
 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―」	
・厚生労働省以外(人事院、総務省、	
参議院)への研修	
累計6回	
(vii) 研究員の審議会・研究会等への	○ 当機構の研究員等が、厚生労働
参画	省をはじめ、内閣府、文部科学省等
・厚生労働省その他の行政機関の審	の様々な審議会・研究会等に参画
議会・研究会への参画	し、研究の知見を活かして幅広く
累計318件	かつ高いレベルで貢献した。
平成29年度 85件	
平成30年度 76件	○ これにより、研究によって得ら
令和元年度 83件	れた知見が政策の企画立案に反映
令和2年度 74件	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
<参画事例>	究と政策とのブリッジ機能の強化
[厚生労働省]	が図られた。
・労働政策審議会(本審)	
・労働条件分科会	○審議会等へ委員として直接参画
・職業安定分科会	するほか、検討会での識者ヒアリ
雇用対策基本問題部会	ング等に対応した。
労働力需給制度部会	
高齢者有期雇用特別部会	<主な対応例>
・雇用環境・均等分科会家内労働部会	(平成 29 年度)

	• 職業能力開発分科会	・労働政策審議会労働政策基本部
	• 人材開発分科会	会において技術革新(AI等)の動向
	• 社会保障審議会統計分科会	と労働への影響に関するドイツの
	・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	識者ヒアリングに対応。
	〈研究会・検討会〉	(平成 30 年度)
	• 雇用政策研究会	・労働力需給推計について、「社会
	・厚生労働統計の整備に関する検討	
	会	前提に関する専門委員会」「健康寿
	・仕事と育児の両立支援に係る総合	
	的研究会	有識者ヒアリングに対応。
	・多様な選考・採用機会の拡大に向	(令和元年度)
	けた検討会	・法務省第2回「成年年齢引下げ
	生活困窮者自立支援制度の推進に	
	関する検討会	府省庁連絡会議幹事会」で参考人
	・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	・首相官邸「就職氷河期世代支援
	員会 等	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。
	[厚生労働省以外]	・内閣府規制改革推進会議で高校
	• 首相官邸 未来投資会議	生の就職・新卒採用に関する研究
	• 内閣府	知見を提供。
	子供・若者の意識に関する調査	・内閣府子供の貧困対策に関する
	有識者委員会	有識者会議で研究成果を報告。
	• 内閣府 男女共同参画会議第5次	(令和2年度)
	基本計画策定専門調査会WG」	・厚生労働大臣にコロナ禍の女性
	・内閣府 学生の就職・採用活動開	雇用について研究成果を報告(大
	始時期等に関する調査分析委員会	臣レク)(再掲)
	・内閣府 コロナ下の女性への影響	・厚労省「これからのテレワーク
	と課題に関する研究会	での働き方に関する検討会」で研
	· 文部科学省 中央教育審議会 大	究成果を報告。
	学分科会	・内閣府「コロナ下の女性への影
	・文部科学省 科学技術・学術審議	響と課題に関する研究会」で有識
	会専門委員会	者ヒアリングに対応。
	・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	
<u> </u>	20	

		審議会(大学設置分科会)			
					ı
		・文部科学省 科学技術専門家ネットワーク・専門調査員			ı
					ı
		・法務省 法制審議会			1
		・経済産業省 地域中小企業・小規			1
		模事業者の人材確保支援等事業			ı
		・国土交通省企業等の東京一極集			1
		中に関する懇談会			ı
		•環境省 環境分野分析用産業連関			1
		表のあり方に関する検討会エネル			1
		≠-WG			1
		•国立社会保障•人口問題研究所			1
		社会保障·人口問題基本調査委員会			ı
		○ 審議会・検討会等での研究成果	○ 審議会・検討会等における研究	○審議会・検討会等における研究	l
		の活用件数は累計978件(平均2	成果の活用件数は累計978件と	成果の活用件数は累計978件	1
		44件) だった。	なった。このうち、厚生労働省での	(平均244件)となり、前期実	ı
		(第3期年度平均195件、第2期	活用は651件、厚生労働省以外	績(第3期年度平均195件)を	ı
		年度平均96件)	では327件と所管省に限らず、	上回っている。このことからも、	ı
		平成29年度 206件	政府全体で機構の研究成果が多数	機構の研究成果が多数活用され	1
		平成30年度 289件	活用されており、労働政策研究機	ており、労働政策研究機関として	1
		令和元年度 261件	関として幅広くかつ高いレベルで	幅広くかつ高いレベルで政策立	1
		令和2年度 222件	政策立案に大きく貢献した。	案に大きく貢献したといえる。	ı
					ı
		(内訳①)	○ 新型コロナの影響や働き方改		ı
		・プロジェクト研究 582件	革の実現などに対応した資料、デ		ı
		(平成 29 年度 101 件/30 年度 159	ータ等を必要に応じて迅速に提供		ı
		件/元年度 149 件/2 年度 173 件)	できるよう、時宜を得た研究に取		1
		・課題研究・緊急調査 396件	り組んだ結果、厚生労働省等での		ı
		(平成 29 年度 105 件/30 年度 130	審議会・検討会などでそれらの成		ı
		件/元年度 112 件/2 年度 49 件)	果が多数活用された。		ı
		(内訳②)			ı
		・厚生労働省関係 651件	<活用された審議会・検討会等の例>		ı
		(平成 29 年度 118 件/30 年度 211	• 労働政策審議会労働政策基本部会		ı
		件/元年度 179 件/2 年度 143 件)	• 労働政策審議会労働条件分科会		ı
		労働政策審議会(本審及び各部	・労働政策審議会職業安定分科会		ı
		会) 209件	・労働政策審議会雇用環境・均等		ı
		(平成 29 年度 30 件/30 年度 60	分科会		ı
		件/元年度 53 件/2 年度 66 件)	・労働政策審議会人材開発分科会		ı
		社会保障審議会(本審及び各部	社会保障審議会年金部会		ı
		会) 81 件	· 社会保障審議会年金数理部会		ı
1	I.	21	1	1	_

(平成 29 年度 9 件/30 年度 30 件	社会保障審議会年金部会(年金
/元年度 32 件/2 年度 10 件)	財政における経済前提に関する専
研究会 119 件	門委員会)
(平成 29 年度 12 件/30 年度 28	
件/元年度 31 件/2 年度 48 件)	
	門家検討会
検討会等 242 件	・賃金等請求権の消滅時効の在り
(平成 29 年度 67 件/30 年度 93	
件/元年度 63 件/ 2 年度 19 件)	・過労死等防止対策推進協議会
V. lasterin	・雇用類似の働き方に係る論点整
首相官邸 51件	理等に関する検討会
内閣官房 14件	• 雇用政策研究会
内閣府 114件	・未来投資会議(首相官邸)
総務省24件	・人生 100 年時代構想会議(首相
・経済産業省 19件	官邸)
文部科学省 5 1 件	・全世代型社会保障検討会議(首
·国土交通省 37件	相官邸)
・法務省 3件	• 社会保障制度改革推進会議(首
・財務省 3件	相官邸)
• 金融庁 9件	・経済財政諮問会議(内閣府)
警察庁 1件	• 令和元年度地方財政審議会(総
·公正取引委員会 1件	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
○ 白書等における引用	○ 白書等については、厚生労働省
累計34白書	に限らず、内閣府、国土交通省、経
	済産業省等の34白書等で機構の
/元年度7件/2年度9件)	様々な研究成果が広く活用され
厚生労働省	た。
「労働経済白書」	
「厚生労働白書」	<主な活用事例>
「過労死等防止対策白書」	・「平成 29 年版 厚生労働白書
「海外情勢報告」	一社会保障と経済成長」
• 内閣府	→労働力需給の推計に関する研
22	7月 例 月 四 和 2 7 1 年 日 1 日 1 日 2 日 3 1 日 3 日 3 日 3 日 3 日 3 日 3 日 3 日 3 日
44	

			· 法務省 法制審議会	究の成果が活用		
			経済産業省 地域中小企業・小規	・「世界経済の潮流 〈2017 年下半		
			模事業者の人材確保支援等事業	期世界経済報告〉」		
			・国土交通省 企業等の東京一極集	→現代先進諸国の労働協約シス		
			中に関する懇談会	テムの成果が活用		
			・環境省 環境分野分析用産業連関	・「平成30年版 労働経済白書		
			表のあり方に関する検討会エネル	│ │─働き方の多様化に応じた人材育		
			ギーWG	成の在り方」		
			・国立社会保障・人口問題研究所	→調査シリーズ No. 179 『企業の		
			社会保障・人口問題基本調査委員会	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		
(3)海外の研究者等	(4)海外の研究者等とのネットワー		(4)海外の研究者等とのネットワ	○ 海外の質の高い情報を的確に	○左記のとおり、国際セミナー等	
とのネットワークの	クの形成		ークの形成	入手し、労働政策研究の質の向上	の実施や研究員の招へい、国際会	
形成	各国共通の労働分野の課題に関する	<評価の視点>	機構の研究成果の海外への普及及	を図るため、国際セミナー等の開	議等への機構研究員等の派遣な	
各国共通の労働分野	ものを中心に、研究成果等の普及や互	○ 研究成果等の普及や	び互いの労働政策研究の質の向上	催、機構研究員の国際学会等への	どを通じた意見交換・情報交換を	
の課題に関するもの	いの労働政策研究の質の向上を図る	互いの労働政策研究の質	を図るため、国際セミナー等を実施	参加を通じて、海外の研究者や研	行い、海外研究者等との積極的な	
を中心に、研究成果等	国際セミナー等を実施する。また、海	の向上を図る国際セミナ	するとともに、研究者の人材育成の	究機関等とのネットワークの形成	ネットワーク形成に努めたとい	
の普及や互いの労働	外の研究者や研究機関等とのネット	一等を実施するとともに、	推進と諸外国の政策研究、制度運用	に努めた。 こうしたネットワーク	える。	
政策研究の質の向上	ワークの形成に努め、海外の質の高い	海外の研究者や研究機関	の現状を把握するため、機構研究員	を活用し、国際比較の観点を踏ま		
を図る国際セミナー	情報を的確に入手するとともに、国際	等とのネットワークの形	が国際学会等に参加した。	えた最新の海外労働情報を収集・		
			23			

海外の質の高い情報 わたる個別の研究者・ る。 有識者の招へい、研究 員の派遣を引き続き 実施することにより、 諸外国の労働政策研 究に関する知識・経験 を取り入れ、研究に活 用すること。これらの 取組を進めていくこ とで、機構の労働政策 研究の国際的プレゼ ンスを高め、アジアに おける労働政策研究 の拠点としての機能 の強化を進めること を目的として、海外の 研究者等とのネット ワークの形成を図る こと。

等を実施すること。ま│会議・国際学会等に積極的に参加し、│成に努め、海外の質の高い た、海外の研究者や研 | 研究成果等の発信を図る。さらに、政 | 情報を的確に入手すると 究機関等とのネット│策立案において海外の制度や運用の│ともに、国際会議・国際学 ワークの形成に努め、│現状について把握する必要性が高ま│会等に積極的に参加し、研 っていることから、研究者の人材育成 | 究成果等の発信を図って を的確に入手すると を推進するために、一定期間にわたる いるか。 ともに、国際会議・国 個別の研究者・有識者の招へい、研究 際学会等に積極的に 員の派遣を引き続き実施することに 参加し、研究成果等の より、諸外国の労働政策研究に関する 発信を図ること。さら | 知識・経験を取り入れ、研究に活用す に、政策立案において る。これらの取組を進めていくこと 海外の制度や運用の一で、機構の労働政策研究の国際的プレ 現状について把握す ゼンスを高め、アジアにおける労働政 る必要性が高まって | 策研究の拠点としての機能の強化を いることから、研究者 進めることを目的として、海外の研究 の人材育成を推進する書いるのネットワークの形成を図る。 るために、一定期間に│具体的には、以下の通り業務を実施す

整理し、以下の報告書等に取りま とめた。

具体例:

- 『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
- 『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 況と再編のあり方』(平成29年度) ・『第4回国際比較労働政策セミナ 一報告書 デジタル時代における 仕事の世界の変容 一新しい働き 方と労働政策の役割-』(令和2年
- 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)
- I 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)

イ 研究者等招へい

労働政策研究の推進に資する観点か ら、優れた知見を有する研究者等の海 外からの招へいを実施する。

口 研究者等派遣

労働政策研究の推進に資する観点か ら、海外の労働政策や労働問題の研 究、国際学会における発表等を目的と した研究者等の海外への派遣を実施 する。

ハ 国際セミナーの開催等

欧米及びアジアの研究者が一堂に会 する機会の提供するための国際セミ ナーを開催するなど、機構がアジアに おける労働政策研究の拠点となるこ とを目指す。

多様化等への機動的 な対応

(4)適切な指標の設 (5)適切な指標の設定及び研究ニー 定及び研究ニーズの | ズの多様化等への機動的な対応 すべての労働政策研究について、外部 <評価の視点> の有識者から構成されるリサーチ・ア | ○すべての労働政策研究 | すべての労働政策研 | ドバイザー部会等の機構の外部評価 | について、機構の外部評価 | 働政策研究報告書、労働政策レポー 究について、外部の有 │機関を活用し、その達成度を含めて厳 │機関を活用し、その達成度 │ 識者から構成される│格に評価を行うなど、労働政策への貢│を含めて厳格に評価を行│いて高度な学識を持つ外部専門家 リサーチ・アドバイザ | 献度合い等を評価するに当たって目 | っているか。労働政策への | 一部会等の機構の外 | 標水準の妥当性を検証して分かりや | 貢献度合い等を評価する |

く、当該分野において優れた知見を | 門分野における日本の最新情報の 有する研究者を厳選し、4年間で9 収集と動向分析を行い、日本滞在 名の研究者を招聘した。

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 新型コロ 意見交換、研究所内研究発表会等 ナウイルス感染症の感染拡大によ における議論を通じて、多くの知 る入国制限の影響により、予定して見・示唆を与えた。 いた2名の研究者の招へいを次年 度に延期した。

○ プロジェクト研究等との関連が | ○ 当機構の研究員等が国際会議 強いテーマでの報告や討議、国際比 | 等に参加し、機構の研究成果の報 較研究上の重要な最新情報の入手、 告、各国研究者との意見交換を行 海外研究者・研究機関とのネットワ うことにより、今後のプロジェク 一クの構築・拡充・強化を目的に、 ト研究の推進に資する示唆を得る 4年間で40名の研究員等を海外 とともに、海外の研究者等とのネ の国際会議等に派遣した。

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) 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。

(5) 適切な指標の設定

○ リサーチ・アドバイザー部会に よる評価

取りまとめた研究成果のうち、労 トについて、労働分野の各分野にお 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

○ プロジェクト研究との関連が強 | ○ 招へい研究員は、それぞれの専 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

ットワークの形成に貢献した。

○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。

部評価機関を活用し、 度合い等を評価する

努めること。 また、あらかじめ研究 テーマごとに具体的 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

すい指標を設定するとともに、その把┃に当たって目標水準の妥┃の評価を受けた。当該評価結果はホ その達成度を含めて「握方法の工夫に努める。

厳格に評価を行うなしまた、あらかじめ研究テーマごとに具 ど、労働政策への貢献 | 体的な利用目的を明確にするととも | <評価の視点> に、プロジェクト研究については、調 に当たって目標水準 | 査研究の事前・中間・事後の各段階で | な利用目的を明確にした | 研究を効率的かつ効果的に推進す | ーマごとにあらかじめ具体的な利 の妥当性を検証して|リサーチ・アドバイザー部会等の機構|研究計画に基づき適切に| 分かりやすい指標を┃の外部評価機関の活用によりその達┃実施され所期の成果が得┃価とは別に、プロジェクト研究サブ┃事長をはじめとする機構幹部が出 設定するとともに、そ│成度を含め厳格な評価を実施する。そ│られているか。プロジェク│テーマについては、調査研究の事│席する内部評価委員会で内部評価 の把握方法の工夫に┃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 一ズの変化に機動的に対応できる体 な評価を実施し、当該評価 な利用目的を明確に┃制を構築することで、労働政策の企画┃の結果をホームページに┃ーマ14本の評価については、内部┃で、適切かつ厳格に評価を実施し するとともに、上記指 | 立案に貢献する調査研究に一層重点 標に係る数値目標を一化し、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。

当性を検証しているか。

|○各研究テーマが、具体的 | 関する評価 の各段階で外部評価によ りその達成度を含め厳格|を得た。 おいて公開しているか。

<主な定量的指標> ○各数値目標について、所 期の目標を達成している

ームページにおいて公開した。

○ プロジェクト研究サブテーマに | ○ 研究テーマに関する評価につ

る等の観点から、個別研究成果の評│用目的を明確にするとともに、理 ト研究について、調査研究┃前・中間・事後の各段階でリサーチ・┃を確定させ、その後のリサーチ・ア アドバイザー部会による、外部評価 ドバイザー部会における外部評価

> 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。

○個別研究成果に関する評価

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。 <内訳>

S評価(大変優秀) 3点:5件 A評価 (優秀) 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

いては、プロジェクト研究サブテ において、委員の間で内部評価が 第4期プロジェクト研究サブテ | 妥当かどうかの審議を行った上

○ 個別研究成果に関する評価に リサーチ・アドバイザー部会によしついては、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 2点:10件 項目についての評語と評価コメン トを記入した上で評価を行い、内 部評価については理事長をはじめ とする機構幹部が出席する内部評 価委員会、外部評価についてはリ サーチ・アドバイザー部会におい て、委員の間で評価が妥当かどう かの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。

> ○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 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。

と。

案及び実施への貢献┃以下の指標の達成を目指す。 等に関する評価につ 定する。

の採点基準により研 高、難易度:高】 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】

サブテーマを、中期目しる。 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)

(5)評価における指 (6)評価における指標 標労働政策の企画立|労働政策研究に関する評価について、

いて、以下の指標を設し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 1. 中期目標期間中の | の平均点 2.0 以上の評価を得る。〔成 リサーチ・アドバイザ | 果ごとに、S評価 (大変優秀) = 3点、 一部会等の機構の外 | A評価 (優秀) = 2点、B評価 (標準) 部評価において下記 = 1点、C評価以下=0点] 【重要度:

2. 厚生労働省より ②厚生労働省より「政策貢献が期待で 「政策貢献が期待で」きる」との評価を受けたプロジェクト きる」との評価を受け「研究サブテーマを、中期目標期間中に たプロジェクト研究 おいてテーマ総数の 80%以上確保す

(6) 評価における指標

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

(14テーマ)について、厚生労働 | 策貢献のあった場合の活用実績 | (14テーマ)について、厚生労 省の担当課室から政策への貢献度┃や、今後の政策貢献に向けた具体┃働省の担当課室から政策への貢 合いについて評価を受けた。すべて┃的な意見、要望等が記載されてお┃献度合いについて評価を受け、す の年度で 100% (14テーマ中14 り、今後の研究内容の見直しにも テーマ)、達成度 125%となった。

② プロジェクト研究サブテーマ | ○ テーマ評価については、既に政 | ○プロジェクト研究サブテーマ | 役立つものとなった。

<評価コメント例>

・「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

○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。

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。

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。
(職業安定局雇用政策課)
・「地域における雇用機会と働き
方に関する研究」
→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。
(職業安定局地域雇用対策課)
・「労働時間・賃金等の人事管理に
関する調査研究」
→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。
(労働基準局労働条件政策課)
→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。
(労働基準局賃金課)
・「育児・介護期の就業とセーフテ
ィーネットに関する研究」
→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。
(雇用環境・均等局雇用機会均等課)
・「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」
→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)
・「雇用社会の変化に対応する労
働法政策に関する研究」
→集団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 ○成果総数83本のうち77本
28

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 績平均:83.7%)

(※) 別紙に掲げる プロジェクト研究の テーマのうち、「①雇 用システムに関する 研究」「⑦労使関係を 中心とした労働 条件決定システムに 関する研究」に該当 する研究成果を除 く。

③労働関係法令・指針・ガイドライ ンの制定・改正、予算・事業の創 設・見直し、政策評価、審議会・検 討会、政党・労使団体への説明での 活用、政府の法案提出に繋がった研 究成果を、成果総数(※)の85%以 上得る。

※別紙1に掲げるプロジェクト研究 のテーマのうち、「①雇用システムに 関する研究」「⑦労使関係を中心とし 数(※)の85%以上 た労働条件決定システムに関する研 得ること。(第3期実 | 究」に該当する研究成果を除く。

③令和2年度までにとりまとめた │○審議会、省令・指針の改正、事業 │ り、達成度は109.2%となった。 研究成果118本のうち、83件に の見直し等に幅広く活用された。 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 ・労働政策研究報告書 No. 198 『職 び実施への活用度合いについて評|業相談・紹介業務の逐語記録を活

価を受けた。

成果総数83本のうち、77本が | 務担当ハローワーク職員等向け研 「活用した」または「活用する予定 | 修で活用 である」との評価を受けた。 92.8% (83 研究成果中 77 本)、達 ャリアコンサルタント登録者の活 成度 109.2%

平成29年度 92.9% (14 研究成果中 13 本)

達成度 109.3% 平成30年度 91.3%

(23 研究成果中 21 本)

達成度 107.4% 令和元年度 91.7%

(24 研究成果中 22 本)

達成度 107.8%

令和2年度 95.5%

(22 研究成果中 21 本)

達成度 112.4%

(内訳)

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 | ・調査シリーズ No. 188 『IT関連 「現時点では活用する予定はな | 教育訓練の現状に関する調査』

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 る調査』

• 緊急調査

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)

〈活用した〉

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

・労働政策研究報告書 No. 200『キ 動状況等に関する調査』

→キャリ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。

→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

→承継法施行規則、承継法指針、

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 このことは高く評価できる。

	100% (10/10件)	事業譲渡等指針の検討に活用
	「活用した」 7件	事未譲後寺相可の快的に百用 ・資料シリーズ No. 216 『職場のパ
		「
	1位用する17年(める) 3件	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 0-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一新型コ
		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。
	30	

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)

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]

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)

5. 労働政策担当者向 | ⑤労働政策担当者向け勉強会等への け勉強会等への厚生 | 厚生労働省等の政策関係者の参加者 労働省等の政策関係 数を、中期目標期間中に年225人以上 確保する。

6. 研究員が出席した | ⑥研究員が出席した国際会議、国際学 国際会議、国際学会等 会等において、研究成果等について発 において、研究成果等 | 表を積極的に行うとともに、会議等で について発表を積極 の交流を踏まえつつ先進国及びアジ

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、┃高い評価を得ることができ、特に┃については、有益である(「大変 使用者を対象にアンケート調査を | 学識経験者からの評価が平均を上 | 有益 | + 「有益」)との回答は、 行い、労働政策研究の成果について┃回る有益度となった。 有益であるかどうかの評価を受け

有益である(「大変有益」+「有益」) ┃・労働行政を進める上で必要とな ┃ 120%以上となっており、研究成 との回答は、全ての年度で2.0を │ るデータ等が分析されており活用 │ 果が客観的に高い評価を受けて 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)
- 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)

⑥機構研究員等延べ40人が国際 会議等に出席し、機構の研究成果に 基づく発表や専門的知見の提供を 行った。(再掲)

<有識者コメント>

- 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。

○有識者の属性別に見た結果でも | ○有識者アンケートによる評価 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 いるといえる。

> ○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。

> ○4年間で機構研究員等延べ 40 名が国際会議等に出席した(第3

的に行うとともに 今	ア諸国を中心に幅広く海外の研究機	期派遣者数 28 名)。第 4 期平均英	
	関との連携体制の構築を図る。また、	文情報ホームページビュー数は	
	機構から積極的に英語での情報発信		
ジア諸国を中心に幅		った。(第3期平均英文情報ビュ	
	(전점성)	- 一数は約 135 万件)	
広く海外の研究機関		- 数(3所) 133 万(平)	
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。	(4) 老松(兩)	(分 夬 松 無)	
【目標の設定及び水		(参考指標)	
準の考え方】	○厚労省等との連携実績	○ 厚生労働省等との連携実績 毎ポセルドオの双次のおかし** 田ま	
・調査研究の評価に		・行政担当者の研究参加人数 累計	
関する指標について		<u>89人</u> (再掲)	
は、客観性を持った厳		同 4. 労働/シスの4. 仁 7. が、目の文学	
	会・研究会等への参画件数	・厚生労働省その他行政機関の審議	
観点から、外部の有識		会・研究会等への参画件数 累計318件(再掲)	
者による評価を重点的に評価することと		条計 3 1 8件 (丹狗)	
する。	· 外部划九有等少划九参加八数	○ 民間との連携実績	
, つ。 ・ プロジェクト研究			
について、労働政策の		・労使団体等との会議開催実績 10回(再掲)	
企画立案及び実施へ		・外部研究者等の研究参加人数	
正画立案及び実施への貢献度を測る指標		累計318人(再掲)	
として、厚生労働省の		来自3.1.6人(行項)	
実務担当者による評	○その他	○ その他 ○ 研究目的・趣旨等を明確にし	
価を指標として採用		・成果の取りまとめ件数118件 た研究計画に基づき調査研究を実	
することとする。	MAN OR DECEMBER	プロジェクト研究シリーズ7件 施し、研究成果の取りまとめにお	
・労働政策の企画立		労働政策研究報告書 14件 いては、必ず一連のピアレビュー	
案及び推進への貢献		労働政策レポート 2件 (内部研究員による所内研究発表)	
度を測る指標として、		調査シリーズ 19件 会及び内部研究員等による査読	
政策に関する検討及		資料シリーズ 34件 (レビュー))を行い、質の高い成	
び立案に結びつくよ		ディスカッションペーパー30件 果を確保に努めている。また、研究	
うな質の高い研究の		政策論点レポート 4件 計画のヒアリング及び所内研究発	
量や勉強会等への政		その他 8件 表会の機会を活用し、政策的イン	
策関係者の参加者数		プリケーションについての議論を	
を指標として設定す	 ・審議会・検討会等での活用件数	○ 審議会・検討会等での活用件数 深めるとともに、成果の取りまと 	
ることとする。		累計978件(再掲) めに向けて検討を行った。	
研究員の人材育成		(内訳①)	
を図るとともに、海外		・プロジェクト研究 582件	
交流の度合いや、国際		・課題研究・緊急調査 396件	

的な研究拠点として	(内訳②)	
の機能を測る指標と	・厚生労働省関係 651件	
して、研究員の国際会	(労働政策審議会(本審及び各部)	
議等での研究成果等	会) 209 件/社会保障審議会(同)	
の発表、英語での情報	81件/研究会 119件/検討会等 242	
発信や、海外の研究機	件)	
関との連携体制の構	・その他 3 2 7 件	
築を指標として設定	(首相官邸 51 件/内閣官房 14 件	
することとする。	/ 内閣府 114 件/総務省 24 件/経	
・目標水準について、	済産業省19件/文部科学省51件	
基本的には、既存の指	/国土交通省37件/法務省3件/	
標は第3期中期目標	財務省3件/金融庁9件/警察庁1	
期間(平成 24 年度~	件/公正取引委員会1件)	
平成 28 年度)の実績	IT/ A业拟列委员云 1 IT/	
一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一	○ 白書等における引用	
標水準を上回る水準	累計32件(再掲)	
を設定することとし、	※自 3 2 件(性 傾)	
新規の指標は第3期	○ 国会審議における活用 ○ 国会審議において研究成果	
の類似実績を踏まえ、	累計 98件 が活用された件数は累計98件で	
適切な水準を設定す	(平成 29 年度 23 件/30 年度 23 件 あった。	
過 切な 水 早 を 成 足 り	(千成 29 年度 23 件) 30 年度 23 件 めろた。 /元年度 29 件/ 2 年度 23 件) <活用事例>	
・ただし、「リサーチ・	- **	
アドバイザー部会等	月8日)	
の機構の外部評価」の	A ○ □ / →調査シリーズ No. 140『「情報通	
項目については、例外	信機器を利用した多様な働き方の	
的に上記の考え方に	実態に関する調査結果(企業調査	
よらず目標水準を設		
定することとする。	・参議院厚生労働委員会(平成30	
(理由)①外部有識者 による研究成果の評	年 6 月 5 日) →調査シリーズ No. 156『高年齢	
価については、基礎研		
	者の雇用に関する調査』	
究の方が高い評価が	・衆議院厚生労働委員会(平成31	
出る傾向がある(※)	年4月17日)	
が、第4期では、第3	→ 労働政策研究報告書 No. 123	
期と異なり、一億総活	『個別労働関係紛争処理事案の内』	
躍の実現や働き方改	容分析一雇用終了、いじめ・嫌がら	
革などの政策に直結	せ、労働条件引下げ及び三者間労	
する研究への対応が	務提供関係』	
求められること。	・参議院厚生労働委員会(令和2年	
(※)第3期では、職	12月10日)	
務構造研究など労働	→「新型コロナウイルスと雇用・ 33	

71. 65°) = -7° Jr.) = 20. Jr.	# >)) > HI > 4 MIN TUDO □ = 11
政策に直ちに役立つ	暮らしに関する NHK・JILPT 共同調
ものではないが、長年	查」結果
の基礎研究が結実し	・衆議院予算委員会(令和 3 年 1
たものが高い評価を	月 25 日)
受けた。②高評価を得	→新型コロナウイルス感染症の
るには、諸外国の労使	ひとり親家庭への影響に関する緊
関係に関する国際比	
較など他に類書がな	・衆議院予算委員会(令和3年3
い研究が求められる	月 2 日)
が、第4期に特に対応	→個人パネル調査「新型コロナ
する「政策に直結する	ウイルス感染拡大の仕事や生活へ
研究」においては、政	の影響に関する調査」結果
策との連携が重視さ	
れ必ずしも「他に類書	○ 政党部会等への説明 ○ 上記のとおり国会審議で研
がない研究」を求めら	・自民党「雇用問題調査会賃金・生 究成果が活用されたほか、政党の
れるものではないこ	産性向上 PT」 部会等で有識者ヒアリングに対応
と。③評価を行う有識	(平成30年5月24日、6月28日) し、政策論議の活性化に貢献した。
者については、幅広い	• 自民党「最低賃金一元化推進議員 <対応例>
労働分野の専門家か	連盟」(令和元年 12 月 3 日) ・自民党「最低賃金一元化推進
ら構成されており、多	・自民党「雇用問題調査会就職氷河 議員連盟」(令和元年12月3日)
種多様な視点から評	期世代支援 PT 」 →韓国の最賃引上げ政策につい
価されることとなる	(令和2年3月17日) て研究知見を提供。
ため、「A評価」を得る	・参議院「国民生活・経済に関する・自民党「雇用問題調査会就職
ことが困難であるこ	調査会」(令和2年2月12日) 氷河期世代支援 PT 」(令和2年3
と。	・参議院自由民主党「不安に寄り添 月 17 日)
【重要度:高、難易度:	う政治のあり方勉強会」 →就職氷河期世代が置かれた状
高とした考え方】――	(令和2年2月20日、12月16日) 況について研究成果を報告。
「リサーチ・アドバイ	・衆議院予算委員会への参考人招致・・参議院自由民主党「不安に寄
ザー部会等の機構の	(令和3年3月2日) り添う政治のあり方勉強会」(令和
外部評価」において高	・公明党「雇用・労働問題対策本部」 2年12月16日)
評価を得ることは、労	(令和3年3月24日)など →コロナ禍の女性の雇用・生活
働行政における重要	への影響について報告。
課題に対応した研究	・衆議院予算委員会への参考人
を的確に実施し、当該	招致(令和3年3月2日)
研究成果が労働政策	→新型コロナウイルスの非正規
の企画立案に貢献で	雇用労働者やフリーランス等への
きているか及び質の	影響について個人パネル調査結果
高い研究成果を公表	を基に理事長が説明。
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	

報告の日本日報報報 の実施と比下の活動 の実施と比下の活動 の実施と比下の活動 の実施と比下の活動 の実施と比較の表に表する (利益を経済を)、 (人) (利益を利益と (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益と) (利益を利益を) (利益を利益を) (利益を) (利益と) (利益と) (利益と) (利益を) (利益と) (利益と) (利益と) (利益と) (利益と) (利益と) (利益を) (利益と)	1. TO A B 1/2 TO A B 1		I	T
期中期	た、研究成果が真に評しています。			
の実得は医軟であり、 一色が同かになっと がたりとからなの構成 がたらとからくておう 研究にいては、確定 ニーズを配任しこ と自体が収益となる。 以上を増えく、水シートはAが他と する。				
の被告指揮性金の第 悪などの今後の複雑 老化を追求されら 信配については、研究 エースを解すること目外が開催される。 取上全額書と、、報報 療・確認深を「第)と する。				
一億地名の展生への実 数点との名前のは広 を化を見扱えてける 研究については、研究 と 「 体験になるの 以上を確まえ、木シートは点針他と する。				
展のどの今後の構築 発化を支加えて行う 研究については、側面 ニーズを開発するこ 送上を開業し、 選生を関連して、 次上を開業したの 以上を発まえ、本シートはA評価と する。 以上を発まえ、本シートはA評価と する。 以上を発まえ、Aと評価する。 に、解表して、 に、解表しない。 のは生物などの一張の意味や、毎 使国体を含めた極度、温度、 で、対応したより 特別な研究の に対応したより 特別な研究の に対応していてに、 の者を、対応では、明子を発して高 い類型では対応していて、上 を思え知道に対応していて、よりを表が譲渡を確認する。 に対応しては、明子を表が、現を制度に体 がを思え知道に対応していて、明子を表が譲渡を確定する。 に分析でコテの原用・現象等に決する例が研究を がある思え知道に対応していて、明子を表が譲渡を確定する。 の所でコテの原用・現象等の必要 では、明子を表が譲渡を確認する。 の所では、明子を表が譲渡するのであり、 では、一般のである。 の別が、アンディー・ ののあい、現象を影響は、デーローナ時 作を見組みと定義・プロアート時 作を見組みと定義・プロアートの ののあい、現象を必能は、まつる ののあい、現象のを確定となる。 の別な国のでも ののあい、現象のを確定となる。 の別な国のでも する。 の別な関心では、明子を表に変します。 では、アンディー・ で				
 家体を見信之で行う 切完かついては、如告 こ 一文を申載するこ と自体の解析する。 以上を得高し、重要 表・構動感を「高」と 可含。 (概型と対応) 〇四生労権官との一界の連携や、普 性団体を含めとはい、組織、研究機 団・研究等等との意と使や中間回回 等の機を合成とし、整化性の変化 上 対応したが高度のでいては、今 門の解析を強力といては、今 門の解析を強力とよ。より機動がに体 制を被える部とはないでして、と ときます。 ○ 5次、パンパラックな深温性の い概型で対象で一定いては、分 門の解析を強力と、より機動がに体 制を被える関連が対応していくこと ときます。 ○ 5所で、パンパラックの影響がついては、分 門の解析を強力を強力していくこと ときます。 ○ 5所でコリンは、引き続き調子前所を 管については、引き続き調子前所を 管については、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前のを でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続き調子前所を でいては、引き続きが でいては、引き続きが のを がいるが、かまたいコリ時代を があるが、かまたいコリーは できたいことが でいているが、かまたいコリーは できたいことが でいているが、かまたいことが でいているが、かまたいことが でいているが、かまたいことが のがあるが、かまたいことが のがあるが のがあるが、かまたいことが のがあるが、かまたいと のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがまたいを のがな のがまたいと のがあるが のがあるが のがあるが のがあるが のがな のがな のがあるが のがな のがな のがな のがな のがな のがな のがな のがな のがな のが				
研究については、研究 コースを利用すること 日本の神能となる。 以上を動まえ、本シートはA評価と する。 「				
 上一次を提張すること自体が開放となる。 以上を独立、水シートは△評価とする。 以上を独立、水シートは△評価とする。 (選話と対応) ○運生機能を1000 ○運生機能を2000 ○運生機能を2000 ○原生機能を1000 ○原生機能を1000 ※の機能を2000 ○原生、関係性との定性、 に対応したより的機をが展し、 が発展と関係した。 ○第二、下のでは、ウーアの必然性や の変化・実施に取り組む。 ○第二、下のでは、ウーアの経験を対応と、より機能がはの高い機能が対応性制を整定と過ごま、より機能がは、あを整定と過ごま、より機能がは、あを整定と過ごまかして、こととする。 ○前回を経過と過ごま、より機能が対応とならいの影響については、力を同の経験を対応とないて、こととする。 ○前回を変化を通過にある。 ○前回を経過と過ぎままままままままままままままままままままままままままままままままままま				
と自体が回旋となる。 以上を落まえ、木シートはA評価とする。 以上を落まえ、木シートはA評価とする。 する。				
以上を翻案し、正要	ニーズを把握するこ			
度・貿易度を「高」と する。	と自体が困難となる。			
	以上を勘案し、重要	以上を踏まえ、本シートはA評価と	これらを踏まえ、Aと評価する。	
 ○同年労働者との一層の連携や、労 使回体を含めた幅広い組織、研究機 関・研究者等との意見を終や状態研 究の概条を確保し、経済社会の変化 に対応したより的部域の研究ーマーの設定・実施に彫り組む。 ()また、パンデミック等別急性の高い調配や行政・一次については、今 回の経験を確定え、より機動的に体 制を重え温度に対応していくこと とする。 ○新型コロウの雇用・庭業等への影響への影響については、引き確き調査研究を 行いつつ、ウィズ・ボストコロリ時 (水を見郷えた層州・労働政策の発り 力の検討に質する商業研究を 指述ってある。 ○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で影に 貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の権能と諸外国 	度・難易度を「高」と	する。		
○原生労働者との一層の連携や、労 使団体を含めた順次、組織、研究機 国・研究者等との意見交換や共同研 実の概会を確保し、議所社会の変化 に対応したよりが確な研究テーマ の設定・実施に取り組む。 ○また、パンラミックを緊急性の高 い調歴や行政ニーズについては、今 同の経験を確まえ、より機動的に体 制を整え、進度に対応していくこと とする。 ○新型コロナの場所、他業等への影 響については、別き被を調査研究を 行いつつ、タイズ・ボストコロー時 代を見構えた届用・労働収録の在り 方の検討に費する調素研究を推進 する。 ○引き続き、既格な評価に基づを質 の高い成果の企場と政策の立案に 同該する成果のとりまとめに努め ていく、・研究者の大力の成功を	する。			
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、経済社会を確保し、経済社会を確保し、経済社会を確保し、経済社会の高い、理解や行政・一次にのいては、今回の経験を踏まえ、しり機動的に体制を整え迅速に対応していくこととする。 〇新型コロナの雇用・鼓撃等への影響については、引き始き調査研究を行いつつ、ヴィズ・ポストコロナ時代を見形えた雇用・労働政策の在り方の検討に致する調査研究を指進する。 〇引き続き、順格な評価に基づき質の高い成果を確保と政策の立案に貢献する後にとめる。		<課題と対応>		
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 に対応したより的確な研究テーマ の設定・実施に取り組む。 〇また、バ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。 〇新型コロナの雇用・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・ボストコロコ時 代を見場えた雇用・労働政策の在り 方の検討に富する調査研究を推進 する。 〇引き続き、威格な評価に基づき質 の高い成業の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		○厚生労働省との一層の連携や、労		
定の機会を確保し、経済社会の変化 に対応したより的確な研究テーマ の設定・実施に取り組む。 ()また、バ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 国の経験を踏まえ、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。 ()新型コロナの雇用・放棄等への影 響については、引き続き調査研究を 行いつつ、ウィズ・ボストコロナ時 代を見握えた雇用・労働政策の在り 方の検討に費する調査研究を推進 する。 ()引き続き、厳格な評価に基づき質 の高い販売の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の権強と誘外国		使団体を含めた幅広い組織、研究機		
に対応したより的雅な研究ケーマ の設定・実施に取り組む。 ○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 担の経験を踏まえ、より機動的に体 制を整え迅速は対応していくこと とする。 ○新型コロナの雇用・被要等への影 響については、引き続き調査研究を 行いつつ、ウィズトコロナ時 代を見据えた雇用・労働政策の在り 力の検討に受する調査研究を推進 する。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質 の高い成果の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		関・研究者等との意見交換や共同研		
の設定・実施に取り組む。 ○また、バンデミッグ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。 ○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・ボ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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の発進と諸外国		究の機会を確保し、経済社会の変化		
○また、バ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。 ○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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		に対応したより的確な研究テーマ		
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。 ○新型コロナの雇用・放棄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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		の設定・実施に取り組む。		
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。 「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、ウイズ・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。 「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確保と政策の立案に貢献する成果の確保と政策の立案に貢献する成果の確保と政策の立案に		○また、パンデミック等緊急性の高		
制を整え迅速に対応していくこととする。 〇新型コロナの雇用・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。 〇引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		い課題や行政ニーズについては、今		
とする。 〇新型コロナの雇用・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。 〇引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		回の経験を踏まえ、より機動的に体		
● 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。		制を整え迅速に対応していくこと		
響については、引き続き調査研究を行いつつ、ウィズ・ボ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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		とする。		
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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質の高い成果の確保と政策の立案に貢献する成果のとりまとめに努めていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		○新型コロナの雇用・就業等への影		
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。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質 の高い成果の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		響については、引き続き調査研究を		
方の検討に資する調査研究を推進する。 ○引き続き、厳格な評価に基づき質 の高い成果の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		行いつつ、ウィズ・ポストコロナ時		
する。		代を見据えた雇用・労働政策の在り		
○引き続き、厳格な評価に基づき質 の高い成果の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		方の検討に資する調査研究を推進		
の高い成果の確保と政策の立案に 貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		する。		
貢献する成果のとりまとめに努め ていく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		○引き続き、厳格な評価に基づき質		
でいく。 ・研究者の人材育成の推進と諸外国		の高い成果の確保と政策の立案に		
・研究者の人材育成の推進と諸外国		貢献する成果のとりまとめに努め		
・研究者の人材育成の推進と諸外国		ていく。		
		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。				

4. その他参考情報

【目標の設定及び水準の考え方】

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

業務に関連する政策・施

1 - 2

度

内外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること(III-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すること(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(VII-2-3)

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

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									
	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 2 9 年度	平成 3 0 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		
	同上 (達成度)	_	_	109%	110%	108%	108%	_	
	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	_	
	同上 (達成度)	_	_	104%	107%	105%	108%	_	

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)	
	77.4	7:4	

指標	平成 29年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2年度	令和3 年度
予算額(千円)	430, 631	446, 064	402, 469	387, 433	
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)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	法人の業務等	実績・自己評価		主務大臣に	よる評価	
下朔口际	中别可四	土は計価相保守	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>		<自己評価> 評定: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。	評定 <評定に至った理由> 次ページ以降に別途記載する。	В	評定 <評定に至った理由> (見込評価時との乖離がある場合には重に理由を記載) <今後の課題> (見込評価時に検出されなかった課題、期目標の変更が必要になる事項等あれ載) <その他事項>	新中

1. 当事務及び事業に関する基本情報 国内の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 1-2-(1)・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るととも 業務に関連する政策・施 当該事業実施に係る根拠 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第2号 に、集団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 (個別法条文など) 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 (W-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 (N-3-1) /・豊かで安定した勤労者生活の実現を図ること (N-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) $/ \cdot$ 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 $(\mathbf{WI} - 2 - 2)$ /・福祉から自立へ向けた職業キャリア形成の支援等をすること $(\mathbf{WI} - 2 - 3)$ /・ 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) 当該項目の重要度、難易 関連する政策評価・行政事

2. 主要な経年データ

度

	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 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和3 年度		指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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	_

業レビュー

- 注 1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。
- 注 2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目 1-2-(1) 及び 1-2-(2) が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。

3. 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	る自己評価及び主務大臣による記	平価				
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	2 労働事情・労働政策に関する情報		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定	
策に関する情報の収	の収集・整理			評定:B	<評定に	至った理由>	<評定に至っ	た理由>
集・整理					○各年度	Eにおいて、定量的指標	(見込評価時	との乖離がある場合に
(1)情報の収集・整	(1)情報の収集・整理に関する取組		<主要な業務実績>	○ 最新の国内労働関係情報をそ	が、対中	期目標値 100%以上を達	は重点的に理	由を記載)
理に関する取組の推	の推進		(1) 国内の労働事情・労働政策に	の背景や影響も明らかにする形で	成した。ス	ホームページに特設サイ		
進			関する情報の収集・整理	収集・整理した。	ト「新型	コロナが雇用・就業・失	<今後の課題	>
労働事情・労働政策に	国内外の情報を分かりやすく整理し、	<評価の視点>			業に与え	る影響」を立ち上げ、雇	(見込評価時	に検出されなかった課
関する情報の収集・整	政策担当者及び民間企業等の労使関	○ 労使関係者等のニーズ	○労働政策研究の基礎となる労働	収集・整理した件数は左記のとお	用·就業等	等に関連する情報等を掲	題、新中期目	標の変更が必要になる
理については、国内外	係者による労働事情等に関する実態	による労働事情等の実態	情報等を下記の情報プロセスを通	り、中期目標期間を通じて目標値	載するな	:ど、定性的にも所期の目	事項等あれば	記載)
の情報を分かりやす	の把握や、労働政策の効果の検証に資	把握や労働政策の効果の	じて、収集・整理した。収集・整理	(毎年度 140 件)を達成した。	標を達成	こしていることから「B」	くその他事項	>
く整理し、政策担当者	するようなエビデンスを提供するこ	検証に資する内外の労働	した労働現場における最新の情報		評価とす	~る。		
及び民間企業等の労	とを目的として、厚生労働省や外部の	事情、各種の統計データ等	は、ホームページ、メールマガジン、		詳細は以	下の通り。		
使関係者による労働	関係機関とも連携し、内外の労働事	を継続的に収集し、活用し	「ビジネス・レーバー・トレンド」					
事情等に関する実態	情、各種の統計データ等を継続的に収	やすい形に整理し、機動的	など様々な媒体を通じて、広く迅速					
の把握や、労働政策の	集・整理することで、有益かつ有効な	かつ効率的に情報提供し	に提供した。					
効果の検証に資する	情報を機動的かつ効率的に作成・情報	ているか。	収集・整理した情報件数		○国内情	「報収集成果の提供件数		
ようなエビデンスを	提供できる体制の整備や、誰もが活用		平成29年度 152件		について	毎年度 140 件以上確保		
提供することを目的	しやすいような情報の整理を図る。ま		平成30年度 154件		した(第	3期実績平均:134件)。		
として、厚生労働省や	た、労働事情、統計データ等の国際比		令和元年度 151件					
外部の関係機関とも	較の重要度が増していることを踏ま		令和2年度 151件					
連携し、内外の労働事	え、国際比較が可能なデータを中心に							
情、各種の統計データ	海外の調査・情報収集を実施する。		〈情報収集プロセス〉					
等を継続的に収集・整	また、労働政策の企画立案に関する議		・モニター調査(年4回)					
理することで、有益か	論の活性化を図るために、国際比較が		企業、業界団体、労働組合、地域シ					
つ有効な情報を機動	可能なデータを含め、政策課題を取り		ンクタンクを対象とした四半期ご					
的かつ効率的に作成・	巻く時宜に応じた情報の収集・整理に		とのモニター調査					
情報提供できる体制	ついても機動的かつ効率的に対応す		・定点観測調査(年1回程度)					
の整備や、誰もが活用	る。		「勤労生活に関する調査」「日本人					
しやすいような情報	実施にあたっては、研究部門と調査部		の就業実態に関する総合調査」など					
の整理を図るととも	門が連携し、より有益かつ有効な情報		を数年サイクルのローテーション					
に、労働事情、統計デ	を迅速かつ的確に収集・整理し、提供		で実施					
ータ等の国際比較の	する。		・労使関係者からの取材					
重要度が増している	具体的には、以下のとおり業務を実施		各種アンケート調査・ヒアリング					
ことを踏まえ、国際比	する。		調査					
較が可能なデータを								
中心に海外の調査・情			○新型コロナウイルスによる経済、	○令和元年度末に発生した新型コ				
報収集を実施するこ			雇用・就業への影響、雇用・労働対	ロナウイルスの感染拡大が社会全				
と。また、労働政策の			策の動向について情報収集を行っ	体に大きな影響を与えている中				

た。整理した情報は、随時、厚生労 協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 護題を取り巻く時宜 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 究部門と調査器門の 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 査を全値で、雇用や人事労務管理など すること。 「機構の収集・整理するととも に、収緊の政策課題等に対応した情報 の場合の収集・整理するととも に、収緊の政策課題等に対応した情報 に関するとも に、収験の政策課題等に対応した情報 など、対応では、対応の大力に対し で、差別の表に関すると対応した情報 など、対応では、対応した情報 など、対応では、対応しているといえ の大規について、根数 的政績を行った。 で、機構の果たす役割を役職員が 素論を重ねて共行した結果、これ この状況について、把鍵、発理したが がを行い、記録として残すことが 別に対して、機動 の放験を行った。 の状況について、根数 の放験を使って、機動 の放験を行った。 の放射を行った。 の放射を行った。 の対域を行った。 の対域を行った。 のが機能の果となど、対応に、ボール・ドゥンドで公表した。 つ 労働政策が実に不可欠の要素 である「労働取場の実態把握したついて、左記のとおり、労働政場の実態把握したついて、左記のとおり、労働に関わる 関連に対応しているといえ る。 の表に関するとも に、実験の政策課題等に対応した情報 な、集を特力的に行ならともに、労 使モニター調査・定点観測調査・研 会権統例に収集・整理するととも に、実験の政策課題等に対応した情報 な、集を特力的に行ならともに、労 使モニター調査・定点観測調査・研 会権統例に収集・整理するととも に、実験の政策課題等に対応した情報 な、集を特力的に行ならともに、労 使モニター調査・定点観測調査・研 会験を施まえて、労使関係等か の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
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 中長期的観点から労働政策研究の基準 寛に応じた情報の収集・整理 で表さと。 ちらに、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 中長期的観点から労働政策研究の基準の影響を対応。 つ 対極政策研究に不可欠の要素 寛に応じた情報の収集・整理 である「労働現場の実施把量」について機動的かつ効 できたネットワークを最大限に活 できたネットワークを最大限に活 できたネットワークを最大限に活 できたネットワークを最大限に活 できたネットワークを最大限に活 に関する国内の労働事情の情報と動 市を継続的に収集・整理 である「労働現場の実施把量」について機動的かつ効 で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 収集を推進 すること。 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 「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 「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 「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 「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 「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 「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 「関連を対応しているか。 「関係者等からの取材やモニター調査等を通じ」 「関係者等からの取材やモニター調査等を通じ
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 者を通じて、雇用や人事労務管理など に関する目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 あるとも。 あるに対応しているか。 同を継続的に収集・整理するととも あるだった。 を行った。 ・・モニター調査結果から「新型コロー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・トレーンドで公表した。 ・・ウストン・アンドで公表した。 ・・ウストン・アンドで公表した。 ・・ウストン・アンドで公表した。 ・・ウストン・アンドで公表した。 ・・ウストン・アンドで公表した。 ・・カンドで公表した。 ・・カンドで公表した。 ・・カンドで公表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カンドで会表した。 ・・カーに対応しているか。 対応しているか。 本的に対応しているか。 対策と動して残するともに、労 情勢を踏まえて、労使関係者等か 使モニター調査、定点観測調査、研 らの取材やモニター調査等を通じ
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。大学の工作では、大学の関連に変することにより、労働政策研究の基準に変する。ことにより、労働政策研究の基準に変する。できた。大学の工作では、大学の関連に変する、調査・情報収集を推進すること。 「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」というに対応しているか。」に対応しているか。 「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」というに対応しているか。」に応じた情報の収集・整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」 「対し、様々な関係者への取材・情報収集を推進すること。」 「対し、様々な関係者への取材・情報収集を推進すること。」 「対し、様々な関係者への取材・情報収集を確認収集を確認収集を指力的に行なうとともに、労使関係者等からの取材・では、労使関係者等からの取材をモニター調査を確認であると判断し、機動の変がでに不可欠の要素である「労働政策研究に不可欠の要素である「労働政策研究に不可欠の要素を認定して、機動的かいの効率的に対応しているといえ、カール、様々な関係者への取材・情報収集を指力的に行なうとともに、労使手にター調査、定点観測調査、研究の取材・では、労使所者等からの取材をモニター調査を確認であると判断し、機動の変がでに不可欠の要素である「労働政策研究に不可欠の要素を認定して、機動のかいて、生記のとおり、「労働現場の実施把握」に対しているといえ、カール、様々な関係者への取材・情報収集を確認であると判断し、機動の変がでは、対し、機構内にPTを設置して、機動の変がでに不可欠の要素を表現して、対し、機構内にPTを設置して、機動の変がでに不可欠の要素を表現して、対し、機動の変がでに不可欠の要素を表現して、対し、機動の変がでに不可欠の要素を表現して、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、対し、
・モニター調査結果から「新型コロ 力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。 ついて、ビジネス・レーバー・トレ ンドで公表した。 つ 政策課題を取り巻く時 電携を密に実施する 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。 「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 の 政策課題を取り巻く時 室に応じた情報の収集・整理するととも の 政策課題を取り巻く時 室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。 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
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。は、ので、研究の推進に資する では、なる情報を収集する定点観測調査・情報収集を推進するとも で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 では、対応しているか。 サ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。 のいて、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 のいて、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 のないで、ビジネス・レーバー・トレンドで公表した。 のないで、どびネス・レーバー・トレンドで公表した。 のないで、どびネス・レーバー・トレンドで公表した。 の表した。 の表した。 の表した。 の表した。 の表した。 のないで、一般動の対象研究に不可欠の要素 である「労働現場の実態把握」に の必率的に対応しているといえ、 である「労働現場の実態把握」に の必率的に対応しているといえ、 できたネットワークを最大限に活 して、たまれ、アークを最大限に活 して、たまれ、アークを最大限に活 して、たまれ、アークを最大限に活 して、たまれ、アークを最大限に活 して、大きれ、アークを最大限に活 して、大きれ、アーク・ボルダーのニーズや社会 して、アート・レンドで公表した。 の表して、アークを最大限に活 して、大きれのより、大きないで、大き記のとおり、「労働現場の実態に関」に の必率的に対応しているといえ を持力的に行なうとともに、労 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 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 して、アート・レンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表した。 の表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドで公表して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりでは、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対して、アート・トレンドでのよりに対している。アート・トレンドでのよりに対しているといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるといるとい
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。 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 のでは、でジネス・レーバー・トレ ンドで公表した。 ○ 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 で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 らの取材やモニター調査等を通じ
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。 「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 「数策課題を取り巻く時 宣に応じた情報の収集・整理するととも 「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 で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 らの取材やモニター調査等を通じ
 完部門と調査部門の 連携を密に実施する て 国内労働事情の収集・整理 ことにより、労働政策 研究の推進に資する 礎となる情報を収集する定点観測調 査・情報収集を推進 すること。 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 で に関するととも に関するととも で 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 で に 関するととも で に 関するととも で に の に 対応しているか。 で に 関する に に に に に に に に に に に に に に に に に に に
連携を密に実施する イ 国内労働事情の収集・整理 中長期的観点から労働政策研究の基 宣に応じた情報の収集・整 宮に応じた情報の収集・整 理について機動的かつ効 研究の推進に資する 調査・情報収集を推進 すること。 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 に関するととも に関するととも に対するととも に対するととも に対する は となる情報を収集するととも に対する 国内の労働事情の情報と動 できたネットワークを最大限に活 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 にの取材やモニター調査等を通じ にの取材やモニター調査等を通じ に対応しているといえ に対する 国内の労働事情の情報と動 できたネットワークを最大限に活 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 にの取材やモニター調査等を通じ に対応しているとおり、「労働現場の実態把握」につ がある「労働現場の実態把握」につ がある「労働現場の実態把握」につ がある「労働現場の実態把握」につ が表しているとおり、「労働現場の実態に関しているとおり、「労働の実施の関いた」 を記述を表しましているといえ を記述を対応しているといえ あった は関するととも に、労 である「労働現場の実態に関しているとおり、「労働の関連を関いる」 を記述を表しましているといえ を記述を対象 に対応しているといえ も に対象を踏まえて、労使関係者等か らの取材やモニター調査等を通じ に対応しているといえ を記述を対象 に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対象 に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応している に対 に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応しているといる に対応している に対応
ことにより、労働政策 中長期的観点から労働政策研究の基 宜に応じた情報の収集・整 等との間で長年にわたり構築され である「労働現場の実態把握」につ
研究の推進に資する
調査・情報収集を推進 査を通じて、雇用や人事労務管理など 率的に対応しているか。 用し、様々な関係者への取材・情報 ステイクホルダーのニーズや社会 すること。 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 使モニター調査、定点観測調査、研 らの取材やモニター調査等を通じ
すること。
向を継続的に収集・整理するととも 使モニター調査、定点観測調査、研 らの取材やモニター調査等を通じ
に、喫緊の政策課題等に対応した情報
収集・整理を行う。
情報収集の成果については、ニュースとともに、政策論議の活性化に貢
レターにより、国民各層及び海外の関 <労使モニター、研究会等を通じた 献した。
係者に幅広く提供する。 情報収集>
・労使モニター調査
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
・企業の人事労務担当者との研究会
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
<取材等による情報収集、整理例>
平成29年度
・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

・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
平成30年度
・諸手当・福利厚生施策の新たな動
*
・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
令和元年度
・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
令和2年度
・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
・利しい技術の等人が雇用・万側に
・働く人のモチベーション向上につ
ながる職場環境改善しながる職場環境改善しながる職場では、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、は、
41

	つ何年 ・・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・			
	○収集・整理した情報は、迅速に情			
	観発信できるメールマガジンや、分			
	かりやすい形で情報を提供するニ			
	ュースレター「ビジネス・レーバー・			
	トレンド」(10 回/年)のほか、ホ			
	ームページを通じて公表した。			
	・有識者アンケートによる有益度	○収集・整理した情報は、メール	○収集・整理した情報は、迅速に	
	メールマガジン	マガジンで効率的に、「ビジネ	情報発信できるメールマガジン	
	平成29年度 94.0%	ス・レーバー・トレンド」で分か	や分かりやすい形で情報提供す	
	平成30年度 95.7%	りやすく紹介するなど機動的に提	るニュースレターなど、場合によ	
	令和 元年度 95.6%	供した。直近(令和2年度)の有	って方法を使い分けていること	
	令和 2年度 93.7%	識者アンケートの有益度はそれぞ	から、適切な方法で提供・普及し	
		れ 93.7%、94.7%と 、読者から	ているといえる。	
	ビジネス・レーバー・トレンド	高い評価を得た。		
	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%			
	・ホームページ「ビジネス・レーバ	○すべての情報をホームページに		
	ー・トレンド」掲載記事へのアクセ	掲載しており、多数の関係者が活		
	ス件数の各年度実績は以下のとお	用している。		
	りであり、中期期間中の合計は約			
	115.5 万件(年度平均 103.9 万件)			
	となった。			
	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			
	○要請調査 ○要請調査	○要請調査については、要請元と		
	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			
		迅速に納品した。また、短いスケジ		
	司へ報告。	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		
	・課題調査 累計 13 件	られる日程での調査結果納品を実		
		現した。		
	「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			
	42	八日 八日 八日 八日 八日 八日 八日 八日		
	42			

	影響(企業・従業員調査)」	礎資料として活用された。
	「今後の勤労者の福利厚生のあり	平成29年度
	方について (企業・従業員調査)」	<活用事例>
	「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)」	ョンへの対応に向けた働き方のあ
	平成30年度 4件	り方等に関する調査(労働者調査)
	「無期転換ルールへの対応状況等	
	に関する調査 (企業調査)」	⇒ 平成 29 年版労働経済白書で引
	「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)」	労働生産性向上に向けた人材確
	「今後の勤労者の福利厚生のあり	保・育成に関する調査結果」
	方について (サービス提供組織・企	⇒ 平成 29 年版ものづくり白書で
	業ヒアリング調査)」	引用
	「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	対応状況及び多様な正社員制度の
	アリング調査)」	活用に関する調査結果」
	令和元年度 3件	⇒「規制改革推進に関する第3次
	「雇用類似の働き方に従事する者	答申」及び厚労省の「無期転換ルー
	の数についての推計調査」	ル取組促進キャンペーン」「有期契
	「多様化する労働契約の在り方に	約労働者の無期転換ポータルサイ
	関するニーズ調査 (企業調査)」	ト」で活用
	「事業所等における労働者の休養、	<報告書>
	清潔保持等に関する調査(労働者ア	「ものづくり産業を支える企業の
	ンケート調査)」	労働生産性向上に向けた人材確
	令和2年度 3件	保・育成に関する調査結果」(調査
	「人材育成と能力開発の現状と課	シリーズ No. 177)
	題に関する調査(企業・労働者アン	「イノベーションへの対応状況調
	ケート調査)」	査(企業調査)結果及びイノベーシ
	「技術革新等を利用した民間人材	ョンへの対応に向けた働き方のあ
	サービスの実態に係わる調査(企業	り方等に関する調査(労働者調査)
	ヒアリング調査)」	結果」(調査シリーズ No. 176)
	「AI 技術等の導入と労使コミュニ	「企業の転勤の実態に関する調
	ケーションに関するヒアリング調	査」(調査シリーズ No. 174)
	査 (企業調査)」	「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
	· 緊急調査 累計 <u>17 件</u>	査)」(調査シリーズ No. 173)
	平成29年度 6件	「人材育成と能力開発の現状と課
	「動向調査/多様な人材を有効に	題に関する調査結果(企業調査)」
	活用するための人材マネジメント	(調査シリーズ No. 172)
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	43	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

の在り方(企業・従業員調査)」	「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
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)」	
「過半数代表者に関する実態(事業	
所調査)」	<活用事例 >
	「多様な人材を有効に活用するた
険適用に関する実態調査(WEB個	
人調査)」	関する調査(企業調査・労働者調
「企業における教育訓練休暇の実	
態に関する調査(BLM調査)」	⇒ 平成 30 年版労働経済白書で引
「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)」	産性向上に向けた人材育成と能力
平成30年度 4件	開発に関する調査結果」
	⇒ 平成 30 年版ものづくり白書で
方等に関する調査(企業・従業員調	
查)」	「短時間労働者に対する被用者保
「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	影響調査結果」
調査)」	→ 社保審年金部会、経済財政諮問
「雇用類似の働き方に従事する者	会議で活用
の数についての推計調査(WEB調	「マルチジョブホルダーの就労実
査)」	態に関する調査」
「AI等の技術革新が雇用・労働に	⇒「複数事業所で雇用される者に
与える影響について(企業ヒアリン	対する雇用保険制度の適用に関す
グ調査)	る検討会」「副業・兼業の場合の労
令和元年度 5件	働時間管理の在り方に関する検討
「『パートタイム』や『有期雇用』	会」で活用
の労働者の活用状況等に関する調	<報告書>
査」(企業調査)及び「働き方等に関	「病気の治療と仕事の両立に関す
する調査」(労働者調査)	る実態調査(WEB 患者調査)」(調査
「デジタル技術の進展に対応した	シリーズ No. 180)
ものづくり人材の確保・育成に関す	「病気の治療と仕事の両立に関す
る調査 (企業調査)」	る実態調査(企業調査)」(調査シリ
「年次有給休暇調査(企業・従業員	ーズ No. 181)
調査)」	「社会保険の適用拡大への対応状
「AI 技術の導入と労使コミュニケ	況等に関する調査および社会保険
ーションに関するヒアリング調査」	の適用拡大に伴う働き方の変化等
「定年延長等企業における退職金	に関する調査」結果(調査シリーズ
等の状況や財形貯蓄の活用状況に	No. 182)

関する実態調査(企業・従業員調	「ものづくり産業における労働生
查)」	産性向上に向けた人材育成と能力
令和2年度 2件	開発に関する調査結果」(調査シリ
「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)」	「多様な人材を有効に活用するた
「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)」	査)」(調査シリーズ No. 184)
War (Trickari)	「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)
	「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)
	令和元年度
	「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」
	→「労働政策審議会労働政策基本
	部会」(R1年4月)で報告
	「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
	查)結果」
	⇒ 令和元年版労働経済白書で引
	用
	「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」
	→ 令和元年版ものづくり白書で
	引用
	「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」
	→ 労働政策審議会労働政策基本部
	会報告書 (R1 年 6 月)
	「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
	⇒ 「働き方の多様化を踏まえた社
45	PACA A MILECAL CALLET

	会保険の対応に関する懇談会」、
	「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
	「マルチジョブホルダーの就労実」
	態に関する調査」
	→ 「第 155 回労働政策審議会労働
	条件分科会」等で活用
	「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」
	→ 「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
	「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」
	⇒規制改革推進会議で活用
	「無期転換ルールへの対応状況等
	に関する調査」
	⇒「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
	「『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)
	⇒「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
	「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
	46

査)」
生活分科会」で活用
本語の一句
「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)
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)
「ものづくり産業における技能継
本の現状と課題に関する調査結
果」(調査シリーズ No. 194)
来」(調査シリース No. 194) 「「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
能調査(企業調査)」および「勤労
者の財産形成に関する調査(従業
1 の 対
「
TAT 2 中反 <活用事例>
「事業所等における労働者の休」
・
者アンケート調査)」
コープラン 1 両直 コープラン 1 両直 コープラン コープ
する検討会」で調査結果を報告
「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()」
在り方に関する研究会」でヒアリ
ング結果を活用
「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
・
→ 「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
「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)」
→ 「労働政策審議会雇用環境・均等
47

		分科会」で調査結果を活用
		「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
		「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
		「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
		く報告書>
		「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)
		No. 202)
		「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)
		「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)
		「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)
		・「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)
		・「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本は思い労働者では、日本は思い労働者では、日本は思い労働者では、日本は、日本は、日本は、日本は、日本は、日本は、日本は、日本は、日本は、日本
		査結果 労働者調査 (「働き方等に 関大ス調本」) 須 (調本なり、ダ
		関する調査」) 編 (調査シリーズ No. 207.9)
		No. 207-2)
	40	

ハ 各種統計データ等の収集・整理	○新型コロナウイルス感染の拡大			
広範囲の情報源を活用して、労働関係	が及ぼす影響をみるため、ホームペ			
の統計に係る各種データを継続的に	一ジに特設サイト「新型コロナが雇			
収集・整理する。また、これらを分析・	用・就業・失業に与える影響」を立			
加工し、既存の数値情報では得られな	ち上げ、雇用・就業等に関連する指			
い有益かつ有効な情報を作成する。	標 (25 分野、87 のグラフとその元と			
V 角盤が 2有別な情報をIFIX する。	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			
	コック前後の期間の指標も掲載し			
	コック前後の朔雨の旧伝も均載した。			
	700			
	□○労働関係の統計に係る各種デー	 ○「早わかりグラフでみる労働の		
	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。	「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。		
		-		
	○ データを収集・整理し、分析・	 ○「ユースフル労働統計」(生涯賃	○労働政策研究を行う上で重要	
	加工を行い、需要不足失業率、生涯	金) は内閣府経済財政諮問会にお	なデータについて、作成したデー	
	賃金など 55 の労働統計加工指標を	いて、「ユースフル労働統計」(均衡	タをホームページや刊行物など	
	作成し、成果を 100 のグラフとその	 失業率と需要不足失業率) は経済	を通じて提供していることから、	
	基準値の表で解説した『ユースフル	産業省中小企業白書において活用	労働政策研究に資する高度加工	
	労働統計』として刊行した。また、	された。またマスコミ等で広く活	情報等、有益かつ有効な情報を作	
	加工指標のうち、需要不足失業率等	用された。	成・提供しているといえる。	
	については、「統計トピックス」とし	有識者アンケートでは、「ユースフ		
	てホームページに掲載し、直近のデ	ル労働統計」について、「他では得		
	ータに基づき随時更新した。	られないデータが得られる」等の		
		コメントを得た。		
	○ 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			
	49			

った。	
○ 「データブック国際労働比較	○ た気のしたり タロ体科目体
2019」では、27の「グラフと解説」、	
2019] (は、21の1クラフと解説」、 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・規制した	
集・掲載した。	した。
│ ○ 「主要労働統計指標」、「最近の	○ 「データブック国際労働比較」
統計調査結果から」毎月1回、計12	
回とりまとめ	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
○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、	「まち・ひと・しごと創生総合戦
平成 2 9 年度 約 195 万件	略」」(令和元年 12 月 20 日)、内閣
平成30年度 約237万件	府 男女共同参画局「平成 30 年度
令和元年度 約 244 万件	女性の政策・方針決定参画状況調
令和2年度 約355万件	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。
○ 有識者アンケートによる『ユー	また、一般紙および専門紙誌、テレ
スフル労働統計』の評価 (「大変有益	ビ番組等の各種メディアでも幅広
である」「有益である」の計)	く活用された。
平成29年度 95.2%	有識者アンケートにおいては、「研
平成30年度 93.7%	究資料として活用できる、貴重な
令和元年度 95.5%	データを提供している」「他に類書
令和2年度 97.0%	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。
○ 機構が調査研究活動を通じて	○ 公開しているアンケート調査
取得・作成したデータは政策研究及	の個票データは外部の研究者等に
び学術研究を支援するための重要	よって二次分析等に活用されてお
な研究インフラであり、データ・ア	り、新たな知見の発見等に貢献し
50	

ーカイブとして二次利用促進のた | ている。 め広く公開している。 (新規公開本数) 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) ニ 図書資料等の収集・整理 ニ 図書資料等の収集・整理 │○ 左記のとおり、図書資料等を│○毎月、全研究員等に調査研究・ 内外の労働関係図書資料等を、総合 ○労働分野を中心に、経済学、社会|適切に収集・整理し、有効活用を図|研修に必要な資料の要望を聴取 的・体系的に収集、整理、保管し、調 保障、心理学、教育学、社会学等の一った。 した上で、内外の労働関係図書資 査研究及び労働行政担当職員研修の 和洋図書、継続刊行物等を総合的・ 料の収集、整理等を実施してお 体系的に収集・整理し、労働政策研 | ○ 労働図書館の運営について | り、調査研究・研修の効果的な推 効果的な推進等を支援する。 また、図書資料等を一般公開し、行政 究及び労働行政担当職員研修の効 | は、外部委託により、蔵書を活用し | 進に役立つ資料を収集・整理して 関係者及び外部の研究者等の利用に 果的な推進等を支援した。図書資料 │ た「企画展示」(労働の歌:労働者 │ いるといえる。また、労働図書館 供して、その有効活用を図る。 の収集にあたっては、毎月、研究研 ┃ の働く場にはいつも歌がある!) ┃ の運営については、外部委託によ 究員等から調査研究・研修に必要な の実施など、委託業者のノウハウ り、委託業者のノウハウや創意工 資料の要望を聴取しつつ、内外の労 │ や創意工夫を活かした利用者サー │ 夫を活かした利用者サービスが 働関係図書資料の収集、整理等を実┃ビスが行われている。利用者から┃行われており、業務の効率化・簡 施した。 は「通常の利用では気づかない貴|素化も図られている。 (所蔵状況)(令和2年度末) 重な資料に出会えた」などの好評 蔵書総数 約19万3千冊 価を得た。 受入雑誌 399 種 ○ 来館者アンケートでも、「他の 受入紀要等 530 種 図書館では利用することができな ○収集・整理・保管した図書資料は、い労働関係の資料図書が豊富に揃 閲覧、貸出、複写サービス、レファーっている」 レンスへの回答を通じて、行政関係 「労働、人事、労務等の資料が充実 者・研究者・学生・労使実務家など しており、貸出も可能」などの評価 外部利用者にも積極的に提供した。 を得た。 ○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 | ○東京弁護士会・第二東京弁護士 互貸借·複写制度による他の図書館 | 会合同図書館の図書委員による労 等を通じた貸出・複写サービスを提 働図書館視察会の実施(令和2年 供し、図書資料の有効利用を図っ 3月17日)。 ○業務の効率化・簡素化を図るた 51

		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	
		~)。	
	(2) 評価における指標	○ 評価における指標 (再掲)	○各年度において、定量的指標
	情報の収集・整理に関する評価につい	国内労働関係情報の収集・整理・提	が、対中期目標値 100%以上を達
	て、以下の指標の達成を目指す。	供件数	成した。(再掲)
	①国内情報収集成果の提供件数を毎	平成 2 9 年度 152 件、達成度 109	
	年度延べ 140 件以上確保する。	%	
		平成 3 0 年度 154 件、達成度 110	
(2)評価における指	(参考指標)	%	
漂	○内外労働事情、各種統計データ等の	令和元年度 151 件、達成度 108	
情報の収集・整理に関	収集・整理・活用実績	%	
する評価について、以	・モニター調査/定点観測的調査実績	令和 2 年度 151 件、達成度 108	
下の指標を設定する。	・「主要労働統計指標」、「最近の統計	%	
1. 国内情報収集成果	調査結果から」の作成件数		
の提供件数を毎年度	・ホームページ掲載統計の充実・活用	(参考指標) (再掲)	
延べ 140 件以上確保	実績	○内外労働事情、各種統計データ等	
する。(第3期実績平	・アーカイブの充実・活用実績	の収集・整理・活用実績	
均:134件)	・各種刊行物等公表実績		
	・各種有意義度評価	・モニター調査	
	○図書資料の収集・整理・活用実績	企業、業界団体、地域シンクタンク	
	・来館者、貸出、複写、レファレンス	を対象とするモニターへの調査(年	
	の件数	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)	

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
• 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
・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
平成 2 9 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%
ビジネス・レーバー・トレンド
平成 2 9 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%
○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)
53

1	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。

度

1. 当事務及び事業に関する基本情報 海外の労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理 1-2-(2)・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るととも | 当該事業実施に係る根拠(個 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第 12 条第 2 号 業務に関連する政策・施 に、集団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 別法条文など) 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 (W-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 遺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-1)-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すること (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(VII-1-2) 当該項目の重要度、難易 関連する政策評価・行政事業

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 2 9 年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3 年月
海外情報収集成果	毎年度延べ	142 件	156 件	160 件	158 件	162 件		予算額(千円)	430, 631	446, 064	402, 469	387, 433	_
の提供件数(実績)	150 件以上												
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	_

レビュー

- 注1) 予算額、決算額は支出額を記載。人件費については共通経費分を除き各業務に配賦した後の金額を記載。
- 注2) 上記の財務情報及び人員に関する情報は、評価項目1-2-(1)及び1-2-(2)が同一の事業等のまとまりであるため、当該評価項目において重複記載。

中期目標	務に係る目標、計画、業務実績、 中期計画	主な評価指標等	法人の業務実			主	 互による評価	
1 791 11 11/1	1 2811111111111111111111111111111111111	工, 空机 圃1日.1/2、/1	業務実績	自己評価		(見込評価)	1	 実績評価)
2 労働事情・労働政	2 労働事情・労働政策に関する情報		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定	
策に関する情報の収				評定 : B		至った理由>	<評定に至った	理由>
集・整理		 <評価の視点>				これで、定量的指標		
(1)情報の収集・整	(1) 情報の収集・整理に関する取組	○労使関係者等のニーズ	 2 労働事情・労働政策に関する情	○ 労働政策の企画・立案や政策研		期目標値 100%以上を達		
理に関する取組の推		による労働事情等の実態		究を進めるうえでは、国際比較の		労働政策研究の基盤とな		- 11- 17-0
進	国内外の情報を分かりやすく整理し、	 把握や労働政策の効果の	 ○ 海外労働情報については、海外		1	情・労働政策に関する情	<今後の課題>	
労働事情・労働政策に	政策担当者及び民間企業等の労使関					」に収集・整理している		検出されなかった
関する情報の収集・整	係者による労働事情等に関する実態	 事情、各種の統計データ等	 一クを活用して収集し、その背景や	 は、そうした海外労働情報を、海外		的にも所期の目標を達成		の変更が必要にな
理については、国内外	の把握や、労働政策の効果の検証に資	 を継続的に収集し、活用し	 影響が明らかとなる形で整理した	┃ ┃の研究者や研究機関等とのネット		ことから、「B」評価と		
の情報を分かりやす	するようなエビデンスを提供するこ	やすい形に整理し、機動的	 うえで提供している。平成 29 年度	ワークを活用して収集し、国際比		,	<その他事項>	
く整理し、政策担当者	とを目的として、厚生労働省や外部の	かつ効率的に情報提供し	~令和2年度のホームページや『ビ		-	下のとおり。		
及び民間企業等の労	関係機関とも連携し、内外の労働事		ジネス・レーバー・トレンド』にお			-		
使関係者による労働	情、各種の統計データ等を継続的に収		 ける提供件数は延べ 636 件となり、	 海外労働情報の平成 29 年度~令				
事情等に関する実態	集・整理することで、有益かつ有効な		 労働政策研究等への貢献を図った。	和 2 年度における提供件数は延べ				
の把握や、労働政策の	 情報を機動的かつ効率的に作成・情報			636 件となり、目標 (750 件) に向				
効果の検証に資する	提供できる体制の整備や、誰もが活用		 ・海外労働関係情報の収集・整理・	 けて着実に実施している。	 ○海外労	労働関係情報収集成果の		
ようなエビデンスを	しやすいような情報の整理を図る。ま		 提供件数			なについては全ての年度		
提供することを目的	た、労働事情、統計データ等の国際比		平成29年度156件、達成度104		で、目標	値を上回った。		
として、厚生労働省や	 較の重要度が増していることを踏ま		%					
外部の関係機関とも	え、国際比較が可能なデータを中心に		平成30年度160件、達成度107					
連携し、内外の労働事	海外の調査・情報収集を実施する。		%					
情、各種の統計データ	また、労働政策の企画立案に関する議		 令和元年度 158 件、達成度 105					
等を継続的に収集・整	論の活性化を図るために、国際比較が		%					
理することで、有益か	可能なデータを含め、政策課題を取り		 令和 2 年度 162 件、達成度 108					
つ有効な情報を機動	巻く時宜に応じた情報の収集・整理に		%					
的かつ効率的に作成・	ついても機動的かつ効率的に対応す							
情報提供できる体制	る。		 ○ 国別労働情報については、海外					
の整備や、誰もが活用	実施にあたっては、研究部門と調査部		 主要国(英、米、独、仏、中、韓等)					
しやすいような情報	門が連携し、より有益かつ有効な情報		及び主要な国際機関(EU、OECD、ILO)					
の整理を図るととも	を迅速かつ的確に収集・整理し、提供		 を対象に、労働政策研究の基盤とな					
に、労働事情、統計デ	する。		る最新の労働情報を収集・整理し					
ータ等の国際比較の	具体的には、以下のとおり業務を実施		た。情報の収集整理に当たっては、					
重要度が増している	する。		国際比較の観点を踏まえ、対象国の					
ことを踏まえ、国際比			労働市場、雇用慣行など政策や制度					
較が可能なデータを	ロ 海外労働事情の収集・整理	○政策課題を取り巻く時	に関連する諸要因も合わせて総合	○ 新型コロナウイルスによる経	○新型コ	ロナウイルスによる経		
中心に海外の調査・情	国際比較の観点から重要性の高い海			済、雇用・就業への影響、雇用・労				
報収集を実施するこ				働対策の動向については、『ビジネ				
と。	ジア諸国を対象に、労働関係情報を国	 率的に対応しているか。		ス・レーバー・トレンド』に以下の				

また、労働政策の企画 | 別に収集・整理する。その際、対象国 ○令和元年度末に発生した新型コ | 特集を組むなどして、関連情報を | ジネス・レーバー・トレンド』に ロナウイルスの感染拡大が社会全 提供した。 立案に関する議論の一の労働政策、法制度の情報だけではな 特集を組むなどして、関連情報を 活性化を図るために、 く、労働市場、雇用慣行など各対象国 体に大きな影響を与えている中で、 <例> 提供しており、機動的な情報発信 国際比較が可能なデーにおける政策や制度に関連する諸要 機構の果たす役割を役職員が議論┃「米英独仏の新型コロナ対策の動┃が行われているといえる。 を重ねて共有した結果、これらの状 向 | 『ビジネス・レーバー・トレン ータを含め、政策課題 因についても収集・整理する。 を取り巻く時宜に応 況について把握、整理、分析を行い、 ド』2020年7月号 じた情報の収集・整理 記録として残すことが JILPT の社会 | 「コロナ禍における雇用維持スキ についても機動的か 的使命であると判断し、機構内にP | ームと給付プロセス | 『ビジネス・ つ効率的に対応する Tを設置して、以下の機動的取組を レーバー・トレンド』2020年12月 こと。さらに、研究部 可能な限り厚生労働省や外部の研 号 門と調査部門の連携 究機関との連携を図りつつ、当面行 を密に実施すること うこととした。 により、労働政策研究 新型コロナウイルスによる経済、 の推進に資する調査・ 雇用・就業への影響、雇用・労働対 情報収集を推進する 策の動向について、国際的な動向も こと。 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、 〇 海外労働情報については、主 ホームページ、メルマガ等による情 | 要国 (英、米、独、仏、中、韓等)・ 報発信を行った。(再掲) 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 ・海外労働情報引用件数:延べ392 | 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 厚生労働白書、官邸資料、内閣府の 392 件にのぼった。 調査研究のほか、日経新聞、朝日新 | <活用事例> 聞、共同通信等の各種メディアで幅 ・内閣府 男女共同参画局「平成30 広く使われた。 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) ○ 海外労働情報に関する問い合 | ○海外労働情報に関する問い合 わせには延べ498件、取材要請にわせ、取材要請対応については延 は延べ40件対応した。 べ538件に対応しており、前期見 <具体例> 込み評価時点での対応件数(457 ・海外労働情報に関する問い合わ |・厚生労働省国際課に「海外のア | 件)を上回っている。 せ、取材要請対応:延べ538件。 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

	催)	
	・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	
	で必要な枠組み~」についてNH	
	K「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)	
	○ 要請調査の結果は、資料とし	○厚生労働省からの要請調査の
	て厚労省の要請元に提出したり、	結果は厚生労働省の要請元課室
	資料シリーズなどにとりまとめた	に提出され、資料シリーズなどに
	りした。	取りまとめられた。調査結果は当
○ 厚生労働省からの要請に基づ	・要請調査は、いずれも当該分野	該分野における政策立案上の参
き、重要性の高い以下のテーマにつ	における政策立案上の参考資料と	考資料として活用された。
いて、緊急調査等を実施した。	して活用された。	
	・「各国における育児休業制度等、	
○要請調査	仕事と育児の両立支援制度に関す	
平成 29 年度	る調査研究」→第 97 回 JILPT 労	
「各国における育児休業制度等、仕	働政策フォーラム (2018年5月29	
事と育児の両立支援制度に関する	日) 仕事と家庭の両立支援のあり	
調査研究」	方を考えるにおいて、研究成果を	
58		

	「諸外国における職業訓練の効果	発表。
	測定に関する調査研究」	・資料シリーズ No. 201 「諸外国
	「諸外国における副業・兼業の実態	における副業・兼業の実態調査 ―
	調査」	イギリス、ドイツ、フランス、アメ
	「韓国の雇用許可制度を活用して	リカー」→2019年5月20日付 日
	いる事業主・非専門労働者の意向等	本経済新聞朝刊に引用 「副業解
	に関する調査研究」	禁、主要企業 5 割」 > ドイツ・フ
	「諸外国の労働基準監督官制度」	ランスの就業者に占める副業率
	「諸外国の労働基準監督官業務の	・「諸外国における職業訓練の効
	民間活用状況について」	果測定に関する調査研究」→厚生
	「近年の技術革新と雇用に関わる	労働省国際課長等に対する「海外
	諸外国の政策動向」	のアプレンティスシップ」等をブ
	平成 30 年度	リーフィング (平成 30 年 9 月 13
	「諸外国における家内労働制度と	日開催)
	その運用の実態」	・「近年の技術革新と雇用に関わ
	「諸外国における外国人材受入制	る諸外国の政策動向」→全国中小
	度一非高度人材の位置づけ――イ	企業団体中央会事務局次長等に
	ギリス、ドイツ、フランス、アメリ	「海外のフリーランスの最新の状
	カ、韓国、台湾、シンガポール―」	況(プラットフォームエコノミー、
	「諸外国における女性活躍・雇用均	ギグワーク、クラウドワーク) に関
	等にかかる情報公開等について一	する政労使の取り組み」等をブリ
	フランス、ドイツ、イギリス、カナ	ーフィング (平成 30 年 10 月 24 日
	ダー」	開催)。
	令和元年度	・資料シリーズ No. 207「諸外国に
	「諸外国の民間教育訓練機関につ	おける外国人材受入制度一非高度
	いて」	人材の位置づけ」→国立国会図書
	「労働者派遣制度の国際比較調査」	館立法調査資料「調査と情報」に引
	「諸外国における育児休業及び短	用(「賃金から見た外国人労働者問
	時間勤務制度に係る給付の概要に	題」立法調査資料)
	ついて」	・資料シリーズ No. 197 「諸外国
	令和2年度	における育児休業制度等、仕事と
	「諸外国における深夜労働等の状	育児の両立支援にかかる諸政策」
	況に関する調査」	→働政策審議会職業安定分科会雇
	「コロナ禍における諸外国の最低	用保険部会(2020/12/25 開催)の
	賃金引上げ状況に関する調査」	資料に引用(育児休業給付>諸外
	「諸外国の労働時間法制とホワイ	国の育児休業・給付制度等の概要)
	トカラー労働者への適用に関する	
	調査」	・情報収集の対象国に共通する課
	「諸外国における外国人労働者受	題であるデジタル化と労働につい
	入制度」	て自主調査を行い、海外労働情報
	「諸外国の民間人材ビジネスに関	シリーズ「諸外国のプラットフォ
<u> </u>	59	

	する調査」	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	
	○自主調査	して刊行した。	
	「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		
(2)評価における指 (2)評価における指標	イツ、フランス一」	・アジア諸国の情報収集に関して	○海外労働関係情報収集成果の
標情報の収集・整理に関する評価につい	「諸外国のビジネスと人権に関す	は、我が国進出企業における人事	提供件数については全ての年度
情報の収集・整理に関して、以下の指標の達成を目指す。	る調査」	管理の動向や課題、グローバル人	で、目標値を上回った。(再掲)
する評価について、以 ②海外情報収集成果の提供件数を毎		材の育成確保を念頭に置き情報収	
下の指標を設定する。 年度延べ 150 件以上確保する。	○ アジア諸国の情報収集につい	集・発信を行った。また、カンボジ	
2.海外情報収集成果 (参考指標)	ては、我が国進出企業における人事	ア、ラオスの調査結果をとりまと	
の提供件数を毎年度 ○内外労働事情、各種統計データ等の	管理の動向や課題、グローバル人材	め、それぞれ「JILPT 海外調査シリ	
延べ 150 件以上確保 収集・整理・活用実績	の育成確保を念頭に置き、情報収	ーズ」として刊行した。	
する。(第3期実績平・各種刊行物等公表実績	集・発信を行った。		
均:142件) ・各種有意義度評価		○ 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	
	○ 政策研究に資する海外労働情	内外の専門家による海外労働情報	
	報の収集を目的に、必要に応じて内	研究会を開催した。	
	外の専門家による海外労働情報研	<開催実績>	
	究会を開催した。	・「中国労働問題の虚実:労働立法	
		と司法の現状」リ・クンガンJIL	
		PT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・メラーレーゲン	
		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、	○英文情報全体のホームページ
		「他に同等の資料は存在しない」	ビュー数は第4期平均約 172 万
		「国際的発信ツールとして必須の	件となり、第3期平均を大幅に上
		もの」「外国人に日本の実情を伝え	回った。
	○英文情報の提供、普及	る上で便利」「労働政策全般にかか	
	英文情報の提供に当たっては、日本	わる英文表現など、とても有益」	
	語での公表資料に対して外国人読	「いまだに日本の労働情勢を英語	
	者用に補足を加え、法体制や最近の	で発信するものが少ない。ただし、	
	動向やその背景が明らかとなるよ	海外の大学で認知度が低いので、	
	60	1	<u> </u>

る信件 1 ブ \ 7 → 1 → 1 → 1 → 1 → 1 → 1 → 1 → 1 → 1 →	せっし国加ナスために即び老し切
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	ノトか奇せられた。
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	
	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。
	これらを踏まえ、Bと評価する。
	<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
61	THE PLANTING HAVE GIT A LEAD AND AND AND AND AND AND AND AND AND A
UI	

	<u> </u>			,
			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。	
			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。	

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 労働政策研究等の成果の普及及び政策への提言 1 - 3業務に関連する政策・施・労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集団的労使関係のルールの確立及び普及等を図るととも 当該事業実施に係る根拠(個 独立行政法人労働政策研究・研修機構法第12条第4号、第 に、集団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 別法条文など) 6号 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($\mathbb{N}-3-2$)/・個別労働紛争の解決の促進を 図ること(N-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 形成の支援等をすること (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) 当該項目の重要度、難易 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

度

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 2 9年度	平成 3 0 年度	令和 元年度	令和 2 年度	令和 3年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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。

. 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	三による評価		
			業務実績	自己評価		(見込評価)	(期間実績評価)
3 労働政策研究等	3 労働政策研究等の成果及び政策		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定
の成果及び政策提言	提言の普及		3 労働政策研究等の成果及び政	評定: B	<評定に	至った理由>	<評定に至った理由>
の普及			策提言の普及		〇各年度	度において、定量的指標	(見込評価時との乖離がある場合に
(1)研究成果及び政	(1)研究成果及び政策提言の更なる	○効率的かつ効果的な手			が、対中	期目標値 100%以上を達	は重点的に理由を記載)
策提言の更なる普及	普及促進	段を用いて成果普及を定	イ メールマガジン	○ 「メールマガジン労働情報」の	成した。	「調査研究活動」に関す	
促進	イ メールマガジン	期的に実施しているか。ま	○ 労働問題に関する広範な情報	広報(労働政策フォーラムの参加	るホーム	ムページビュー数も増加	<今後の課題>
労使実務家を始めと	労働政策研究等の成果については、当	た、各媒体の有効性につい	について速報的に発信するため、毎	者、企業・行政関係者等)を行うと	している	こと等を踏まえ、所期の	(見込評価時に検出されなかった調
する国民各層におけ	該成果を速やかに整理して情報発信	て客観的な視点から評価	週水曜日と金曜日の週2回発行し	ともに、提供情報の充実に努めた	目標を達	達成していると考えられ	題、新中期目標の変更が必要になる
る政策課題について	するメールマガジンを発行し、労使実	を得ているか。	た。	結果、令和2年度末の読者数は	ることか	ゝら「B」評価とする。	事項等あれば記載)
の関心・理解を深める	務家を始めとする国民各層に幅広く			41,996 人と、前期末 (平成 28 年 3	詳細は以	人下のとおり。	<その他事項>
ことを目的として、研	提供する。		○ 機構の調査研究成果の他、行	月末) の 34,715 人から 7000 人以			
究成果の普及につい			政・労使団体の動向、政策課題に関	上増加した。読者数は4万人を超	<今後Œ)課題>	
て、ホームページ等の			連するセミナー等の情報、労働判例	え、より多くの読者に情報を発信	(検出し	た課題、今後の業務・組	
多様な媒体を有機的			命令など雇用・労働分野の最新ニュ	することができている。	織全体0	り見直しに反映すべき事	
に連携させた情報発			ースを提供している。		項等を記	已載)	
信を積極的に推進す							
るとともに、機構ホー			〇 令和元年度に配信 1500 号を記		<その他	也事項>	
ムページ等について			念して、JILPT研究員による労		(有識者	皆からの意見聴取等を行	
は成果普及の中心手			働問題・労働政策の課題を巡る小論		った場合	合には意見を記載するな	
段と位置付け、アクセ			やエッセーの連載を企画、実施し		ど)		
シビリティー等の改			た。				
善など、広報機能の強					○各年度	度においてメールマガジ	
化に努めること。			○ 通常号とは別に、調査研究成果	○ 新型コロナウイルス感染拡大	ンの発行	fは週2回行われ、目標を	
また、労働政策に関す			をテーマ別(「新型コロナウイルス	に伴い、政府や労使の対応、企業の	達成した	-0	
る政策提言について			の雇用・就業への影響」「在宅勤務、	動向、海外の状況などの情報を積			
は、政策的対応が特に			テレワーク」「人材育成・技能継承」	極的に提供した。			
求められる諸課題に			「高齢者雇用」など)に紹介する特				
ついて、政策提言・政			別号を発行している (年3回)。				
策論議の活性化を図							
ることを目的として、			○評価における指標	○ 読者アンケートの有意義度は	○読者フ	アンケートの有意義度は	
労働政策研究等の成			・読者アンケートの有意義度(2.0以	すべての年度において数値目標を	すべての	の年度において数値目標	
果を踏まえ、機構内外			上)	達成した。読者からは「多くの分野	を達成し	た。	
の研究者、政策担当			平成 2 9 年度 2.38 (達成度 119%)	の情報が一括して得られることは			
者、労使関係者等が参			平成30年度 2.32 (達成度116%)	非常にありがたい」、「労働市場の			
加する労働政策フォ			令和元年度 2.29 (達成度 115%)	動向、法改正等がタイムリーに分			
ーラムを開催するこ			令和 2 年度 2.33 (達成度 117%)	かり、法令関係では解説がついて			
と。				おり有用である」等の評価を得た。			

さらに、労働政策を取 ロ ホームページ等	ロ ホームページ等	○ ホームページについて、有識		
り巻く現状や機構に 研究成果の普及について、ホームペー	○ 調査研究成果等について、ホー	者アンケートにおいて「多様な情		
おける調査研究の成 ジ等の多様な媒体を有機的に連携さ	ムページに掲載するタイミングに	報が得られる」、「新着の情報が分		
果を踏まえ、毎年度、 せた情報発信を積極的に推進すると	合わせてメールマガジンで紹介す	かりやすい」「日本および外国の労		
政策の検討課題・論点 ともに、機構ホームページを成果普及	るなど、複数の媒体を連携させなが	働環境・実態を把握し、論文を書く		
を抽出した上で、政策 の中心手段と位置付け、アクセシビリ	ら成果の普及を行った。	うえで大いに参考となる」「労働分		
提言に係るレポート ティー等の改善など、広報機能の強化		野では最も信頼できるデータベー		
を作成し、厚生労働省 に努める。	○トップページに特設ページ「新型	スである」等の評価を得た。		
に提示するとともに、	コロナウイルス感染症関連情報」を			
ホームページで公表	新設し、機構の調査研究、情報収集	○ 情報提供の充実やページの改	○「調査研究活動」に関するホー	
するなど、政策提言機	の成果を積極的に紹介するととも	善を図ることなどにより、「調査研	ムページのページビュー数は例	
能の強化に努めるこ	に、政府や労使の対応、企業の動向、	究活動」に関するホームページの	年増加傾向にあり、前中期目標期	
と。	海外の状況などの情報を提供した。	ページビュー数は増加傾向にあ	間平均値(約686万件)を大きく	
		る。令和2年度のページビュー数	上回っている。	
	○ また、同ページに掲載した調査	は 1,167 万件となり、より多くの		
	研究成果(連続パネル調査の記者発	研究者や労使関係者、政策担当者		
	表資料、緊急コラム、リサーチアイ、	等に機構のホームページが活用さ		
	統計情報、国内情報、海外情報等)	れている。		
	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。			
	評価における指標(参考指標)			

•			1
	・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		
	・「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 2 9 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		
ハの研究専門雑誌	ハの研究専門雑誌	○ 日本労働研究雑誌について	 ○各年度において研究専門雑誌
研究者、専門家等による質の高い政策	○ 日本労働研究雑誌を月1回発		
論議、政策提言を促進するため、レフ	行した。	ートにより、「有意義な研究成果が	2 15 11/11/1 070
リー (審査員)制の研究専門雑誌を発	1, 5, 20	数多く掲載されている」、「特集テ	
行する。	○ 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	 ○ 「働き方改革」や「ハラスメン	
	たテーマを選定するとともに、重要	ト」「AIは働き方をどのように変	
	な政策動向のタイミングに合わせ	えるのか」等、重要な政策課題につ	
	て第一線の研究者による最新の研	いての特集を組むことで、政策論	
	究成果を提供した。	議に貢献した。	
	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		
ニ 労働政策フォーラム等	ニー労働政策フォーラム等	○ 4年間で24回開催し、中期目	 ○労働政策フォーラムを4年間
政策提言・政策論議の活性化を図るた	政策的に重要なテーマについての		
め、労働政策研究等の成果を踏まえ、	現状や課題についてエビデンスに		
機構内外の研究者、政策担当者、労使	基づく多角的な視点から議論を行	る。	みである。参加者へのアンケート
関係者等が参加する労働政策フォー	うため、次のとおり労働政策フォー		においても高い評価を得ている。
ラムを開催する。さらに、労働政策を	ラムを開催した。	○ 最新の調査研究成果を活用し	
取り巻く現状や機構における調査研		つつ、喫緊の政策課題等に関する	
究の成果を踏まえ、毎年度、政策の検	○ 令和2年度からは新型コロナ	テーマを取り上げ、企業の先進事	
1	1	1	i

言に係るレポートを作成し、厚生労働	ライン開催としている。	についての議論を深められるよう
省に提示するとともに、ホームページ		 にプログラムの工夫をした結果、
で公表するなど、政策提言機能の強化	 評価における指標	 参加者アンケートの有意義度は、
に努める。		 すべての年度において数値目標を
	平成29年度 6回	達成した。
	• The Future of Work	
	 ・今後の企業の転勤のあり方につい	 ○ 国際労働機関(IL0)、経済開発
	7	協力機構(OECD)、日本生産性本部、
	 ・子育て世帯の働き方を考える	駐日ドイツ連邦共和国大使館との
	・若年雇用の質的変化を考える	共催等を通じて、国際比較を含め
	・企業内キャリアコンサルティング	た、多角的な視点から喫緊の政策
	の現在と未来	課題に関する議論を行っている。
	・改正労働契約法と処遇改善	また、国際的なネットワークの構
	平成30年度 6回	築にも貢献した。
	・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	
	令和元年度 6回	
	・治療と仕事の両立支援	
	・「就職氷河期世代」の現在・過去・	
	未来	○ オンライン開催については、
	・労働時間、働き方の日独比較	「移動時間が要らない」「遠方から
	・女性のキャリア形成を考える	も参加しやすい」「時間と場所の制
	・職場のパワーハラスメントを考え	約がない」等、概ね好評であり、会
	る	場開催では参加できなかった人々
	・若者の離職と職場定着について考	にも参加の機会を提供することが
	える	できている。
	令和2年度 6回	
	・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	

	・参加者アンケートの有意義度 (2.0)		
	以上)		
	平成 2 9 年度 2.38 (達成度 119%)		
	平成 3 0 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%)		
	○ 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。		
	○評価における指標(参考指標)	○ 政府、政党、国会議員からの問	 ○政党・国会議員に対する情報提
	<政策論議への貢献実績>	合せ等に対する、研究員のブリー	
	・政党・国会議員に対する情報提供・	フィング等により、政策論議の活	
	問い合わせ対応件数	性化に貢献した。	
	平成29年度 67件		
	平成30年度 75件	○ 公表した調査結果等について	 ○マスメディア等からの取材に
	令和元年度 65件	は、新聞・労働関係の専門誌等に紹	 ついて積極的に対応した。
	令和2年度 49件	介された。マスメディア等からの	
	・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	種媒体において機構の調査研究等	
	平成30年度 301件	の成果が広く発信されるように努	
	令和元年度 258件	め、所期の目標である積極的な情	
	令和2年度 342件	報発信を達成した。	
(2) その他の事業(附帯する業務)	(2) その他の事業	○東京労働大学講座について、広	
労働政策に関する調査研究等の事業	○ 労働政策に関する調査研究等		
成果の蓄積を基礎にして、広く労使実	の事業成果の蓄積を基礎にして、労		
務家等を対象とした教育講座事業を	働問題に対する理解を培うことを		
適正な対価を得て実施する。	間に対する理解を占りことを目的として広く労使実務家等を対		
た。 を は は は は に は に に に に に に に に に に に に に	象とした東京労働大学講座(総合講		
	※とした 東京 カ 側八子 神座 (松 古 神 座・専門 講座) を実施した。		
	圧・守门碑座)を天旭した。		
	○令和2年度の総合講座について	○受講生からはオンライン開催に	
	はコロナウイルスの感染状況を踏	ついて「移動時間が削減でき、業務	

	まえ、講師等と調整のうえ、オンラ	と両立しやすい」、「在宅勤務で都		
	インによる開催とした。	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。		
	○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。			
(3) 評価における指標	○評価における指標(参考指標)		○各年度において、定量的指標	
成果の普及・政策提言に関する評価に	平成29年度 総合講座2.41、		が、対中期目標値 100%以上を達	
ついては、以下の指標を設定する。	専門講座2.60		成した。(再掲)	
①労働政策研究等の成果について、メ	平成30年度 総合講座2.43、			
ールマガジンを週2回発行する。	専門講座2.47			
②メールマガジン読者、労働政策フォ	令和元年度 総合講座2.43、			
ーラム参加者への有意義度評価で、そ	専門講座 2. 55			
れぞれ下記基準により 2.0 以上の評	令和2年度 総合講座2.47、			
価を得る。〔大変有意義:3、有意義:	専門講座(中止)			
2、あまり有意義でない:1、有意義				
でない:0]	○また、受講生のニーズを踏まえた			
① 労働政策フォーラムを中期	「特別講座」を適宜開催した。			
目標期間中において 26 回以上開催す				
る。	(3) 評価における指標(再掲)			
	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。			
	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			
	%)			

	令和元年度 2.35(達成度118	
	〒和元年度	
	令和 2 年度 2.40 (達成度 120	
	③労働政策フォーラム(中期目標期	
	間中 26 回以上開催)	
	平成29年度 6回	
	平成30年度 6回	
	令和元年度 6回	
	令和2年度 6回	
(参考指標)	(参考指標)	
○記者発表回数	○記者発表回数	
○政策論議への貢献実績	平成29年度 12回	
・マスメディア(新聞、雑誌、テレビ、	平成30年度 5回	
ラジオ等)、政党・国会議員に対する	令和元年度 11 回	
情報提供・引用、問い合わせ対応件数	令和2年度 11回	
○「調査研究活動」に関するホームペ		
ージのページビュー数	○政策論議への貢献実績	
□ ○研究専門雑誌の有意義度	・政党・国会議員に対する情報提供・	
○東京労働大学講座受講者有益度	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	
	○「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 1,082万件	
	令和元年度 1,062万件	
	令和2年度 1,167万件	
	○研究雑誌の有意義度	
	平成 2 9 年度 2 . 4 2 70	

平成30年度 2.43	
令和元年度 2.47	
令和2年度 2.43	
○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)	
これらを踏まえ、Bと評価する。	
<課題と対応>	
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。	

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に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 労働関係事務担当職員等に関する研修 1 - 4業務に関連する政策・施 ・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 │当該事業実施に係る根│独立行政法人労働政策研究・研修機構法第 12 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団的労使関係のルール 拠(個別法条文など) 条第5号 の確立及び普及等を図るとともに、集団的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること (Ⅲ-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(W-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すること (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 (VI-1-2)当該項目の重要度、難易 関連する政策評価・行政 度 事業レビュー

2	主要な経年データ	
'/	十里/で松田ナータ	
<i>-</i>		

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 3 0 年度	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	指標	平成 2 9 年度	平成 3 0 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)		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%	_	_						

È1) 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ん	る自己評価及び主務大臣による記	平価				
-L- 14n F-1	≖ <u></u> ↓₩131 ¬		法人の業務実	績・自己評価		主務大臣	による評価	五
中期目標	票 中期計画 	主な評価指標等	業務実績	自己評価		(見込評価)	(‡	期間実績評価)
4 労働行政	担当職 4 労働行政担当職員その他の関係者		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定	
員その他の関	係者に に対する研修		4 労働行政担当職員その他の関	評定: B	<評定に	至った理由>	<評定に至	
対する研修	(1)研修ニーズへの的確な対応及び	○研修ニーズに的確に対	係者に対する研修		〇令和2	2年度を除く各年度にお	(見込評価	時との乖離がある場合に
(1)研修二一	ズへの 研修の効果的な実施	応しているか。また研修生	○労働大学校においては、全国斉一	○研修生の意見分析及び厚生労働	いて、	全ての指標が対目標値	は重点的に	理由を記載)
的確な対応及	び研修 労働大学校で実施する研修コースに	のその後の実務における	の行政機関として必要な水準の維	省との協議を実施し、新たな施策	100%以	上を達成していることか		
の効果的実施	ついては、引き続き新たな行政ニーズ	研修効果の発現の程度を	持・向上、実務に即した演習等によ	等に対応したコースの新設等研修	ら「B」	評価とする。	<今後の課	題>
労働大学校で	実施す に迅速・的確に対応した研修コース・	適切に測定しつつ研修を	る実践的な能力の強化等に資する	内容の充実を図った。また、令和2	〇令和2	2年度の集合研修の中止	(見込評価	時に検出されなかった課
る研修コース	につい 科目の設定やその円滑な運営を図る	効果的に実施しているか。	研修の実施に取り組むとともに、新	年度においては、新型コロナウイ	について	ては「予測し難い外部要	題、新中期	目標の変更が必要になる
ては、労働行政	に従事 とともに、事例研究や演習、経験交流		たな行政ニーズに迅速・的確に対応	ルス感染症の影響を踏まえ、厚生	因」(指	≦針Ⅱ3(1)⑤) によるも	事項等あれ	ば記載)
する職員等に対	すし、機 等、現場力の強化に資する真に必要な		したコース・科目の設定を行った。	労働省と協議を重ね、オンライン	のである	らといえる。	くその他事	項>
構が実施する	労働政 研修を効果的に実施することにより、		特に、令和2年度においては、新型	による研修環境の構築を図り、研				
策の研究成果	を活用 研修を受講する職員等が、現場におい		コロナウイルス感染症の拡大防止	修の受講者数、質の維持に努めた。				
し、労働行政を	取り巻 てそれらの知識や技能を最大限活用		を踏まえ、オンラインによる研修手		<今後の)課題>		
く現状や課題、	労働政 して業務を遂行し、円滑な労働行政が		法を構築し研修環境の整備を図っ		(検出し	た課題、今後の業務・組		
策の動向、窓口	対応手 推進されることに貢献する。		た。		織全体の	り見直しに反映すべき事		
法等、業務に従	事するまた、研修の事前・事後の各段階で外				項等を記	已載)		
に当たり必要	な知識 部の有識者からの意見を得て、研修の		○研修の実施結果					
等を修得させ	ること 質の向上を図る。		(平成 29 年度~令和元年度)		くその他	也事項>		
を主な目的と	して実しさらに、研修実施にあたっては、労働		・平成 29 年度 89 コース、4, 252 人		(有識者	貴からの意見聴取等を行		
施するもので	あるこ 行政機関の研修に対する要望の把握、		(研修実施計画に基づき全コース		った場合	合には意見を記載するな		
とから、引き続	き新た 分析によって、労働行政職員の専門能		実施)		ど)			
な行政ニーズに	工迅速・ 力の向上、全国斉一的な行政運営の確		・平成 30 年度 89 コース、4,257 人					
的確に対応し	た研修 保に資する研修の実施を図るととも		(研修実施計画に基づき全コース		○前期は	こ比べ研修コースや研修		
コース・科目の	設定やに、研修が効果的に実施できるよう研		実施)		参加人数	女が増加している中、限ら		
その円滑な運	営を図 修環境の整備を図る。		・令和元年度 85 コース、4,173 人		れた人員	員で「研修実施計画」に基		
るとともに、事	例研究		(厚生労働省指示による新型コロ		づき着実	実に研修を実施している。		
や演習、経験な	を流等、		ナウイルス感染症に係る対応のた					
現場力の強化	に資す		め施設利用の可能性があったこと					
る真に必要な	研修を		から、計画していた研修コースを3					
効果的に実施	するこ		件中止した。)					
とにより、研修	を受講		・令和2年度					
する職員等が、	現場に		→新型コロナウイルス感染症拡大					
おいてそれら	の知識		防止のため宿泊を伴う集合研修は					
や技能を最大	限活用		すべて中止とされたことから、厚生					
して業務を遂行	テレ、円		労働省と協議を重ね、研修予定90コ					
滑な労働行政	が推進		ースを 52 コースに集約し、うち厚					
されることに	貢献す		生労働省の判断により中止もしく					
ること。			は資料送付とされた 24 コースを除					

また、研修の事前・事	く 28 コースについてオンラインに	
後の各段階で外部の	よる研修手法を構築し、研修を実施	
有識者からの意見を	し、2,965人が受講した。	
得て、研修の質の向上	(資料○参照)	
を図ること。	・オンライン研修 27 コース	
さらに、研修実施にあ	・通所による集合研修 1コース	
たっては、労働行政機	・テキスト送付 11 コース	
関の研修に対する要	・中止 13 コース	
望の把握、分析によっ	また、集合研修の再開に向けて、	
て、労働行政職員の専	新型コロナウイルス感染症感染防	
門能力の向上、全国斉	止に万全を期すため、研修、宿泊生	
一的な行政運営の確	活等における必要な対策の検討を	
保に資する研修の実	行い、対応マニュアルや備品等の整	
施を図るとともに、研	備を行った。	
修が効果的に実施で		
きるよう研修環境の	○新たな行政ニーズに対応したコ	
整備を図ること。	ース・科目の設定等	
	(平成 29 年度)	
	・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 7.4	

					·	
		○ 研修生に対する事後	 ○研修生に対する事後調査(修了後	○研修生に対する事後調査につい	○研修生に対する事後調査につ	
			半年から1年程度)において「業務			
			に生かせている」との回答	度において「業務に生かせている」		
			・平成 29 年度 96.8% (達成度			
		務に生かせている」との評		った。	回った (達成度 114%)。	
		価を得る。	・平成 30 年度 97.3% (達成度		12 (12)	
			114%)			
			 ・令和元年度 97.1% (達成度			
			114%)			
			 ※平成 29 年度~令和元年度 平均:			
			97.1%(達成度 114%)			
		○当該研修生の上司に対	○所属長に対する事後調査(修了後	○所属長に対する事後調査につい	○所属長に対する事後調査につ	
		する事後調査(修了後半年	半年から1年程度)において「役に	て、令和2年度を除き、すべての年	いて、令和2年度を除き、すべて	
		から1年程度)により、毎		度において「役に立っている」との		
			•平成29年度98.8%(達成度116%)			
		から「役に立っている」と		た。	った(達成度 116%)。	
		の評価を得る。	• 令和元年度 98.6% (達成度 116%)			
			※平成 29 年度~令和元年度平均:			
			98.8%(達成度 116%)			
			 ○令和2年度の事後調査について	 ○令和2年度は、代替の評価指標	 ○令和2年度は、代替の評価指標	
			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		標 85%を上回る結果(93.9%)で	
			め、実績なし。		あった。	
			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。			
(2)研究と研修の連	(2)研究と研修の連携によるシナジ	○研究員が研修に待场的	 ○ 研究員の研修への参画	 ○各講義内容に適した専門性を有	○研究員が多物 研修へ会画 1 左	
	一効果の発揮	○研究員が研修に積極的 に参画しているか。	・平成 29 年度 延べ 89 人	○谷講義内谷に適した専門性を有		
	研究と研修の連携によるシナジー効	1〜沙岡 () (1./3 //1.0	・平成 29 平度 延べ 89 八 ・平成 30 年度 延べ 92 人	9 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		
	果を発揮させることにより、相互の質		・	し研修部門と連携して開発したツ		
	の向上を図ることを目的として、研究		・令和2年度 延べ8人(※)	し切じの門と連携して開発したプロル及び研修プログラムの指導等	INTERNES EN C V OC V (NO	
	員の研修への積極的な参画、イブニン		※年度前半の研修が中止となった			
ンドロン・ロットレックングルド・イ	スマップ では、1月12日からが聞くコノーマ		75	こロノーといるノ秋紅ツ州九也		

研修生との交流等を グセッションの実施等に引き続き取 こ	こと、オンライン化により研修カリ	提供できるようにしている。		
通じたより実態に即 り組むとともに、第一線の業務に密接 キ	キュラムの組み直しの検討があり、			
した研究への貢献な に関連する職業相談技法の研究、就職 参	多画の調整に困難を来したため。			
どを通して、研究と研 支援ツールの研究開発など研究・研修				
修の連携によるシナ 双方の内容の充実を図る)研究員が演習等に参画し研修部			
ジー効果を発揮させ	月と連携して開発したツール及び			
ることにより、相互の	肝修プログラムの指導等の実施			
質の向上を図ること	・平成 29 年度 6 回			
を目的として、研究員・	・平成 30 年度 6 回			
の研修への積極的な	・令和元年度 5回			
参画、イブニングセッ	・令和2年度 0回			
ションの実施等に引				
き続き取り組むとと ○イブニングセッション ○) イブニングセッションの開催	○ イブニングセッションの開催	○イブニングセッションの開催	
もに、第一線の業務に を毎年度 30 回以上開催・	•平成29年度 31回(達成度103%)	は、令和2年度を除き、すべての年	は、令和2年度を除き、すべての	
密接に関連する職業 し、そこで得た知見等をも・	•平成30年度 31回(達成度103%)	度において年度計画の 30 回以上	年度において年度計画の30回以	
相談技法の研究、就職 とにした研修教材の開発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	• 令和元年度 30 回 (達成度 100%)	となり、そこで得た知見等をもと	上となり、そこで得た知見等をも	
支援ツールの研究開 改善を毎年度3件以上得 ※	※平成29年度~令和元年度 平均:	にした研修教材の開発・改善も年	とにした研修教材の開発・改善も	
発など研究・研修双方 る。 30	0.7回 (達成度 102%)	度計画の3件以上で、ともに目標	年度計画の3件以上で、ともに目	
の内容の充実を図る	・令和2年度のイブニングセッショ	を達成した。最新の研究成果の紹	標を達成した。	
こと。	/については、集合研修の中止に伴	介・討議を行い、研修生の労働行政		
l v	、開催できなかったが、その代替措	への造詣をより深めるとともに、		
	置として、研究員が研究成果を元に	研修生から現場における問題意識		
研	肝修生向けの教材を新たに作成し、	や研究成果に対する課題等を吸い		
才	ナンライン研修等を受講した研修	上げ、研究に活かすことができた。		
生	上に配付した。また、配付教材に対			
 	するアンケートを実施し、研究員に	○ 令和2年度においては、代替	○ 令和2年度においては、代替	
	フィードバックすることにより、研	措置として研修生への教材配付を	措置として研修生への教材配付	
	党と研修の連携による相互の質の	実施し、そのアンケート結果をフ	を実施した。配布教材に対するア	
向	 う上を図った。	ィードバックすることにより、引	ンケートを実施し、その結果を研	
	・教材配付 計 10 種 26 コース	き続き、研究と研修生の相互の質	究員にフィードバックするなど、	
	で配付	を向上させる取り組みができた。	研究と研修生の相互の質を向上	
	・アンケート結果 有意義度		させる取組を行ったと評価でき	
95	5.0%		る。	
) イブニングセッションをもと			
l l	こした研修教材の開発・改善			
	・平成 29 年度 3 件			
	・平成 30 年度 3 件			
	・令和元年度 3件			
	ツム和の左座におけて掛け可は			
	※令和2年度における教材配付			

		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。			
		2,12 5 1.20			
(3)評価における指 (3)評価における指	標	(3) 評価における指標(再掲)		○評価における指標については、	
標研修に関する評価につ	いては、以下の			令和2年度を除く各年度におい	
研修に関する評価に 指標の達成を目指す。				て、全ての指標が対目標値 100%	
ついては、以下の指標 ①研修生に対する事後	調査(修了後半 ① 研修生に対する事後	○ 研修生に対する事後調査にお	○研修生に対する事後調査につい	以上を達成している。(再掲)	
を設定する。 年から1年程度)により	り、毎年度平均 調査により、毎年度	ける「業務に生かせている」との回	て、令和2年度を除き、すべての年		
1. 研修生に対する事 で85%以上の者から、	「業務に生かせ 平均で85%以上の者	答	度において「業務に生かせている」		
後調査(修了後半年か ている」との評価を得	る。から、「業務に生かせ	•平成29年度96.8%(達成度114%)	との回答が年度計画の85%を上回		
ら1年程度)により、	ている」との評価を	•平成30年度97.3%(達成度114%)	った。(再掲)		
毎年度平均で 85%以	得る。	・令和元年度 97.1% (達成度 114%)	令和2年度は、代替の評価指標で		
上の者から、業務に生		※令和2年度における直後調査	はあるが、直後調査では、第3期中		
かせているとの評価		(代替指標) 有意義回答率 93.9%	期目標で掲げた同調査の達成目標		
を得ること。(新規指			85%を上回る結果であった。(再掲)		
標のため実績なし)					
2. 当該研修生の上司 ②当該研修生の上司に	こ対する事後調 ②当該研修生の上司に対	○ 所属長に対する事後調査にお	○所属長に対する事後調査につい		
に対する事後調査(修 査(修了後半年から1年	F程度)により、 する事後調査により、毎年	ける「役に立っている」との回答	て、令和2年度を除き、すべての年		
了後半年から1年程 毎年度平均で85%以上	上の者から評価 度平均で 85%以上の者か	・平成29年度98.8%(達成度116%)	度において「役に立っている」との		
度)により、毎年度平 を得る。	ら評価を得る。	・平成30年度98.9%(達成度116%)	回答が年度計画の 85%を上回っ		
均で 85%以上の者か		・令和元年度 98.6% (達成度 116%)	た。(再掲)		
ら評価を得ること。					
(新規指標のため実					
績なし)					
3. イブニングセッショ	ンを毎年度 30 ③イブニングセッション	○ イブニングセッションの開催	○イブニングセッションの開催		
ョンを毎年度30回以回以上開催し、そこで得	导た知見等をも │を毎年度 30 回以上開催	•平成29年度 31回(達成度103%)	は、令和2年度を除き、すべての年		
上開催し、そこで得た とにした研修教材の開	発・改善を毎年 し、そこで得た知見等をも	·平成30年度 31回(達成度103%)	度において年度計画の 30 回以上		
知見等をもとにした 度3件以上得る。	とにした研修教材の開発・	·令和元年度 30 回 (達成度 100%)	となり、そこで得た知見等をもと		
研修教材の開発・改善	改善を毎年度3件以上得	※令和2年度における研修生に対	にした研修教材の開発・改善も年		
を毎年度3件以上得	る。	する教材配付 (代替措置)	度計画の3件以上で、ともに目標		
ること。(イブニング		教材配付計 10 種 26 コースで配布、	を達成した。最新の研究成果の紹		
セッションの開催件		アンケート結果有意義度 95.0%	介・討議を行い、研修生の労働行政		
数:第3期実績平均:			への造詣をより深めるとともに、		
30回)(研修教材の開		○ イブニングセッションをもと	研修生から現場における問題意識		
発件数:第3期実績平		にした研修教材の開発・改善	や研究成果に対する課題等を吸い		
均:3件)		・平成 29 年度 3 件	上げ、研究に活かすことができた。		
		・平成 30 年度 3 件	(再掲)		
		・令和元年度 3件			
		※令和2年度における教材配付の	○ 令和2年度においては、代替		

		研修生からのアンケートについて	措置として研修生への教材配付を	
		は、提出期限を年度末とし、4月上	実施し、そのアンケート結果をフ	
		旬に研究員にフィードバックした	ィードバックすることにより、引	
		ため、その成果が当該年度中に得ら	き続き、研究と研修生の相互の質	
		 れなかった。(再掲)	 を向上させる取り組みができた。	
			(再掲)	
			 以上を踏まえ、Bと評価する。	
			STEMAK, Denim Fo.	
			<課題と対応>	
			○ 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。	

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。

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

1. 当事務及び事業に関	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	(必要に応じて重要度及び難易度について記載)		(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							
度		評価・行政事業レビュー	記載)							

主要な経年データ		T						
評価対象となる指標	達成目標	基準値						(参考情報)
		(前中期目標期間	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	当該年度までの累積値、平均値等、
		最終年度値等)						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(%)	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	一者応札の件数の割合を第3期中	4. 2件	4件	9件	9件	2件	_	
合	期目標期間の実績平均以下にする							

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。

. 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	る自己評価及び主務大臣による評	平価			
中期目標	中期計画	主な評価指標等	法人の業務実	漬・自己評価		主務大臣	正による評価
			業務実績	自己評価		(見込評価)	(期間実績評価)
1 内部統制の適切	1 内部統制の適切な実施		<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定
な実施		<評価の視点>	1 内部統制の適切な実施	評定: B	<評定に	至った理由>	<評定に至った理由>
内部統制については、	内部統制については、「独立行政法人	○ 内部統制の推進等に	○ 毎月の経営会議のほか、コンプ		内部統制	削について適切に実施さ	(見込評価時との乖離がある場合に
「独立行政法人の業	の業務の適正を確保するための体制	関する規程等関係規程類	ライアンス委員会(年4回)、リスク		れている	らと認められるほか、情報	は重点的に理由を記載)
務の適正を確保する	等の整備」(平成 26 年 11 月 28 日付け	を適時適切に見直し、整備	管理委員会 (年2回) を定期的に開		セキュリ	ティの強化、業務運営の	
ための体制等の整備」	総務省行政管理局長通知)を踏まえ、	するとともに、役職員で認	催するとともに、機構のミッション		効率化に	こ伴う経費節減も行われ	<今後の課題>
(平成 26 年 11 月 28	内部統制の推進等に関する規程等関	識を共有しているか。ま	や理事長の運営上の方針、機構を取		ており、	所期の目標を達成してい	(見込評価時に検出されなかった記
日付け総務省行政管	係規程類を適時適切に見直し、整備す	た、内部統制の仕組みが有	り巻く諸問題について、全職員に直		ることか	ゝら「B」評価とする。	題、新中期目標の変更が必要になる
理局長通知)を踏ま	るとともに、各種会議や研修等を通じ	効に機能しているか	接周知するため、理事長による年頭				事項等あれば記載)
え、内部統制の推進等	て、役職員で認識を共有する。また、		挨拶等の機会を定期的に設けるな		<今後の)課題>	<その他事項>
に関する規程等関係	内部統制の仕組みが有効に機能して		ど、役職員で認識を共有する機会を		(検出し	た課題、今後の業務・組	
規程類を適時適切に	いるかの点検・検証を行い、これら点		設け、不断の見直しを図った。		織全体0	り見直しに反映すべき事	
見直し、整備するとと	検・検証を踏まえ、当該仕組みが有効				項等を記	已載)	
もに、各種会議や研修	に機能するよう見直しを行う。		○ 毎年、監事による年2回の定期				
等を通じて、役職員で			監査、理事長直轄の内部統制推進部		くその他	1事項>	
認識を共有すること。			門による年5回の内部監査のほか、		(有識者	ざ からの意見聴取等を行	
また、内部統制の仕組			自主的に監査法人による監査(6		った場合	合には意見を記載するな	
みが有効に機能して			月)を受けており、監査法人と理事		ど)		
いるかの点検・検証を			長とのディスカッションの機会も				
行い、これら点検・検			確保した。		○左記の	つとおり、毎月の経営会議	
証を踏まえ、当該仕組					のほか、	コンプライアンス委員会	
みが有効に機能する			○ 調査を行うにあって心がける		(年4回	団)、リスク管理委員会(年	
よう見直しを行うこ			べき倫理基準を規定した「調査倫理		2回)を	定期的に開催し、幹事に	
と。			要領」を令和元年度に全面的に見直		よる定期	明的な監査を受けている	
			し、営業秘密の侵害防止、調査研究		ことから	、、内部統制について適切	
			等における捏造、改ざん、盗用など		に実施さ	れていると認められる。	
			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。				
			○ 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。				

1			T	T	$\overline{}$
			 ○ 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		
			版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。		
			レンサバサモ大旭した。		
2 組織運営・人事管	2 組織運営・人事管理に関する体制	○ 質の高い労働政策研	2 組織運営・人事管理に関する体		
理に関する体制の見	の見直し	究の実施のため、引き続き	制の見直し		
直し	質の高い労働政策研究の実施のため、	優秀な人材の確保・育成を			
質の高い労働政策研	引き続き優秀な人材の確保・育成を図	図りつつ、効率的かつ効果	○ 人員の年齢構成に著しい歪み	○ 左記のとおり、事務職、研究職	É
究の実施のため、引き	りつつ、効率的かつ効果的な組織運営	的な組織運営を図ってい	が生じていることから、事務職員を	ともに優秀な人材を確保するため)
続き優秀な人材の確し	を図るため、以下の取組を行う。	るか。	採用した(2年度2名、3年度2名)。	の適切な措置を講じている。	
保・育成を図りつつ、					
効率的かつ効果的な			○ 優秀な専門人材を幅広く登用		
組織運営を図るため、			するため、公募により任期付研究員		
以下の取組を行うこ			を採用した(29年度1名、30年度2		
と。			名、元年度2名、2年度1名、3年度		
			2名)。		
(1)人材の確保・育	(1) 人材の確保・育成				
成	職員の専門的な資質と意欲の向上を		○優秀な人材を確保・育成するた		
職員の専門的な資質	図るため、業務研修への参加等を積極		め、任期を満了した任期付研究員を		
と意欲の向上を図る	的に奨励し、職員のキャリア形成支援		「期間の定めのない雇用」として採		
ため、業務研修への参	を計画的に行うとともに、研究員につ		用した (30年度2名、2年度1名)。		
加等を積極的に奨励し	ハては、外部研究者と交流を行うため				
し、職員のキャリア形	の学会活動を奨励し、自己研鑽の機会		○ 研究員が学会に所属して先端	○ 左記のとおり、学会への所属	19
成支援を計画的に行	の拡大を図る。		的な研究動向に接し、関係の外部研	により、外部研究者との交流や研	f
うとともに、研究員に			究者と不断に交流を行うとともに、	究成果の発表に力を入れた。また、	.
ついては、外部研究者			機構の研究成果を活用して研究発	査読論文の執筆や研究発表につい	١
と交流を行うための			表を行うことを奨励した。	て、あらためて周知するとともに、	
学会活動を奨励し、自				表彰を通じて研究員の意欲向上を	:
己研鑽の機会の拡大			○ 研究員の研究意欲の涵養や事	図った。数多くの職員が職場外及	٤
を図ること。			務職員の専門資質の向上を図るこ	び職場内の研修に参加した。	
			とを目的に、査読論文の執筆や専門		
(2)組織運営	(2) 組織運営		的資格の取得に対して表彰を行っ		
それぞれのプロジェ	それぞれのプロジェクト研究に関し		た。		
クト研究に関して、責	て、責任を持って実施する研究部門を				

研究部門を設け、これ た研究員の参加など|制等の強化を図る。 を図ること。

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。

任を持って実施する一設け、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 をプロジェクト研究 | 研究員の参加などの横断的な実施体 推進の中核とし、必要|制を組むことや、外部研究員の活用や に応じて部門を越え 民間との連携等により、研究の実施体

の横断的な実施体制 また、機構全体として働き方改革を進 を組むことや、外部研 めていく観点から、目標管理制度に基 究員の活用や民間と一づく業績評価と能力評価を柱とした の連携等により、研究 │ 人事評価制度の的確な運用を行うと の実施体制等の強化して、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、 また、機構全体として|職員の心の健康の保持・増進のための 働き方改革を進めて│体制を整備し、柔軟な働き方による効 いく観点から、目標管 率的かつ効果的な組織運営を目指す。

- 目標管理制度に基づく業績評 左記のとおり、業績評価に基 価と能力評価を柱とした人事評価 │づく人事制度を適切に運用してい 制度の運用を行い、その評価結果を る。 6月期及び12月期の勤勉手当に反 映した。
- 働き方改革推進の一環として、 | 左記のとおり、働き方改革推 | ○新型コロナウイルス対応策と **育児・介護の両立支援を図ることを │ 進のための両立支援研修やフレッ │ しての暫定的テレワークシステ** 目的に、全職員を対象に両立支援研 クスタイム制度の導入のほか、一 ム制度を早期に導入するなど、適 修を実施するとともに、イントラネ 般事業主 (機構) 行動計画の策定、 切な体制の整備に努めている。 ットで両立支援制度の内容を掲載 新型コロナウイルス対応策として し周知を図ったほか、フレックスターの暫定的テレワークシステム制度 イム制度を導入した。
- 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。
- ○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。
- 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。
- 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

- を早期に導入するなど、適切な体 制の整備に努めた。

			0 t-		
			った。		
			○ 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。		
			□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □		
			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)		
			○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)		
			○ 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)		
			3 情報セキュリティの強化	○情報セキュリティ委員会を毎	
ィの強化	政府機関の情報セキュリティ対策の			月1回開催し、機構の情報セキュ	
	ための統一基準群を踏まえ、情報セキ			リティ関連施策等について議論	
ュリティ対策のため				するとともに、情報システムのハ	
	時適切に見直し、整備する。また、こ			ード及びソフトの両面について、	
	れに基づき、ハード及びソフトの両面			左記のとおり様々な取組を行っ	
	での不断の見直し、役職員の高い意識			たことから情報セキュリティの	
	を保持するための適時適切な研修な		を図った。	強化が図られていると認められ	
し、整備すること。ま	ど情報セキュリティ対策を講じ、情報	化に取り組んでいるか。	83	る。	

た、これに基づき、ハシステムに対するサイバー攻撃への	具体的な取組は以下のとおり。		
ード及びソフトの両 防御力、攻撃に対する組織的対応能力	・厚生労働省と連携した CSIRT 訓練		
面での不断の見直し、の強化に取り組む。	の実施。(毎年度)		
役職員の高い意識を また、上記の対策の実施状況を毎年度	・役職員向け情報セキュリティ集合		
保持するための適時 把握し、PDCAサイクルにより情報	研修の実施。(毎年度)		
適切な研修など情報 セキュリティ対策の改善を図る。	・Eラーニングによる役職員向け情		
セキュリティ対策を	報セキュリティ研修の実施。(毎年		
講じ、情報システムに	度)		
対するサイバー攻撃	・不審メール対策強化の取組とし		
への防御力、攻撃に対	て、特定のキーワードを含むメール		
する組織的対応能力	を遮断する措置を実施。(平成 30 年		
の強化に取り組むこ	度)		
٤.	・「政府機関等の情報セキュリティ		
また、上記の対策の実	対策のための統一基準群(平成30年		
施状況を毎年度把握	度版)」に準拠したセキュリティホ		
し、PDCAサイクル	リシーの改定。(令和元年度)		
により情報セキュリ	・情報セキュリティに係る脆弱性診		
ティ対策の改善を図	断 (NISC 実施) における指摘事項へ		
ること。	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ン		
	フトを導入。(令和2年度)		
	・約款による外部サービス利用時 <i>の</i>		
	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仮		
	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 WAI		
	の導入を検討。(令和2年度)		

4 業務運営の効率	4 業務運営の効率化に伴う経費節	○ 運営費交付金を充当	4 業務運営の効率化に伴う経費	○ 運営費交付金を充当して
化に伴う経費節減等	減等	して行う業務について、業	節減等	業務について、年度計画に基・
(1)業務運営の効率	(1)運営費交付金を充当して行う業	務運営の効率化を推進す		経費の節減を実施した。
化	務について、より一層の業務運営の効	るとともに、中期計画に基	(1)運営費交付金を充当して行う	
運営費交付金を充当	率化を推進し、一般管理費(公租公課	づく予算を作成し、当該予	業務の経費節減等	
して行う業務につい	等の所要計上を必要とする経費を除	算の範囲内で予算を執行	○ 中期計画に基づく予算を作成	
て、より一層の業務運	く。なお、当該経費についても不断の	しているか。	し、執行に当たっては、更なる経費	
営の効率化を推進し、	見直しにより厳しく抑制を図るもの		の節減に努めた結果、令和2年度に	
一般管理費(公租公課	とする。) については、平成 33 年度に		おいては、予算に対し、一般管理費	
等の所要計上を必要	おいて、平成28年度と比べて15%以		について 19.2%、業務経費について	
とする経費を除く。な	上を節減する。業務経費については、		は 12.0%の節減となった。一方で、	
お、当該経費について	平成 33 年度において、平成 28 年度と		人件費については 0.04%予算を超	
も不断の見直しによ	比べて5%以上を節減する。		過した。	
り厳しく抑制を図る				
ものとする。) につい			○ 令和2年度予算額において、28	
ては、平成33年度に			年度と比べて、一般管理費は10.8%、	
おいて、平成 28 年度			業務経費は3.9%節減し、中期目標	
と比べて 15%以上削			達成に向けて着実に実行しており、	
減すること。業務経費			所期の目標を達成する予定である。	

は、国家公務員等の給与水準を十分 金について国家公務員に準じた支 考慮し、国民の理解と納得が得られ | 給水準の引き下げを実施した。 るよう厳しく検証している。

厚生労働省から「独立行政法人に | のラスパイレス指数 (年齢・地域・ | のラスパイレス指数 (年齢・地域・ おける役職員の給与及び退職手当 | 学歴勘案)について、事務職は99.2 | 学歴勘案) について、事務職は について」に基づき必要な措置を講 2101.9、研究職は、97.7~101.1の 99.2~101.9、研究職は、97.7~ ずるよう要請を受けたことを踏ま ┃ 間で推移しており、国家公務員の ┃ 101.1 の間で推移しており、国家 え、労使協議を経て、退職金の支給 | 給与水準とほぼ均衡している。 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)。

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:

て行う │○令和2年度予算額において、28 基づく│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。

(2) 役職員の給与水準について ○ 左記のとおり、役職員の退職

○ 平成29年度から令和2年度 | ○平成29年度から令和2年度

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

(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

役職員の給与水準に 与水準を十分考慮し、手当を含め役職

ついては、政府の方針 | 員給与の在り方について厳しく検証

を踏まえ、国家公務員した上で、その適正化に計画的に取り

の給与水準を十分考 | 組むとともに、その検証結果や取組状

慮し、手当を含め役職 況を公表する。

については、平成 33 年度において、平成28 年度と比べて5%以 上の額を節減するこ

(2)適正な給与水準

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。

の検証・公表

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。 (3)適切な調達の実│(3)調達について、公正かつ透明な│○ 調達等合理化計画に│(3)調達等合理化計画に基づく取│○ 左記のとおり、調達等合理化│○第4期中の一者応札件数累計 調達手続きによる適切で、迅速かつ効 | 基づく取組みを着実に実 | り組み 計画に基づく取り組みを実施した | は24件に達し、第3期実績平均 調達について、公正か | 果的な調達を実現する観点から、機構 | 施したか。 ○ 第4期中の一者応札件数累計 ものの、調達内容の特殊性や業者・ (4.2件)を超過した。今後も一 つ透明な調達手続き | が策定した「調達等合理化計画」に基 | ①重点的に取り組む分野 は24件に達し、第3期実績平均(4.2 | 業界の状況等によって、一者応札 | 者応札を最小限に留めるため、引 による適切で、迅速か づく取組を着実に実施し、一者応札の┃②調達に関するガバナン┃件〕を超過した。 件数は第3期実績平均を上回る結 | 続き必要に応じ再度の公告の実 つ効果的な調達を実 件数の割合を第3期中期目標期間の スの徹底 一者応札件数 果となった。 施、仕様書と調達案件の妥当性の ・平成29年度 4回 今後も一者応札を最小限に留 | 精査等、一層の改善を図っていく 現する観点から、機構 | 実績平均以下にする取組を進めるこ ③契約監視委員会で調達 | が策定した「調達等合 | とにより、効率的な予算執行及び運営 | 等合理化計画の策定等の | 平成30年度9回 めるため、引続き必要に応じ再度 必要がある。 理化計画」に基づく取 ┃ 費交付金の適切かつ効率的な使用に ┃ 点検を適切に行っている ┃ • 令和元年度 9回 の公告の実施、仕様書と調達案件 随意契約審査委員会や契約監視 組を着実に実施し、一 | 努める。また、契約監視委員会等を通 | か。 の妥当性の精査等、一層の改善を | 委員会を開催し、随意契約の妥当 令和2年度 2回 者応札の件数の割合して、契約の適正な実施について点検 図っていく。 性の点検、調達等合理化計画の取 を第3期中期目標期 を受ける。 ○ 随意契約審査委員会を開催し、 組、一者応札件数等の点検を行っ 間の実績平均以下に 随意契約の妥当性等の点検を受け たことは評価できる。 する取組を進めるこ とにより、効率的な予 審査対象となった随意契約件数 算執行及び運営費交 (令和2年度34件)。 付金の適切かつ効率 平成29年度 35件 的な使用に努めるこ · 平成 30 年度 30 件 令和元年度 30件 また、契約監視委員会 · 令和 2 年度 34 件 等を通じて、契約の適 正な実施について点 ○ 契約監視委員会を開催し、調達 検を受けること。 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 (4)保有資産の見直 (4)保有資産については、引き続き、 は受けなかった。 開催状況 資産の利用度のほか、本来業務に支障 保有資産については、一のない範囲での有効利用可能性の多 · 平成 29 年度 4 件 引き続き、資産の利用 | 寡、効果的な処分、経済合理性といっ · 平成 30 年度 3 件 度のほか、本来業務に た観点に沿って、その保有の必要性に • 令和元年度 3件 支障のない範囲での┃ついて検証し、不断に見直しを行う。 · 令和 2 年度 4 件 有効利用可能性の多しまた、法人が保有し続ける必要がある 寡、効果的な処分、経 かを厳しく検証し、支障のない限り、 ○ 有識者を対象としたアンケー 済合理性といった観┃国への返納等を行う。 トにおける事業活動全般の有益度

点に沿って、その保有	評価結果は第 4 期平均で 95.5%で
の必要性について検	あり、第3期平均96.2%をやや下回
証し、不断に見直しを	ったものの、95%を超える高い評価
行うこと。	を得た。
また、法人が保有し続	・平成 29 年度 95.1%(大変有益
ける必要があるかを	45.0%、有益 50.1%)
厳しく検証し、支障の	・平成 30 年度 93.9%(大変有益
ない限り、国への返納	37.4%、有益 56.5%)
等を行うこと。	・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%)
	第 4 期平均 95.5% (大変有益
	41.7%、有益 53.8%)
	(参考)
	第 3 期平均 96. 2% (大変有益
	42.8%、有益 53.3%)
	以上を踏まえ、Bと評価する。
	<課題と対応>
	・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	(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	(政策評価表若しくは事前分析表						
度	(必安に応して里安度及び無勿及について記載)	評価・行政事業レビュー	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	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	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)		
			(前中期目標期間最終						当該年度までの累積値、平均値等、		
			年度値等)						目標に応じた必要な情報		

3. 中期目標期間の業	. 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	法人の業務実施	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	第3 予算、収支計画及び資金計画	<評価の視点>	<主要な業務実績>	<自己評価>	評定	В	評定		
善に関する事項	予算、収支計画及び資金計画は、	○ 運営交付金の会計処理	○運営費交付金の会計処理につい	評定: B	<評定に	至った理由>	<評定に至っ	た理由>	
通則法第29条第2項	別紙2から別紙4のとおり。	に当たっては、原則として	て、業務部門の活動は業務達成基準	<根拠>	○中期計	一画に基づき、予算の範囲	(見込評価時	との乖離がある場合に	
第4号の財務内容の	・独立行政法人会計基準の改訂等を	業務達成基準による収益	を、管理部門の活動は期間進行基準	○ 運営費交付金を充当して行う	内で執行	「している等、所期の目標	は重点的に理	由を記載)	
改善に関する事項は、	踏まえ、運営費交付金の会計処理に	化を採用し、収益化単位毎	を採用した。	事業について、中期計画に基づく	を達成し	ていることから「B」評			
次のとおりとする。	当たっては、原則として業務達成基	の予算と実績を管理する	また、収益化単位の業務を予算が示	予算を作成し、当該予算の範囲内	価とする	。詳細は以下のとおり。	<今後の課題	>	
「第4業務運営の効	準による収益化を採用し、収益化単	体制を構築しているか。	達される部門単位とし、予算と実績	で執行した。			(見込評価時	に検出されなかった課	
率化に関する事項」で	位ごとに予算と実績を管理する体		の比較分析を通じたPDCAを可		<今後の)課題>	題、新中期目	標の変更が必要になる	
定めた事項に配慮し	制を構築する。		能とする体制を構築した。		(検出し	た課題、今後の業務・組	事項等あれば	記載)	
た中期計画の予算を					織全体の)見直しに反映すべき事	<その他事項	>	
作成し、当該予算によ	・自己収入については、出版物等の		○ 自己収入(第3期平均49, 2	○ 自己収入については、左記の	項等を記	2載)			
る運営を行うこと。第	成果物の販売促進等により第3期		8 3 千円)	とおり販売促進等を積極的に実施					
2に、独立行政法人会	中期目標期間と同程度の水準を達		・平成 29 年度 53,432 千円	した結果、第4期平均で 51,1	くその他	1事項>			
計基準の改訂等を踏	成する。		・平成30年度 54,067千円	65千円となり、第3期平均と	(有識者	針からの意見聴取等を行			
まえ、運営費交付金の			・令和元年度 48,895千円	比較して3.8%の増となった。	った場合	合には意見を記載するな			
会計処理に当たって			・令和2年度 48,267千円	○ 令和2年度は新型コロナウイ	ど)				
は、原則として業務達			(第4期平均) 51,165千円	ルスの影響が大きかったが、専門					
成基準による収益化			(第3期平均比103.8%)	講座を中止したことに伴う収入減	〇中期目	目標に基づく予算を作成			
を採用し、収益化単位				(約 450 万円) について、出版物	し、予算の	の範囲内で執行できてい			
ごとに予算と実績を			○出版物販売では労働研究者や労	の販売促進とともに、総合講座の	る。				
管理する体制を構築			使関係者等に関心の高い市販書籍	オンライン開催や、特別講座の開					

すること。第3に、出			を外部で開催される労働政策フォ	催など、コロナ禍においても効果		
版物等の成果物の販			ーラムや学会等での販売やチラシ	的な取組を進めることで、ほぼ前	○第3期平均費 103.8%の自己	
売促進等により自己			配布など積極的な販売促進に努め	年度(48,895千円)と同水準	収入を確保していることは高く	
収入については、第3			た。東京労働大学講座(総合講座)	の自己収入を確保することができ	評価できる。	
期中期目標期間と同			では過去の労働政策フォーラム参	た。		
程度の水準を達成す			加者への案内など新規受講者の獲			
ること。			得に努めた。			
	 第4 短期借入金の限度額	 ○ 借入金の理由が中期計	○ 借入金は発生しなかった。		○借入金は発生していない。	
	第4 短期间八金の収度領	画に定められているとお			○個八並は光生していない。	
	2想定される理由	りか。また、その額が限度				
	(1)運営費交付金の受入れの遅延					
		祖外下となつ (いるが。				
	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					
	(2) ア走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。					
	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					
	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					
	第7 剰余金の使途		○ 使途に充てるための剰余金は発		○剰余金は発生していない。	
	1プロジェクト研究等労働政策研		生しなかった。			
	究の内容の充実。	とおりか。				
	2研修事業の内容の充実。					
	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	○ 人事に関する計画は、	○ 優秀な専門人材を幅広く登用			
	ため、研究員については、任期付採	適切に実施されているか。	するため、公募により任期付研究員			
	用等を積極的に活用する。		を採用した。			
			(29年度1名、30年度2名、元年度			
	(2)業績評価制度を含む人事評価		2名、2年度:1名、3年度1名)	○ 左記のとおり、優秀な人材を		
	制度の運用により、職員の努力とそ		(再掲)	確保するための適切な措置を講じ		

0.48.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4.4			٠,٠		
の成果を適正に評価する。		○ 目標管理制度に基づく業績評	た。		
		価と能力評価を柱とした人事評価			
(3)研修等の充実に努め、職員の		制度の運用を行い、その評価結果を			
専門的な資質の向上を図る。		6月期及び 12 月期の勤勉手当に反			
		映した。(再掲)	○ 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。		
		○ 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	○ 左記のとおり、学会への研究		
		奨励している。その結果、数多くの	員の参加に力を入れた。また、査読		
		職員が職場内外の学会や研修に参	論文の執筆や研究発表について、		
		加した。	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		
第9 施設・設備に関する計画	○ 施設及び設備に関する	○ 年度計画に基づき、施設及び設	った。数多くの職員が職場内外の		
独立行政法人労働政策研究 • 研修	計画は実施されているか。	備の整備を行った。4年間で整備し	研修に参加した。		
機構の業務の確実かつ円滑な遂行		た内容は以下のとおり。			
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。		平成 29 年度: (法人本部) 空調設備	○ 各年度計画に基づき、施設及び	○左記のとおり、年度計画に基づ	
(参考)		工事	設備の整備を行った。	き、施設及び設備の整備を行っ	
i i i i i i i i i i i i i i i i i i i		(労働大学校) 空調設備工事、研修		た。	
ψ ψ ψ		棟整備工事			
(法人本部) シー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		平成30年度:(法人本部)空調設備			
電気設備工事・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		工事、LED照明設備工事			
空職領工事。		(労働大学校) 研修棟整備工事、空			
↓ 1,055↓ 施設整備費額金↓ (労働大学的 ↓		調設備工事			
養工事。 電影道工事。		令和元年度:(法人本部)空調設備工			
機械划備工事。		事、LED照明設備工事、			
空頭吸道工事。 給納水衛生設備工事。		(労働大学校) 受変電設備更新工			
٥		事、排水管更生工事			
(注) 上記の計画については、業務実施状		令和2年度:(法人本部)空調設備工			
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		事、分電盤更新工事			
3.		(労働大学校) 排水設備工事、屋外			
		浄化槽設計			
第10 積立金の処分に関する事					
項					
なし					
			以上を踏まえ、Bと評価する。		
L					

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。

(最終年度に経営努力認定された利益は「目的積立金」には計上されずに、「積立金」に計上された上で次期中(長)期目標期間に繰り越される。)

⁽注2) 最終年度おける「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

⁽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。